

UNIVERSIDAD PRIVADA ANTENOR ORREGO

ESCUELA DE POSGRADO



**INFLUENCIA DEL SÍNDROME DE BURNOUT EN EL DESEMPEÑO
DOCENTE EN LA ESCUELA DE MEDICINA DE UNA UNIVERSIDAD
PRIVADA DE JUNIO A OCTUBRE, 2016**

**TESIS PARA OPTAR EL GRADO DE MAESTRO EN MEDICINA CON
MENCION EN MEDICINA OCUPACIONAL Y MEDIO AMBIENTE**

AUTOR:

Br. WALTER NICANOR LLIQUE DÍAZ

ASESOR

Ms. JOSÉ ANTONIO CABALLERO ALVARADO

TRUJILLO – PERÚ

2016

DEDICATORIA

A **Dios** porque nos da su amor y misericordia todos los días

A mi madre **Sara** por su amor incondicional y un buen
ejemplo de perseverancia

A mi esposa **Karín** por ser mi compañera idónea, que
siempre me anima en las diversidades

A mis hijos **Sara, Isaac y Briana** por ser la razón de mi vida

AGRADECIMIENTO

A mi asesor **José Antonio Caballero Alvarado** por su
invalorable ayuda.

INDICE

DEDICATORIA.....	i
AGRADECIMIENTO.....	ii
INDICE.....	iii
RESUMEN	iv
ABSTRACT.....	v
INTRODUCCION.....	.01
MATERIAL Y	
METODOS.....	.07
RESULTADOS.....	14
DISCUSION.....	28
CONCLUSIONES.....	30
RECOMENDACIONES.....	31
REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS.....	32
Anexos:.....	38

RESUMEN

El Síndrome de Burnout, es una entidad tridimensional, que consiste en agotamiento emocional, despersonalización y falta de realización personal que resulta de las condiciones del trabajo o sobre carga profesional.

Objetivo: Determinar la influencia del síndrome de Burnout en el desempeño docente de los profesores de la Escuela de Medicina de la Universidad Privada Antenor Orrego. La hipótesis : El Síndrome de Burnout influye en el desempeño docente de los profesores de la Facultad de Ciencias de la Salud.

Metodología: La investigación fue correlacional de corte transversal, la población muestral estuvo constituida por 55 docentes y por 395 alumnos quienes realizaron la evaluación del desempeño. La técnica que se utilizó fue la encuesta. El instrumento: Test de medición del Síndrome de Burnout (Maslach Burnout Inventory – Educater Surney MBI- ES); aplicado a los docentes consta de 22 ítems tipo Likert. En los estudiantes se aplicó el cuestionario para medir el desempeño docente; consta de 56 ítems tipo Likert. Los principales **Resultados:** el 65.5% de docentes presentan un nivel medio y el 18.2 % presentan un nivel alto de Agotamiento Emocional, en la dimensión Despersonalización el 65.5% de docentes presentan un nivel medio y el 18.2 % un nivel alto de despersonalización. En la Dimensión Realización Personal el 65.5% de docentes presenta un nivel medio y un 16.4% un nivel bajo de realización personal y el en 65.5% de docentes se encontró desempeño regular y óptimo en el 18.2% en el desempeño docente.

Conclusiones: En síndrome de Burnout el 52.7%% de los Docentes del VI y VII Ciclo la Escuela Profesional de Medicina de la Universidad Privada Antenor Orrego presentan evidencias del síndrome de Burnout en el nivel medio y el 23.7%% de docentes presentan el síndrome de Burnout en el nivel alto; En el Desempeño Docente el 65.5% de estudiantes opinan que los docentes tienen un desempeño regular y el 16.4% opina que tienen un desempeño deficiente. De los resultados obtenidos se puede evidenciar que el síndrome de Burnout no influye significativamente en el desempeño de los docentes, toda vez que presentan un nivel medio con tendencia a alto del síndrome, y un desempeño regular con baja tendencia a lo deficiente .

Palabras Claves: Síndrome de Burnout, Desempeño Docente

SUMMARY

Burnout Syndrome is a three-dimensional entity, consisting of emotional exhaustion, depersonalization and lack of personal fulfillment that results from the conditions of work or workload.

Objective: To determine the influence of Burnout syndrome on the teaching performance of the teachers of the School of Medicine of the Private University Antenor Orrego. The hypothesis was: The presence of Burnout Syndrome significantly influences the teaching performance of the teachers of the Faculty of Health Sciences.

Methodology: The research was correlational cross-sectional, the sample population was constituted by 55 teachers and 395 students who performed the performance evaluation. The technique used was the survey. The instrument: Burnout Measurement Test (Maslach Burnout Inventory - Educator Survey MBI- ES); Applied to teachers consists of 22 Likert-type items. In the students, the questionnaire was used to measure teacher performance; Consists of 56 Likert items. The main results: 65.5% of teachers have an average level and 18.2% have a high level of Emotional Exhaustion, in the dimension Depersonalization 65.5% of teachers have a mean level and 18.2% have a high level of depersonalization. In the Personal Realization Dimension, 65.5% of teachers had an average level and 16.4% had a low level of personal achievement and 65.5% of teachers found regular and optimal performance in 18.2% of their teaching performance.

Conclusions: In Burnout syndrome 52.7 %% of the Teachers of the VI and VII Cycle the Professional School of Medicine of the Private University Antenor Orrego present evidence of Burnout syndrome in the middle level and 23.7 %% of teachers present the syndrome Burnout on the high level; In the Teaching Performance, 65.5% of students think that teachers have a regular performance and 16.4% believe that they perform poorly. From the obtained results it can be evidenced that the Burnout syndrome does not influence significantly in the performance of the teachers, since they present an average level with tendency to high of the syndrome, and a regular performance with low tendency to the deficient one.

Key Words: Burnout Syndrome, Teaching Performan

I. INTRODUCCIÓN

En 1986, C. Maslach y S. Jackson, definieron el síndrome de Burnout como “un síndrome de agotamiento emocional, despersonalización, y una menor realización personal, que se desarrolla en los que trabajan en contacto con clientes y usuarios “.El agotamiento emocional se caracteriza por una persona exhausta por el trabajo cuando la fuerza emocional se va consumiendo y está vacua su capacidad de entrega hacia los demás. La despersonalización, es una respuesta indiferente y fría hacia los receptores de los servicios, con un trato deshumanizado, llegando a considerarlos como merecedores de los problemas que presentan. La falta de realización personal, es la ausencia de sentimientos de competencia y éxito en el trabajo con personas, que le lleva a sentirse infeliz consigo mismo y con su labor. Basado en este modelo tridimensional, se propone el Maslach Burnout Inventory (MBI), como una de las primeras alternativas instrumentales para el diagnóstico psicométrico (1, 2, 3).

La Organización de las Naciones Unidas para la Educación la Ciencia y la Cultura (UNESCO), 2005. Presentó un informe donde en el Perú 36.6% de docentes padecen estrés laboral y 12% tiene el síndrome de Burnout (4).

Un trabajo realizado por Fernández (2010), de 10 estudios realizados en Lima, metropolitana, encontró que el 43,2% de docentes presentan altos niveles de Burnout (5 , 6).

Dicho síndrome aparece a menudo, en trabajadores, que han elegido su oficio, por vocación (con frecuencia Medicina, Enfermería y Docencia), al inicio las manifestaciones, se presentan en el ámbito laboral hasta que finalmente abarca el entorno familiar y social , siendo el trato no amable hacia los demás, una de las características claves para identificar un caso de burnout (7,8,9).

Sin embargo este síndrome, es multivariable, en la que se puede denotar variables externas e internas, que tratan de explicar su naturaleza psicosocial laboral (10,11).

La teoría Organizacional explica el síndrome de Burnout, como las disfunciones de rol en la sobrecarga laboral mantenida y la incongruencia entre el perfil de la persona y su trabajo, de esta forma demuestra el carácter exógeno con el ámbito laboral, siendo importante orientar las acciones de intervención y prevención hacia el cambio organizacional (12,13,14,15).

Desde la teoría socio cognitiva del yo está orientada a dotar a los trabajadores de conocimiento y habilidades para el desempeño de su función, han demostrado su eficacia para la reducción del Burnout (16,17,18).

Otro aporte interesante es la teoría del intercambio social, orientándose sobre la base de la equidad o falta de ganancia, que resulta de la comparación, cuando se establecen relaciones interpersonales (19,20,21)

Una variable importante, es la teoría del contagio de las emociones y creencias que existen, que se desarrollan en la interacción social, que produce emociones colectivas, lo que explica el colectivo laboral, pero no individual (22,23).

La teoría de la conservación de recursos, permite que la motivación para recuperar la pérdida de recursos, concentra en los esfuerzos para recuperar lo perdido, protegerse de nuevas pérdidas y obtener nuevos recursos, puede provocar pérdidas secundarias (24).

También la teoría de Demandas, se basa en desequilibrio entre las demandas del trabajo y los recursos sociales y organizacionales, aunado a las variables de la personalidad en la tolerancia a las demandas (25).

La clínica es que se puede encontrar es sentimiento de agotamiento, fracaso e impotencia, baja autoestima, poca realización personal, nerviosismo, dificultad en la concentración, comportamiento agresivo, cefalea, taquicardia, insomnio, bajo rendimiento, ausentismo laboral, irritabilidad y comunicación deficiente, Maslach y Jackson, evalúan el síndrome de Burnout como un proceso, que va sucediendo de

manera secuencial, por etapas, cada una de ellas con características diferenciadas (26).

Estudios sobre Burnout llevados a cabo en el sector educación, como el realizado por Vilorio y Paredes, han demostrado que los docentes son vulnerable a este problema, debido a la presión a la que están sometidos por la diversidad de demandas, al tener que exigirse cada vez más a sí mismos y por tanto presentan un aumento de sintomatología asociada con este síndrome, por lo que aumentan en frecuencia las licencias por estrés, el ausentismo y la depresión (27).

La enseñanza, según Martorell y Riar, 2009, identifica cuatro grupos de estresores laborales de un colectivo docente: El entorno físico del trabajo, el ambiente ergonómico, la dimensión institucional, administrativa y organizativa y la del propio trabajo (28).

Al ejercer la docencia, experimenta una serie de sensaciones, como desgaste personal, que da como resultado estrés crónico, cansancio emocional, que trae como consecuencia agotamiento. No obstante, el docente al inicio, empieza con muchas expectativas, convirtiéndose en pocos años en una persona frustrada y desconcertada en el rol que le toque (29).

En este último lustro se está dando mucho énfasis a la calidad educativa en las universidades debido a que se requiere educación de calidad por lo que es necesario la acreditación que tienen como objetivo garantizar un mejor servicio educativo, estos hechos tienen a los docentes universitarios sometidos a constantes presiones y demandas laborales evidencian altos niveles de estrés ocupacional los que afectan su nivel de satisfacción, desempeño, productividad y salud, aunado al trabajo asistencial que tienen en sus Hospitales (30).

II. PLANTEAMIENTO DE LA INVESTIGACIÓN

ENUNCIADO DEL PROBLEMA:

¿Influye el Síndrome de Burnout en el Desempeño Docente en la Escuela de Medicina de la Universidad Privada Antenor Orrego, de Junio a Octubre 2016. ?

HIPOTESIS:

H0: El Síndrome de Burnout, no influye en el Desempeño Docente, en la Escuela de Medicina de la Universidad Privada Antenor Orrego, de Junio a Octubre 2016.

Ha: El síndrome de Burnout, si influye en el Desempeño docente, en la escuela de medicina de la Universidad Privada Antenor Orrego, de Junio a Octubre 2016.

MARCO TEÓRICO

Correa, Zamanda (2012): Efectuó una investigación, sobre el síndrome de Burnout, en los sectores públicos y privados de la Universidad del Cauca, Popayán, Colombia, encontrando baja presencia del síndrome de Burnout; de 5 y 12% de alta despersonalización, del 16% y 10% de altas consecuencias físicas y del 9% 10% de altas consecuencias sociales en los sectores privados y públicos respectivamente (31).

Hermes, V y Paredes, Santiago (2002), investigaron el síndrome de Burnout en profesores de la Universidad de los Andes, Colombia. Los resultados obtenidos, es un nivel medio de Burnout, tanto en agotamiento emocional, despersonalización y de autoestima profesional (32).

Díaz, A (2013) en su estudio encontr que los docentes de la Escuela Profesional de Enfermería de Ciencias de la Salud de la Universidad Nacional del Callao-Perú ,presentaban 64% de nivel medio y 18% nivel alto de síndrome de Burnout (33)

Torres, M y Lajo, R (2008) estudiaron el desempeño laboral en docentes de 05 facultades de Medicina de Lima-Perú, obteniendo como resultados 44% en nivel alto y 10% en nivel medio de Burnout (34).

También, De la Cruz, M.A, Grad, H.M y Hernández, E (1990) para evitar esta patología, propusieron un programa de formación para docentes universitarios que contenga los siguientes aspectos: un marco teórico, formación previa a la docencia (cursos de capacitación psicopedagógica para futuros docentes universitarios reconocidos como créditos en los cursos de doctorado) e información acerca de la estructura de la organización y organigrama universitario. De la misma manera se incluye la formación, una vez producida su incorporación a la tarea docente y después de la misma (a través de grupos de discusión y técnicas de grupo a través de metodologías activas y participativas (35).

JUSTIFICACIÓN:

La presente investigación es importante, dado que actualmente se exige más la acreditación de las Escuelas Profesionales en las Universidades ,esto trae como consecuencia mayor compromiso de los docentes, con sus capacitaciones, para obtener clases más didácticas, para que los alumnos en este mundo de competencias sean los mejores en sus aspiraciones profesionales ;por otro lado, ellos tienen labores asistenciales en sus Hospitales, que de por si les demanda buena atención médica, con sus pacientes. Estas razones, hace que dichos docentes, estén más propensos a desarrollar Síndrome de Burnout y pueda afectar el buen desenvolvimiento con sus alumnos. Además la Universidad debe tomar la iniciativa de tenerlo presente ya que esto redundará en el cumplimiento de su misión y visión, que se propongan por eso

que este trabajo tiene como fin brindar un pequeño aporte pero significativo, al tener cuidado con este síndrome en este mundo globalizado(36)

OBJETIVOS

OBJETIVO GENERAL:

Determinar si el síndrome de Burnout influye en el Desempeño Docente, en la Escuela de Medicina de la Universidad Privada Antenor Orrego, de Junio a Octubre 2016.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS:

- Determinar la proporción de las diferentes categorías de Síndrome de Burnout según el nivel de desempeño docente eficiente.
- Determinar la proporción de las diferentes categorías de Síndrome de Burnout según el nivel de desempeño docente regular.
- Determinar la proporción de las diferentes categorías de Síndrome de Burnout según el nivel de desempeño docente deficiente.
- Conocer las diferentes categorías del Desempeño Docente
- Conocer los Niveles del síndrome de Burnout en los Docentes

III. MATERIAL Y MÉTODOS

DISEÑO DEL ESTUDIO

TIPO: Analítico, Observacional, Prospectivo.

DISEÑO ESPECÍFICO: Transversal

POBLACION

POBLACIÓN DIANA: Personal Docente de la Universidad Privada Antenor Orrego.

POBLACIÓN DE ESTUDIO: Personal Docente y Alumnos del Sexto y Séptimo, ciclo de Semiología y Medicina I, respectivamente, de Medicina Humana de la Universidad Privada Antenor Orrego.

CRITERIOS DE SELECCIÓN:

Criterios de inclusión:

Personal Docente y del Sexto y Séptimo, Ciclo de Semiología y Medicina I de la Escuela de Medicina Humana de la Universidad Privada Antenor Orrego.

Alumnos del Sexto y Séptimo, Ciclo de Semiología y Medicina I Medicina de la Escuela de medicina Humana de la Universidad Privada Antenor Orrego

Criterios de exclusión

Personal Docente, que se niegue a participar del estudio, del Sexto y Séptimo Ciclo de Semiología y Medicina I de la Escuela de Medicina Humana de la Universidad Privada Antenor Orrego.

Alumnos, que se niegue a participar del estudio, del Sexto y Séptimo Ciclo de Semiología y Medicina I Medicina Humana de la Universidad Privada Antenor Orrego.

MUESTRA:

Tipo de Muestreo:

Unidad de Estudio: Personal Docente y Alumnos del Sexto y Séptimo, Ciclo de Semiología Médica y Medicina I, respectivamente, de la Universidad Privada Antenor Orrego.

Unidad de muestreo: Personal Docente del Sexto y Séptimo, Ciclo de Semiología y Medicina I de la Universidad Privada Antenor Orrego, del período comprendido de Febrero a Junio del 2016 (37).

Muestra:

Para obtener la muestra se sumó tanto el número de Docentes de Semiología Médica, los cuales son 38, con los de Medicina I, que son 37, obteniendo como resultado 75 de los cuales 20 , no participaron; obteniendo una muestra de 55 docentes en total. Los Alumnos de cada ciclo en: Semiología Médica 219 y Medicina I ,189 sumando un total de 408, que estuvieron repartidos al azar en 42 en grupos de rotación de 05 y 33 grupos de 6 alumnos a cargo de cada Docente; de los cuales 13 alumnos se negaron a participar; sumando 395 alumnos en total.

OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

VARIABLE	TIPO DE VARIABLE	ESCALA DE MEDICIÓN	INDICADOR	INDICE
DEPENDIENTE: Desempeño Docente	Cualitativa	Ordinal	Eficiente: 150-224 Regular: 75 – 149 Deficiente: 0 - 74	Eficiente Regular Deficiente
INDEPENDIENTE: Síndrome de Burnout	Cualitativa	Ordinal	Agotamiento Emocional: Bajo < 19 Medio: 19-26 Alto >27 Despersonalización: Bajo < 6 Medio: 6-9 Alto >10 Realización Personal: Bajo: 0 - 30 Medio: 31 – 39 Alto \geq 40	Bajo Medio Alto
INTERVINIENTES				
Edad	Cuantitativa	Intervalo	Años cumplidos	30 - 40 Años 41 – 50 Años 51 – 60 Años > 60 Años
Sexo	Cualitativa	Nominal	Hombre-Mujer	Hombre- Mujer
Tiempo de Servicio	Cuantitativa	Intervalo	Años de servicio	1- 5 Años 6-10 Años 11-15 Años > 15 Años

Definiciones Operacionales

Síndrome de Burnout: Estado mental, físico, emocional por agotamiento crónico en el trabajo en situaciones emocionalmente demandante y exigente.

Desempeño Docente: Indica puntualidad, dominio en su área de conocimiento, metodología en la enseñanza y evaluación de la asignatura a su cargo.

Procedimientos y Técnicas:

Para obtener los datos de interés fue necesario adquirir el permiso por medio de una solicitud dirigida al Director de la Escuela de Posgrado de la Universidad Privada Antenor Orrego.

Obtenido el permiso y concluida Rotación N° 03 y entregada sus notas al Coordinador del Curso, firmó cada participante su consentimiento informado (Anexos 3 y 4), de desear participar en el estudio, luego procedimos a recolectar los datos, utilizando la técnica de la encuesta y el instrumento que se usó fue el de medición del síndrome de Burnout (Maslach Burnout Inventory - Educare Survey MBI-ES); constituido de 22 ítems tipo Likert, distribuidos en 03 dimensiones.

Agotamiento emocional (AE): Mide la vivencia de estar exhausto en el ámbito emocional por las demandas del trabajo. Consta de 09 ítems (1,2,3,6,8,13,14,16,20), con puntaje máximo de 54; donde las puntuaciones alta, permiten identificar el trastorno.

Despersonalización (DP): Valora el grado en que puede reconocerse las actitudes de frialdad y de distanciamiento, agrupa a 05 ítems (5,10,11,15,22), con puntaje máximo de 30; puntuaciones altas posibilitan identificar el trastorno.

Realización personal (RP): Considera los sentimientos de auto eficacia y de realización personal en el trabajo. Reúne 08 ítems (4,7,9,12,17,18,19,21).con puntaje máximo de 48.Se diagnostican con puntuaciones bajas.

A las 55 encuestas se le puso un código, que correspondió a un Docente determinado, él que se evaluó en sus tiempos libres en ambientes privados, como en un aula de profesores y tuvieron en promedio 15 minutos en responderla.

Para evaluar el Desempeño Docente, se recurrió a la encuesta como técnica y el cuestionario tipo Likert de 56 ítems, adaptado de Astocasa, José F. (2004) y se procedió a entrevistar con dichas encuestas, a los 495 alumnos que desearon voluntariamente participar del estudio, quienes fueron evaluados durante un lapso aproximado de 30 minutos, a su docente, respectivo con el que rotaron;de los cuales de forma aleatoria, sólo se seleccionaron 55 alumnos ,que se trabajó con los 55 docentes (38).

La aplicación del Instrumento, clasificó las dimensiones con sus puntuaciones correspondientes:

- Asistencia y puntualidad: 06 ítems (Del 01 al 06)
- Actitud del docente: 11 ítems (Del 07 al 17)
- Dominio de la Asignatura: 10 ítems (Del 18 al 27)
- Calidad de la Enseñanza: 18 ítems (Del 28 al 45)
- De las Prácticas: 07 ítems (Del 46 al 52)
- Evaluación: 04 ítems (Del 53 al 56)

Proseguimos con la revisión de los datos obtenidos, en dichas Encuestas de forma completa, que no falten hojas a los formularios, corrección de inconsistencias en la información, que la letra sea legible).

Finalmente realizamos la ratificación de la información para control de validez y confiabilidad y finalmente organizamos la información recolectada.

Plan de Análisis de Datos:

El registro de datos que están consignados en las correspondientes hojas de recolección de datos se procesaron, utilizando el paquete estadístico SPSS versión 23, los que luego se presentaron en cuadros de entrada simple y doble, así como gráficos de relevancia.

Estadística Descriptiva:

Se calculó la media y en las medidas de dispersión la desviación estándar, el rango. También se obtuvieron datos de distribución de frecuencias.

Estadística Analítica

En el análisis estadístico se usó de la prueba Chi Cuadrado (X^2), las asociaciones fueron, consideradas significativas si la posibilidad de equivocarse es menor al 5% ($p < 0.05$).

CONSIDERACIONES ÉTICAS Y COMPLEMENTOS DEL PROYECTO:

El presente estudio se realizó respetando los lineamientos de la declaración de Helsinki sobre las recomendaciones que guían a los medios de investigación biomédica que involucran a los seres humanos, tomando en cuenta los siguientes artículos: (39)

-Cumplimos con las recomendaciones éticas de comprender las causas de la enfermedad debido a que se hará una revisión exhaustiva de la literatura científica para tener un marco amplio de la concepción de la misma.

-Cumplimos con proteger la privacidad, la integridad y la confidencialidad de la información personal de los pacientes que participan en investigación.

- Cumplimos con describir claramente tanto el método como el proyecto de estudio así como hicimos siempre referencia a las consideraciones éticas

además incluimos información sobre financiamiento e indicamos que no existen conflictos de interés.

De acuerdo al código de Ética y Deontología del Colegio Médico del Perú, dispuesto en el Capítulo 6, artículo 42º nuestro trabajo de Investigación, está hecho respetando la normativa internacional y nacional que regula la investigación con seres humanos (40).

IV. RESULTADOS

TABLA 1

**CARACTERISTICAS GENERALES DE LOS DOCENTES DE LA CATEDRA
DE MEDICINA DE LA ESCUELA PROFESIONAL DE MEDICINA
UNIVERSIDAD PRIVADA ANTENOR ORREGO – 2016.**

Características generales	Media o Frecuencia
Edad	49,40 ± 8,57
Sexo	
Masculino	42 (76,36%)
Femenino	13 (23,64%)
Estado civil del docente	
Soltero	2 (3,64%)
Casado	50 (90,91%)
Divorciado	3 (5,45%)
Trabajo en otra institución	
Si	5 (9,09%)
No	50 (90,91%)
Contrato	
Tiempo parcial	54 (98,18%)
Tiempo completo	1 (1,82%)
Tiempo de servicio	6,49 ± 4,53

Fuente: Encuesta generada por los autores

GRÁFICO 1

SÍNDROME DE BURNOUT SEGÚN LA DIMENSIÓN AGOTAMIENTO EMOCIONAL EN LOS DOCENTES DE LA CÁTEDRA DE MEDICINA DE LA ESCUELA PROFESIONAL DE MEDICINA

UNIVERSIDAD PRIVADA ANTENOR ORREGO – 2016.

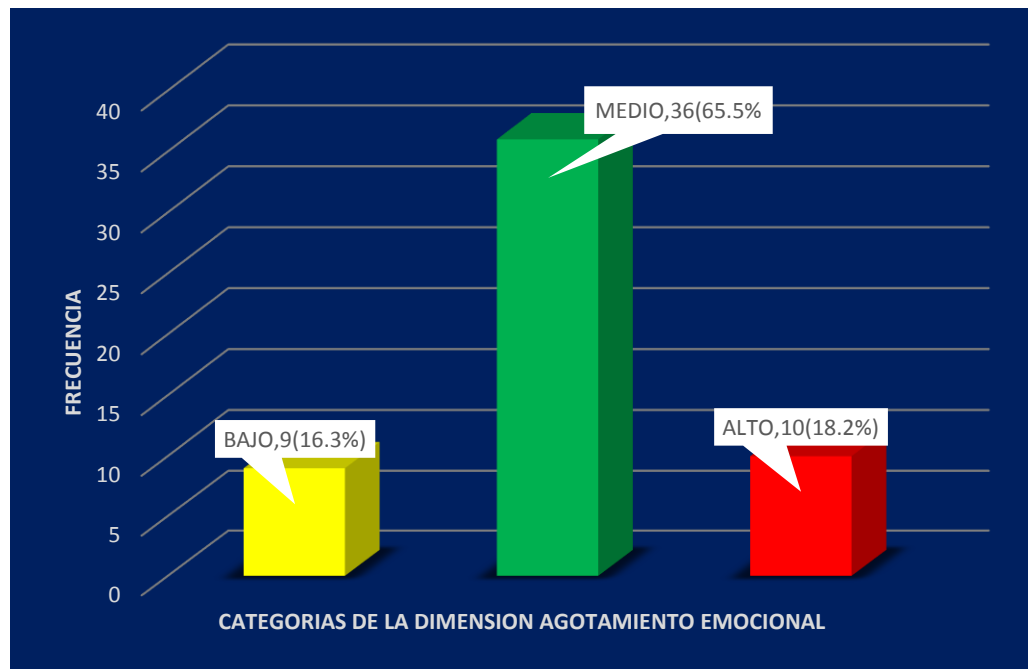


GRÁFICO 2

SÍNDROME DE BURNOUT SEGÚN LA DIMENSIÓN DESPERSONALIZACIÓN EN LOS DOCENTES DE LA CÁTEDRA DE MEDICINA DE LA ESCUELA PROFESIONAL DE MEDICINA

UNIVERSIDAD PRIVADA ANTENOR ORREGO – 2016.

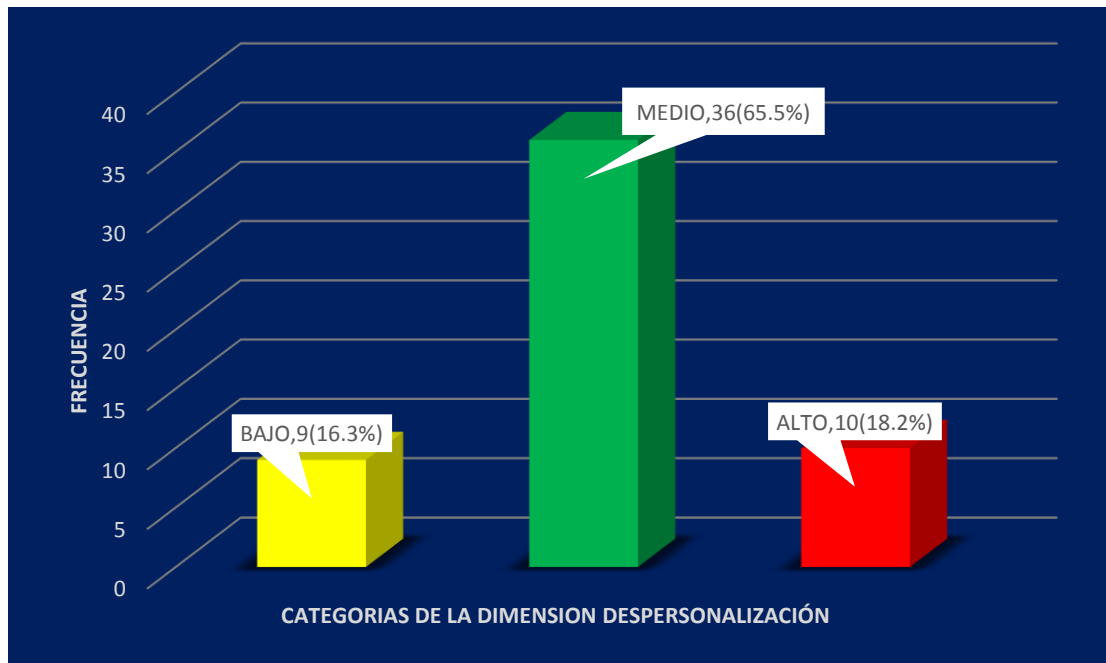


GRÁFICO 3

SÍNDROME DE BURNOUT SEGÚN LA DIMENSIÓN REALIZACIÓN PERSONAL EN LOS DOCENTES DE LA CÁTEDRA DE MEDICINA DE LA ESCUELA PROFESIONAL DE MEDICINA

UNIVERSIDAD PRIVADA ANTENOR ORREGO – 2016.

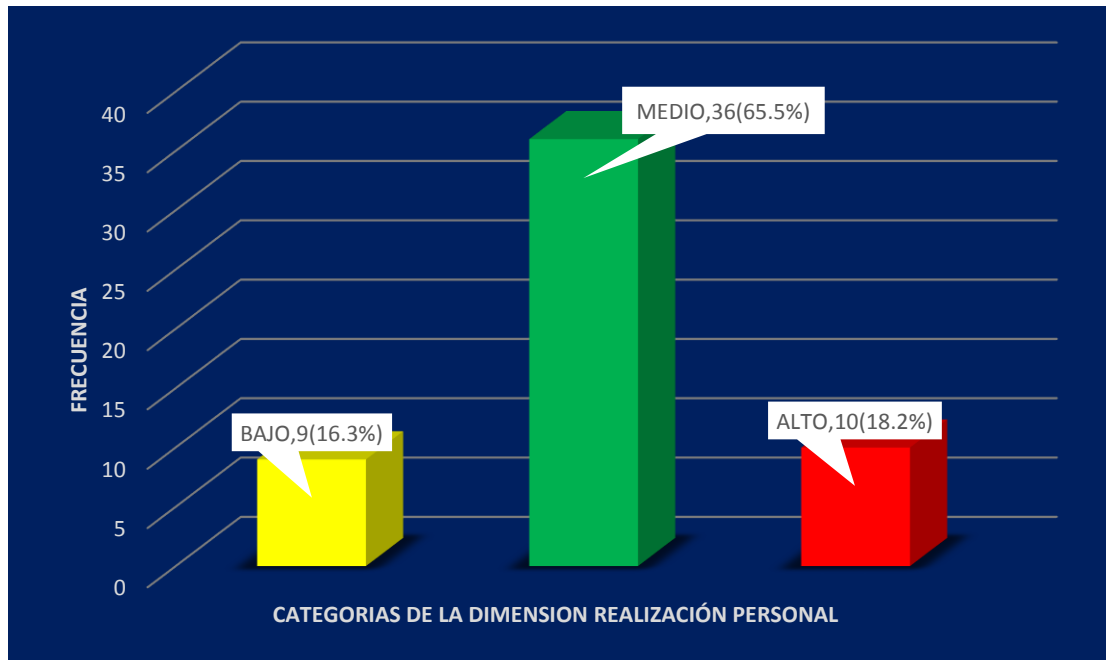


GRÁFICO 4

NIVEL DE SÍNDROME DE BURNOUT EN LOS DOCENTES DE LA CÁTEDRA DE MEDICINA DE LA ESCUELA PROFESIONAL DE MEDICINA

UNIVERSIDAD PRIVADA ANTENOR ORREGO – 2016.

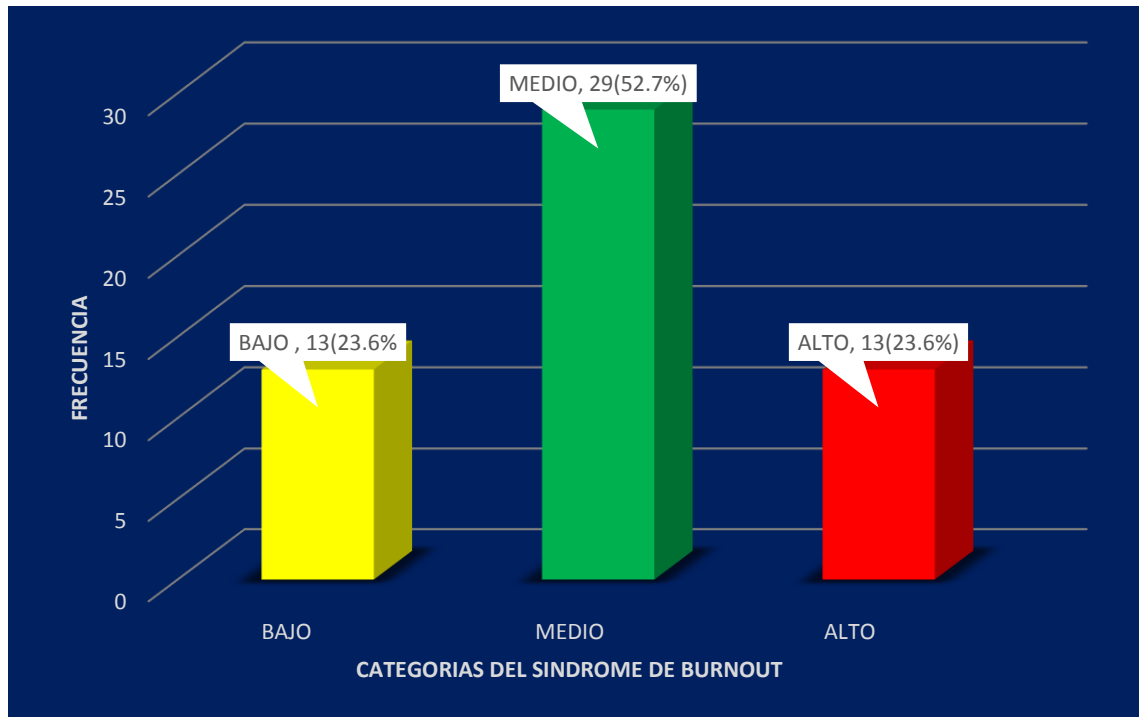


TABLA 2

**CARACTERISTICAS GENERALES DE LOS ALUMNOS DE LA CÁTEDRA
DE MEDICINA DE LA ESCUELA PROFESIONAL DE MEDICINA
UNIVERSIDAD PRIVADA ANTENOR ORREGO – 2016.**

Características generales	Media o Frecuencia
Edad	21,51 ± 2,44
Sexo	
Masculino	24 (43,64%)
Femenino	31 (56,36%)
Ciclo	
VI	38 (69,09%)
VII	17 (30,91%)
Matrícula	
Primera	50 (90,91%)
Segunda	5 (9,09%)
Curso Desaprobados	
Si	41 (74,55%)
No	14 (25,45%)
Dedicación exclusiva	
Si	45 (81,82%)
No	10 (18,18%)

Fuente: Encuesta generada por los autores

GRÁFICO 5

DIMENSIÓN ASISTENCIA Y PUNTUALIDAD EN EL DESEMPEÑO DOCENTE SEGÚN LA OPINIÓN DE LOS ESTUDIANTES DE LA CÁTEDRA DE MEDICINA DE LA ESCUELA DE MEDICINA

UNIVERSIDAD PRIVADA ANTENOR ORREGO 2016

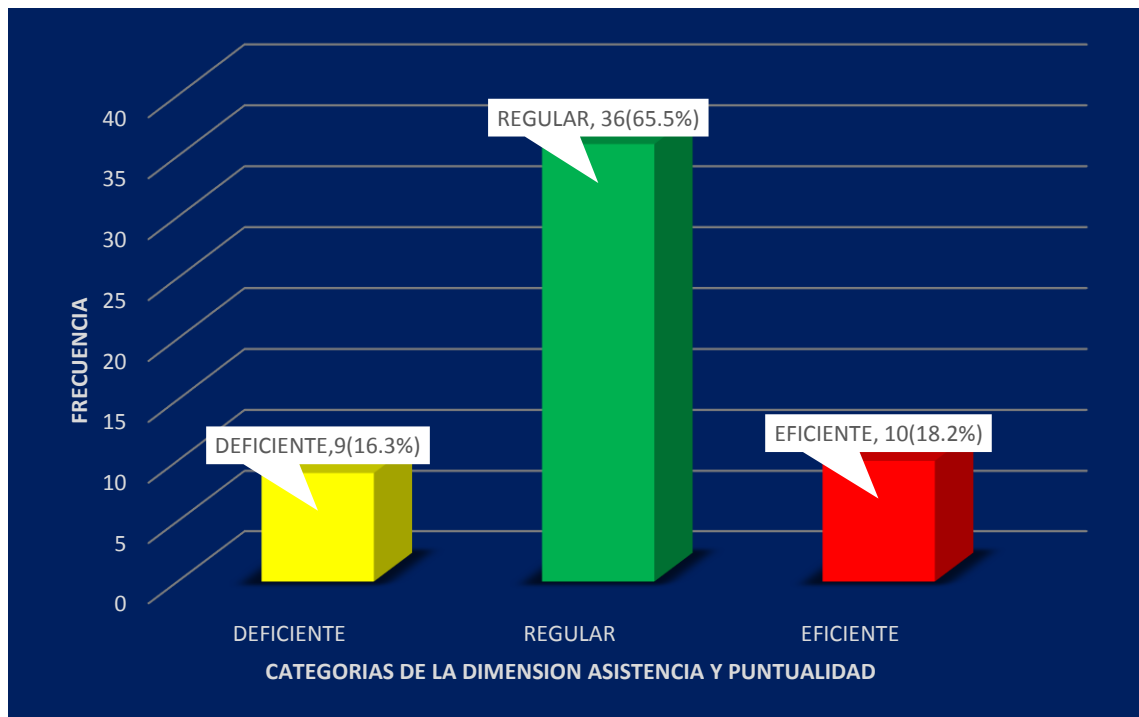


GRÁFICO 6

DIMENSIÓN ACTITUD DOCENTE EN EL DESEMPEÑO DOCENTE SEGÚN LA OPINIÓN DE LOS ESTUDIANTES DE LA CÁTEDRA DE MEDICINA DE LA ESCUELA DE MEDICINA

UNIVERSIDAD PRIVADA ANTENOR ORREGO 2016

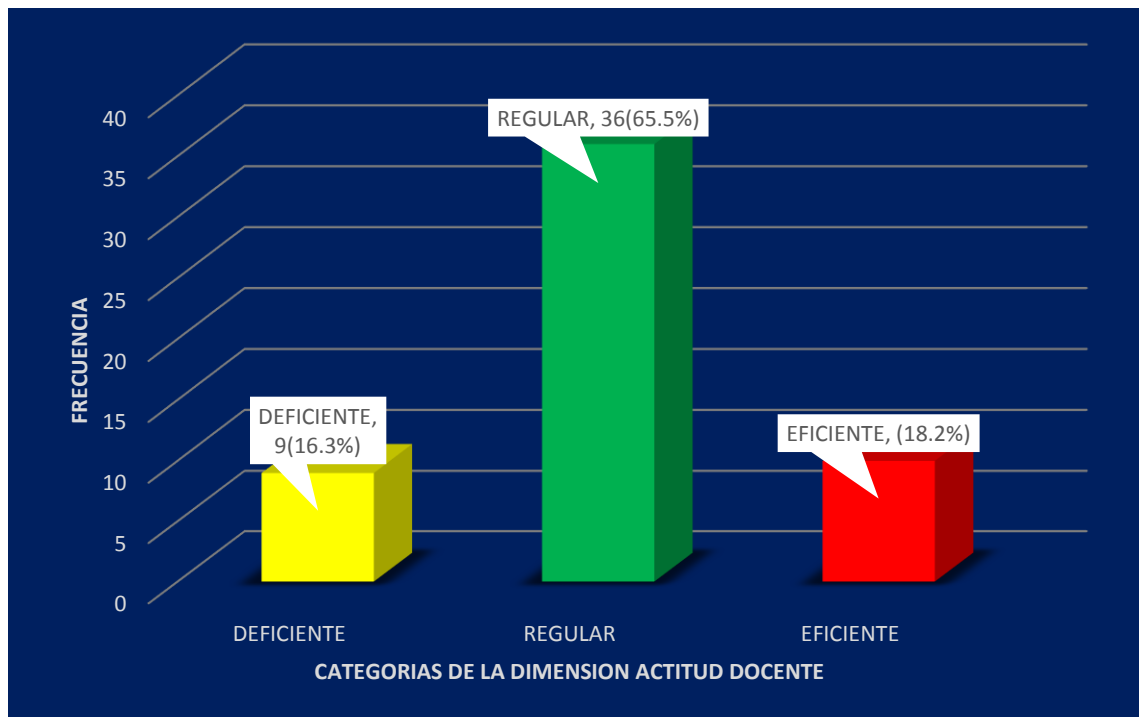


GRÁFICO 7

DIMENSIÓN DOMINIO DE LA ASIGNATURA EN EL DESEMPEÑO DOCENTE SEGÚN LA OPINIÓN DE LOS ESTUDIANTES DE LA CÁTEDRA DE MEDICINA DE LA ESCUELA DE MEDICINA

UNIVERSIDAD PRIVADA ANTENOR ORREGO 2016

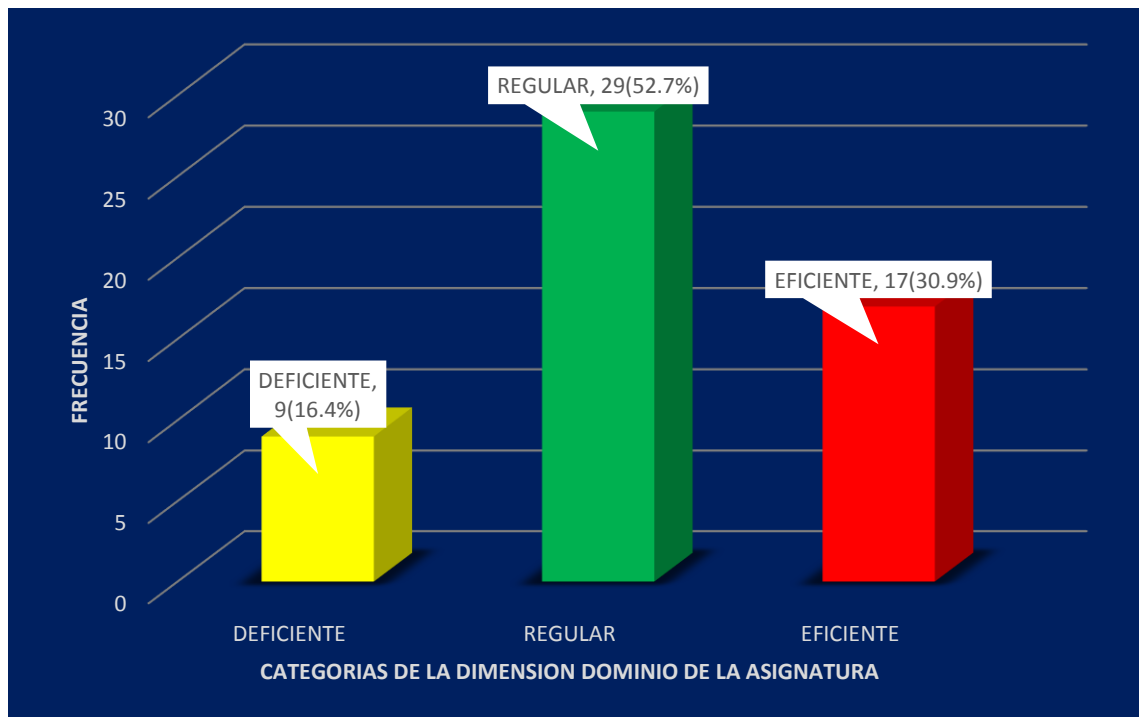


GRÁFICO 8

DIMENSIÓN CALIDAD DE LA ENSEÑANZA EN EL DESEMPEÑO DOCENTE SEGÚN LA OPINIÓN DE LOS ESTUDIANTES DE LA CÁTEDRA DE MEDICINA DE LA ESCUELA DE MEDICINA

UNIVERSIDAD PRIVADA ANTENOR ORREGO 2016

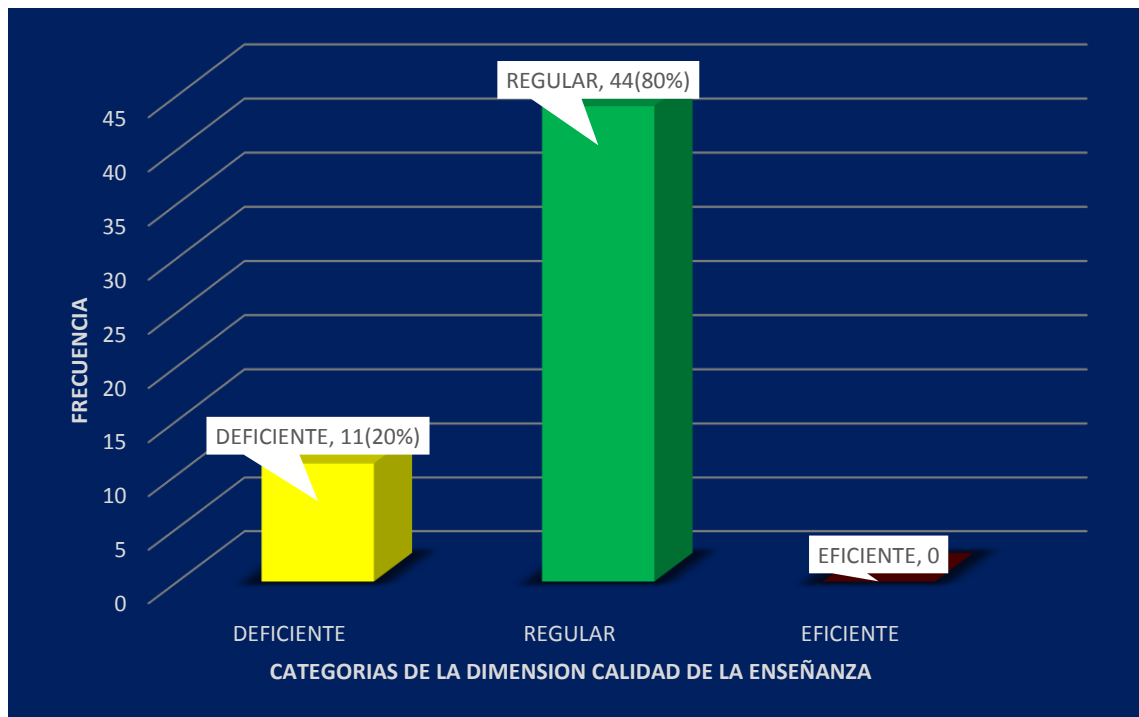


GRÁFICO 9

DIMENSIÓN PRÁCTICAS DEL DESEMPEÑO DOCENTE SEGÚN LA OPINIÓN DE LOS ESTUDIANTES DE LA CÁTEDRA DE MEDICINA DE LA ESCUELA DE MEDICINA

UNIVERSIDAD PRIVADA ANTENOR ORREGO 2016

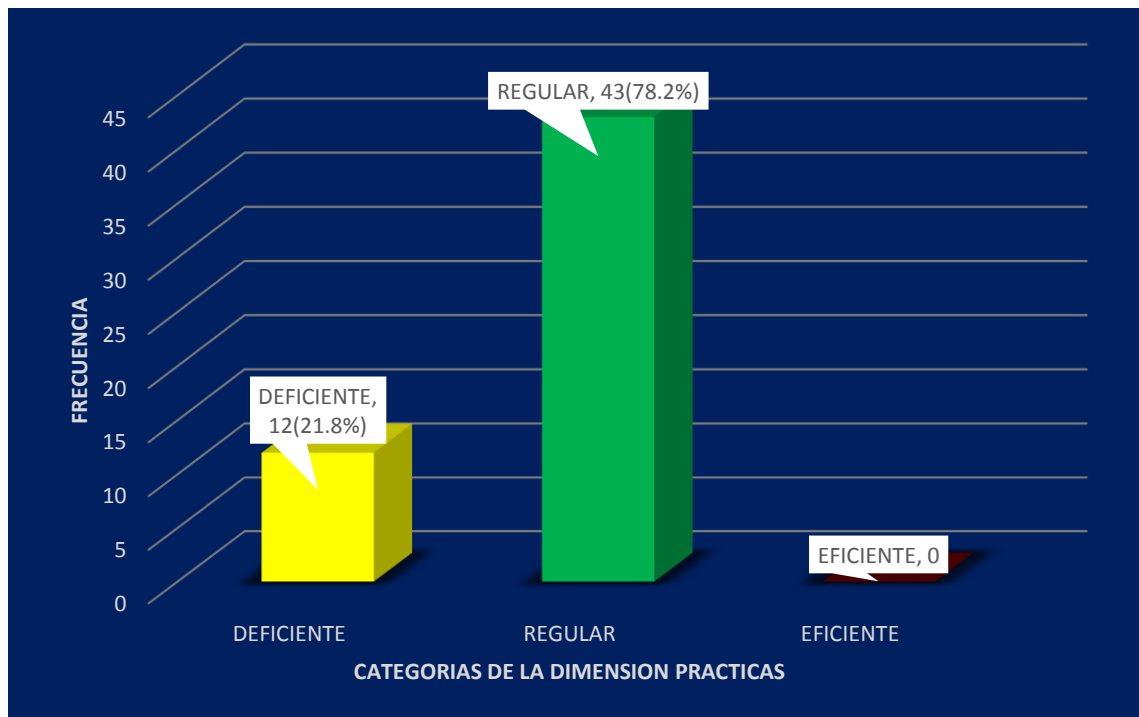


GRÁFICO 10

DIMENSIÓN EVALUACION EN EL DESEMPEÑO DOCENTE SEGÚN LA OPINIÓN DE LOS ESTUDIANTES DE LA CÁTEDRA DE MEDICINA DE LA ESCUELA DE MEDICINA

UNIVERSIDAD PRIVADA ANTENOR ORREGO 2016

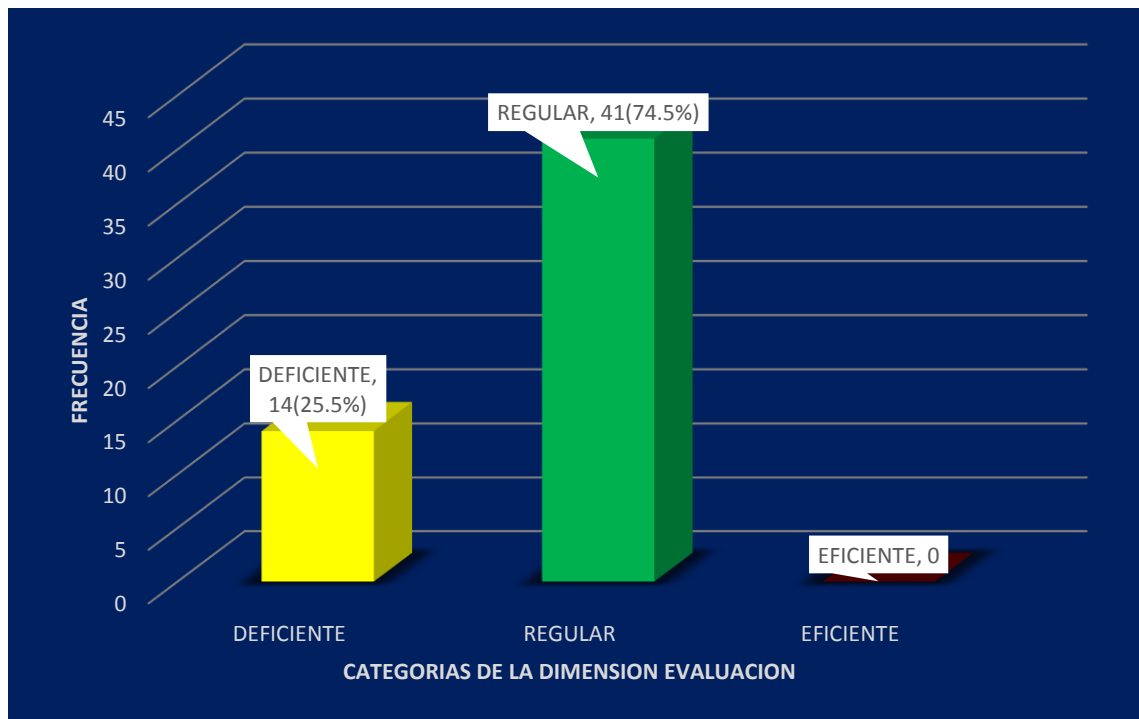


GRÁFICO 11

DESEMPEÑO DOCENTE TOTAL SEGÚN LA OPINIÓN DE LOS ESTUDIANTES DE LA CATEDRA DE MEDICINA DE LA ESCUELA DE MEDICINA

UNIVERSIDAD PRIVADA ANTENOR ORREGO 2016

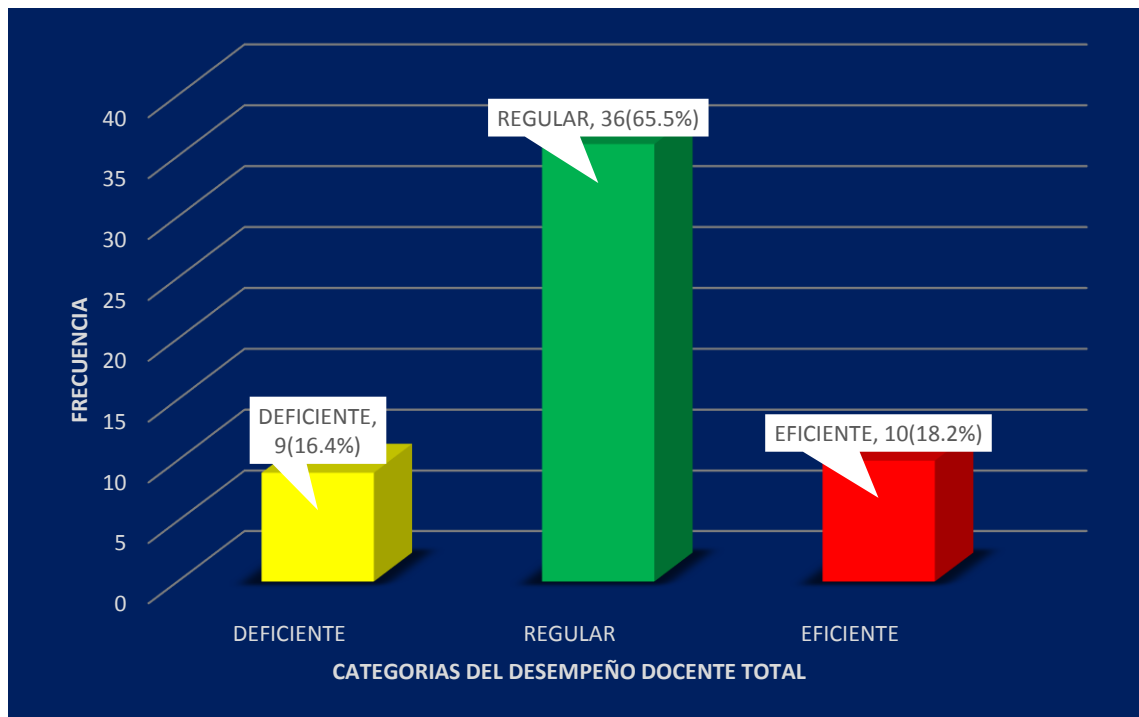


TABLA 3

**RELACION ENTRE EL SINDROME DE BURNOUT Y DESEMPEÑO
DOCENTE EN LA CATEDRA DE MEDICINA DE LA ESCUELA DE
MEDICINA**

UNIVERSIDAD PRIVADA ANTENOR ORREGO – 2016.

SCORE DE BURNOUT	DESEMPEÑO TOTAL			Total
	DEFICIENTE	REGULAR	EFICIENTE	
BAJO	3 (33,33%)	8 (22,22%)	2 (20%)	13 (23,63%)
MEDIO	4 (44,44%)	20 (55,56%)	5 (50%)	29 (52,73%)
ALTO	2 (22,23%)	8 (22,22%)	3 (30%)	13 (23,64%)
Total	9 (100%)	36 (100%)	10 (100%)	55 (100,0%)

$X^2 = 0,84; p > 0,05$

V. DISCUSIÓN

El síndrome de burnout , se caracteriza por agotamiento emocional extremo, por la despersonalización en el trato con las personas y la ausencia de realización personal en el trabajo y se desarrolla en individuos que trabajan con seres humanos, es decir de aquellas profesiones que deben mantener una relación”, permanente hacia el cliente, siendo el desencadenante el estrés laboral que afecta a los docentes médicos, que por su profesión también se interrelacionan con sus pacientes.

Cabe destacar que en el agotamiento emocional hay disminución y pérdida de los recursos emocionales y de las energías vitales, son más irritables, se queja constantemente por la cantidad de trabajo realizado y si pierde la capacidad de disfrutar de las tareas. En la fase de despersonalización hay sentimientos de impotencia, indefensión y desesperanza personal. La realización personal, tercera fase del proceso, surge cuando las demandas, exceden las capacidades para atenderlas de forma competente, se tiende a evaluar el propio trabajo de forma negativa, con vivencias de insuficiencia profesional y baja autoestima personal. Se caracteriza por una desilusión y fracaso al valorar su trabajo.

En nuestro estudio, en los gráficos 1, 2, 3 y 4 de Agotamiento Emocional, Despersonalización , Realización Personal y Sd de Burnout ,en su conjunto, nos muestra que el 29.5% de docentes presentan evidencias de síndrome de Burnout en el nivel medio con tendencia equivalente en el nivel bajo y alto, coincidiendo con Díaz, A.(2013),en la tendencia mayoritaria del nivel medio del sd. de burnout ,en 64%, y resultados semejantes en el nivel bajo y alto; Sin embargo no concordamos con, Oramas,A..(2013),Tesis cubana, en que el 67.5%,obtienen síndrome de burnout en el nivel alto. Estos resultados son importantes porque nos conducen a tomar medidas para ensayar estrategias de prevención e intervención, toda vez que supone un coste personal, organizacional y social importante, que afecta la producción y eficiencia académica de la institución.

Valls, N. (2014), encontró que el 49% está en un nivel medio, en el bajo y alto es 41% y 10% respectivamente de dicho síndrome, resultados que también concuerdan con nuestros hallazgos; pero también existen trabajos como los de Ponce, et al (2005) que obtienen que un 45,4% de docentes se encuentran en la fase inicial del Burnout y un 46.3% se encuentra en la fase final y Torres, M. Lajo, R (2008) en 5 facultades de Medicina de Lima Metropolitana, quienes refieren que los médicos docentes presentan un nivel alto de burnout en un 44% y 10% en el nivel medio y que influyen en el desempeño laboral de los médicos docentes. .

La docencia es una actividad que se desarrolla en el aula con un grupo de estudiantes y como tal trasciende los límites de lo individual, como toda profesión, (Rueda, Díaz (2000) citado por Osés et al 2007). en el que desarrolla sus capacidades pedagógicas, su emocionalidad, su responsabilidad laboral y la naturaleza de sus relaciones interpersonales, así como la creación de ambientes para la generación de aprendizajes significativos y pertinentes con efecto educativo en la formación de sus estudiantes, como lo señala Peña (2002).

En nuestro estudio, según la opinión de los estudiantes el 65.5% de los docentes presentan un desempeño regular, seguidos de un 16.4% que considera que es deficiente, y sólo el 18.2% es un desempeño eficiente. Comparado con lo que encontró Díaz, A.(2013), el desempeño regular es 40%, deficiente es 36% y eficiente es 24%. porcentajes con la misma tendencia, en el desempeño regular y a la inversa en lo deficiente y eficiente.

De acuerdo a los resultados obtenidos en la investigación se obtuvo un $X^2=0.85$ siendo $P \geq 0.05$, de lo que se infiere que la presencia del síndrome de Burnout, no influye significativamente en el desempeño de los docentes, aceptando la hipótesis nula planteada en este estudio, se explica por la muestra pequeña de 55 docentes, respecto al universo de todos los profesores que enseñan en la Universidad Privada Antenor Orrego no obstante presenta un nivel medio con tendencia a alto del síndrome, y un desempeño regular con tendencia a eficiente del mismo.

VI. CONCLUSIONES

1. En la dimensión Agotamiento Emocional que constituye la fase inicial del proceso del síndrome de Burnout, el 65.5% de docentes presentan un nivel medio y el 18.2 % presentan un nivel alto y bajo 16.3%.
2. En la dimensión despersonalización el 65.5% de docentes presentan un nivel medio y el 18.2 % un nivel alto y bajo el 16.3% .
3. En la Dimensión Realización Personal el 65.5% de docentes presenta un nivel medio y un 16.3% un nivel bajo de realización personal y un 18.2% un nivel alto.
4. En la variable Desempeño Docente el 65.5% de estudiantes opinan que los docentes tienen un desempeño regular y el 16.4% opina que tienen un desempeño deficiente y un eficiente desempeño de 18.2%.
5. De los resultados obtenidos en la investigación, se puede afirmar que la presencia del síndrome de Burnout no influye en el desempeño de los docentes, toda vez que presentan un nivel medio con tendencia a alto del síndrome de Burnout y un desempeño docente regular con tendencia al eficiente.

VII. RECOMENDACIONES

1. La Escuela de Medicina, debe tomar en cuenta los resultados de la presente investigación, formulando estrategias de intervención para prevenir y restablecer a los docentes del síndrome de Burnout, que se desarrolla como respuesta al estrés laboral crónico.
2. Elaborar y desarrollar programas que permitan eliminar o mitigar la fuente de estrés, fomentando la confraternidad el deporte.
3. Potenciar la formación de habilidades sociales y conformar redes de apoyo social entre los equipos docentes.
4. Fomentar programas de prevención dirigidos a mejorar el ambiente y el clima institucional.
5. Las autoridades de la Facultad deben realizar monitoreo permanente al desarrollo académico a fin de detectar factores que limitan el logro del aprendizaje.
6. Las autoridades deben promover la comunicación constante y el trabajo en equipo, fomentando en el docente necesidades y pensamientos de creatividad, desafío, e implicación en el trabajo.
7. Se sugiere muestra más grande de docentes, que abarque todos los ciclos de la Escuela de medicina Humana ,para hallar la influencia del síndrome de Burnout en el Desempeño Docente.

VIII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. Maslach C, Schaufeli WB. y Leiter, M. “Job Burnout”, en *Annual Review of Psychology*.2001;52:397 – 422.
2. Maslach C y Jackson SE. Maslach Burnout Inventory. palo alto, CA. 2da Ed. Consulting psychologist press;1986.
3. Quiroz VR, Saco S. Factores asociados al síndrome de burnout en médicos y enfermeras del hospital Nacional de Essalud del Cusco. *SITÚA. Revista semestral de la Facultad de Medicina Humana*. 2003;12(23):11-22.
4. UNESCO. Estrés laboral en docentes. Rev. Psicología del trabajo y de la organización.2005;63-65.
5. Fernández B, Roldán LM, Guerra A, Roldán T, Gutiérrez A, De las Mulas M. Prevalencia del síndrome de burnout en los anestesiólogos del Hospital Universitario. Virgen Macarena de Sevilla. *Revista Española Anestesiología Reanim*.2006.
6. Fernández M. El estrés laboral en los peruanos: Hallazgos recientes. Teoría e investigación en psicología.2010;(19):37-59.
7. Mediano L, Fernández G, Pico V, Arilla JA. El Burnout en los médicos: causas, prevención y tratamiento. España: Grupo Ferrer, 2001; 111.
8. Valdés, H. Encuentro Iberoamericano sobre evaluación del desempeño docente. *Revista Electrónica de Organización de Estados Iberoamericanos*. 2010.

9. Barraza M. A . Síndrome de Burnout: Un estudio comparativo entre profesores y médicos de la ciudad de Durango, Investigación Educativa Duranguense.2007; 2(6): 64-73.
10. Llorens S , García M , Salanova M. Burnout como consecuencia de una crisis de eficacia: Un estudio longitudinal en profesores de secundaria. Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones.2005; (21): 55-70.
11. Madrigal M. Síndrome de agotamiento profesional en la psiquiatría costarricense. [Tesis final. Posgrado en Psiquiatría]. Universidad de Costa Rica;2005.
12. Golembiewski RT, Munzenrider R. y Carter D. Phases of progressive burnout and their site covariants. Critical issues in OD research and praxis. Journal of applied behavior science. 1983;19(4):461-481.
13. García CD. Relación entre el clima social laboral y el desempeño laboral en los trabajadores de una empresa agroindustrial de la ciudad de Trujillo. [Tesis] Trujillo: Universidad César Vallejo.2007.
14. Coronado EZ, Estupiñán MR. Imaginarios sociales sobre el desempeño del docente universitario. *Diversitas: Perspectivas en Psicología*. Universidad Santo Tomás. Bogotá, Colombia. 2012; 8(1): 73-84.
15. León M, Cantero FJ, León JM. Diferencias del rol desempeñado por la autoeficacia en el burnout percibido por el personal universitario en función de las condiciones de trabajo. *Anales de Psicología* 2011; 27(2):518-526.
16. Bakker AB y Demerouti E. The Job Demands-Resources model: State of the art *Journal of Managerial Psychology*. 2007;22,309-328.

17. Bozu Z y Canto P J. El profesorado universitario en la sociedad del conocimiento: competencias profesionales docentes. *Revista de Formación e Innovación Educativa Universitaria*. Universidad Autónoma de Yucatan - México.2009;2(2):87-97.
18. Oses RM, Duarte E, Esquivel LA . Calidad del desempeño docente en una universidad pública. *Revista SAPIENS*. Universidad Autónoma de Yucatan - México.2007;8(1):11-22.
19. Martínez A . El síndrome de Burnout. Evolución conceptual y estado actual de la cuestión. *Vivat Academia*. 2010; Sept(112).
20. Torres M y Lajo R. Variables psicológicas implicadas en el desempeño laboral docente, *Rev. ITPS UNMSM, Facultad de psicología*.2008;11(2).
21. Ramón C, Bulnes M, Aliaga J, Atalaya M, Huertas R .El síndrome del “quemado” por estrés laboral asistencial en grupos de docentes universitarios. *Rev. de Investigación en psicología UNMSM*.2005;2(8):87-112.
22. Alarcón J, Vaz F , Guisado J. (2001). Análisis del síndrome de burnout: psicopatología, estilos de afrontamiento y clima social . *Revista de Psiquiatría Facultad de Medicina Barna*.2001; 28:358-381.
23. Gorgievski M y Hobfoll S. Work can burn us out or fire us up: Conservation of Resources in Burnout and Engagement. En R. B. Jonathon(Ed), *Handbook of Stress and Burnout in Health Care*. 2008;2-17.

24. Grau J. Estrés, salutogénesis y vulnerabilidad: repercusiones para la psicología de la salud contemporánea. En Hernandez E y Grau J. Psicología de la Salud fundamentos y aplicaciones. Guadalajara. México: Centro Universitario de Ciencias de la Salud. 2005;113-178.
25. Bakker AB. Demerouti E. y Schaufeli WB. Crossover in burnout and work engagement among working couples. Human relations. 2005;58,661-689.
26. Forbes R. El síndrome de burnout: síntomas, causas y medidas de atención en la empresa. Rev. CEGESTI. Éxito Empresarial.2011; (160) :1-4.
27. Viloria H, Paredes M. La adicción al trabajo. Estudio del Síndrome de Burnout o Desgaste Profesional en los Profesores de la Universidad de los Andes. Educere, Investigación.2002;6(17):29-36.
28. Martorell A y Riort, J. Los estresores laborales docentes y los programas paliativos. Barcelona.GRELD0-ISEP.2009.
29. Correa Z. El Síndrome de Burnout en profesores Universitarios de los Sectores Público y Privado.Epidemiología y salud.2012;12(4):589-598.
30. Mackenzie C y Peragine G. Measuring and enhancing self-efficacy among professional caregivers of individuals with dementia. American Journal Alzheimers diseases and others dementians. 2003;18(5):291-299.

31. Correa Z . El Síndrome de Burnout en Profesores Universitarios de los Sectores Público y Privado. *Epidemiología y salud* . 2012;1(2):19-24
32. Hermes V. y Paredes S. M. Estudio del Síndrome de Burnout o Desgaste Profesional en los profesores de la Universidad de los Andes, Colombia *EDUCARE. Investigación*. 2002; 6 (17).
33. Díaz A. Influencia del síndrome de burnout en el desempeño docente de los profesores de la facultad de ciencias de la salud de la universidad nacional del callao [Tesis doctoral]. Callao: Universidad del Callao, Facultad de Ciencias de la Salud;2013.
34. Torres M y Lajo R. Variables psicológicas implicadas en el desempeño laboral docente, *Rev. ITPS UNMSM, Facultad de psicología*.2008;11(2).
35. De la Cruz MA, Grad HM. y Hernández E. Formación pedagógica de los profesores de la Universidad Autónoma de Madrid. Creación de servicio de ayuda a la docencia universitaria. *Actas II Jornadas nacionales de didáctica universitaria*.1990.
36. Bauer J , Stamm A , Virnich K . Correlation between burnout syndrome and psychological and psychosomatic symptoms among teachers. *Int. Arch. Occup. Environ. Health*. 2006; 79 (3):199-204.
37. Hernández R, Fernández C y Baptista P. *Metodología de la investigación*. 5ª.ed. México: McGraw Hill;2010.

38. Astocasa JF. “ Desempeño profesional de los docentes de Tecnología, titulados en la UNE el año 2000, que laboran en los colegios con variantes industrial de Lima Metropolitana” Perú.2004.
39. Declaración de Helsinki de la Asociación Médica Mundial. Principios éticos para las investigaciones médicas en seres humanos (64ª Asamblea General Seúl, Corea, octubre 2013).Punto 32.
40. Colegio Médico del Perú. Código de Ética y Deontología. Lima; 2007.

ANEXO N°01
UNIVERSIDAD PRIVADA ANTENOR ORREGO
ESCUELA DE POST GRADO
MAESTRÍA EN MEDICINA CON MENCIÓN A MEDICINA
OCUPACIONAL Y MEDIO AMBIENTE

SÍNDROME DE BURNOUT

La presente Encuesta tiene por objeto determinar la presencia de Sd. de Burnout en los Docentes de la Facultad de medicina donde usted labora, en tal sentido se pide la sinceridad y objetividad en sus respuestas, tomando en cuenta que los datos que proporcione son estrictamente confidenciales y anónimos.

Responda de acuerdo a su experiencia personal cada una de las siguientes afirmaciones.

Indique sus respuestas marcando en el recuadro correspondiente:

1. Edad:..... 2. Sexo:3. Tiempo de Servicio:.....

4. Estado Civil.....

5. Dedicación: Tiempo completo () Tiempo parcial ()

N°	PREGUNTAS	Nunca (0)	Pocas veces Al año (1)	Una vez al mes (2)	Algun as veces Al mes (3)	Una vez a la Sem ana (4)	Alguna s veces a la semana (5)	Tod os los días (6)
1.	Me siento emocionalmente agotado(a) por mi trabajo en la Universidad.							
2.	Cuando termino mi jornada de trabajo me siento cansado(a).							

N°	PREGUNTAS	Nunca (0)	Pocas veces Al año (1)	Una vez al mes (2)	Algun as veces Al mes (3)	Una vez a la Sem ana (4)	Alguna s veces a la semana (5)	Tod os los días (6)
3.	Cuando me levanto por la mañana y me enfrento a otra jornada de trabajo me siento fatigado(a).							
4.	Fácilmente comprendo cómo se sienten los estudiantes .							
5.	Siento que estoy tratando a algunos estudiantes como si fueran objetos impersonales.							
6.	Siento que trabajar todo el día con los estudiantes me cansa.							
7.	Trato muy eficazmente los problemas de los estudiantes.							
8.	Se siente presionado(a) por su trabajo.							
9.	Siento que estoy influyendo positivamente en las vidas de otras personas a través de mi trabajo.							
10.	Siento que me he vuelto insensible con los estudiantes.							

N°	PREGUNTAS	Nunca (0)	Pocas veces Al año (1)	Una vez al mes (2)	Algun as veces Al mes (3)	Una vez a la Sem ana (4)	Alguna s veces a la semana (5)	Tod os los días (6)
11.	Me preocupa que este trabajo me esté endureciendo Emocionalmente.							
12.	Me siento con mucha energía en mi trabajo.							
13.	Me siento frustrado(a) por mi trabajo.							
14.	Creo que estoy trabajando demasiado.							
15.	Realmente no me importa lo que les ocurra a los estudiantes.							
16.	Siento que trabajar en contacto directo con los estudiantes me produce estrés.							
17.	Siento que puedo crear con facilidad un clima agradable en mi Trabajo.							
18.	Me siento estimulado(a) después de haber trabajado con mis Estudiantes.							

N°	PREGUNTAS	Nunca (0)	Pocas veces Al año (1)	Una vez al mes (2)	Algun as veces Al mes (3)	Una vez a la Sem ana (4)	Alguna s veces a la semana (5)	Tod os los días (6)
19.	Creo que consigo muchas cosas valiosas en este trabajo.							
20.	Me siento como si estuviera al límite de mis posibilidades.							
21.	Siento que en mi trabajo los problemas emocionales son tratados de forma adecuada.							
22.	Me parece que los estudiantes me culpan por alguno de sus Problemas.							

. **Trabajó en otra Institución (SI):** Donde.....

(NO)

ANEXO N° 02

UNIVERSIDAD PRIVADA ANTENOR ORREGO
ESCUELA DE POST GRADO
MAESTRÍA EN MEDICINA CON MENCIÓN A MEDICINA
OCUPACIONAL Y MEDIO AMBIENTE

DESEMPEÑO DOCENTE

La presente Encuesta tiene por objeto determinar el Desempeño de los Docentes en la Facultad de medicina donde usted Estudia, en tal sentido se pide la sinceridad y objetividad en sus respuestas, tomando en cuenta que los datos que proporcione son estrictamente confidenciales y anónimos.

En los siguientes enunciados responda de acuerdo a su experiencia personal con los Docentes, cada una de las siguientes afirmaciones. Indique sus respuestas marcando en el recuadro correspondiente:

GENERALIDADES: SEXO DEL ALUMNO(A):..... EDAD:.....
CICLO:.....

INSTRUCCIONES: Debes ser honesto en tus respuestas, ellas permitirán obtener un diagnóstico importante. Cada respuesta se califica, De 01 a 4. Marcando (X) el número que en tu concepto representa el calificativo adecuado.

PREGUNTAS	Siempre (4)	Casi Siempre (3)	A veces (2)	Raras Veces (1)	Nunca (0)
I. DE LA ASISTENCIA Y PUNTUALIDAD					
1. Asiste puntualmente a clases.					
2. Cumple con el horario de clases.					
3. Cumplió con la entrega del syllabus oportunamente.					
4. Devuelve las pruebas calificadas en la clase siguiente.					
5. Avisa cuando no puede asistir a clases.					
6. Recupera las clases que no dicta.					

PREGUNTAS	Siempre (4)	Casi Siempre (3)	A veces (2)	Raras Veces (1)	Nunca (0)
II. DE LA ACTITUD DOCENTE					
7. Es correcta su presentación externa.					
8. Es amigable y cortés en sus relaciones con los alumnos.					
9. Promueve en los alumnos un pensamiento crítico y reflexivo.					
10. Identifica las características personales de los alumnos.					
11. Respeta las ideas diferentes a las suyas.					
12. Muestra un trato imparcial con todos sus alumnos.					
13. Utiliza la clase para exponer problemas de vocación, personales y laborales.					
14. Posee equilibrio emocional aún en situaciones críticas.					
15. Genera un ambiente democrático y solidario en el aula.					
16. Atiende y responde las consultas.					
17. Toma en cuenta los intereses y necesidades del alumno.					
III. DEL DOMINIO DE LA ASIGNATURA					
18. Muestra dominio del contenido de la asignatura a su cargo.					
19. Conoce el significado de los términos que se usan en su clase.					
20. Recapitula y puntualiza los contenidos.					
21. Proporciona información actualizada e importante sobre el curso.					
22. Sus clases son originales y novedosas.					
23. En las clases utiliza diferentes estrategias didácticas.					
24. Utiliza bien y adecuadamente los materiales auxiliares de aprendizaje.					

PREGUNTAS	Siempre (4)	Casi Siempre (3)	A veces (2)	Raras Veces (1)	Nunca (0)
25. Aplica experiencias universitarias y/o profesionales.					
26. Absuelve satisfactoriamente las preguntas sin dudas ni titubeos.					
27. La mayor parte expone leyendo un libro.					
IV. DE LA CALIDAD DE ENSEÑANZA APRENDIZAJE					
28. La exposición del docente es clara, precisa y ordenada.					
29. Planifica sus clases.					
30. Proporciona bibliografía actualizada y suficiente a los alumnos.					
31. Las clases son interesantes e incentiva la participación de alumnos.					
32. Mantiene la secuencia de unidades y se preocupa por desarrollar todo el curso.					
33. Refuerza y consolida el aprendizaje.					
34. Utiliza adecuadamente el tiempo en la actividad programada.					
35. Promueve la investigación.					
36. En clase hace citas y referencias bibliográficas.					
37. Posee cultura básica y humanística.					
38. Usa material de su autoría.					
39. Promueve la actividad crítica y problematizadora.					
40. Promueve el estudio, la lectura y el análisis de textos.					
41. Tiene voz audible y modulada.					
42. Se expresa apropiadamente con los gestos que hace.					
43. Se esfuerza para que los alumnos aprendan.					

PREGUNTAS	Siempre (4)	Casi Siempre (3)	A veces (2)	Raras Veces (1)	Nunca (0)
44. Se interesa por el rendimiento académico de los alumnos.					
45. Asiste a cursos, congresos y talleres de capacitación.					
V. DE LAS PRÁCTICAS					
46. Existe coherencia de las clases teóricas con las prácticas.					
47. Orienta la actividad práctica que deben realizar los alumnos.					
48. Crea las condiciones para la realización de las actividades.					
49. Demuestra habilidad en la conducción de la práctica y/o taller...					
50. Promueve el trabajo en equipo.					
51. Muestra un nivel de exigencia en las prácticas.					
52. Cumple con el desarrollo de las prácticas programadas.					
VI. DE LA EVALUACIÓN					
53. Las pruebas están bien estructuradas y graduadas en niveles de dificultad.					
54. Emplea diversos criterios de evaluación: prácticas, monografías, seminarios...					
55. Utiliza los resultados del examen para reforzar los aprendizajes.					
56. Elabora las pruebas considerando los temas tratados en clase.					

ANEXO N° 03
UNIVERSIDAD PRIVADA ANTENOR ORREGO
ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN MEDICINA CON MENCIÓN A MEDICINA
OCUPACIONAL Y MEDIO AMBIENTE

CONSENTIMIENTO INFORMADO – DOCENTE

Yo,dejo constancia que se me ha explicado en qué consiste el estudio titulado: “**Síndrome de Burnout en el Desempeño Docente en la Escuela de Medicina de la Universidad Privada Antenor Orrego**” realizado por el Br. Walter Llique Díaz

He tenido el tiempo y la oportunidad de realizar las preguntas con relación al tema., las cuales fueron respondidas de forma clara y también del test que cuenta con 22 pregunta con 07 alternativas de respuesta referente al Síndrome de Burnout, y que ello me demandará un tiempo de 20 min, en responderlo.

Sé que mi participación es voluntaria, que los datos que se obtengan serán confidenciales y que en cualquier momento de iniciado dicho test, puedo retirarme del estudio.

Al estar de acuerdo con lo antes descrito, doy mi consentimiento voluntario para participar en el presente estudio.

Nombres y Apellidos

ANEXO N° 4
UNIVERSIDAD PRIVADA ANTENOR ORREGO
ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN MEDICINA CON MENCIÓN A MEDICINA
OCUPACIONAL Y MEDIO AMBIENTE

CONSENTIMIENTO INFORMADO – ALUMNO

Yo, Alumno de la Escuela de Medicina con ID:.....del Ciclo (.....),del Curso:.....dejo constancia que se me ha explicado en qué consiste el estudio titulado: “**Síndrome de Burnout en el Desempeño Docente en la Escuela de Medicina de la Universidad Privada Antenor Orrego**” realizado por el Br. Walter Llique Díaz

He tenido el tiempo y la oportunidad de realizar las preguntas con relación al tema., las cuales fueron respondidas de forma clara y también del test que cuenta con 56 pregunta con 05 alternativas de respuesta referente al **Desempeño de su Docente de la Tercera Rotación**, y que ello me demandará un tiempo promedio de 40 min, en responderlo.

Sé que mi participación es voluntaria, que los datos que se obtengan serán confidenciales y que en cualquier momento de iniciado dicho test, puedo retirarme del estudio.

Al estar de acuerdo con lo antes descrito, doy mi consentimiento voluntario para participar en el presente estudio.

Nombres y Apellidos

ANEXO N°05
UNIVERSIDAD PRIVADA ANTENORORREGO
ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN MEDICINA CON MENCIÓN A MEDICINA
OCUPACIONAL Y MEDIO AMBIENTE

SOLICITA: PERMISO PARA REALIZAR
TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

Sr. Director. De la Escuela de Posgrado de la Universidad Privada Antenor Orrego-Trujillo

Sr. Dr.

Yo, **Walter Nicanor Llique Díaz**, Alumno de la Escuela de Posgrado, de la Universidad Privada Antenor Orrego con D.N.I:17974001 .Me presento ante Ud. Y Expongo lo siguiente.

Que siendo requisito indispensable, realizar un trabajo de Investigación, para obtener el Grado de Maestro en Medicina Con Mención a Medicina Ocupacional y Medio Ambiente, es que recurro a Ud. ordene a quien corresponda, se me otorgue dicho permiso para la ejecución del trabajo Intitulado: “**Síndrome de Burnout en el Desempeño Docente en la Escuela de Medicina de la Universidad Privada Antenor Orrego**”, que será mediante Encuestas.

Es Justicia que espero alcanzar

Walter N. Llique Díaz

