



UNIVERSIDAD NACIONAL DE CHIMBORAZO
FACULTAD CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN HUMANAS Y TECNOLOGÍAS
CARRERA DE PSICOLOGÍA EDUCATIVA, ORIENTACIÓN VOCACIONAL Y
FAMILIAR

PROYECTO DE INVESTIGACIÓN

TÍTULO DEL PROYECTO DE INVESTIGACIÓN
“ESTRÉS LABORAL EN LOS DOCENTES DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE
CHIMBORAZO. RIOBAMBA. MARZO – JULIO 2017.”

AUTORAS

Bonilla Vallejo Jhoanna Elizabeth

Silva Padilla Silvia Lisbeth

TUTOR

Dr. Marco Vinicio Paredes Robalino

Riobamba – 2017

MIEMBROS DEL TRIBUNAL

Los miembros del tribunal de graduación del proyecto de investigación del título: “ESTRÉS LABORAL EN LOS DOCENTES DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE CHIMBORAZO. RIOBAMBA. MARZO – JULIO 2017.” Presentado por Jhoanna Elizabeth Bonilla Vallejo y Silvia Lisbeth Silva Padilla, dirigida por: Dr. Marco Vinicio Paredes Robalino; Una vez escuchada la defensa oral y revisado el informe final del proyecto de investigación con fines de graduación escrito en la cual se ha constado el cumplimiento de las observaciones realizadas remite la presente para uso y custodia en la biblioteca de la Facultad de Ciencias de la Educación Humanas y Tecnologías de la Universidad Nacional de Chimborazo.

Para constancia de lo expuesto firman:

Dr. Claudio Maldonado
PRESIDENTE DEL TRIBUNAL



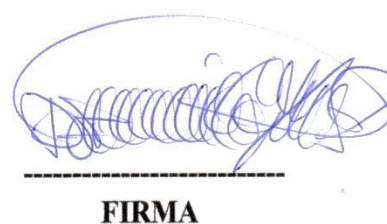
FIRMA

Msc. Luz Moreno
MIEMBRO DEL TRIBUNAL



FIRMA

Dr. Patricio Guzmán
MIEMBRO DEL TRIBUNAL



FIRMA

Dr. Marco Paredes
TUTOR

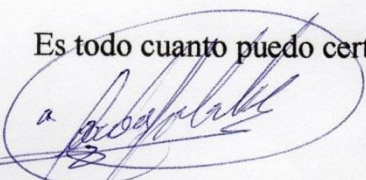


FIRMA

CERTIFICACIÓN

Certifico que el presente trabajo de investigación previo a la obtención del Grado en Licenciatura en Psicología Educativa, Orientación Vocacional y Familiar, con el tema: Proyecto “ESTRÉS LABORAL EN LOS DOCENTES DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE CHIMBORAZO. RIOBAMBA. MARZO – JULIO 2017.” ha sido elaborado por Jhoanna Elizabeth Bonilla Vallejo y Silvia Lisbeth Silva Padilla ha sido revisado y analizado en un cien por ciento con el asesoramiento permanente de mi persona en calidad de tutor, por lo cual, se encuentra apto para su presentación y defensa respectiva.

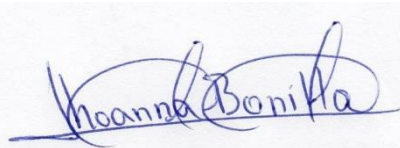
Es todo cuanto puedo certificar en honor a la verdad.


Dr. Marco Vinicio Paredes

TUTOR DE TESIS

AUTORÍA DE LA INVESTIGACIÓN

La responsabilidad del contenido de este Proyecto de Graduación corresponde exclusivamente a: Jhoanna Elizabeth Bonilla Vallejo con cédula de ciudadanía N.º 060498316-3, Silvia Lisbeth Silva Padilla con cédula de ciudadanía N.º 060470940-2 y el tutor de Proyecto, Dr. Marco Vinicio Paredes Robalino; y el patrimonio intelectual del mismo a la Universidad Nacional de Chimborazo.



Jhoanna Elizabeth Bonilla Vallejo

C.I. 060498316-3



Silvia Lisbeth Silva Padilla

C.I.060470940-2

AGRADECIMIENTOS

A Dios por darme salud y guiar mi vida a mi madre por haber sido la fortaleza por su gran apoyo y motivación para la culminación de mis estudios profesionales, a mi hijo por ser quien me impulso a continuar, a los docentes que conforman la Universidad Nacional de Chimborazo por haberme brindado la oportunidad de formarme intelectual y profesionalmente durante mi periodo académico.

JHOANNA ELIZABETH BONILLA
VALLEJO

A la Universidad nacional de Chimborazo y con ello a los docentes que la conforman puesto que sin el apoyo de ellos no hubiera llegado a mis metas, a Dios y mis seres queridos como son mi madre mi hijo, abuela y tía que con el apoyo de ellas he podido salir y culminar con mis estudios los cuales me brindaran una felicidad.

SILVIA LISBETH SILVA PADILLA

DEDICATORIA

Este proyecto está dedicado a Dios por haberme dado la oportunidad de vivir y por estar conmigo, fortalecer mi mente he iluminarme, además por haber puesto a personas que han sido el soporte y compañía durante el periodo de estudio.

A mi hijo Brayan Padilla por ser mi fuerza y el motor primordial de mi vida.

A mi madre Leonor Vallejo por su apoyo incondicional sus valores y por la motivación constante que cada día me brindaba.

**JHOANNA ELIZABETH BONILLA
VALLEJO**

El presente trabajo de investigación la dedico a Dios por darme vida salud a través de mi madre quien ha sido un pilar fundamental en mi vida ya que sin ella no hubiera llegado donde estoy hoy. A mi hijo quien impulso de manera posita a que yo tenga las fuerzas para salir adelante y por último y no menos importante a mi abuela por ser parte de mi vida y ayudarme a culminar con mi carrera inculcando en mis valores los cuales me permitió llegar donde estoy.

SILVIA LISBETH SILVA PADILLA

ÍNDICE GENERAL

MIEMBROS DEL TRIBUNAL	ii
CERTIFICACIÓN	iii
AUTORÍA DE LA INVESTIGACIÓN	iv
AGRADECIMIENTOS	v
DEDICATORIA	v
ÍNDICE GENERAL	vii
ÍNDICE DE CUADROS	ix
RESUMEN	x
SUMMARY	xi
INTRODUCCIÓN	1
1. MARCO REFERENCIAL	2
1.1 OBJETIVOS	2
1.1.1 Objetivo General	2
1.1.2 Objetivos Específicos	2
2. MARCO TEÓRICO	3
2.1 EL ESTRÉS	3
2.1.1 Concepto Estrés	3
2.1.2 Estrés Laboral	3
2.1.3 Impacto del Burnout en el Trabajo.	5
2.1.4 Dimensiones del Estrés Laboral	5
2.3.1.1 Cansancio Emocional	5
2.3.1.2 Despersonalización	6
2.3.1.3 Realización Personal	6
2.1.4 Causas del Estrés Laboral	8
2.1.5 Síntomas del Estrés Laboral	8
2.5.1.1 Síntomas Emocionales	9
2.1.6 Efectos del Estrés Laboral	11
2.6.1 Efectos Evidentes	11
	vii

2.6.2	Efectos No Evidentes	11
3.	METODOLOGÍA	14
3.1	MÉTODO CIENTÍFICO.	14
3.1.1	Inductivo	14
3.1.2	Deductivo	14
3.2	DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN.	14
3.2.1	No experimental	14
3.3	TIPO DE INVESTIGACIÓN.	14
3.3.1	Por el tipo de estudio Transversal	14
3.4	NIVEL DE INVESTIGACIÓN.	15
3.4.1	Descriptivo.	15
3.4.2	Correlacional	15
3.5	POBLACIÓN Y MUESTRA	15
3.5.1	Población.	15
3.5.2	Muestra	15
3.6	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS	15
3.6.1	Técnica	15
3.6.2	Instrumento	15
4.	ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE LOS RESULTADOS	17
5.	CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	24
5.1	CONCLUSIONES	23
5.2	RECOMENDACIONES	25
6.	BIBLIOGRAFÍA	26
7.	ANEXOS	xii

ÍNDICE DE CUADROS

CUADRO N° 1.-	CANSANCIO EMOCIONAL	17
CUADRO N° 2.-	DESPERSONALIZACIÓN	18
CUADRO N° 3.-	REALIZACIÓN PERSONAL	19
CUADRO N° 4.-	INTERPRETACIÓN GLOBAL VARONES	20
CUADRO N° 5.-	INTERPRETACIÓN GLOBAL MUJERES	21
CUADRO N° 6.-	CORRELACIÓN NIVEL DE ESTRÉS VARONES Y NIVEL DE ESTRÉS DE MUJERES	22
CUADRO N° 7.-	CORRELACIONES	23

ÍNDICE DE GRÁFICOS


GRÁFICO N° 1.-	CANSANCIO EMOCIONAL	17
GRÁFICO N° 2.-	DESPERSONALIZACIÓN	18
GRÁFICO N° 3.-	REALIZACIÓN PERSONAL	19
GRÁFICO N° 4.-	INTERPRETACIÓN GLOBAL VARONES	20
GRÁFICO N° 5.-	INTERPRETACIÓN GLOBAL MUJERES	21
GRÁFICO N° 6.-	DE DISPERSIÓN ENTRE VARONES Y MUJERES.	22

RESUMEN

La investigación se realizó en la Universidad Nacional de Chimborazo ubicada en la ciudad de Riobamba, Provincia de Chimborazo, durante el periodo comprendido entre Marzo – Julio 2017, participaron los docentes de la Facultad de Ciencias de la Educación Humana y Tecnologías. El propósito consistió en analizar, conocer y determinar la presencia el estrés laboral en los docentes tanto varones como mujeres realizando una comparación entre los dos sexos. La población estuvo constituida por 40 docentes de la Universidad Nacional de Chimborazo. Metodológicamente se trató de una investigación de diseño no experimental el tipo de investigación fue de campo, bibliográfico y transversal permitiéndonos desarrollar en un periodo de tiempo establecido; el nivel de investigación es correlacional y descriptivo, para lo cual se empleó la técnica psicométrica utilizando como instrumento el cuestionario Maslach Burnout Inventory, los resultados que se obtuvieron fueron que sí existe estrés laboral en un nivel medio, puesto que en las tres dimensiones tienen un nivel bajo, es decir los docentes no sienten mucho agotamiento físico y psicológico, no tienen respuestas frías, permitiéndoles no desarrollar muchas actitudes negativas en cansancio emocional, despersonalización. Mientras que en realización personal los docentes no pueden experimentar bienestar, armonía y felicidad de tal manera q esto no les permite incrementar su autoestima mientras en la comparación realizada entre mujeres y varones dio como resultado que existe un nivel medio de estrés laboral es decir se manifiesta una correlación positiva regular entre los docentes estudiados.

SUMMARY

The research was conducted at the National University of Chimborazo, in the city of Riobamba, Province of Chimborazo, during the period between March and July 2017, the participation of teachers from the Faculty of Human Education Sciences and Technologies. The purpose was to analyze, know and determine the presence of work stress in teachers, both male and female, to establish a comparison between the two sexes. The population was constituted by 40 teachers of the National University of Chimborazo. Methodologically it was a non-experimental design research, the type of research was field, bibliographic and transversal, allowing to develop in a set period of time. The level of research is correlation and descriptive, for which the psychometric technique was used as an instrument Maslach Burnout Inventory questionnaire, the results obtained were that they have a medium level of stress, that the three have a low level is teachers they do not feel much physical and psychological exhaustion, depersonalization. While in the personal realization teachers can not experience the well-being, the harmony and the happiness of that way, this does not allow that it increases its self-esteem, while the comparison is made between woman and men, the result that exists is the average level of work stress, a regular positive correlation between the teachers studied.


Correction checked by Narcisca Fuertes
Language Center Teacher.



INTRODUCCIÓN

Uno de los problemas de salud psicosomática más común en la sociedad actual es el estrés laboral, de ahí que esta investigación tiene como objetivo el analizar, conocer y comparar el Estrés Laboral en los Docentes de la Facultad de Ciencias de la Educación, Humanas y Tecnologías de la Universidad Nacional Chimborazo. Riobamba. Dentro del periodo Marzo – Julio 2017.

Metodológicamente es un estudio de tipo de investigación de campo, bibliográfico, transversal y correlacional; el diseño de investigación es no experimental, por el nivel de investigación descriptivo; el método científico es deductivo e inductivo; la población estuvo conformada por los docentes de la Universidad Nacional de Chimborazo y la muestra fue no probabilística es decir intencionada y estuvo compuesta por 40 docentes de la Facultad de Ciencias de la Educación Humanas y Tecnologías. Fue utilizada la técnica psicométrica y el instrumento a manejar fue el cuestionario Maslach Burnout Inventory el cual cuenta de 22 preguntas y mide tres dimensiones las cuales son cansancio emocional, despersonalización y realización personal permitiendo valorar los sentimientos y actitudes del profesional en su trabajo.

El presente trabajo está organizado en los siguientes aspectos:

- Se presenta el objetivo general y los objetivos específicos que orientan la información establecida.
- Se expone el marco teórico que se sustenta en bibliografía que está actualizada y que explica las variables de estudio.
- Se presenta la metodología en la cual se encuentra el diseño, tipos, niveles y población y muestra en la cual da desarrollo la investigación.
- Se expone el análisis e interpretación de los resultados mediante cuadros y gráficos que permiten conocer e identificar la realidad estudiada.
- Se plantea las conclusiones y recomendaciones en base a los objetivos planteados.
- Se recoge la bibliografía que sustente la investigación teórica.
- Se presenta anexos en los que se adjunta los instrumentos de la investigación como fotos, modelo del cuestionario aplicado, solicitud de aprobación.

1. MARCO REFERENCIAL

1.1 OBJETIVOS

1.1.1 Objetivo General

- Analizar el Estrés Laboral en los Docentes de la Facultad de Ciencias de la Educación, Humanas y Tecnologías de la Universidad Nacional Chimborazo. Riobamba. Marzo – Julio 2017.

1.1.2 Objetivos Específicos

- Determinar la presencia del Estrés Laboral en los Docentes de la Facultad de Ciencias de la Educación, Humanas y Tecnologías de la Universidad Nacional Chimborazo. Riobamba. Marzo – Julio 2017.
- Comparar el Estrés Laboral entre docentes varones y mujeres de la Facultad de Ciencias de la Educación, Humanas y Tecnologías de la Universidad Nacional Chimborazo. Riobamba. Marzo – Julio 2017.

2. MARCO TEÓRICO

2.1 EL ESTRÉS

2.1.1 Concepto Estrés

Según la Organización Mundial de la salud (2017), define al estrés como el conjunto de reacciones fisiológicas, que preparan al organismo para la acción. Es decir, el estrés se presenta como un resultado en cuanto a la presencia de diferentes amenazas que se puede evidenciar en el cuerpo del ser humano en la parte física y emocional.

El estrés es también relacionado con términos semejantes como miedo, angustia, ansiedad, fatiga en incluso depresión, ya que es un problema de salud que con el tiempo no solo afecta a nuestro sentido nervioso, emocional, sino que también afecta al organismo de nuestro cuerpo, y el cual puede llegar a ocasionar enfermedades como problemas cardiacos entre otros.

El estrés puede ser determinado como una amenaza real o admitida a la integridad fisiológica o psicológica de una persona que resulta en una respuesta fisiológica y/o conductual. En medicina, el estrés es alusivo como un escenario en el cual los niveles de glucocorticoides y catecolaminas en circulación se elevan (Daneri, 2012).

El estrés está considerado como una amenaza para el cuerpo y las emociones de las personas por ser el principal causante de problemas psicosociales entre individuos, una persona que sufre de estrés se aleja de las personas que le rodean, estas mismas personas necesitan estar con más compañía para poder salir de sus problemas con mayor facilidad.

2.1.2 Estrés Laboral

El estrés laboral, según Paris (2011) señala que hablamos de estrés cuando se produce una discrepancia entre las demandas del ambiente, y los recursos de la persona para hacerles frente.

El estrés es una contestación adaptativa por parte de las personas, que en primera instancia nos ayuda a responder rápida y efectivamente a situaciones que lo requieren.

El Burnout es un síndrome relacionado con el trabajo. Surge por la percepción del sujeto de una divergencia entre los esfuerzos ejecutados y lo conseguido. Ocurre con periodicidad en los profesionales que trabajan cara a cara con clientes necesitados o problemáticos. Se caracteriza por un agotamiento emocional, falta de energía, distanciamiento y cinismo hacia los destinatarios, sentimientos de incompetencia, deterioro del auto concepto profesional, actitudes de rechazo hacia el trabajo y por otros diversos síntomas psicológicos como irritabilidad, ansiedad, tristeza y baja autoestima (Japcy & Vinaccia, 2007).

Los problemas que producen el estrés laboral, contraen varios problemas físicos y emocionales en las personas que diariamente convienen en la atención del personal a otros individuos, este problema contrae mucha baja autoestimas para las personas que lo poseen ya que la presión a la están expuestos cada vez es más dura.

El estrés ha sido controversial desde que surgió por sus diferentes acepciones y generalidades de uso, proviene del latín stringere que significa tensionar, apretujar u oprimir. Inicialmente fue utilizada en la Física para medir desgaste o deformación de ciertos materiales (Dewey, 1989).

Es decir, el estrés parte en el momento que una persona se encuentra en un estado de tensión, el cual permite que su cuerpo comienza a tener un desgaste físico y psicológico más de lo normal.

(Luis, 2011) afirma que el estrés contribuye al deterioro del cuerpo humano tomando en cuenta que tendrá dos fases la primera donde aparece el estrés y la segunda es la que genera secuelas por ejemplo, dolor de cabeza, espalda, perdida de energía e insomnio.

No obstante, esta investigación se sustenta con la autora mencionada inicialmente Christina Maslach (1976) quien manifiesta que es un problema social identificado por los trabajadores mucho antes de que se convirtiera en un foco de estudio sistemático por los investigadores. Es por eso que los orígenes populares no académicos del síndrome, contribuyeron a etiquetar al dicho fenómeno.

El estrés laboral crónico es una de las principales fuentes de riesgos psicosociales en cualquier tipo de organización laboral, y en el sector servicios una de las formas más

habituales de desarrollarse el estrés laboral es el Síndrome de Quemarse en el Trabajo (SQT) o el Burnout. También considerado como el síndrome por la corporación científica la agrupación de síntomas y signos recurrentes que pueden indicar una patología.

2.1.3 Impacto del Burnout en el Trabajo.

El Burnout está asociado con varias formas de negativas de respuestas al trabajo, incluyendo el descontento laboral, bajo responsabilidades con la organización, ausencia, expectación de dejar el trabajo y la traslación de trabajo (Maslach, 2015).

Las personas que están pasando por el Burnout experimentan malas conductas con las personas que están a su alrededor tanto laboral como social, estas consideran que este trastorno puede llegar hacer contagioso por el ambiente en el que diariamente conviven los trabajadores.

2.1.4 Dimensiones del Estrés Laboral

Para la profesora (Maslach, 2015) existen tres dimensiones claves para abordar el tema del estrés laboral o burnout ya que es una respuesta gradual e insidiosa, que evoluciona como parte de un proceso mayor de estrés laboral.

Las dimensiones del estrés laboral son necesarias para poder conocer el nivel de estrés que presentan los trabajadores, lo cual influye para que el trabajador de 100% en sus actividades diarias.

2.3.1.1 Cansancio Emocional

Presenta el componente de estrés propio básico del burnout, refiriéndose a sentimientos de estar sobre requerido y vacío de recursos vehementes y físicos. Los trabajadores se encuentran apagados y agotados, sin ninguna fuente de reproducción. Escasean de suficiente energía para afrontar otro día u otro problema (Maslach, 2015).

Es el cansancio o fatiga que de alguna u otra manera puede manifestarse en los trabajadores, física o psicológicamente es la sensación descrita como el no poder dar más de sí mismo a los

demás. Es decir, en esta dimensión valora la vivencia de estar exhausto emocionalmente por las demandas de trabajo.

2.3.1.2 Despersonalización

Exhibe el mecanismo del argumento interpersonal del burnout, se refiere a la una respuesta negativa, insensible o exorbitantemente indiferente a varios aspectos del trabajo. Habitualmente se despliega en respuesta al exceso de agotamiento emocional, en principio auto-protector un amortiguador emocional de preocupación (Maslach, 2015).

El cómo las personas desarrollan sus sentimientos, actitudes y respuestas negativas, distantes y frías hacia las demás personas especialmente a los sujetos que son beneficiarios del propio trabajo.

2.3.1.3 Realización Personal

Como una necesidad básica de los seres humanos, la cual motiva el comportamiento de cada uno de nosotros, y una vez que se ha realizado, podemos experimentar bienestar, armonía y felicidad, incrementando así nuestra autoestima.

Se conoce que quien trabaja con personas, más que con objetos inanimados, presentan mayores niveles de estrés; igual que el que presenta quienes tienen un trabajo mental, en comparación con aquellos que realizan actividades físicas (Novell, 2011), se considera que el trabajar en exceso con diferentes personas genera mucho estrés, a diferencia de trabajar solo pues ahí no existe discrepancia al momento de tomar una decisión.

Un docente que sufre estrés laboral puede sentirse cansado, deprimido, tener dificultad para concentrarse y tomar decisiones, le cuesta trabajo relajarse y dormir, se muestra irritable y angustiado, presenta mal humor y se vuelve hipersensible a las críticas esto conlleva a que esa persona deje de disfrutar su trabajo y por lo tanto su compromiso con este disminuye afectando así su rendimiento laboral.

Desde la antigüedad y también ahora en la actualidad los gerentes de las diferentes organizaciones como Instituciones de Educación del mundo les han restado importancia el hecho de que los empleados se sientan estresados, cansados y hasta enfermos, convirtiendo sus síntomas en una opinión general, la cual es “que sus trabajadores están pasando solo por un mal día” volviéndolo un problema personal, de esa manera no es una preocupación importante para las organizaciones.

De ahí que el burnout o estrés laboral debería ser considerado una preocupación importante tanto para el trabajador como para quien trabaja, pues las diferentes organizaciones de trabajo por ese motivo que para ellos no es de gran importancia puede tener muchos costos como es el menor rendimiento en su trabajo problemas con su familia mala salud y hasta tener menos ingresos económicos a causa del estrés laboral.

Por tal motivo de manera primordial para cualquier organización debería ser fundamental el que los trabajadores tengan una calidad de vida en su trabajo, de esa manera restaría el estrés laboral y aumentaría la calidad y el desempeño que realiza en su trabajo

Las diferentes actividades de los docentes parecen tener un componente común a quienes sufren perturbaciones durante un tiempo prolongado, la fatiga y los estados de desasosiego interior, que desde hace tres décadas se conoce como el síndrome de quemarse en el trabajo (Barraza, 2011).

El trabajar por tanto tiempo sin descanso alguno provoca estrés, tomando en cuenta que dentro de este mismo tiempo aparecerán distintos síntomas como cansancio y no tener paz interna.

El estrés laboral aparte que ataca a las personas que trabajan con otras personas, también ataca a personas que tienen baja autoestima, bajos niveles de resistencia como por ejemplo una persona que enfrenta una situación estresante de forma pasiva no permitiendo que su cuerpo expulse de alguna manera el estrés.

2.1.4 Causas del Estrés Laboral

Como un primer agente de riesgo, el síndrome de burnout está relacionado con las actividades laborales que vinculan al trabajador y sus servicios directamente con clientes, en condiciones en las cuales el contacto con estos es parte de la naturaleza del trabajo (Alvarez, 2011).

Estas personas no se pueden concentrar en otras actividades que no se el trabajo olvidando que tienen familia y amigos, pasando tiempo completo en el área laboral generando un ambiente de estrés el cual no va permitir que tengamos tranquilidad al momento de ejercer nuestro trabajo. El estrés, sus causas, su afrontamiento y consecuencias, están determinados por la propia personalidad y circunstancias ambientales.

- El no tener el salario suficiente para sustentar la familia provoca un gran estrés.
- Acoso laboral es otro desencadenante del estrés puesto que los jefes de diferentes instituciones fuerzan a que los trabajadores den más de lo que pueden.
- Diferentes conflictos entre compañeros de trabajo, porque no siempre tienen una misma forma de pensar y actuar.
- Cuando a los empleados se les da cargas excesivas de trabajo por evitar pagar a más empleados.
- Jornadas de trabajo pasadas de las horas establecidas las mismas que no son remuneradas.
- El tener miedo que lo despidan hace que los empleados tengan un estrés acelerado.
- El no sentirse bien con su familia por el mismo trabajo.
- Motivación deficiente
- Ausencia de incentivos

2.1.5 Síntomas del Estrés Laboral

En realidad, el padecimiento de burnout es más que el cansancio habitual que puede ser reparado en unos días de descanso, y envuelve una serie de padecimientos a nivel

psicológico, físico, social y también en relación con la empresa, lo que le sea su connotación de síndrome (Alvarez, 2011).

Las personas con estrés laboral logran presentar varios síntomas estos pueden ser tanto físicos como emocionales de ninguna manera las personas deben tomarse a la ligera el estrés laboral pues al pasar el tiempo puede existir consecuencias graves.

2.5.1.1 Síntomas Emocionales

(Apiquian, 2011) el estrés laboral es un síndrome que afecta emocionalmente a las personas que padecen, los cuales presentan los siguientes síntomas:

- Mal humor: Estado de ánimo del que se irrita o se enfada con frecuencia por motivos insignificantes.
- Depresión: Se caracteriza por una profunda tristeza, decaimiento anímico, baja autoestima, pérdida del interés por todo y disminución de funciones psíquicas.
- Ansiedad: Esta se caracteriza por una gran inquietud una intensa excitación y una extrema inseguridad.
- Miedo: Sentimiento de desconfianza que impulsa a creer que ocurrirá un hecho contrario a lo que desea, es decir por la presencia de un peligro real o imaginario.
- Inseguridad: se conoce a la sensación o percepción de ausencia de seguridad que percibe un individuo o un conjunto social respecto de su imagen, de su integridad física, mental y en relación con el mundo.

2.5.1.2 Síntomas Físicos

(Apiquian, 2011) una persona que presenta estrés labora tiene complicaciones al momento de realizar actividades físicas ya que presentan los siguientes síntomas que son:

- Problemas estomacales: provocan incómodos síntomas que por lo general no comprometen la salud y pueden atenderse con simple medidas.

- Sudoración excesiva de manos axilas y cara: producida por un exceso de sudoración en respuestas a estímulos emocionales, pero no como respuesta al calor este tiene el nombre de hiperhidrosis primaria.
- Dolor de cabeza: aparece frecuentemente cuando intentas algo con demasiada fuerza o este emocionado con algo, inquieto por lo que te espera en el futuro.
- Temblores: es un movimiento muscular involuntario y rítmico que implica movimientos de balanceo de uno o más partes del cuerpo.
- Mareos y náuseas: son reacciones del organismo a diferentes condiciones, desde deshidratación deficiente circulación sanguínea.
- Insomnio: el que no permite que recuperemos fuerzas y levantarnos de la misma manera en la que nos ponemos a descansar.
- Alteraciones en el apetito sexual: deficiencia o ausencia persistente o recurrente de pensamientos o fantasías sexuales o respectividad para la actividad sexual.
- Mayor riesgo de obesidad: estado patológico que se caracteriza por un exceso o una acumulación excesiva general de grasa en el cuerpo.
- Vértigo: sensación aparente de que las cosas externas están rotando o desplazándose alrededor de uno, es decir sensación de falta de estabilidad.

Después de haber conocido sobre las causas y síntomas que presenta el estrés laboral se puede decir que algunos de los problemas que presenta el docente o trabajadores de empresa, cuando no puede afrontar sus objetivos escolares o de empresa ya sea por la carencia de recursos, tanto internos como externos pueden ser sumamente complejos y confusos; por ejemplo pueden ir desde sentimientos de falta de pertenencia hacia su institución escolar, disminución del compromiso y quejas excesivas, hasta sentirse muy cansado al terminar la labor del día.

Estos se desarrollan a lo largo de un periodo de tiempo y pueden llegar a ser motivo como se dijo anteriormente de bajo rendimiento laboral ya que llega un momento en que los empleados se hallan de diferentes maneras invalidadas física y mentalmente para poder realizar su trabajo con regularidad.

También el estrés laboral tiene consecuencias como riesgo de alcoholismo o consumo de drogas pues es una de las maneras para desahogarse del trabajo o empleo conllevando a este a

tener alteraciones en el sueño, bajas defensas en nuestro nivel inmunológico, haciendo que se vuelvan más expuestos a padecer enfermedades infecciosas derivados del exterior.

2.1.6 Efectos del Estrés Laboral

(Sallato, 2010), el estrés laboral puede dar lugar a comportamientos disfuncionales y no habituales en el trabajo, y contribuir a la mala salud física y mental del individuo. En casos extremos, el estrés prolongado o los acontecimientos laborales traumáticos pueden originar problemas traumáticos pueden originar problemas psicológicos y propiciar trastornos psiquiátricos que desemboquen en la falta de asistencia al trabajo e impidan que empleado puedan volver a trabajar

Los efectos del estrés laboral perjudican tanto al individuo como al ambiente donde realizan sus diferentes tareas cotidianas, influyendo de manera negativa en las relaciones interpersonales como en el interés y la productividad al realizar sus diferentes actividades los mismos que revelan efectos evidentes y otros que no son tan evidentes.

2.6.1 Efectos Evidentes

- Absentismo laboral: ausencia o abandono del puesto de trabajo.
- Suicidios: es el acto de quitarse deliberadamente la propia vida.
- Muertes: se trata el final del organismo vivo que se había creado a partir de un nacimiento.

2.6.2 Efectos No Evidentes

- Rotura de relaciones humanas: cuando se termina las relaciones amistosas amorosa, familiares y de trabajo por la falta de comunicación e intercambio físico.
- Descenso de la creatividad: incapacidad de generar nuevas ideas o conceptos.
- Rotación constante de puestos: es decir los trabajadores pasan de unas tareas a otras por ejemplo se intercambian de su puesto de trabajo.

En los efectos indicados anteriormente se evidencia que las personas con estrés laboral presentan una falta de motivación absoluta por las diferentes tareas realizadas en el trabajo y en especial al relacionarse con otras personas hace que las personas tengan estrés y este genera un cambio de actitud por ejemplo el que tenga malas conductas hacia las demás

personas con tratos bruscos, siendo una de las características claves que nos permite identificar un caso de Burnout.

En muchas ocasiones los buenos modales desaparecen, pero es por un momento, pero mientras cuando se tiene un estrés se genera los conflictos innecesarios con los clientes y usuarios y en el caso de docentes con sus compañeros o los mismos estudiantes. Pero la desconfianza o estar a la defensiva llevan a presentar un sarcasmo los cuales son habituales.

En otros casos este cambio de actitud que tiene la persona que enfrenta estrés laboral es reproducir un sentido totalmente diferente es decir el no busca conflictos innecesarios con las demás personas en general, por lo contrario, el trabajador simplemente muestra una indiferencia hacia los compañeros de trabajo.

El estrés laboral no tiene género pues no importa si es femenino y masculino simplemente el estrés ataca dependiendo al trabajo en exceso que se encuentre la persona, en ocasiones se piensa que las mujeres son las que tienen más estrés por atender a su trabajo y a su familia y por los hombres por tener la mayoría de casos el cargo de llevar a casa el dinero, pero como se mencionó anteriormente el estrés se da por igual.

Por tal motivo en las organizaciones o instituciones educativas, al someter a gran presión a que se someten los trabajadores tiene, la imposibilidad de posponer sus actividades académicas representando uno de los principales factores que le generan presión. Pues la docencia es una profesión que no permite demorar el enfrentamiento con el ambiente comprometido, ni esconderse tras un escrito, pues la actividad no es susceptible de ser

El docente trabaja no solo intelectualmente, sino debe trabajar para programar sus clases realizando un ajuste de la materia y el tiempo del que dispone, da clases sobre diferentes temas, tiene en cuenta los diferentes intereses y capacidades del alumno, realiza trabajo administrativo y se lleva a casa cantidad de trabajo provocando burnout.

Los docentes altamente comprometidos y apasionados con los temas que imparten en sus materias, aquellos que viven profundamente las relaciones con sus alumnos, quienes se involucran en sus clases, tienen un factor de protección ante los estresores, del que carecen quienes hacen sus trabajos con poco nivel de involucramiento, ya que presentan apatía hacia los temas que les compete y no disfrutan las relaciones sociales.

Los cambios que se están produciendo en la sociedad actual está dando lugar a que surjan problemas que afectan a la labor docente, llegando a incidir en su salud como por ejemplo la

indisciplina del alumnado, la delegación de responsabilidades educativas propias de la familia al docente, el cambio de los valores y las relaciones sociales, la escasa valoración del profesorado, la diversidad de alumnado, el exigente y acumulado trabajo que se les da a los docentes por falta de personal especializado.

2.1.7 Prevención del Estrés Laboral

Solucionar las dificultades de estrés en el trabajo es uno de los desafíos para garantizar una vida fructífera y saludable en los países desarrollados y en vías de desarrollo. La toma de gestiones que tomen las organizaciones y empresas para evitar el estrés laboral deben ser de suma importancia ya que de ellos depende una buena relación entre los empleados y los clientes (Oficina Internacional del Trabajo, 2013).

- Alimentación: comer sano, usar el tiempo de comida para descansar y romper la rutina de las actividades laborales.
- Ejercicio: evitar el sedentarismo, practicar el deporte por treinta minutos diarios, realizar pausas activas y entrenar la mente
- Descanso: respetar los horarios dentro y fuera del trabajo, dormir lo suficiente, tomar vacaciones y tener espacio de ocio los fines de semana.
- Relaciones interpersonales: dedicar tiempo de calidad a su familia y amigos.
- Motivación: fomentar el dialogo entre compañeros y tener charlas grupales.

3. METODOLOGÍA

3.1 MÉTODO CIENTÍFICO.

En la investigación propuesta se utilizaron los métodos inductivo y deductivo para determinar las posibles causas y síntomas en el estrés laboral de los docentes de la Universidad Nacional de Chimborazo de la Facultad de Ciencias de la Educación Humanas y Tecnologías.

3.1.1 Inductivo

Porque nos permitió inferir algunos casos particulares llegando a las conclusiones empíricas sacadas de las experiencias

3.1.2 Deductivo

Puesto que parte de verdades previamente establecidas como principios generales y luego se aplicaron para así comprobar su validez.

3.2 DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN.

3.2.1 No experimental

Porque no existió la manipulación de las variables independientes para ver los efectos de las dependientes pues en esta investigación solo se observó los fenómenos tal y como se dio en su medio natural, para luego ser analizados sin mayor intervención por lo que es exploratoria puesto que se relacionó directamente con los actores inmersos en la problemática que en este caso son los docentes de la facultad de Ciencias de la Educación Humanas y Tecnologías.

3.3 TIPO DE INVESTIGACIÓN.

En el presente proyecto se utilizó la investigación de tipo bibliográfica, campo, transversal y correlacional.

3.3.1 Por el tipo de estudio Transversal

Porque nos permitió desarrollar en un periodo de tiempo establecido que fue dentro del periodo académico marzo a julio de 2017

3.4 NIVEL DE INVESTIGACIÓN.

3.4.1 Descriptivo.

Permitió que el estudio sea cuantitativo representando la caracterización de un hecho, individuo o grupo con el fin de establecer su estructura y su comportamiento.

3.4.2 Correlacional

Nuestra investigación fue correlacional ya que las dos variables si se relacionaron entre sí los que nos ayudó en nuestro análisis.

3.5 POBLACIÓN Y MUESTRA

3.5.1 Población.

El presente estudio se realizó con los docentes de la Universidad Nacional de Chimborazo.

3.5.2 Muestra

La muestra de este estudio se encontraba compuesta por docentes, mujeres y hombres con un total de 40 docentes de la Facultad de Ciencias de la Educación Humanas y Tecnologías. Siendo una muestra no probabilístico intencionado ya que se seleccionó a los docentes.

TIPO DE MUESTREO	Mujeres	Varones	Total
No probabilística intencionada	14	26	40

3.6 TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

3.6.1 Técnica

Prueba Psicométrica.

3.6.2 Instrumento

El Cuestionario de Maslach Burnout Inventory tiene una alta consistencia interna y una fiabilidad cercana al 90%, consta de 22 ítems en forma de afirmaciones, constan de seis alternativas las cuales son nunca equivalente a 0,1 pocas veces al año o menos, 2 una vez al mes o menos, 3 unas pocas veces al mes, 4 una vez a la semana, 5 pocas veces a la semana y

6 todos los días. El cual está compuesto de tres dimensiones las mismas que son cansancio emocional, despersonalización y realización personal. Este cuestionario permite valorar los sentimientos y actitudes del profesional en su trabajo, con las demás personas y su función es medir el desgaste profesional.

4. ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE LOS RESULTADOS

Cuestionario de Maslach Burnout Inventory

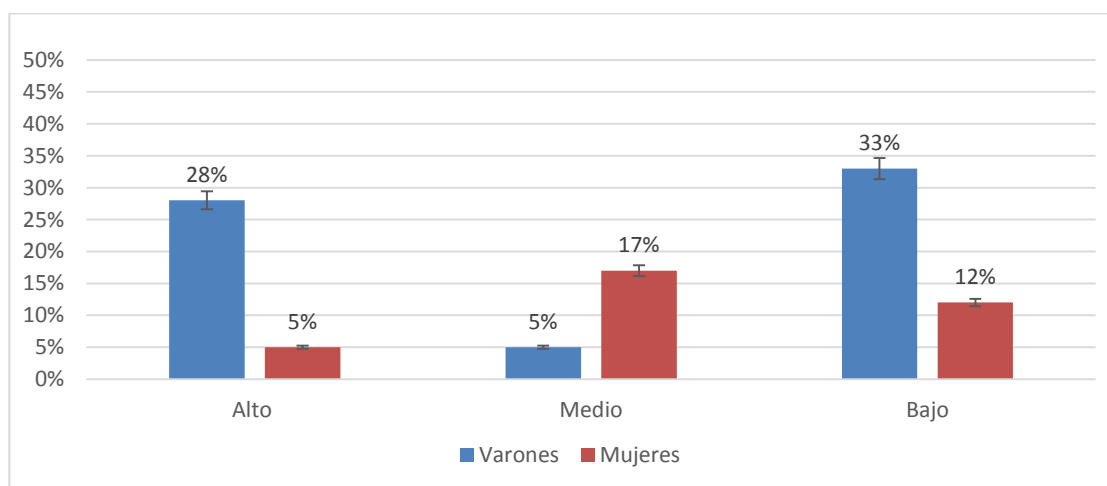
Cuadro N° 1.- Cansancio Emocional

	Alto	%	Medio	%	Bajo	%	TOTAL	%
Varones	11	28	2	5	13	33	26	65%
Mujeres	2	5	7	17	5	12	14	35%
Total	13	33	9	22	18	45	40	100%

Fuente: Cuestionario de Maslach Burnout Inventory.

Elaborado por: Bonilla Jhoanna y Silva Lisbeth.

Gráfico N° 1.- Cansancio Emocional



Fuente: Cuadro N°1

Elaborado por: Bonilla Jhoanna y Silva Lisbeth

ANÁLISIS: De los 40 docentes que constituye el 100%, en cansancio emocional se evidencia que el nivel alto los varones tienen 28% y las mujeres 5%; en el nivel medio se encuentra con 5% en varones y en mujeres el 17%; en el nivel bajo en varones 33% y en mujeres el 12%.

INTERPRETACIÓN: En la dimensión de cansancio emocional en los varones presentan un nivel alto contrarestando con el bajo, mientras que en las mujeres se aprecia un nivel medio, hecho que se puede relacionar con que los varones son más próximos a tener cansancio emocional bajo y medio y las mujeres de nivel medio, como manifiesta Maslach Burnout Inventory.

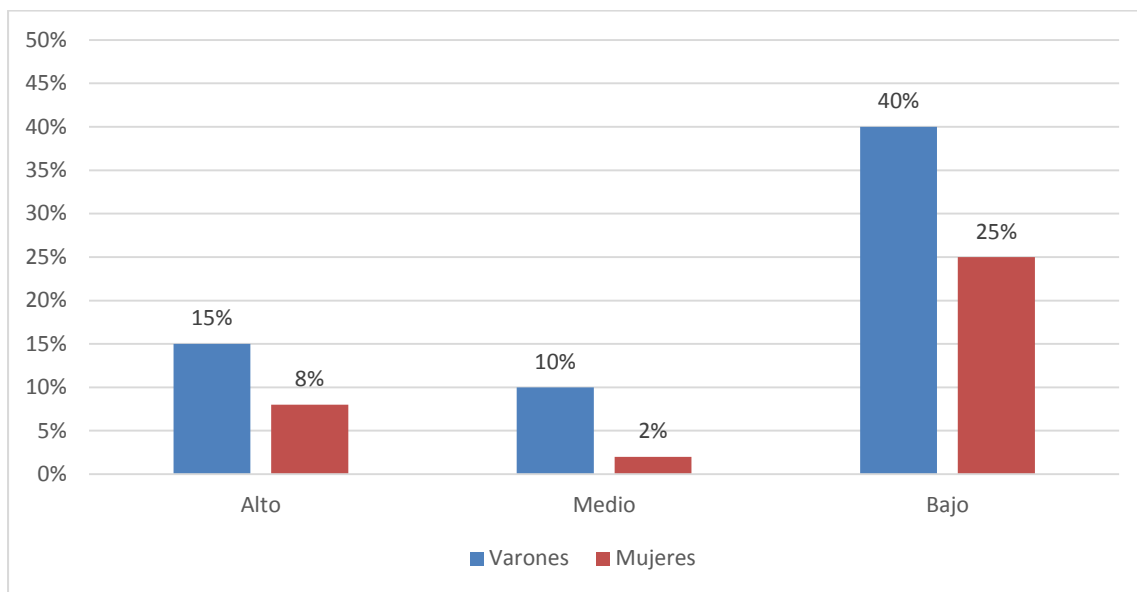
Cuadro N° 2.- Despersonalización

Casos	Alto	%	Medio	%	Bajo	%	TOTAL	%
Varones	6	15	4	10	16	40	26	65
Mujeres	3	8	1	2	10	25	14	35
Total	9	23	5	12	26	65	40	100

Fuente: Cuestionario de Maslach Burnout Inventory.

Elaborado por: Bonilla Jhoanna y Silva Lisbeth

Gráfico N° 2.- Despersonalización



Fuente: Cuadro N° 2

Elaborado por: Bonilla Jhoanna y Silva Lisbeth

ANÁLISIS: De los 40 docentes que constituye el 100%, en despersonalización se evidencia que el nivel alto los varones tienen un 15% y las mujeres tienen un 8%; en el nivel medio los varones tienen el 10% y las mujeres el 2%; en el nivel bajo los varones tienen el 40% y el 25% en las mujeres.

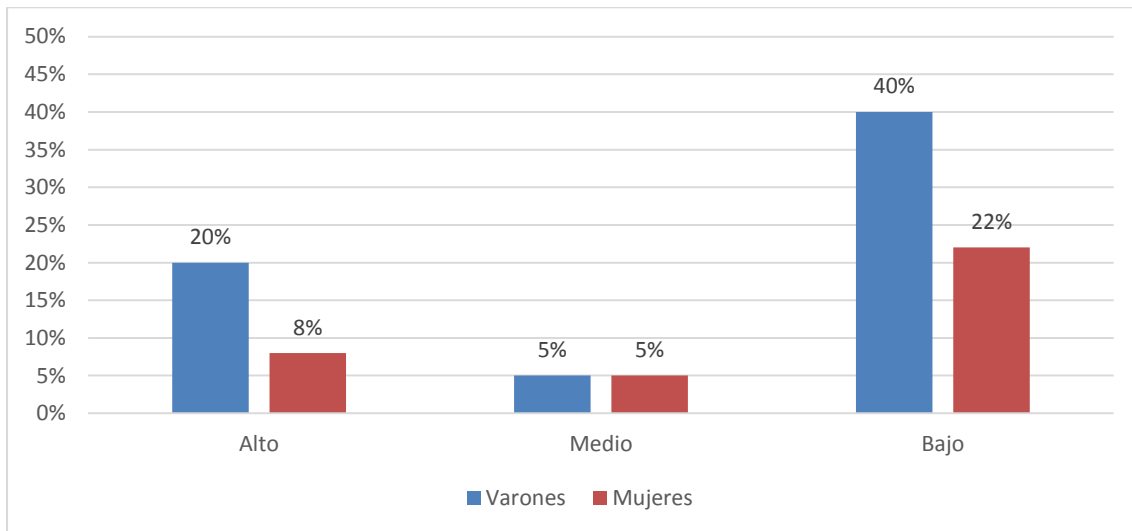
INTERPRETACIÓN: En la dimensión de despersonalización los varones presentan un nivel alto equiparando con el bajo, mientras que en las mujeres se aprecia un nivel bajo, es decir las mujeres tienen mejor equilibrio en cuestión de despersonalización y los varones son quienes poseen actitudes de distanciamiento, respuestas negativas y frías hacia las demás personas especialmente a los sujetos que son beneficiarios del propio trabajo, como manifiesta Maslach Burnout Inventory.

Cuadro N° 3.- Realización Personal

Casos	Alto	%	Medio	%	Bajo	%	total	%
Varones	8	20	2	5	16	40	26	65
Mujeres	3	8	2	5	9	22	14	35
Total	11	28	4	10	25	62	40	100

Fuente: Cuestionario de Maslach Burnout Inventory
Elaborado por: Bonilla Jhoanna y Silva Lisbeth

Gráfico N° 3.- Realización Personal



Fuente: Cuadro N.° 3
Elaborado por: Bonilla Jhoanna y Silva Lisbeth

ANÁLISIS: De los 40 docentes que constituye el 100%, en la realización personal se evidencia que el nivel alto en varones tienen el 20% y en mujeres el 8%; en el nivel medio en varones tienen el 5% y en mujer el 5% ; en el nivel bajo en varones tienen el 40% y en mujeres el 22%.

INTERPRETACIÓN: En la dimensión de realización personal los varones y las mujeres presentan baja realización personal es decir los dos pasan por una dolorosa desilusión para dar sentido a una propia vida y hacia los logros personales con sentimientos de fracaso y de baja autoestima como manifiesta Maslach Burnout Inventory.

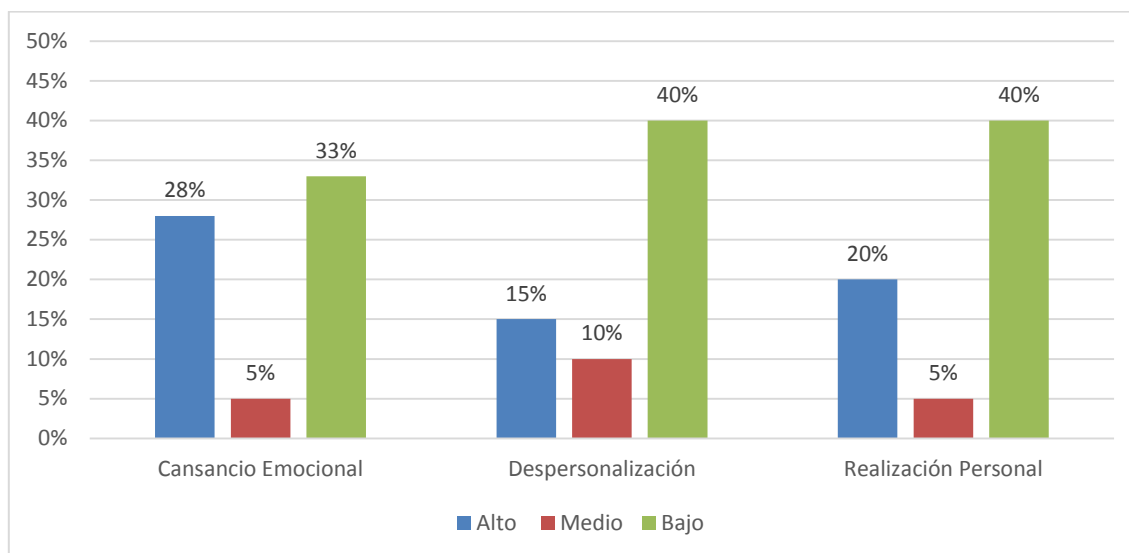
Cuadro N° 4.- Interpretación Global Varones

Casos	Alto	%	Medio	%	Bajo	%	TOTAL	%
Cansancio Emocional	11	28	2	5	13	33	26	65
Despersonalización	6	15	4	10	16	40	26	65
Realización Personal	8	20	2	5	16	40	26	65

Fuente: Cuestionario de Maslach Burnout Inventory

Elaborado por: Bonilla Jhoanna y Silva Lisbeth

Gráfico N° 4.- Interpretación Global Varones



Fuente: Cuadro N. ° 4

Elaborado por: Bonilla Jhoanna y Silva Lisbeth.

ANÁLISIS: En cansancio emocional en nivel alto tienen 28% en nivel medio 5% y 33% en nivel bajo. En despersonalización en el nivel alto tiene 15%, en nivel medio con un 10% y 40% en nivel bajo. En realización personal en el nivel alto tienen 20% en el nivel medio un 5% y en nivel bajo 40%.

INTERPRETACIÓN: De las tres dimensiones mencionadas en cansancio emocional predomina un nivel bajo es decir los trabajadores no se sienten tan debilitados y agotados en cuestión física y psicológica, en despersonalización presenta un nivel bajo por tal motivo no manifiestan respuestas negativas hacia las demás personas y en realización personal sobrellevan un nivel bajo indicando que no pueden expresar bienestar armonía y felicidad disminuyendo su autoestima como manifiesta Maslach Burnout Inventory.

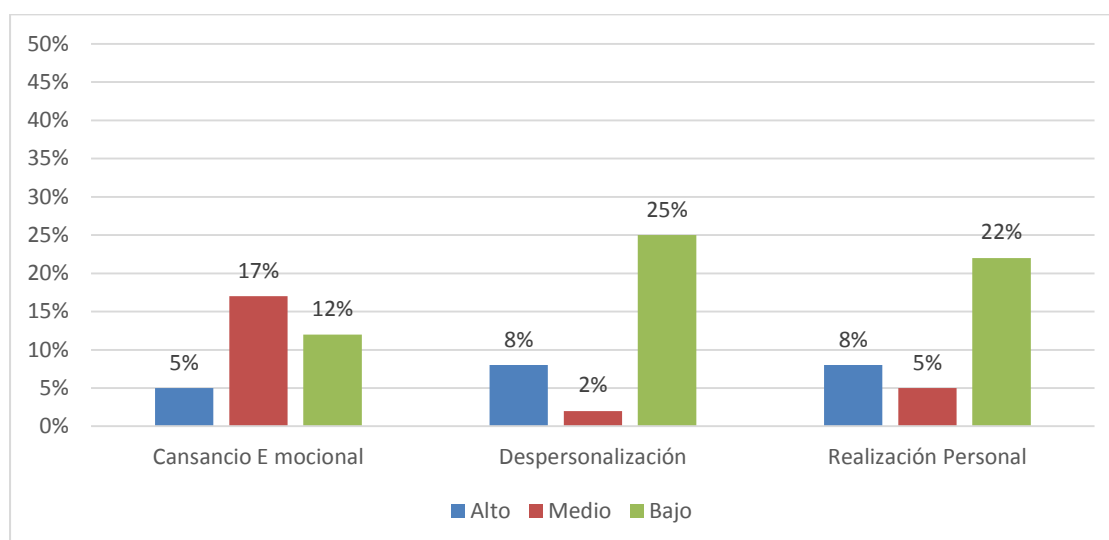
Cuadro N° 5.- Interpretación Global Mujeres

Casos	Alto	%	Medio	%	Bajo	%	TOTAL	%
Cansancio Emocional	2	5	7	17	5	12	14	35
Despersonalización	3	8	1	2	10	25	14	35
Realización Personal	3	8	2	5	9	22	14	35

Fuente: Cuestionario de Maslach Burnout Inventory

Elaborado por: Bonilla Jhoanna y Silva Lisbeth

Gráfico N° 5.- Interpretación Global Mujeres



Fuente: Cuadro N. ° 5

Elaborado por: Bonilla Jhoanna y Silva Lisbeth.

ANÁLISIS: En cansancio emocional en nivel alto tienen 5% en nivel medio 17% y 12% en nivel bajo. En despersonalización en el nivel alto tiene 8%, en nivel medio con un 2% y 25% en nivel bajo. En realización personal en el nivel alto tienen 8% en el nivel medio un 5% y en nivel bajo 22%.

INTERPRETACIÓN: De las tres dimensiones mencionadas en las mujeres en cansancio emocional predomina el nivel medio se refiere a que a veces tienen el sentimiento de estar sobrecargadas emocional y físicamente, en despersonalización predomina un nivel bajo es decir no desarrollan sentimientos y actitudes negativas hacia los demás y en realización personal predomina el nivel bajo por tal motivo no experimenta bienestar armonía y felicidad disminuyendo su autoestima como manifiesta Maslach Burnout Inventory.

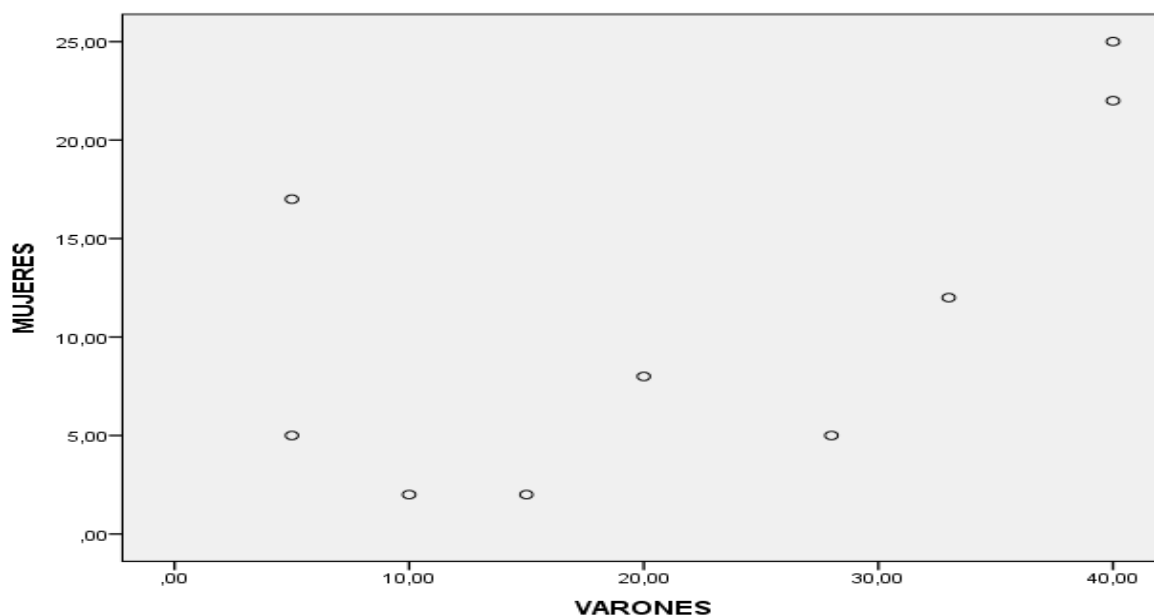
Cuadro N° 6.- Correlación Nivel de Estrés Varones y Nivel de Estrés de Mujeres

VARONES	NIVEL	PORCENTAJES
Cansancio Emocional	Alto	28
	Medio	5
	Bajo	33
Despersonalización	Alto	15
	Medio	10
	Bajo	40
Realización Personal	Alto	20
	Medio	5
	Bajo	40
MUJERES	NIVEL	PORCENTAJES
Cansancio Emocional	Alto	5
	Medio	17
	Bajo	12
Despersonalización	Alto	2
	Medio	2
	Bajo	25
Realización Personal	Alto	8
	Medio	5
	Bajo	22

Fuente: Cuadros N° 4 y 5.

Elaborado por: Bonilla Jhoanna y Silva Lisbeth

Gráfico N° 6.- De dispersión entre varones y mujeres.



Fuente: Cuadro N°6

Elaborado por: Bonilla Jhoanna y Silva Lisbeth

Resultado entre Porcentajes

Cuadro N° 7.- Correlaciones

		VARONES	MUJERES
VARONES	Correlación de Pearson	1	,620
	Sig. (bilateral)		,075
	N	9	9
MUJERES	Correlación de Pearson	,620	1
	Sig. (bilateral)	,075	
	N	9	9

Siendo el coeficiente de correlación de Pearson $r = 0,620$, la correlación es positiva **regular positiva**

INTERPRETACIÓN: Lo que se pudo evidenciar es que si existe una relación entre el nivel de estrés encontrado tanto en varones como en mujeres; puesto que en las tres dimensiones indicadas existe una correlación en cansancio emocional, realización personal y despersonalización con un nivel bajo dando como resultado un estrés laboral en un nivel medio.

5. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1 CONCLUSIONES

- Se determina que, si existe estrés laboral en un nivel medio, en los Docentes de la Facultad de Ciencias de la Educación, Humanas y Tecnologías de la Universidad Nacional Chimborazo. Riobamba. Marzo–Julio 2017, puesto que en las tres dimensiones tienen un nivel bajo, es decir los docentes no sienten mucho agotamiento físico y psicológico, no tienen respuestas frías, permitiéndoles no desarrollar muchas actitudes negativas en cansancio emocional, despersonalización. Mientras que en realización personal los docentes no pueden experimentar bienestar, armonía y felicidad de tal manera que esto no les permite incrementar su autoestima.
- En la comparación realizada entre mujeres y varones dio como resultado que existe un nivel medio de estrés laboral es decir se manifiesta una correlación positiva regular entre los docentes estudiados.

5.2 RECOMENDACIONES

- Se propone generar un ambiente laboral adecuado para evitar el estrés laboral de tal modo que este ayude a tener mejores relaciones interpersonales así logrando un equilibrio en cuanto al tiempo de tal forma que les permita tener bienestar, armonía y felicidad, de tal manera les permita aumentar su autoestima.
- Hay necesidad que los varones y mujeres acudan al médico al momento de sentir algunos síntomas para que de esa manera tengan mejor manejo de situaciones estresantes, es decir tienen que poner en práctica las diferentes estrategias como la técnica de relajamiento, ejercicios físicos y mentales, ganando como resultado un buen control en su ambiente laboral, familiar y social.

6. BIBLIOGRAFÍA

- Alvarez, R. F. (2011). El Síndrome Burnout: síntomas, causa y medidas de atención en la empresa. *Exito empresarial*, 1-4.
- Apiquian, A. (2011). *El síndrome del Burnout en las empresas*. Obtenido de <https://www.ucm.es/data/cont/media/www/pag-28861/sindrome%20burnout.pdf>
- Barraza, A. (2011). *Estres, BUrnout y Binestar Subjetivo*. Obtenido de <http://iunaes.mx/wp-content/uploads/2013/04/Estres-Bournot.pdf>
- Daneri, F. (2012). *Psicobiología del Estres*. Obtenido de http://www.psi.uba.ar/academica/carrerasdegrado/psicologia/sitios_catedras/electivas/090_comportamiento/material/tp_estres.pdf
- Dewey, J. (1989). *Cómo pensamos. Nueva exposición de la relación entre pensamiento reflexivo y proceso educativo*. Buenos Aires: Paidós.
- Japcy, M., & Vinaccia, S. (2007). Burnout: Síndrome de quemarse en el Trabajo. *Revista electrónica Salud y psicología*, 117-125.
- Luis, O. G. (2011). *Psicología Salud Calidad de vida*. Mexico: Trillas.
- Maslach, C. (2015). *Comprendiendo del Burnout*. Obtenido de <http://alonso.serret.mx/wp/wp-content/uploads/2015/08/BORNOUT.pdf>
- Novell, R. (2011). *Salud mental y alteraciones de la conducta en las personas con discapacidad intelectual*. Madrid: FEAPS.
- Oficina Internacional del Trabajo. (2013). *La prevención del estrés en el trabajo*. Obtenido de http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---safework/documents/instructionalmaterial/wcms_235393.pdf
- Organización Mundial de la Salud. (2017). *Organización del trabajo y el estrés*. Obtenido de http://www.who.int/occupational_health/publications/stress/es/
- Paris, L. (2011). *Estre laboral, satisfacción en el trabajo*. Obtenido de <http://imgbiblio.vaneduc.edu.ar/fulltext/files/TC111836.pdf>
- Sallato, A. (2010). *La organización del trabajo y el Estrés*. Obtenido de http://www.who.int/occupational_health/publications/pwh3sp.pdf

7. ANEXOS

7.1 ANEXO 1 CUESTIONARIO DE MASLACH BURNOUT INVENTORY

Sexo:

Fecha:

Objetivo: Conocer el estrés laboral en los docentes de la Universidad Nacional Chimborazo. Riobamba. Marzo – Julio 2017.

Instrucciones: Usted debe marcar una sola respuesta de la casilla en cada ítem.
Por favor señale el número que considere más adecuado

0= NUNCA. 1= POCAS VECES AL AÑO O MENOS. 2= UNA VEZ AL MES O MENOS.
3= UNAS POCAS VECES AL MES. 4= UNA VEZ A LA SEMANA. 5= POCAS VECES A LA SEMANA.
6= TODOS LOS DÍAS.

	ÍTEMS	0	1	2	3	4	5	6
1	Me siento emocionalmente agotado por mi trabajo.							
2	Me siento cansado al final de la jornada de trabajo.							
3	Me siento fatigado cuando me levanto por la mañana y tengo que ir a trabajar.							
4	Comprendo fácilmente como se sienten los estudiantes.							
5	Trato a algunos compañeros/estudiantes como si fueran objetos impersonales.							
6	Trabajar todo el día con muchos estudiantes es un esfuerzo.							
7	Trato muy eficazmente los problemas de los estudiantes.							
8	Me siento "quemado" por mi trabajo.							
9	Creo que influyó positivamente con mi trabajo en la vida de las personas.							
10	Me he vuelto más insensible con la gente desde que ejerzo esta profesión / tarea.							
11	Me preocupa el hecho de que este trabajo me endurezca emocionalmente.							
12	Me siento muy activo.							
13	Me siento frustrado en mi trabajo.							
14	Creo que estoy trabajando demasiado.							
15	Realmente no me preocupa lo que les ocurre a mis estudiantes / compañeros.							
16	Trabajar directamente con personas me produce estrés.							
17	Puedo crear fácilmente una atmósfera relajada con mis estudiantes / compañeros.							
18	Me siento estimulado después de trabajar con mis estudiantes / compañeros.							
19	He conseguido muchas cosas útiles en mi profesión / tarea.							

20	Me siento acabado.								
21	En mi trabajo trato los problemas emocionales con mucha calma.								
22	Siento que los estudiantes / compañeros me culpan por alguno de sus problemas.								

El cuestionario Maslach se realiza en 10 a 15 minutos y mide los 3 aspectos del síndrome: Cansancio emocional, despersonalización, realización personal. Con respecto a las puntuaciones se consideran bajas las por debajo de 34, altas puntuaciones en las dos primeras subescalas y bajas en la tercera permiten diagnosticar el trastorno.

1. Subescala de cansancio emocional. Consta de 9 preguntas. Valora la vivencia de estar exhausto emocionalmente por las demandas del trabajo. Puntuación máxima 54
2. Subescala de despersonalización. Está formada por 5 ítems. Valora el grado en que cada uno reconoce actitudes de frialdad y distanciamiento. Puntuación máxima 30
3. Subescala de realización personal. Se compone de 8 ítems. Evalúa los sentimientos de autoeficacia y realización personal en el trabajo. Puntuación máxima 48.

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

Aspecto evaluado	Preguntas a evaluar	Valor total
Cansancio emocional	1-2-3-6-8-13-14-16-20	
Despersonalización	5-10-11-15-22	
Realización personal	4-7-9-12-17-18-19-21	

Se consideran que las puntuaciones del MBI son bajas entre 1 y 33. Puntuaciones altas en los dos primeros y baja en el tercero definen el síndrome. Este test pretende medir la frecuencia y la intensidad con la que se sufre el Burnout. Las respuestas a las 22 preguntas miden tres dimensiones.

Baremos

Variables	Bajo	Medio	Alto
Cansancio emocional	<18	19-26	>27
Despersonalización	<4	6-9	>10
Realización personal	>40	34-39	<33

7.2 ANEXO N°1

AUTORIZACIÓN PARA LA APLICACIÓN DEL INSTRUMENTO



UNIVERSIDAD NACIONAL DE CHIMBORAZO
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN, HUMANAS Y TECNOLOGÍAS

DECANATO

Ext. 2200

Libres por la Ciencia y el Saber

Of. No. 1257-DCEHT-UNACH-2017
Riobamba, 31 de mayo de 2017

Señoritas
Jhoanna Bonilla
Lisbeth Silva
ESTUDIANTES DEL OCTAVO SEMESTRE DE LA CARRERA DE PSICOLOGÍA EDUCATIVA
Presente

De mi consideración:

En atención a su comunicación de fecha 30 de mayo de 2017, me permito poner en su conocimiento que este Decanato les autoriza la aplicación de Test de Maslach Burnout a los docentes de esta Unidad Académica, información que servirá para el desarrollo de su proyecto de investigación.

Por su atención, les agradezco.

Atentamente,


Ms. C. Carlos Loza Cevallos
DECANO FACULTAD



Elaborado por: Carla Jarrín

Unach

Campus Norte "Edison Riera R."
Avda. Antonio José de Sucre, Km. 1.5 Vía a Guano
Teléfonos: (593-3) 37 30 880 - ext. 3000

Campus "La Dolorosa"
Avda. Eloy Alfaro y 10 de Agosto.
Teléfonos: (593-3) 37 30 910 - ext. 3001

Campus Centro
Duchicela 17-75 y Princesa Toa
Teléfonos: (593-3) 37 30 880 - ext. 3500

Campus Guano
Parroquia La Matriz, Barrio San Roque
vía a Asaco

www.unach.edu.ec

7.3 ANEXO N°2

FOTOGRAFÍA N°1



Fuente: Distributivo docente de la Facultad, Ms. Antonio Paredes

Elaborado por: Jhoanna Bonilla, Lisbeth Silva

FOTOGRAFÍA N°2



Fuente: Distributivo docente de la Facultad, Ms. Santiago Torres

Elaborado por: Jhoanna Bonilla, Lisbeth Silva

FOTOGRAFÍA N°3



Fuente: Distributivo docente de la Facultad, Ms. Oliver Jara

Elaborado por: Jhoanna Bonilla, Lisbeth Silva

FOTOGRAFÍA N°3



Fuente: Distributivo docente de la Facultad, Ms.

Elaborado por: Jhoanna Bonilla, Lisbeth Silva

FOTOGRAFÍA N°4



Fuente: Distributivo docente de la Facultad, Ms. Angelica Urquizo

Elaborado por: Jhoanna Bonilla, Lisbeth Silva

FOTOGRAFÍA N°5



Fuente: Distributivo docente de la Facultad, Dr. Patricio Guzmán

Elaborado por: Jhoanna Bonilla, Lisbeth Silva

FOTOGRAFÍA N°6



Fuente: Distributivo docente de la Facultad, Ms. Paulo Herrera
Elaborado por: Jhoanna Bonilla, Lisbeth Silva7

FOTOGRAFÍA N°7



Fuente: Distributivo docente de la Facultad, Ms. Carmen Montalvo
Elaborado por: Jhoanna Bonilla, Lisbeth Silva