



**Administración del tiempo y síndrome de Burnout en los  
colaboradores de la Facultad de Educación de la  
Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión,  
Distrito de Huacho. 2017**

**TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:**

Maestro en Administración de Negocios - MBA

**AUTOR:**

Br. Luis Alberto Sánchez Robles

**ASESOR:**

Dra. Gliria Susana Méndez Ilizarbe

**SECCIÓN:**

Ciencias Empresariales

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN**

Gestión del Talento Humano

PERU - 2017

## **Jurado calificador**

-----

Dr. Edwin Martínez Lopez

Presidente

-----

Dra. Dora Ponce Yactayo

Secretario

-----

Dra. Gliria Susana Méndez Ilizarbe

Vocal

### **Dedicatoria**

A mi querida familia que son mi motor para salir adelante, y a mis padres por el apoyo constante que me han brindado cada día para lograr mis metas.

El autor

### **Agradecimiento**

A la Dra. Gliria Susana Méndez Ilizarbe, por su asesoría constante a lo largo de la elaboración de mi tesis.

Un reconocimiento especial a la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión de Huacho por brindarme todo el apoyo y las facilidades para realizar mi investigación.

El autor

## Declaración jurada

De, Luis Alberto Sánchez Robles, con DNI: 42013370, estudiante del Programa maestría en Administración de Negocios de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo, con la tesis titulada “Administración del Tiempo y Síndrome de Burnout en los colaboradores de la Facultad de Educación en la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, Distrito de Huacho.2017”, declaro bajo juramento que:

- 1) La tesis es de mi autoría.
- 2) He respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas. Por tanto, la tesis no ha sido plagiada ni total ni parcialmente.
- 3) La tesis no ha sido autoplagiada; es decir, no ha sido publicada ni presentada anteriormente para obtener algún grado académico previo o título profesional.
- 4) Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados y por tanto los resultados que se presenten en la tesis se constituirán en aportes a la realidad investigada.

De identificarse la falta de fraude (datos falsos), plagio (información sin citar a autores), autoplagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya ha sido publicado), piratería (uso ilegal de información ajena) o falsificación (representar falsamente las ideas de otros), asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad César Vallejo.

---

Luis Alberto Sánchez Robles

## Presentación

Señores miembros del jurado:

Presento a ustedes mi tesis titulada “Administración del Tiempo y Síndrome de Burnout en los colaboradores de la Facultad de Educación de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, Distrito de Huacho.2017”, cuyo objetivo fue: Determinar la relación entre la administración del tiempo y el síndrome de burnout en los colaboradores de la Facultad de Educación de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, 2017. en cumplimiento del Reglamento de grados y títulos de la Universidad César Vallejo, para obtener el grado Académico de Magíster en Administración de negocios.

La presente investigación está estructurada en siete capítulos y anexo: el capítulo uno: Introducción, contiene los antecedentes, la fundamentación científica, técnica o humanista, el problema, los objetivos y la hipótesis. El segundo capítulo: Marco metodológico, contiene las variables, la metodología empleada, y aspectos éticos. El tercer capítulo: Resultados se presentan resultados obtenidos. El cuarto capítulo: Discusión, se formula la discusión de los resultados.

En el quinto capítulo, se presentan las conclusiones. En el sexto capítulo se formulan las recomendaciones. En el séptimo capítulo, se presentan las referencias bibliográficas, donde se detallan las fuentes de información empleadas para la presente investigación.

Por la cual, espero cumplir con los requisitos de aprobación establecidos en las normas de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo.

El autor

## Índice

	Página
Caratula	i
Página del jurado	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Declaratoria de autenticidad	v
Presentación	vi
Índice	vii
Índice de tablas	ix
Índice de figuras	x
Resumen	xi
Abstract	xii
<b>I. Introducción</b>	<b>13</b>
1.1 Antecedentes	14
1.2 Fundamentación científica, técnica y humanista	18
1.3 Justificación	22
1.4 Problema	23
1.5 Hipótesis	24
1.6 Objetivos	25
<b>II. Marco Metodológico</b>	<b>27</b>
2.1 Variables	28
2.2 Operacionalización de las variables	28

2.3	Metodología	29
2.4	Tipos de estudio	30
2.5	Diseño	30
2.6	Población, muestra, y muestreo	31
2.7	Técnicas e instrumentos de recolección de datos	31
2.8	Método de análisis de datos	37
<b>III. Resultados</b>		39
<b>IV. Discusión</b>		54
<b>V. Conclusiones</b>		58
<b>VI. Recomendaciones</b>		60
<b>VIII. Referencias</b>		63
<b>Anexos</b>		68
<b>Apéndice A:</b> Matriz de consistencia		72
<b>Apéndice B:</b> Constancia emitida por la institución que acredita la realización del estudio in situ		74
<b>Apéndice C:</b> Matriz de datos		75
<b>Apéndice D:</b> Instrumento		76
<b>Apéndice E:</b> Carta de consentimiento informado (si corresponde)		
<b>Apéndice F:</b> Formato de validación de instrumento		79
<b>Apéndice G:</b> Artículo científico		83



## Índice de tablas

	Página	
Tabla 1	Operacionalización de la Variable 1	28
Tabla 2	Operacionalización de la Variable 2	29
Tabla 3	Análisis de consistencia interna de las variables	35
Tabla 4	Validación de instrumento Administración del tiempo	35
Tabla 5	Validación de instrumento Síndrome de burnout	36
Tabla 6	Análisis de ítems-test entre las variables Administración del tiempo y síndrome de burnout	37
Tabla 7	Escala de interpretación valor de las correlaciones de Spearman	38
Tabla 8	Nivel Administración del Tiempo: Planificar	40
Tabla 9	Nivel Administración del Tiempo: Organizar	41
Tabla 10	Nivel Administración del Tiempo: Hacer lo importante	42
Tabla 11	Nivel Administración del Tiempo: Evaluar	43
Tabla 12	Nivel síndrome de Burnout : Cansancio emocional	44
Tabla 13	Nivel síndrome de Burnout : Despersonalización	45
Tabla 14	Nivel síndrome de Burnout : Realización personal	46
Tabla 15	Resumen: Administración del Tiempo	47
Tabla 16	Resumen: Síndrome de Burnout	48
Tabla 17	Contratación Administración del Tiempo	49
Tabla 18	Planificación del tiempo y síndrome	50
Tabla 19	Organización del tiempo y síndrome	51
Tabla 20	Hacer lo importante en el tiempo y síndrome	52
Tabla 21	Evaluación del tiempo y síndrome	53

## Índice de Figuras

	Página
Figura1 Nivel Administración del Tiempo: Planificar	40
Figura 2 Nivel Administración del Tiempo: Organizar	41
Figura 3 Nivel Administración del Tiempo: Hacer lo importante	42
Figura 4 Nivel Administración del Tiempo: Evaluar	43
Figura 5 Nivel síndrome de Burnout : Cansancio emocional	44
Figura 6 Nivel síndrome de Burnout : Despersonalización	45
Figura 7 Nivel síndrome de Burnout : Realización personal	46
Figura 8 Resumen: Administración del Tiempo	47
Figura 9 Resumen: Síndrome de Burnout	48

## Resumen

El objetivo de este estudio fue Determinar la relación entre la administración del tiempo y el síndrome de burnout en los colaboradores de la Facultad de Educación de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, 2017.

El tipo de investigación es básica de naturaleza descriptiva y correlacional. El diseño de la investigación fue de tipo no experimental: Corte transversal. La muestra estuvo constituida por el total de trabajadores administrativos 50 y 70 docentes. La técnica usada fue la encuesta, instrumento: Cuestionario de Cómo manejo mi tiempo para la administración del tiempo y el de Maslach Burnout Inventory para el síndrome de burnout . Con la información recogida se obtuvo la validez de constructo y la confiabilidad del instrumento, utilizándose el Paquete Estadístico para las Ciencias Sociales (SPSS), versión 22. Se adjunta tabla de confiabilidad y la validez de constructo del instrumento; Se utilizó el estadígrafo no paramétrico Rho de Spearman, en razón de las variables cualitativas categóricas. Nivel de significación de 0,05.

Se llegó a la conclusión que las dimensiones de la administración del tiempo, se relacionan significativamente moderado, moderado fuerte y fuerte; con el síndrome de Burnout  $p= 0,00$ .  $P < 0,05$ . Así como, en todas las demás dimensiones.

**Palabras clave:** Administración del Tiempo con sus dimensiones: planificar, organizar, hacer lo importante y evaluar, Síndrome de Burnout y sus dimensiones: agotamiento emocional, despersonalización y realización profesional

## **Abstract**

The objective of this study was to determine the relationship between time management and burnout syndrome in the Faculty of Education of the National University José Faustino Sánchez Carrión, 2017.

The type of research is basic descriptive and correlational in nature. The research design was non-experimental type: cross-cutting. The sample was constituted by the total of administrative workers 50 and 70 teachers. Technique: poll, instrument: questionnaire of How do you spend your time and burnout's syndrome. With the information gathered was obtained the construct validity and reliability of the instrument, using the statistical package for the social sciences (SPSS), version 22. Attached table of reliability and the construct validity of the instrument; We used the non-parametric Spearman Rho Statistician, because of the categorical qualitative variables. Level of significance of 0.05.

It was concluded that the dimensions of time management, relate significantly moderate, moderate strong and strong; With Burnout's syndrome.

Key words: Time Management: to plan, organize, do the important things, evaluate, Burnout's Syndrome: emotional exhaustion, depersonalization, professional realization.

## **I . Introducción**

## **1.1 Antecedentes:**

### **1.1.1 Antecedentes Internacionales:**

Reveron (2015) realizó *La Gestión del Tiempo*, Universidad de la Laguna, España, El objetivo principal fue describir el nivel de relevancia que la gestión o administración del tiempo tiene para los directivos, según los propios directivos y los colaboradores de las empresas y como objetivo secundario mostrar las principales causas de pérdida de tiempo. La metodología utilizada en este trabajo es cuantitativa, tanto descriptiva como predictiva. Se ha utilizado, además del paquete informático Office 2010, el programa IBM-SPSS Statistics, versión 22.

La muestra está formada por 208 personas entre directivos y profesionales del ámbito de la empresa. Se Concluye: en primer lugar que, a partir de un cuestionario que se ha comprobado como válido y fiable, se ha alcanzado el primer objetivo propuesto. En general los sujetos investigados consideran relevante la administración del tiempo por parte de los directivos. Ello implica que existen buenas actitudes, valores e ideas acerca de la importancia del tiempo en la empresa, lo cual permite consolidar las competencias existentes de gestión del tiempo y llevar a cabo actuaciones (entre ellas las formativas) para mejorar la gestión del tiempo. En base al segundo objetivo de la investigación se puede concluir que los sujetos de la muestra si son capaces de identificar los principales malversadores de tiempo, ya que todos los correspondientes ítems han obtenido puntuaciones superiores al 50%. Esto implica que todos los ladrones tenidos en cuenta en el cuestionario están presentes en las empresas y, que por tanto, pueden frenar la productividad de una persona en su puesto de trabajo, perjudicando la asignación de prioridades y alejándole de los objetivos que se

quieren alcanzar. El reconocimiento de la importancia de los malversadores demuestra que existe conciencia sobre su existencia e importancia, facilitando la gestión de los mismos.

Coyoy(2013), en *Administración del tiempo como factor para aumentar la eficacia del personal bancario de la ciudad de Quetzaltenango*, de la Universidad Rafael Landívar de Guatemala; el objetivo de esta fue analizar una adecuada administración del tiempo en el trabajo, y lograr una eficacia laboral. El tipo de investigación fue descriptivo-correlacional no experimental. Se aplicó la técnica de encuesta mediante la formulación de preguntas autoelaborados. La muestra de estudio fue 38 agencias de las 40 que hay en la ciudad, y como sujeto de la misma: 2 jefes de área, 1 subjefe y 1 secretaria de cada entidad, concluyendo que los trabajadores conocen los propósitos de su organización para priorizar acciones y lograrlos. Se utilizan mínimos instrumentos en las acciones. Se recomienda hacer más capacitaciones sobre la administración del tiempo y su eficacia para mejorar el trabajo en equipo.

Cicerone (2013) en la tesis denominada: *Call center y Síndrome de Burnout*, de la Universidad Abierta Interamericana- Argentina; tuvo el propósito de determinar el grado de exposición al Burnout en Call center y compararlo con el grado de exposición al Burnout de otros trabajadores de otras áreas. El tipo de investigación fue descriptivo comparativo y la encuesta aplicando el psicométrico de Maslach Burnout Inventory (1986). Para este estudio se trabajó con una muestra no aleatoria de 60 sujetos de ambos sexos y distintas edades divididos en 2 grupos: 30 sujetos que en la actualidad trabajan en algún call center, de los cuales 15 son mujeres y 15 varones, también 30 sujetos que no trabajan ni han

trabajado en algún call center con la misma relación anterior. Los resultados arrojaron que del total de encuestados 28 personas presentan el síndrome, siendo 23 de ellos trabajadores del call center (38.3%) y 5 no, asimismo 32 personas no presentan el síndrome, de los cuales 7 pertenecen al call center y 25 no, por lo tanto se concluyó que las personas que trabajan en call center y donde el tiempo es un factor determinante al momento de hacer los contactos están más expuestas al burnout, que las personas que no laboran en un call center.

### **1.1.2 Antecedentes Nacional:**

Poma (2015), *Prevalencia del síndrome de burnout en docentes odontólogos de la facultad de odontología de la universidad nacional mayor de San Marcos en el año 2013*. El objetivo fue determinar la prevalencia del síndrome de Burnout en dichos docentes de esa institución tomando en cuenta factores demográficos, sociales y laborales con los criterios éticos establecidos. La muestra fue la totalidad de los docentes de la Facultad de Odontología. Se aplicó dos instrumentos; sobre datos personales concernientes a los factores descritos anteriormente; y el Inventario de Maslach y Jackson); observándose el síndrome de Burnout a un nivel bajo en los docentes. Las subescalas de este síndrome como el Cansancio Emocional y Despersonalización están a un nivel bajo también. Pero en Realización Personal, se obtuvo un nivel alto, recomendándose elaborar un perfil de riesgo de este síndrome en el personal que labora.

Yucra(2012) en el artículo *Planificación del tiempo de estudio: Caso de los estudiantes de la escuela profesional de ciencias de la comunicación - UNA, Puno*. El objetivo fue identificar si los estudiantes del octavo semestre de la



escuela profesional de ciencias de la comunicación planifican el tiempo de estudio universitario de manera formal y, si la realización de las prácticas pre profesionales altera dicha planificación. La investigación fue de tipo descriptivo. Llegó a las siguientes conclusiones: Los estudiantes del octavo semestre de la Escuela Profesional de Ciencias de la comunicación social de la UNA-Puno, planifican ocasionalmente el estudio, se deja de lado la planificación formal, priorizando la mental. No cuentan con un horario establecido de sus acciones, y la realización de prácticas pre-profesionales altera aún más dicha planificación desencadenando en momentos de tensión y estrés al postergar o no cumplir con los trabajos asignados durante el semestre.

Wong y Yataco (2012). en: *Administración del tiempo por parte de los padres de familia y su influencia en el rendimiento académico de los estudiantes del quinto grado de educación secundaria de la I.E. "Melchorita Saravia" Grocio Prado-Chincha 2011*; determinó la existencia de correlación entre las variables de estudio. El tipo de investigación fue descriptiva correlacional y se aplicó una encuesta. Se realizó con una muestra de 120 personas, 60 alumnos y 60 profesores. Se concluyó que el rendimiento académico de dichos estudiantes se explica en un porcentaje bastante alto por la administración del tiempo de los padres de familia, observándose como influye uno respecto del otro, y se recomendó aplicar este estudio en otros grados y secciones de dicha institución, así como también en otras instituciones educativas con el fin de determinar su efectividad y mejorar la performance académica, haciendo participe a los profesores.

## **1.2 Fundamentación Científica, humanística y tecnológica:**

### **1.2.1. Administración del Tiempo**

El tiempo es un recurso equitativo. Todas las personas tenemos la misma cantidad de segundos, minutos y horas todos los días. Nadie tiene más tiempo que usted. Rush dice que “el tiempo no discrimina, todos disponemos de los mismos 60 minutos en cada hora, 24 horas en un día, 7 días en una semana y 52 semanas en un año” (1985, p. 143). Podemos decir entonces que el tiempo es el único aspecto de nuestra vida en el que todos somos verdaderamente iguales.

El tiempo es un recurso que no tiene almacenaje ni reemplazo ni sustituto, y por último no se puede dejar de consumir, frente a ello es necesario manejar este recurso correctamente (Weber, 1990).

Respecto a las definiciones aportadas por los autores, Claessens et al. (2007) consideran que es difícil definir la gestión o administración del tiempo. La gestión del tiempo se ha definido como el proceso por el cual un individuo logra realizar más eficazmente las tareas y metas, un proceso por el cual una persona obtiene el control del momento y del contenido de su actividad.

También Palao (2010) afirma todos los días aparecen tareas, que se realizan rutinariamente y otras triviales; para gestionarla con éxito y en el menor tiempo; por esos se debe considerar un orden en los horarios, y la complejidad de su respuesta.

En tal sentido Turla y Hawkins (2011), sostiene que:

Primero hay que administrarse uno mismo; porque existen hábitos nocivos. Cualquier acción debe orientarse a deshacerse cambiándose por una actuación más eficaz.

Rodríguez (1999) en su investigación sobre la Administración del Tiempo señala que del buen o mal manejo del tiempo se diferencia un existir incolora e improductiva. A su vez explica los dos estilos fundamentales del mal manejo del tiempo: por exceso de actividades (congestión) y por defecto (vacío). Describe y analiza la relación entre el tiempo desperdiciado por el personal de las instituciones y el dinero desperdiciado en las mismas y conocer algunos puntos sobresalientes en pro del buen uso del tiempo.

### **Dimensiones de la Administración del tiempo**

**Planificar:** permite que las energías se dirijan a lo importante. Se determina por cinco ítems del cuestionario aplicado (Rodríguez, 1998)

**Organizar:** ayuda a lograr distribuir de forma conveniente los recursos y el personal para realizar actividades de manera óptima. Se determina por siete ítems del cuestionario aplicado (Rodríguez, 1998)

**Hacer lo importante y delegar:** es la mejor manera de ser eficaz y permitir el crecimiento de los colaboradores. Se determina por siete ítems del cuestionario aplicado (Rodríguez, 1998)

**Evaluar:** le permite identificar a tiempo que tanto se ha desviado de sus metas previstas y tomar decisiones en base a ello. Se determina por cuatro ítems del cuestionario aplicado (Rodríguez, 1998)

#### **1.2.2. Síndrome de Burnout**

Hace más de 30 años, el estrés en el trabajo se había relacionado al síndrome de Burnout. La definición del síndrome, todavía es incierta; usándose otros como síndrome de desgaste, o del quemado (Gil Monte, 2005; Moreno, Arcenillas,

Morante y Garrosa, 2005; Pando, Bermudes y Aranda, 2000). En esta investigación, se utilizó el término Burnout.

El científico Freudenberger, lo describió así "una sensación de fracaso y una experiencia agotadora que resulta de una sobrecarga por exigencias de energía, recursos personales o fuerza espiritual del trabajador" (Freudenberger, 1974, p.161).

Posteriormente, Maslach (1979), socialmente, lo definió como un estrés crónico, que provoca la extenuación y al distanciamiento emocional; como agotamiento, desgaste, reconociendo tres elementos: el agotamiento emocional, la despersonalización y la falta de realización personal (Maslach y Jackson, 1981).

El Burnout es una consecuencia del estrés laboral crónico, pero no es su causa. Las condiciones externas laborales pueden desencadenar una serie de procesos que conllevan al agotamiento de los recursos involucrados en afrontar las demandas, si estos no se recuperan.

Interviene la personalidad, la respuesta emocional y fisiológica del estrés, pero no se agota; sino determina decisiones del sujeto, su actitud, con reforzamiento en la personalidad.

El Maslach Burnout Inventory, justifica la definición de Maslach y Jackson (1981), y que haya sido usado de forma casi unánime en la mayoría de investigaciones, quiere decir que existe un cierto acuerdo sobre Burnout del concepto que ofrecen estas autoras.

### **Dimensiones del Síndrome de Burnout**

Agotamiento emocional (AE): Disminución de afectividad personal para los desempeños, mediante cansancio, fatiga, sensación de incapacidad para laborar, recursos personales y establecer vínculos interpersonales.

Se determina por nueve ítems del Inventario de Burnout de Maslach

Se establecieron tres categorías a partir de la distribución según la escala:

- Agotamiento emocional bajo:  $\geq 9$  y  $\leq 26$
- Agotamiento emocional medio:  $> 26$  y  $\leq 45$
- Agotamiento emocional alto:  $> 45$  y  $\leq 63$

Despersonalización (D): Consiste en una abstracción y eliminación de la afectividad, y se expresa en indiferencia, insensibilidad, distanciamiento, actitudes cínicas, anti empatía.

Se determina por cinco ítems del Inventario de burnout de Maslach. Se establecieron tres categorías a partir de la distribución según la escala:

- Despersonalización baja:  $\geq 5$  y  $\leq 14$
- Despersonalización media:  $> 14$  y  $\leq 24$
- Despersonalización alta:  $> 24$  y  $\leq 35$

Realización personal (RP): Percepción de eficacia profesional ante el afrontamiento de conflictos, satisfacción personal y gratificación.

Se determina por ocho ítems del Inventario de burnout de Maslach, redactados en un sentido positivo. Se establecieron tres categorías a partir de la distribución según la escala:

- Realización personal baja:  $\geq 8$  y  $\leq 24$
- Realización personal media:  $> 24$  y  $\leq 40$
- Realización personal alta:  $> 40$  y  $\leq 56$

### **1.3 Justificación**

#### **1.3.1. Justificación teórica**

La investigación presente radica en la importancia del registro que se realiza en la recolección de diversas fuentes y normas las cuales nos permite obtener conocimiento sobre la administración del tiempo y síndrome de burnout en los colaboradores de la Facultad de Educación de la UNJFSC, Huacho 2017. De acuerdo a los enfoques teóricos recogidos de la misma casa de estudio donde se encontró que en la Facultad de Enfermería hubo 5 casos de este síndrome el año pasado, nos permite interpretar las características del problema y brindar posibles soluciones. En este estudio, también se han considerado investigaciones internacionales, nacionales y locales que constituyen antecedentes de la investigación y nos han permitido entender mejor la problemática en contextos externos a nuestra institución y registrar las formas como han contribuido a mejorarla.

#### **1.3.2 Justificación práctica**

Con esta investigación se determinó fortalezas y debilidades sobre la administración, gestión y desempeño universitario, además identifican los resultados del síndrome de Burnout presentes en los trabajadores y profesores, el cuál se manifiesta en el desarrollo de su trabajo tomando en cuenta que si se administra bien el tiempo se podrá organizar mejor el trabajo, ya que esta investigación busca relacionar estas dos variables y servirá como fuente para otras investigaciones, mejorando su eficiencia y competitividad.

### **1.3.3 Justificación Metodológica**

El método, procedimiento, técnica e instrumento que se utilizaron para la investigación demuestra la confiabilidad y la validación para ser empleados en diversos estudios de investigación.

Para la presente investigación se estudió a una población de personal administrativo y Docentes de la Universidad Jose Faustino Sánchez Carrión. Es un estudio descriptivo, relacional y proporciona una visión universitaria, un contexto o un cambio en una realidad. (Hernández 2003).

### **1.3.4. Justificación Social**

Éste trabajo a nivel social se justifica por el impacto positivo que genera un buena administración del tiempo, a través de la identificación de los componentes de Burnout, en una percepción eficaz profesional ya sea en la parte administrativa o en el desempeño laboral.

## **1.4 Problema:**

### **1.4.1 Problema general:**

¿Cuál es la relación entre la administración del tiempo y síndrome de burnout en los colaboradores de la Facultad de Educación de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, Distrito de Huacho. 2017

**Problema específico 1:**

¿Cuál es la relación entre la planificación del tiempo y el Síndrome de burnout en los colaboradores de la Facultad de Educación de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, Distrito de Huacho. 2017?

**Problema específico 2:**

¿Cuál es la relación entre la organización del tiempo y el Síndrome de burnout en los colaboradores de la Facultad de Educación de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, Distrito de Huacho. 2017?

**Problema específico 3:**

¿Cuál es la relación entre hacer lo importante y el Síndrome de burnout en los colaboradores de la Facultad de Educación de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, Distrito de Huacho. 2017?

**Problema específico 4**

¿Cuál es la relación entre la evaluación del tiempo y el Síndrome de burnout en los colaboradores de la Facultad de Educación de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, Distrito de Huacho. 2017?

**1.5 Hipótesis:****1.5.1 Hipótesis general**

Existe relación entre la administración del tiempo y el síndrome de burnout en los colaboradores de la Facultad de Educación de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, Distrito de Huacho. 2017.



**Hipótesis específica 1:**

Existe relación entre la planificación del tiempo y el síndrome de burnout en los colaboradores de la Facultad de Educación de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, Distrito de Huacho. 2017.

**Hipótesis específica 2:**

Existe relación entre la organización del tiempo y el síndrome de burnout en los colaboradores de la Facultad de Educación de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, Distrito de Huacho. 2017.

**Hipótesis específica 3:**

Existe relación entre hacer lo importante y el síndrome de burnout en los colaboradores de la Facultad de Educación de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, Distrito de Huacho. 2017.

**Hipótesis específica 4:**

Existe relación entre la evaluación del tiempo y el síndrome de burnout en los colaboradores de la Facultad de Educación de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, Distrito de Huacho. 2017.

**1.6 Objetivos:****1.6.1 Objetivo general**

Determinar la relación entre la administración del tiempo y el síndrome de burnout en los colaboradores de la Facultad de Educación de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, Distrito de Huacho. 2017

**Objetivo específico 1:**

Determinar la relación entre la planificación del tiempo y el síndrome de burnout en los colaboradores de la Facultad de Educación de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, Distrito de Huacho. 2017

**Objetivo específico 2:**

Determinar la relación entre la organización del tiempo y el síndrome de burnout en los colaboradores de la Facultad de Educación de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, Distrito de Huacho. 2017.

**Objetivo específico 3:**

Determinar la relación entre hacer lo importante y el síndrome de burnout en los colaboradores de la Facultad de Educación de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, Distrito de Huacho. 2017.

**Objetivo específico 4:**

Determinar la relación entre la evaluación del tiempo y el síndrome de burnout en los colaboradores de la Facultad de Educación de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, Distrito de Huacho. 2017.

## **II. Marco metodológico**

## 2.1 Variables

### Primera variable

Administración del Tiempo: Es la forma cómo utilizamos nuestro tiempo en nuestra vida diaria y en los quehaceres cotidianos, por lo tanto, el tiempo perdido es imposible de recuperar. (Rodríguez: 1999).

### Segunda variable

Síndrome de Burnout (Maslach y Jackson: 1981) es un padecimiento que a grandes rasgos consistiría en la presencia de una respuesta prolongada de estrés en el organismo ante los factores estresantes emocionales e interpersonales que se presentan en el trabajo.

## 2.2 Operacionalización de las variables:

Variable 1: Administración del tiempo

Tabla 1

*Operacionalización de la variable administración del tiempo*

<b>Dimensión</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Ítem</b>	<b>Escala</b>	<b>Nivel/Rango</b>
<b>Planificar</b>	Visión	1,2,	<b>1: Nunca</b> <b>2: A veces</b> <b>3: Frecuentemente</b> <b>4: Siempre</b>	Alto (80 -92) Moderado(60-79) Bajo(25-59)
	Misión	3,4,5		
Objetivos estratégicos				
<b>Organizar</b>	Modos	6,7,8,9,10,11,12		
	Medios			
<b>Hacer lo importante</b>	Control	13,14,15,16	<b>1: Nunca</b> <b>2: A veces</b> <b>3: Frecuentemente</b> <b>4: Siempre</b>	
	Supervisión	17,18,19		
<b>Evaluar</b>	Estrategias	20,21,22,23		
	Procedimientos			
	Técnicas			
	Instrumentos			

## Variable 2: Síndrome de Burnout

Tabla 2

*Operacionalización de la variable síndrome de burnout*

<b>Dimensión</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Ítem</b>	<b>Escala</b>	<b>Nivel</b>
Agotamiento emocional	Estrés Falta de amor propio	I1,I2,I3,I4,I5,I6,I13,I14,I16,I20	0 = Nunca, 1 = Pocas veces al año o menos, 2 = Una vez al mes o menos, 3 = Unas pocas veces al mes o menos, 4 = Una vez a la semana, 5 = Pocas veces a la semana, 6 = Todos los días	Alto(90-132) Moderado(60-89) Bajo(30-59)
Despersonalización	Insensibilidad Agotamiento	I5,I10,I11,I15,I22,		
Realización personal	Autoestima Autoeficiencia	I4,I7,I9,I12,I17,I18,I19,I21		

**2.2 Metodología**

El método que se utilizó fue el hipotético deductivo con enfoque cuantitativo según Hernández, Fernández y Baptista (2010, p. 27). El enfoque cuantitativo se basa en la elaboración de hipótesis, la recolección y el análisis de datos. Al mismo tiempo, la medición y el análisis de datos se fundamentan en procedimientos estadísticos.

El método hipotético-deductivo es aquel que a partir del marco teórico se formula una hipótesis, mediante un razonamiento deductivo, que posteriormente se intenta validar empíricamente según Pascual, Frías y García (1996, p.9-43)

### **2.3 Tipos de Estudio**

La presente investigación es de tipo básica, con enfoque cuantitativo, sustentada teóricamente por:

Bernal (2000, p. 19), nos dice que una investigación es básica en la medida que el objetivo del estudio es analizar las variables en su misma condición sin buscar modificarla, en este tipo de estudio se “busca establecer una realidad en concordancia con el marco teórico” en ese mismo sentido.

### **2.4 Diseño de investigación**

El diseño de esta Investigación es no experimental.

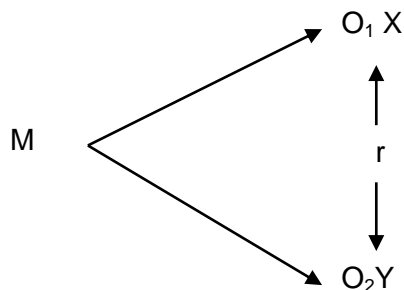
Según Hernández (2010, p: 59) dice: La investigación No experimental será dividida en diseños transversales y diseños longitudinales. Cada una de estas divisiones presenta, a su vez, otras subdivisiones.

La investigación no experimental es la que se realiza sin manipular las variables. Además, la investigación es de diseño transeccional-correlacional debido a que los instrumentos se aplicaron en una sola fecha, y los datos se describen y correlacionan. Para Hernández, Fernández y Baptista (2010, p. 47), estos diseños describen relaciones entre dos o más categorías, conceptos o variables en un momento determinado.

Es transversal ya que su propósito es “describir variables y analizar su incidencia e interrelación en un momento dado. Es como tomar una fotografía de algo que sucede” (Hernández et al., 2010, p.151).

El diagrama representativo de este diseño es el siguiente:

Del diseño correlacional:



**Donde:**

- M : Muestra de estudio
- X : Administración del tiempo
- Y : Síndrome de Burnout
- O<sub>1</sub> : Puntuaciones de la variable
- r : Correlación

## 2.6 Población, muestra y muestreo

Según Arias (2006). “La población o en términos más precisos población objetivo, es un conjunto finito o infinito de elementos con características comunes para los cuales serán extensivas las conclusiones de la investigación. Esta queda delimitada por el problema y por los objetivos del estudio”. (p.81).

La población está conformada por todos los administrativos y docentes de la Facultad de Educación de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión que hacen un total de 120 personas.

## 2.7. Técnica e instrumentos de recolección de datos.

La técnica permite la recopilación de información para enunciar las teorías que sustentan el estudio de los fenómenos y procesos. Incluye el uso de instrumentos

definidos según la fuente documental a que hacen referencia. (Hernández, y otros, 2010)

El instrumento: “Constituyen los medios naturales, a través de los cuales se hace posible la obtención y archivo de la información requerida para la investigación” (Hernández, y otros, 2010).

Para la recolección de datos se aplicó la técnica de encuesta, la cual en forma escrita se aplicó a la muestra poblacional de colaboradores de la facultad de educación, con la finalidad de obtener información referente a las variables e indicadores de estudio; el instrumento que se utilizó un cuestionario, el cual se presenta de la forma siguiente:

Variable	Técnica	Instrumento
Administración del Tiempo	Encuesta	Cuestionario sobre el manejo del tiempo (1998) de 23items
Síndrome de Burnout	Encuesta	Cuestionario de MaslachBurnoutInventory (1986) de 22 items

### **Instrumento para medir la administración del tiempo**

Ficha técnica:

Nombre Original: Cómo manejo mi tiempo

Autor: Mauro Rodríguez Estrada

Administración: Individual

Duración: Aproximadamente de 20 a 30 minutos.

Significación: La escala está referida a analizar la administración eficaz del tiempo.



Estructura: La escala consta de 23 ítems, con alternativas de respuesta de opción múltiple, de tipo Lickert, y cada ítem está estructurado con cuatro alternativas de respuestas, como: 1) Nunca, 2) A veces, 3) Frecuentemente, 4) Siempre. La calificación se dio en cuatro puntos con una dirección positiva y negativa. En la calificación positiva de la prueba la puntuación parte de 4 a 1 puntos, salvo en los reactivos donde la calificación es negativa o a la inversa (de 1 a 4 puntos).

Si la suma es:	calificación
23 – 49	Mal, debes preocuparte
50 – 64	Bien, pero puedes mejorar
65 – 79	Muy bien
80 – 92	Excelente

### **Cuestionario para evaluar síndrome de burnout**

Ficha técnica:

Nombre: Cuestionario de Maslach Burnout Inventory

Autor : Maslach

Administración: colectiva.

Tiempo de duración: 20 - 30 minutos aproximadamente.

Significación: La escala está referida a analizar los 3 aspectos del síndrome de burnout como lo son: cansancio emocional, despersonalización y realización profesional

Estructura: La escala consta de 22 ítems, con alternativas de respuesta de opción múltiple, de tipo Lickert, y cada ítem está estructurado con siete alternativas de respuestas, como: 0) Nunca, 1) Pocas veces al año, 2) Una vez al año, 3) Pocas veces al mes, 4) Una vez a la semana, 5) Pocas veces

a la semana, 6) Todos los días. La calificación se dio en cuatro puntos con una dirección positiva y negativa.

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

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

Los resultados de cada Subescala:

Subescala de agotamiento emocional: valora la vivencia de estar exhausto emocionalmente por las demandas del trabajo. Puntuación máxima 54.

Subescala de despersonalización: valora el grado en que cada uno reconoce actitudes de frialdad y distanciamiento. Puntuación máxima 30.

Subescala de realización personal: evalúa los sentimientos de autoeficiencia y realización personal en el trabajo. Puntuación máxima 48

### **Confiabilidad de los instrumentos:**

#### **Administración del tiempo y síndrome de Burnout**

Tabla 3.

#### *Análisis de consistencia interna de las variables*

Variables	Nº de ítems	Alfa de Cronbach
Administración del tiempo	23	0.932
Síndrome de Burnout	22	0.901

Fuente: elaboración propia

En la Tabla 3 se ha obtenido el estadístico de fiabilidad, siendo el coeficiente Alfa de Cronbach ítem-total de 0.932 para 23 ítems de la variable administración del

tiempo y 0.901 para los 22 ítems de la variable síndrome de burnout. Este valor indica que la confiabilidad es alta para las dos variables de estudio.

### **Validez de contenido**

Se utilizó la validez de contenido de los 23 ítems del instrumento: Administración del tiempo, a través del juicio de expertos. Los expertos fueron catedráticos de la Escuela de Postgrado de la UCV.

Tabla 4.

*Validación de instrumento Administración del tiempo por juicio de expertos*

Indicador	Experto 1	Experto 2	Experto 3	Total
Coherencia	SI	SI	SI	03
Pertinencia	SI	SI	SI	03
Relevancia	SI	SI	SI	03

*Fuente: manual APA*

De igual forma, Se utilizó la validez de contenido de los 22 ítems del instrumento: síndrome de burnout, a través del juicio de expertos. Los expertos fueron catedráticos de la Escuela de Postgrado de la UCV.

Tabla 5.

*Validación del instrumento Síndrome de burnout por juicio de expertos*

Indicador	Experto 1	Experto 2	Experto 3	Total
Coherencia	SI	SI	SI	03
Pertinencia	SI	SI	SI	03
Relevancia	SI	SI	SI	03

*Fuente: manual APA*

### **Validez de constructo:**

La validez de constructo es el grado de correspondencia o congruencia que existe entre los resultados de una prueba y los conceptos teóricos en los que se basan los temas que se pretenden medir. La validez de constructo trata de establecer en qué medida la prueba tiene en cuenta los aspectos que se hallan implícitos en la definición teórica del tema a medirse. (Mejía, 2005)

En la Tabla 6, se aprecian los resultados del análisis de correlación test-ítems en las dos variables de estudio: Administración del tiempo y síndrome de burnout. Como se puede observar, todos los ítems tienen un coeficiente de correlación sobre 0,32, por lo cual todos los ítems son válidos para constituir el instrumento final.

Tabla 6.

*Análisis de ítems-test entre las variables administración del tiempo y síndrome de burnout*

Administración del tiempo				Síndrome de burnout			
Items	R Pearson	Items	R Pearson	Items	R Pearson	Items	R Pearson
1	0,343	13	0,361	1	0,361	13	0,444
2	0,460	14	0,362	2	0,362	14	0,360
3	0,548	15	0,376	3	0,376	15	0,357
4	0,611	16	0,476	4	0,476	16	0,364
5	0,353	17	0,366	5	0,366	17	0,459
6	0,644	18	0,353	6	0,357	18	0,329
7	0,657	19	0,454	7	0,402	19	0,637
8	0,729	20	0,646	8	0,362	20	0,624
9	0,684	21	0,684	9	0,395	21	0,650
10	0,731	22	0,706	10	0,495	22	0,536
11	0,661	23	0,649	11	0,503		
12	0,548			12	0,550		

Fuente: elaboración propia

### **Técnicas de recojo de información:**

Entre las otras técnicas que se han utilizado para el manejo de información figuran: el documental, el fichaje, la consulta al diccionario y el análisis estadístico.

El Análisis Documental; porque nos permitió seleccionar las ideas informativamente relevantes de un documento a fin de expresar sus contenidos sin ambigüedades para recuperar la información en el contenido. También porque permitió identificar los documentos más relevantes de acuerdo a nuestro índice temático, sumario, índice alfabético de materias o códigos sistemáticos.

El Análisis Estadístico; utilizado en dos niveles; en primer lugar para realizar los análisis descriptivos de cada uno de las variables de la tesis; en segundo lugar para hacer el análisis inferencial con el fin de encontrar significatividad en los resultados de acuerdo al valor porcentual para hacer las conclusiones.

El análisis estadístico nos ha permitido procesar los datos que surgieron del estudio de la muestra poblacional. Los datos obtenidos mediante los dos cuestionarios de acuerdo a las variables de Administración del tiempo y síndrome de burnout; se han podido describir, analizar e interpretar de acuerdo a los objetivos e hipótesis sostenidos en la tesis.

### **2.8 Método de análisis de datos.**

Para analizar los datos utilizaremos el método estadístico que consiste en recopilar los datos, luego se organiza en cuadros y tablas para que posteriormente sea presentado en grafico de líneas, barras o circular y así poder interpretarlos.

La demostración de la hipótesis se realizó utilizando el software estadístico SPSS versión22, para lo cual los datos se tuvieron que ubicar de acuerdo a los niveles establecidos por cada variable. Asimismo para determinar la correlación entre las variables utilizando la frecuencia, se realizó la correlación de Spearman.

Para la contrastación de las hipótesis se utilizó el coeficiente de correlación Rho de Spearman

Tabla 7

*Escala de interpretación valor de las correlaciones de Spearman*

De:		Interpretación	
	$\pm 1.00$	correlación perfecta	positiva o negativa
$\pm 0.90$	$\pm 0.99$	correlación muy alta	positiva o negativa
$\pm 0.70$	$\pm 0.89$	correlación alta	positiva o negativa
$\pm 0.40$	$\pm 0.69$	correlación moderada	positiva o negativa
$\pm 0.20$	$\pm 0.39$	correlación baja	positiva o negativa
$\pm 0.01$	$\pm 0.19$	correlación muy baja	positiva o negativa
$\pm 0.00$		correlación nula	

Fuente: Robles y Pino (1982). Estadística. Lima: INIDE

### III. Resultados

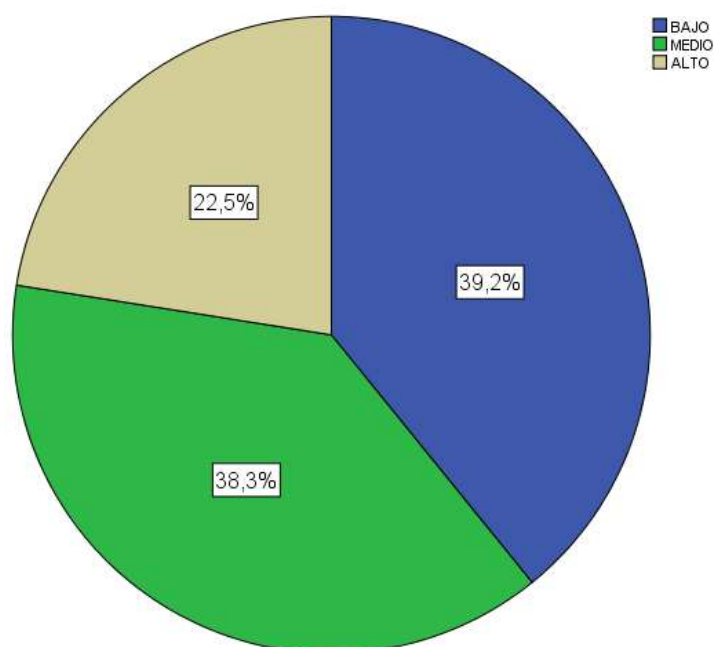
### 3.1. Descripción

#### 3.1.1. Niveles de Administración del tiempo. Dimensión: Planificar

Tabla 8

*Niveles de Administración del tiempo. Dimensión: Planificar*

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	47	39.2
Medio	46	38.3
Alto	27	22.5
TOTAL	120	100.0



*Figura 1. Niveles de la Administración del tiempo. Dimensión: Planificar*

#### **Interpretación**

El 39,2% de los empleados de la organización representa un valor bajo de la Administración del tiempo. Dimensión: Planificar; y el 38,3% en un valor medio. Es notable 22,5% de nivel alto



## 3.1.2. Variable: Administración del tiempo. Dimensión: Organizar

Tabla 9

*Administración del tiempo. Dimensión: Organizar*

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	33	27.5
Medio	70	58.3
Alto	17	14.2
TOTAL		120
		100.0

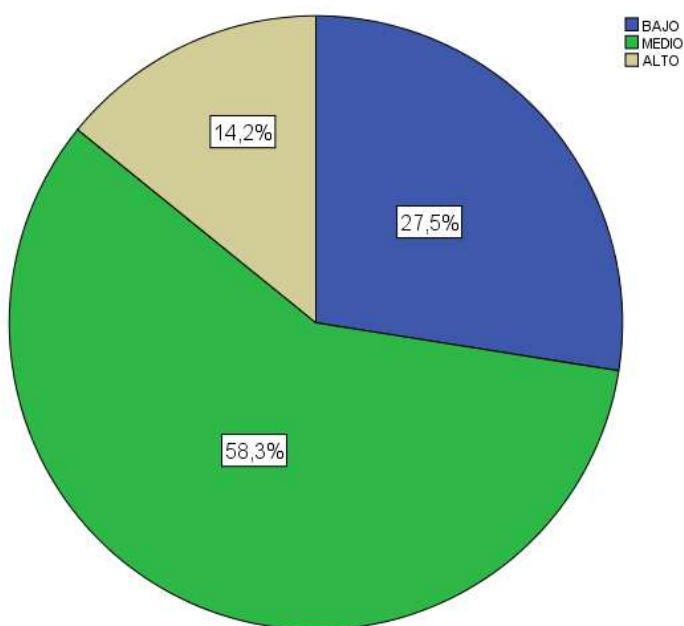


Figura 2. Niveles de Administración del tiempo. Dimensión: Organizar

**Interpretación**

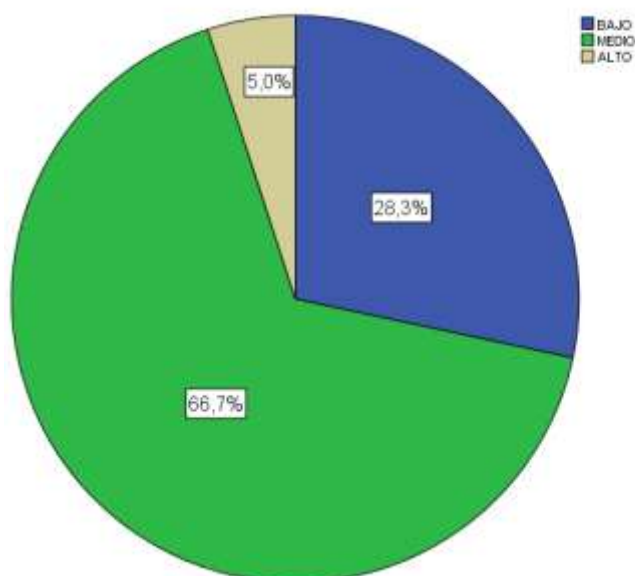
El 58,3% de los empleados de la organización representa un valor medio de Administración del tiempo. Dimensión: Organizar; y el 14,2% en un valor alto. Es notable 27,5% de nivel bajo.

## 3.1.3. Variable: Administración del tiempo. Dimensión: Hacer lo importante

Tabla 10

*Administración del tiempo. Dimensión: Hacer lo importante*

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	34	28.3
Medio	80	66.7
Alto	6	5.0
TOTAL	120	100.0

*Figura 3. Niveles de Administración del tiempo. Dimensión: Hacer lo importante*

## Interpretación

El 66,7% de los empleados de la organización representa un valor medio de Administración del tiempo. Dimensión: Hacer lo importante; y el 5,0% en un valor alto. Es notable 28,3% de nivel bajo.

## 3.1.4. Variable: Administración del tiempo. Dimensión: Evaluar

Tabla 11

*Administración del tiempo. Dimensión: Evaluar*

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	41	34.2
Medio	60	50.0
Alto	19	15.8
TOTAL	120	100.0

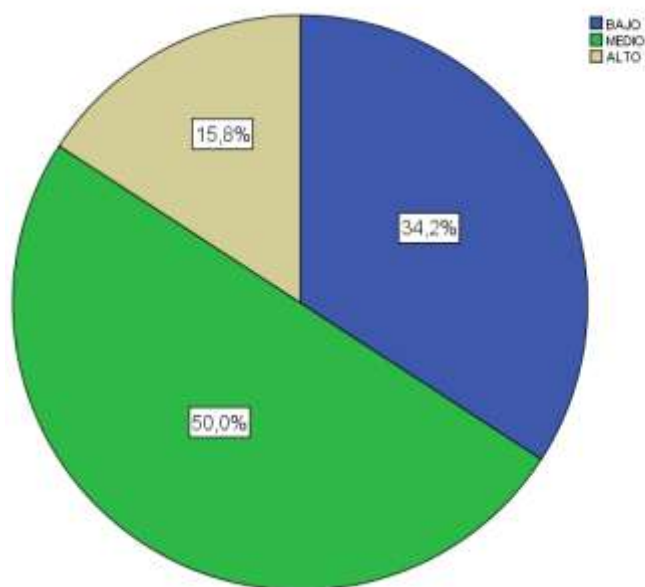


Figura 4. Niveles de Administración del tiempo. Dimensión: Evaluar

**Interpretación**

El 50,0% de los empleados de la organización representa un valor medio de Administración del tiempo. Dimensión: Evaluar; y el 15,8% en un valor alto. Es notable 34,2% de nivel bajo.

## 3.1.5. Variable: Síndrome de Burnout. Dimensión: Agotamiento emocional

Tabla 12

*Síndrome de Burnout. Dimensión: Agotamiento emocional*

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	26	21.7
Medio	66	55.0
Alto	28	23.3
TOTAL	120	100.0

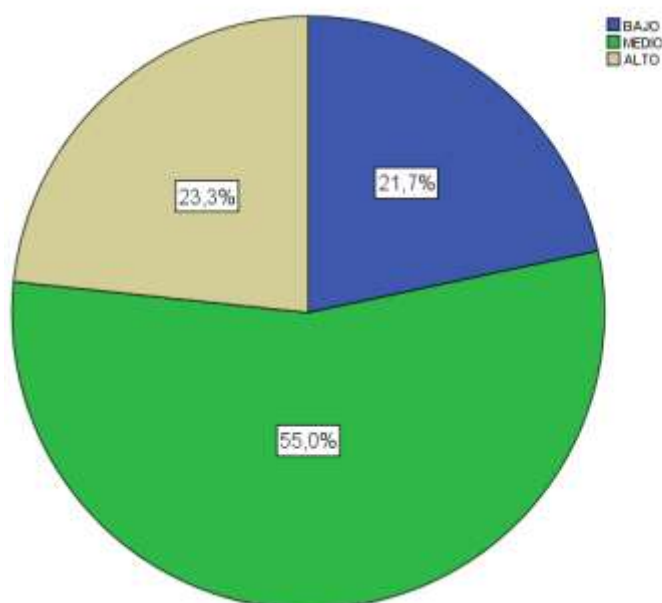


Figura 5. Niveles de Síndrome de Burnout. Dimensión: Agotamiento emocional

**Interpretación**

El 55,0% de los colaboradores de la organización representa un valor medio de Síndrome de Burnout. Dimensión: Agotamiento emocional; y el 23,3% en un valor alto. Es notable 21,7% de nivel bajo.

## 3.1.6. Variable: Síndrome de Burnout. Dimensión: Despersonalización

Tabla 13

*Síndrome de Burnout. Dimensión: Despersonalización*

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	28	23.3
Medio	72	60.0
Alto	20	16.7
TOTAL	120	100.0

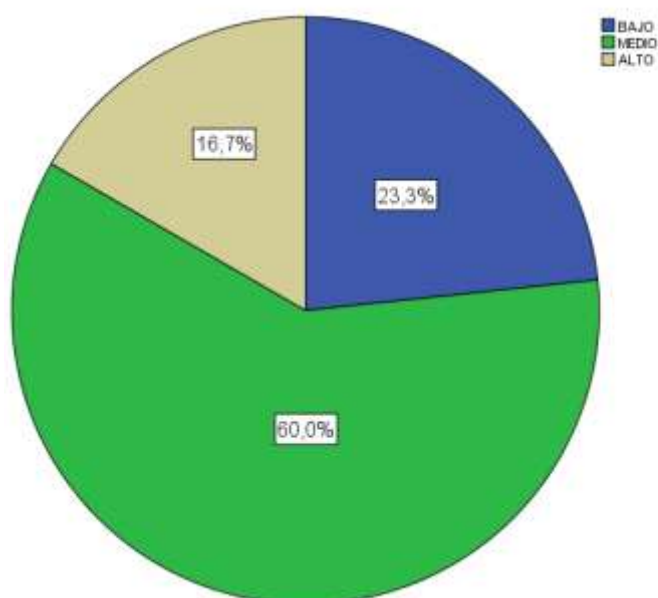


Figura 6. Síndrome de Burnout. Dimensión: Despersonalización

**Interpretación**

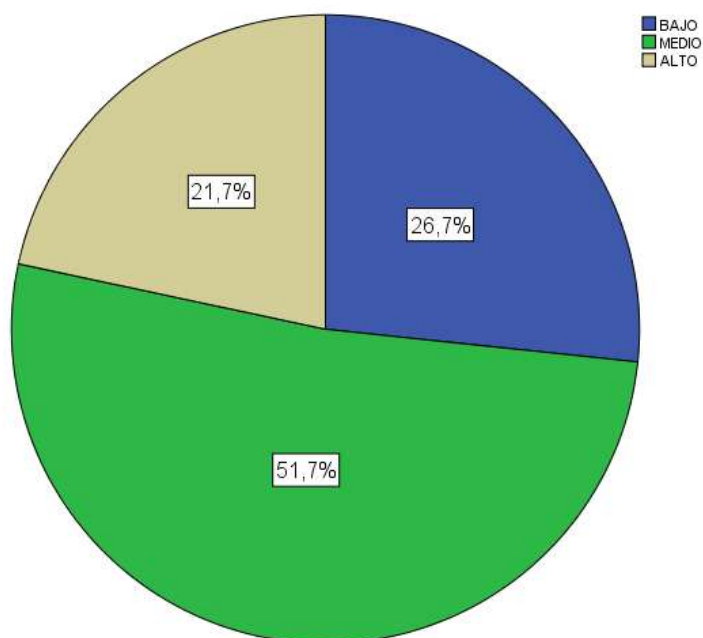
El 60,0% de los colaboradores de la organización representa un valor medio de Síndrome de Burnout. Dimensión: Despersonalización; y el 16,7% en un valor alto. Es notable 23,3% de nivel bajo.

## 3.1.7. Variable: Síndrome de Burnout. Dimensión: Realización personal

Tabla 14

*Síndrome de Burnout. Dimensión: Realización personal*

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	32	26.7
Medio	62	51.7
Alto	26	21.7
TOTAL		120
		100.0



*Figura 7. Niveles de Síndrome de Burnout. Dimensión: Realización personal*

## Interpretación

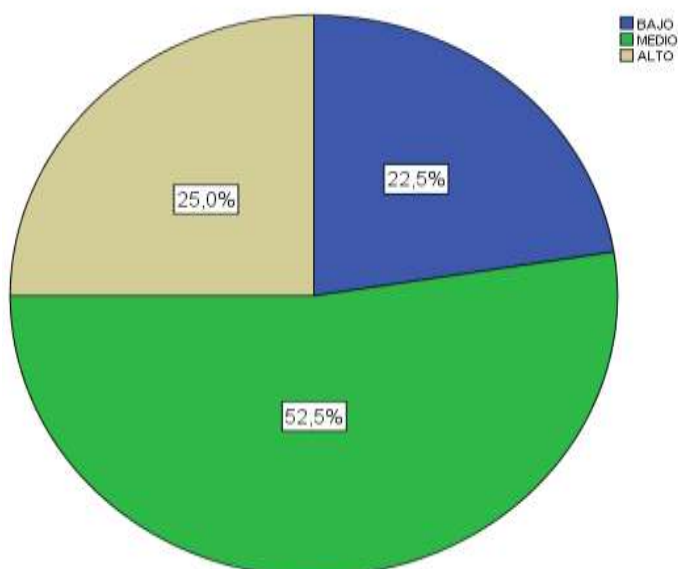
El 51,7% de los colaboradores de la organización representa un valor medio de Síndrome de Burnout. Dimensión: Realización personal ; y el 21,7% en un valor alto. Es notable 26,7% de nivel bajo.

## 3.1.8. Resumen: Variable: Administración del tiempo.

Tabla 15

*Resumen: Variable: Administración del tiempo.*

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	27	22.5
Medio	63	52.5
Alto	30	25.0
TOTAL	120	100.0

*Figura 8. Niveles de Administración del tiempo.*

## Interpretación

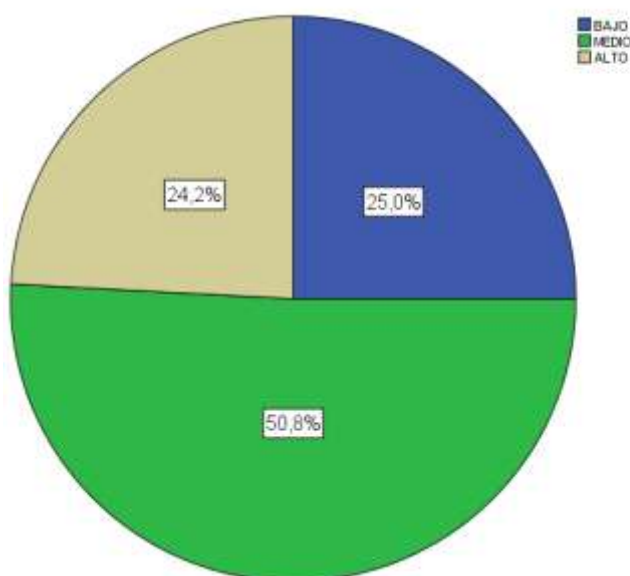
El 52,5% de los colaboradores de la organización representa un valor medio de Administración del tiempo.; y el 25,0% en un valor alto. Es notable 22,5% de nivel bajo.

## 3.1.9. Resumen: Variable: Síndrome de Burnout.

Tabla 16

*Resumen: Variable: Síndrome de Burnout.*

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	30	25.0
Moderado	61	50.8
Alto	29	24.2
TOTAL	120	100.0



*Figura 9. Niveles de Síndrome de Burnout.*

### Interpretación

El 50,8% de los empleados de la organización representa un valor medio de Síndrome de Burnout. y el 24,2% en un valor alto. Es notable 25,0% de nivel bajo.



### 3.2. Contrastación de la hipótesis

Aplicaremos la correlación de Spearman, mediante SPSS v22

Contrastación de la hipótesis general:

Ho: No existe una relación significativa inversa entre la administración del tiempo y el Síndrome de Burnout en los colaboradores de la Facultad de Educación de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrion, distrito de Huacho.2017

H<sub>1</sub>: Si existe una relación significativa inversa entre la administración del tiempo y el Síndrome de Burnout en los colaboradores de la Facultad de Educación de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrion, distrito de Huacho.2017

Tabla 17

#### *Administración del tiempo y el Síndrome de Burnout*

		Correlaciones		
			Administración del tiempo	Síndrome de Burnout
Rho de Spearman	Administración del tiempo	Coefficiente de correlación	1,000	-,930**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	120	120
	Síndrome de Burnout	Coefficiente de correlación	-,930**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	120	120

\*\* . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

#### **Interpretación:**

Se observa una correlación de Spearman de -0,930 y una significancia de  $0,000 < 0,05$ , por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula, es decir se acepta la hipótesis alternativa: Si existe una relación significativa inversa entre la administración del tiempo y el Síndrome de Burnout.

### Contrastación de la hipótesis específica 1:

Ho: No existe una relación significativa inversa entre la planificación del tiempo y el Síndrome de Burnout en los colaboradores de la Facultad de Educación de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrion, distrito de Huacho.2017

H<sub>1</sub>: Si existe una relación significativa inversa entre la planificación del tiempo y el Síndrome de Burnout en los colaboradores de la Facultad de Educación de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrion, distrito de Huacho.2017

Tabla 18

Planificación del tiempo y el Síndrome de Burnout

Correlaciones				
			Planificación <i>del tiempo</i>	Síndrome de Burnout
Rho de Spearman	Planificación del tiempo	Coeficiente de correlación	1,000	-,637**
		Sig. (bilateral)	.	,000
	Síndrome de Burnout	Coeficiente de correlación	-,637**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	120	120

\*\* . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

### Interpretación:

Se observa una correlación de Spearman de- 0,637 y una significancia de  $0,000 < 0,05$ , por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula, es decir se acepta la hipótesis alternativa: Si existe una relación significativa inversa entre la planificación del tiempo y el Síndrome de Burnout.

### Contrastación de la hipótesis específica 2:

Ho: No existe una relación significativa inversa entre la organización del tiempo y el Síndrome de Burnout en los colaboradores de la Facultad de Educación de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrion, distrito de Huacho. 2017

H<sub>1</sub>: Si existe una relación significativa inversa entre la organización del tiempo y el Síndrome de Burnout en los colaboradores de la Facultad de Educación de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrion, distrito de Huacho. 2017

Tabla 19

Organización del tiempo y el Síndrome de Burnout

		Correlaciones	
		Organización del tiempo	Síndrome de Burnout
Rho de Spearman	Organización del tiempo	Coefficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,000
	Síndrome de Burnout	Coefficiente de correlación	-,618**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	120

\*\* . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

### Interpretación:

Se observa una correlación de Spearman de -0,618 y una significancia de  $0,000 < 0,05$ , por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula, es decir se acepta la hipótesis alternativa: Si existe una relación significativa inversa entre la organización del tiempo y el Síndrome de Burnout

### Contrastación de la hipótesis específica 3:

Ho: No existe una relación significativa inversa entre hacer lo importante en el tiempo y el Síndrome de Burnout en los colaboradores de la Facultad de Educación de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrion.2017.

H<sub>1</sub>: Si existe una relación significativa inversa entre hacer lo importante en el tiempo y el Síndrome de Burnout en los colaboradores de la Facultad de Educación de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrion.2017.

Tabla 20

#### *Hacer lo importante en el tiempo y el Síndrome de Burnout*

Correlaciones				
			Hacer lo importante en el tiempo	Síndrome de Burnout
Rho de Spearman	Hacer lo importante en el tiempo	Coeficiente de correlación	1,000	-,638**
		Sig. (bilateral)	.	,000
	Síndrome de Burnout	N	120	120
		Coeficiente de correlación	-,638**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	120	120

\*\* . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

### Interpretación:

Se observa una correlación de Spearman de -0,638 y una significancia de 0,000 < 0,05, por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula, es decir se acepta la hipótesis alternativa: Si existe una relación significativa inversa entre hacer lo importante en el tiempo y el Síndrome de Burnout

#### Contrastación de la hipótesis específica 4:

Ho: No existe una relación significativa inversa entre la evaluación del tiempo y el Síndrome de Burnout en los colaboradores de la Facultad de Educación de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrion, distrito de Huacho. 2017

H<sub>1</sub>: Si existe una relación significativa inversa entre la evaluación del tiempo y el Síndrome de Burnout en los colaboradores de la Facultad de Educación de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrion, distrito de huacho. 2017

Tabla 21:

#### *Evaluación del tiempo y el Síndrome de Burnout*

Correlaciones				
			Evaluación del tiempo	Síndrome de Burnout
Rho de Spearman	Evaluación del tiempo	Coeficiente de correlación	1,000	-,652**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	120	120
	Síndrome de Burnout	Coeficiente de correlación	-,652**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	120	120

\*\* . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

#### Interpretación:

Se observa una correlación de Spearman de -0,652 y una significancia de  $0,000 < 0,05$ , por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula, es decir se acepta la hipótesis alternativa: Si existe una relación significativa inversa entre la evaluación del tiempo y el Síndrome de Burnout.

## **IV. Discusión**

Se ha obtenido para la administración del tiempo, que el 52,5 % de los docentes y administrativos de la Facultad de Educación, de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, de Huacho; tienen nivel medio; resaltando que en la dimensión planificar, poseen 39,2% de nivel bajo, dimensión organizar, poseen el nivel medio: 58,3%, dimensión: hacer lo importante: 66,7% de nivel medio; dimensión evaluar: 50,0% de nivel medio.

También se obtuvo que para el síndrome de Burnout, poseen el nivel medio: 50,8%; en la dimensión: cansancio emocional: 55,0% de nivel medio; dimensión: despersonalización: 60,0% de nivel medio y 16,7% en un valor alto, debido a esto se observó que 3 personas padecían el síndrome de burnout; dimensión realización personal: 51,7% de nivel medio.

Para la contrastación de la hipótesis general, se ha verificado que si existe una relación significativa inversa entre la administración del tiempo y el Síndrome de Burnout en el personal administrativo y docente de la Facultad de Educación. Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión. Es decir, a mayor cuidado en el tiempo, no aparecería el síndrome de Burnout; pero si descuidamos la gestión del tiempo, el síndrome de Burnout, se incrementará. Por lo tanto es una relación significativa inversa.

También es notable la relación significativa inversa para cada una de las dimensiones en la administración del tiempo: con respecto al síndrome de Burnout.

Son notables los resultados con Reveron (2015), acerca de *“La Gestión del Tiempo”*, describiendo el nivel de relevancia que administración del tiempo tiene para los

directivos. Concluyendo que la administración del tiempo por parte de los directivos, implica que existen buenas actitudes, valores e ideas por acerca de la importancia del tiempo en la empresa, lo cual permite consolidar las competencias existentes de gestión del tiempo y llevar a cabo actuaciones (entre ellas las formativas) para mejorar la gestión del tiempo. Se puede concluir que los sujetos de la muestra si son capaces de identificar los principales malversadores de tiempo, ya que todos los correspondientes ítems han obtenido puntuaciones superiores al 50%.

Se coincide con Coyoy (2013), en “Administración del tiempo como factor para aumentar la eficacia del personal bancario”, que una adecuada administración del tiempo en el trabajo, permite lograr una alta eficacia laboral.

Parcialmente se obtienen los niveles medios en Cicerone (2013), en: Call center y Síndrome de Burnout, determinó el grado de exposición al Burnout en Call center y comparó con el grado de exposición al Burnout de otros trabajadores de otras áreas. Resultando variaciones porcentuales similares de nivel medio-alto.

El nivel significativo inverso, es similar a Yucra (2012) “Planificación del tiempo de estudio: Caso de los estudiantes de la escuela profesional de ciencias de la comunicación - UNA, Puno. Llegó a las siguientes conclusiones: Los estudiantes, planifican ocasionalmente el estudio, se deja de lado la planificación formal, priorizando la mental. No cuentan con un horario establecido de sus acciones, y la realización de prácticas pre-profesionales altera aún más dicha planificación



desencadenando en momentos de tensión y estrés al postergar o no cumplir con los trabajos asignados durante el semestre.

Es diferente a lo obtenido por Poma (2015), Prevalencia del síndrome de Burnout en docentes odontólogos, quien determinó la prevalencia de este síndrome en dichos docentes según factores demográficos, sociales y laborales observándose el síndrome de Burnout a un nivel bajo. Predominan el Cansancio Emocional y Despersonalización a un nivel bajo. Pero en Realización Personal, se obtuvo un nivel alto

Otro resultado diferente en la relación significativa inversa se obtuvo en Wong y Yataco (2012). En: "Administración del tiempo por parte de los padres de familia y su influencia en el rendimiento académico"; determinó la existencia de correlación directa, es decir si la administración del tiempo muestra niveles bajos, el rendimiento académico de los estudiantes también.

## **V. Conclusiones**

- Si existe una relación significativa inversa entre la administración del tiempo y el Síndrome de Burnout en los colaboradores de la Facultad de Educación de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrion, distrito de Huacho. 2017

Si el personal administrativo y docente administra bien el tiempo, entonces el Síndrome de Burnout, disminuirá. En caso contrario se incrementará.

- Si existe una relación significativa inversa entre la planificación del tiempo y el Síndrome de Burnout en los colaboradores de la Facultad de Educación de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrion, distrito de Huacho. 2017

Si el personal administrativo y docente planifica bien el tiempo, entonces el Síndrome de Burnout, disminuirá. En caso contrario se incrementará.

- Si existe una relación significativa inversa entre la organización del tiempo y el Síndrome de Burnout en los colaboradores de la Facultad de Educación de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrion, distrito de Huacho. 2017

Si el personal administrativo y docente organiza bien el tiempo, entonces el Síndrome de Burnout, disminuirá. En caso contrario se incrementará.

- Si existe una relación significativa inversa entre hacer lo importante en el tiempo y el Síndrome de Burnout en los colaboradores de la Facultad de Educación de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrion, distrito de Huacho. 2017

Si el personal administrativo y docente hace lo importante con respecto al tiempo, entonces el Síndrome de Burnout, disminuirá. En caso contrario se incrementará.

- Si existe una relación significativa inversa entre la evaluación del tiempo y el Síndrome de Burnout en los colaboradores de la Facultad de Educación de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrion, distrito de Huacho. 2017

Si el personal administrativo y docente evalúa bien el tiempo, entonces el Síndrome de Burnout, disminuirá. En caso contrario se incrementará.

## **VI. Recomendaciones**

➤ Si el personal administrativo y docente administra bien el tiempo, entonces el Síndrome de Burnout, disminuirá. En caso contrario se incrementará. Por lo que se sugiere orientar y promover una cultura de gestión del tiempo, para que disminuyan la aparición de desórdenes biológicos o sociales en el personal de una organización.

➤ Si el personal administrativo y docente planifica bien el tiempo, entonces el Síndrome de Burnout, disminuirá. En caso contrario se incrementará.

La gestión del tiempo debe iniciarse con una buena planificación; por lo que se recomienda que se implemente actividades estratégicas como elaboración de un planing general de colaboradores, para continuar con el proceso organizacional.

➤ Si el personal administrativo y docente organiza bien el tiempo, entonces el Síndrome de Burnout, disminuirá. En caso contrario se incrementará.

Una buena organización es vital en la adecuada gestión del tiempo; por lo que se recomienda que se aplique acciones estratégicas donde cada integrante sepa con seguridad cuáles son sus funciones y tenga en claro los rangos administrativos , para continuar con el proceso organizacional de control o supervisión

➤ Si el personal administrativo y docente hace lo importante con respecto al tiempo, entonces el Síndrome de Burnout, disminuirá. En caso contrario se incrementará.

La implementación de hacer lo importante en el día a día es un elemento prioritario en la adecuada gestión del tiempo; por lo que se recomienda que se implemente acciones pertinentes como el manejo de la matriz de gestión del tiempo de Covey, para continuar con el proceso organizacional de evaluación.

- Si el personal administrativo y docente evalúa bien el tiempo, entonces el Síndrome de Burnout, disminuirá. En caso contrario se incrementará.

La gestión del tiempo se concretiza finalmente con la evaluación correcta del uso del tiempo; por lo que se recomienda que se efectúe acciones como talleres para llevar un adecuado manejo y control del tiempo, y así medir los procesos organizacionales anteriores, conforme a lo planificado.

-Implementar en el Sistema de Gestión Integral del Capital Humano de los Docentes, la realización de evaluaciones periódicas que permitan detectar precozmente indicios de estrés laboral y burnout e intervenir al respecto.

## **VII. Referencia bibliográfica**

- Aceves, G. (2006). *Síndrome de burnout*. Archivos de Neurociencias, 11, 4, 305-309
- Bernal, C. (2000). *Metodología de la Investigación: Administración, economía, humanidades y ciencias sociales*. Colombia: Pearson
- Borda, M., Navarro, E., Aun, E., Berdejo, H., Racedo, K. y Ruiz, J. (2007). *Síndrome de Burnout en estudiantes de internado del Hospital Universidad del Norte*. Salud Uninorte, 23, 1, 43-51
- Cicerone, L. (2013). *Call center y Síndrome de Burnout* (Tesis de Licenciatura de Psicología. Universidad Abierta Interamericana, Argentina). Recuperado de <http://imgbiblio.vaneduc.edu.ar/fulltext/files/TC112354>.
- Claessens, B. J., Van Erde, W., Rutte, C. G., & Roe, R. A. (2007). *A review of the time management literature*. Personnel Review, 36(2), 255-276.
- Coyoy, M. (2013). *Administración del tiempo como factor para aumentar la eficacia del personal bancario de la ciudad de quetzaltenango* (Tesis de Licenciatura en Administración de empresas. Universidad Rafael Landívar, Guatemala). Recuperado de <http://biblio3.url.edu.gt/Tesario/2013/01/01/Coyoy-Miguel.pdf>
- Freudenberger, H (1980). *Burnout: The high cost of high achievement*. Garden City, New York: Doubleday.



- Gamboa, M., Herrera, G., Aguilar, J. y Arias, R. (2013). Síndrome de Burnout en el personal del Hospital de la Mujer Adolfo Carit Eva en el año 2009. *Revista Médica de Costa Rica y Centroamérica*, 606, 195-201
- Gil Monte, P. R. (2005). *El Síndrome de quemarse por el trabajo ("burnout"). Una enfermedad laboral en la sociedad del bienestar*. Madrid: Pirámide.
- Hernández, R (2010). *Metodología de la Investigación*. Mexico: McGraw Hill.  
Recuperado de: <http://upla.edu.pe/portal/wp-content/uploads/2017/01/Hern%C3%A1ndez-R.-2014-Metodologia-de-la-Investigacion.pdf.pdf>
- Maslach, C. & Jackson, S. (1979). *the measurement of experienced burnout*  
University of California: Berkeley.
- Moreno Jiménez, B., Arcenillas, Ma.V., Morante, M.E. & Garrosa, E. (2005). *El desgaste profesional en profesores de educación primaria, personalidad y sintomatología asociada. Revista de Psicología del Trabajo y las Organizaciones*, 21, 71-88.
- Poma,H (2015), *Prevalencia del síndrome de Burnout en docentes odontólogos de la facultad de odontología de la universidad nacional mayor de San Marcos en el año 2013.*(Tesis de Maestría en Odontología. UNMSM, Perú).Recuperado de <http://cybertesis.unmsm.edu.pe/handle/cybertesis/4368>

Reverón, N. (2015) *La gestión del tiempo*. (Tesis de Licenciatura en Administración y Dirección de Empresas. Universidad de La Laguna, España). Recuperado de <https://riull.ull.es/xmlui/bitstream/handle/915/1329/LA%20GESTION%20DEL%20TIEMPO.pdf;sequence=1>

Rodriguez , M. (1999). *Administración del tiempo*. España: Manual moderno.

Rush, Myron D. (1985). *Liderazgo, un enfoque bíblico a la administración*, Miami: Editorial Unilit

Turla, P. & Hawkins, K.(2011). *Time Management Made Easy* (Pbk). United States: Penguin Books Ltd.

Valois, D. (2015). *Gestión del tiempo: incremente su productividad y eficacia personales*. Barcelona: Deusto

Weber, Ross A. (1990). *La administración del tiempo*. México:Norma.

Wong, C. & Yataco,P. (2012). *Administración del tiempo por parte de los padres de familia y su influencia en el rendimiento académico de los estudiantes de quinto grado de educación secundaria de la I.E."Melchorita Saravia" Grocio Prado-Chincha, 2011*(Tesis de maestría en Educación. Universidad Cesar Vallejo, Perú).Recuperado de

<https://es.scribd.com/doc/97609492/INFORME-TESIS-MAESTRIA-2012>

Yucra, J. (2012) Planificación del tiempo de estudio: Caso de los estudiantes de la escuela profesional de ciencias de la comunicación - UNA, Puno(Tesis de Maestría. Universidad Nacional del Altiplano ,Puno-Perú). Recuperado de [Dialnet-PlanificacionDelTiempoDeEstudio-3759663.pdf](#)

## **VIII. Anexos**

## Matriz Operacional

### Variable: Administración del Tiempo

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de Valores	Niveles o rangos
<p><b>Planificar</b></p> <p>Rodríguez (2004) permite que las energías se dirijan a lo importante</p>	<p>Visión Misión Objetivos estratégicos</p>	<p>1 ¿He definido objetivos a largo plazo y periódicamente los reviso? 2 ¿Planifico mi trabajo diario revisando prioridades el día anterior o el fin de semana? 3 ¿Mantengo actualizada la lista de las cosas importantes que tengo que hacer durante las próximas semanas? 4 ¿Reviso periódicamente mis objetivos para evaluar si son realizables y coherentes con mis valores y mi misión? 5 ¿Posee capacidades de visionario y se encuentra ante la posibilidad de imaginarse el mundo como no existe hoy en día?</p>		
<p><b>Organizar</b></p> <p>Rodríguez (2004) ayuda a lograr un equilibrio entre el tiempo respuesta y el tiempo discrecional, asimismo, entre el trabajo y actividades personales</p>	<p><b>Modos Medios</b></p>	<p>6 ¿Generalmente lo que tengo que hacer lo termino en horas de oficina? 7 ¿Le asigno tiempo a mis actividades, establezco plazos y dejo tiempo para lo importante? 8 ¿Soy normalmente puntual al entrar y salir del trabajo? 9 ¿Las reuniones que convoco comienzan y terminan a la hora señalada? 10 ¿Diariamente hago una lista de “pendientes”, los jerarquizo según su importancia y trato de manejarlos en ese orden? 11 ¿Llevo una agenda flexible para estar en condiciones de manejar la crisis y lo inesperado? 12 ¿Tengo una estrategia diseñada para evitar las interrupciones?</p>	<p><b>1: Nunca 2: A veces 3: Frecuentemente 4: Siempre</b></p>	<p><b>Alto Medio Bajo</b></p>
<p><b>Hacer lo importante</b></p> <p>Rodríguez (2004) es la mejor manera de ser eficaz y permitir el crecimiento de los colaboradores.</p>	<p><b>Control Supervisión</b></p>	<p>13 ¿Delego todo aquello que me desvía de mis objetivos estratégicos? 14 ¿Periódicamente reviso los acuerdos de desempeño y el plan de desarrollo de mis colaboradores? 15 ¿Trato de manejar una sola vez la papelería que me llega, analizándola de inmediato y decidiendo sobre ella? 16 ¿Soy capaz de decir “no” cuando se me requiere en cosas que interfiere con mi tiempo destinado a asuntos pendientes?</p>		

		<p>17 ¿Se encuentra completamente convencido sobre sus proyectos y la manera en la que procede?</p> <p>18 ¿Poseo alto poder de convencimiento, ya sea para las propias ideas o, incluso, para ideas ajenas?</p> <p>19 ¿Si cree en algo, muestra entusiasmo por ello y motive a la gente a su alrededor en cuanto a un proyecto?</p>		
<p><b>Evaluar</b></p> <p>Rodríguez (2004) le permite identificar a tiempo que tanto se ha desviado de sus metas previstas</p>	<p><b>Estrategias</b></p> <p><b>Procedimientos</b></p> <p><b>Técnicas</b></p> <p><b>Instrumentos</b></p>	<p>20 ¿Diariamente me pregunto si lo que realicé es lo importante?</p> <p>21 ¿Semanalmente dedico un tiempo para confrontar entre lo planificado y lo realizado?</p> <p>22 ¿Evalúo el cumplimiento de los objetivos a largo plazo?</p> <p>23 ¿Formulo acciones remediales y de proyección del cumplimiento de metas?</p>		

Fuente: Elaboración propia.

## Variable: Síndrome de Burnout

Dimensiones	indicadores	ítems	Escala de valores	Niveles o rangos
<p><b>Cansancio emocional</b> se identifica por una disminución de los recursos afectivos individuales para afrontar las demandas de la tarea que debe desempeñar</p>	<p><b>Estrés Agotamiento</b></p>	<p>1 Me siento emocionalmente agotado por mi trabajo 2 Cuando termino mi jornada de trabajo me siento vacío 3 Cuando me levanto por la mañana y me enfrento a otra jornada de trabajo me siento fatigado 6 Siento que trabajar todo el día con la gente me cansa 8 Siento que mi trabajo me está desgastando 13 Me siento frustrado en mi trabajo 14 Siento que estoy demasiado tiempo en mi trabajo 16 Siento que trabajar en contacto directo con la gente me cansa 20 Me siento como si estuviera al límite de mis posibilidades</p>		
<p><b>Despersonalización</b> consiste en una abstracción y eliminación de los componentes afectivos en las relaciones interpersonales,</p>	<p><b>Falta de amor propio Insensibilidad</b></p>	<p>5 Siento que estoy tratando a algunas personas como si fueran objetos impersonales 10 Siento que me he hecho más duro con la gente 11 Me preocupa que este trabajo me esté endureciendo emocionalmente 15 Siento que realmente no me importa lo que les ocurra a muchas personas 22 Me parece que me culpan de algunos problemas</p>	<p>0 = Nunca, 1 = Pocas veces al año o menos, 2 = Una vez al mes o menos , 3 = Unas pocas veces al mes o menos, 4 = Una vez a la semana, 5 = Pocas veces a la semana, 6 = Todos los días</p>	<p><b>Alto Medio Bajo</b></p>
<p><b>Realización profesional</b> Consiste en una percepción de eficacia profesional ante el afrontamiento de los problemas de los alumnos, el manejo de los conflictos, mantenimiento de la capacidad empática, sensación de energía, satisfacción personal y gratificación</p>	<p><b>Autoestima Autoeficiencia</b></p>	<p>4 Siento que puedo entender fácilmente a las personas 7 Siento que trato con mucha eficacia los problemas de las personas 9 Siento que estoy influyendo positivamente en la vida de otras personas a través de mi trabajo 12 Me siento con mucha energía en mi trabajo 17 Siento que puedo crear con facilidad un clima agradable con muchas personas 18 Me siento estimado después de haber trabajado con muchas personas 19 Creo que consigo muchas cosas valiosas en este trabajo 21 Siento que en mi trabajo los problemas emocionales son tratados de forma correcta</p>		

## Matriz de Consistencia

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES				
<p>Problema General</p> <p>¿Cuál es la relación entre la administración del tiempo y síndrome de burnout en los colaboradores de la Facultad de Educación de la UNJFSC, Huacho.2017?</p> <p><b>Problemas Específicos</b></p> <p><i>Problema específico 1:</i></p> <p>¿Cuál es la relación entre la planificación del tiempo y síndrome de burnout en los colaboradores de la Facultad de Educación de la UNJFSC, Huacho.2017</p> <p><i>Problema específico 2:</i></p> <p>¿Cuál es la relación entre la organización del tiempo y síndrome de burnout en los colaboradores de la Facultad de Educación de la UNJFSC, Huacho.2017?</p>	<p>Objetivo General</p> <p>Determinar relación entre la administración del tiempo y síndrome de burnout en los colaboradores de la Facultad de Educación de la UNJFSC, Huacho.2017</p> <p><b>Objetivos Específicos</b></p> <p><i>Objetivo específico 1:</i></p> <p>Determinar la relación entre la planificación del tiempo y síndrome de burnout en los colaboradores de la Facultad de Educación de la UNJFSC, Huacho.2017</p> <p><i>Objetivo específico 2:</i></p> <p>Determinar la relación entre la organización del tiempo y síndrome de burnout en los colaboradores de la Facultad de Educación de la UNJFSC, Huacho.2017</p>	<p><b>Hipótesis General</b></p> <p>Existe relación entre la administración del tiempo y el síndrome de burnout en los colaboradores de la Facultad de Educación de la UNJFSC, Huacho.2017</p> <p><b>Hipótesis Específicos</b></p> <p><i>Hipótesis específica 1:</i></p> <p>Existe relación entre la planificación del tiempo y síndrome de burnout en los colaboradores de la Facultad de Educación de la UNJFSC, Huacho.2017</p> <p><i>Hipótesis específica 2:</i></p> <p>Existe relación entre la organización del tiempo y síndrome de burnout en los colaboradores de la Facultad de Educación de la UNJFSC, Huacho.2017</p>	<b>Variable 1: Administración del tiempo</b>				
			<b>Dimensiones</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Ítems</b>	<b>Escala de valores o alternativas de respuesta</b>	<b>Nivel y Rango</b>
			<b>Planificar</b>	<b>Visión</b> <b>Misión</b> <b>Objetivos estratégicos</b> <b>Modos</b> <b>Medios</b> <b>Control</b> <b>Supervisión</b> <b>Estrategias</b> <b>Procedimientos</b> <b>Técnicas</b> <b>Instrumentos</b>	1-5	<b>1: Nunca</b> <b>2: A veces</b> <b>3: Frecuentemente</b> <b>4: Siempre</b>	<b>Alto</b> <b>Moderado</b> <b>Bajo</b>
			<b>Organizar</b>		6-12		
			<b>Hacer lo importante</b>		13-19		
			<b>Evaluar</b>		20-23		
			<b>Variable 2: Síndrome de Burnout</b>				
			<b>Dimensiones</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Ítems</b>	<b>Escala de valores</b>	<b>Nivel y Rango</b>
			<b>Cansancio emocional</b>	<b>Estrés</b> <b>Falta de amor propio</b> <b>Insensibilidad</b> <b>Agotamiento</b> <b>Autoestima</b> <b>Autosuficiencia</b>	1 2 3 6 8 13 14 16 20	<b>0: Nunca</b> <b>1: Pocas veces al año</b> <b>2: Una vez al mes</b> <b>3: Pocas veces al mes</b> <b>4: Una vez a la semana</b> <b>5: Pocas veces a la semana</b>	<b>Alto</b> <b>Moderado</b> <b>Bajo</b>
			<b>Despersonalización</b>		5 10 11 15 22		
<b>Realización personal</b>	4 7 9 12 17 18 19 21						



<p><i>Problema específico 3</i> ¿Cuál es la relación entre hacer lo importante y síndrome de burnout en los colaboradores de la Facultad de Educación de la UNJFSC, Huacho.2017?</p> <p><i>Problema específico 4</i> ¿Cuál es la relación entre la evaluación del tiempo y síndrome de burnout en los colaboradores de la Facultad de Educación de la UNJFSC, Huacho.2017?</p>	<p><b>Objetivo específico 3:</b> Determinar la relación entre hacer lo importante y el síndrome de burnout en los colaboradores de la Facultad de Educación de la UNJFSC, Huacho.2017</p> <p><b>Objetivo específico 4:</b> Determinar la relación entre la evaluación del tiempo el síndrome de burnout en los colaboradores de la Facultad de Educación de la UNJFSC, Huacho.2017.</p>	<p><b>Hipótesis específica 3:</b> Existe relación entre hacer lo importante y el síndrome de burnout en los colaboradores de la Facultad de Educación de la UNJFSC, Huacho.2017</p> <p><b>Hipótesis específica 4:</b> Existe relación entre hacer la evaluación y el síndrome de burnout en los colaboradores de la Facultad de Educación de la UNJFSC, Huacho.2017</p>				<p><b>6: Todos los días</b></p>	
--	---	---	--	--	--	---------------------------------	--

Constancia emitida por la Universidad Jose Faustino Sánchez Carrión

**UNIVERSIDAD NACIONAL JOSÉ FAUSTINO SÁNCHEZ CARRIÓN**  
EXP. PRINCIPAL N° **1A001**

**FORMATO ÚNICO DE TRÁMITE (FUT)** **014193**

*Permiso para realizar mi plan de tesis de post grado*

**IMPORTANTE:**  
LLENAR OBLIGATORIAMENTE Y CLARAMENTE LOS DATOS PRECISOS REQUERIDOS DEL 1º AL 20, CASO CONTRARIO NO NOS RESPONSABILIZAREMOS DE LA DEFERENCIA Y/O DEMORA O CUALQUIER OTRO EFECTO QUE PUEDA PRODUCIRSE EN EL TRÁMITE.

Señor: **Facultad de Educación - Decanatura**  
Autoridad y/o Dependencia a quien se dirige

Apellido Paterno: <b>Sánchez</b>	Apellido Materno: <b>Rojas</b>	Nombre(s) Completo(s): <b>Luis Alberto</b>
DNI/Carnet Un.: <b>42013370</b>	Docente <input type="checkbox"/> Alumno <input type="checkbox"/> Cesante <input type="checkbox"/> Otro <input type="checkbox"/>	Administrativo <input type="checkbox"/> Egresado <input type="checkbox"/> Visitante <input checked="" type="checkbox"/>
Año de Ingreso: <b>7</b>	Condición/Modalidad: <b>13</b>	Categoría/Nivel/Ciclo/Grado: <b>12</b>
Facultad/Dependencia: <b>10</b>	Escuela/Departamento/Carga: <b>11</b>	Sol. Sup./Trab. <b>14</b>

Para efectos de NOTIFICACIÓN, AUTORIZO ser efec. tiva en el domicilio siguiente de:

Domicilio: Av. <input type="checkbox"/> Jr. <input type="checkbox"/> Calle <input type="checkbox"/> Urb. <input type="checkbox"/> Paje. <input type="checkbox"/> Prof. <input type="checkbox"/> Otra <input type="checkbox"/>	N° Int./Calle: <b>Me A 1107</b>	Ciudad: <b>Cosmos</b>	Provincia: <b>Lima</b>
Por la clínica "Los Pinos"	Teléfono fijo: <b>7440599</b>	Celular: <b>946876084</b>	

Escribir una referencia de la ubicación del domicilio

Además, AUTORIZO NOTIFICARME alternativamente al correo electrónico siguiente: **Email / Correo Electrónico**

Fundamentar correctamente lo que solicita (utilizar letra imprente legible):

*Permiso para realizar mi investigación de tesis en la Facultad de Educación*

Enumerar los documentos que adjunta (si no caben puede usar el reverso siguiendo la numeración):

*Recibo de pago N° 2180824  
Copia de DNI  
FUT*

DECLARO BAJO JURAMENTO QUE LOS DATOS CONSIGNADOS EN LOS RECUADROS 2 AL 20 SON VERDICOS (LEY 27)

Huacho,  de  del 20

**TODO TRÁMITE ADMINISTRATIVO ES PERSONAL**  
SILVA. PRESENTE SU SOLICITUD O EXPEDIENTE PIDIENDO REQUERIDOS Y/O REPARACIONES EN LOS TÉRMINOS Y PLAZOS DEL TRÁMITE  
SOBRE EL ESTADO DE SU DOC. Y/O EXPEDIENTE CONSULTE NUESTRA WEB

## Matriz de datos

TABULACION.sav [Conjunto\_de\_datos] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Edición Ver Datos Transformar Analizar Marketing directo Gráficos Utilidades Ventana Ayuda

Visible: 63 de 63 variables

	ADM_T_1	ADM_T_2	ADM_T_3	ADM_T_4	ADM_T_5	ADM_T_6	ADM_T_7	ADM_T_8	ADM_T_9	ADM_T_10	ADM_T_11	ADM_T_12	ADM_T_13	ADM_T_14	ADM_T_15	ADM_T_16
1	Siempre	Siempre	Frecuente...	Frecuente...	Frecuente...	Frecuente...	Nunca	Nunca	A veces	Siempre	Nunca	Nunca	Nunca	Frecuente...	Frecuente...	Frecuente...
2	A veces	Siempre	A veces	A veces	Siempre	A veces	Nunca	Frecuente...	Frecuente...	Frecuente...	A veces	Siempre	Frecuente...	Siempre	A veces	Frecuente...
3	A veces	Siempre	A veces	Frecuente...	Frecuente...	Frecuente...	Frecuente...	Siempre	Siempre	A veces	Frecuente...	Siempre	A veces	Nunca	A veces	Frecuente...
4	Frecuente...	Frecuente...	Siempre	A veces	Frecuente...	Frecuente...	A veces	Frecuente...	A veces	Nunca	Siempre	Frecuente...	A veces	A veces	A veces	Frecuente...
5	A veces	A veces	A veces	Nunca	A veces	A veces	Frecuente...	Nunca	Nunca	Nunca	A veces	Frecuente...	Nunca	A veces	Frecuente...	Frecuente...
6	Siempre	A veces	A veces	A veces	Frecuente...	Frecuente...	Nunca	Nunca	A veces	Nunca	A veces	Frecuente...	Frecuente...	Frecuente...	Nunca	Frecuente...
7	Frecuente...	Frecuente...	Frecuente...	Frecuente...	A veces	A veces	Frecuente...	Nunca	Frecuente...	A veces	A veces	Frecuente...	Frecuente...	A veces	Frecuente...	Frecuente...
8	Siempre	A veces	Siempre	A veces	Frecuente...	Frecuente...	Frecuente...	Frecuente...	Frecuente...	Nunca	A veces	A veces	A veces	Nunca	A veces	Frecuente...
9	Siempre	Frecuente...	A veces	Frecuente...	A veces	Siempre	Siempre	Frecuente...	Siempre	A veces	Frecuente...	Frecuente...	A veces	Frecuente...	Siempre	Frecuente...
10	Siempre	Siempre	Siempre	Frecuente...	Siempre	Siempre	Frecuente...	A veces	Frecuente...	Frecuente...	A veces	A veces	Frecuente...	Siempre	Nunca	Frecuente...
11	Frecuente...	Nunca	A veces	Siempre	Nunca	Siempre	Frecuente...	A veces	Frecuente...	A veces	Frecuente...	Frecuente...	Frecuente...	Frecuente...	A veces	Frecuente...
12	A veces	Nunca	Nunca	Frecuente...	Nunca	A veces	Frecuente...	Nunca	A veces	Frecuente...	A veces	Siempre	Frecuente...	A veces	Nunca	Frecuente...
13	Nunca	Nunca	Nunca	Siempre	A veces	A veces	Nunca	Frecuente...	Frecuente...	Frecuente...	Nunca	Frecuente...	A veces	Nunca	A veces	Frecuente...
14	Nunca	A veces	A veces	Siempre	Nunca	A veces	Frecuente...	Siempre	Siempre	A veces	A veces	Siempre	Frecuente...	Nunca	A veces	Frecuente...
15	Frecuente...	Frecuente...	Siempre	Siempre	Siempre	Frecuente...	Nunca	Nunca	Frecuente...	Frecuente...	Frecuente...	Frecuente...	Siempre	A veces	Nunca	Frecuente...
16	A veces	Siempre	Siempre	Frecuente...	Nunca	Siempre	Nunca	Siempre	A veces	Siempre	Frecuente...	Siempre	Frecuente...	Frecuente...	Nunca	Frecuente...
17	Frecuente...	Frecuente...	Siempre	Frecuente...	A veces	Frecuente...	Frecuente...	Frecuente...	Frecuente...	Frecuente...	Frecuente...	Nunca	A veces	Siempre	Frecuente...	Frecuente...
18	A veces	Frecuente...	Frecuente...	Siempre	Frecuente...	A veces	Siempre	A veces	A veces	A veces	A veces	Frecuente...	Frecuente...	Siempre	Siempre	Frecuente...
19	A veces	A veces	Siempre	A veces	Frecuente...	Nunca	Frecuente...	A veces	A veces	Frecuente...	Frecuente...	A veces	Frecuente...	Frecuente...	Nunca	Frecuente...
20	A veces	Frecuente...	A veces	Frecuente...	A veces	Nunca	Nunca	A veces	A veces	Siempre	A veces	Frecuente...	A veces	A veces	Frecuente...	Frecuente...
21	Siempre	A veces	Frecuente...	Frecuente...	A veces	A veces	Nunca	Frecuente...	Frecuente...	Frecuente...	A veces	Siempre	A veces	A veces	Siempre	Frecuente...
22	Frecuente...	Frecuente...	Siempre	A veces	Frecuente...	A veces	Nunca	A veces	Frecuente...	A veces	A veces	Siempre	Frecuente...	Siempre	A veces	Frecuente...

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo

## Instrumento

N <sup>a</sup>	ADMINISTRACIÓN DEL TIEMPO	ESCALA			
		1	2	3	4
	Planificar				
1	¿He definido objetivos a largo plazo y periódicamente los reviso?				
2	¿Planifico mi trabajo diario revisando prioridades el día anterior o el fin de semana?				
3	¿Mantengo actualizada la lista de las cosas importantes que tengo que hacer durante las próximas semanas?				
4	¿Reviso periódicamente mis objetivos para evaluar si son realizables y coherentes con mis valores y mi misión?				
5	¿Posee capacidades de visionario y se encuentra ante la posibilidad de imaginarse el mundo como no existe hoy en día?				
	Organizar				
6	¿Generalmente lo que tengo que hacer lo termino en horas de oficina?				
7	¿Le asigno tiempo a mis actividades, establezco plazos y dejo tiempo para lo importante?				
8	¿Soy normalmente puntual al entrar y salir del trabajo?				
9	¿Las reuniones que convoco comienzan y terminan a la hora señalada?				
10	¿Diariamente hago una lista de “pendientes”, los jerarquizo según su importancia y trato de manejarlos en ese orden?				
11	¿Llevo una agenda flexible para estar en condiciones de manejar la crisis y lo inesperado?				
12	¿Tengo una estrategia diseñada para evitar las interrupciones?				
	Hacer lo importante				
13	¿Delego todo aquello que me desvía de mis objetivos estratégicos?				
14	¿Periódicamente reviso los acuerdos de desempeño y el				

	plan de desarrollo de mis colaboradores?				
15	¿Trato de manejar una sola vez la papelería que me llega, analizándola de inmediato y decidiendo sobre ella?				
16	¿Soy capaz de decir “no” cuando se me requiere en cosas que interfiere con mi tiempo destinado a asuntos pendientes?				
17	¿Se encuentra completamente convencido sobre sus proyectos y la manera en la que procede?				
18	¿Poseo alto poder de convencimiento, ya sea para las propias ideas o, incluso, para ideas ajenas?				
19	¿Si cree en algo, muestra entusiasmo por ello y motive a la gente a su alrededor en cuanto a un proyecto?				
	<b>Evaluar</b>				
20	¿Diariamente me pregunto si lo que realicé es lo importante?				
21	¿Semanalmente dedico un tiempo para confrontar entre lo planificado y lo realizado?				
22	¿Evalúo el cumplimiento de los objetivos a largo plazo?				
23	¿Formulo acciones remediales y de proyección del cumplimiento de metas?				

N a	<b>SÍNDROME DE BURNOUT</b>	ESCALA						
		0	1	2	3	4	5	6
	<b>Cansancio emocional</b>							
1	Me siento emocionalmente agotado por mi trabajo							
2	Cuando termino mi jornada de trabajo me siento vacío							
3	Cuando me levanto por la mañana y me enfrento a otra jornada de trabajo me siento fatigado							
4	Siento que trabajar todo el día con la gente me cansa							
5	Siento que mi trabajo me está desgastando							
6	Me siento frustrado en mi trabajo							
7	Siento que estoy demasiado tiempo en mi trabajo							
8	Siento que trabajar en contacto directo con la gente me cansa							

9	Me siento como si estuviera al límite de mis posibilidades								
	<b>Despersonalización</b>								
10	Siento que estoy tratando a algunas personas como si fueran objetos impersonales								
11	Siento que me he hecho más duro con la gente								
12	Me preocupa que este trabajo me esté endureciendo emocionalmente								
13	Siento que realmente no me importa lo que les ocurra a muchas personas								
14	Me parece que me culpan de algunos problemas								
	<b>Realización personal</b>								
15	Siento que puedo entender fácilmente a las personas								
16	Siento que trato con mucha eficacia los problemas de las personas								
17	Siento que estoy influyendo positivamente en la vida de otras personas a través de mi trabajo								
18	Me siento con mucha energía en mi trabajo								
19	Siento que puedo crear con facilidad un clima agradable con muchas personas								
20	Me siento estimado después de haber trabajado íntimamente con muchas personas								
21	Creo que consigo muchas cosas valiosas en este trabajo								
22	Siento que en mi trabajo los problemas emocionales son tratados de forma adecuada								

### CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA ADMINISTRACIÓN DEL TIEMPO

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
<b>DIMENSIÓN 1 : PLANIFICAR</b>								
1	¿He definido objetivos a largo plazo y periódicamente los reviso?	✓		✓		✓		
2	¿Planifico mi trabajo diario revisando prioridades el día anterior o el fin de semana?	✓		✓		✓		
3	¿Mantengo actualizada la lista de las cosas importantes que tengo que hacer durante las próximas semanas?	✓		✓		✓		
4	¿Reviso periódicamente mis objetivos para evaluar si son realizables y coherentes con mis valores y mi misión?	✓		✓		✓		
5	¿Poseo capacidades de visionario y se encuentra ante la posibilidad de imaginarse el mundo como no existe hoy en día?	✓		✓		✓		
<b>DIMENSIÓN 2 : ORGANIZAR</b>								
6	¿Generalmente lo que tengo que hacer lo termino en horas de oficina?							
7	¿Le asigno tiempo a mis actividades, establezco plazos y dejo tiempo para lo importante?	✓		✓		✓		
8	¿Soy normalmente puntual al entrar y salir del trabajo?	✓		✓		✓		
9	¿Las reuniones que convoco comienzan y terminan a la hora señalada?	✓		✓		✓		
10	¿Diariamente hago una lista de "pendientes", los jerarquizo según su importancia y trato de manejarlos en ese orden?	✓		✓		✓		
11	¿Llevo una agenda flexible para estar en condiciones de manejar la crisis y lo inesperado?	✓		✓		✓		
12	¿Tengo una estrategia diseñada para evitar las interrupciones?	✓		✓		✓		
<b>DIMENSIÓN 3 : HACER LO IMPORTANTE</b>								
13	¿Delego todo aquello que me desvía de mis objetivos estratégicos?	✓		✓		✓		
14	¿Periódicamente reviso los acuerdos de desempeño y el plan de desarrollo de mis colaboradores?	✓		✓		✓		
15	¿Trato de manejar una sola vez la papelería que me llega, analizándola de inmediato y decidiendo sobre ella?	✓		✓		✓		
16	¿Soy capaz de decir "no" cuando se me requiere en cosas que interfiere con mi tiempo destinado a asuntos pendientes?	✓		✓		✓		
17	¿Se encuentra completamente convencido sobre sus proyectos y la manera en la que procede?	✓		✓		✓		
18	¿Poseo alto poder de convencimiento, ya sea para las propias ideas o incluso, para ideas ajenas?	✓		✓		✓		

19	¿Si cree en algo, muestra entusiasmo por ello y motive a la gente a su alrededor en cuanto a un proyecto?	✓		✓		✓		
<b>DIMENSION 4 : EVALUAR</b>								
20	¿Diariamente me pregunto si lo que realicé es lo importante?	✓		✓		✓		
21	¿Semanalmente dedico un tiempo para confrontar entre lo planificado y lo realizado?	✓		✓		✓		
22	¿Evaluó el cumplimiento de los objetivos a largo plazo?	✓		✓		✓		
23	¿Formulé acciones remediales y de proyección del cumplimiento de metas?	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Aplica criterios de validez

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable**  **Aplicable después de corregir**  **No aplicable**

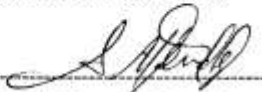
Apellidos y nombres del juez validador: Dr/ Mg: Méndez Ilizarbe Gloria Susana DNI: 07059554

Especialidad del validador: Metodóloga; Mg en Gerencia Educativa; Dra en Educación

**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.  
**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.  
**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

**Nota:** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

31 de 05 del 2017



Firma del Experto Informante.



### CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA ADMINISTRACIÓN DEL TIEMPO

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
<b>DIMENSIÓN 1 : PLANIFICAR</b>								
1	¿He definido objetivos a largo plazo y periódicamente los reviso?	✓		✓		✓		
2	¿Planifico mi trabajo diario revisando prioridades el día anterior o el fin de semana?	✓		✓		✓		
3	¿Mantengo actualizada la lista de las cosas importantes que tengo que hacer durante las próximas semanas?	✓		✓		✓		
4	¿Reviso periódicamente mis objetivos para evaluar si son realizables y coherentes con mis valores y mi misión?	✓		✓		✓		
5	¿Poseo capacidades de visionario y se encuentra ante la posibilidad de imaginarse el mundo como no existe hoy en día?	✓		✓		✓		
<b>DIMENSIÓN 2 : ORGANIZAR</b>								
6	¿Generalmente lo que tengo que hacer lo termino en horas de oficina?	✓		✓		✓		
7	¿Le asigno tiempo a mis actividades, establezco plazos y dejo tiempo para lo importante?	✓		✓		✓		
8	¿Soy normalmente puntual al entrar y salir del trabajo?	✓		✓		✓		
9	¿Las reuniones que convoco comienzan y terminan a la hora señalada?	✓		✓		✓		
10	¿Diariamente hago una lista de "pendientes", los jerarquizo según su importancia y trato de manejarlos en ese orden?	✓		✓		✓		
11	¿Llevo una agenda flexible para estar en condiciones de manejar la crisis y lo inesperado?	✓		✓		✓		
12	¿Tengo una estrategia diseñada para evitar las interrupciones?	✓		✓		✓		
<b>DIMENSIÓN 3 : HACER LO IMPORTANTE</b>								
13	¿Delego todo aquello que me desvía de mis objetivos estratégicos?	✓		✓		✓		
14	¿Periódicamente reviso los acuerdos de desempeño y el plan de desarrollo de mis colaboradores?	✓		✓		✓		
15	¿Trato de manejar una sola vez la papelería que me llega, analizándola de inmediato y decidiendo sobre ella?	✓		✓		✓		
16	¿Soy capaz de decir "no" cuando se me requiere en cosas que interfiere con mi tiempo destinado a asuntos pendientes?	✓		✓		✓		
17	¿Se encuentra completamente convencido sobre sus proyectos y la manera en la que procede?	✓		✓		✓		
18	¿Poseo alto poder de convencimiento, ya sea para las propias ideas o incluso, para ideas ajenas?	✓		✓		✓		
19	¿Si creo en algo, muestra entusiasmo por ello y motive a la gente a su alrededor en cuanto a su proyecto?	✓		✓		✓		
<b>DIMENSIÓN 4 : EVALUAR</b>								
20	¿Diariamente me pregunto si lo que realizo es lo importante?	✓		✓		✓		
21	¿Semanalmente dedico un tiempo para confrontar entre lo planificado y lo realizado?	✓		✓		✓		
22	¿Evaluó el cumplimiento de los objetivos a largo plazo?	✓		✓		✓		
23	¿Formulé acciones remediales y de proyección del cumplimiento de metas?	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable**  **Aplicable después de corregir**  **No aplicable**

Apellidos y nombres del Juez validador, Dr/ Mg: Rivera Castilla Samuel DNI: 07722877

Especialidad del validador: Mg. Administración

...02 de ... del 2017

<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.  
<sup>2</sup>**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.  
<sup>3</sup>**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

**Nota:** Suficiencia, se dio suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

  
Firma del Experto Informante.



**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA ADMINISTRACIÓN DEL TIEMPO**

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		SI	No	SI	No	SI	No	
<b>DIMENSIÓN 1 : PLANIFICAR</b>								
1	¿He definido objetivos a largo plazo y periódicamente los reviso?	✓		✓		✓		
2	¿Planifico mi trabajo diario revisando prioridades el día anterior o el fin de semana?	✓		✓		✓		
3	¿Mantengo actualizada la lista de las cosas importantes que tengo que hacer durante las próximas semanas?	✓		✓		✓		
4	¿Reviso periódicamente mis objetivos para evaluar si son realizables y coherentes con mis valores y mi misión?	✓		✓		✓		
5	¿Poseo capacidades de visionario y se encuentra ante la posibilidad de imaginarse el mundo como no existe hoy en día?	✓		✓		✓		
<b>DIMENSIÓN 2 : ORGANIZAR</b>								
6	¿Generalmente lo que tengo que hacer lo termino en horas de oficina?	✓	No	✓	No	✓	No	
7	¿Le asigno tiempo a mis actividades, establezco plazos y dejo tiempo para lo importante?	✓		✓		✓		
8	¿Soy normalmente puntual al entrar y salir del trabajo?	✓		✓		✓		
9	¿Las reuniones que convoco comienzan y terminan a la hora señalada?	✓		✓		✓		
10	¿Diariamente hago una lista de "pendientes", los jerarquizo según su importancia y trato de manejarlos en ese orden?	✓		✓		✓		
11	¿Llevo una agenda flexible para estar en condiciones de manejar la crisis y lo inesperado?	✓		✓		✓		
12	¿Tengo una estrategia diseñada para evitar las interrupciones?	✓		✓		✓		
<b>DIMENSIÓN 3 : HACER LO IMPORTANTE</b>								
13	¿Delego todo aquello que me desvía de mis objetivos estratégicos?	✓		✓		✓		
14	¿Periódicamente reviso los acuerdos de desempeño y el plan de desarrollo de mis colaboradores?	✓		✓		✓		
15	¿Trato de manejar una sola vez la papelería que me llega, analizándola de inmediato y decidiendo sobre ella?	✓		✓		✓		
16	¿Soy capaz de decir "no" cuando se me requiere en cosas que interfieren con mi tiempo destinado a asuntos pendientes?	✓		✓		✓		
17	¿Se encuentra completamente convencido sobre sus proyectos y la manera en la que procede?	✓		✓		✓		
18	¿Poseo alto poder de convencimiento, ya sea para las propias ideas o incluso, para ideas ajenas?	✓		✓		✓		
<b>DIMENSIÓN 4 : EVALUAR</b>								
19	¿Si crece en algo, muestro entusiasmo por ello y motive a la gente a mi alrededor en cuanto a un proyecto?	✓		✓		✓		
20	¿Diariamente me pregunto si lo que realicé es lo importante?	✓		✓		✓		
21	¿Simultáneamente dedico un tiempo para confrontar entre lo planificado y lo realizado?	✓		✓		✓		
22	¿Evalúo el cumplimiento de los objetivos a largo plazo?	✓		✓		✓		
23	¿Formulo acciones remediales y de proyección del cumplimiento de metas?	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): HAY SUFICIENCIA

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable**  **Aplicable después de corregir**  **No aplicable**

Apellidos y nombres del juez validador, Dr/ Mg: DR. CHANTAL JARA AGUIRRE DNI: 25451905

Especialidad del validador: SECCIÓN EDUCACIONAL

<sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.  
<sup>2</sup>Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.  
<sup>3</sup>Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

02 de Julio del 2017

  
 Firma del Experto Informante.

## **Artículo científico**

### **1. TÍTULO**

Administración del Tiempo y Síndrome de Burnout en los colaboradores de la Facultad de Educación de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, Distrito de Huacho. 2017.

### **2. AUTOR (A, ES, AS)**

Luis Alberto Sánchez Robles

Correo electrónico: luisoneill21@hotmail.com

Afiliación institucional: Escuela de posgrado. Universidad Cesar Vallejo

### **3. RESUMEN**

El objetivo de este estudio fue determinar la relación entre la administración del tiempo y el Síndrome de Burnout en los colaboradores de la Facultad de Educación de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, 2017.

El diseño de la investigación utilizado fue no experimental, transversal y diseño descriptivo correlacional. La muestra estuvo constituida por el total de 120 trabajadores administrativos. Se llegó a la conclusión que las dimensiones de la administración del tiempo, se relacionan significativamente moderado, moderado fuerte y fuerte; con el síndrome de Burnout.

### **4. PALABRAS CLAVE**

Administración del Tiempo, Síndrome de Burnout.

### **5. ABSTRACT**

The objective of this study was to determine the relationship between time management and Burnout Syndrome in the Faculty of Education of the National University José Faustino Sánchez Carrión, 2017.

The research design used was non-experimental, cross-sectional and correlational descriptive design. The sample consisted of a total of 120

administrative workers. It was concluded that the dimensions of time management, relate significantly moderate, moderate strong and strong; With Burnout's syndrome.

## 6. KEYWORDS

Time management, Burnout's syndrome.

## 7. INTRODUCCIÓN

Línea de investigación: Gestión del Talento Humano

Con esta investigación, se logró fortalecer y difundir los conocimientos y ventajas del uso de la gestión del tiempo. Asimismo, validar los aportes de Burnout en su clasificación de las dimensiones en un contexto público por las características de la Universidad y su relación de carácter público:

Esta investigación, puede ser sistematizada, para que los que dirigen la Facultad de Educación, incorpore las dimensiones del tiempo y el síndrome de Burnout, e incluso ampliarlo con más dimensiones. Y determinar una relación total entre la gestión del tiempo y síndrome de Burnout.

Reveron (2015) realizó *La Gestión del Tiempo*. El objetivo principal fue describir el nivel de relevancia que la gestión o administración del tiempo tiene para los directivos, según los propios directivos y los colaboradores de las empresas. Se Concluye: en general los sujetos investigados consideran relevante la administración del tiempo por parte de los directivos. Ello implica que existen buenas actitudes, valores e ideas acerca de la importancia del tiempo en la empresa, lo cual permite consolidar las competencias existentes de gestión del tiempo y llevar a cabo actuaciones para mejorar la gestión del tiempo. Los sujetos de la muestra si son capaces de identificar los principales malversadores de tiempo, ya que todos los correspondientes ítems han obtenido puntuaciones superiores al 50%.

Coyoy (2013), en *Administración del tiempo como factor para aumentar la eficacia del personal bancario*, analizó que una adecuada administración del tiempo en el trabajo, y lograr una eficacia laboral, concluyendo que los trabajadores conocen los propósitos de su organización para priorizar acciones y lograrlos. Se utilizan mínimos instrumentos en las acciones. Existe un trabajo en equipo.

Cicerone (2013). En la tesis denominada: Call center y Síndrome de Burnout, tuvo el propósito determinar el grado de exposición al Burnout en Call center y compararlo con el grado de exposición al Burnout de otros trabajadores de otras áreas.

Yucra(2012) Planificación del tiempo de estudio: Caso de los estudiantes de la escuela profesional de ciencias de la comunicación - UNA, Puno. Llegó a las siguientes conclusiones: Los estudiantes, planifican ocasionalmente el estudio, se deja de lado la planificación formal, priorizando la mental. No cuentan con un horario establecido de sus acciones,

Poma (2015). Prevalencia del síndrome de Burnout en docentes. Determinó la influencia responsable y social de la organización con la conducta de compra; observándose el síndrome de Burnout a un nivel bajo. Predominan el Cansancio Emocional y Despersonalización a un nivel bajo. Pero en Realización Personal, se obtuvo un nivel alto

Wong y Yataco (2012). En: Administración del tiempo por parte de los padres de familia y su influencia en el rendimiento académico; determinó la existencia de correlación. El tipo de investigación fue descriptiva correlacional. Se recomendó aplicar este estudio en otros grados y secciones de dicha institución, así como también en otras instituciones educativas con el fin de determinar su efectividad y mejorar la performance académica, haciendo participe a los profesores,

Problema General.: ¿Cuál es la relación entre la administración del tiempo y síndrome de burnout en los colaboradores de la Facultad de Educación de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, Distrito de Huacho. 2017?

Objetivo general: Determinar la relación entre la administración del tiempo y el síndrome de burnout en los colaboradores de la Facultad de Educación de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, Distrito de Huacho. 2017. Así como también los objetivos específicos referidos a las dimensiones de la gestión del tiempo: planificación del tiempo, organización del tiempo la evaluación del tiempo y el síndrome de burnout en la Facultad de Educación de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, Distrito de Huacho. 2017.

El estudio se realizó con los trabajadores de la Facultad de Educación, según muestra, en situación laboral permanente. Siendo las unidades de estudio la administración del tiempo y el síndrome de burnout. Considerando que es una institución pública, los trabajadores solicitan el cumplimiento de sus derechos; y por lo tanto la satisfacción laboral, se ve permanentemente cuestionado, por un continuo incumpliendo del Estado.

## **8. METODOLOGÍA**

El método que se utilizó fue el método cuantitativo según Hernández, Fernández y Baptista (2010, p. 27). El enfoque cuantitativo se basa en la elaboración de hipótesis, la recolección y el análisis de datos. Al mismo tiempo, la medición y el análisis de datos se fundamentan en procedimientos estadísticos.

La presente investigación es de tipo básica, con enfoque cuantitativo, sustentada teóricamente por: Leyton (2012). Nos dice: Uno de los fines visibles de este tipo de investigaciones es la formulación de teorías explicativas, para lo cual se hace un uso técnico de los conceptos emergentes del estudio. (p.34)

El diseño de esta Investigación es No Experimental.

Según Hernández (2010, p: 59) dice: La investigación No experimental será dividida en diseños transversales y diseños longitudinales. Cada una de estas divisiones presenta, a su vez, otras subdivisiones.

Para la recolección de datos se aplicó la técnica de encuesta, la cual en forma escrita se aplicó a la muestra poblacional de trabajadores de la empresa de servicios, con la finalidad de obtener información referente a las variables e indicadores de estudio; el instrumento que se utilizó un cuestionario

Para analizar los datos utilizaremos el método estadístico que consiste en recopilar los datos, luego se organiza en cuadros y tablas para que posteriormente sea presentado en grafico de líneas, barras o circular y así poder interpretarlos.

Para el análisis de datos se empleó el programa estadístico SPSS, versión 20.0, con el cual se realizarán los siguientes análisis:

Medidas de tendencia central y de variabilidad para el análisis cuantitativo de la variable de estudio.

## 9. RESULTADOS

Se ha obtenido para la administración del tiempo, que el 52,5 % de los docentes y administrativos de la Facultad de Educación, de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, de Huacho; tienen nivel medio; resaltando que en la dimensión planificar, poseen 39,2% de nivel bajo, dimensión organizar, poseen el nivel medio: 58,3%, dimensión: hacer lo importante: 66,7% de nivel medio; dimensión evaluar: 50,0% de nivel medio.

También se obtuvo que para el síndrome de Burnout, poseen el nivel medio: 50,8%; en la dimensión: cansancio emocional: 55,0% de nivel medio; dimensión: despersonalización: 60,0% de nivel medio; dimensión realización personal: 51,7% de nivel medio.

Para la contratación de la hipótesis general, se ha verificado que si existe una relación significativa inversa entre la administración del tiempo y el Síndrome de Burnout en el personal administrativo y docente de la Facultad de Educación. Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión. Es decir, a mayor cuidado en el tiempo, no aparcería el síndrome de Burnout; pero si descuidamos la gestión del tiempo, el síndrome de Burnout, se incrementará. Por lo tanto es una relación significativa inversa.

También es notable la relación significativa inversa para cada una de las dimensiones en la administración del tiempo: con respecto al síndrome de Burnout.

## 10. DISCUSIÓN

También son notables los resultados con Reveron (2015), acerca de “La Gestión del Tiempo”, describiendo el nivel de relevancia que administración del tiempo tiene para los directivos. Concluyendo que la administración del tiempo por parte de los directivos, implica que existen buenas actitudes, valores e ideas por acerca de la importancia del tiempo en la empresa, lo cual permite consolidar las competencias existentes de gestión del tiempo y llevar a cabo actuaciones (entre ellas las formativas) para mejorar la gestión del tiempo. Se puede concluir que los sujetos de la muestra si son capaces de identificar los principales malversadores de tiempo, ya que todos los correspondientes ítems han obtenido puntuaciones superiores al 50%.

Se coincide con Coyoy (2013), en Administración del tiempo como factor para aumentar la eficacia del personal bancario”, que una adecuada administración del tiempo en el trabajo, permite lograr una alta eficacia laboral.

Parcialmente se obtienen los niveles medios en Cicerone (2013), en: Call center y Síndrome de Burnout, determinó el grado de exposición al Burnout en Call center y comparó con el grado de exposición al Burnout de otros trabajadores de otras áreas. Resultando variaciones porcentuales similares de nivel medio-alto.

El nivel significativo inverso, es similar a Yucra(2012) “Planificación del tiempo de estudio: Caso de los estudiantes de la escuela profesional de ciencias de la comunicación - UNA, Puno. Llegó a las siguientes conclusiones: Los estudiantes, planifican ocasionalmente el estudio, se deja de lado la planificación formal, priorizando la mental. No cuentan con un horario establecido de sus acciones,

Es diferente a lo obtenido por Poma (2015), “Prevalencia del síndrome de Burnout en docentes odontólogos, quien determinó la influencia responsable y social de la organización con la conducta de compra, observándose el síndrome de Burnout a un nivel bajo. Predominan el Cansancio Emocional y Despersonalización a un nivel bajo. Pero en Realización Personal, se obtuvo un nivel alto

Otro resultado diferente en la relación significativa inversa se obtuvo en Wong y Yataco (2012). En: Administración del tiempo por parte de los padres de familia y su influencia en el rendimiento académico”; determinó la existencia de correlación inversa, es decir si la administración del tiempo muestra niveles bajos, el rendimiento académico también.



## 11. CONCLUSIONES

- Si existe una relación significativa inversa entre la administración del tiempo y el Síndrome de Burnout en el personal administrativo y docente de la Facultad de Educación. Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrion.2017.

Si el personal administrativo y docente administra bien el tiempo, entonces el Síndrome de Burnout, disminuirá. En caso contrario se incrementará.

- Si existe una relación significativa inversa entre la planificación del tiempo y el Síndrome de Burnout en el personal administrativo y docente de la Facultad de Educación. Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrion.2017.

Si el personal administrativo y docente planifica bien el tiempo, entonces el Síndrome de Burnout, disminuirá. En caso contrario se incrementará.

- Si existe una relación significativa inversa entre la organización del tiempo y el Síndrome de Burnout en el personal administrativo y docente de la Facultad de Educación. Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrion.2017.

Si el personal administrativo y docente organiza bien el tiempo, entonces el Síndrome de Burnout, disminuirá. En caso contrario se incrementará.

- Si existe una relación significativa inversa entre hacer lo importante en el tiempo y el Síndrome de Burnout en el personal administrativo y docente de la Facultad de Educación. Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrion.2017.

- Si el personal administrativo y docente hace lo importante con respecto al tiempo, entonces el Síndrome de Burnout, disminuirá. En caso contrario se incrementará.

- Si existe una relación significativa inversa entre la evaluación del tiempo y el Síndrome de Burnout en el personal administrativo y docente de la Facultad de Educación. Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrion.2017.

Si el personal administrativo y docente evalúa bien el tiempo, entonces el Síndrome de Burnout, disminuirá. En caso contrario se incrementará.

## 12. REFERENCIAS

- Aceves, G. (2006). *Síndrome de burnout*. Archivos de Neurociencias, 11, 4, 305-309
- Bernal, C. (2000). *Metodología de la Investigación: Administración, economía, humanidades y ciencias sociales*. Colombia: Pearson
- Borda, M., Navarro, E., Aun, E., Berdejo, H., Racedo, K. y Ruiz, J. (2007). *Síndrome de Burnout en estudiantes de internado del Hospital Universidad del Norte*. Salud Uninorte, 23, 1, 43-51
- Cicerone, L. (2013). *Call center y Síndrome de Burnout* (Tesis de Licenciatura de Psicología. Universidad Abierta Interamericana, Argentina). Recuperado de <http://imgbiblio.vaneduc.edu.ar/fulltext/files/TC112354>.
- Claessens, B. J., Van Erde, W., Rutte, C. G., & Roe, R. A. (2007). *A review of the time management literature*. Personnel Review, 36(2), 255-276.
- Coyoy, M. (2013). *Administración del tiempo como factor para aumentar la eficacia del personal bancario de la ciudad de quetzaltenango* (Tesis de Licenciatura en Administración de empresas. Universidad Rafael Landívar, Guatemala). Recuperado de <http://biblio3.url.edu.gt/Tesario/2013/01/01/Coyoy-Miguel.pdf>
- Freudenberger, H (1980). *Burnout: The high cost of high achievement*. Garden City, New York: Doubleday.
- Gamboa, M., Herrera, G., Aguilar, J. y Arias, R. (2013). *Síndrome de Burnout en el personal del Hospital de la Mujer Adolfo Carit Eva en el año 2009*. Revista Médica de Costa Rica y Centroamérica, 606, 195-201

- Gil Monte, P. R. (2005). El Síndrome de quemarse por el trabajo ("burnout"). Una enfermedad laboral en la sociedad del bienestar. Madrid: Pirámide.
- Hernández, R (2010). Metodología de la Investigación. Mexico: McGraw Hill.  
Recuperado de: <http://upla.edu.pe/portal/wp-content/uploads/2017/01/Hern%C3%A1ndez-R.-2014-Metodologia-de-la-Investigacion.pdf.pdf>
- Maslach, C. & Jackson, S. (1979). *the measurement of experienced burnout* University of California: Berkeley.
- Moreno Jiménez, B., Arcenillas, Ma.V., Morante, M.E. & Garrosa, E. (2005). *El desgaste profesional en profesores de educación primaria, personalidad y sintomatología asociada. Revista de Psicología del Trabajo y las Organizaciones*, 21, 71-88.
- Poma,H (2015), *Prevalencia del síndrome de Burnout en docentes odontólogos de la facultad de odontología de la universidad nacional mayor de San Marcos en el año 2013.*(Tesis de Maestría en Odontología. UNMSM, Perú).Recuperado de <http://cybertesis.unmsm.edu.pe/handle/cybertesis/4368>
- Reverón, N. (2015) *La gestión del tiempo.* (Tesis de Licenciatura en Administración y Dirección de Empresas. Universidad de La Laguna, España). Recuperado de <https://riull.ull.es/xmlui/bitstream/handle/915/1329/LA%20GESTION%20DEL%20TIEMPO.pdf;sequence=1>
- Rodriguez , M. (1999). *Administración del tiempo.* España: Manual moderno.
- Rush, Myron D. (1985). *Liderazgo, un enfoque bíblico a la administración,* Miami: Editorial Unilit

- Turla, P. & Hawkins, K.(2011). *Time Management Made Easy* (Pbk). United States: Penguin Books Ltd.
- Valois, D. (2015). *Gestión del tiempo: incremento su productividad y eficacia personales*. Barcelona: Deusto
- Weber, Ross A. (1990). *La administración del tiempo*. México, Norma.
- Wong, C. & Yataco,P. (2012). *Administración del tiempo por parte de los padres de familia y su influencia en el rendimiento académico de los estudiantes de quinto grado de educación secundaria de la I.E."Melchorita Saravia" Grocio Prado-Chincha, 2011*(Tesis de maestría en Educación. Universidad Cesar Vallejo, Perú).Recuperado de <https://es.scribd.com/doc/97609492/INFORME-TESIS-MAESTRIA-2012>
- Yucra, J. (2012) *Planificación del tiempo de estudio: Caso de los estudiantes de la escuela profesional de ciencias de la comunicación - UNA, Puno*(Tesis de Maestría. Universidad Nacional del Altiplano ,Puno-Perú). Recuperado de [Dialnet-PlanificacionDelTiempoDeEstudio-3759663.pdf](http://dialnet.unirioja.es/servlet/fichero_articulo?codigo=3759663)

**DECLARACIÓN JURADA**  
**DECLARACIÓN JURADA DE AUTORÍA Y AUTORIZACIÓN**  
**PARA LA PUBLICACIÓN DEL ARTÍCULO CIENTÍFICO**

Yo, Luis Alberto Sánchez Robles, estudiante ( x), egresado ( ), docente ( ), del Programa Maestría en administración de negocios de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo, identificado(a) con DNI 42013370, con el artículo titulado “Administración del Tiempo y Síndrome de Burnout en los colaboradores de la Facultad de Educación de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, Distrito de Huacho. 2017”

declaro bajo juramento que:

- 1) El artículo pertenece a mi autoría
- 2) El artículo no ha sido plagiada ni total ni parcialmente.
- 3) El artículo no ha sido autoplagiada; es decir, no ha sido publicada ni presentada anteriormente para alguna revista.
- 4) De identificarse la falta de fraude (datos falsos), plagio (información sin citar a autores), autoplagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya ha sido publicado), piratería (uso ilegal de información ajena) o falsificación (representar falsamente las ideas de otros), asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad César Vallejo.
- 5) Si, el artículo fuese aprobado para su publicación en la Revista u otro documento de difusión, cedo mis derechos patrimoniales y autorizo a la Escuela de Postgrado, de la Universidad César Vallejo, la publicación y divulgación del documento en las condiciones, procedimientos y medios que disponga la Universidad.

Lugar y fecha: Lima, 07 de junio de 2017

Nombres y apellidos: Luis Alberto Sánchez Robles