

UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO



FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS

MAESTRÍA EN GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

COHORTE 2021

Tema: “Síndrome de burnout y desempeño laboral en docentes de una institución pública de Educación Superior”

Trabajo de Titulación, previo a la obtención del Grado Académico de Magíster en Gestión de Talento Humano.

Autora: Ingeniera Estefanía Beatriz Llerena Erazo

Director: Ingeniero Howard Fabian Chávez Yépez, Magister

Ambato – Ecuador

2023

A la Unidad Académica de Titulación de la Facultad de Ciencias Administrativas

El Tribunal receptor del Trabajo de Titulación, presidido por el *Ingeniero Santiago Xavier Peñaherrera Zambrano, MBA.*, e integrado por los señores: *Ingeniero José Bernardo Herrera Herrera, MBA.*, e *Ingeniero Jorge Enrique Jordán Vaca, Magíster*, designados por la Unidad Académica de Titulación de la Facultad de Ciencias Administrativas de la Universidad Técnica de Ambato, para receptor el Informe Investigación con el tema: “Síndrome de burnout y desempeño laboral en docentes de una institución pública de Educación Superior” elaborado y presentado por la señorita *Ingeniera Estefanía Beatriz Llerena Erazo*, para optar por el Grado Académico de Magíster en Gestión de Talento Humano; una vez escuchada la defensa oral del Trabajo de Titulación, el Tribunal aprueba y remite el trabajo para uso y custodia en las bibliotecas de la UTA.

Ing. Santiago Xavier Peñaherrera Zambrano, MBA.
Presidente y Miembro del Tribunal

Ing. José Bernardo Herrera Herrera, MBA.
Miembro del Tribunal

Ing. Jorge Enrique Jordán Vaca, Mg
Miembro del Tribunal

AUTORÍA DEL INFORME DE INVESTIGACIÓN

La responsabilidad de las opiniones, comentarios y críticas emitidas en el Trabajo de Titulación, presentado con el tema: “Síndrome de burnout y desempeño laboral en docentes de una institución pública de Educación Superior”, le corresponde exclusivamente a la Ingeniera Estefanía Beatriz Llerena Erazo, Autora; bajo la Dirección del Ingeniero Howard Fabian Chávez Yépez, Magíster. Director del Trabajo de Titulación, y el patrimonio intelectual a la Universidad Técnica de Ambato.

Ingeniera Estefanía Beatriz Llerena Erazo
c.c.: 0928364710
AUTORA

Ingeniero Howard Fabian Chávez Yépez, Magíster
c.c.: 1709032906
DIRECTOR

DERECHOS DE AUTOR

Autorizo a la Universidad Técnica de Ambato, para que el Trabajo de Titulación, sirva como un documento disponible para su lectura, consulta y procesos de investigación, según las normas de la Institución.

Cedo los Derechos de mi trabajo, con fines de difusión pública, además apruebo la reproducción de este, dentro de las regulaciones de la Universidad.

Ingeniera Estefanía Beatriz Llerena Erazo
c.c.: 0928364710

ÍNDICE GENERAL

| | |
|--|-----------|
| PORTADA..... | i |
| A LA UNIDAD ACADÉMICA DE TITULACIÓN DE LA FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS | ii |
| AUTORÍA DEL INFORME DE INVESTIGACIÓN..... | iii |
| DERECHOS DE AUTOR | iv |
| ÍNDICE GENERAL..... | v |
| ÍNDICE DE TABLAS | vii |
| ÍNDICE DE FIGURAS..... | viii |
| AGRADECIMIENTO | x |
| DEDICATORIA | xi |
| RESUMEN EJECUTIVO | xii |
| EXECUTIVE SUMMARY..... | xiv |
| INTRODUCCIÓN | 1 |
| CAPÍTULO I..... | 2 |
| EL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN..... | 2 |
| 1.1. Justificación | 2 |
| 1.2. Objetivos | 3 |
| 1.2.1. General..... | 3 |
| 1.2.2. Específicos | 3 |
| CAPÍTULO II | 4 |
| ANTECEDENTES INVESTIGATIVOS | 4 |
| 2.1. Investigaciones Previas..... | 4 |
| CAPITULO III..... | 12 |
| MARCO METODOLÓGICO | 12 |
| 3.1. Ubicación | 12 |
| 3.2. Equipos y materiales | 12 |
| 3.3. Tipo de investigación..... | 12 |
| 3.4. Prueba de Hipótesis - Pregunta Científica – Idea A Defender..... | 13 |
| 3.5. Población o muestra..... | 13 |
| 3.6. Recolección de información..... | 14 |

| | | |
|---|---|-----------|
| 3.7. | Procesamiento de la información y análisis estadístico: | 15 |
| 3.8. | Variables respuesta o resultados alcanzados..... | 15 |
| CAPITULO IV | | 17 |
| RESULTADOS Y DISCUSIÓN | | 17 |
| 4.1. | Análisis descriptivo de las variables | 17 |
| 4.2. | Organizativa..... | 17 |
| 4.2.1. | Resultados obtenidos con la aplicación del instrumento para evaluación del desempeño laboral | 17 |
| 4.2.2. | Calificación obtenida con la aplicación del instrumento para evaluación de desempeño del personal | 48 |
| CAPITULO V..... | | 57 |
| CONCLUSIONES, RECOMEDACIONES, BIBLIOGRAFÍA Y ANEXOS..... | | 57 |
| 5.1. | Conclusiones | 57 |
| 5.2. | Recomendaciones | 57 |
| 5.3. | BIBLIOGRAFÍA | 59 |
| 5.4. | ANEXOS | 67 |

ÍNDICE DE TABLAS

| | |
|---|----|
| TABLA 1. CUMPLIMIENTO DE OBJETIVOS | 18 |
| TABLA 2. AFECTACIÓN DEL RENDIMIENTO POR ESTADO EMOCIONAL | 19 |
| TABLA 3. FUNCIONES LABORALES ACORDE A LOS OBJETIVOS PROFESIONALES | 20 |
| TABLA 4. RECUPERACIÓN DE ENERGÍA DENTRO DE LOS DESCANSOS..... | 21 |
| TABLA 5. ACTIVIDADES RECREATIVAS CON LA FAMILIA..... | 22 |
| TABLA 6. ACTIVIDADES DESARROLLADAS FUERA DEL HORARIO LABORAL . | 23 |
| TABLA 7. ACTIVIDADES DESARROLLADAS EN VACACIONES | 24 |
| TABLA 8. AFECTACIÓN FAMILIAR POR ACTIVIDADES EXTRAS..... | 25 |
| TABLA 9. SATISFACCIÓN DE LAS NECESIDADES DEL HOGAR..... | 26 |
| TABLA 10. SATISFACCIÓN DE LAS NECESIDADES DE EDUCACIÓN U OTRAS ... | 27 |
| TABLA 11. REMUNERACIÓN ACORDE A LAS FUNCIONES LABORALES | 28 |
| TABLA 12. SANCIONES EN LOS ÚLTIMOS 12 MESES | 29 |
| TABLA 13. AUSENCIA EN LOS ÚLTIMOS 12 MESES..... | 30 |
| TABLA 14. DESCANSO MÉDICO EN LOS ÚLTIMOS 12 MESES | 31 |
| TABLA 15. DESCANSO MÉDICO EN LOS ÚLTIMOS 12 MESES: FUERA DEL TRABAJO | 32 |
| TABLA 16. AGOTAMIENTO AL TERMINAR LA JORNADA..... | 33 |
| TABLA 17. CANSANCIO EN EL NUEVO DÍA DE TRABAJO | 34 |
| TABLA 18. ESTUDIANTES TRATADOS COMO OBJETOS | 35 |
| TABLA 19. TENSIÓN POR LABORAL EN LA INSTITUCIÓN..... | 36 |
| TABLA 20. ENFRENTAMIENTO DE PROBLEMAS..... | 37 |
| TABLA 21. ENDURECIMIENTO EMOCIONAL..... | 38 |
| TABLA 22. FRUSTACIONES POR ACTIVIDADES LABORES | 39 |
| TABLA 23. SOBRECARGA LABORAL..... | 40 |
| TABLA 24. ESTRÉS PRODUCIDO POR INTERRELACIÓN | 41 |
| TABLA 25. INSENSIBILIDAD CON LAS PERSONAS | 42 |
| TABLA 26. VITALIDAD DENTRO DEL TRABAJO | 43 |
| TABLA 27. CONFORTACIÓN LUEGO AL TERMINO LABORAL | 44 |
| TABLA 28. FACILIDAD POR CREAR UN ENTORNO RELAJADO | 45 |
| TABLA 29. PROBLEMAS EMOCIONALES TRATADOS ADECUADAMENTE | 46 |
| TABLA 30. LOGROS LABORALES | 47 |
| TABLA 31. RESULTADO CORRELACIÓN VARIABLES Y DIMENSIONES | 56 |

ÍNDICE DE FIGURAS

| | |
|---|----|
| Figura 1 . Cumplimiento de objetivos..... | 18 |
| Figura 2. Afectación del rendimiento por estado emocional | 19 |
| Figura 3. Funciones laborales acorde a los objetivos profesionales | 20 |
| Figura 4. Recuperación de energía dentro de los descansos | 21 |
| Figura 5. Actividades recreativas con la familia..... | 22 |
| Figura 6. Actividades desarrolladas fuera del horario laboral | 23 |
| Figura 7. Actividades desarrolladas en vacaciones..... | 24 |
| Figura 8. Afectación familiar por actividades extras | 25 |
| Figura 9. Satisfacción de las necesidades del hogar | 26 |
| Figura 10. Satisfacción de las necesidades de educación u otras..... | 27 |
| Figura 11. Remuneración acorde a las funciones laborales | 28 |
| Figura 12. Sanciones en los últimos 12 meses..... | 29 |
| Figura 13. Ausencia en los últimos 12 meses | 30 |
| Figura 14. Descanso médico en los últimos 12 meses: riesgo laboral | 31 |
| Figura 15. Descanso médico en los últimos 12 meses: fuera del trabajo..... | 32 |
| Figura 16. Agotamiento al terminar la jornada | 33 |
| Figura 17. Cansancio en el nuevo día de trabajo | 34 |
| Figura 18. Estudiantes tratados como objetos..... | 35 |
| Figura 19. Tensión por laboral en la institución | 36 |
| Figura 20. Enfrentamiento de problemas | 37 |
| Figura 21. Endurecimiento emocional | 38 |
| Figura 22. Frustraciones por actividades labores..... | 39 |
| Figura 23. Sobrecarga laboral | 40 |
| Figura 24. Estrés producido por interrelación..... | 41 |
| Figura 25. Insensibilidad con las personas..... | 42 |
| Figura 26. Vitalidad dentro del trabajo | 43 |
| Figura 27. Confortación luego al termino laboral..... | 44 |
| Figura 28. Facilidad por crear un entorno relajado | 45 |
| Figura 29. Problemas emocionales tratados adecuadamente | 46 |
| Figura 30. Logros laborales | 47 |
| Figura 31. Resultados de la calificación del instrumento para evaluación de desempeño laboral en docentes del Instituto Tecnológico Vicente Rocafuerte. Sección Logro de objetivos..... | 48 |

| | |
|--|----|
| Figura 32. Resultados de la calificación del instrumento para evaluación de desempeño laboral en docentes del Instituto Tecnológico Vicente Rocafuerte. Sección Descanso..... | 49 |
| Figura 33. Resultados de la calificación del instrumento para evaluación de desempeño laboral en docentes del Instituto Tecnológico Vicente Rocafuerte. Sección Remuneraciones | 50 |
| Figura 34. Resultados de la calificación del instrumento para evaluación de desempeño laboral en docentes del Instituto Tecnológico Vicente Rocafuerte. Sección Sanciones..... | 51 |
| Figura 35. Resultados de la calificación del instrumento para evaluación de desempeño laboral en docentes del Instituto Tecnológico Vicente Rocafuerte..... | 52 |
| Figura 36. Resultados de la calificación del instrumento de Maslach y Jackson en los docentes del Instituto Tecnológico Vicente Rocafuerte: sección Agotamiento emocional ... | 53 |
| Figura 37. Resultados de la calificación del instrumento de Maslach y Jackson en los docentes del Instituto Tecnológico Vicente Rocafuerte: sección Despersonalización | 53 |
| Figura 38. Resultados de la calificación del instrumento de Maslach y Jackson en los docentes del Instituto Tecnológico Vicente Rocafuerte: sección Realización personal | 54 |
| Figura 39. Resultados de la calificación del instrumento de Maslach y Jackson en los docentes del Instituto Tecnológico Vicente Rocafuerte..... | 55 |

AGRADECIMIENTO

En este punto de mi vida profesional tengo un sinnúmero de personas que agradecer.

En primer lugar, a Dios por bendecirme y guiarme en cada paso que doy.

A mi mami Laura que es mi norte y sur, quien me enseña cada día a afrontar las dificultades sin perder nunca la cabeza ni morir en el intento.

A mi exjefa Giovanna, quien me dio la oportunidad de desarrollarme profesionalmente en la familia ISTVR.

A mi nueva amiga Roci, por brindarme su apoyo y amistad desinteresadamente en todo este proceso de estudio, para concluir con éxito.

Estefanía Beatriz Llerena Erazo

DEDICATORIA

A Dios por darme la dicha de seguir disfrutando cada peldaño construido bajo su dirección, y el haberme puesto en este corto tiempo a varias personas en mi vida, aquellas han sido una grata compañía durante este proceso.

A mis padres, principalmente a mi madrecita Laura, que me apoyó y me contuvo en los momentos malos y en los menos malos, quien me ha enseñado a ser la persona que soy hoy, mis principios, mis valores, mi perseverancia y mi empeño y todo esto con una enorme dosis de amor y sin pedir nada a cambio.

Estefanía Beatriz Llerena Erazo

UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS
MAESTRÍA EN GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO
COHORTE 2021

TEMA: SÍNDROME DE BURNOUT Y DESEMPEÑO LABORAL EN DOCENTES DE UNA INSTITUCIÓN PÚBLICA DE EDUCACIÓN SUPERIOR

AUTOR: *Ingeniera Estefanía Beatriz Llerena Erazo*

DIRECTOR: *Ingeniero Howard Fabian Chávez Yépez, Magister*

FECHA: *25 de octubre del 2022*

RESUMEN EJECUTIVO

El presente trabajo propuso como objetivo, determinar la influencia del síndrome de Burnout en el desempeño laboral de los docentes de una institución pública de educación superior. La metodología aplicada fue de tipo descriptiva, cuantitativa, correlacional con corte transversal, con uso de la técnica de encuesta y como instrumento el cuestionario para evaluación de desempeño laboral y el de Malasch y Jackson, para medir el Síndrome de Burnout la misma que permitió medir dos variables y sus respectivas dimensiones mediante el planteamiento de 15 ítem, para medir el síndrome de Burnout y 15 ítem para medir el desempeño laboral., cada pregunta con su escala de linker donde nos permitió medir Nunca, Casi nunca, Algunas veces, Casi siempre, siempre en la valoración de 1 a 5, donde 1 es la menor nota y 5 la máxima. La muestra seleccionada fue de 132 docentes del Instituto Tecnológico Vicente Rocafuerte de la ciudad de Guayaquil. Los resultados obtenidos, evidenciaron agotamiento emocional moderado en las tres cuartas partes de los docentes, debido a un moderado descanso con que el cuenta los docente, demostrando la presencia del síndrome de Burnout, al encontrarse estos hallazgos por debajo del nivel de aceptabilidad esperado, sin embargo, el nivel de despersonalización fue bajo y el de realización personal fue aceptable, en siete de cada diez docentes, generando un nivel

de moderado a aceptable, en el desempeño laboral de los docentes del instituto, donde solo la mitad de ellos manifestaron que están logrando sus objetivos en el puesto de trabajo y aunque no han sido sancionados, sin embargo, no están satisfechos con sus remuneraciones. También Se evidenció una correlación significativa entre las variables, al obtener una sigma bilateral de 0,001, al aplicar la prueba del coeficiente de Spearman, es decir que, existió asociación entre el síndrome de Burnout y el desempeño laboral de los docentes. En conclusión, se determinó que, el síndrome de Burnout influyó en el desempeño laboral de los docentes del Instituto Tecnológico Vicente Rocafuerte de la ciudad de Guayaquil, comprobándose la hipótesis del trabajo.

DESCRIPTORES: *ACADEMICO, AGOTAMIENTO EMOCIONAL, CUMPLIMIENTO DE LAS ACTIVIDADES, DESEMPEÑO LABORAL, DESPERSONALIZACIÓN, DOCENTES, ESTRÉS LABORAL, EVALUACION DEL DESEMPEÑO, REALIZACIÓN PERSONAL, SÍNDROME DE BURNOUT*

UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS
MAESTRÍA EN GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO
COHORTE 2021

THEME: BURNOUT SYNDROME AND JOB PERFORMANCE IN TEACHERS OF A PUBLIC INSTITUTION OF HIGHER EDUCATION

AUTHOR: *Ingeniera Estefanía Beatriz Llerena Erazo*

DIRECTED BY: *Ingeniero Howard Fabian Chávez Yépez, Magister*

DATE: *25 de octubre del 2022*

EXECUTIVE SUMMARY

The present work proposed as an objective, to determine the influence of Burnout syndrome in the work performance of teachers of a public institution of higher education. The methodology applied was descriptive, quantitative, correlational with cross-section, with the use of the survey technique and as an instrument the questionnaire for evaluation of work performance and that of Malasch and Jackson, to measure the same Burnout Syndrome which made it possible to measure two variables and their respective dimensions by means of the approach of 15 item, to measure Burnout syndrome and 15 item to measure work performance, each question with its linker scale where it allowed us to measure Never, Almost never, Sometimes, Almost always, always in the evaluation of 1 to 5, where 1 is the lowest score and 5 the highest. The selected sample was 132 teachers of the Vicente Rocafuerte Technological Institute of the city of Guayaquil. The results obtained showed emotional exhaustion moderate in three-quarters of teachers, due to a moderate break with which the teacher counts, demonstrating the presence of Burnout syndrome, when they are findings below the expected level of acceptability, however, the level of depersonalization was low and personal fulfillment was acceptable, in seven out of ten teachers, generating a moderate to acceptable level in the work performance of the teachers at the institute, where only half of them said they are achieving their objectives in the workplace and

although they have not been sanctioned, however, they are not satisfied with their remuneration. There was also evidence of a significant correlation between the variables, when obtaining a bilateral sigma of 0.001, when applying the coefficient test of Spearman, that is, there was an association between Burnout syndrome and performance labor of teachers. In conclusion, it was determined that, the Burnout syndrome influenced in the work performance of the teachers of the Technological Institute Vicente Rocafuerte of the city of Guayaquil, verifying the hypothesis of the work.

KEYWORDS: *ACADEMIC, EMOTIONAL EXHAUSTION, FULFILLMENT OF ACTIVITIES, JOB PERFORMANCE, DEPERSONALIZATION, TEACHERS, WORK STRESS, PERFORMANCE EVALUATION, PERSONAL FULFILLMENT, BURNOUT SYNDROME*

INTRODUCCIÓN

La Organización Mundial de la Salud (OMS) definió al síndrome de Burnout, como un desgaste emocional que sufre una persona, como consecuencia de las condiciones adversas en su puesto de trabajo, caracterizado por percepciones de cansancio que afectan las relaciones interpersonales y el desempeño laboral (Juárez, 2020). La Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2020), agregó, además, que los trabajadores están expuestos en los actuales instantes, a alta presión laboral, por causa de la pandemia, que los aproxima en mayor medida a sufrir este tipo de trastorno.

Esta situación demuestra la problemática del síndrome de Burnout en el ámbito laboral, por este motivo, tanto la Organización Panamericana de la Salud (OPS, 2017), como la Organización de los Estados Americanos (OEA), han observado con mucha preocupación el impacto de este trastorno en la salud de los trabajadores y en la productividad laboral de las empresas latinoamericanas.

Así, por ejemplo, un estudio realizado en Perú, evidenció que los servidores públicos de salud y educación, están expuestos en alta medida al síndrome de Burnout, trastorno que puede afectar severamente su desempeño laboral y por consiguiente, minimizar la calidad de atención de los servicios públicos (Lauracio & Lauracio, 2020). A lo reseñado, se añade uno de los hallazgos evidenciados en un artículo realizado en México, que encontró entre las repercusiones del síndrome de Burnout, la disminución del desempeño laboral, que conduce a su vez, a bajos niveles de productividad organizacional (Aguilar et al., 2020).

Mientras tanto, en Ecuador un artículo desarrollado en la Universidad Técnica de Ambato se encontró evidencias de una relación

significativa, entre el síndrome de Burnout y el decrecimiento del desempeño laboral, debido al agotamiento emocional y la despersonalización (Vinueza et al., 2021).

CAPÍTULO I

EL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1. Justificación

En consecuencia, fue necesario analizar el impacto del síndrome de Burnout en el desempeño de los trabajadores, considerando como delimitación espacial al Instituto Tecnológico Vicente Rocafuerte de la ciudad de Guayaquil, en el periodo semestral de enero a septiembre del 2022, debido a que representa un problema latente para la economía, las autoridades públicas, el sector privado y la sociedad en general.

El generar nuevas líneas de investigación, para contribuir a la solución de este problema, en donde se debe crear el interés suficiente en las autoridades gubernamentales y el sector empresarial privado, para que aúnen esfuerzos en procura de minimizar la exposición a este trastorno de salud mental y beneficiar el bienestar de los trabajadores, para que puedan obtener mejores desempeños laborales, razón por la cual, los principales beneficiarios del estudio, son los docentes de educación superior y los estudiantes del tercer nivel de enseñanza.

Por consiguiente, el desarrollo de este trabajo investigativo tendrá un impacto positivo para la comunidad educativa, porque, si se elaboran planes de acción para que los docentes minimicen su carga de trabajo y disminuyan la exposición al síndrome de Burnout, podrán palpase mejores desempeños laborales en el profesorado, que a su vez repercutirán en un mayor aprendizaje estudiantil, situación que puede ser tratada por la academia y los expertos del talento humano.

Los beneficiarios principales del estudio son los docentes del Instituto Tecnológico Vicente Rocafuerte, quienes aspiran a que la institución los proteja de la exposición al síndrome de Burnout. A lo que, se puede añadir como beneficiarios, a la comunidad de estudiante de este Instituto Tecnológico, quienes podrán recibir una educación de calidad por parte de sus maestros. Se debe acotar que este establecimiento de educación superior, podrán fortalecer su imagen y cumplir con los pretextos constitucionales y la legislación en vigencia.

1.2. Objetivos

1.2.1. General

Determinar la influencia del síndrome de Burnout en el desempeño laboral de los docentes de una institución pública de educación superior.

1.2.2. Específicos

- Teorizar las variables del síndrome del Burnout y el desempeño laboral en los docentes del Instituto Tecnológico Vicente Rocafuerte de la ciudad de Guayaquil.
- Establecer la relación existente entre el síndrome de Burnout y el desempeño laboral, en los docentes del Instituto Tecnológico Vicente Rocafuerte de la ciudad de Guayaquil.

CAPÍTULO II

ANTECEDENTES INVESTIGATIVOS

2.1. Investigaciones Previas

Los estudios realizados por otros investigadores, que han encontrado la misma problemática en diferentes tipos de instituciones nos hacen referencia el antecedente que viene implicando el alto índice que viene influyendo el síndrome de Burnout con el desempeño laboral de los colaboradores de cada una las instituciones.

A nivel internacional se publicó el artículo de Rodríguez et al. (2017), cuyo tema fue “Síndrome de Burnout en docentes”, donde el objetivo general fue determinar los factores que influyen en el síndrome de Burnout. Se aplicó la metodología cuantitativa, de campo y descriptiva con muestra de 20 docentes. Los resultados demostraron que el 80% de los profesores presentaron estrés laboral, el 50% de los involucrados indicaron la carga laboral en aumento, el 25% de maestro afirmaron el aumento de horas laborables. Se concluyó que, los profesores de la Institución presentaron características de trastorno emocional y alteración en el comportamiento ocasionada por el estrés laboral, la misma que, desencadenó saturación física y mental en el trabajador.

Otro estudio dado por Mejía et al. (2020), tuvo el tema de “Factores asociados al estrés laboral en trabajadores de seis países de Latinoamérica”, con el fin de determinar los factores socio-laborales asociados al estrés entre los trabajadores de Latinoamérica. Se aplicó la metodología observacional, descriptiva, cuantitativa, y de campo con método de Alpha de Cronbach en una muestra de 2608 trabajadores de 6 países diferentes (Ecuador, Colombia, Honduras, Perú, Panamá y Venezuela). Los resultados mostraron que, el estrés se reflejó con mayor frecuencia en mujeres de Venezuela con el 63%, mientras que, en los otros países se evidenció lo siguiente: Perú ($p < 0,001$), Colombia ($p < 0,001$), Ecuador ($p = 0,016$), Honduras ($p < 0,001$) y Panamá ($p = 0,001$). Se concluyó que, el estrés se vio asociada al sexo, más aún, cuando se atraviesa un contexto político diferente, lo que, es importante tener en cuenta la salud mental para evitar problemas psicológicos.

Los autores Lauracio y Lauracio (2020) propusieron el tema “Síndrome de Burnout y desempeño laboral en el personal de salud”, con el fin de establecer si hay relación entre el síndrome de Burnout y el desempeño laboral. Se empleó el método descriptivo y correlacional, en una muestra de 35 profesionales, además se utilizó cuestionarios de Maslach y autoevaluación del desempeño laboral. Los hallazgos evidenciaron que el Síndrome de Burnout fue de 7.09 ($S=2.32$), mientras que, el desempeño laboral obtuvo 35.71 ($S= 0.81$). Concluyéndose que, no existió relación alguna entre las variables, debido a que, el síndrome presentó un nivel medio y el desempeño laboral fue alto.

Por su parte, en Colombia la autora Jiménez et al. (2017), presentó el título “Síndrome de Burnout y evaluación de desempeño en docentes de la Fundación Universitaria del área andina sede Valledupar”, con el propósito de identificar la correlación existente entre síndrome de Burnout y evaluación de desempeño en docentes. Se empleó el método correlacional y transversal en una muestra de 30 docentes. Los resultados evidenciaron que el 20% de docentes labora entre 10 a 14 horas al día, se presentó que el 23% de los involucrados se administra medicamentos prescritos, el síndrome de Burnout se mostró que el 14% tuvo agotamiento, el 50% de despersonalización y el 34% de insatisfacción de logro. Referente a la evaluación de desempeño el 40% de docentes obtuvieron desgaste ocupacional, lo que influyó en el desempeño. Se concluyó que, existe una correlación significativa entre la variable del síndrome de Burnout y el desempeño laboral, debido a que, el personal docente mostró agotamiento, insatisfacción, depresión, despersonalización, entre otras.

La investigación de Chiang (2018) tuvo el tema “Relación entre Satisfacción Laboral, Estrés Laboral y sus Resultados en Trabajadores de una Institución de Beneficencia de la Provincia de Concepción”, cuyo objetivo fue analizar la relación entre el estrés laboral y la satisfacción laboral. Se empleó el método empírico, transversal, descriptivo y correlacional, a una muestra conformada por 184 colaboradores. Los resultados evidenciaron que la satisfacción laboral se encontró entre 0,656 y 0,923 y el estrés laboral entre 0,635 y 0,927, lo cual significó la fiabilidad para ambas variables, debido a que, se presentó baja tensión, baja demanda psicológica, alto control laboral y alto apoyo global. Se concluyó que, la correlación permitió obtener una relación entre variables.

En Nicaragua, se publicó el artículo de Mena et al. (2020), cuyo tema fue “Síndrome de estrés laboral asistencial en docentes de la UNAN-Managua, FAREM-Carazo, en el segundo semestre 2019”, con el fin de establecer la relación entre el SB y desempeño del docente. Se empleó el método aplicado, correlacional y cuantitativo en una muestra de 99 docentes. Los resultados evidenciaron que el 2,7% de maestros padecieron de estrés laboral asistencial, el 24,7% presentó cansancio medio, el 47,9% proyectó despersonalización alto, el 67,1% correspondió a realización personal baja. Se concluyó que, hubo factores que influyeron a que la persona padezca de estrés laboral, así mismo se determinó que, los docentes mayores de edad fueron los sujetos con mayor probabilidad de sufrir estrés.

El estudio de Aquije et al. (2021), tuvo como tema “Estrés y desempeño laboral en docentes de la IE Genaro Huamán Acuache distrito de San Juan Bautista ICA 2020”, con el objetivo de determinar la relación del estrés y desempeño laboral en el personal. Se empleó la metodología cuantitativa, descriptiva, no experimental y transversal, la muestra estuvo conformada por 35 docentes. Los resultados reflejaron que en el 42.9% de profesores experimentaron estrés, de los cuales, el 17.1% presentó un nivel bajo, el 8.6% nivel normal, el 20.0% nivel moderado y 11.4% nivel alto. Por su parte, el desempeño laboral, en el 14.3% de maestro reflejó participación normal y en el 85.7% un nivel alto. Concluyéndose que no existió relación alguna entre las variables de estudio, debido a que, el coeficiente de Spearman arrojó un p-valor de 0,129.

Otro estudio publicado por Gutiérrez y Pando (2018), propuso el tema “Síndrome de Burnout y desempeño laboral en docentes de una institución educativa de nivel secundario de la ciudad de Cajamarca”, cuyo objetivo fue determinar la relación que existe entre el Síndrome de Burnout con el Desempeño Laboral. Se empleó el método correlacional y transversal en una muestra de 73 docentes. Los resultados evidenciaron que el 79% de maestros muestra el síndrome de Burnout en un nivel medio, por su parte, se presentó agotamiento emocional (45%), despersonalización (52%), autoeficacia y realización personal (52%), y desempeño laboral en un 62% alto y 38% regular, el rendimiento se presentó en el 59% regular. Se concluyó que, entre la variable del síndrome de Burnout y rendimiento se obtuvo el 0.159, lo que afirma la hipótesis alterna en la existencia de relación entre variables.

Por su parte, el estudio de Vásquez (2020), fue titulada como “Estrés laboral y desempeño de los docentes de una institución educativa de Trujillo, 2020”, cuyo objetivo fue establecer la relación entre el estrés laboral y desempeño. Se aplicó la metodología aplicada, de corte transeccional, descriptiva y correlacional, además se utilizó encuestas que fueron empleados a 110 profesores. Los hallazgos evidenciaron que, el estrés laboral se presentó en el 43.6% de los docentes, pero en nivel bajo, por lo que, el desempeño de las actividades solo afectó a un 10,9% de maestros. Se concluyó que, entre las variables existe una relación inversa moderada, dado a que la significancia fue 0,000 y su coeficiente de correlación fue -0,504.

La Revista Científica Delectus, publicó el artículo de Ramírez y Jamanca (2020) con el tema “Estrés y percepción de la capacidad de trabajar en docentes de una universidad pública”, cuyo objetivo fue identificar la relación existente entre el estrés y la capacidad de trabajo. Se empleó el método correlacional y transversal en una muestra de 217 docentes. Los resultados evidenciaron, el tipo de estrés, el cual fue crónico (52%), factores de la capacidad de trabajo: psicológicos (60%) y nivel de trabajo percibido (47%). Se concluyó que, la Rho de Spearman fue de 0.594 con p-valor de 0.00, significando una relación moderada entre variables.

Así mismo, se encontró un artículo publicado en la Revista Dominio de las Ciencias por Larico et al. (2021), con el título de “Estrés laboral y rendimiento laboral de los trabajadores en entidades financieras”, donde el objetivo fue establecer el grado de incidencia entre el estrés laboral y el rendimiento laboral de los trabajadores. Se empleó la investigación básica, descriptiva, de corte transversal, no experimental con enfoque cuantitativo, a lo que, se aplicó la encuesta a 70 empleados. Los hallazgos mostraron que más del 25% de colaboradores padecieron de estrés laboral, debido a la sobre carga, exigencia laboral, responsabilidad alta, condiciones desfavorables y bajo clima organizacional.

Por su parte, el desempeño laboral se vio afectado en el 24% de los trabajadores, reflejando el esfuerzo por conseguir los objetivos. Se concluyó que, se aceptó la hipótesis alterna, debido a que, el p-valor fue $0.000 < 0.05$, significando que ambas variables se relacionan entre sí.

El artículo de Ramírez et al. (2022), presentó el tema “Estrés laboral y el desempeño de los trabajadores de enfermería del servicio de emergencia del Hospital Regional II-2-Tumbes, 2019”, con el propósito de determinar la relación entre el estrés laboral y el desempeño de los trabajadores. Se empleó el método descriptivo, correlacional, transversal, cuantitativo, donde la muestra se conformó por 33 profesionales sanitarios. Se presentó un resultado directo de la correlación, donde se obtuvo $RHO = -.579$ y $P = -.000$.

El estudio de Da Cruz y Melgarejo (2021) tuvo el título de “Estrés y desempeño laboral en trabajadores de una empresa privada de servicios de Lima, 2020”, cuyo objetivo principal fue determinar la relación que existe entre el estrés y desempeño laboral en trabajadores. Bajo la metodología de un diseño no experimental, de tipo básico, correlacional, con muestra conformada por 420 colaboradores. Los resultados relacionados al estrés mostraron dimensiones como: clima organizacional (35.8%), estructura organizacional (35.8%), territorio organizacional (36.4%), tecnología (36.4%), influencia del líder (35.8%) y falta de cohesión (35.8%). En el desempeño laboral se obtuvo (39.1%), orientación de resultados (39.7%), calidad (38.4%), relaciones interpersonales (37.7%), iniciativa (39.1%), trabajo en equipo (38.4%) y organización (37.7%). Se concluyó que, para la variable del estrés se obtuvo un p-valor de .00 y para el desempeño laboral $p = .34$. Misma que, reflejó que en ciertas dimensiones no existe relación.

Por su parte, en la Revista Multidisciplinar, la autora Velásquez (2022), propuso el tema “El estrés laboral y su relación con el desempeño de los promotores de servicio de las agencias del distrito de Magdalena del Mar”, tuvo el objetivo de determinar la relación que existe entre el estrés laboral con el desempeño de los promotores de servicio. Se empleó el método descriptivo, correlacional, de tipo cuantitativo, donde la muestra se conformó por 15 trabajadores. Los resultados reflejaron dimensiones como: agotamiento emocional (56%), efectos fisiológicos (58%), logros profesionales (54% - alto). En cuanto al estrés laboral se encontró (57% - medio) y desempeño laboral (63% - alto). Se concluyó que, se obtuvo un coeficiente de 0.75 para el estrés, y 0.82 para el desempeño laboral, lo que reflejó la significancia entre las variables, donde el estrés afecta a la productividad laboral del trabajador.

A nivel nacional, se encontró el artículo de Espinoza et al. (2020), con el tema de “El Síndrome Burnout y su efecto en el desempeño docente en tiempo de pandemia”, cuyo objetivo fue determinar una estrategia de prevención a través del análisis del nivel de Burnout en la docencia. Se empleó el método correlacional y transversal en una muestra de 30 docentes. Los resultados evidenciaron, el agotamiento emocional (60%), la despersonalización (56%) y baja realización personal (25%). Se concluyó que, se construyó un plan preventivo para los directivos como una herramienta para disminuir el nivel de Burnout que presentaban algunos docentes y de esta manera mejorar el rendimiento en el desempeño académico.

En la ciudad de Quito, se publicó una Maestría de Onofre (2021), con el título de “Influencia del estrés laboral en el desempeño laboral del personal de la Dirección de Talento Humano”, cuyo objetivo fue determinar el grado de asociación entre el Estrés laboral y el Desempeño laboral. Se aplicó la metodología cuantitativa, descriptiva, de campo y de corte transversal en una muestra de 40 trabajadores. Los resultados evidenciaron que el 48% del personal está entre las edades de 41 a 50 años, de los cuales el 63% se identificaron con el género masculino. En cuanto al grado de afectación del estrés se obtuvo el 37% del personal, clima organizacional (33%), estructura organizacional (30%), influencia del líder (19%) y falta de cohesión (37%). En el desempeño laboral se obtuvo el 37,5% satisfactorio. Se concluyó que, se aceptó la hipótesis nula, debido a la relación directa de las variables.

En Ambato, se publicó el artículo de Gutiérrez et al. (2020) con el tema “Síndrome de Burnout en el personal docente de la Facultad Ciencias de la Salud de la Universidad Técnica”, con el objetivo de identificar SB en el personal docente. Se aplicó la metodología cuantitativa, descriptiva, de campo y de corte transversal en una muestra de 100 profesores de distintas carreras universitarias. Los resultados reflejaron que el 18% de docentes de Psicología presentaron estrés y cansancio emocional, laboratorio el 23,53%, nutrición 33,33%, enfermería 13,33% y medicina 24,32%, la despersonalización se mostró en un 80% de los docentes, referente al desempeño laboral este afectó en el 82% de los profesores. Se concluyó que, se evidenció un alto riesgo de padecer cansancio emocional al encontrarse frecuencias ubicadas entre niveles alto y medio.

Otro artículo publicado en la Revista Eugenio Espejo por Delgado et al. (2020) tuvo el tema de “El estrés y desempeño laboral de los colaboradores de una red de salud”, con el fin de establecer la relación entre el estrés y el desempeño laboral. Se aplicó la metodología no experimental, correlacional, transversal, con enfoque mixto, donde hubo la participación de 98 colaboradores. Los resultados reflejaron que la mayoría de los trabajadores experimentaron el estrés laboral entre medio y alto, por lo que, afectó al desempeño laboral en un 39,8%, misma que, fue catalogado como regular. Se concluyó que, mediante la prueba de Spearman se obtuvo un coeficiente de $-0,688$, dando un p-valor menor a $0,01$, significando que entre variables existe una relación moderada.

Además, se encontró, el artículo de Párraga y Escobar (2020) con el tema de “Estrés laboral en docentes de Educación Básica por el cambio de modalidad de estudio presencial a virtual”, donde el objetivo fue establecer la relación entre el estrés y el desempeño laboral. Se aplicó la metodología cuantitativa y correlacional con muestra de 20 docentes. Los resultados evidenciaron que, el 25% de mujeres presentó estrés, la satisfacción laboral obtuvo el 40% insatisfecho. Por lo que, se concluyó que, existen factores que provocaron malestares en la salud mental, siendo la pandemia la causa más agravante en la salud mental de los docentes.

Otro artículo expuesto por Tabares (2020) tuvo como tema “Síndrome de Burnout en docentes de Latinoamérica: Una revisión sistemática”, donde el objetivo fue identificar sobre el Síndrome de Burnout en docentes. Se empleó la metodología cuali-cuantitativa, descriptiva y correlacional, la muestra se conformó por 53 docentes, a quienes se aplicó el cuestionario de Maslach. Los resultados demostraron la prevalencia del 11% a 40%, debido a la falta de apoyo social, relaciones interpersonales, desconocimiento del SB, clima organizacional deficiente. Se concluyó que, hubo relación entre el SB y al desempeño laboral, debido a la prevalencia de las dimensiones que se presentaron continuamente.

Los referentes empíricos mencionados anteriormente, contribuyen a esta investigación debido a que, reflejan objetivos o propósitos que han establecidos los investigadores para encontrar soluciones, bajo metodologías, técnicas y herramientas que, han

permitido obtener resultados favorables. Por lo que, para el presente estudio es importante ya que, se tomará en cuentas para el desarrollo y los resultados serán comparados con los hallazgos encontrados en los siguientes capítulos.

CAPITULO III

MARCO METODOLÓGICO

3.1. Ubicación

El presente trabajo de investigación se efectuó en Instituto Tecnológico Superior Vicente Rocafuerte ubicado en las calles Francisco Aguirre Abad y Lizardo García, en la ciudad de Guayaquil que tiene una población proyectada al 2020 de 2'723.665 habitantes según el INEC (INEC, 2022).

3.2. Equipos y materiales

Los principales equipos que se requirieron para la puesta en práctica de la investigación de campo, así como los materiales necesarios para dar cumplimiento cabal al propósito de determinar la influencia del síndrome de Burnout en el desempeño laboral de los docentes Instituto Tecnológico Vicente Rocafuerte de la ciudad de Guayaquil, se citan seguido:

- Computadora, sistemas informáticos y suministros para impresión.
- Suministros y materiales de oficina.
- Dispositivo celular.
- Plataforma del Internet.

Se agrega además que, entre los recursos humanos, participarán el Tutor de este estudio y la autora del mismo, además del personal docente del Instituto Tecnológico Vicente Rocafuerte de la ciudad de Guayaquil, a encuestarse.

3.3. Tipo de investigación

El presente trabajo aplica la investigación cuantitativa, cuyo enfoque es definido por Cadena et al. (2017), “como un método que permite la obtención de resultados objetivos, para identificar la resolución de un problema”. Por este motivo, al emplear cantidades numéricas y porcentuales en este estudio, se podrá obtener hallazgos

concretos sobre el síndrome de Burnout y su influencia en el desempeño de los docentes del Instituto de Educación Superior Vicente Rocafuerte.

Además, se ha considerado la investigación descriptiva que según Carlos Sabino (1992) citado por Guevara et al. (2020), tiene como propósito “identificar algunas características fundamentales homogéneas de un fenómeno en análisis, para establecer su comportamiento y obtener información sistemática y comparable con hallazgos de otras fuentes”. Por tal situación, se logrará identificar aspectos de interés para la población que se analiza como son el personal docente de la Institución.

Otra investigación que se ha considerado es la de campo que lo define Herbas y Rocha (2018), como “aquel proceso investigativo que involucra la recolección de datos informativos, a partir de la observación de un fenómeno o la aplicación de la encuesta, de modo que se logre conocer la realidad de un hecho”. Por lo tanto, la observación se efectúa en el lugar donde se produce el fenómeno, conociendo la realidad mediante encuestas u otras herramientas de recolección de datos.

3.4. Prueba de Hipótesis - Pregunta Científica – Idea A Defender

Hipótesis nula (H_0): El síndrome de Burnout NO influye en el desempeño laboral de los docentes del Instituto Tecnológico Vicente Rocafuerte de la ciudad de Guayaquil.

Hipótesis nula (H_1): El síndrome de Burnout influye en el desempeño laboral de los docentes del Instituto Tecnológico Vicente Rocafuerte de la ciudad de Guayaquil

3.5. Población o muestra

La población de la presente investigación asciende a 132 docentes del Instituto Tecnológico Vicente Rocafuerte de la ciudad de Guayaquil. Debido a la Población no supera los 300 elementos, no se requiere la aplicación de un proceso de muestreo, por consiguiente, la muestra poblacional es igual al universo de 132 docentes.

3.6. Recolección de información

El proceso de recopilación de información requiere la selección de la encuesta, como técnica investigativa, que usa a su vez, el instrumento de Maslach y Jackson, con la cual se efectúa la evaluación del Síndrome de Burnout en el personal docente de la institución de educación superior en estudio, bajo tres componentes, agotamiento emocional, despersonalización y realización personal.

Este instrumento tiene 15 preguntas para los docentes, en este caso, quienes calificarán de conformidad con una escala de 5 puntos, bajo escala de Likert, lo que supone lo siguiente:

- Nunca
- Casi nunca
- Algunas veces
- Casi siempre
- Siempre

Describiendo el procedimiento de la calificación bajo el instrumento de Maslach, se menciona que cada pregunta se mide con cinco puntos, según la decisión del docente investigado, con un total máximo de 90 puntos.

La escala de Maslach y Jackson interpreta las calificaciones del Síndrome de Burnout, por componentes, de la siguiente manera:

- Agotamiento emocional = 0 a 18 pts. (bajo); 19 a 26 pts. (medio); 27 a 54 pts. (alto)
- Despersonalización = 0 a 5 pts. (bajo); 6 a 9 pts. (medio); 10 a 30 pts. (alto)
- Realización personal = 0 a 33 pts. (bajo); 34 a 39 pts. (medio); 40 a 56 pts. (alto)

Prosiguiendo, para la medición del desempeño laboral de los docentes del Instituto Tecnológico Vicente Rocafuerte, se utilizará el cuestionario elaborado por Cabezas (2018), a la cual también se le ha aplicado la escala de Likert.

El instrumento elaborado por Cabezas (2018), permite medir el desempeño laboral del personal docente de la institución de educación superior en estudio, a través de 15 interrogantes, donde la calificación máxima de cinco puntos por cada ítem, similar a la escala de Maslach y Jackson, le otorga un puntaje máximo de 90 puntos, donde la excelencia está representada por 91% a 100%, la aceptabilidad es 70% a 90%, mientras que la calificación moderada es de 41% a 70% y será baja se es inferior de 40%.

3.7. Procesamiento de la información y análisis estadístico:

En lo inherente al procesamiento estadístico de la información recopilada con los instrumentos descritos en el numeral 5.6, se escogió el coeficiente de Spearman para medir el grado de correlación entre las variables concernientes al Síndrome de Burnout y el desempeño laboral de los docentes del Instituto Tecnológico Superior Vicente Rocafuerte de la ciudad de Guayaquil, el cual, si su resultado supera 0,7, con un p-valor inferior de 0,05, denotará correlación, caso contrario, rechazo o anulación de la hipótesis.

3.8. Variables respuesta o resultados alcanzados

Variable independiente: Síndrome de Burnout del Instituto Tecnológico Superior Vicente Rocafuerte de la ciudad de Guayaquil.

La variable Síndrome de Burnout del Instituto Tecnológico Superior Vicente Rocafuerte de la ciudad de Guayaquil, será medible mediante el instrumento de Maslach, que tiene 15 preguntas y escala de 0 a 5 puntos, entonces, bajo los siguientes criterios:

- Agotamiento emocional = 0 a 18 pts. (bajo); 19 a 26 pts. (medio); 27 a 54 pts. (alto)
- Despersonalización = 0 a 5 pts. (bajo); 6 a 9 pts. (medio); 10 a 30 pts. (alto)
- Realización personal = 0 a 33 pts. (bajo); 34 a 39 pts. (medio); 40 a 56 pts. (alto).

Variable dependiente: Desempeño laboral del personal docente del Instituto Tecnológico Superior Vicente Rocafuerte de la ciudad de Guayaquil.

La variable que concierne al desempeño laboral de los docentes del Instituto Tecnológico Superior Vicente Rocafuerte de la ciudad de Guayaquil, se mide con el instrumento elaborado por Cabezas (2018), que contiene 15 preguntas, sobre 5 puntos por ítem, en donde la excelencia se encuentra entre 91% a 100%, la aceptabilidad 70% a 90%, la moderación 41% a 70% y es un desempeño bajo cuando es inferior a 40%. Los criterios que se toman para la evaluación del desempeño laboral, es la siguiente:

- Logros de objetivos = 0 a 2 pts. (bajo); 3 a 4 pts. (medio); 5 a 6 pts. (alto)
- Descansos = 0 a 5 pts. (bajo); 6 a 9 pts. (medio); 10 a 12 pts. (alto)
- Remuneraciones = 0 a 5 pts. (bajo); 6 a 9 pts. (medio); 10 a 12 pts. (alto)
- Sanciones = 0 a 11 pts. (bajo); 12 a 18 pts. (medio); 19 a 24 pts. (alto).

CAPITULO IV

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

Dentro de este capítulo, se abordará el análisis de resultados obtenido de las encuestas aplicadas a los docentes del Instituto Tecnológico Superior Vicente Rocafuerte de la ciudad de Guayaquil, mismas que, corresponden al cuestionario de Maslach y Jackson, así como a un instrumento para evaluación del desempeño laboral, debidamente validado, además se realiza la interpretación de estos hallazgos, conforme a las variables.

4.1. Análisis descriptivo de las variables

Para obtener el análisis descriptivo, se ha procedido a aplicar los instrumentos que corresponde a un cuestionario con 15 interrogantes y con escala de Likert por cada variable, con el fin de considerarlos como parte de la interpretación global de la muestra.

4.2. Organizativa

Por su parte, para el análisis de los resultados obtenidos de cada cuestionario, se ha procedido a dividirlos en dos secciones, con la finalidad de presentar hallazgos más claros para los investigadores.

4.2.1. Resultados obtenidos con la aplicación del instrumento para evaluación del desempeño laboral

Se obtuvieron los siguientes resultados, al aplicar el instrumento para evaluación del desempeño laboral, a los docentes del Instituto Tecnológico Superior Vicente Rocafuerte de la ciudad de Guayaquil

TABLA 1. CUMPLIMIENTO DE OBJETIVOS

| Calificación | Opción | Frecuencia | Porcentaje |
|--------------|---------------|------------|-------------|
| 1 | Nunca | 1 | 1% |
| 2 | Casi nunca | 6 | 5% |
| 3 | Algunas veces | 28 | 21% |
| 4 | Casi siempre | 46 | 35% |
| 5 | Siempre | 51 | 39% |
| Total | | 132 | 100% |

Nota. Respuestas cuestionario

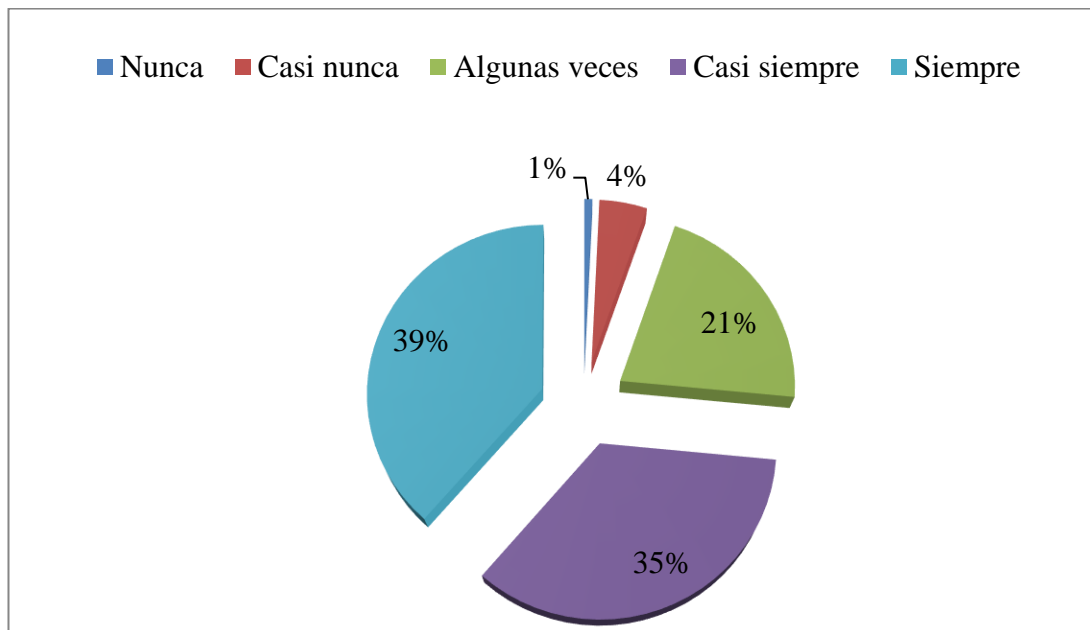


Figura 1 . Cumplimiento de objetivos

Nota. Respuestas cuestionario

Los resultados obtenidos, mediante la aplicación del instrumento, referente a la pregunta 1, se evidenció que el 74% de los docentes del Instituto, siempre o casi siempre su trabajo les permite cumplir con los objetivos de tipo profesional y personal, mientras que, el 21% manifestó que algunas veces es posible cumplirlo y el 6% escogió que casi nunca y nunca. Estos hallazgos demuestran que, la mayoría de educadores, consiguen el logro de objetivos. Sin embargo, una cuarta parte de ellos, presentan inconformidad, lo que puede implicar algún tipo de insatisfacción en sus labores.

TABLA 2. AFECTACIÓN DEL RENDIMIENTO POR ESTADO EMOCIONAL

| Calificación | Opción | Frecuencia | Porcentaje |
|--------------|---------------|------------|-------------|
| 1 | Nunca | 39 | 30% |
| 2 | Casi nunca | 38 | 29% |
| 3 | Algunas veces | 19 | 14% |
| 4 | Casi siempre | 24 | 18% |
| 5 | Siempre | 12 | 9% |
| | Total | 132 | 100% |

Nota. Respuestas cuestionario

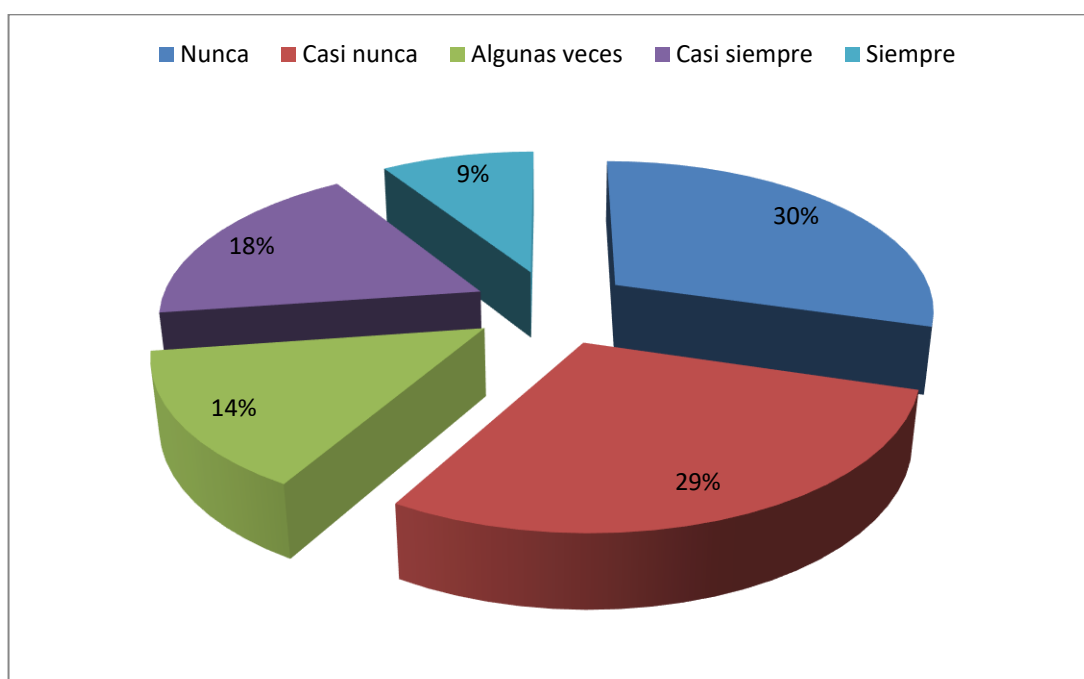


Figura 2. Afectación del rendimiento por estado emocional

Nota. Respuestas cuestionario

Los resultados obtenidos, mediante la aplicación del instrumento, referente a la pregunta 2, se mostró que el 59% de los docentes del Instituto, nunca y casi nunca, expresaron que su trabajo se ve afectado por el estado emocional, mientras que, el 27% manifestó que siempre y casi siempre experimentan la dependencia emocional para realizar sus labores y el 14% eligió algunas veces. Estos hallazgos demuestran que, pese a que, el trabajador presente estados emocionales cambiantes, no permite que su desempeño laboral se vea involucrado. Sin embargo, más de una cuarta parte de docentes, se ven inquietados por los cambios emocionales exaltados que pueden influir en su permanencia laboral.

TABLA 3. FUNCIONES LABORALES ACORDE A LOS OBJETIVOS PROFESIONALES

| Calificación | Opción | Frecuencia | Porcentaje |
|--------------|---------------|------------|-------------|
| 1 | Nunca | 3 | 2% |
| 2 | Casi nunca | 7 | 5% |
| 3 | Algunas veces | 22 | 17% |
| 4 | Casi siempre | 55 | 42% |
| 5 | Siempre | 45 | 34% |
| Total | | 132 | 100% |

Nota. Respuestas cuestionario

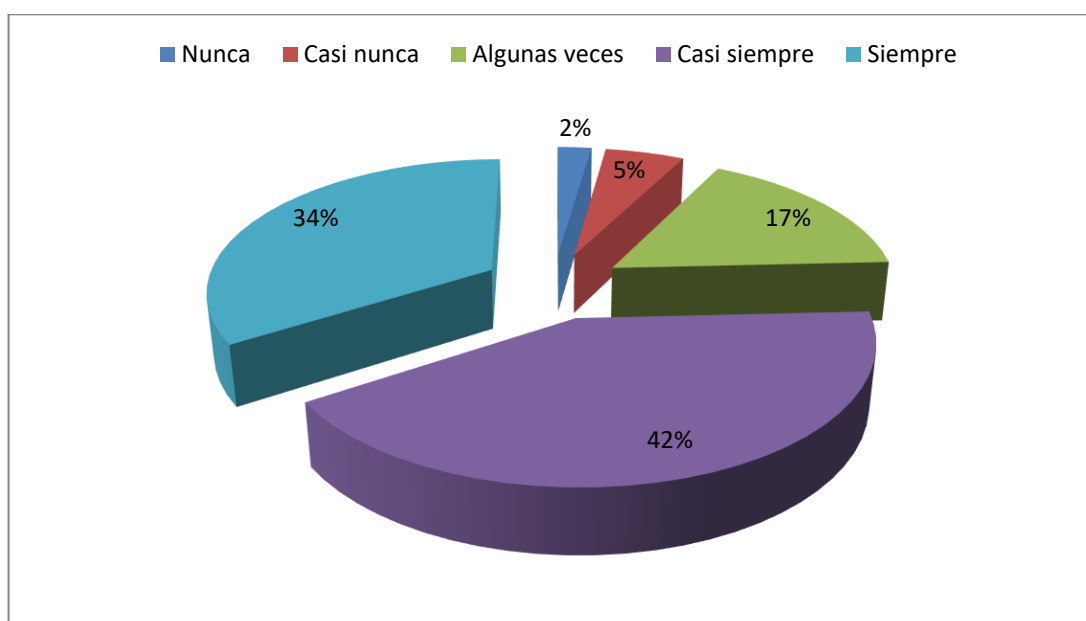


Figura 3. Funciones laborales acorde a los objetivos profesionales

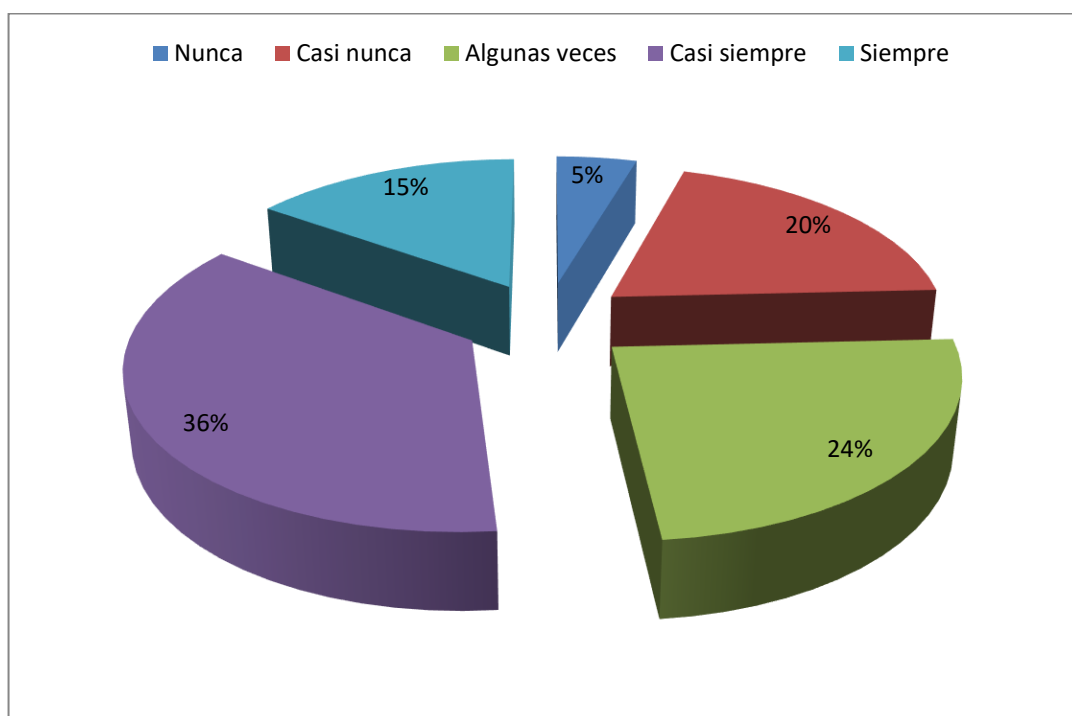
Nota. Respuestas cuestionario

Los resultados obtenidos, mediante la aplicación del instrumento, referente a la pregunta 3, se mostró que el 76% de los docentes del Instituto, expresaron que siempre y casi siempre, sus actividades laborales satisfacen sus objetivos profesionales, mientras que, el 17% manifestó que algunas veces y el 7% indicó nunca y casi nunca. Estos hallazgos demuestran que, la gran mayoría de educadores consideran que las funciones que desarrollan dentro de la Institución, son vinculadas a sus objetivos profesionales, por lo que, pueden mostrar satisfacción de su trabajo. No obstante, casi la cuarta parte de encuestados, no consideran que las actividades sean parte de su crecimiento profesional, por lo que, puede influir en el desempeño, al no satisfacer sus expectativas.

TABLA 4. RECUPERACIÓN DE ENERGÍA DENTRO DE LOS DESCANSOS

| Calificación | Opción | Frecuencia | Porcentaje |
|--------------|---------------|------------|-------------|
| 1 | Nunca | 6 | 5% |
| 2 | Casi nunca | 26 | 20% |
| 3 | Algunas veces | 32 | 24% |
| 4 | Casi siempre | 48 | 36% |
| 5 | Siempre | 20 | 15% |
| | Total | 132 | 100% |

Nota. Respuestas cuestionario

**Figura 4. Recuperación de energía dentro de los descansos**

Nota. Respuestas cuestionario

Los resultados obtenidos, mediante la aplicación del instrumento, referente a la pregunta 4, se mostró que el 51% de los docentes del Instituto en cuestión, expresaron que siempre y casi siempre, los descansos dentro de la jornada laboral ayudan a recuperar la energía, mientras tanto, el 24% eligió que algunas veces y el 25% restante indicó nunca y casi nunca. Estos hallazgos demuestran que, solo la mitad de los educadores sienten que los descansos, contribuyen a recargar su vitalidad, por lo que, la otra mitad, concordaron, que estas pausas dentro de la jornada son insuficientes, debido al poco tiempo, lo cual impide que, los educadores desarrollen sus actividades con eficiencia.

TABLA 5. ACTIVIDADES RECREATIVAS CON LA FAMILIA

| Calificación | Opción | Frecuencia | Porcentaje |
|--------------|---------------|------------|-------------|
| 1 | Nunca | 9 | 7% |
| 2 | Casi nunca | 15 | 11% |
| 3 | Algunas veces | 33 | 25% |
| 4 | Casi siempre | 38 | 29% |
| 5 | Siempre | 37 | 28% |
| | Total | 132 | 100% |

Nota. Respuestas cuestionario

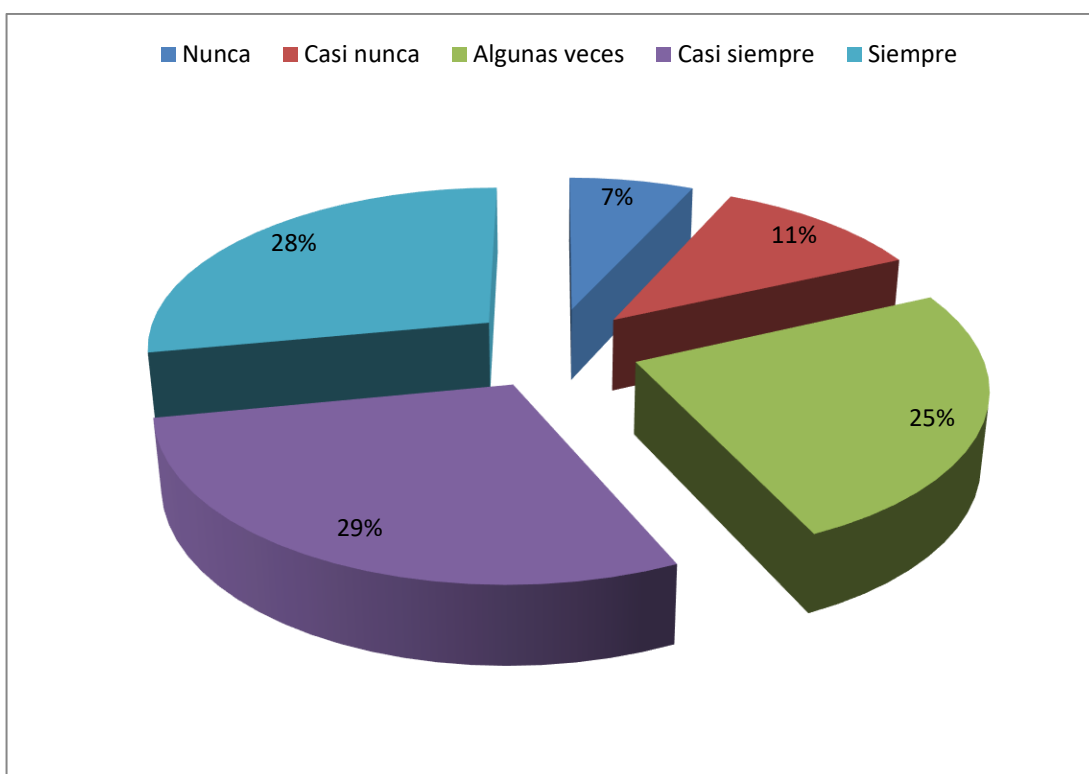


Figura 5. Actividades recreativas con la familia

Nota. Respuestas cuestionario

Los resultados obtenidos, mediante la aplicación del instrumento, referente a la pregunta 5, se mostró que el 59% de los docentes del Instituto, expresaron que siempre y casi siempre, realizan actividades recreativas con sus familias, mientras que, el 25% eligió que algunas veces y el 18% restante indicó nunca y casi nunca. Estos hallazgos demuestran que, más de la mitad de los pedagogos, una vez que finaliza la jornada laboral, planifican actividades para distraerse en familia, lo que contribuye en la liberación de tensión, estrés o cansancio. Sin embargo, la otra parte de encuestados, manifestaron la ausencia de estas acciones, muchas veces por el mismo agotamiento físico y mental de sus labores en la institución

TABLA 6. ACTIVIDADES DESARROLLADAS FUERA DEL HORARIO LABORAL

| Calificación | Opción | Frecuencia | Porcentaje |
|--------------|---------------|------------|-------------|
| 1 | Nunca | 4 | 3% |
| 2 | Casi nunca | 28 | 21% |
| 3 | Algunas veces | 40 | 30% |
| 4 | Casi siempre | 41 | 31% |
| 5 | Siempre | 19 | 14% |
| Total | | 132 | 100% |

Nota. Respuestas cuestionario

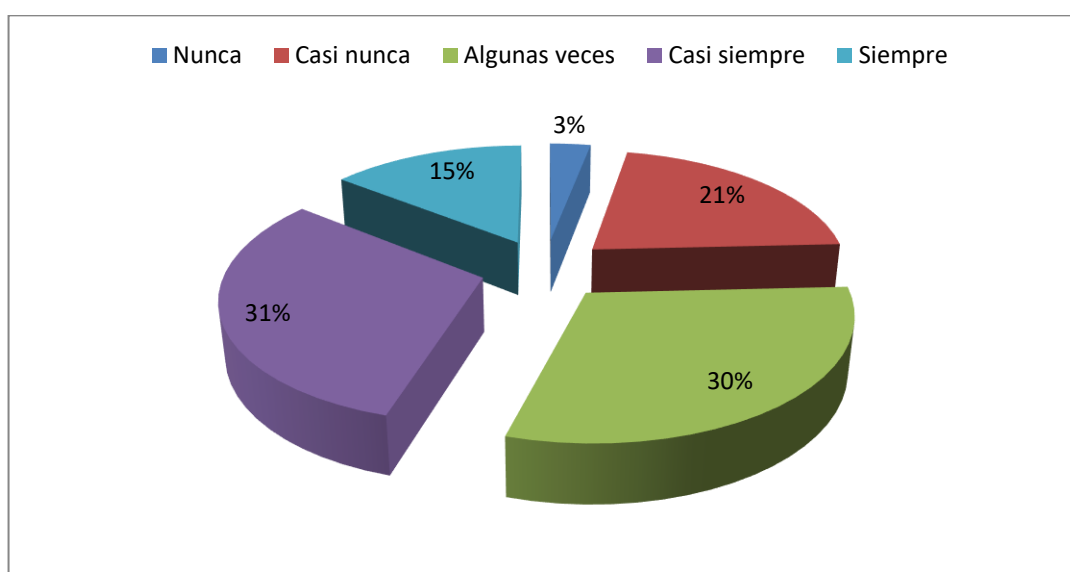


Figura 6. Actividades desarrolladas fuera del horario laboral

Nota. Respuestas cuestionario

Los resultados obtenidos, mediante la aplicación del instrumento, referente a la pregunta 6, se mostró que el 45% de los docentes del Instituto, expresaron que siempre y casi siempre, desarrollan actividades relacionadas al trabajo, mientras que, el 30% indicó que algunas veces y el 24% restante eligió nunca y casi nunca. Estos hallazgos reflejan que, casi la mitad de los profesores, ocupan en su mayoría de veces, los fines de semana para continuar realizando actividades académicas, al igual que, la otra parte de los encuestados que manifestaron que por lo menos, algunas veces al mes tienen ocupaciones académicas en sus días libres, esto puede relacionarse a algún tipo de retraso del cronograma de la institución, por lo que, los trabajadores deben cumplir para evitar contratiempos.

TABLA 7. ACTIVIDADES DESARROLLADAS EN VACACIONES

| Calificación | Opción | Frecuencia | Porcentaje |
|---------------------|---------------|-------------------|-------------------|
| 1 | Nunca | 19 | 14% |
| 2 | Casi nunca | 27 | 20% |
| 3 | Algunas veces | 33 | 25% |
| 4 | Casi siempre | 36 | 27% |
| 5 | Siempre | 17 | 13% |
| | Total | 132 | 100% |

Nota. Respuestas cuestionario

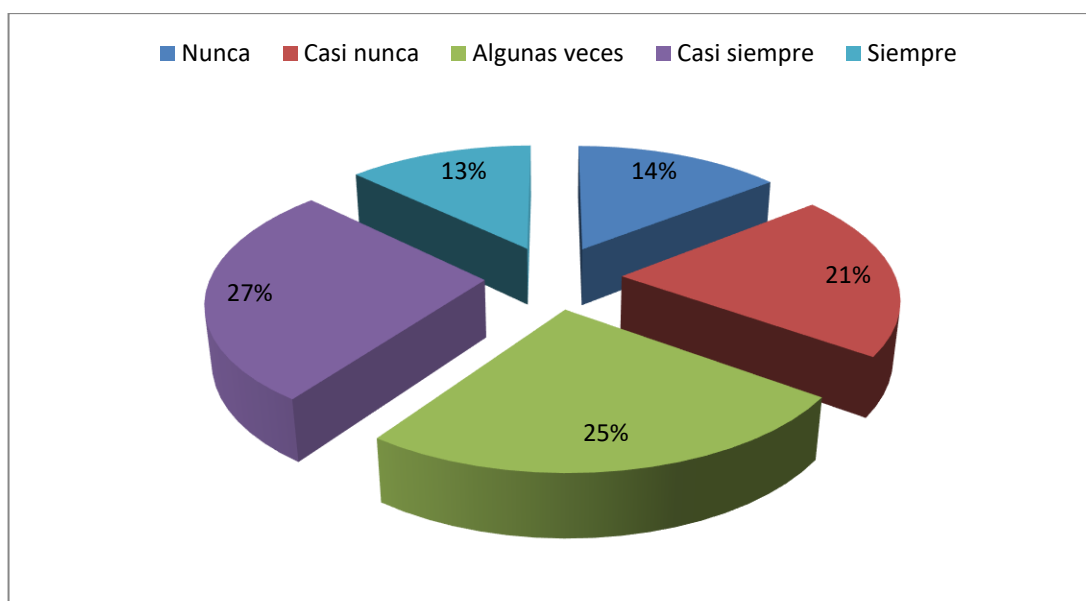


Figura 7. Actividades desarrolladas en vacaciones

Nota. Respuestas cuestionario

Los resultados obtenidos, mediante la aplicación del instrumento, referente a la pregunta 7, se mostró que el 40% de los docentes del Instituto, expresaron que siempre y casi siempre, desarrollan actividades relacionadas al trabajo durante sus vacaciones, mientras que, el 25% indicó que algunas veces y el 34% restante seleccionó nunca y casi nunca. Estos hallazgos reflejan que, más de la mitad de los profesores en sus periodos de vacaciones, continúan realizando actividades académicas, siempre o algunas veces, lo cual influye en que, el docente tenga un descanso óptimo, que le permita integrarse a sus labores con buena energía y vitalidad. Por otro lado, solo una pequeña parte, disfruta de su licencia vacacional para realizar otras actividades no relacionadas al trabajo.

TABLA 8. AFECTACIÓN FAMILIAR POR ACTIVIDADES EXTRAS

| Calificación | Opción | Frecuencia | Porcentaje |
|--------------|---------------|------------|-------------|
| 1 | Nunca | 20 | 15% |
| 2 | Casi nunca | 34 | 26% |
| 3 | Algunas veces | 39 | 30% |
| 4 | Casi siempre | 32 | 24% |
| 5 | Siempre | 7 | 5% |
| | Total | 132 | 100% |

Nota. Respuestas cuestionario

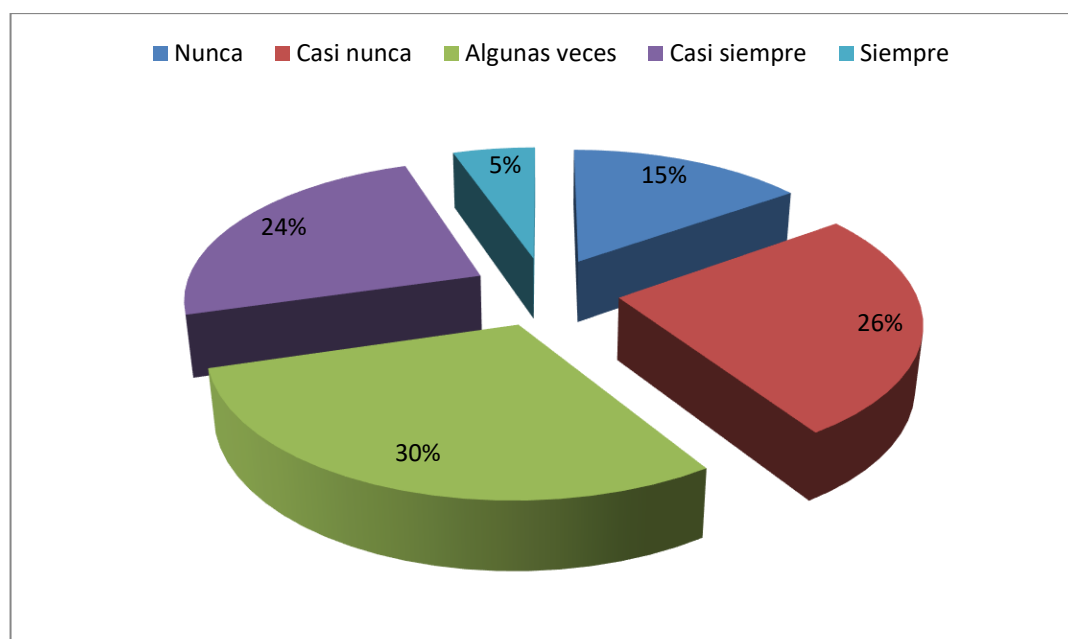


Figura 8. Afectación familiar por actividades extras

Nota. Respuestas cuestionario

Los resultados obtenidos, mediante la aplicación del instrumento, referente a la pregunta 8, el 41% de los educadores indicaron que nunca y casi nunca, las actividades extra laborales, ha influido en su relación familiar, sin embargo, el 30% de los docentes del Instituto, manifestaron que, en algunas veces las actividades realizadas fuera de la jornada laboral a influido en su familia, mientras que, y el 29% restante manifestó siempre y casi siempre. Estos hallazgos reflejan que, siendo continuo o en ocasiones, en que los docentes realizan actividades académicas en sus hogares, ha repercutido en la relación de pareja o en la comunión con sus seres queridos, debido a que, al reducir el tiempo, se minimizan las actividades recreativas o la ejecución de cualquier otra diligencia.

TABLA 9. SATISFACCIÓN DE LAS NECESIDADES DEL HOGAR

| Calificación | Opción | Frecuencia | Porcentaje |
|--------------|---------------|------------|-------------|
| 1 | Nunca | 9 | 7% |
| 2 | Casi nunca | 30 | 23% |
| 3 | Algunas veces | 54 | 41% |
| 4 | Casi siempre | 29 | 22% |
| 5 | Siempre | 10 | 7% |
| | Total | 132 | 100% |

Nota. Respuestas cuestionario

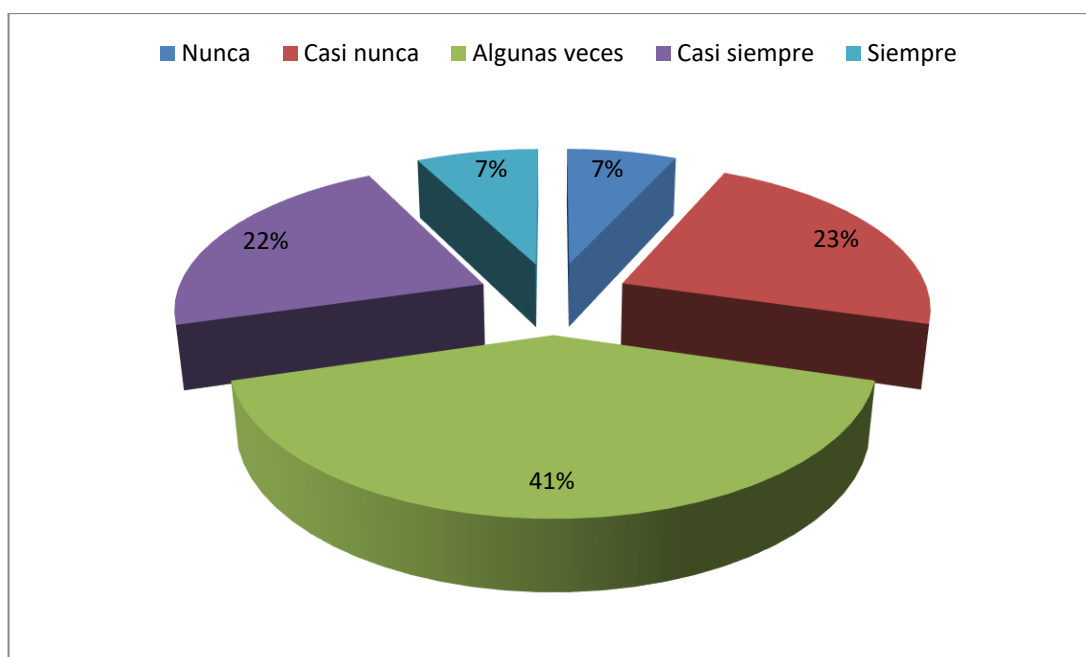


Figura 9. Satisfacción de las necesidades del hogar

Nota. Respuestas cuestionario

Los resultados obtenidos, mediante la aplicación del instrumento, referente a la pregunta 9, el 41% de los educadores indicaron que algunas veces, las remuneraciones satisfacen las necesidades del hogar, mientras que, el 30% manifestó que, nunca y casi nunca y el 29% restante eligió siempre y casi siempre. Estos hallazgos pueden evidenciar, que la mayoría de los docentes de la institución no se sienten totalmente satisfechos con la remuneración percibida, debido a que, no logran suplir con las necesidades básicas del hogar, ya que, algunos conforman una familia de tres o cuatro integrantes, sin embargo, solo una pequeña parte, considera que su retribución alcanza, esto podría ser, debido al no tener cargas familiares.

TABLA 10. SATISFACCIÓN DE LAS NECESIDADES DE EDUCACIÓN U OTRAS

| Calificación | Opción | Frecuencia | Porcentaje |
|--------------|---------------|------------|-------------|
| 1 | Nunca | 15 | 11% |
| 2 | Casi nunca | 42 | 32% |
| 3 | Algunas veces | 40 | 30% |
| 4 | Casi siempre | 33 | 25% |
| 5 | Siempre | 2 | 2% |
| Total | | 132 | 100% |

Nota. Respuestas cuestionario

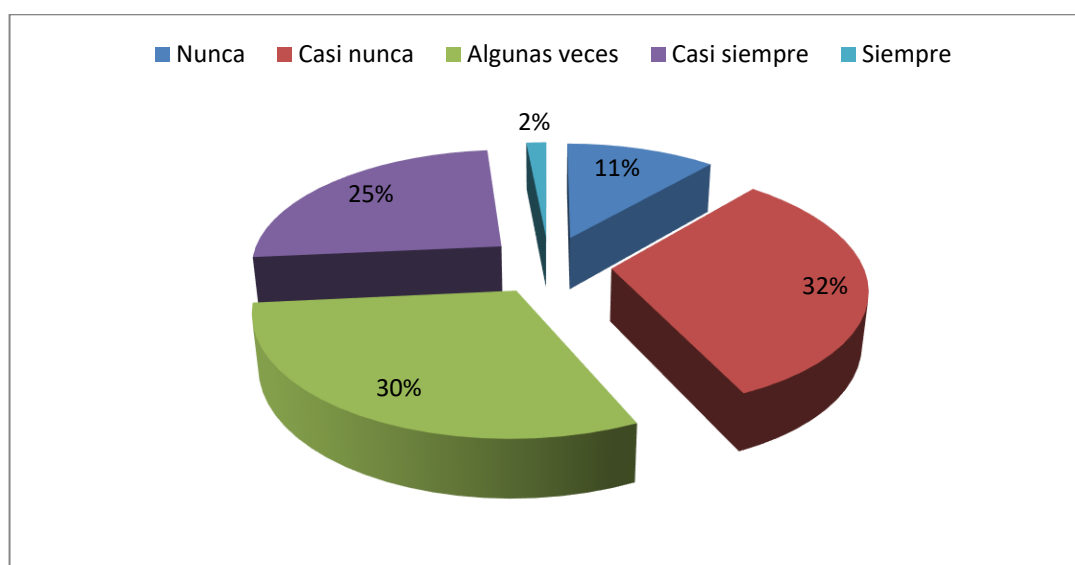


Figura 10. Satisfacción de las necesidades de educación u otras

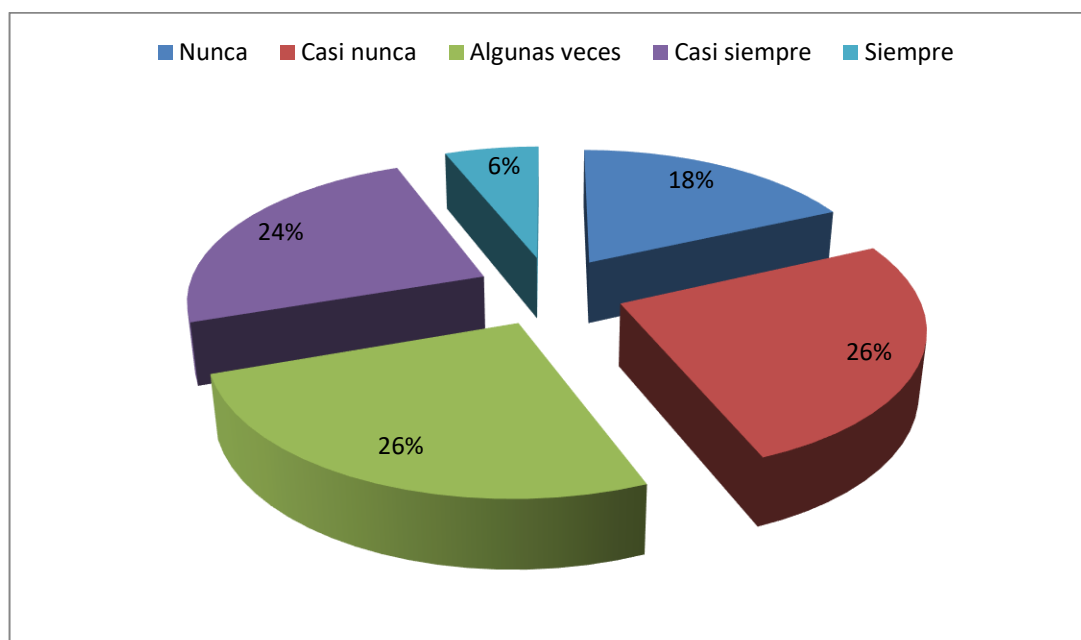
Nota. Respuestas cuestionario

Los resultados obtenidos, mediante la aplicación del instrumento, referente a la pregunta 10, el 43% de los docentes indicaron que nunca y casi nunca, las remuneraciones satisfacen las necesidades de educación u otras, mientras que, el 30% manifestó que, algunas veces y el 27% restante eligió siempre y casi siempre. Estos hallazgos reflejan, que la mayoría de los docentes de la institución mostraron insatisfacción, debido a que, el sueldo que perciben no suple con las necesidades de educación, mucho menos para otro tipo de necesidad, como por ejemplo salud, que son necesarios para el bienestar de la familia, sin mencionar que la calidad de vida, se mantiene en un nivel medio.

TABLA 11. REMUNERACIÓN ACORDE A LAS FUNCIONES LABORALES

| Calificación | Opción | Frecuencia | Porcentaje |
|--------------|---------------|------------|-------------|
| 1 | Nunca | 24 | 18% |
| 2 | Casi nunca | 34 | 26% |
| 3 | Algunas veces | 34 | 26% |
| 4 | Casi siempre | 32 | 24% |
| 5 | Siempre | 8 | 6% |
| | Total | 132 | 100% |

Nota. Respuestas cuestionario

**Figura 11. Remuneración acorde a las funciones laborales**

Nota. Respuestas cuestionario

Los resultados obtenidos, mediante la aplicación del instrumento, referente a la pregunta 11, el 44% de los docentes indicaron que nunca y casi nunca, las remuneraciones son acordes a las actividades que desarrollan, mientras que, el 30% optó por el siempre y casi siempre y 26% eligió algunas veces. Estos hallazgos reflejan, que casi la mitad de los docentes, no están de acuerdo con la remuneración que reciben mensualmente, debido a que, las funciones que cumplen a diario, contraen algo de complejidad o que no corresponde a su área y que, además, continúan realizando actividades académicas fuera de la jornada laboral, la cual debe ser reconocida como horas extras.

TABLA 12. SANCIONES EN LOS ÚLTIMOS 12 MESES

| Calificación | Opción | Frecuencia | Porcentaje |
|--------------|---------------|------------|-------------|
| 1 | Nunca | 117 | 88% |
| 2 | Casi nunca | 13 | 10% |
| 3 | Algunas veces | 1 | 1% |
| 4 | Casi siempre | 1 | 1% |
| 5 | Siempre | 0 | 0% |
| Total | | 132 | 100% |

Nota. Respuestas cuestionario

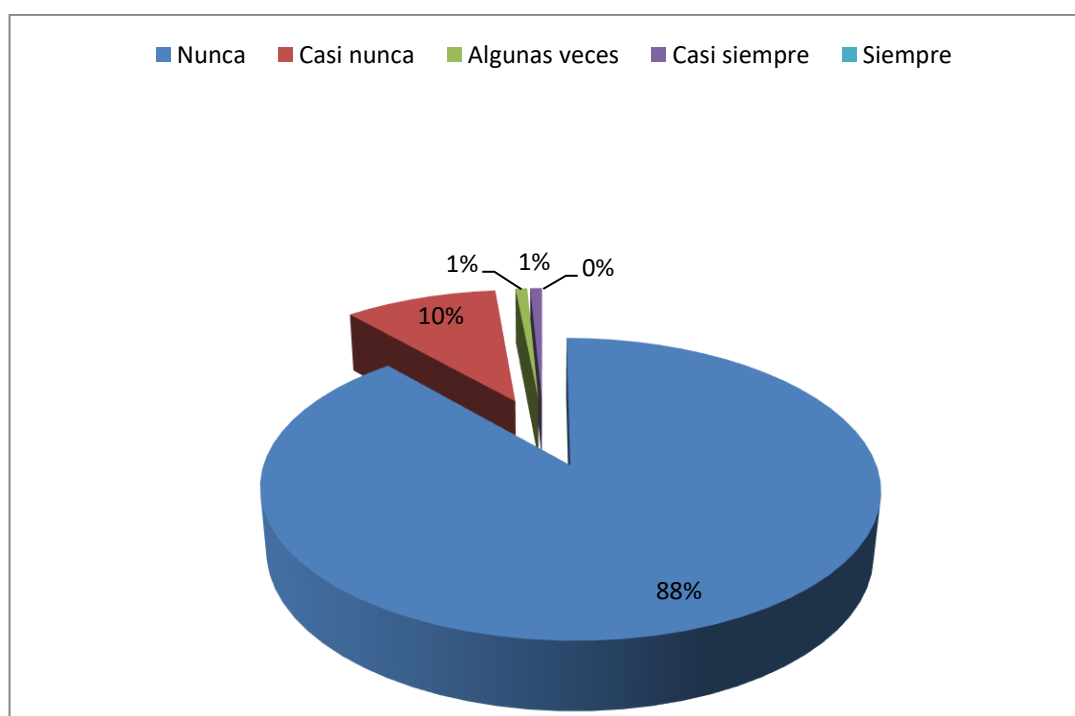


Figura 12. Sanciones en los últimos 12 meses

Nota. Respuestas cuestionario

Los resultados obtenidos, mediante la aplicación del instrumento, referente a la pregunta 12, el 98% de los docentes indicaron que nunca y casi nunca, han sido sancionados durante los últimos 12 meses. Sin embargo, solo el 1% optó por alguna vez o casi siempre haber sido multados por situaciones fuera de alcance. Estos hallazgos evidencian, que los docentes de la institución, durante el cumplimiento del periodo académico, no han sido disciplinados, lo que se puede agregar también que, pese a las dificultades imprevistas, los educadores han cumplido con sus actividades laborales.

TABLA 13. AUSENCIA EN LOS ÚLTIMOS 12 MESES

| Calificación | Opción | Frecuencia | Porcentaje |
|--------------|---------------|------------|-------------|
| 1 | Nunca | 90 | 68% |
| 2 | Casi nunca | 35 | 26% |
| 3 | Algunas veces | 5 | 4% |
| 4 | Casi siempre | 1 | 1% |
| 5 | Siempre | 1 | 1% |
| Total | | 132 | 100% |

Nota. Respuestas cuestionario

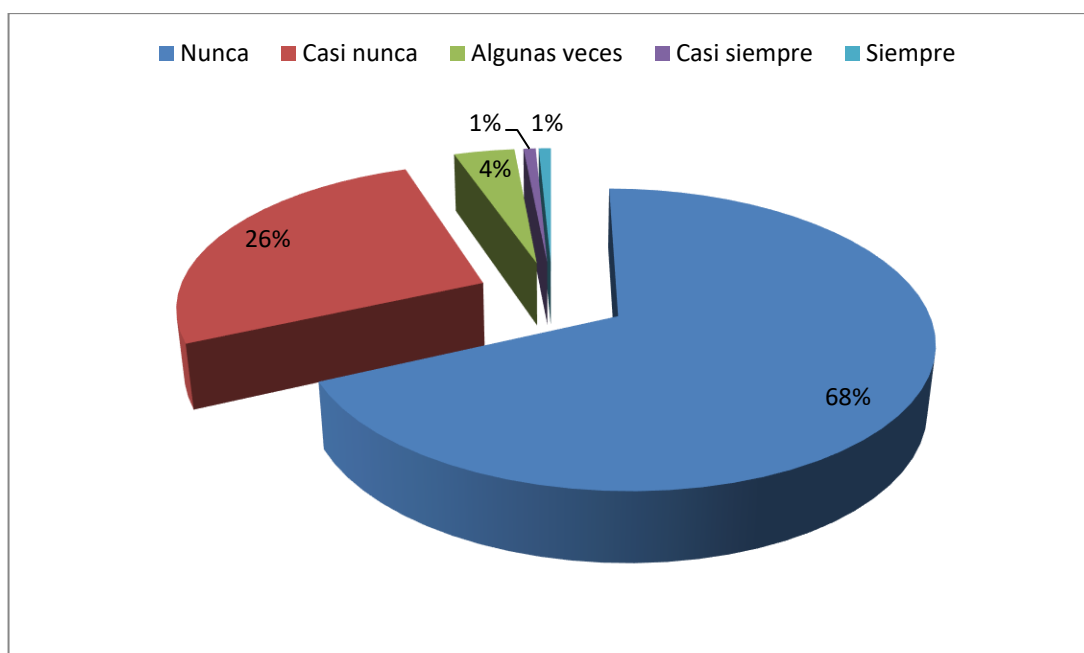


Figura 13. Ausencia en los últimos 12 meses

Nota. Respuestas cuestionario

Los resultados obtenidos, mediante la aplicación del instrumento, referente a la pregunta 13, el 94% de los docentes indicaron que nunca y casi nunca, se han ausentado de su trabajo, mientras que, el 4% manifestó que, algunas veces y el 1% restante eligió siempre y casi siempre. Estos hallazgos evidencian, que la mayoría de los docentes de la institución, indicaron que, hasta el momento de la aplicación de las encuestas, no han faltado a su lugar de trabajo, por lo que, el cumplimiento de sus actividades laborales, se ha continuado desarrollando con total normalidad. Sin embargo, un pequeño porcentaje, manifestó que alguna vez, han tenido que faltar a sus funciones, esto debido a enfermedades u otras situaciones negativas, que han impedido presentarse a la institución.

TABLA 14. DESCANSO MÉDICO EN LOS ÚLTIMOS 12 MESES: RIESGO LABORAL

| Calificación | Opción | Frecuencia | Porcentaje |
|--------------|---------------|------------|-------------|
| 1 | Nunca | 89 | 68% |
| 2 | Casi nunca | 32 | 24% |
| 3 | Algunas veces | 7 | 5% |
| 4 | Casi siempre | 4 | 3% |
| 5 | Siempre | 0 | 0% |
| Total | | 132 | 100% |

Nota. Respuestas cuestionario

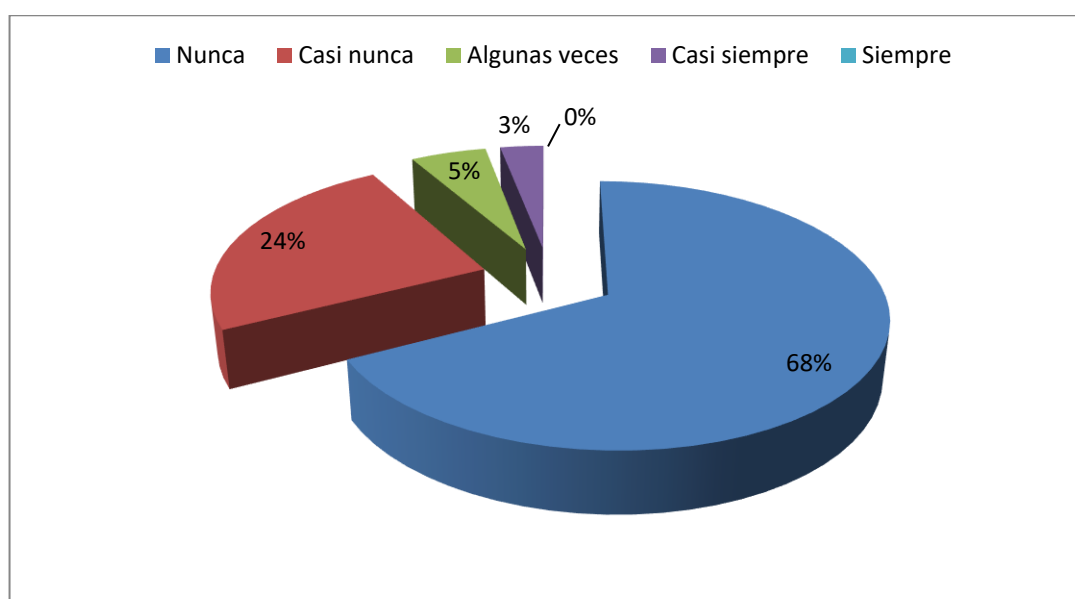


Figura 14. Descanso médico en los últimos 12 meses: riesgo laboral

Nota. Respuestas cuestionario

Los resultados obtenidos, mediante la aplicación del instrumento, referente a la pregunta 14, el 92% de los docentes indicaron que nunca y casi nunca, han obtenido descanso médico, mientras que, el 5% manifestó que, algunas veces y el 3% restante eligió casi siempre. Estos hallazgos evidencian, que los docentes que forman parte de la institución, hasta el momento de la aplicación de las encuestas, no han hecho uso de descansos médicos, por lo que, continúan con el ejercicio de sus actividades. Sin embargo, se reflejó que algunos educadores, han padecido de una enfermedad, accidentes o riesgos laborales provocados por la sobrecarga laboral, por lo que, han tomado días de descansos para aliviar su malestar e incorporarse a sus puestos de trabajo.

TABLA 15. DESCANSO MÉDICO EN LOS ÚLTIMOS 12 MESES: FUERA DEL TRABAJO

| Calificación | Opción | Frecuencia | Porcentaje |
|--------------|---------------|------------|-------------|
| 1 | Nunca | 85 | 64% |
| 2 | Casi nunca | 27 | 20% |
| 3 | Algunas veces | 9 | 7% |
| 4 | Casi siempre | 5 | 4% |
| 5 | Siempre | 6 | 5% |
| Total | | 132 | 100% |

Nota. Respuestas cuestionario

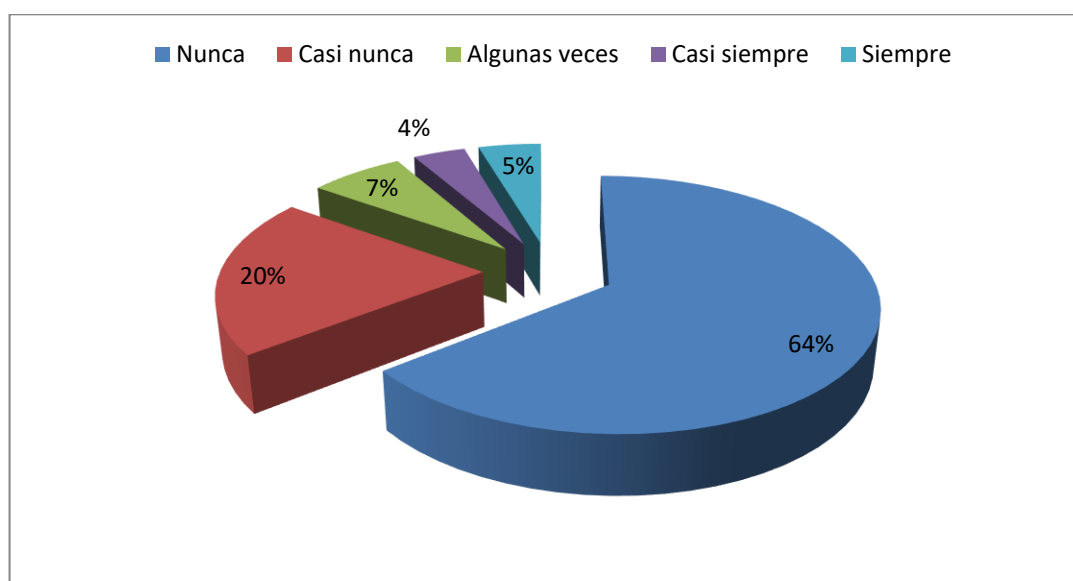


Figura 15. Descanso médico en los últimos 12 meses: fuera del trabajo

Nota. Respuestas cuestionario

Los resultados obtenidos, mediante la aplicación del instrumento, referente a la pregunta 15, el 84% de los docentes indicaron que nunca y casi nunca, han obtenido descanso médico por accidentes fuera del trabajo, mientras que, el 7% manifestó que, algunas veces y el 9% restante eligió siempre y casi siempre. Estos hallazgos evidencian, que los docentes de la institución, en los últimos 12 meses, hasta el momento de la aplicación de las encuestas, no han obtenido descansos médicos por ningún tipo, por lo que, continúan con el ejercicio de sus actividades normalmente. No obstante, un pequeño porcentaje recalcó que, por actos negativos imprevistos fuera de la jornada laboral, se han visto obligados a mantenerse ausentes en sus puestos de trabajos, dado a que, han influido en su bienestar.

TABLA 16. AGOTAMIENTO AL TERMINAR LA JORNADA

| Calificación | Opción | Frecuencia | Porcentaje |
|--------------|---------------|------------|-------------|
| 1 | Nunca | 4 | 3% |
| 2 | Casi nunca | 19 | 14% |
| 3 | Algunas veces | 57 | 43% |
| 4 | Casi siempre | 43 | 33% |
| 5 | Siempre | 9 | 7% |
| | Total | 132 | 100% |

Nota. Respuestas cuestionario

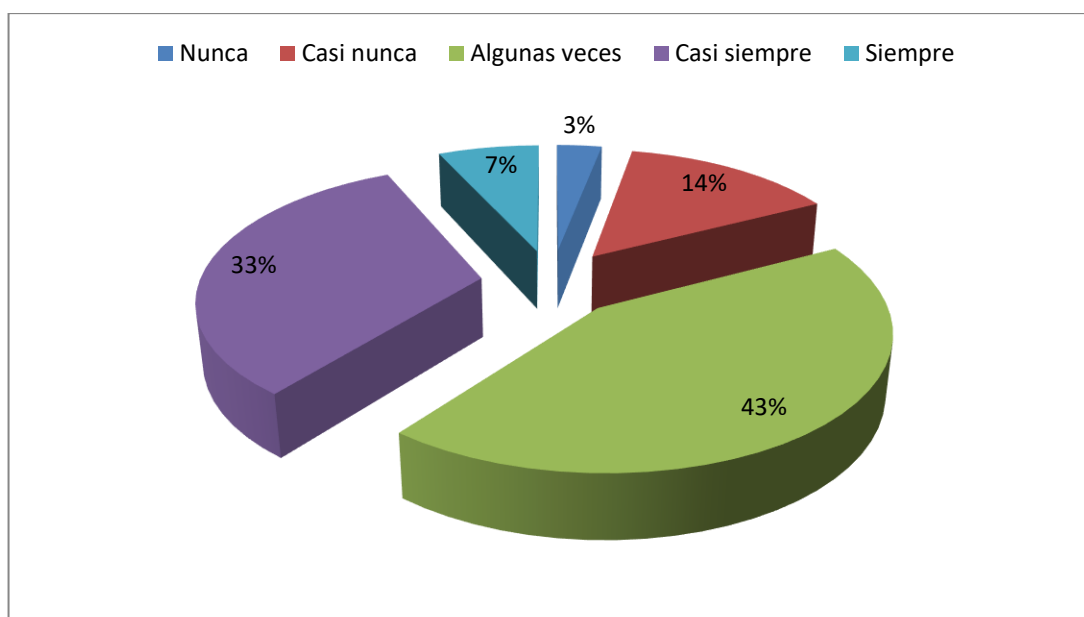


Figura 16. Agotamiento al terminar la jornada

Nota. Respuestas cuestionario

Los resultados obtenidos, mediante la aplicación del instrumento de Maslach, referente a la pregunta 16, el 43% de los educadores del Instituto Tecnológico Vicente Rocafuerte de la ciudad de Guayaquil, manifestaron que algunas veces se han sentido agotados luego de la jornada laboral, mientras que, el 40% indicó siempre y casi siempre padecieron de una debilitación y el 17% restante eligió nunca y casi nunca. Estos hallazgos evidencian que, dentro de la dimensión del agotamiento emocional, un poco más de las tres cuartas partes de los docentes encuestados, en algunas ocasiones o de forma continua, han experimentaron el agotamiento físico o mental, luego de culminar con sus labores, por lo que, se debe considerar importante el análisis del estado de salud, para evitar que los colaboradores padezcan de algún síndrome, como en el caso de la enfermedad de Burnout, que posee relación a este componente.

TABLA 17. CANSANCIO EN EL NUEVO DÍA DE TRABAJO

| Calificación | Opción | Frecuencia | Porcentaje |
|--------------|---------------|------------|-------------|
| 1 | Nunca | 28 | 21% |
| 2 | Casi nunca | 43 | 33% |
| 3 | Algunas veces | 45 | 34% |
| 4 | Casi siempre | 11 | 8% |
| 5 | Siempre | 5 | 4% |
| | Total | 132 | 100% |

Nota. Respuestas cuestionario

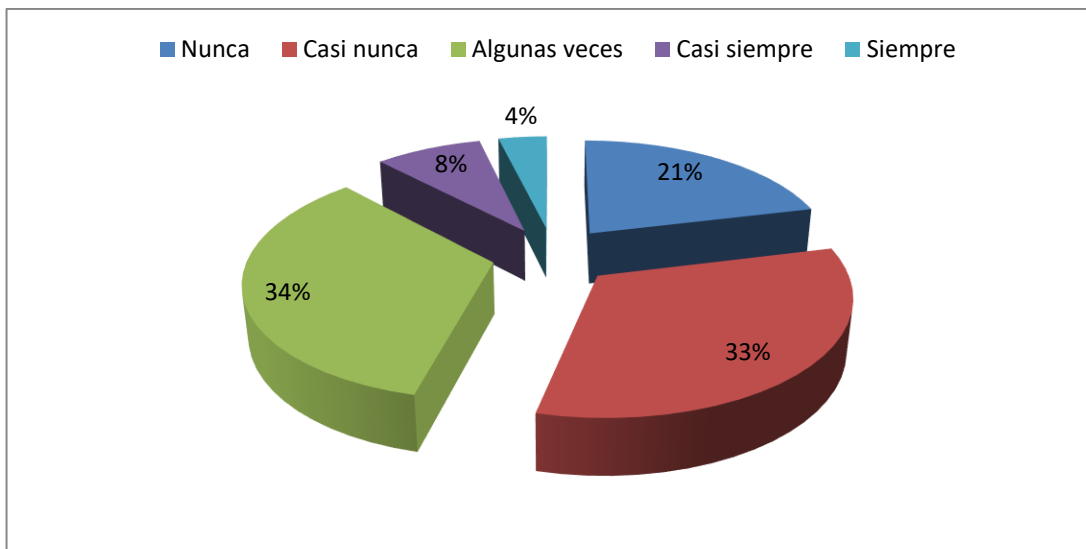


Figura 17. Cansancio en el nuevo día de trabajo

Nota. Respuestas cuestionario

Los resultados obtenidos, mediante la aplicación del instrumento de Maslach, referente a la pregunta 17, el 54% de los educadores del Instituto Tecnológico Vicente Rocafuerte de la ciudad de Guayaquil, manifestaron que nunca y casi nunca se sintieron cansados al inicio de un nuevo día laboral. Sin embargo, el 34% indicó que algunas veces experimentaron el cansancio continuo y el 12% restante estimó que siempre y casi siempre inician el día de manera cansando. Estos hallazgos evidencian que, dentro de la dimensión del agotamiento emocional, casi la mitad de los docentes encuestados, algunas veces o en la mayoría de las veces, enfrentan el inicio de un nuevo día de manera cansada, lo que, puede influir en el desarrollo de sus actividades, ya que, la persona padece de signos o síntomas de agotamiento, desgano, fatiga e incluso quememportismo por continuar con sus labores, lo que a su vez puede afectar al desempeño de las funciones académicas.

TABLA 18. ESTUDIANTES TRATADOS COMO OBJETOS

| Calificación | Opción | Frecuencia | Porcentaje |
|--------------|---------------|------------|-------------|
| 1 | Nunca | 113 | 86% |
| 2 | Casi nunca | 13 | 10% |
| 3 | Algunas veces | 4 | 3% |
| 4 | Casi siempre | 2 | 1% |
| 5 | Siempre | 0 | 0% |
| | Total | 132 | 100% |

Nota. Respuestas cuestionario

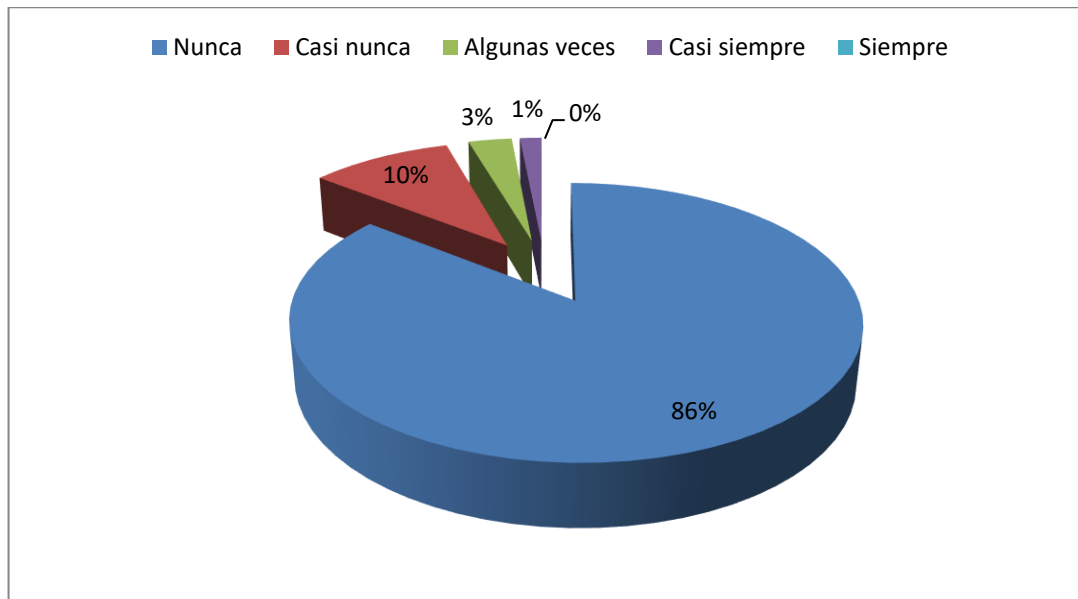


Figura 18. Estudiantes tratados como objetos

Nota. Respuestas cuestionario

Los resultados obtenidos, mediante la aplicación del instrumento de Maslach, referente a la pregunta 18, el 96% de los educadores del Instituto Tecnológico Vicente Rocafuerte de la ciudad de Guayaquil, manifestaron que nunca y casi nunca han cambiado el trato con los estudiantes, por su parte, el 3% indicó que algunas veces ha percibido que sus alumnos han sido tratados como objetos y el 1% restante el indicó que casi siempre ocurre esta mala experiencia. Estos hallazgos evidencian que, en la mayoría de los docentes, el agotamiento emocional, no influyen en los cambios de humor o de cómo tratar a los individuos, en este caso, en los estudiantes, se ha mantenido los valores como: el respeto, la empatía, la amabilidad, la responsabilidad en mutuas personas. Sin embargo, es necesario que se analice a los colaboradores que presentan cambios repentinos para mermar cualquier situación negativa.

TABLA 19. TENSIÓN POR LABORAL EN LA INSTITUCIÓN

| Calificación | Opción | Frecuencia | Porcentaje |
|--------------|---------------|------------|-------------|
| 1 | Nunca | 63 | 48% |
| 2 | Casi nunca | 44 | 33% |
| 3 | Algunas veces | 21 | 16% |
| 4 | Casi siempre | 4 | 3% |
| 5 | Siempre | 0 | 0% |
| Total | | 132 | 100% |

Nota. Respuestas cuestionario

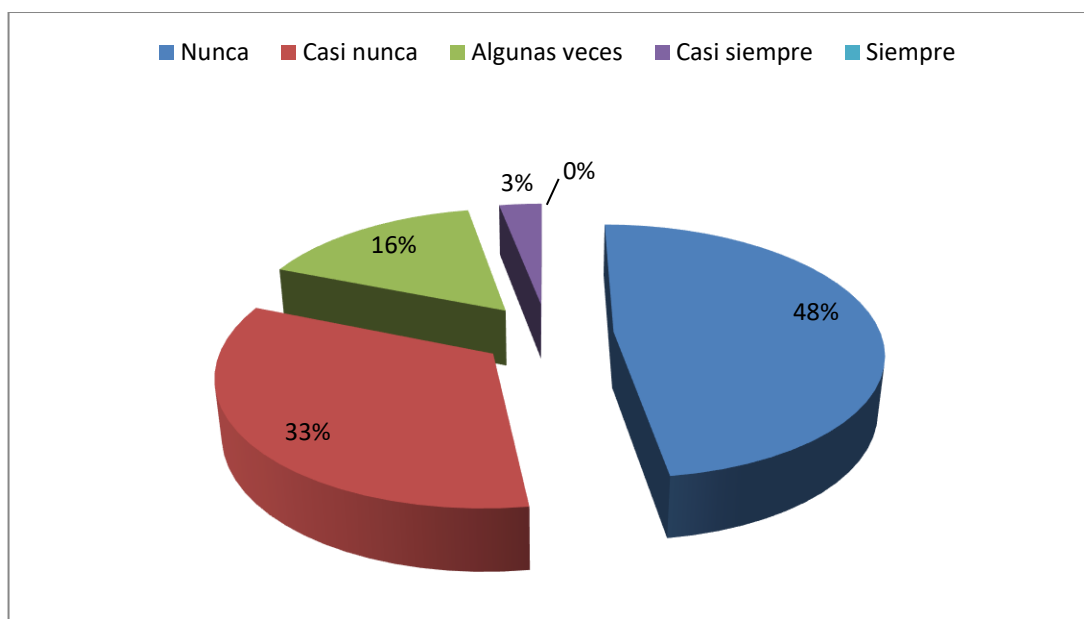


Figura 19. Tensión por laboral en la institución

Nota. Respuestas cuestionario

Los resultados obtenidos, mediante la aplicación del instrumento de Maslach, referente a la pregunta 19, el 81% de los educadores del Instituto Tecnológico Vicente Rocafuerte de la ciudad de Guayaquil, manifestaron que nunca y casi nunca trabajar dentro de la institución, ha sido considerado una tensión, por lo que, el 16% expresó que algunas veces y el 3% casi siempre. Estos hallazgos evidencian, que más de las tres cuartas partes de encuestados, concordaron en que formar parte de la institución, no representa una tensión. Sin embargo, para el pequeño porcentaje de docentes, lo ha tomado como un riesgo, debido a las actividades que se desarrollan fuera del horario laboral, lo que, para ellos, se considera algo negativo, ya que puede ocasionar problemas físicos y mentales, que se presentan como depresión, ansiedad, etc.

TABLA 20. ENFRENTAMIENTO DE PROBLEMAS

| Calificación | Opción | Frecuencia | Porcentaje |
|--------------|---------------|------------|-------------|
| 1 | Nunca | 13 | 10% |
| 2 | Casi nunca | 10 | 8% |
| 3 | Algunas veces | 11 | 8% |
| 4 | Casi siempre | 38 | 29% |
| 5 | Siempre | 60 | 45% |
| | Total | 132 | 100% |

Nota. Respuestas cuestionario

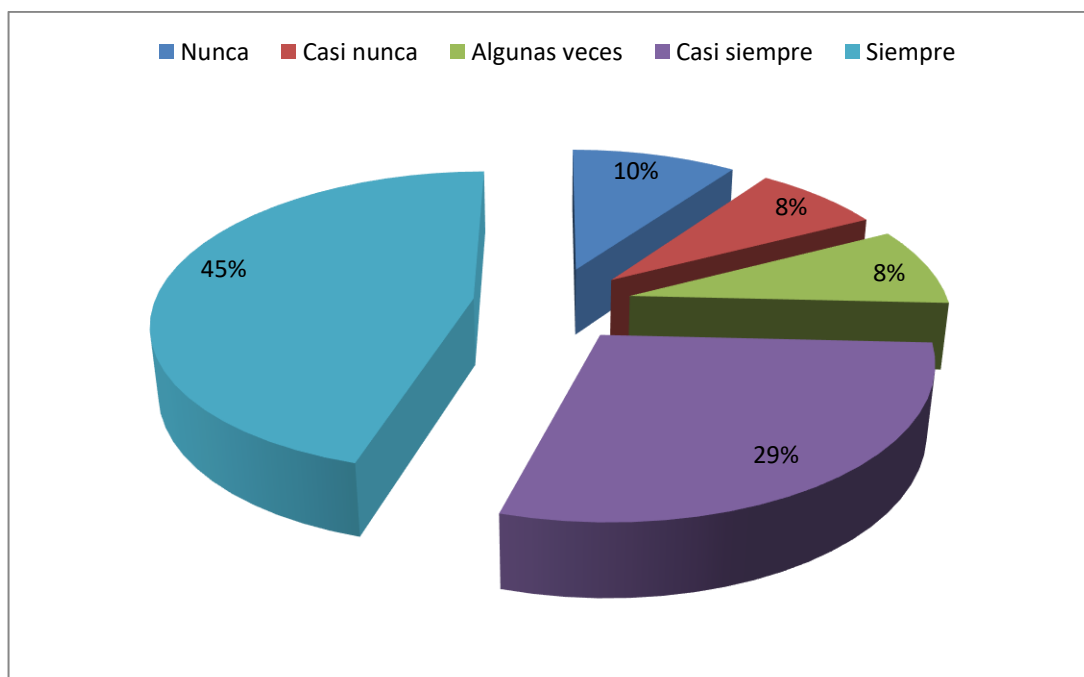


Figura 20. Enfrentamiento de problemas

Nota. Respuestas cuestionario

Los resultados obtenidos, mediante la aplicación del instrumento de Maslach, referente a la pregunta 20, el 74% de los educadores del Instituto Tecnológico Vicente Rocafuerte de la ciudad de Guayaquil, manifestaron que siempre y casi siempre se enfrentaron a los problemas con soluciones efectivas, mientras que, el 18% expresó que nunca y casi nunca resuelven los conflictos y el 8% algunas veces. Estos hallazgos evidencian, que casi las tres cuartas partes de encuestados, enfrentan los problemas que se presentan dentro de la institución, sin embargo, un porcentaje de los docentes expresaron que, en algunas ocasiones, estos conflictos no son resueltos, debido a que, está fuera de su alcance.

TABLA 21. ENDURECIMIENTO EMOCIONAL

| Calificación | Opción | Frecuencia | Porcentaje |
|--------------|---------------|------------|-------------|
| 1 | Nunca | 61 | 46% |
| 2 | Casi nunca | 42 | 32% |
| 3 | Algunas veces | 24 | 18% |
| 4 | Casi siempre | 2 | 2% |
| 5 | Siempre | 3 | 2% |
| | Total | 132 | 100% |

Nota. Respuestas cuestionario

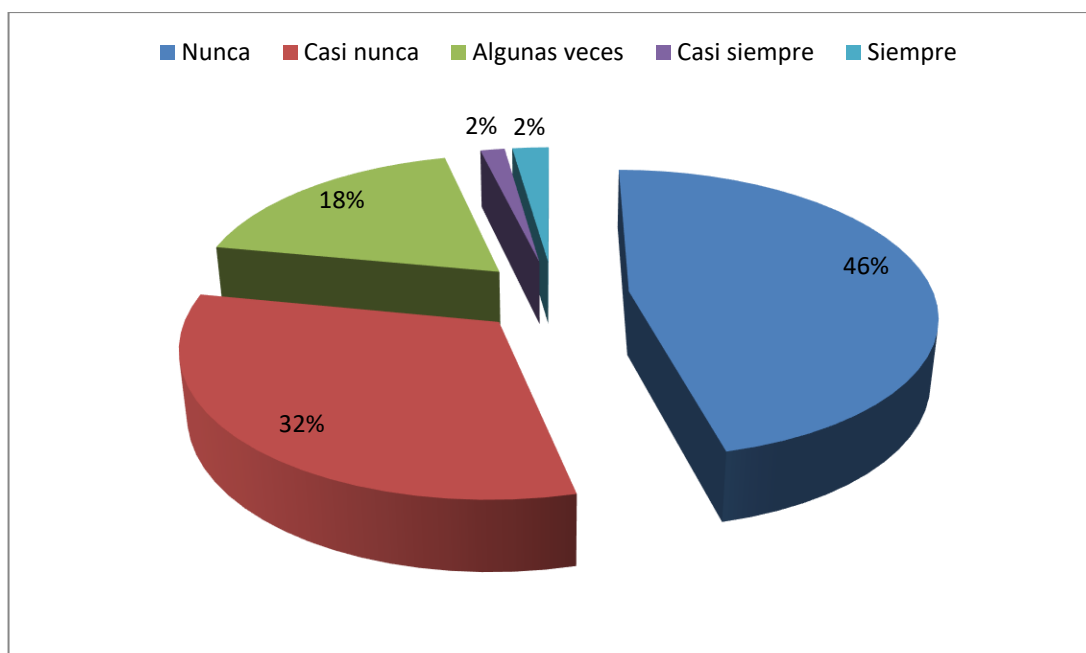


Figura 21. Endurecimiento emocional

Nota. Respuestas cuestionario

Los resultados obtenidos, mediante la aplicación del instrumento de Maslach, referente a la pregunta 21, el 78% de los educadores del Instituto Tecnológico Vicente Rocafuerte de la ciudad de Guayaquil, manifestaron que nunca y casi nunca se preocupan por endurecer sus emociones, mientras que, el 18% expresó que algunas veces y el 4% restante indicó que siempre y casi siempre. Estos hallazgos evidencian, que la mayoría de educadores no sienten preocupación alguna por endurecer sus emociones, sin embargo, casi una cuarta parte de los docentes expresaron que, el trabajar dentro de la institución y desarrollar actividades extracurriculares fuera de su horario laboral, ha cambiado la parte emocional, por lo que, en ocasiones se ha preocupado que este afecte en su relación familiar o con sus estudiantes.

TABLA 22. FRUSTACIONES POR ACTIVIDADES LABORES

| Calificación | Opción | Frecuencia | Porcentaje |
|--------------|---------------|------------|-------------|
| 1 | Nunca | 63 | 48% |
| 2 | Casi nunca | 40 | 30% |
| 3 | Algunas veces | 22 | 17% |
| 4 | Casi siempre | 5 | 4% |
| 5 | Siempre | 2 | 2% |
| Total | | 132 | 100% |

Nota. Respuestas cuestionario

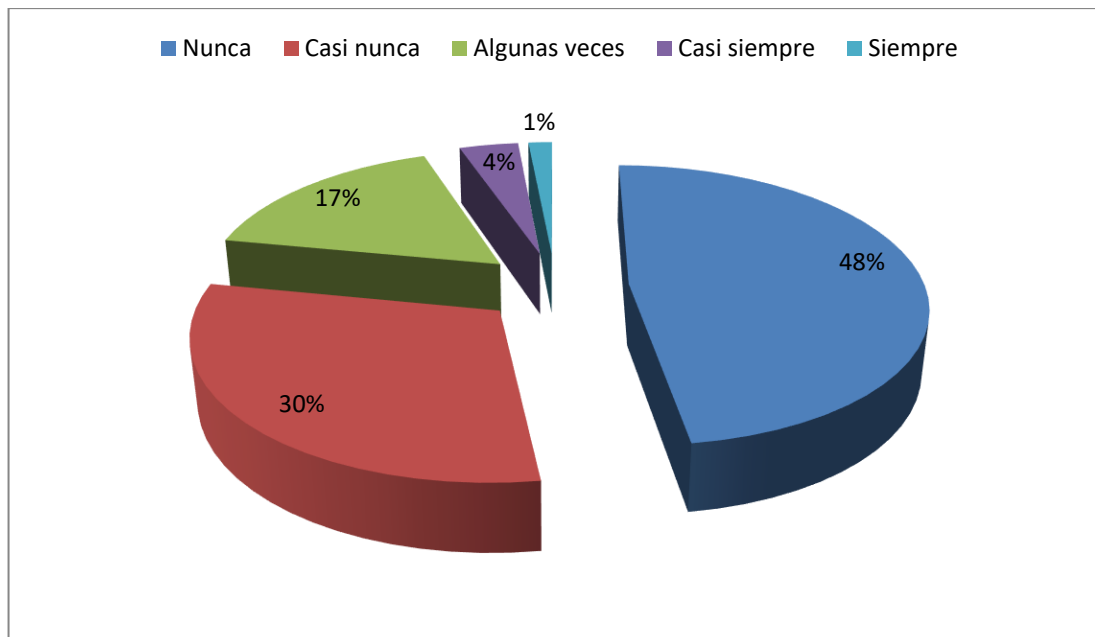


Figura 22. Frustraciones por actividades labores

Nota. Respuestas cuestionario

Los resultados obtenidos, mediante la aplicación del instrumento de Maslach, referente a la pregunta 22, el 78% de los educadores del Instituto Tecnológico Vicente Rocafuerte de la ciudad de Guayaquil, manifestaron que nunca y casi nunca se preocupan por endurecer sus emociones, mientras que, el 17% expresó que algunas veces y el 5% restante indicó que siempre y casi siempre. Estos hallazgos evidencian, que la mayoría de educadores no sintieron frustración por las actividades que desarrollan dentro de su jornada laboral, pero existe un pequeño porcentaje, que ha experimentado estados emocionales negativos, como es el caso de la frustración, desengaño, desilusión, mismas que, afectan en el rendimiento de sus funciones, debido a que, las acciones no siempre se vinculan con sus objetivos profesionales.

TABLA 23. SOBRECARGA LABORAL

| Calificación | Opción | Frecuencia | Porcentaje |
|--------------|---------------|------------|-------------|
| 1 | Nunca | 21 | 16% |
| 2 | Casi nunca | 39 | 30% |
| 3 | Algunas veces | 44 | 33% |
| 4 | Casi siempre | 15 | 11% |
| 5 | Siempre | 13 | 10% |
| | Total | 132 | 100% |

Nota. Respuestas cuestionario

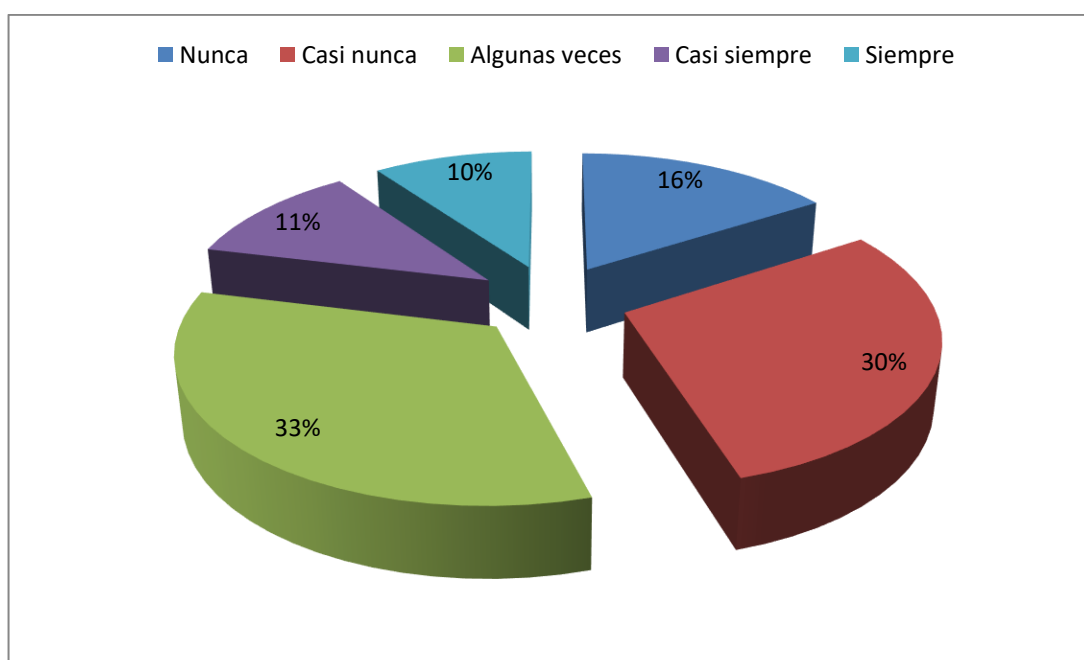


Figura 23. Sobrecarga laboral

Nota. Respuestas cuestionario

Los resultados obtenidos, mediante la aplicación del instrumento de Maslach, referente a la pregunta 23, el 46% de los docentes del Instituto Tecnológico Vicente Rocafuerte de la ciudad de Guayaquil, manifestaron que nunca y casi nunca se sienten que trabajan demasiado, mientras que, el 33% expresó que algunas veces y el 21% restante indicó que siempre y casi siempre. Estos hallazgos evidencian, que la mayoría de educadores, no sintieron que trabajan más de lo permitido, sin embargo, la mitad de los docentes expresaron que, en algunas ocasiones sintieron que sus labores son sobrecargadas, por lo que, en algunos casos experimentaron desánimos, frustraciones u otros sentimientos negativos, que desmejoran su desempeño laboral.

TABLA 24. ESTRÉS PRODUCIDO POR INTERRELACIÓN

| Calificación | Opción | Frecuencia | Porcentaje |
|--------------|---------------|------------|-------------|
| 1 | Nunca | 63 | 48% |
| 2 | Casi nunca | 48 | 36% |
| 3 | Algunas veces | 18 | 14% |
| 4 | Casi siempre | 1 | 1% |
| 5 | Siempre | 2 | 1% |
| Total | | 132 | 100% |

Nota. Respuestas cuestionario

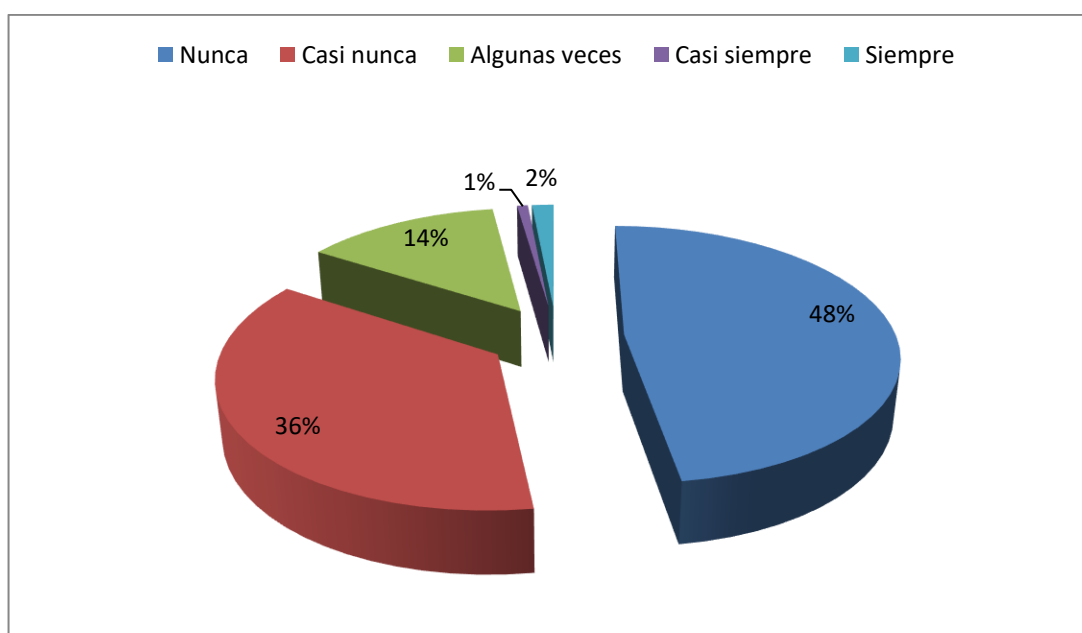


Figura 24. Estrés producido por interrelación

Nota. Respuestas cuestionario

Los resultados obtenidos, mediante la aplicación del instrumento de Maslach, referente a la pregunta 24, el 84% de los educadores del Instituto Tecnológico Vicente Rocafuerte de la ciudad de Guayaquil, manifestaron que nunca y casi nunca han sentido que trabajar directamente con compañeros y estudiantes le provoque estrés, mientras que, el 14% expresó que algunas veces y el 2% restante indicó que siempre y casi siempre. Estos hallazgos evidencian, que más de las tres cuartas partes de educadores, no sintieron que trabajar con compañeros y estudiantes ocasione estrés, sin embargo, un pequeño porcentaje de los docentes expresa lo contrario, esto puede ser, debido a la sobre carga laboral, que en conjunto provoca en la persona la desesperación.

TABLA 25. INSENSIBILIDAD CON LAS PERSONAS

| Calificación | Opción | Frecuencia | Porcentaje |
|--------------|---------------|------------|-------------|
| 1 | Nunca | 90 | 68% |
| 2 | Casi nunca | 31 | 23% |
| 3 | Algunas veces | 9 | 7% |
| 4 | Casi siempre | 2 | 2% |
| 5 | Siempre | 0 | 0% |
| Total | | 132 | 100% |

Nota. Respuestas cuestionario

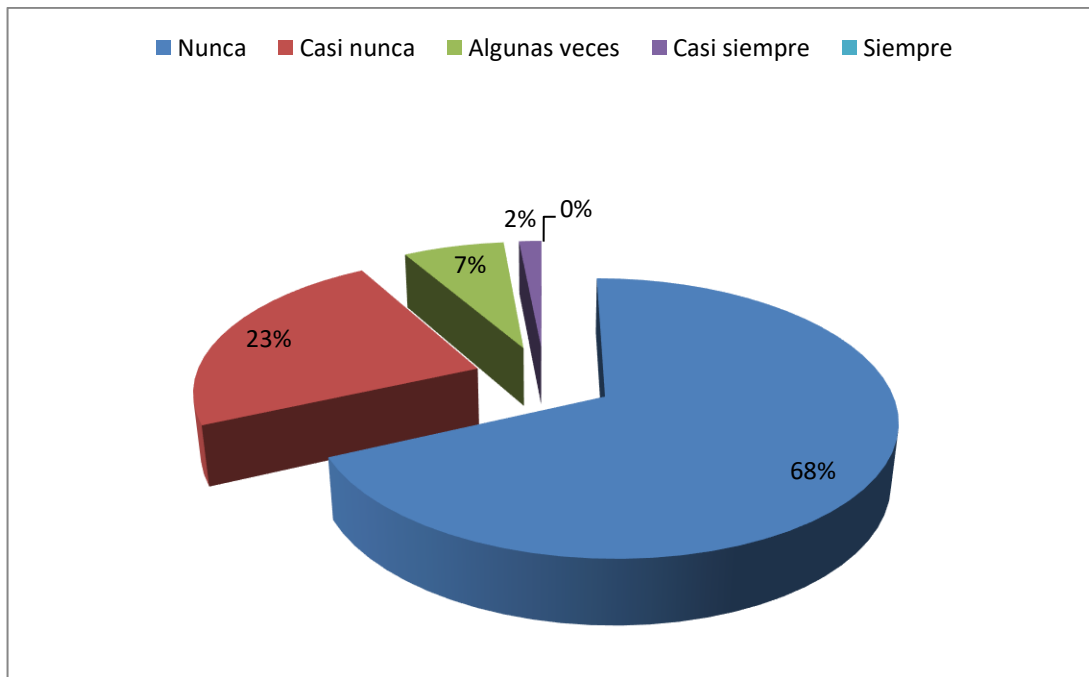


Figura 25. Insensibilidad con las personas

Nota. Respuestas cuestionario

Los resultados obtenidos, mediante la aplicación del instrumento de Maslach, referente a la pregunta 25, el 91% de los educadores del Instituto Tecnológico Vicente Rocafuerte de la ciudad de Guayaquil, manifestaron que nunca y casi nunca sintieron insensibilidad con compañeros y estudiantes, mientras que, el 7% expresó que algunas veces y el 2% casi siempre. Estos hallazgos evidencian, que la gran mayoría de docentes, no sintieron en ningún momento que mostraban insensibilidad con las demás personas de su entorno laboral, sin embargo, el pequeño porcentaje que mostró lo contrario, puede verse influido por el estrés o por situaciones momentáneas que cambian su estado de humor y hace que su forma de tratar, sea algo malo.

TABLA 26. VITALIDAD DENTRO DEL TRABAJO

| Calificación | Opción | Frecuencia | Porcentaje |
|--------------|---------------|------------|-------------|
| 1 | Nunca | 2 | 2% |
| 2 | Casi nunca | 10 | 8% |
| 3 | Algunas veces | 19 | 14% |
| 4 | Casi siempre | 54 | 41% |
| 5 | Siempre | 47 | 36% |
| Total | | 132 | 100% |

Nota. Respuestas cuestionario

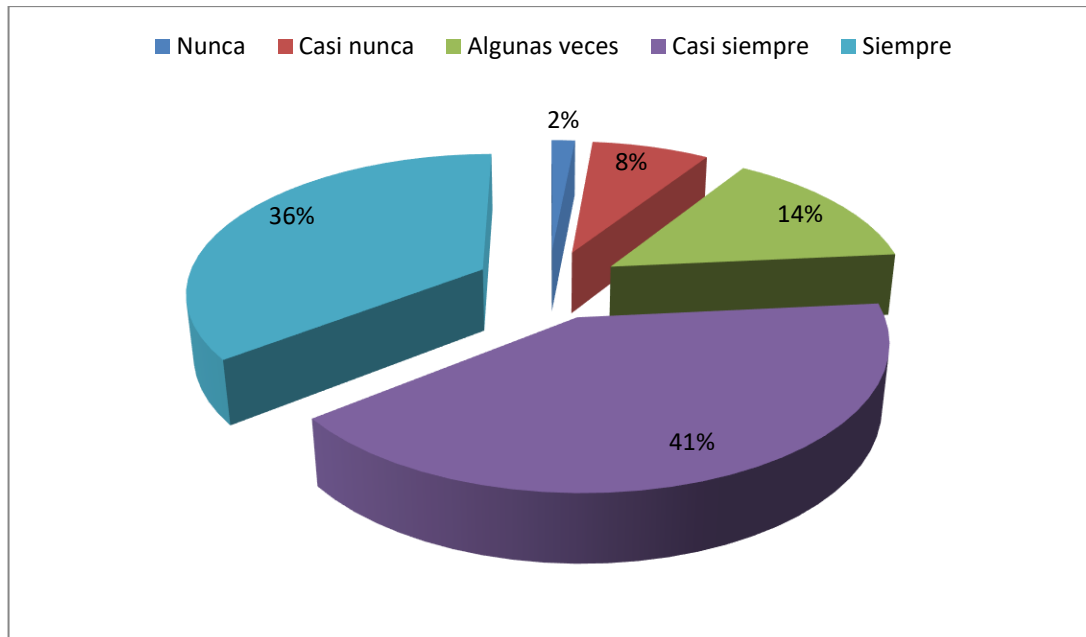


Figura 26. Vitalidad dentro del trabajo

Nota. Respuestas cuestionario

Los resultados obtenidos, mediante la aplicación del instrumento de Maslach, referente a la pregunta 26, el 77% de los educadores del Instituto Tecnológico Vicente Rocafuerte de la ciudad de Guayaquil, manifestaron que siempre y casi siempre se sintieron con mucha energía dentro del trabajo, mientras que, el 14% expresó que algunas veces y el 10% restante indicó que nunca y casi nunca. Estos hallazgos evidencian que, dentro de la dimensión de la realización personal, la mayoría de educadores sintieron que podían desarrollar sus actividades laborales, debido a que, contaban con la energía necesaria, sin embargo, casi una cuarta parte de los docentes expresaron que, en ocasiones o casi nunca, estuvieron con la vitalidad suficiente para desempeñarse adecuadamente dentro de sus puestos de trabajo.

TABLA 27. CONFORTACIÓN LUEGO AL TERMINO LABORAL

| Calificación | Opción | Frecuencia | Porcentaje |
|--------------|---------------|------------|-------------|
| 1 | Nunca | 3 | 2% |
| 2 | Casi nunca | 8 | 6% |
| 3 | Algunas veces | 21 | 16% |
| 4 | Casi siempre | 51 | 39% |
| 5 | Siempre | 49 | 37% |
| | Total | 132 | 100% |

Nota. Respuestas cuestionario

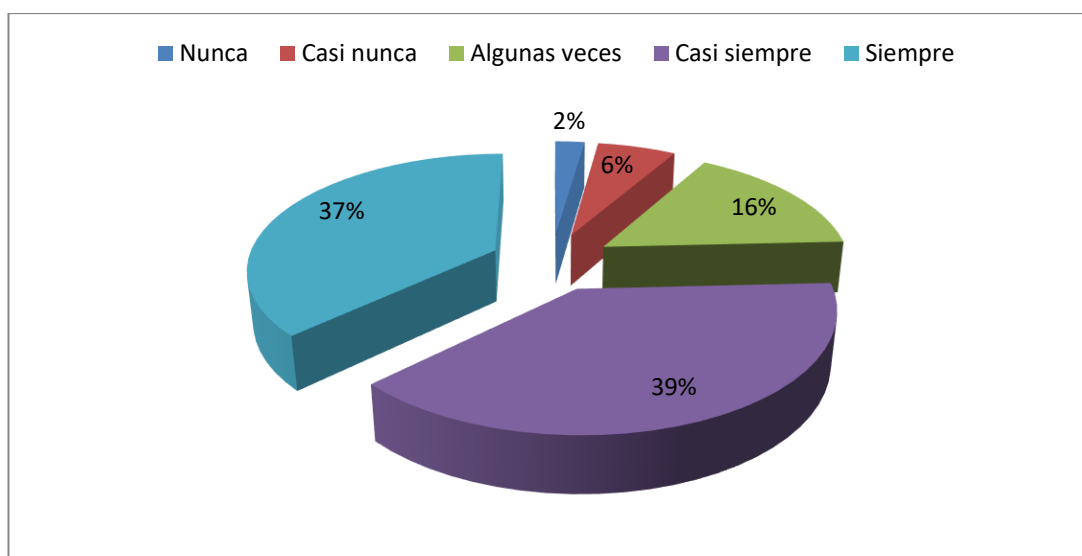


Figura 27. Confortación luego al termino laboral

Nota. Respuestas cuestionario

Los resultados obtenidos, mediante la aplicación del instrumento de Maslach, referente a la pregunta 27, el 76% de los educadores del Instituto Tecnológico Vicente Rocafuerte de la ciudad de Guayaquil, manifestaron que siempre y casi se encontraron animados luego de trabajar en conjunto, mientras que, el 16% expresó que algunas veces y el 8% restante indicó que nunca y casi nunca. Estos hallazgos evidencian, que más de las tres cuartas partes de encuestados manifestaron que siempre es necesario trabajar en conjunto con sus compañeros y estudiantes, ya que permite establecer una buena relación, lo que también anima el entorno laboral, sin embargo, casi una cuarta parte de los docentes expresaron que, en ocasiones el trabajo en conjunto, no contribuyen a su estado de ánimo, por lo que, prefieren que sus actividades sean entre educador y alumnado, para evitar malos entendido.

TABLA 28. FACILIDAD POR CREAR UN ENTORNO RELAJADO

| Calificación | Opción | Frecuencia | Porcentaje |
|--------------|---------------|------------|-------------|
| 1 | Nunca | 1 | 1% |
| 2 | Casi nunca | 6 | 5% |
| 3 | Algunas veces | 15 | 11% |
| 4 | Casi siempre | 44 | 33% |
| 5 | Siempre | 66 | 50% |
| | Total | 132 | 100% |

Nota. Respuestas cuestionario

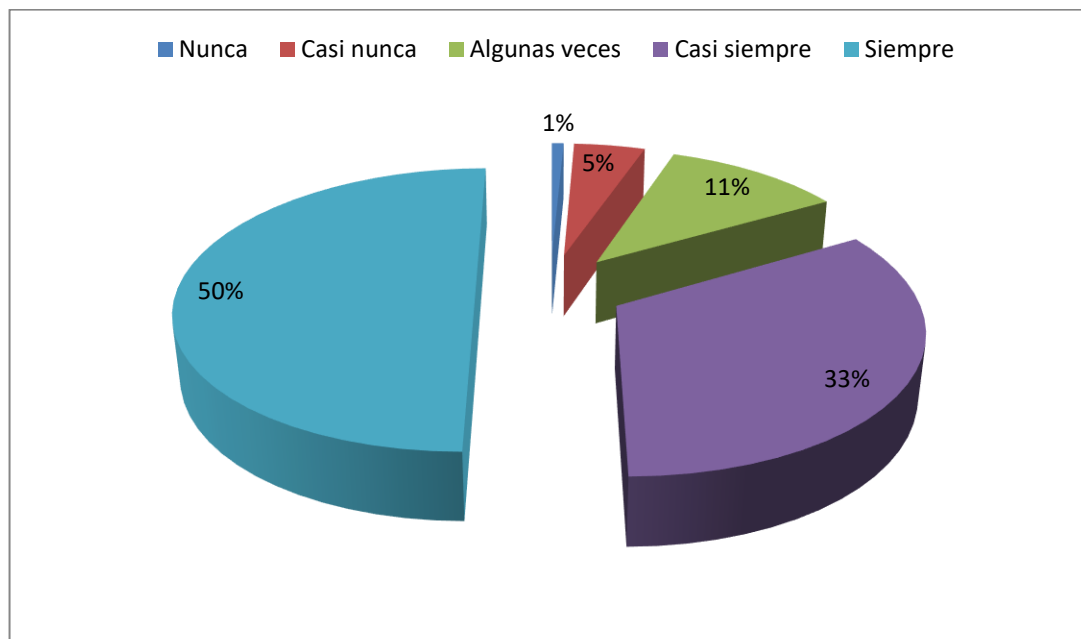


Figura 28. Facilidad por crear un entorno relajado

Nota. Respuestas cuestionario

Los resultados obtenidos, mediante la aplicación del instrumento de Maslach, referente a la pregunta 28, el 83% de los educadores del Instituto Tecnológico Vicente Rocafuerte de la ciudad de Guayaquil, manifestaron que siempre y casi siempre crearon ambientes adecuados para continuar sus actividades conjunto a sus compañeros y estudiantes, mientras que, el 11% expresó que algunas veces y el 6% restante indicó que nunca y casi nunca. Estos hallazgos evidencian, que la mayoría de educadores tuvieron la facilidad de modificar el entorno, ya que, para ellos, es importante que las actividades laborales sean realizadas eficientemente, y que además la comunión con las demás personas, sea positiva.

**TABLA 29. PROBLEMAS EMOCIONALES TRATADOS
ADECUADAMENTE**

| Calificación | Opción | Frecuencia | Porcentaje |
|--------------|---------------|------------|-------------|
| 1 | Nunca | 7 | 5% |
| 2 | Casi nunca | 18 | 14% |
| 3 | Algunas veces | 25 | 19% |
| 4 | Casi siempre | 43 | 33% |
| 5 | Siempre | 39 | 30% |
| | Total | 132 | 100% |

Nota. Respuestas cuestionari

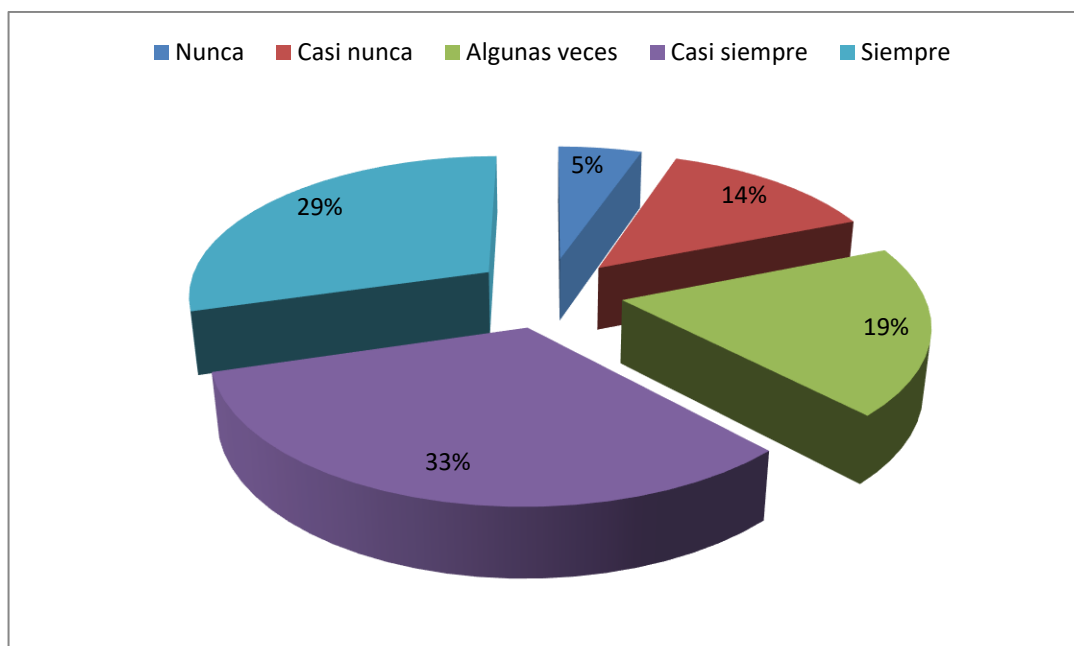


Figura 29. Problemas emocionales tratados adecuadamente

Nota. Respuestas cuestionario

Los resultados obtenidos, mediante la aplicación del instrumento de Maslach, referente a la pregunta 29, el 63% de los educadores del Instituto Tecnológico Vicente Rocafuerte de la ciudad de Guayaquil, manifestaron que siempre y casi siempre sintieron que los problemas emocionales fueron tratados adecuadamente, mientras que, el 19% expresó que algunas veces, nunca y casi nunca. Estos hallazgos evidencian, que más de la mitad de educadores estuvieron conforme con el trato de sus problemas emocionales, ya que pudieron ser entendidos por lo que, presentaban en su momento, sin experimentar conflictos o algún tipo de discriminación.

TABLA 30. LOGROS LABORALES

| Calificación | Opción | Frecuencia | Porcentaje |
|--------------|---------------|------------|-------------|
| 1 | Nunca | 4 | 3% |
| 2 | Casi nunca | 9 | 7% |
| 3 | Algunas veces | 17 | 13% |
| 4 | Casi siempre | 33 | 25% |
| 5 | Siempre | 69 | 52% |
| | Total | 132 | 100% |

Nota. Respuestas cuestionario

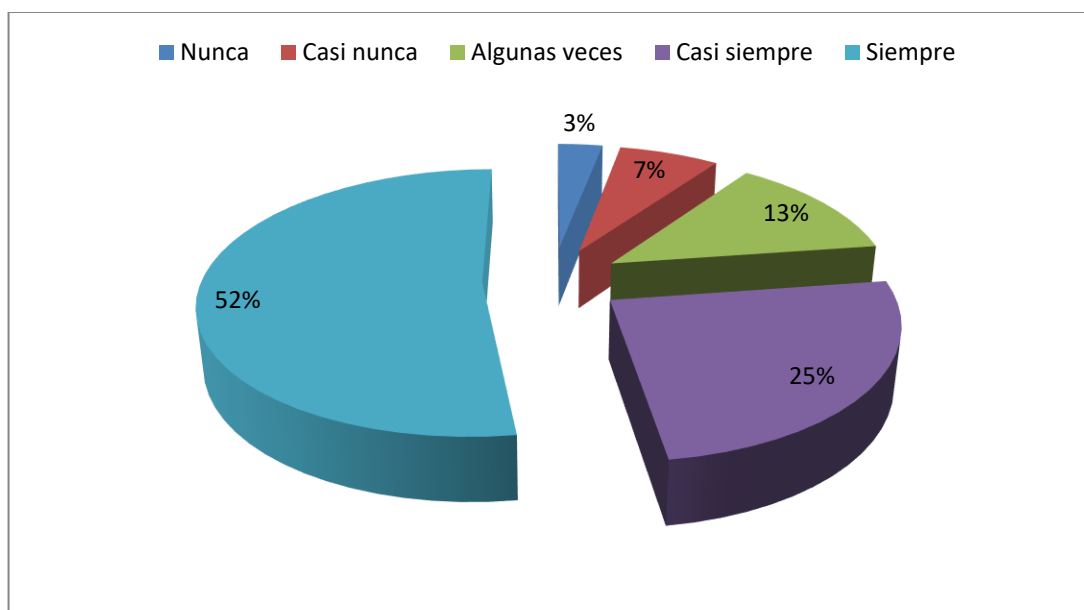


Figura 30. Logros laborales

Nota. Respuestas cuestionario

Los resultados obtenidos, mediante la aplicación del instrumento de Maslach, referente a la pregunta 30, el 77% de los educadores del Instituto Tecnológico Vicente Rocafuerte de la ciudad de Guayaquil, manifestaron que siempre y casi siempre logran conseguir cumplir con sus satisfacciones laborales, mientras que, el 13% expresó que algunas veces y el 10% restante indicó que nunca y casi nunca. Estos hallazgos evidencian, que más de las tres cuartas partes de educadores sintieron que lograron cumplir con sus expectativas laborales, por lo que, reflejaron actitud positiva, sin embargo, una parte de los encuestados expresaron lo contrario, lo que es necesario que este grupo se complemente en actividades relacionadas a sus propósitos profesionales, para evitar un mal desempeño.

4.2.2. Calificación obtenida con la aplicación del instrumento para evaluación de desempeño del personal

A continuación, se exponen las calificaciones obtenidas, al aplicar el instrumento para evaluación del desempeño laboral, a los docentes del Instituto Tecnológico Vicente Rocafuerte de la ciudad de Guayaquil, de conformidad con los resultados observados en el anexo 3.

Para el efecto, se presenta en primer lugar, los resultados del instrumento para evaluación del desempeño laboral, asociados a la sección de logro de objetivos.



Figura 31. Resultados de la calificación del instrumento para evaluación de desempeño laboral en docentes del Instituto Tecnológico Vicente Rocafuerte.

Sección Logro de objetivos

Nota. Respuestas cuestionario

Como se puede observar, el 45% de los docentes del Instituto Tecnológico Vicente Rocafuerte, indicaron que los logros de objetivos son moderados y el 42% se encontró aceptable, sin embargo, estos resultados evidenciaron que la percepción de los educadores, sintieron contrariedades, debido no siempre las funciones asignadas

cumple con la expectativa de lograr su propósito.

En cuanto a la esquematización, que presenta la segunda dimensión del instrumento para evaluación del desempeño laboral, se analiza la variable referente al descanso.

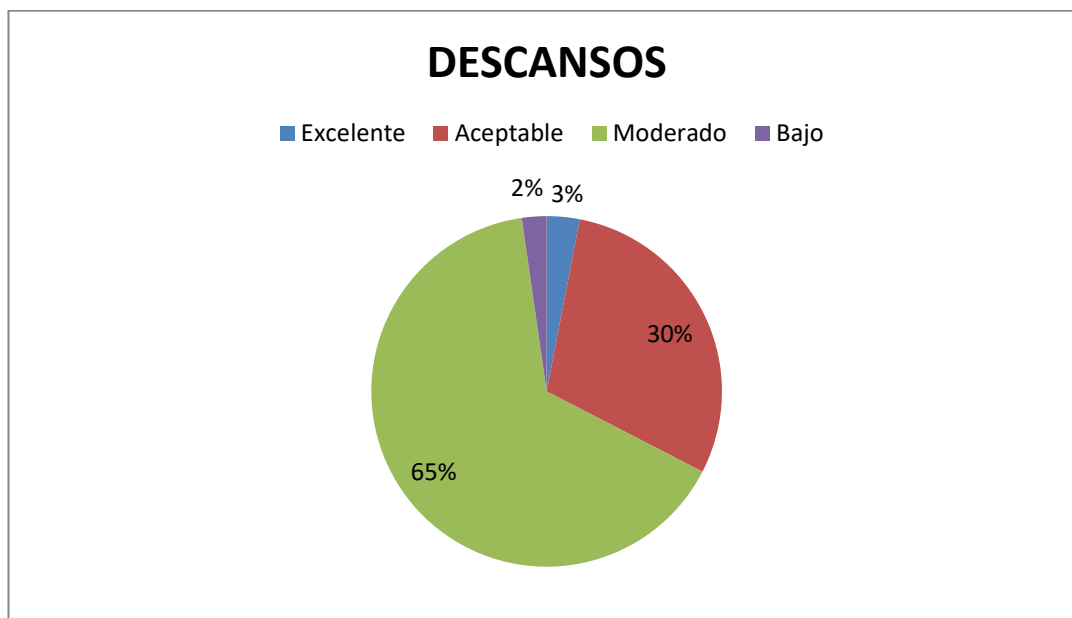


Figura 32. Resultados de la calificación del instrumento para evaluación de desempeño laboral en docentes del Instituto Tecnológico Vicente Rocafuerte.

Sección Descanso

Nota. Respuestas cuestionario

Con respecto a estos hallazgos, se observó que, el 65% de los docentes del Instituto Tecnológico Vicente Rocafuerte, relacionados con el descanso, son moderado, y el 30% se encontró que es aceptable, sin embargo, estos resultados evidenciaron que la percepción de los profesores, no se encuentran totalmente conforme, debido a que, luego de terminar la jornada laboral, continúan realizando actividades de la institución académica en los hogares, lo que, ha influido en la relación de pareja y familiar en algunos maestros.

Prosiguiendo en tercer lugar, la esquematización de los resultados del instrumento para evaluación del desempeño laboral, asociados a la sección de remuneraciones.

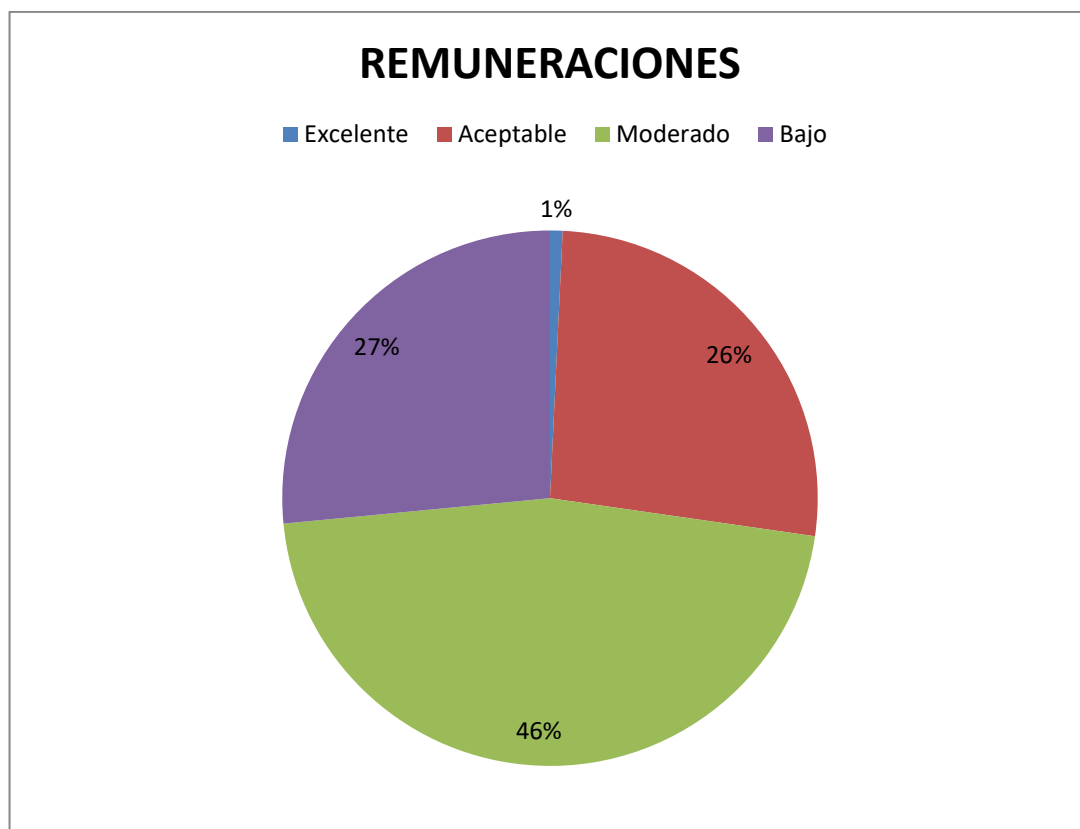


Figura 33. Resultados de la calificación del instrumento para evaluación de desempeño laboral en docentes del Instituto Tecnológico Vicente Rocafuerte.

Sección Remuneraciones

Nota. Respuestas cuestionario

Con respecto a estos hallazgos, se observó que, el 46% de los docentes del Instituto Tecnológico Vicente Rocafuerte, relacionados con la remuneración, fue considerado moderado, y el 27% se encontró por debajo de su aceptabilidad, sin embargo, estos resultados evidenciaron que, pese a que se encontró un cuarta parte que aceptó, casi las tres cuartas partes del personal docente que se encuentran totalmente inconformes, debido a que, cumplen varias funciones ajenas a su área y que además cumplen con horas extras, la remuneración percibida no es suficiente para suplir sus necesidades sean este del hogar o de educación

Continuando en cuarto lugar, se presenta la esquematización de los resultados del instrumento para evaluación del desempeño laboral, asociados a la sección de sanciones.

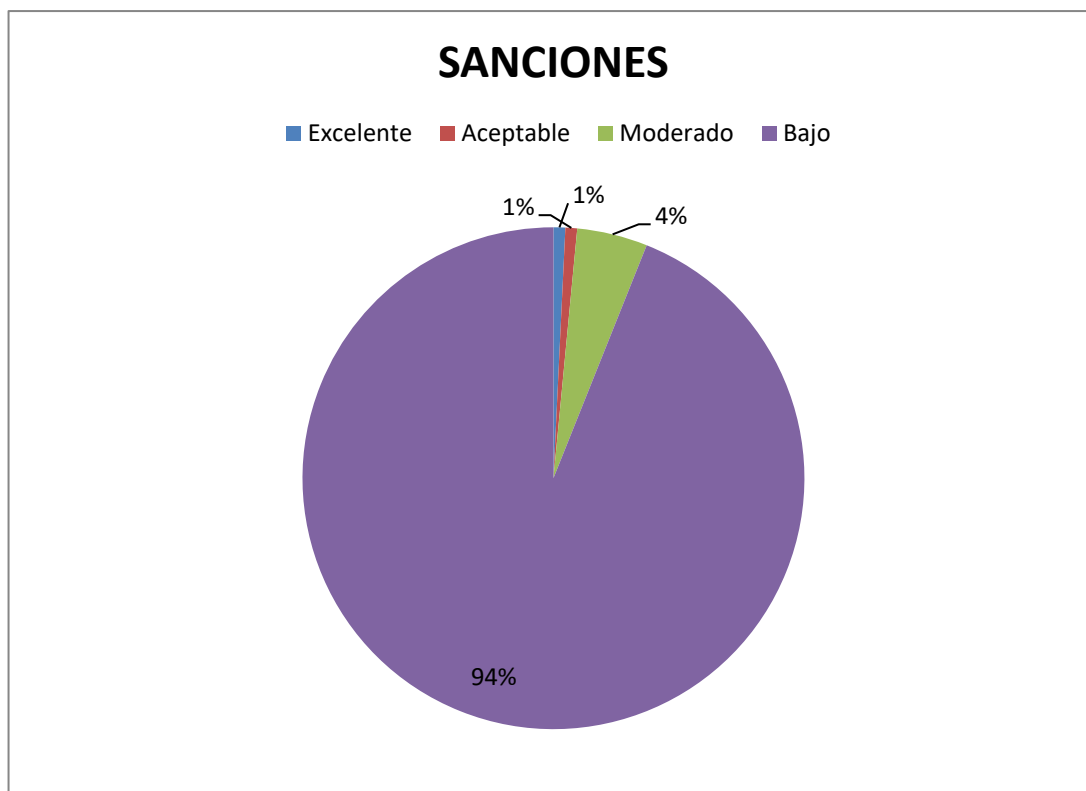


Figura 34. Resultados de la calificación del instrumento para evaluación de desempeño laboral en docentes del Instituto Tecnológico Vicente Rocafuerte.

Sección Sanciones

Nota. Respuestas cuestionario

Con respecto a estos hallazgos, se observó que, el 94% de los docentes del Instituto Tecnológico Vicente Rocafuerte, relacionados con las sanciones, fue considerado bajo, y el 4% se encontró moderado. Estos resultados evidenciaron que, el personal docente en los últimos 12 meses, no han cometido ningún tipo de sanciones disciplinarias, ni ausencias laborales, sea este por permiso médico o por urgencias domésticas, por lo que, optaron por elegir que nunca, han tenido la necesidad de faltar, sino de continuar con normalidad sus actividades.

Por último, se realizó el análisis general del cuestionario para evaluación del desempeño laboral, en el siguiente esquema:

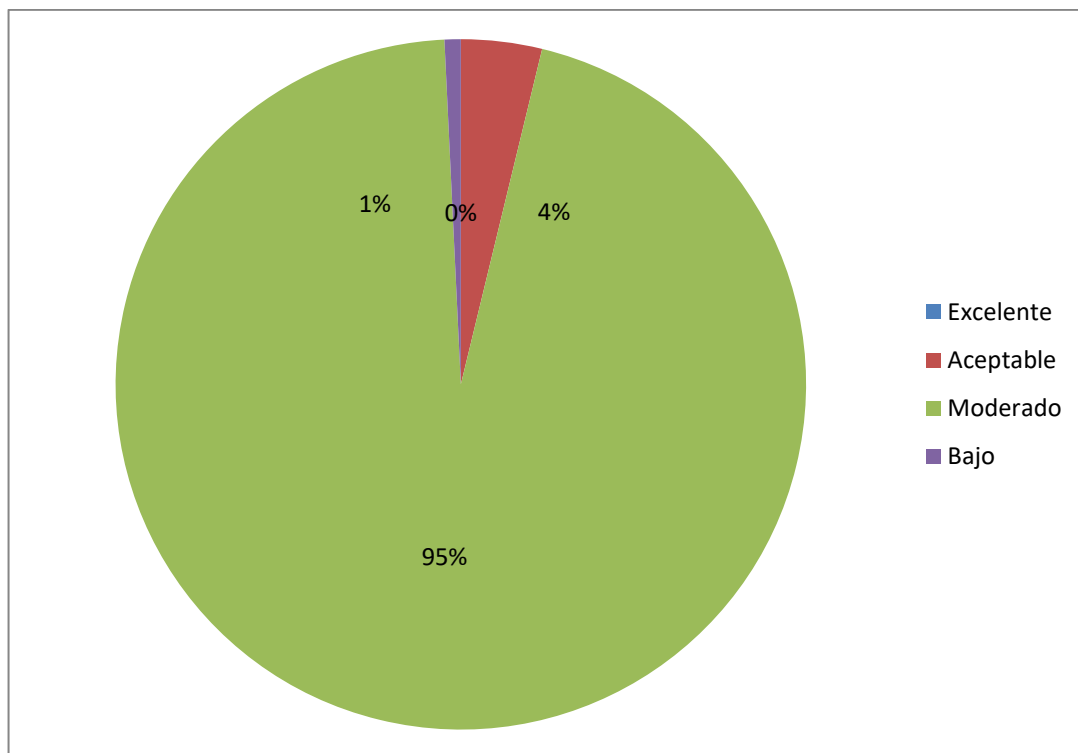


Figura 35. Resultados de la calificación del instrumento para evaluación de desempeño laboral en docentes del Instituto Tecnológico Vicente Rocafuerte.

Nota. Respuestas cuestionario

A pesar que, el 95% de los docentes del Instituto Tecnológico Vicente Rocafuerte indicaron que las dimensiones estudiadas en esta investigación, se encuentra moderado, y solo el 4% fue aceptable. Se pudo conocer con este hallazgo que, según la percepción del personal docente de la institución, existen contrariedades respecto al logro de sus objetivos, ya que, realizan actividades que no relacionadas a su área, además de recibir una remuneración que no va acorde de sus funciones dentro y fuera de la institución académica.

Se obtuvieron las siguientes calificaciones, al aplicar el instrumento de Maslach y Jackson, a los docentes del Instituto Tecnológico Vicente Rocafuerte, mismos que, se presentan en el anexo 4:

Para el efecto, se muestra en primer lugar, los resultados de la escala de Maslach y Jackson, vinculado a la sección del agotamiento emocional.

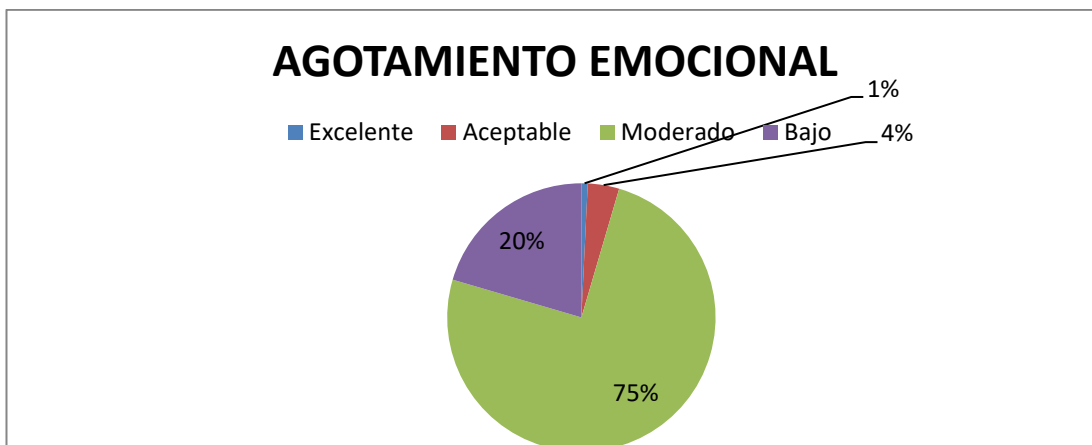


Figura 36. Resultados de la calificación del instrumento de Maslach y Jackson en los docentes del Instituto Tecnológico Vicente Rocafuerte: sección Agotamiento emocional

Nota. Respuestas cuestionario

Como se puede observar, el 75% de los docentes del Instituto Tecnológico Vicente Rocafuerte indicaron que, el desempeño de sus funciones de cada día fueron moderados, mientras que 20% lo expresaron como bajo y solo el 4% se encontró aceptable, observándose que, en este caso, el agotamiento emocional influyó en el rendimiento y en el trato de las demás personas, ya que, se presentó tensiones, cansancio, desasimos entre otros, estados de ánimo.

Continuando en segundo lugar, la esquematización de los resultados de la escala de Maslach, asociados a la sección de la despersonalización de los docente

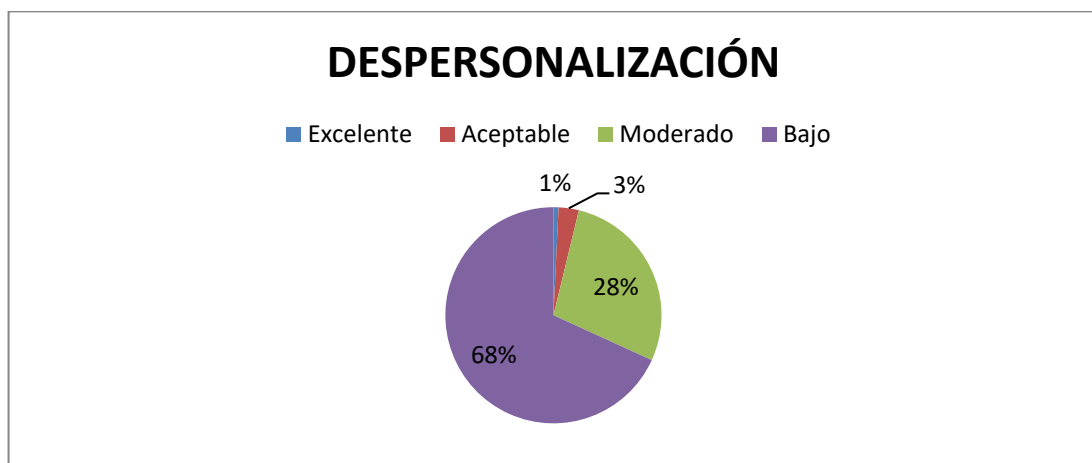


Figura 37. Resultados de la calificación del instrumento de Maslach y Jackson en los docentes del Instituto Tecnológico Vicente Rocafuerte: sección Despersonalización

Nota. Respuestas cuestionario

Como se puede observar, el 68% de los docentes del Instituto Tecnológico Vicente Rocafuerte indicaron que, la despersonalización fue bajo, mientras que 28% lo expresaron como moderado y solo el 3% se encontró aceptable, observándose que, en este caso, los educadores experimentaron sensaciones de cambios a nivel emocional, además que, al no cumplir con sus objetivos, sintieron frustraciones, insensibilidad y mal trato con sus compañeros y estudiantes.

Prosigue en tercer lugar, la esquematización de los resultados de la escala de Maslach, asociados a la sección realización personal.



Figura 38. Resultados de la calificación del instrumento de Maslach y Jackson en los docentes del Instituto Tecnológico Vicente Rocafuerte: sección Realización personal

Nota. Respuestas cuestionario

Como se puede observar, el 38% de los docentes del Instituto Tecnológico Vicente Rocafuerte indicaron que, la realización personal fue aceptable, mientras que 35% lo expresaron como excelente y solo el 24% se encontró moderado, observándose que en este caso, pese a padecer de una despersonalización baja, continuaban confortándose de energía y vitalidad, que inclusive, modificaban el ambiente laboral, con el fin de generar una comunión positivas entre compañeros y estudiantes; logrando así

conseguir sus propios propósitos dentro de sus funciones.

De esta manera, se obtuvieron las siguientes calificaciones, al aplicar el instrumento de Maslach a los docentes del Instituto Tecnológico Vicente Rocafuerte:

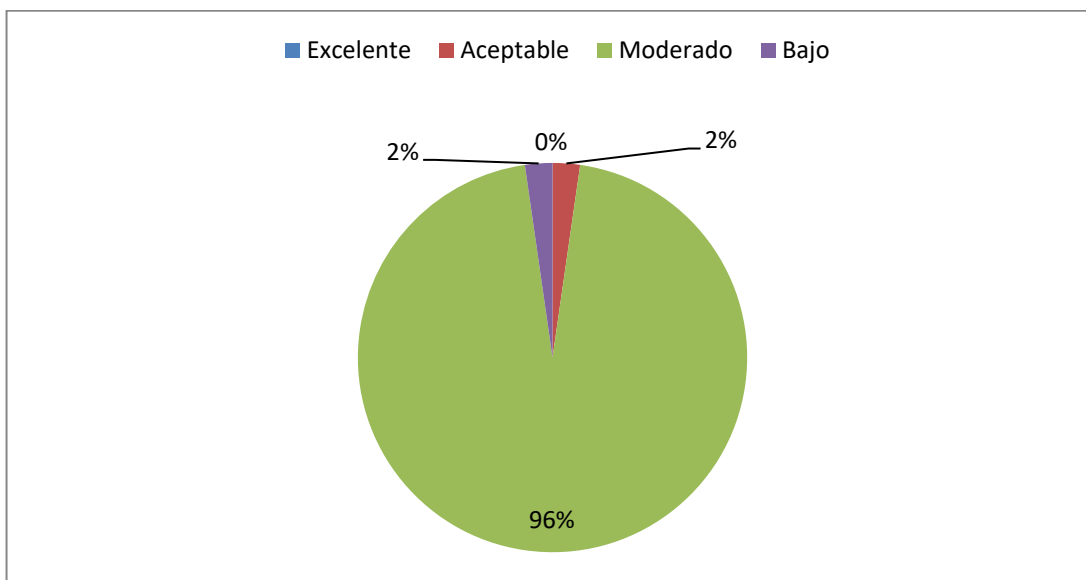


Figura 39. Resultados de la calificación del instrumento de Maslach y Jackson en los docentes del Instituto Tecnológico Vicente Rocafuerte

Nota. Respuestas cuestionario

A pesar que el 96% de los docentes del Instituto Tecnológico Vicente Rocafuerte indicaron que, el logro de objetivos fue moderado y algo aceptable. Sin embargo, se pudo conocer que ciertos aspectos influyen en la despersonalización, lo que a su vez puede verse afectado el rendimiento de las actividades.

Considerando los hallazgos obtenidos, se procedió a estimar la correlación entre las dimensiones y variables del estudio, planteando de la siguiente manera, las hipótesis de la investigación:

Hipótesis nula (H₀): El síndrome de Burnout NO influye en el desempeño laboral de los docentes del Instituto Tecnológico Vicente Rocafuerte de la ciudad de Guayaquil.

Hipótesis nula (H₁): El síndrome de Burnout influye en el desempeño laboral de los docentes del Instituto Tecnológico Vicente Rocafuerte de la ciudad de Guayaquil.

Para el efecto, los resultados obtenidos en el instrumento para evaluación de desempeño laboral y de las calificaciones obtenidas para el síndrome de Burnout, en el instrumento de Maslach y Jackson, plasmados en los anexos correspondientes, fueron ingresados en el soporte estadístico del SPSS, con cuyas funciones aplicables a la prueba del coeficiente de Spearman, se obtuvo los siguientes hallazgos:

TABLA 31. RESULTADO CORRELACIÓN VARIABLES Y DIMENSIONES

| | | Desempeño laboral | Logro de objetivos | Descansos | Remune raciones | Sanciones |
|----------------------------------|-------------------------|----------------------|-----------------------|-----------|--------------------|-----------|
| Síndrome de Burnout | Correlación Spearman | ,316** | ,286** | ,237** | 0,130 | 0,084 |
| | Sig. (bilateral) | 0,000 | 0,001 | 0,006 | 0,138 | 0,338 |
| | N | 132 | 132 | 132 | 132 | 132 |
| Agotamiento emocional | Correlación Spearman | 0,125 | 0,113 | 0,038 | 0,047 | 0,108 |
| | Sig. (bilateral) | 0,153 | 0,197 | 0,669 | 0,591 | 0,216 |
| | N | 132 | 132 | 132 | 132 | 132 |
| Despersona lización | Correlación Spearman | -0,141 | -,249** | -0,006 | -,293** | ,238** |
| | Sig. (bilateral) | 0,108 | 0,004 | 0,945 | 0,001 | 0,006 |
| | N | 132 | 132 | 132 | 132 | 132 |
| Realización personal | Correlación Spearman | ,399** | ,464** | ,249** | ,366** | -,173* |
| | Sig. (bilateral) | 0,000 | 0,000 | 0,004 | 0,000 | 0,048 |
| | N | 132 | 132 | 132 | 132 | 132 |

Nota. Respuestas cuestionario. **. La correlación es significativa en el nivel 0,01

(bilateral). *. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

Los resultados de la prueba estadística demostraron que el componente de la despersonalización, tiene correlación significativa con las dimensiones del logro de objetivos, remuneraciones y sanciones, con quienes obtuvo sigmas bilaterales de 0,004, 0,001 y 0,006, respectivamente. Mientras que, la realización personal tuvo correlación con las cuatro dimensiones del desempeño laboral, a diferencia del agotamiento emocional, que no se asoció a ninguno de los componentes del desempeño de los docentes.

Sin embargo, el resultado final de la correlación, demostró que el síndrome de Burnout mantuvo una correlación significativa con el desempeño laboral, al obtener una sigma bilateral de 0,001. Por consiguiente, se evidenció que, el síndrome de Burnout influyó en el desempeño laboral de los docentes del Instituto Tecnológico Vicente Rocafuerte de la ciudad de Guayaquil, comprobándose la hipótesis de la investigación

CAPITULO V

CONCLUSIONES, RECOMEDACIONES, BIBLIOGRAFÍA Y ANEXOS

5.1. Conclusiones

Respecto al objetivo general, se determinó que, el síndrome de Burnout influyó en el desempeño laboral de los docentes del Instituto Tecnológico Vicente Rocafuerte de la ciudad de Guayaquil.

Respecto al primer objetivo específico, se pudo conocer que, los fundamentos teóricos del síndrome del Burnout, ponen de manifiesto una relación inversa entre esta variable y el desempeño laboral de los trabajadores, por consiguiente, los antecedentes indicaron una afectación del rendimiento de los docentes del Instituto Tecnológico Vicente Rocafuerte de la ciudad de Guayaquil, por causa del estrés laboral que avanza a su cronicidad, con mayor preocupación, debido a las secuelas neurológicas y psicológicas que, ha dejado la pandemia COVID-19, a su paso por el país y la localidad.

Respecto al segundo objetivo específico, se halló una correlación significativa entre las variables, al obtener una sigma bilateral de 0,001, al aplicar la prueba del coeficiente de Spearman, es decir que, existió asociación entre el síndrome de Burnout y el desempeño laboral de los docentes del Instituto Tecnológico Vicente Rocafuerte de la ciudad de Guayaquil, comprobándose la hipótesis de la investigación.

5.2. Recomendaciones

Se recomienda a los directivos del Instituto Tecnológico Vicente Rocafuerte de la ciudad de Guayaquil, que se realicen un seguimiento del desempeño laboral de los maestros universitarios, para estimar si los planes de capacitación docente están teniendo resultados en la prevención y/o minimización del impacto del síndrome de Burnout en su salud mental.

Se recomienda que los hallazgos del presente estudio, puedan ser considerados por los

expertos en Dirección de Talento Humano, para fundamentar sus investigaciones y exponer una teoría sobre la relación entre el síndrome del Burnout y sus consecuencias en el desempeño laboral de los trabajadores, que permita aportar con soluciones para el mejoramiento de las condiciones de trabajo del personal docente universitario, en búsqueda de proteger su salud mental e integral, para la potenciación de la calidad de la educación superior.

Se recomienda a los establecimientos de educación superior, que efectúen planes de capacitación docente, con planes de incentivos, para mejorar la resiliencia al síndrome de Burnout y el desempeño laboral, en procura de mejorar su desempeño laboral, a favor de la calidad de la educación superior.

5.3. BIBLIOGRAFÍA

- Acero, M. (2020). *Estrés laboral y sus consecuencias en la salud que afectan el rendimiento*. Bogotá: Fundación Universidad de América:
<https://repository.uamerica.edu.co/bitstream/20.500.11839/8061/1/237553-2020-III-GTH.pdf>.
- Aquije, G., Chappa, A., & Valle, W. (2021). *Estrés y desempeño laboral en docentes de la IE Genaro Huamán Acuache distrito de San Juan Bautista ICA 2020*. Perú: Universidad Autónoma de ICA:
<http://repositorio.autonomadeica.edu.pe/handle/autonomadeica/1094>.
- Arce, R., Rubio, K., Cuadrado, H., Fonseca, R., León, M., & Rodríguez, P. (2020). *Relación entre el nivel de estrés laboral y los factores de riesgos psicosociales intralaborales en trabajadores de una fundación de niños con discapacidad ubicado en el departamento del Atlántico*. Colombia:
https://bonga.unisimon.edu.co/bitstream/handle/20.500.12442/5252/Relación_entre_nivel_estrés_laboral_factores.pdf?sequence=1&isAllowed=y.
- Aristizábal, D. M., & Quiroz, E. (2018). Estrés laboral y engagement en los trabajadores de una empresa de manufactura. *Revista UCP*.
- Ascensio, P. (2019). *Análisis de la comunicación organizacional y su relación con el liderazgo transformacional dentro de empresas Guayaquileñas*. Guayaquil, Ecuador: ?universidad de Guayaquil.
- Bastidas, V. (2018). *La estructura organizacional y su relación con la calidad de servicio en centros de educación inicial*. Quito: Universidad Andina Simón Bolívar: <https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/6233/1/T2664-MAE-Bastidas-La%20estructura.pdf>.
- Bastidas, V. (2018). *La estructura organizacional y su relación con la calidad de servicio en centros de educación inicial*. Quito: Universidad Andina Simón Bolívar: <https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/6233/1/T2664-MAE-Bastidas-La%20estructura.pdf>.
- Becerra, L., Quintanilla, D., Vásquez, X., & Restrepo, H. (2018). Factores determinantes psicosociales asociados a patologías de stress laboral en funcionarios administrativos en una EPS de Bogotá. *Scielo*, 20(5), 574–578:
<http://www.scielo.org.co/pdf/rsap/v20n5/0124-0064-rsap-20-05-574.pdf>.
- Cabezas, E. (2018). 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*, 19(1), 11. doi:ISSN: 1560-9146
- Cabrera, J. (2021). *Factores motivacionales que influyen en el desempeño laboral del personal de enfermería del área de emergencia del Hospital General Babahoyo del IESS*. Guayaquil - Ecuador: Universidad Católica de Santiago de Guayaquil (tesis posgrado):
<https://rraae.cedia.edu.ec/Author/Home?author=Cabrera+P%C3%A9rez%2C+Jessica+Tamara>. Obtenido de <http://201.159.223.180/handle/3317/16723>
- Cadena, P., Rendón, R., Aguila, J., Salinas, E., De la Cruz, F., & Sangerman, D. (2017). Métodos cuantitativos, métodos cualitativos o su combinación en la investigación: un. *Revista Mexicana de Ciencias Agrícolas*, vol. 8, núm. 7,
<https://www.redalyc.org/pdf/2631/263153520009.pdf>.
- Calvo, P. (2020). Ética de la reciprocidad: la dimensión comunicativa y afectiva de la cooperación humana. *Rev. de Filosofía*, 77, 76-82:

- <https://www.scielo.cl/pdf/rfilosof/v77/0718-4360-rfilosof-77-00067.pdf>.
- Campos, P., Gutiérrez, H., & Matzumura, J. (2019). Rotación y desempeño laboral de los profesionales de enfermería en un instituto especializado. *Revista Cuidarte, 10*(2), 15.
- Castañeda, A., & Chiclayo, V. (2018). *Rotación y desempeño laboral en el establecimiento penitenciario de chincha, 2017*. Chincha: Universidad Inca Garcilaso de la Vega:
http://repositorio.uigv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.11818/4333/TESIS_%20CASTA%c3%91EDA_CHICLAYO.pdf?sequence=1&isAllowed=y.
- Centeno, A., & González, K. (2020). Análisis de la rotación de personal: estudio de caso. *Universidad Tecnológica Metropolitana, 1*(1), 134- 150:
<http://ru.iiec.unam.mx/5215/1/2-077-Centeno-Gonzalez.pdf>.
- Chacón, Y. (2018). *Rotación del personal y desempeño laboral en el área de farmacia de la clínica Internacional sede San Borja*. Lima: Universidad César Vallejo:
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/62565/Chacon_MYR-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y.
- Chiang, M., Riquelme, G., & Rivas, P. (2018). Relación entre Satisfacción Laboral, Estrés Laboral y sus Resultados en Trabajadores de una Institución de Beneficencia de la Provincia de Concepción. *Ciencia & trabajo, 20*(63), 1:
https://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-24492018000300178.
- Concepción, H., & Vásquez, M. (2019). *Influencia de la rotación laboral en el desempeño laboral del personal administrativo en la Dirección Sub Regional de Salud Chota 2018*. Trujillo: Universidad Católica de Trujillo Benedicto XVI:
https://repositorio.uct.edu.pe/bitstream/123456789/636/1/0519110312_0022110311_T_2019.pdf.
- Coronado, G. (2020). Compromiso Organizacional: Antecedentes y Consecuencias. *Conciencia Tecnológica*(60),
<https://www.redalyc.org/journal/944/94465715006/94465715006.pdf>.
- Da Cruz, A., & Melgarejo, R. (2021). *Estrés y desempeño laboral en trabajadores de una empresa privada de servicios de Lima, 2020*. Lima, Perú: Universidad César Vallejo: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/63035>.
- Delgado, S., Calvanapón, F., & Cárdenas, K. (2020). El estrés y desempeño laboral de los colaboradores de una red de salud. *Revista Eugenio Espejo, 14*(2), 11-18: <https://www.redalyc.org/journal/5728/572863748003/html/>.
- Díaz, A. (2017). Participación ciudadana en la gestión y en las políticas públicas. *Gestión y política pública, 26*(2),
http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1405-10792017000200341.
- Díaz, C. (2020). *La rotación del personal y su influencia en el desempeño laboral en la empresa M.F. S.A.C, Lima, 2020*. Lima: Universidad César Vallejo:<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/86301>.
- Espinoza, D., & Muñoz, A. (2018). *Satisfacción Laboral y Justicia Organizacional en una Institución de Funcionarios Públicos de la ciudad de Los Ángeles, Chile*. Los Ángeles, Concepción, Chile: Universidad de Concepción.
doi:<http://repositorio.udec.cl/bitstream/11594/3294/4/Espinoza%20Bahamon%20-%20-%20Mu%C3%B1oz%20Caro.pdf>

- Espinoza, R., Ramos, O., Espinoza, M., & Asca, P. (2020). El desempeño laboral e intención de rotación de los trabajadores de la Unidad de Recursos Humanos de la DRELM, un análisis cualitativo. *Revista de la Universidad Internacional del Ecuador INNOVA*, 6(1), 15.
- Espinoza, R., Ramos, O., Espinoza, M., & Asca, P. (2020). El desempeño laboral e intención de rotación de los trabajadores de la Unidad de Recursos Humanos de la DRELM, un análisis cualitativo. *Revista de la Universidad Internacional del Ecuador INNOVA*, 6(1), 15.
- Espinoza, R., Ramos, O., Espinoza, M., & Asca, P. (2021). El desempeño laboral e intención de rotación de los trabajadores de la Unidad de Recursos Humanos de la DRELM. *INNOVA RESEARCH JOURNAL*, 6(1), 1: <https://revistas.uide.edu.ec/index.php/innova/article/view/1566>.
- Espinoza, R., Ramos, O., Espinoza, M., & Asca, P. (2021). El desempeño laboral e intención de rotación de los trabajadores de la Unidad de Recursos Humanos de la DRELM, un análisis cualitativo. *INNOVA*, 6(1), 61-83.
- Félix, R. (2018). El estrés en el entorno laboral. *Revisión genérica desde la teoría*(64), 31.
- Gabini, S., & Calzada, C. (2017). Propiedades psicométricas de la escala de rendimiento laboral individual de Koopmans. *5to Congreso Internacional de Investigación de la Facultad de Psicología*, 9(5), 1623-1632.
- Gabini, S., & Salessi, S. (2017). Validación de la Escala de Rendimiento Laboral Individual en Trabajadores Argentinos. *Evaluar*, 16(1), 31-45.
- Getty. (27 de 05 de 2019). *El estrés laboral, en la lista de enfermedades de la OMS*. Obtenido de <https://www.semana.com/economia/articulo/estres-laboral-en-el-listado-de-enfermedades-de-la-oms/272487/>
- Guardia, A. (2018). *Causas de la Rotación de personal de cajas de la Agencia Ceja Banco Unión S.A. Regional La Paz*. La Paz: Universidad Mayor de San Andrés.
- Guevara, G., Verdesoto, A., & Castro, N. (2020). Metodologías de investigación educativa (descriptivas, experimentales, participativas, y de investigación-acción). *Recimundo*, <https://www.recimundo.com/index.php/es/article/download/860/1560?inline=1>.
- Guevara, J. (2018). Reflexividad y reciprocidad: una mirada a la ética en la investigación a través de las relaciones inter-clase social en la Universidad de los Andes. *Voces y Silencios: Revista Latinoamericana de Educación*, 9(2), 178-194: <https://revistas.uniandes.edu.co/doi/pdf/10.18175/vys9.2.2018.11>.
- Guevara, K., & Guevara, N. (2020). *Rotación de personal y su relación con la satisfacción del cliente en Financiera Crediscotia Jaén*. Pímentel-Perú: Universidad Señor de Sipán.
- Guevara, X. (2018). *Clima organizacional: Nivel de satisfacción en la Unidad Educativa Particular La Dolorosa*. Quito: Universidad Andina Simón Bolívar: <https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/6169/1/T2597-MIE-Guevara-Clima.pdf>.
- Gutiérrez, D., & Pando, J. (2018). *Síndrome de Burnout y desempeño laboral en docentes de una institución educativa de nivel secundario de la ciudad de Cajamarca*. Perú: UPAGU: <http://repositorio.upagu.edu.pe/handle/UPAGU/897>.
- Gutiérrez, G., Guarate, Y., & Naranjo, E. (2020). Síndrome de Burnout en el

- personal docente de la Facultad Ciencias de la Salud de la Universidad Técnica. *Enfermería Investiga*, 5(3), 19-26.
- Herbas, B., & Rocha, E. (2018). Metodología científica para la realización de investigaciones de mercado e investigaciones sociales cuantitativas. *Revista Perspectivas*,
http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1994-37332018000200006&lng=es&nrm=iso.
- Hurtado, M. (2018). *Bases conceptuales del compromiso organizacional. Una visión de implicación, según Meyer y Allen y su medición en dos empresas del sector Retail*. Piura: Universidad de Piura:
https://pirhua.udep.edu.pe/bitstream/handle/11042/2883/AE_291.pdf?sequen.
- Izquierdo, H., & Vásquez, Y. (2018). *Influencia de la gestión del talento humano en el desempeño laboral de los colaboradores del restaurante Longhorn, Cajamarca, 2018*. Cajamarca: Universidad Privada del Norte:
<https://repositorio.upn.edu.pe/handle/11537/14549>.
- Jiménez Ruiz, L. K., Arrieta, M., & Quintero, K. (2017). Síndrome de Burnout y evaluación de desempeño en docentes de la Fundación Universitaria del área andina sede Valledupar. *Escenarios*, 15(1), 36-46:
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5985745>.
- Juárez, A. (2020). Síndrome de burnout en personal de salud durante la pandemia COVID-19: un semáforo naranja en la salud mental. *Salud UIS*, 52(4), 10.
- Laiza, E. (2021). *Rotación de Personal y su influencia en el Desempeño laboral en la empresa Macga sede Bolívar Trujillo, 2020*. Trujillo: Universidad Nacional de Trujillo:
https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/UNIT_85f8ac6768bdc97c209aa5bbbe5c3a44.
- Larico, E., Machaca, D., Condorí, L., & Apaza, K. (2021). Estrés laboral y rendimiento laboral de los trabajadores en entidades financieras. *Dominio de las Ciencias*, 7(4), 356-372: DOI: <http://dx.doi.org/10.23857/dc.v7i4>.
- Latorre, L., & Marquez, A. (2021). *Caso de Estudio: Factores que determinan la rotación del personal en los Centros de Atención al cliente en una empresa de Telecomunicaciones*. Lima: Universidad de Lima:
https://repositorio.ulima.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12724/15300/Latorre_Marquez-Factores-determinan-rotaci%C3%B3n-personal.pdf?sequence=1&isAllowed=y.
- Lauracio, C., & Lauracio, T. (2020). Síndrome de Burnout y desempeño laboral en el personal de salud. *Revista Innova Educación*, 2(4), 543-554:
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8054554>.
- Lauracio, C., & Lauracio, T. (2020). Síndrome de Burnout y desempeño laboral en el personal de salud. *INNOVA Educación*, 2(4), 15.
- Mansilla, F., & Favieres, A. (27 de 06 de 2016). *El estrés laboral y su prevención*. Obtenido de <https://madridsalud.es/el-estres-laboral-y-su-prevencion/>
- Marín, J. (2019). *La rotación voluntaria de personal en la empresa Adient: Análisis y propuestas de mejora*. España: Universidad Oberta de Catalunya:
<http://openaccess.uoc.edu/webapps/o2/bitstream/10609/100186/6/jrmv0001TFM0619memoria.pdf>.
- Márquez, A., Villegas, F., Moreira, J., & Gaibor, A. (2021). Rotación de personal y clima organizacional en la empresa eléctrica de distribución del Cantón Milagro. *Conrado*, 17(80), 15.

- Mejía, C., Chacón, J., Enamorado, O., Garnica, L., Chacón, S., & García, Y. (2020). Factores asociados al estrés laboral en trabajadores de seis países de Latinoamérica. *Revista de la Asociación Española de Especialistas en Medicina del Trabajo*, 28(3), 1:
https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1132-62552019000300004.
- Mejía, J. (2020). Relación entre el principio de reciprocidad. *RETOS. Revista de Ciencias de la Administración y Economía*, 10(20), 249-266:
<https://www.redalyc.org/journal/5045/504564380004/504564380004.pdf>.
- Mena, B., Cruz, D., & Guevara, A. (2020). Síndrome de estrés laboral asistencial en docentes de la UNAN-Managua, FAREM-Carazo, en el segundo semestre 2019. *Revista Torreón Universitario*, 9(25), 29-42:
<https://www.camjol.info/index.php/torreon/article/view/9852>.
- Mendoza, P., Cruz, K., & Rezabala, Y. (2021). Aspectos fundamentales que inciden el desempeño laboral. Caso: Consejo de la judicatura de la provincia de Manabí, Ecuador. *ECA Sinergia*, 12(1), 15.
 doi:https://doi.org/10.33936/eca_sinergia.v12i1.2529
- Molina, M., Briones, I., & Arteaga, H. (2016). El comportamiento organizacional y su importancia para la administración de empresa. *Dom. Cien*, 2(4), 498 - 510.
- Moreira, S., & Zambrano, G. (2021). *Análisis del estrés y su incidencia en el desempeño laboral del personal administrativo del Gobierno Autónomo Descentralizado*. Guayaquil: Universidad de Guayaquil.
- Ocaña, S. (2021). *La rotación del personal y su influencia en el desempeño del colaborador administrativo de la Unidad de Gestión Educativa local-Chiclayo, 2019*. Pimentel: Universidad Señor de Sipán:
<https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/8661/Oca%c3%b1a%20Vargas%20Sara%20Rosalin.pdf?sequence=1&isAllowed=y>.
- OIT. (02 de 10 de 2017). *Menor rotación de personal, mayores beneficios para los empleadores y para los trabajadores*. Obtenido de Menor rotación de personal, mayores beneficios para los empleadores y para los trabajadores:
https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/mission-and-objectives/features/WCMS_578734/lang--es/index.htm
- OIT. (2020). *Frente a la pandemia: garantizar la Seguridad y Salud en el Trabajo*. Ginebra: OIT.
- Onofre, L. (2021). *Influencia del estrés laboral en el desempeño laboral del personal de la Dirección de Talento Humano del Hospital de Especialidades Fuerzas Armadas n. ° 1, Quito, en el año 2019*. Quito: Universidad Andina Simón Bolívar: <https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/8191/1/T3576-MDTH-Onofre-Influencia.pdf>.
- OPS. (28 de 04 de 2017). *Estrés laboral es una carga para los individuos, los trabajadores y las sociedades*. Obtenido de Estrés laboral es una carga para los individuos, los trabajadores y las sociedades:
https://www3.paho.org/hq/index.php?option=com_content&view=article&id=11973:workplace-stress-takes-a-toll-on-individuals-employers-and-societies&Itemid=135&lang=es
- Ortiz, A. (2020). El estrés laboral: Origen, consecuencias y cómo combatirlo. *Daena: International Journal of Good Conscience*, 15(3), 1-19:
[http://www.spentamexico.org/v15-n3/A8.15\(3\)1-19.pdf](http://www.spentamexico.org/v15-n3/A8.15(3)1-19.pdf).

- Osorio, J. (2017). Estrés laboral: estudio de revisión. *Divers.: Perspect. Psicol*, 13(1), 081-090: <http://www.scielo.org.co/pdf/dpp/v13n1/1794-9998-dpp-13-01-00081.pdf>.
- Otayza, J. (2021). *Estudio psicométrico del instrumento escala de justicia organizacional en trabajadores millennials de una empresa de Lima Metropolitana*. Lima: Universidad Peruana Cayetano Heredia: https://repositorio.upch.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12866/9653/Estudio_OtayzaMelgarejo_Jazmin.pdf?sequence=1&isAllowed=y. doi:https://repositorio.upch.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12866/9653/Estudio_OtayzaMelgarejo_Jazmin.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Paravic, T., & Lagos, M. (2022). Trabajo en equipo y calidad de la atención en salud. *Ciencia y enfermería*, 27(1), 15. doi:<http://dx.doi.org/10.29393/ce27-41tetm20041>
- Parra, D. (2020). Rotación del personal de nivel jerárquico superior y el clima laboral en el Servicio de Contratación de Obras SECOB. *INNOVA*, 6(1), 18.
- Párraga, K., & Escobar, G. (2020). Estrés laboral en docentes de Educación Básica por el cambio de modalidad de estudio presencial a virtual. *Revista Científica Multidisciplinaria Arbitrada Yachusun*, 4(7 (Ed. Esp)), 142-155: <https://doi.org/10.46296/yc.v4i7edesp.0067>.
- Patlán, J. (2019). ¿Qué es el estrés laboral y cómo medirlo? *Revista Salud Uninorte*, 35(1): <https://www.redalyc.org/journal/817/81762945010/81762945010.pdf>, 156-184.
- Peña, M. (2017). El compromiso organizacional como parte del comportamiento de los trabajadores de las pequeñas empresas. *Revista Internacional Administración & Finanzas*, 95-105.
- Prieto, B. (2017). El uso de los métodos deductivo e inductivo para aumentar la eficiencia del. *Sielo*, <http://www.scielo.org.co/pdf/cuco/v18n46/0123-1472-cuco-18-46-00056.pdf>.
- Quintero, L. (2018). *Justicia organizacional y calidad de vida laboral: un estudio en el sector minero de Colombia*. Bogotá: Universidad del Rosario. doi:https://repository.urosario.edu.co/bitstream/handle/10336/18938/Quintero_S%C3%A1nchez-LuzMery-2019.pdf?sequence=4
- Ramírez, E., & Jamanca, R. (2020). Estrés y percepción de la capacidad de trabajar en docentes de una universidad pública. *Revista Delectus*, 3(2), 79-89: <https://doi.org/10.36996/delectus.v3i2.53>.
- Ramírez, E., García, G., Silva, C., & Delgado, L. (2022). Estrés laboral y el desempeño de los trabajadores de enfermería del servicio de emergencia del Hospital Regional II-2-Tumbes, 2019. *Revista Científica de Investigación Actualización del Mundo de las Ciencias: RECIAMUC*, 6(7), 1: <https://reciamuc.com/index.php/RECIAMUC/article/view/767>.
- Ramos, C. (2020). Los alcances de una investigación. *CienciAmérica*, 9(3), 10. doi:ISSN 1390-9592 ISSN-L 1390-681X
- Ramos, K. (2019). *Incidencias de la rotación del personal en la productividad laboral de la Cooperativa de Ahorro y Crédito Huancavelica Limitada 582*. Huancayo: Universidad Continental.
- Rivero, R. (2021). La Gestión del Directivo y su Relación con la Rotación del Personal. *Areté: Revista Digital del Doctorado en Educación de la Universidad Central de Venezuela*, 7(14), 25. doi:ISSN-e 2443-4566
- Robbins, S., Decenzo, D., & Coulter, M. (2017). *Fundamentos de administración*.

Mexico: Pearson.

- Rodríguez, P. (2020). *El impacto que causa la alta rotación de personal en las organizaciones*. Bogotá: Universidad Militar Nueva Granada:
<https://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/handle/10654/36209/Rodr%C3%ADguezGrisalesPaolaViviana2020.pdf?sequence=1&isAllowed=y>.
- Rodríguez, R., Martínez, M., & Sánchez, I. (2017). Análisis de las propiedades psicométricas de la escala de justicia organizacional en una muestra de empleados de Puerto Rico. *Revista Puertorriqueña de Psicología*, 26(2), 270-286.
- Rodríguez, R., Martínez, M., & Sánchez, I. (2017). Análisis de las propiedades psicométricas de la escala de justicia organizacional en una muestra de empleados de Puerto Rico. *Revista Puertorriqueña de Psicología*, 26(2), 270-286.
- Rojas, D., Shugulí, C., & Mantilla, K. (2020). Acciones para reducir la rotación del personal en una empresa ecuatoriana comercializadora de material ferretero. *Uniandes EPISTEME. Revista digital de Ciencia, Tecnología e Innovación*, 7(1), 15. doi:ISSN 1390-9150
- Ruiz, W. (2019). *La rotación de personal y su relación con el desempeño laboral en los trabajadores del INPE*. Huánuco: Universidad de Huánuco:
<http://200.37.135.58/bitstream/handle/123456789/1973/RUIZ%20ANGULO%2c%20Walter.pdf?sequence=3&isAllowed=y>.
- Sánchez, D. (2018). *El estrés laboral y el desempeño en las organizaciones*. Colombia: Universidad de Bogotá:
<https://repository.usc.edu.co/bitstream/handle/20.500.12421/4721/EL%20ESTR%C3%89S%20LABORAL.pdf?sequence=3&isAllowed=y>.
- Sandoval, C. (2017). *La planificación participativa para lograr un cambio estructural con igualdad*. Santiago de Chile : CEPAL:
https://www.cepal.org/sites/default/files/publication/files/39055/S1501278_es.pdf.
- Sarmiento, M. (2020). *Síndrome de Burnout y desempeño laboral de las trabajadoras sociales durante la pandemia en una Red Prestacional de Salud. Lima. 2020*. Lima: Universidad César Vallejo (tesis posgrado):
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/50396>.
- Schettini, G., Palomeque, M., & Cusme, M. (2019). La disciplina del comportamiento organizacional: estrategia para instituciones universitarias. *Revista Cognosis*, 4(2), 55-70.
- Tabares, Y., Martínez, V., & Matabanchoy, S. (2020). Síndrome de Burnout en docentes de Latinoamérica: Una revisión sistemática. *Universidad y Salud*, 22(3), 1: http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0124-71072020000300265.
- Tapia, L. (2020). *Rotación del personal y sus factores determinantes en las organizaciones*. Puno: Universidad Nacional del Altiplano:
http://repositorio.unap.edu.pe/bitstream/handle/UNAP/15992/Tapia_Apaza_Lisbeth_Carol.pdf?sequence=1&isAllowed=y.
- Tellez, B. (2018). *Clima Organizacional relacionado al desempeño laboral del personal del Centro de Salud "La Natividad", Tacna*. Perú: Universidad César Vallejo. (tesis Postgrado):
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/32997/tellez_lg.pdf?sequence=1&isAllowed=y. Obtenido de

- https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/32997/tellez_lg.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Torres, D. (2020). *Rotación del personal y su incidencia en el desempeño del talento humano en la ATM Centro Guayas-EP*. Guayaquil: Universidad de Guayaquil.
- Ulloa, N. (2019). Cultura organizacional ¿un paradigma social? *Revista ComHumanitas*, 10(2), 150-173: DOI: <https://doi.org/10.31207/rch.v10i2.201>.
- Vásquez, L. (2020). *Estrés laboral y desempeño de los docentes de una institución educativa de Trujillo, 2020*. Trujillo: Universidad César Vallejo: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/57975>.
- Vázquez, I., & Avila, N. (2021). La fluctuación laboral en la Empresa Constructora de Holguín. *RECUS*, 6(1), 11.
- Velásquez, C., Flórez, D., Osorio, J., & Rosero, S. (2021). *Principales Causas de la Rotación de Personal y Alternativas de Manejo*. Bogotá: Universidad EAN: <https://repository.ean.edu.co/bitstream/handle/10882/10811/OsorioJuan2021.pdf?sequence=2&isAllowed=y>.
- Velásquez, E. (2022). El estrés laboral y su relación con el desempeño de los promotores de servicio de las agencias del distrito de Magdalena del Mar, en una institución financiera, 2019 - 2020. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 6(1), 155-180.: DOI: https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i1.1492.
- Velásquez, E. (2022). El estrés laboral y su relación con el desempeño de los promotores de servicio de las agencias del distrito de Magdalena del Mar, en una institución financiera, 2019 - 2020. *Ciencia Latina*, 6(1), 15. doi:https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i1.1492
- Vinueza, A., Aldaz, N., Mera, C., Tapia, E., & Vinueza, M. (2021). Síndrome de Burnout en personal sanitario ecuatoriano durante la pandemia de la COVID-19. *Correo Científico Médico*, 25(2), 15.
- Wikipedia. (22 de Noviembre de 2021). *wikipedia*. Obtenido de https://es.wikipedia.org/wiki/Banco_Internacional
- Zaballa, P., El Assafiri, Y., Medina, Y., & Nogueira, D. (2021). Procedimiento para el análisis de la rotación del personal. *Revista de Investigación en Ciencias Sociales y Humanidades*, 8(1), 29-41: <http://scielo.iics.una.py/pdf/academo/v8n1/2414-8938-academo-8-01-29.pdf>.
- Zaballa, P., El Assafiri, Y., Medina, Y., Nogueira, D., & Medina, A. (2021). Procedimiento para el análisis de la rotación del personal. *Academo*, 8(1), 15.
- Zambrano, G., & Duque, E. (2020). Justicia Organizacional y su Incidencia en la Satisfacción Laboral del Personal de las Instituciones Públicas del Cantón Bolívar. *Investigatio*, 12(13), 12. doi:<http://dx.doi.org/10.31095/investigatio>.

5.4. ANEXOS

ANEXO 1. CUESTIONARIO MASLACH BURNOUT INVENTORY

| | | Nunca | Casi Nunca | Algunas veces al mes | Casi Siempre | Siempre |
|------------------------------|--|-------|------------|----------------------|--------------|---------|
| | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Agotamiento Emocional | | | | | | |
| 1 | Cuando termino mi jornada de trabajo me siento agotado(a) | | | | | |
| 2 | Me encuentro cansado(a) cuando me levanto por las mañanas y tengo que enfrentarme a otro día de trabajo. | | | | | |
| 3 | Creo que trato a algunos estudiantes como si fueran objetos impersonales. | | | | | |
| 4 | Trabajar en la institución todos los días es una tensión para mí. | | | | | |
| 5 | Me enfrento muy bien con los problemas que me presentan en la institución. | | | | | |
| Despersonalización | | | | | | |
| 6 | Me preocupa que este trabajo me esté endureciendo emocionalmente | | | | | |
| 7 | Me siento frustrado por las labores que debo de realizar en mi trabajo. | | | | | |
| 8 | Siento que estoy trabajando demasiado | | | | | |
| 9 | Trabajar directamente con compañeros y estudiantes me produce bastante estrés. | | | | | |
| 10 | Siento que me he vuelto insensible con los compañeros y estudiantes | | | | | |
| Realización Personal | | | | | | |

| | | | | | | |
|----|--|--|--|--|--|--|
| 11 | Me siento con mucha energía en mi trabajo | | | | | |
| 12 | Me encuentro animado(a) después de trabajar junto a mis compañeros y estudiantes. | | | | | |
| 13 | Tengo facilidad para crear una atmósfera relajada a mis compañeros y alumnos. | | | | | |
| 14 | Siento que en mi trabajo los problemas emocionales son tratados de forma adecuada. | | | | | |
| 15 | Creo que consigo muchas cosas valiosas en este trabajo. | | | | | |

ANEXO 2. CUESTIONARIO DE DESEMPEÑO LABORAL

| | | Nunca | Casi Nunca | Algunas veces al mes | Casi Siempre | Siempre |
|---------------------------|--|-------|------------|----------------------|--------------|---------|
| | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Logro de objetivos | | | | | | |
| 1 | Su trabajo en el Instituto, le permite cumplir con sus objetivos profesionales y personales | | | | | |
| 2 | Su rendimiento laboral depende de su estado de emocional | | | | | |
| 3 | Considera usted que sus funciones laborales van de acuerdo con sus objetivos profesionales | | | | | |
| Descansos | | | | | | |
| 4 | Los descansos que le otorga el Instituto, dentro de su jornada laboral, son suficientes para recuperar energía | | | | | |
| 5 | Fuera de su trabajo en el Instituto, realiza actividades recreativas con su familia | | | | | |

| | | | | | | |
|-----------------------|---|--|--|--|--|--|
| 6 | Los fines de semana realiza alguna actividad referente al trabajo | | | | | |
| 7 | En su periodo de vacaciones realiza actividades laborales | | | | | |
| 8 | Con qué frecuencia las actividades laborales realizadas fuera de su jornada de trabajo han afectado la relación con su familia | | | | | |
| Remuneraciones | | | | | | |
| 9 | Su remuneración como docente del Instituto le ayudan a satisfacer las necesidades de su hogar | | | | | |
| 10 | Su remuneración como docente del Instituto le ayudan a satisfacer sus necesidades de educación u otras, que no sean del hogar, precisamente | | | | | |
| 11 | Su remuneración como docente del Instituto va acorde a las actividades que desarrolla | | | | | |
| Sanciones | | | | | | |
| 12 | En los últimos 12 meses, usted ha sido sancionado/a disciplinariamente | | | | | |
| 13 | En los últimos 12 meses, usted ha faltado a su trabajo | | | | | |
| 14 | En los últimos 12 meses, usted ha obtenido descanso médico, por actos producto de su trabajo en el Instituto | | | | | |
| 15 | En los últimos 12 meses, usted ha obtenido descanso médico, por actos fuera de su trabajo | | | | | |

Ambato, 20 de julio del 2022
Memorando FCA-COP-061-2022

MSc.
Freddy Javier Tejada Escobar
Vicerrector
INSTITUTO SUPERIOR TECNOLÓGICO VICENTE ROCAFUERTE
Presente.-

De mi consideración:

Con un atento y afectuoso saludo, me permito solicitar muy comedidamente se sirva autorizar a la Ingeniera, **ESTEFANÍA BETARÍZ LLERENA ERAZO**, con CC. 0928364710, estudiante de la Maestría en Gestión del Talento Humano, cohorte 2021, de la Facultad de Ciencias Administrativas de la Universidad Técnica de Ambato, para que desarrolle su trabajo de investigación con fines académicos con el tema: **"SÍNDROME DE BURNOUT Y DESEMPEÑO LABORAL EN DOCENTES DE UNA INSTITUCIÓN PÚBLICA DE EDUCACIÓN SUPERIOR"**.

Por la gentil atención que brinde al presente, me es grato suscribir.

Atentamente,



DIANA MORALES
MORALES URRUTIA

Ing. Diana Morales Urrutia, PhD.
COORDINADORA DE POSGRADO
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS

Guayaquil, 8 de ago. de 22

Ingeniera

Diana Morales Umutia, PhD.

**COORDINADORA DE POSGRADOS
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS**

Ciudad. –

Por medio de la presente me complace confirmar a la estudiante **ING. ESTEFANÍA BEATRIZ LLERENA ERAZO** con cédula de identidad N° 0028304710, su aceptación para que desarrolle su trabajo de investigación de fines académicos con el tema **"SÍNDROME DE BURNOUT Y DESEMPEÑO LABORAL EN DOCENTES DE UNA INSTITUCIÓN PÚBLICA DE EDUCACIÓN SUPERIOR"**, de la Maestría en Gestión de Talento Humano cohorte 2021 de la facultad de Ciencias Administrativas de la Universidad Técnica de Ambato.

Con sentimientos de consideración y estima.

Atentamente,



Freddy Jajade Acobar, M.Sc.
Vicerrector