



Industrial Data

ISSN: 1560-9146

iifi@unmsm.edu.pe

Universidad Nacional Mayor de San

Marcos

Perú

Cabezas, Edmundo

Análisis del síndrome de Burnout en docentes de la Facultad de Ingeniería de la Universidad Nacional de Chimborazo y su incidencia en el desempeño laboral

Industrial Data, vol. 19, núm. 1, enero-junio, 2016, pp. 59-68

Universidad Nacional Mayor de San Marcos

Lima, Perú

Disponible en: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=81650062008>

- ▶ Cómo citar el artículo
- ▶ Número completo
- ▶ Más información del artículo
- ▶ Página de la revista en redalyc.org

Análisis del síndrome de Burnout en docentes de la Facultad de Ingeniería de la Universidad Nacional de Chimborazo y su incidencia en el desempeño laboral

RECIBIDO: 03/10/15 ACEPTADO: 02/04/16

EDMUNDO CABEZAS*

RESUMEN

El análisis del síndrome de burnout en los docentes de Ingeniería y su incidencia en el desempeño laboral busca establecer las causa por las cuales se produce la carencia de datos del comportamiento del ser humano en la formación académica y sus contexto. El procedimiento utilizado es la de operatividad de variables en el caso del burnout: Cansancio emocional, Despersonalización, Realización Personal y en el Desempeño Laboral: Personal, Familiar y Organizacional, mediante encuesta validadas por expertos y establecer el Burnout con el test de Maslach para obtener resultados del tipo de burnout: baja, media, alta con anovas y t multivariadas para la comprobación de hipótesis siendo la dimensión más afectada la dimensión personal y familiar.

Palabras clave: síndrome de Burnout, desempeño laboral, test de Maslach, docentes de ingeniería

ANALYSIS OF TEACHERS BURNOUT SYNDROME IN THE FACULTY OF ENGINEERING OF THE NATIONAL UNIVERSITY OF CHIMBORAZO AND ITS IMPACT ON JOB PERFORMANCE

ABSTRACT

The analysis of burnout in the teaching of engineering and its impact on job performance seeks to establish the cause why the lack of data on human behavior and academic training context occurs. The procedure used is that of operational variables in the case of burnout: emotional exhaustion, depersonalization, personal accomplishment and Workplace Performance: Personal, Family and Organizational through survey validated by experts and you set up a Burnout with test Maslach for burnout results rate: low, medium, high with ANOVAS and t multivariate for hypothesis testing to be the most affected dimension of personal and family size.

Keywords: Burnout Syndrome, Job Performance, test Maslach, Teachers of Engineering

1. INTRODUCCIÓN

Estudios realizados por la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO) y la Oficina Regional de Educación para América Latina y el Caribe, estudia las condiciones de trabajo y salud en el docente, realiza estudios en 6 países; donde determina una serie de deficiencias en el ámbito educativo que afecta al maestro universitario, su trabajo en el aula y su producto con una disminución de calidad y pertinencia para su entorno constituye un problema de responsabilidad social nacional e internacional (UNESCO, 2005).

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) y los Organismos de control del estado referentes al trabajo realiza acciones de prevención y control con el objetivo de minimizar los riesgos presentes en el trabajo que afectan a la salud del trabajador, por lo que es motivo de estudio para mejorar su condición.

El síndrome de burnout es un problema que afecta la capacidad laboral del trabajador en cualquier ámbito del trabajo y, de manera especial en la docencia; tiene connotaciones en los resultados del proceso de enseñanza aprendizaje y sobre todo en la condición anímica del maestro universitario. En Ecuador y la Universidad Ecuatoriana no se escapa a esta realidad que debe ser comprendida y entendida por nosotros como un problema laboral y un hecho sobre todo del ser humano. El Síndrome de burnout es un proceso generado por una serie de factores de tipo laboral que afectan a la salud en este caso particular del docente Universitario.

El síndrome de Burnout es la respuesta al estrés laboral crónico, integrado por actitudes y sentimientos negativos hacia las personas con las que se trabaja (actitudes de despersonalización), al propio rol profesional (falta de realización profesional en el trabajo) y también por la vivencia de encontrarse emocionalmente agotado (Gil-Monte & Peiró, 1997).

Una actividad laboral en condiciones no adecuadas de trabajo afectan a la eficiencia y eficacia de los procesos encargados al docente universitario por varios factores referentes al trabajo que a corto plazo disminuyen la capacidad de respuesta en su actividad y especialmente a la salud, provocando ausentismo en las aulas, calidad deficiente en los profesionales en proceso de

* Facultad de Ingeniería, Escuela Ingeniería Industrial, Área de Seguridad Industrial, Universidad Nacional de Chimborazo. Km 1 / vía a Guano s/n, Riobamba, 060150. Ecuador.
 E-mail: ebcabezas@yahoo.es

formación con calidad exigidos para la solución de problemas de nuestra sociedad.

El desempeño laboral es la forma en que los empleados realizan su trabajo. Éste se evalúa durante las revisiones de su rendimiento, mediante las cuales un empleado tiene en cuenta factores como la capacidad de liderazgo, la gestión del tiempo, las habilidades organizativas y la productividad para analizar cada empleado de forma individual. Las revisiones del rendimiento laboral por lo general se llevan a cabo anualmente y pueden determinar que se eleve la elegibilidad de un empleado, decidir si es apto para ser promovido o incluso si debiera ser despedido. (Gil-Monte & Peiró, 1997).

En Ecuador la promulgación de la nueva Ley de educación Superior (2010), busca mejorar la calidad y pertinencia de la educación junto al plan del Buen Vivir, como política de estado. El docente de la facultad de Ingeniería de la Universidad Nacional de Chimborazo, cuenta en sus distributivos de trabajo con una carga que fluctúa de 40, 20, 12 horas semanales para tiempos completos, medios tiempos y parciales, siendo el burnout una de las consecuencias por el exceso de trabajo y condiciones sociodemográficas, siendo el propósito del trabajo establecer los diversos factores que afectan a los docentes de diferentes tiempos de dedicación, con actividades docentes, funciones administrativas, características y condiciones de tipo laboral y su incidencia.

2. MATERIALES Y MÉTODOS

2.1 Operacionalización de las variables de investigación

La Operacionalización de las variables de investigación se basa en dos aspectos (ver Tabla 1 y 2).

2.2. Plan Maestro y validación de expertos para la aplicación de la encuesta

Se establece el plan maestro validado por experto y se aplica la encuesta con valoración de las dimensiones requeridas en la investigación (Ver Figura 1).

2.3. Cálculo de la muestra y aplicación del test

De un total de 130 docentes se calculó una muestra de 42 docentes, se amplió a 52 docentes para obtener datos significativos con un margen de error de 0.05 y 95 % de confiabilidad.

Maslach Burnout Inventory se utilizó un cuestionario de 22 ítems, en escala de lickers con 5 opciones de respuesta, que contiene las siguientes dimensiones: Cansancio Emocional (CE), Despersonalización (DP), Realización Personal (RP). Las puntuaciones se obtienen al sumar los valores de los 22 ítems, clasificando el MBI en nivel: alto, medio, bajo.

El desempeño laboral es considerado como los miembros de la organización que trabajan eficazmente, para alcanzar metas comunes, sujeta a las reglas básicas establecidas en 3 dimensiones: Personal, Familiar y Organizacional, con una

Tabla 1. Variable Síndrome de Burnout

| Dimensiones | Definición operacional de la dimensión | Indicadores |
|----------------|--|---|
| PERSONAL | Desarrollo de la persona dentro de su actividad laboral | Superación Descanso Recreación Distribución del tiempo |
| FAMILIAR | Relaciones de la persona con sus ascendientes, descendientes y vida conyugal | Relaciones familiares Remuneración familiar |
| ORGANIZACIONAL | Forma de comportamiento dentro de sus actividades laborales | Disciplina Capacidad operativa Iniciativa |

Figura 1. Encuesta para validar el desempeño laboral y test de Maslach.

| | | |
|--|--|--|
| <p>UNIVERSIDAD NACIONAL DE CHIMBORAZO CÁRTEL DE INVESTIGACIÓN</p> <p>Nombre _____ Domicilio donde tiene mayor carga horaria _____</p> <p>Datos socio demográficos:</p> <p>La presente encuesta tiene por objeto determinar la incidencia del síndrome de Burnout en los docentes de la Facultad de Ingeniería de la Universidad Nacional de Chimborazo, así como evaluar el desempeño laboral de los docentes de la Facultad de Ingeniería de la Universidad Nacional de Chimborazo, por lo que aplicará un breve cuestionario concerniente al tema anterior, siendo ésta la respuesta todas las preguntas indicadas recomendando no hacerlo si esas para evitar distorsión en los resultados.</p> <p>A. DATOS GENERALES:</p> <p>1. Sexo: 1) Hombre 2) Mujeres 2. Edad en años: 1) 18-25 2) 26-35 3) 36-45 4) 46-55 3. Idioma: 1) Español 2) Segundo 4. Tiempo de servicio en la UNACH: 1) Años 5. Nivel de preparación: 1) Ingenieros 2) Licenciados 3) Doctor 4) Economista 5) Profesional</p> <p>B. DESEMPEÑO LABORAL:</p> <p>Indique en un cuadro 1 marca un signo (X) el número que corresponde a la opción de respuesta elegida (marque solo una), para cada una de las preguntas siguientes:</p> <p>1. ¿Se trabaja en la UNACH en la presente responsabilidad con su máxima dedicación?</p> <p>1) Totalmente en desacuerdo 4) De acuerdo 2) En desacuerdo 3) Tímidamente de acuerdo 3) Ni de acuerdo ni en desacuerdo</p> <p>2. ¿Lleva más tiempo que el necesario dentro de su jornada laboral para satisfacer las necesidades para recibir su energía?</p> <p>1) Totalmente en desacuerdo 4) De acuerdo 2) En desacuerdo 3) Tímidamente de acuerdo 4) De acuerdo</p> | <p>6) Trámites de acuerdo 7) Lleva más de su horario de trabajo en la UNACH, realizando actividades remunerativas con su remuneración 8) De acuerdo 9) Totalmente de acuerdo 10) Ni de acuerdo ni en desacuerdo</p> <p>4. ¿Cuál es el trabajo en el que dedica más tiempo libre fuera del trabajo?</p> <p>1) Totalmente en desacuerdo 4) De acuerdo 2) En desacuerdo 3) Tímidamente de acuerdo 3) Ni de acuerdo ni en desacuerdo</p> <p>5. ¿Se trabaja en la UNACH que afecta la relación con sus hijos?</p> <p>1) Totalmente en desacuerdo 4) De acuerdo 2) En desacuerdo 3) Tímidamente de acuerdo 3) Ni de acuerdo ni en desacuerdo</p> <p>6. ¿Cuál es el trabajo en el que afecta la relación con sus hijos?</p> <p>1) Totalmente en desacuerdo 4) De acuerdo 2) En desacuerdo 3) Tímidamente de acuerdo 3) Ni de acuerdo ni en desacuerdo</p> <p>7. Cuál es el trabajo que presenta una competencia u otra cosa con remuneración adicional, ¿Ud. se presenta voluntariamente?</p> <p>1) Totalmente en desacuerdo 4) De acuerdo 2) En desacuerdo 3) Tímidamente de acuerdo 3) Ni de acuerdo ni en desacuerdo</p> <p>8. Cuál es el trabajo que presenta una competencia o problemas asociados u otros tipos de problemas con remuneración adicional, ¿Ud. se presenta voluntariamente?</p> <p>1) Totalmente en desacuerdo 4) De acuerdo 2) En desacuerdo 3) Tímidamente de acuerdo 3) Ni de acuerdo ni en desacuerdo</p> <p>9. Cuál es el trabajo que presenta una competencia o problemas con remuneración adicional, ¿Ud. se presenta voluntariamente?</p> <p>1) Totalmente en desacuerdo 4) De acuerdo 2) En desacuerdo 3) Tímidamente de acuerdo 3) Ni de acuerdo ni en desacuerdo</p> <p>10. Cuál es el trabajo que presenta una competencia o problemas con remuneración adicional, ¿Ud. se presenta voluntariamente?</p> <p>1) Totalmente en desacuerdo 4) De acuerdo 2) En desacuerdo 3) Tímidamente de acuerdo 3) Ni de acuerdo ni en desacuerdo</p> <p>11. ¿Cuál es el trabajo que presenta una competencia o problemas con remuneración adicional, ¿Ud. se presenta voluntariamente?</p> <p>1) Totalmente en desacuerdo 4) De acuerdo 2) En desacuerdo 3) Tímidamente de acuerdo 3) Ni de acuerdo ni en desacuerdo</p> <p>12. ¿En los últimos 12 meses Ud. ha trabajado más horas que el horario establecido por la Universidad Nacional de Chimborazo?</p> <p>1) Si 2) No Si su respuesta es "SI", indique cuántas más horas ha trabajado en los últimos 12 meses.</p> <p>13. ¿En los últimos 12 meses Ud. ha obtenido descansos médicos por razones de salud que le impiden trabajar en la Facultad de Ingeniería de la Universidad Nacional de Chimborazo?</p> <p>1) Si 2) No Si su respuesta es "SI", indique cuántas más horas ha trabajado en los últimos 12 meses.</p> <p>14. ¿En los últimos 12 meses Ud. ha obtenido descansos médicos por razones de salud que le impiden trabajar en la Facultad de Ingeniería de la Universidad Nacional de Chimborazo?</p> <p>1) Si 2) No Si su respuesta es "SI", indique cuántas más horas ha trabajado en los últimos 12 meses.</p> <p>C. CUESTIONARIO DE MASLACH INSTITUCIONAL INVESTIGACIÓN</p> <p>A continuación se presentan un conjunto de escalas relacionadas con las sentencias que Ud. experimenta en su trabajo, lo que tiene que hacer es indicar la medida en que se siente de acuerdo con las sentencias, marcando con un signo el número correspondiente de acuerdo a su experiencia:</p> <p>0 = NUNCA 1 = RARO VECES 2 = UNAS POCAS VECES 3 = UNA VEZ EN LA SEMANA 4 = OCASIONALMENTE 5 = A MENOS DE DOS VECES 6 = SIEMPRE</p> <p>Por ejemplo: "Me siento despierto en el trabajo". Si nunca se siente despierto en el trabajo, debe marcar el 0. Si si esto le ocurre alguna vez, marque el 1.</p> <p>1-7) Si su respuesta es "NO", señale: "Con qué otra motivación se compensa?"</p> <p>15. ¿En los últimos 12 meses Ud. ha sido sancionado disciplinariamente?</p> <p>1) Si 2) No</p> <p>Si su respuesta es "NO", señale: "Con qué otra motivación se compensa?"</p> <p>16. ¿Cuándo terminó mi jornada de trabajo me siento vacío?</p> <p>1) Si 2) No</p> | <p>17) Cuándo me levanto por la mañana y me entreno a día prima de trabajo me siento vacío</p> <p>18) Siendo que puedo entregar facilmente a los ciudadanos cosas que hago</p> <p>19) Siendo que estoy trabajando a algunas ciudades como el que otras empresas</p> <p>20) Siendo que me siento vacío y de con la gente me da pena</p> <p>21) Siendo que tengo mucha vacía de las personas de las cuales con las que vivo</p> <p>22) Siendo que mi trabajo me sienta mejorando</p> <p>23) Siendo que estoy trabajando constantemente en la vida de otras personas a través de mi trabajo</p> <p>24) Siendo que me ha hecho más duro con las personas</p> <p>25) Me preocupo que este trabajo me está ensuciando emocionalmente</p> <p>26) Siendo con mucha energía en mi trabajo</p> <p>27) Siendo trabajando en mi trabajo</p> <p>28) Siendo que estoy demasiado tiempo en mi trabajo</p> <p>29) Siendo que me siento vacío a lo que me ocurre a las personas de larga ronda en el trabajo</p> <p>30) Siendo que trabajo en contacto con la gente me canso</p> <p>31) Siendo que cuando crezco con alguien un poco agresivo con las personas con las que vivo</p> <p>32) No siento estresado después de haber trabajado intensamente con las personas</p> <p>33) Creo que consigo muchas cosas valiosas en este trabajo</p> <p>34) No siento como el trabajo es la mitad de mis posibilidades</p> <p>35) Siendo que mi trabajo las personas emocionales son tristes los días</p> <p>36) Siendo que las personas con las que vivo me ocupan de algo de sus problemas</p> |
|--|--|--|

Fuente: Maslach Burnout Inventory (MBI)

Tabla 2. Desempeño laboral

| Dimensiones | Definición operacional de la dimensión | Indicadores |
|----------------------|---|--|
| CANSANCIO EMOCIONAL | Sentimientos de estar abrumado y agotado emocionalmente por el trabajo. | Afirmaciones: 1, 2, 3, 6, 8, 13, 14, 16, 20 del inventario del Síndrome de Burnout de Maslach . |
| DESPERSONALIZACIÓN | Respuesta impersonal, desarrollo de actitudes cínicas y de insensibilidad hacia las personas. | Afirmaciones: 5, 10, 11, 15, 22 del inventario del Síndrome de Burnout de Maslach . |
| REALIZACIÓN PERSONAL | Describe sentimientos de competencia y realización personal. | Afirmaciones: 4, 7, 9, 12, 17, 18, 19, 21 del inventario del Síndrome de Burnout de Maslach . |

encuesta validada por juicio de expertos con 14 preguntas que permitió determinar indicadores de Superación, descanso, recreación, distribución de tiempo, relaciones familiares, remuneración familiar, disciplina, capacidad operativa e iniciativa definida en la Operacionalización de la variable y valida por los expertos para su aplicación.

2.3 Aplicación del instrumento y análisis de datos del test

Se aplicó el test y se establece una base de datos dividido en dos: Docentes Hombres y mujeres (ver Figura 2).

Para el análisis de datos se estableció mediante el uso del SPSS V21, aplicando: tablas de frecuencias,

gráficos estadísticos, t multivariantes, Anovas y comparación de medias por Scheffé para establecer diferencias significativas que reflejen resultados de nuestra investigación de la influencia del Burnout en el desempeño Laboral de los Docentes de la facultad de Ingeniería de la Universidad Nacional de Chimborazo (UNACH).

3. RESULTADOS

Levantada la data se procede al análisis correspondiente en el SPSS V21, se tiene los resultados siguientes, referente a datos generales (Ver Tabla 3, 4, 5).

Figura 2. Resultados del Test aplicado.

| 1 | FACULTAD DE INGENIERIA DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE CHIMBORAZO | | TEST DE BURNOUT | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | SÍNDROME | | | | | | | | | |
|----|---|----|-----------------|---|---|---|---|---|---|---|---|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----------|---------|-------|----|-------|------|---|---|---|---|
| 2 | ENCUESTA | 14 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | 13 | 14 | 15 | 16 | 17 | 18 | 19 | 20 | 21 | 22 | CE | DP | RP | PUNTAJE | NIVEL | | | | | | | |
| 3 | | ▼ | ▼ | ▼ | ▼ | ▼ | ▼ | ▼ | ▼ | ▼ | ▼ | ▼ | ▼ | ▼ | ▼ | ▼ | ▼ | ▼ | ▼ | ▼ | ▼ | ▼ | ▼ | ▼ | ▼ | ▼ | ▼ | ▼ | ▼ | ▼ | ▼ | ▼ | ▼ | ▼ | ▼ | ▼ |
| 13 | Edison Salazar | 2 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 5 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 12 | 13 | BAJO | 3 | | | |
| 14 | Fausto Navarrete | 2 | 1 | 0 | 0 | 6 | 0 | 0 | 6 | 0 | 6 | 3 | 3 | 6 | 0 | 1 | 0 | 0 | 6 | 6 | 6 | 0 | 6 | 0 | 6 | 0 | 6 | 0 | 48 | 54 | MEDIO | | | | | |
| 15 | Diego Burbano | 2 | 2 | 0 | 1 | 1 | 1 | 3 | 4 | 1 | 5 | 1 | 1 | 4 | 0 | 0 | 0 | 1 | 3 | 4 | 5 | 1 | 1 | 0 | 3 | 3 | 27 | 39 | MEDIO | | | | | | | |
| 16 | Carlos Izurieta | 2 | 0 | 0 | 0 | 3 | 0 | 0 | 8 | 0 | 6 | 0 | 2 | 6 | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 6 | 6 | 0 | 1 | 3 | 0 | 6 | 34 | 40 | MEDIO | | | | | | | |
| 17 | Mario Cabrera | 2 | 4 | 3 | 1 | 6 | 0 | 1 | 6 | 3 | 6 | 6 | 5 | 5 | 4 | 5 | 1 | 2 | 6 | 5 | 6 | 1 | 5 | 5 | 24 | 17 | ALTO | 86 | | | | | | | | |
| 18 | Alfonso Burbano | 2 | 3 | 0 | 0 | 6 | 0 | 0 | 6 | 0 | 6 | 1 | 0 | 6 | 0 | 0 | 0 | 6 | 6 | 6 | 0 | 6 | 0 | 3 | 1 | 48 | 52 | MEDIO | | | | | | | | |
| 19 | Rodrigo Briones | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | |
| 20 | Edmundo Cabezas | 2 | 5 | 0 | 1 | 6 | 0 | 0 | 6 | 4 | 6 | 1 | 1 | 6 | 4 | 6 | 0 | 0 | 5 | 6 | 6 | 1 | 5 | 1 | 21 | 3 | 46 | 70 | ALTO | | | | | | | |
| 21 | José Alvaréz | 2 | 0 | 1 | 0 | 5 | 0 | 0 | 6 | 0 | 6 | 0 | 0 | 6 | 0 | 0 | 0 | 6 | 5 | 6 | 0 | 5 | 1 | 1 | 1 | 1 | 45 | 47 | MEDIO | | | | | | | |
| 22 | Fabián Gunsha | 2 | 0 | 0 | 0 | 6 | 0 | 0 | 6 | 0 | 6 | 0 | 0 | 6 | 0 | 0 | 0 | 6 | 6 | 6 | 0 | 5 | 0 | 0 | 0 | 0 | 47 | 47 | MEDIO | | | | | | | |
| 23 | Jorge Delgado | 2 | 5 | 0 | 0 | 6 | 0 | 5 | 5 | 1 | 6 | 1 | 1 | 6 | 0 | 1 | 0 | 0 | 1 | 5 | 6 | 1 | 6 | 1 | 13 | 3 | 41 | 57 | MEDIO | | | | | | | |
| 24 | Daniel Santillán | 2 | 2 | 0 | 0 | 6 | 0 | 0 | 4 | 6 | 5 | 2 | 0 | 6 | 0 | 3 | 2 | 0 | 6 | 4 | 5 | 0 | 2 | 0 | 11 | 4 | 38 | 53 | MEDIO | | | | | | | |
| 25 | Mario Salazar | 2 | 0 | 0 | 0 | 5 | 0 | 0 | 8 | 0 | 6 | 1 | 0 | 8 | 0 | 0 | 4 | 0 | 4 | 4 | 6 | 0 | 2 | 0 | 0 | 5 | 39 | 44 | MEDIO | | | | | | | |
| 26 | Mario Audeló | 2 | 0 | 5 | 0 | 6 | 0 | 0 | 0 | 0 | 6 | 0 | 0 | 6 | 0 | 0 | 0 | 6 | 6 | 6 | 0 | 6 | 0 | 5 | 0 | 42 | 47 | MEDIO | | | | | | | | |
| 27 | Diego Reina | 2 | 1 | 0 | 1 | 6 | 0 | 0 | 1 | 1 | 3 | 0 | 0 | 8 | 1 | 0 | 1 | 0 | 6 | 6 | 6 | 0 | 1 | 0 | 4 | 1 | 35 | 40 | MEDIO | | | | | | | |
| 28 | Paùl Ricaurte | 2 | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 1 | 6 | 0 | 6 | 0 | 0 | 6 | 0 | 1 | 0 | 0 | 6 | 6 | 6 | 0 | 6 | 1 | 3 | 1 | 42 | 46 | MEDIO | | | | | | | |
| 29 | Geovanny Paula | 2 | 5 | 0 | 4 | 6 | 0 | 1 | 6 | 3 | 6 | 1 | 0 | 6 | 0 | 0 | 6 | 6 | 6 | 5 | 1 | 0 | 24 | 7 | 43 | 74 | ALTO | | | | | | | | | |
| 30 | Wilfrido Salazar | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 5 | 3 | 5 | 3 | 3 | 5 | 2 | 2 | 2 | 3 | 5 | 4 | 4 | 1 | 1 | 1 | 19 | 11 | 31 | 61 | MEDIO | | | | | | | |
| 31 | Carlos Bejarano | 2 | 0 | 0 | 0 | 6 | 0 | 0 | 6 | 0 | 6 | 0 | 0 | 6 | 0 | 1 | 0 | 0 | 6 | 4 | 6 | 0 | 6 | 0 | 1 | 0 | 46 | 47 | MEDIO | | | | | | | |
| 32 | Gonzalo Allauca | 2 | 2 | 0 | 2 | 2 | 0 | 5 | 4 | 5 | 5 | 2 | 4 | 3 | 0 | 2 | 0 | 5 | 5 | 5 | 2 | 5 | 2 | 23 | 8 | 34 | 65 | MEDIO | | | | | | | | |
| 33 | Mauro Jiménez | 2 | 0 | 0 | 1 | 1 | 0 | 0 | 1 | 0 | 6 | 0 | 0 | 6 | 3 | 0 | 0 | 6 | 6 | 6 | 0 | 6 | 0 | 4 | 0 | 0 | 38 | 42 | MEDIO | | | | | | | |
| 34 | Alvaro Delly | 2 | 1 | 0 | 1 | 6 | 0 | 6 | 3 | 1 | 6 | 0 | 0 | 6 | 0 | 4 | 0 | 0 | 6 | 6 | 6 | 1 | 6 | 6 | 14 | 6 | 45 | 65 | MEDIO | | | | | | | |
| 35 | Josè velèz | 2 | 0 | 0 | 0 | 6 | 0 | 0 | 6 | 0 | 6 | 0 | 0 | 6 | 0 | 0 | 0 | 6 | 6 | 6 | 0 | 6 | 0 | 0 | 0 | 0 | 48 | 48 | MEDIO | | | | | | | |

Fuente: Docentes de Ingeniería

Tabla 3. Edad docentes de la Facultad de Ingeniería de la UNACH

| | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|-----------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Masculino | 31 | 59.6 | 59.6 | 59.6 |
| Femenino | 21 | 40.4 | 40.4 | 100.0 |
| Total | 52 | 100.0 | 100.0 | |

Tabla 4. Tiempo de servicio en la UNACH

| | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|-----------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Masculino | 31 | 59.6 | 59.6 | 59.6 |
| Femenino | 21 | 40.4 | 40.4 | 100.0 |
| Total | 52 | 100.0 | 100.0 | |

Tabla 5. Tiempo de servicio en la UNACH

| | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|-----------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Masculino | 31 | 59.6 | 59.6 | 59.6 |
| Femenino | 21 | 40.4 | 40.4 | 100.0 |
| Total | 52 | 100.0 | 100.0 | |

Los resultados de desempeño laboral se presentan en las siguientes tablas (ver Tabla No.6 a la 17).

Tabla 6. Logro de objetivos personales

| | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|-----------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Masculino | 31 | 59.6 | 59.6 | 59.6 |
| Femenino | 21 | 40.4 | 40.4 | 100.0 |
| Total | 52 | 100.0 | 100.0 | |

Tabla 7. Descanso Laboral para recuperar energía

| | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|-----------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Masculino | 31 | 59.6 | 59.6 | 59.6 |
| Femenino | 21 | 40.4 | 40.4 | 100.0 |
| Total | 52 | 100.0 | 100.0 | |

Tabla 8. Actividades Recreativas fuera del trabajo

| | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|-----------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Masculino | 31 | 59.6 | 59.6 | 59.6 |
| Femenino | 21 | 40.4 | 40.4 | 100.0 |
| Total | 52 | 100.0 | 100.0 | |

Tabla 9. Prioridades del uso del tiempo libre fuera del trabajo

| | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|--------------------------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| En desacuerdo | 2 | 3.8 | 3.8 | 3.8 |
| Ni de acuerdo ni en desacuerdo | 7 | 13.5 | 13.5 | 17.3 |
| De acuerdo | 32 | 61.5 | 61.5 | 78.8 |
| Totalmente de acuerdo | 11 | 21.2 | 21.2 | 100.0 |
| Total | 52 | 100.0 | 100.0 | |

Tabla 10. Personal para comisiones sin remuneración adicional

| | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|--------------------------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Totalmente en desacuerdo | 1 | 1.9 | 1.9 | 1.9 |
| En desacuerdo | 3 | 5.8 | 5.8 | 7.7 |
| Ni de acuerdo ni en desacuerdo | 12 | 23.1 | 23.1 | 30.8 |
| De acuerdo | 22 | 42.3 | 42.3 | 73.1 |
| Totalmente de acuerdo | 14 | 26.9 | 26.9 | 100.0 |
| Total | 52 | 100.0 | 100.0 | |

Tabla 11. Comisiones sociales u otro aporte voluntario

| | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|--------------------------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| En desacuerdo | 3 | 5.8 | 5.8 | 5.8 |
| Ni de acuerdo ni en desacuerdo | 8 | 15.4 | 15.4 | 21.2 |
| De acuerdo | 26 | 50.0 | 50.0 | 71.2 |
| Totalmente de acuerdo | 15 | 28.8 | 28.8 | 100.0 |
| Total | 52 | 100.0 | 100.0 | |

Tabla 12. Personal voluntario para trabajos de mejoras en beneficio de la Facultad

| | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|--------------------------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Totalmente en desacuerdo | 1 | 1.9 | 1.9 | 1.9 |
| En desacuerdo | 1 | 1.9 | 1.9 | 3.8 |
| Ni de acuerdo ni en desacuerdo | 3 | 5.8 | 5.8 | 9.6 |
| De acuerdo | 29 | 55.8 | 55.8 | 65.4 |
| Totalmente de acuerdo | 18 | 34.6 | 34.6 | 100.0 |
| Total | 52 | 100.0 | 100.0 | |

Tabla 13. Relación remuneración docente necesidades del hogar

| | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|-------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Sí | 32 | 61.5 | 61.5 | 61.5 |
| NO | 20 | 38.5 | 38.5 | 100.0 |
| Total | 52 | 100.0 | 100.0 | |

Tabla 14. Sanciones Disciplinarias

| | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|----|------------|------------|-------------------|----------------------|
| NO | 52 | 100.0 | 100.0 | 100.0 |

Tabla 15. Faltas al trabajo

| | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|-------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| SÍ | 12 | 23.1 | 23.1 | 23.1 |
| NO | 40 | 76.9 | 76.9 | 100.0 |
| Total | 52 | 100.0 | 100.0 | |

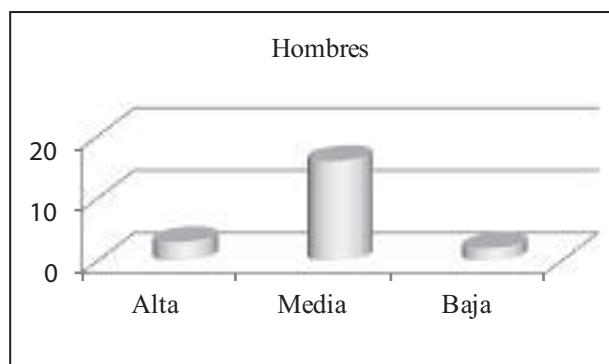
Tabla 16. Descanso médico por efectos del trabajo

| | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|-------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| SÍ | 4 | 7.7 | 7.7 | 7.7 |
| NO | 48 | 92.3 | 92.3 | 100.0 |
| Total | 52 | 100.0 | 100.0 | |

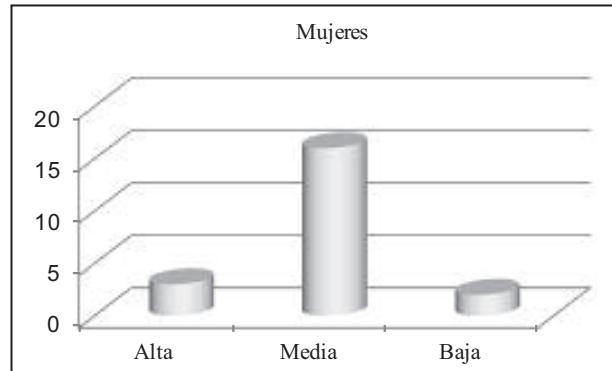
Tabla 17. Descanso médico por efectos fuera del trabajo

| | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|-------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| SÍ | 7 | 13.5 | 13.5 | 13.5 |
| NO | 45 | 86.5 | 86.5 | 100.0 |
| Total | 52 | 100.0 | 100.0 | |

Los resultados del test de Burnout se presentan en los gráficos siguientes: (ver Figura 3 y 4).

Figura 3. Burnout Hombres.

Fuente: Test de MBI Docentes

Figura 4. Burnout Mujeres.

Fuente: Test de MBI Docentes

Para la interpretación de ANOVA se establece un cuadro comparativo, mediante la pendiente de la recta generada (ver Tabla 19).

En la Tabla 21 se establece el análisis mediante Scheffé entre la variable dependiente y el Burnout.

4. DISCUSIÓN

Establecidos los ANOVAS y comparación t multivariadas se interpreta los resultados obtenidos entre la variable desempeño laboral y Síndrome de burnout (Ver Tablas 22 a la 24).

5. CONCLUSIONES

La aplicación de comparación post hoc o a posteriori utilizando, permite establecer la relación entre cada una de las variables y establecer conclusiones importantes de la investigación, siendo estas las siguientes:

- Al referirse a la variable Personal y Síndrome de Burnout comparando y analizando los resultados obtenidos en el SPSS V21, entre Bajo - Medio; Bajo – Alto y Medio - Alto se establece que su relación es media.
- Al referirse a la variable Familiar y Síndrome de Burnout comparando y analizando los resultados obtenidos en el SPSS V21, entre Bajo - Medio; Bajo – Alto y Medio - Alto se establece que su relación es media.
- Al referirse a la variable Organizacional y Síndrome de Burnout comparando y analizando los resultados obtenidos en el SPSS V21, entre Bajo - Medio; Bajo – Alto su variación es bajo y entre Medio - Alto se establece que su relación es media, excepción en Scheffé en la comparación Bajo – Alto es media se debe a que este método es muy conservador con relación a los otros.
- La incidencia del Síndrome de Burnout influye negativamente en el desarrollo personal de

Tabla 18. ANOVA de un factor para Desempeño Laboral

| | | Suma de cuadrados | gl | Media cuadrática | F | Sig. |
|----------------|--------------|-------------------|----|------------------|-------|------|
| Personal | Inter-grupos | .335 | 2 | .168 | .399 | .673 |
| | Intra-grupos | 20.582 | 49 | .420 | | |
| | Total | 20.917 | 51 | | | |
| Familiar | Inter-grupos | .019 | 2 | .010 | .049 | .952 |
| | Intra-grupos | 9.722 | 49 | .198 | | |
| | Total | 9.741 | 51 | | | |
| Organizacional | Inter-grupos | .312 | 2 | .156 | 5.603 | .006 |
| | Intra-grupos | 1.365 | 49 | .028 | | |
| | Total | 1.677 | 51 | | | |

Tabla 19. Cuadro comparativo para ANOVA de un factor para Desempeño Laboral

| CATEGORÍA EN GRADOS | INTERPRETACIÓN |
|---------------------|----------------|
| 0 a 20 | BAJO |
| 21 a 50 | MEDIA |
| 51 a 90 | ALTA |

Tabla 20. ANOVA de un factor para Desempeño Laboral

| VARIABLES | Sig. | INTERPRETACIÓN (en grados) |
|----------------|-------|----------------------------|
| Personal | 0.673 | 33.94 (Media) |
| Familiar | 0.952 | 43.59 (Media) |
| Organizacional | 0.006 | 0.34 (Baja) |

Tabla 21. Comparación de Medias con Scheffé

| Variable dependiente | (I) Burnout | (J) Burnout | Diferencia de medias (I-J) | Error típico | Sig. | Intervalo de confianza al 99.5% | |
|----------------------|-------------|-------------|----------------------------|--------------|------|---------------------------------|-----------------|
| | | | | | | Límite inferior | Límite superior |
| Personal | Bajo | Medio | -.048 | .339 | .990 | -1.21 | 1.12 |
| | | Alto | -.292 | .418 | .785 | -1.73 | 1.15 |
| | Medio | Bajo | .048 | .339 | .990 | -1.12 | 1.21 |
| | | Alto | -.244 | .283 | .691 | -1.22 | .73 |
| | Alto | Bajo | .292 | .418 | .785 | -1.15 | 1.73 |
| | | Medio | .244 | .283 | .691 | -.73 | 1.22 |
| Familiar | Bajo | Medio | .032 | .233 | .991 | -.77 | .83 |
| | | Alto | .083 | .288 | .959 | -.91 | 1.07 |
| | Medio | Bajo | -.032 | .233 | .991 | -.83 | .77 |
| | | Alto | .052 | .194 | .965 | -.62 | .72 |
| | Alto | Bajo | -.083 | .288 | .959 | -1.07 | .91 |
| | | Medio | -.052 | .194 | .965 | -.72 | .62 |
| Organizacional | Bajo | Medio | -.292 | .087 | .007 | -.59 | .01 |
| | | Alto | -.250 | .108 | .078 | -.62 | .12 |
| | Medio | Bajo | .292 | .087 | .007 | -.01 | .59 |
| | | Alto | .042 | .073 | .850 | -.21 | .29 |
| | Alto | Bajo | .250 | .108 | .078 | -.12 | .62 |
| | | Medio | -.042 | .073 | .850 | -.29 | .21 |

Tabla 22. Análisis e interpretación Pruebas Post hoc variable dependiente Personal con el Síndrome de Burnout con Scheffé

| VARIABLES | Sig. | INTERPRETACIÓN (en grados) |
|--------------|-------|----------------------------|
| Bajo - Medio | 0.990 | 44.71 (Media) |
| Bajo - Alto | 0.785 | 38.13 (Media) |
| Medio - Alto | 0.691 | 34.64 (Media) |

Tabla 23. Análisis e interpretación Pruebas Post hoc variable dependiente Familiar con el Síndrome de Burnout con Scheffé

| VARIABLES | Sig. | INTERPRETACIÓN (en grados) |
|--------------|-------|----------------------------|
| Bajo - Medio | 0.991 | 44.74 (Media) |
| Bajo - Alto | 0.959 | 43.8 (Media) |
| Medio - Alto | 0.965 | 43.97 (Media) |

Tabla 24. Análisis e interpretación Pruebas Post hoc variable dependiente Organizacional con el Síndrome de Burnout con Scheffé

| VARIABLES | Sig. | INTERPRETACIÓN (en grados) |
|--------------|-------|----------------------------|
| Bajo - Medio | 0.007 | 0.4 (Bajo) |
| Bajo - Alto | 0.078 | 4.46 (Media) |
| Medio - Alto | 0.850 | 40.36 (Media) |

los docentes de la Facultad de Ingeniería de la Universidad Nacional de Chimborazo.

- La incidencia del Síndrome de Burnout influye negativamente en las relaciones familiares de los docentes de la Facultad de Ingeniería de la Universidad Nacional de Chimborazo.
- La incidencia del Síndrome de Burnout influye no negativamente en el desempeño organizacional del personal docente de la Facultad de Ingeniería de la Universidad Nacional de Chimborazo.
- El 92.3 % de los docentes encuestados se encuentran con índices de peligro de estrés crónico, siendo necesario desarrollar medidas preventivas que mejoren las condiciones de seguridad y salud para los docentes.

6. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- [1] COX, T. (1978). Stress. Baltimore, 1ra. Ed, University Park Press, Estados Unidos.
- [2] CURIE. R. (2002) Análisis y Medición del Trabajo, Editorial Diana, México D.F.
- [3] GUERRERO, E. (1996). Estudio preliminar al síndrome de Burnout. Ciencia psicológica. 3, 63 – 77.
- [4] GIL – MONTE, P. y PEIRÒ. J.M. (1997). Desgaste psíquico en el trabajo. Madrid: Síntesis de Psicología.
- [5] MASLACH, C. Y SCHAUFELEI, W. B. (1993), Historical and conceptual development of burnout. En Gil – Monte, P. y Peiró, J. M. (1997): Desgaste psíquico en el trabajo. Madrid: Síntesis Psicología.
- [6] MAYNARD, H. (2007) B. "Manual de Ingeniería y Organización Industrial" Tercera Edición, Editorial Reverté, S.A., España.
- [7] UNESCO. (2005). Condiciones de Trabajo y Salud Docente: Estudio de casos en Argentina, Chile, Ecuador, México, Perú y Uruguay.