

UNIVERSIDAD NACIONAL DANIEL ALCIDES CARRIÓN
ESCUELA DE POSGRADO



T E S I S

**Síndrome de Burnout y desempeño laboral en los docentes de la
Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión, 2016**

**Para optar el grado académico de Doctor en:
Administración**

Autor:

Mg. Juan Antonio RICALDI BALDEON

Asesor:

Dr. José Antonio CARDENAS SINCHE

Cerro de Pasco – Perú – 2025

UNIVERSIDAD NACIONAL DANIEL ALCIDES CARRIÓN
ESCUELA DE POSGRADO



T E S I S

**Síndrome de Burnout y desempeño laboral en los docentes de la
Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión, 2016**

Sustentada y aprobada ante los miembros del jurado:

Dr. Edgar CONDOR CAPCHA
PRESIDENTE

Dr. César Wenceslao RAMOS INGA
MIEMBRO

Dr. Fortunato Tarcisio INGA JACAY
MIEMBRO



Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión
Escuela de Posgrado
Unidad de Investigación

INFORME DE ORIGINALIDAD N° 0198-2024- DI-EPG-UNDAC

La Unidad de Investigación de la Escuela de Posgrado de la Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión, ha realizado el análisis con exclusiones en el Software Turnitin Similarity, que a continuación se detalla:

Presentado por:
Juan Antonio RICALDI BALDEON

Escuela de Posgrado:
DOCTORADO EN ADMINISTRACIÓN

Tipo de trabajo:
TESIS

TÍTULO DEL TRABAJO:
**SÍNDROME DE BURNOUT Y DESEMPEÑO LABORAL EN LOS DOCENTES
DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DANIEL ALCIDES CARRIÓN, 2016**

ASESOR (A): Dr. José Antonio CARDENAS SINCHE

Índice de Similitud:
27%

Calificativo
APROBADO

Se adjunta al presente el informe y el reporte de evaluación del software similitud.

Cerro de Pasco, 17 de octubre del 2024



Firmado digitalmente por:
BALDEON DIEGO Jheysen
Luis FAU 20154605045 soft
Objetivo: Soy el autor del
documento
Fecha: 18/10/2024 15:04:26-0500

DOCUMENTO FIRMADO DIGITALMENTE
Dr. Jheysen Luis BALDEON DIEGO
DIRECTOR

DEDICATORIA

Esta tesis se la dedico en memoria de mi padre que me enseñó a ser perseverante y luchar por mis ideales, a mi madre por darme su amor, fuente de inspiración para alcanzar mis metas; a mis tesoros Angie y Antonella Cusi por ser motor y motivo para seguir adelante.

Mg. Juan Antonio RICALDI BALDEON

AGRADECIMIENTO

Quiero expresar mi más sincero y profundo agradecimiento, en primer lugar, a la Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión. Esta institución no solo ha sido un lugar de formación, sino un verdadero hogar académico, brindándome el entorno ideal para crecer como profesional y como investigador. Sin el apoyo y la infraestructura que la universidad ofrece, este proyecto no habría sido posible. Estoy profundamente agradecido por todo lo que representa.

A la Escuela de Posgrado, mi gratitud es infinita. No solo por la formación de alto nivel, sino también por el acompañamiento cercano durante todo este proceso. Desde el primer día, he sentido el respaldo de cada miembro de la escuela, lo que me ha permitido avanzar con confianza y seguridad en cada etapa del trabajo.

Quisiera hacer un agradecimiento especial al asesor de esta investigación Dr. José Cárdenas Sinche. Su apoyo no fue solo académico, sino también personal. Siempre estuvo allí, con paciencia, comprensión y sabios consejos, guiando cada paso de este proyecto. Su experiencia y humanidad hicieron que este proceso fuera mucho más llevadero, y me siento muy afortunado de haber contado con su guía. Su dedicación y compromiso son algo que valoro profundamente y llevaré siempre conmigo.

A todos, mi más sincero agradecimiento. Este trabajo es tanto mío como suyo, y cada uno de ustedes ha dejado una huella imborrable en este logro.

Mg. Juan Antonio RICALDI BALDEON

RESUMEN

El trabajo de investigación titulado "Síndrome de Burnout y desempeño laboral en los docentes de la Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión, 2016" tiene como objetivo analizar la relación entre el Síndrome de Burnout y el desempeño laboral de los docentes en esta institución. Se parte de la premisa de que el agotamiento emocional, la despersonalización y la baja realización personal, componentes clave del burnout, afectan significativamente la productividad y el rendimiento en el ámbito educativo.

La metodología empleada fue cuantitativa, a través de encuestas aplicadas a los docentes, lo que permitió medir los niveles de burnout y su impacto en el desempeño diario. Los resultados revelaron una relación directa entre el nivel de burnout y la disminución en la calidad del trabajo docente, afectando tanto el bienestar personal de los profesores como el servicio educativo brindado a los estudiantes. Se observó que los docentes con mayores niveles de burnout tienden a tener un menor compromiso laboral, menos motivación en el aula y mayores dificultades para manejar el estrés asociado a su trabajo.

El análisis de los datos permitió observar que los docentes con mayores niveles de burnout presentan una tendencia a la reducción del compromiso laboral, menor motivación en el aula y un incremento en las dificultades para gestionar situaciones de estrés relacionadas con su actividad docente. Esta situación no solo repercute negativamente en el propio bienestar físico y emocional de los docentes, sino que también tiene un impacto directo en los estudiantes, quienes se ven afectados por una menor calidad en el proceso de enseñanza-aprendizaje. Ante este panorama, la investigación sugiere la necesidad de desarrollar programas de formación continua y apoyo emocional para los docentes, promoviendo un equilibrio entre su vida personal y profesional, lo cual resulta clave para mejorar tanto su satisfacción laboral como la calidad del servicio

educativo que ofrecen. Así mismo implementar políticas de prevención y apoyo psicológico dentro de la universidad para mejorar el bienestar de los docentes y, por tanto, su desempeño laboral.

Palabra clave: Síndrome de burnout, desempeño laboral

RESUMO

O trabalho de pesquisa intitulado "Síndrome de Burnout e desempenho laboral nos docentes da Universidade Nacional Daniel Alcides Carrión, 2016" tem como objetivo analisar a relação entre a Síndrome de Burnout e o desempenho profissional dos docentes nessa instituição. Parte-se da premissa de que o esgotamento emocional, a despersonalização e a baixa realização pessoal, componentes-chave do burnout, afetam significativamente a produtividade e o desempenho no âmbito educacional.

A metodologia empregada foi quantitativa, por meio de questionários aplicados aos docentes, o que permitiu medir os níveis de burnout e seu impacto no desempenho diário. Os resultados revelaram uma relação direta entre o nível de burnout e a diminuição na qualidade do trabalho docente, afetando tanto o bem-estar pessoal dos professores quanto o serviço educacional prestado aos alunos. Observou-se que os docentes com maiores níveis de burnout tendem a ter um menor compromisso profissional, menos motivação na sala de aula e maiores dificuldades para lidar com o estresse associado ao seu trabalho.

A análise dos dados permitiu observar que os docentes com maiores níveis de burnout apresentam uma tendência à redução do compromisso profissional, menor motivação na sala de aula e um aumento nas dificuldades para gerir situações de estresse relacionadas à sua atividade docente. Essa situação não apenas repercute negativamente no próprio bem-estar físico e emocional dos docentes, mas também tem um impacto direto nos alunos, que são afetados por uma menor qualidade no processo de ensino-aprendizagem. Diante desse panorama, a pesquisa sugere a necessidade de desenvolver programas de formação contínua e apoio emocional para os docentes, promovendo um equilíbrio entre sua vida pessoal e profissional, o que é fundamental para melhorar tanto sua satisfação laboral quanto a qualidade do serviço educacional que oferecem. Além

disso, é importante implementar políticas de prevenção e apoio psicológico dentro da universidade para melhorar o bem-estar dos docentes e, portanto, seu desempenho laboral.

Palavra-chave: Síndrome de burnout, desempenho laboral

ABSTRACT

The research work titled "*Burnout Syndrome and Job Performance in the Faculty of the Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión, 2016*" aims to analyze the relationship between Burnout Syndrome and the job performance of the university's faculty members. It is based on the premise that emotional exhaustion, depersonalization, and low personal accomplishment, which are key components of burnout, significantly affect productivity and performance in the educational field.

The methodology employed was quantitative, through surveys administered to faculty members, which allowed for measuring burnout levels and their impact on daily job performance. The results revealed a direct relationship between the level of burnout and a decrease in the quality of teaching, affecting both the personal well-being of the professors and the educational services provided to students. It was observed that teachers with higher levels of burnout tend to have lower job commitment, less motivation in the classroom, and greater difficulties in managing work-related stress.

Data analysis showed that faculty members experiencing higher levels of burnout exhibit a tendency toward reduced job commitment, less motivation in the classroom, and increased difficulties in handling stress related to their teaching activities. This situation not only negatively impacts the physical and emotional well-being of the teachers but also directly affects students, who suffer from a lower quality of the teaching-learning process. Given this scenario, the research suggests the need to develop continuous training programs and emotional support for faculty members, promoting a balance between their personal and professional lives, which is crucial for improving both job satisfaction and the quality of the educational services they provide. Likewise, it is essential to implement prevention policies and psychological support within the university to enhance faculty well-being and, consequently, their job performance.

Keywords: Burnout Syndrome, job performance

INTRODUCCIÓN

La investigación intitulada “Síndrome de Burnout y desempeño laboral en los docentes de la Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión, 2016”, explica los principales aspectos de la relación existente entre el Síndrome de Burnout y desempeño laboral en los docentes de la Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión, 2016.

El problema principal acotado se plantea de manera de interrogante por lo que nos preguntamos ¿Cómo se relaciona el síndrome de burnout sobre el desempeño laboral en los docentes de la Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión? La presión constante para cumplir con las demandas académicas, la carga de trabajo abrumadora, la falta de recursos adecuados y el estrés inherente al ambiente universitario contribuyen a la aparición y exacerbación del Burnout en estos profesionales. los objetivos de la investigación pretenden relacionar la influencia del síndrome de burnout sobre el desempeño laboral en los docentes de la Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión, 2016.

El sustento científico para el cual se realizó el trabajo de investigación como es la metodología y técnicas de investigación. Según el tipo de estudio, pertenece a la investigación cuantitativa y se utiliza un diseño no experimental transversal y correlacional. El tipo de investigación utilizado es la investigación Básica.

Su propósito es recolectar datos para estudiar relaciones, y su interés es describir las características individuales de cada variable en esta parte se trabaja con el tipo y nivel del trabajo de investigación, identificando la población y obteniendo una muestra adecuada, así como técnicas de recolección, procesamiento y análisis de datos. Para esta investigación la población está conformada por 484 docentes universitarios entre contratados y nombrados a diciembre, en la Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión, Provincia y Región Pasco, periodo 2016. Tomando en cuenta la población fue

de 484 docente universitarios, con un error permisible del 5% y con un nivel deseado de confianza del 95%. La muestra que se obtuvo fue de 214 docentes.

Los resultados Obtenidos, respecto a la variable independiente síntoma de burnout describe el nivel de percepción de los docentes de la Universidad, siendo un 49,50% contesto a veces, mientras que el 25,70% dijo siempre hay síntoma de Burnout, mientras que 15,4% dijo casi siempre finalmente el 9,3% contestó nunca de una muestra de 214 docentes. Se concluye que, los docentes de la Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión consideran que a veces hay síntoma de Burnout. respecto a la variable dependiente desempeño laboral describe el nivel de percepción de los docentes de la Universidad, siendo un 44,40% contesto en desacuerdo, mientras que el 25,70% dijo de acuerdo hay desempeño laboral, mientras que 20,6% dijo estar muy en desacuerdo finalmente el 9,3% contestó muy de acuerdo de una muestra de 214 docentes. Se concluye que, los docentes de la Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión consideran que están en desacuerdo con el desempeño laboral. En la contrastación de hipótesis se concluye que, existe suficientes evidencias empíricas que nos permiten relacionar entre la variable síntoma de burnout y la variable desempeño laboral en los docentes de la Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión permitiendo afirmar y aceptar la hipótesis alterna. Hay una correlación positiva alta con un 87.80% entre la variable síntoma de burnout y la variable desempeño laboral, por lo que podemos afirmar que si mejoramos síntoma de burnout entonces mejoraremos el desempeño laboral.

Al concluir la presente investigación sentimos inmensa satisfacción y bienestar por haber logrado uno de mis sueños profesionales de lograr obtener el grado de doctor. Ponemos a consideración de los señores jurados para que con su atinado análisis, evaluación del trabajo de investigación puedan observar, corregir, suprimir, agregar

aspectos que consideren necesarios para el enriquecimiento de esta investigación, quedo eternamente

Agradecido con los docentes doctores que contribuyeron a la consecución de mi aspiración profesional laboral.

Mg. Juan Antonio RICALDI BALDEON

ÍNDICE

Página.

DEDICATORIA	
AGRADECIMIENTO	
RESUMEN	
RESUMO	
ABSTRACT	
INTRODUCCIÓN	
ÍNDICE	
ÍNDICE DE TABLAS	
ÍNDICE DE FIGURAS	

CAPITULO I

PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1.	Identificación y determinación del problema.....	1
1.2.	Delimitación de la investigación.....	3
1.3.	Formulación del problema.....	4
1.3.1.	Problema general.....	4
1.3.2.	Problemas específicos.....	4
1.4.	Formulación de objetivos.....	4
1.4.1.	Objetivo general.....	4
1.4.2.	Objetivos específicos.....	5
1.5.	Justificación de la investigación.....	5
1.6.	Limitaciones de la investigación.....	6

CAPITULO II

MARCO TEORICO

2.1.	Antecedentes del estudio.....	7
2.2.	Bases teóricas – científicas.....	11
2.3.	Definición de términos básicos.....	24
2.4.	Formulación de hipótesis.....	26
2.4.1.	Hipótesis general.....	26
2.4.2.	Hipótesis específicas.....	26
2.5.	Identificación de variables.....	26

2.6.	Definición operacional de variables e indicadores.....	27
------	--	----

CAPITULO III

METODOLOGÍA Y TECNICAS DE INVESTIGACIÓN

3.1.	Tipo de investigación	30
3.2.	Nivel de investigación	30
3.3.	Método de la investigación.....	31
3.4.	Diseño de investigación.....	31
3.5.	Población y muestra	32
3.6.	Técnicas e instrumentos de recolección de datos	33
3.7.	Selección, validación y confiabilidad de los instrumentos de investigación.....	34
3.8.	Técnicas de procesamiento y análisis de datos.....	35
3.9.	Tratamiento estadístico.....	35
3.10.	Orientación ética filosófica y epistemológica	36

CAPITULO IV

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1.	Descripción del trabajo de campo	37
4.2.	Presentación, análisis e interpretación de resultados.....	37
4.3.	Prueba de hipótesis	47
4.4.	Discusión de resultados	60

CONCLUSIONES

RECOMENDACIONES

REFERENCIA BIBLIOGRÁFICA

ANEXOS

ÍNDICE DE TABLAS

	Página.
Tabla 1. Baremo de las variables y dimensiones.....	34
Tabla 2. Resultado de alfa de Cronbach.....	34
Tabla 3. Género: Masculino femenino	37
Tabla 4. Variable Independiente: Síndrome de Burnout (Agrupado)	38
Tabla 5. Dimensión agotamiento laboral (Agrupado)	39
Tabla 6. Dimensión despersonalización (Agrupado).....	40
Tabla 7. Dimensión baja realización personal (Agrupado)	41
Tabla 8. Variable Dependiente: Desempeño laboral (Agrupado).....	42
Tabla 9. Dimensión logro de metas (Agrupado)	43
Tabla 10. Dimensión Competencias laborales (Agrupado).....	44
Tabla 11. Dimensión Rasgos personales (Agrupado)	45
Tabla 12. Dimensión productividad (Agrupado).....	46
Tabla 13. Interpretación del coeficiente de correlación de Spearman.....	49
Tabla 14. Correlación de las variables síntoma de burnout y el desempeño laboral.....	50
Tabla 15. Correlación de las variables síntoma de burnout y logro de metas	52
Tabla 16. Correlación de las variables síntoma de burnout y la dimensión competencias laborales.....	54
Tabla 17. Correlación de las variables síntoma de burnout y la dimensión rasgos personales	56
Tabla 18. Correlación de las variables síntoma de burnout y la dimensión productividad.....	58

ÍNDICE DE FIGURAS

	Página.
Figura 1. Dimensiones del síntoma de Burnout.....	13
Figura 2. Manifestaciones que se presentan en el síndrome.....	17
Figura 3. Dimensiones del desempeño laboral.....	20
Figura 4. Operacionalización de variables	27
Figura 5. Género: Masculino femenino.....	38
Figura 6. Variable Independiente: Síntoma de Burnout	39
Figura 7. Dimensión agotamiento laboral	40
Figura 8. Dimensión despersonalización.....	41
Figura 9. Dimensión baja realización personal.....	42
Figura 10. Variable Dependiente: Desempeño laboral.....	43
Figura 11. Dimensión logro de metas.....	44
Figura 12. Dimensión Competencias laborales	45
Figura 13. Dimensión Rasgos personales.....	46
Figura 14. Dimensión productividad.....	47
Figura 15. variables síntoma de burnout y el desempeño laboral	51
Figura 16. variables síntoma de burnout y logro de metas.....	53
Figura 17. variables síntoma de burnout y la dimensión competencias laborales.....	55
Figura 18. las variables síntoma de burnout y la dimensión rasgos personales	57
Figura 19. Las variables síntoma de burnout y la dimensión productividad.....	59

CAPITULO I

PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1. Identificación y determinación del problema

(Salazar-Botello et al., 2021) “se reconoce que existe un vínculo que las personas tienen con su espacio laboral y de las complicaciones que en este se puedan generar, aspectos que habitualmente son considerados como factores que afectan la salud de los trabajadores. Algunas de estas dificultades están asociadas con el síndrome burnout, término acuñado a mediados de los años 70, a partir de observaciones en agencias de cuidados de la salud, donde algunas personas experimentan pérdida de motivación” (p. 65)

(Austria-Corrales et al., 2021) “La génesis de esta investigación se encuentra en analizar la prevalencia del burnout y su relación con el nivel de satisfacción laboral de los colaboradores de una institución financiera de la zona central de Chile; considerada un servicio esencial, en las condiciones impuestas por el COVID-19, por lo que no cerró durante la cuarentena y continuó

funcionando con normalidad durante la emergencia sanitaria. Sus objetivos específicos apuntan a determinar la prevalencia del burnout, a establecer el nivel de satisfacción laboral, y relacionar la prevalencia del burnout con el nivel de satisfacción laboral. Hipotéticamente se espera que las mujeres presenten mayor nivel de burnout que los hombres en estas condiciones (H1). De igual forma, se plantea que, a mayor nivel de prevalencia del burnout, existirá menor grado de satisfacción laboral en condiciones de pandemia”. (p. 54)

(Austria et al., 2022) “En el Perú se está desarrollando una transformación importante en el sistema de educación profesional, que se manifiesta en la diferenciación de la oferta académica y, con ello, el aumento de la movilidad de los profesores universitarios, para que puedan realizar sus estudios en diferentes instituciones educativas, transfiriendo sus conocimientos y estilos a diferentes ambientes universitarios. En este sentido, se ha promovido la necesidad de sustentar la calidad de la educación, lo que se traduce en políticas institucionales y normativas legales encaminadas a asegurar la ejecución de estándares de eficiencia y desempeño que satisfagan adecuadamente las necesidades de los alumnos y los entornos sociales en los diferentes lugares de trabajo académico”. (p. 87)

De acuerdo con (Durán et al., 2022) “este cargo se definió originalmente como instituciones de carácter social, que trabajan directamente con las personas a quienes se prestan los servicios. Sin embargo, Maslach (2001) afirmó que este fenómeno también puede ocurrir con personas que no tienen ese tipo de interrelación en el lugar de trabajo. Por tanto, aunque ahora se piensa que puede vincularse a todo tipo de trabajo, gran parte de los estudios han demostrado que

los docentes y los profesionales de la salud son los grupos más vulnerables a la enfermedad”. (p. 98)

En esta línea de análisis esta investigación aportara al conocimiento de las personas, la relación significativa que existe entre el síntoma de burnout y la variable desempeño laboral.

El problema podemos resumir en la siguiente manera ¿Cómo se relaciona el síndrome de burnout sobre el desempeño laboral en los docentes de la Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión, 2016?

1.2. Delimitación de la investigación

El trabajo de investigación se realizó en el año 2016.

Delimitación espacial

Esta investigación se desarrolló en la Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión Sede Pasco

Delimitación temporal

Se inició en el mes de noviembre de 2016 y se finalizó en el mes de abril de 2017.

Delimitación social

Esta investigación debe generar un modelo de estudio para otras universidades de la Región, así como también para las universidades del país.

Delimitación conceptual

Síndrome de Burnout.- (Hernández-García, 2023) “una respuesta adaptativa, mediada por las características individuales o procesos psicológicos, la cual es a la vez consecuencia de alguna acción, de una situación o un evento externo que plantean a la persona especiales demandas físicas o psicológicas”. (p. 134)

Desempeño Laboral. - (Quero et al., 2018), “la ejecución de tareas o el cumplimiento de metas producto de la combinación del esfuerzo de un individuo junto con sus habilidades, destrezas, experiencia y la percepción de las tareas a realizar, con el objetivo de ejecutar las mismas de forma eficaz y eficiente. A su vez, el desempeño debe conducir a recompensas adecuadas justas, según la evaluación de desempeño de los docentes en las instituciones educativas”. (p. 76)

1.3. Formulación del problema

1.3.1. Problema general

¿Cómo se relaciona el síndrome de burnout sobre el desempeño laboral en los docentes de la Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión, 2016?

1.3.2. Problemas específicos

- a) ¿Cómo se relaciona el síndrome de burnout sobre el logro de metas en los docentes de la Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión, 2016?
- b) ¿Cómo se relaciona el síndrome de burnout sobre las competencias laborales en los docentes de la Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión, 2016?
- c) ¿Cómo se relaciona el síndrome de burnout sobre los rasgos personales en los docentes de la Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión, 2016?
- d) ¿Cómo se relaciona el síndrome de burnout sobre la productividad en los docentes de la Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión, 2016?

1.4. Formulación de objetivos

1.4.1. Objetivo general

Relacionar la influencia del síndrome de burnout sobre el desempeño laboral en los docentes de la Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión, 2016.

1.4.2. Objetivos específicos

- a) Determinar el síndrome de burnout sobre el logro de metas en los docentes de la Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión, 2016.
- b) Conocer la relación del síndrome de burnout sobre las competencias laborales en los docentes de la Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión, 2016.
- c) Determinar la relación del síndrome de burnout sobre los rasgos personales en los docentes de la Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión, 2016.
- d) Determinar la relación del síndrome de burnout sobre la productividad en los docentes de la Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión, 2016.

1.5. Justificación de la investigación

Es de necesidad estudiar el síntoma de Burnout, es la razón por la que surge la curiosidad de investigar el proceso relacional con el desempeño educativo en las universidades y prestar más atención a dar calidad de vida brindada a profesionales de la educación superior. Hoy en día, se deben considerar aspectos del bienestar y la salud en el lugar de trabajo al evaluar la eficacia y eficiencia de una organización en particular.

El desempeño laboral asociado a los problemas del síndrome de burnout está aumentando en las organizaciones sobre todo en las universidades, lo que genera cambios en quienes lo padecen. Este síntoma es en realidad el estrés laboral frecuente, ya que es una la vivencia subjetiva de carácter negativo,

compuesta de cogniciones y emociones negativas. “La presión hacia el trabajo, hacia las personas con las que se relaciona en el lugar de trabajo, especialmente empleadores y estudiantes, y su desempeño profesional”.

1.6. Limitaciones de la investigación

Hay que recordar que la mayor limitación es la dificultad en bibliografía en la Escuela de Posgrado UNDAC.

De manera similar, los profesores universitarios pueden tener dificultades para expresar sus opiniones debido a la falta de experiencia o al miedo a expresarlas. Sin embargo, se realizaron todos los esfuerzos necesarios para mantener debates y diálogos continuos para superar este punto

CAPITULO II

MARCO TEORICO

2.1. Antecedentes del estudio

Antecedentes internacionales

(Lauracio & Lauracio, 2020) en el trabajo de investigación intitulada *Síndrome de Burnout y desempeño laboral en el personal de salud* de la Universidad Nacional Autónoma de México, Facultad de Contaduría y Administración, arribaron a la siguiente conclusión: “los profesores universitarios tenían más probabilidades de experimentar agotamiento emocional y más probabilidades de sufrir depresión. En otras palabras, se encontró que el grado de regresión era el mismo que el del agobio mental. Además, encontramos que los niveles de agotamiento emocional y despersonalización estaban inversamente relacionados con la realización personal. En otras palabras, los docentes con niveles más bajos de agotamiento emocional y despersonalización tienen más probabilidades de tener mayor autoconciencia y profesionalismo que

los docentes que están agotados o Desmotivados por ciertas herramientas o menos, con diferencias significativas entre estos grupos”. (p. 98)

(Campos & Campos, 2021) en la investigación intitulada *Síndrome de Burnout, satisfacción con vida, autoestima y optimismo en docentes universitarios durante la educación a distancia* de la Universidade Federal do Triângulo Mineiro (UFTM), Uberaba, Minas Gerais (MG), Brasil, se llegó a la siguiente conclusión: “Se realizó un estudio sociodemográfico motivacional para definir a la población e identificar posibles factores del síndrome, el Maslach Burnout Inventory (M.B.I.) para determinar la presencia – ausencia de burnout y la Escala de Carver (C.O.P.E.) Conoce las formas de afrontamiento más empleadas por el profesorado universitario. Por su parte, M.B.I. permitió identificar que el 72% del grupo no se encuentra burnout, el 28% restante presenta burnout bajo en un 16,1%, burnout moderado en un 10,2% y solo un 1,5% con burnout alto. Las técnicas de afrontamiento más empleadas identificadas para los resultados de COPE fueron la planificación, la buena interpretación, capacidad de logro y búsqueda de apoyo social. Actualmente, las conductas de consumo, prevención y evitación de drogas se encuentran entre las habilidades menos utilizadas. Finalmente, las personas que sufren burnout utilizan con mayor continuidad la negación como estrategia para afrontar el estrés, y por tanto, en comparación con sujetos que no sufren burnout y se caracterizan por reinterpretaciones positivas, resultó ser diferente”. (p.108)

(F. Contreras, 2018) en el artículo de investigación se denominó *Burnout, liderazgo y satisfacción laboral en el personal asistencial de un hospital de tercer nivel* en Bogotá Es resultado de los estudios del Grupo de Investigación en Perdurabilidad Empresarial (GIPE), línea de investigación en Liderazgo,

Universidad del Rosario, Bogotá arribaron a la siguiente conclusión: “En este estudio se evidencio cómo el liderazgo centrado en las personas (deseable) se hace más evidente en la satisfacción laboral a través de la motivación intrínseca que en la extrínseca. Prueba de ello es que los factores externos asociados con la satisfacción (ambiente físico y las prestaciones recibidas) no muestran diferencias significativas entre las personas que perciben determinado tipo de liderazgo. Lo anterior denota, por una parte, el efecto diferencial que tienen los aspectos objetivos y subjetivos sobre la satisfacción laboral; y por otra, la importancia de los primeros como determinantes en la satisfacción laboral. Otro aspecto que vale la pena destacar es lo inadecuado que resulta atribuir la satisfacción laboral a una sola causa y la importancia de abordarla como un concepto complejo relacionado con diversas variables, tanto del entorno de trabajo como de características individuales. Por otra parte, los factores sociodemográficos sí constituyen variables mediadoras en el Síndrome de Burnout, la satisfacción laboral y la percepción de liderazgo. Al respecto, el nivel académico en esta población constituye un factor importante por considerar, pues los especialistas representaron mayor proporción de personas con Burnout o en alto riesgo de padecerlo; sin embargo, reportan mayor nivel de satisfacción laboral. Asimismo, el sexo es otro factor diferenciador: los hombres en este estudio presentan más Burnout que las mujeres, se encuentran en mayor riesgo de padecerlo y perciben un liderazgo no deseable, mientras que las mujeres están en menos riesgo y tienen mayor tendencia a percibir el liderazgo deseable. Estas diferencias pueden estar más asociadas al género que al sexo y puede sustentarse en los roles entre unos y otros, mediando las relaciones diferenciales que suelen darse entre hombres y mujeres en el contexto laboral. (p. 149)

Antecedentes nacionales

(Desposorio, 2021) trabajo académico para optar el grado académico intitulado Síndrome de burnout y satisfacción laboral en enfermería de la unidad de cuidados intensivos del Hospital III EsSalud Chimbote, 2021 de la Universidad privada Norbert Wiener de la facultad de ciencias de la salud arribó a la siguiente conclusión: “Como resultado del análisis de Maslach sobre los docentes, el 93,7% de los docentes sufrieron un golpe de calor, el 6,3% sufrieron estrés, mientras que el 91,5% de los docentes sufrieron agotamiento y el 7,5% severo. Los hombres tienen más factibilidad que las mujeres de adquirir puntuaciones altas en la fatiga emocional, impersonalidad y baja la preparación personal. Además, se encontró una relación significativa ($p < 0,000$) entre el estilo de liderazgo educativo y la individualización y la disminución del logro individual. Aunque estas diferencias no fueron significativas, se concluyó que los hombres tenían ligeramente más probabilidades de experimentar agotamiento moderado y las mujeres tenían niveles de estrés más altos. (p. 120)

(Urrunaga, 2023) en el trabajo de investigación intitulado Influencia del Síndrome de Burnout en el desempeño laboral del personal de enfermería del tercer piso Este Adolescentes del Instituto Nacional de Enfermedades Neoplásicas Surquillo –2022 de la Universidad César Vallejo las conclusiones fueron: “El propósito central de este estudio fue medir el nivel del agrado laboral y compromiso con la universidad de los docentes universitarios (estudiantes de posgrado) y designar si existe la conexión entre estos dos parámetros. Esta investigación se divide en cuantitativa, descriptiva, correlacional, no experimental y transversal. Para recolectar la información se utilizó un

cuestionario basado en dos herramientas: la Escala Multidimensional de Satisfacción Laboral Docente”. (p. 103)

(Gastiaburo, 2021) investigación para optar el grado académico de doctor se titula Factores laborales asociados al síndrome de Burnout durante COVID-19 en personal de enfermería del Hospital Efrén Jurado López, Guayaquil, 2020 programa académico de doctorado en gestión de los servicios educativos concluye con los siguiente: “En este estudio correlacional analizamos la relación entre las causas de la presión laboral y la satisfacción laboral entre docentes universitarios del área metropolitana de Lima. El objetivo fue identificar los factores que más influyen en la satisfacción laboral y las fuentes de presión laboral en esta población. Se utilizó un diseño correlacional transversal. Se considera el número total de profesores de la Universidad de Lima. La muestra incluye 506 docentes seleccionados de los conglomerados. Se utilizó la escala de satisfacción docente y presión docente. Los instrumentos tuvieron validez de constructo y confiabilidad mediante consistencia interna. Se concluyó que las fuentes de presión laboral y satisfacción laboral están inversamente relacionadas”. (p. 89)

2.2. Bases teóricas – científicas

Conceptualización de la variable síndrome de Burnout

La palabra Burnout tiene varias acepciones y conceptos si revisamos a la Real Academia de España, “estado de agotamiento emocional: sentimiento de estar sobrepasados emocionalmente y exhausto en el trabajo” En definitiva, insatisfacción en el trabajo con sentimientos de descontento y desmotivación. Existen diversas teorías sobre el análisis del rendimiento aquí algunas definiciones y conceptos: (S. C. Contreras et al., 2023) “. Cuando hay estrés laboral y este ocurre repetidamente, puede tener varios efectos negativos sobre los trabajadores

y las compañías para las que trabajan, como el síndrome de Burnout, proceso que surge como respuesta al estrés laboral crónico”. (p. 45)

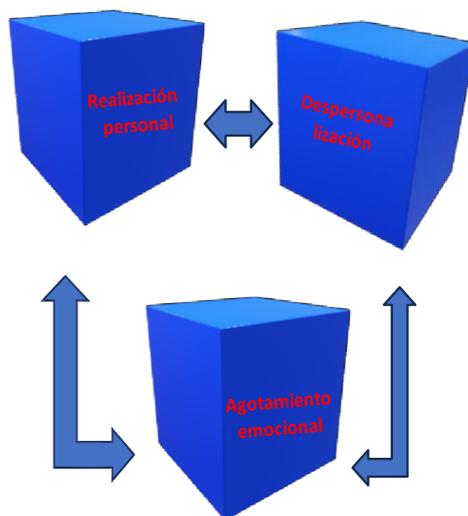
(Posada et al., 2022) “es definido como una respuesta integrada por actitudes y sentimientos negativos hacia las personas con las que se trabaja y por la vivencia de encontrarse emocionalmente agotado (agotamiento emocional, despersonalización y realización personal). (Austria-Corrales et al., 2021) “se refiere a los bajos niveles de realización personal en el trabajo, altos niveles de agotamiento emocional y de despersonalización y es derivado del estrés laboral que es la reacción (desequilibrio) que puede tener el individuo ante exigencias y presiones laborales que no se ajustan a sus conocimientos y capacidades, y que ponen a prueba su capacidad para afrontar la situación”

Factores que influyen

(Villarreal-Zegarra et al., 2022) “En cuanto a los factores que influyen al desarrollo de este síndrome, según las investigaciones revisadas se encontraron las que tienen que ver con el clima o puesto de trabajo. Los factores que más se han estudiado como variables que intervienen en el desarrollo del síndrome de Burnout: Características del puesto y el ambiente de trabajo, turnos laborales y el horario de trabajo, seguridad y estabilidad en el puesto, la antigüedad profesional, progreso excesivo o escaso, incorporación de nuevas tecnologías en las organizaciones, oportunidad para el control, retroalimentación de la propia tarea y las relaciones interpersonales.

Existen diversos modelos para la explicación de este síndrome. El Modelo tridimensional de Maslach y Jackson de 1986, es el más utilizado para la medición de éste y se dividen en tres áreas de afectación o dimensiones.

Figura 1. Dimensiones del síntoma de Burnout



Dimensiones del Burnout

Fuente: Dimensiones del Burnout (Figuroa et al., 2019)

Cada uno de estas dimensiones pasamos a describir según corresponde las dimensiones; Realización del personal, despersonalización y agotamiento emocional.

Dimensión realización personal

(Hernández-García, 2023) “Se caracteriza como una tendencia del trabajador a autoevaluarse de forma negativa. Las personas se sienten infelices consigo mismas, insatisfechas con su desarrollo profesional, experimentan una declinación en el sentimiento de competencia y de éxito en su trabajo y en su capacidad de interactuar con las personas”. (p. 87)

(Hernández et al., 2023) “La realización personal es un concepto que se refiere al proceso de alcanzar el máximo potencial de uno mismo, logrando un sentido profundo de satisfacción y cumplimiento en la vida. Está estrechamente relacionado con la autoactualización, una idea popularizada por el psicólogo

Abraham Maslow, que describe la necesidad de una persona de desarrollarse plenamente y vivir de acuerdo con sus valores y aspiraciones más profundos”. (p.123)

La realización personal no es un objetivo fijo, sino un proceso continuo. Involucra una combinación de logros en varias áreas de la vida, como el crecimiento personal, las relaciones significativas, la contribución a la comunidad, la salud física y mental, y el desarrollo de habilidades o talentos. En resumen, es la sensación de vivir de manera auténtica y significativa, alineada con las propias metas y valores.

Agotamiento emocional

(Durán et al., 2022) “Se caracteriza por unan ausencia o falta de energía, entusiasmo y un sentimiento de escasez de recursos. A estos sentimientos pueden sumarse los de frustración y tensión en los trabajadores que se dan cuenta que ya no tienen condiciones de gastar más energía. Se muestra en la pérdida progresiva de energía, el agotamiento, la fatiga, que se manifiesta física o psíquicamente”. (p. 74)

El agotamiento emocional es un estado de fatiga mental y emocional que ocurre cuando una persona se siente abrumada, exhausta y sin recursos emocionales para enfrentar las demandas de su entorno. Es un componente clave del síndrome de burnout, que también incluye sentimientos de despersonalización y una disminución en la sensación de logro personal.

(Aranda et al., 2022) “Las causas del agotamiento emocional pueden variar, pero generalmente están relacionadas con situaciones de estrés crónico, como una carga de trabajo excesiva, problemas personales persistentes, conflictos interpersonales, o la falta de apoyo social. Las personas en profesiones de cuidado,

como médicos, enfermeras, o trabajadores sociales, son particularmente susceptibles al agotamiento emocional debido a la naturaleza de su trabajo”. (p.109)

Los síntomas del agotamiento emocional pueden incluir:

- Fatiga extrema y de manera constante.
- Sentimientos de incredulidad o impotencia.
- Irritabilidad y cambios constantes de humor.
- Demasiada dificultad para estar concentrado o tomar decisiones.
- Sensación de desunión o indiferencia hacia el medio.
- Pérdida de interés en acciones que acostumbraban ser placenteras.

(Posada et al., 2022) “El tratamiento del agotamiento emocional generalmente implica la implementación de estrategias de autocuidado, como la búsqueda de apoyo social, la reducción del estrés, la mejora del equilibrio entre el trabajo y la vida personal, y, en algunos casos, la consulta con un profesional de la salud mental”. (p. 158)

Despersonalización o deshumanización

(Sánchez-Nieto, 2022) “Se caracteriza por tratar a los clientes, compañeros y la organización como objetos. Los trabajadores pueden demostrar insensibilidad emocional, un estado psíquico en que prevalece el cinismo o la disimulación afectiva, la crítica exacerbada de todo su ambiente y de todos los demás”. (p. 125)

Despersonalización

(Austria et al., 2022) “La despersonalización es una experiencia psicológica en la que una persona se siente desconectada de su propio cuerpo, pensamientos o emociones. Es como si estuviera observando su vida desde

fuera, como un espectador. Esta sensación de desapego puede ser temporal o crónica, y a menudo está asociada con trastornos de ansiedad, depresión, o el trastorno de despersonalización-desrealización”. (p. 93)

Algunos síntomas comunes de la despersonalización incluyen:

- Sentirse desconectado de uno mismo, como si estuviera flotando fuera del cuerpo.
- Sensación de irrealidad o de estar en un sueño.
- Falta de conexión emocional con las personas o situaciones.
- Dificultad para reconocer la propia identidad o sentirse ajeno a uno mismo.

Deshumanización

(González et al., 2019) “La deshumanización se refiere al proceso de percibir o tratar a otras personas como si no fueran completamente humanas, negándoles su individualidad, dignidad, y derechos. Esto puede manifestarse en diversas formas, como tratar a los demás como objetos, animales, o seres inferiores. La deshumanización es a menudo utilizada para justificar la violencia, el abuso, o la discriminación hacia un grupo o individuo”. (p. 102) (Uribe et al., 2022) “Este fenómeno es común en contextos de conflicto, guerra, racismo, y otras formas de opresión. Puede tener graves consecuencias tanto para las víctimas, que son despojadas de su humanidad, como para los perpetradores, que se desensibilizan a la violencia y la injusticia”. (p 63)

Relación entre ambos términos

(Lauracio & Lauracio, 2020) “Aunque despersonalización y deshumanización son distintos, ambos pueden estar interrelacionados en contextos de estrés extremo o trauma. Por ejemplo, en situaciones de guerra, un soldado puede experimentar despersonalización como mecanismo de defensa,

mientras que simultáneamente deshumaniza al enemigo para poder llevar a cabo actos de violencia sin un sentido de culpa”. (p. 73)

(Salazar-Botello et al., 2021) “Consecuencias del Síndrome de Burnout para el Profesional. La literatura documenta una serie de manifestaciones que se presentan en las personas al cuidado de la salud como consecuencia con el síndrome y son las siguientes”.

Figura 2. Manifestaciones que se presentan en el síndrome

Afectivo- emocionales	Cognitivos
Manifestaciones generales:	Conductas adictivas con abuso
Cansancio	
Pérdida de apetito	
Malestar general	
Problemas osteomusculares	Irritabilidad
Dolores de espalda	Cambios bruscos de humor
Dolores cervicales	Hostilidad
Contracturas musculares	Aislamiento
Alteraciones inmunológicas	Agresividad
Aumento de las infecciones	Cinismo
Alergias	Comportamientos paranoides
Problemas dermatológicos	agresivo hacia enfermos,
Problemas cardiacos	compañeros y la propia familia
Palpitaciones	Problemas de pareja
Dolor precordial	Falta de eficacia
Hipertensión arterial	Disminución de la capacidad
Problemas respiratorios	tomar decisiones
Catarros frecuentes	Menor rendimiento laboral
Crisis de taquipnea	Ausentismo laboral
Crisis asmáticas	Consecuencias Familiares y
Problemas digestivos	Deterioro de la vida de pareja
Gastritis	Deterioro de la vida familiar en
Úlcera duodenal	general
Nauseas	Aislamiento, con el consiguiente
Diarrea	deterioro de las relaciones en su
Problemas sexuales	entorno social

Fuente: Gil Monte 2003

(Carrasco et al., 2023) “Según se demuestra en investigaciones realizadas en diversos ámbitos, la familia es un elemento importante en el marco del desempeño laboral de los individuos y su nivel de funcionalidad puede repercutir en el desarrollo de patologías del tipo del síndrome de Burnout. Hoy en día tanto hombres como mujeres se enfrentan a un gran dilema que surge cuando tratan de conciliar el papel de trabajador, la vida y las obligaciones familiares”. (p. 48)

Conceptualización de la variable desempeño Laboral

(Tuesta et al., 2021) en la revista venezolana de gerencia universidad de Zulia facultad de ciencias de la empresa respecto al desempeño laboral en entidades públicas peruanas dice respecto a la variable desempeño laboral: “Durante el pasado siglo XX las empresas orientaban sus objetivos hacia el incremento de la productividad a partir del bienestar de los empleados, pero en este siglo, tal como las organizaciones van mucho más allá y ven al empleado y la comunidad como parte de la vida cotidiana de la organización. El trabajador que labora en una organización lo hace porque tiene una serie de intereses de vida que espera satisfacer a través de ésta. Actualmente no deja de reconocerse los aportes que realizan los empleados a las organizaciones, es por ello que se han interesado en mantener total y cabalmente a sus individuos. Una manera de lograrlo es haciendo que los empleados se sientan con altos niveles de bienestar, lo cual no es fácil de conseguir”. (p. 134)

De acuerdo a la Real Academia de España, actividad es el cumplimiento de deberes relacionados con una vocación, cargo o profesión. En definitiva, es actuación, trabajo, práctica.

El desempeño laboral se refiere a la manera en que un empleado lleva a cabo sus responsabilidades y tareas en el trabajo. Es un indicador clave de la

eficiencia, eficacia, y productividad de una persona en su rol laboral. El desempeño laboral es evaluado por las organizaciones para determinar la contribución de un empleado al logro de los objetivos empresariales y para identificar áreas de mejora.

Existen diversas teorías sobre el análisis del rendimiento:

(Torres & Córdova, 2022) “Para optimar el desempeño, es necesario que se realice una buena gestión en el rendimiento de los colaboradores, permitiendo que la calidad en el trabajo sea optima, además de enfocarse en las fortalezas, una insuperable retroalimentación, a instauran objetivos, y a la evaluación del desempeño”. (p. 96)

(Koontz et al., 2012) “Implica medir y corregir el desempeño de los subordinados para garantizar que cumplan con los planes y alcancen las metas establecidas por la alta dirección”. (p. 85)

(Saavedra et al., 2020) “un buen proceso de evaluación, ayudará a realizar en la institución una revisión general, en la que se va comprobar el rendimiento de los empleados, y del que también podremos sacar conclusiones acerca del estado de productividad de la empresa y las áreas donde debe mejorar. Es una herramienta beneficiosa tanto para la organización, como para los trabajadores, ya que podrán conocer si están realizando o no bien su empleo”. (p. 27)

(Stoner et al., 1992) “Un sistema que evalúa el desempeño y el potencial de desarrollo de un individuo en un puesto determinado. Las tasaciones son el proceso de estimar o determinar el valor, la importancia, la calidad y el estado de algo o alguien”. (p. 157) “la valoración del desempeño es un proceso constructivo para reconocer el desempeño de un trabajador de carrera no probatoria. La

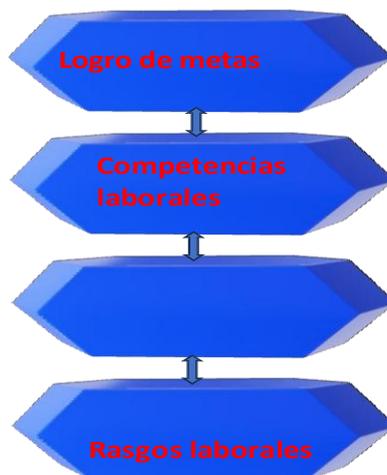
evaluación al trabajador deberá ser lo suficientemente específica para informar y guiar al mismo en el desempeño de sus funciones”. (p. 95)

Cabe resaltar que esta evaluación es un procedimiento disciplinario.

(Chiavenato, 2007) “es el proceder del trabajador en relación a los propósitos trazados, el mismo que implanta una estrategia característica para lograr los resultados; por lo que, se observa que el desempeño laboral está incidiendo a las metas personales, las cuales, consecutivamente se dirigen a las metas empresariales. Las dimensiones de esta variable son: Productividad Laboral, Orientación de resultados, Relaciones Interpersonales”. (p. 158)

(Ramos-Villagrasa et al., 2019) “El desempeño laboral es considerado la variable dependiente definitiva en recursos humanos, convirtiendo su evaluación en algo crucial. Analiza el funcionamiento de una escala auto informada breve de 18 ítems, el Individual Work Performance Questionnaire (IWPQ), que mide las principales dimensiones del desempeño laboral como es la dimensión logro de metas, la dimensión competencias laborales, rasgos personales y productividad”. (p. 198)

Figura 3. Dimensiones del desempeño laboral



Fuente: Bykova & Coates, 2020; Ferris et al. 2001

Dimensión logro de metas

(Urbano Broncano, 2021) “El logro de metas se refiere al proceso de identificar, planificar y alcanzar objetivos específicos que una persona o una organización se propone. Es un componente esencial para el desarrollo personal y profesional, ya que permite medir el progreso y establecer una dirección clara para el crecimiento y el éxito”. (p. 114)

Pasos para el logro de metas:

Definición clara de metas: Las metas deben ser específicas, medibles, alcanzables, relevantes y con un tiempo definido (SMART). Dividir la meta principal en tareas o hitos más manejables que se puedan lograr progresivamente.

Planificación y establecimiento de un cronograma: Crear un plan de acción detallado que incluya los pasos necesarios, los recursos requeridos y un calendario de ejecución.

Monitoreo y ajuste: Evaluar regularmente el progreso hacia la meta y hacer ajustes según sea necesario.

Perseverancia y motivación: Mantenerse enfocado y motivado, superando obstáculos y desafíos. Utilizar recompensas o incentivos personales para mantener el impulso.

Evaluación y reflexión: Al lograr una meta, es importante reflexionar sobre lo aprendido durante el proceso y cómo se pueden aplicar esos conocimientos a futuras metas.

Beneficios del logro de metas: Sentido de logro: Alcanzar metas proporciona una sensación de satisfacción personal y profesional.

Desarrollo de habilidades: El proceso de trabajar hacia una meta puede ayudar a desarrollar nuevas habilidades y competencias.

Aumento de la confianza: Lograr metas fortalece la autoconfianza y la autoestima.

Dirección y enfoque: Tener metas claras proporciona un sentido de dirección y propósito, lo que facilita la toma de decisiones.

Obstáculos comunes en el logro de metas: Falta de claridad: Metas mal definidas o vagas pueden dificultar el seguimiento y el logro.

Procrastinación: El aplazamiento de tareas importantes puede retrasar o impedir el logro de metas.

Desmotivación: La pérdida de motivación puede hacer que se abandonen las metas antes de alcanzarlas.

Recursos insuficientes: La falta de tiempo, dinero o apoyo puede obstaculizar el progreso. Superar estos obstáculos implica identificar y abordar las barreras de manera proactiva, utilizando estrategias de gestión del tiempo, auto-motivación y planificación efectiva.

Dimensión competencias laborales

(Rosales et al., 2022) “Las competencias laborales son un conjunto de habilidades, conocimientos, actitudes y comportamientos que una persona necesita para desempeñarse de manera efectiva en su trabajo. Estas competencias son fundamentales para el éxito en cualquier rol profesional, ya que determinan la capacidad de un empleado para cumplir con las expectativas y los objetivos de su puesto. Las competencias laborales son habilidades y cualidades que se valoran en el ámbito laboral. Algunas de las competencias laborales más demandadas son¹²: trabajo en equipo, ambición, responsabilidad, resolución de conflictos, adaptabilidad y resiliencia, manejo del estrés, comunicación”. (p. 108)

Dimensión rasgos personales

(Guanilo et al., 2022) “Los rasgos personales son características individuales que definen la personalidad de una persona y cómo se comporta, siente y piensa. Estos rasgos influyen en cómo interactúa una persona con los demás, cómo afronta situaciones y cómo toma decisiones. Los rasgos personales pueden ser innatos o desarrollarse a lo largo del tiempo a través de experiencias y aprendizajes”. (p. 62)

(Sora et al., 2021) “Los rasgos de personalidad son un conjunto de características, emociones, formas de pensar y aspectos del comportamiento de un individuo que sirven para definirlo y valorarlo¹. Algunos rasgos de personalidad comunes son: Abierto: disposición de una persona para la exploración de nuevas ideas, su nivel de curiosidad, creatividad y apertura ante experiencias novedosas. Reservado: personas prudentes, serias, críticas, evitan salir de la rutina y no están tan abiertas a la novedad. introversión y extraversión”. (p. 49)

Dimensión productividad

(Salazar & Paravic, 2020) “La productividad es una medida de la eficiencia con la que se utilizan los recursos (como tiempo, esfuerzo y capital) para producir bienes, servicios o lograr resultados. En términos generales, la productividad se refiere a la relación entre la cantidad de output producido y la cantidad de input utilizado en el proceso. Es un concepto clave tanto en el ámbito personal como en el empresarial, ya que afecta directamente al rendimiento, la competitividad y el crecimiento”. (p. 127)

(Ruiz et al., 2019) “La productividad es una medida económica mide cuántos productos y servicios logramos hacer con la ayuda de diferentes

ingredientes, como los trabajadores, el dinero, el tiempo y la tierra, durante un período de tiempo determinado”. (p.67)

(Salirrosas et al., 2023)” Competitividad, En el contexto empresarial, una mayor productividad permite a las empresas ofrecer productos o servicios a precios más competitivos, mejorar sus márgenes de ganancia y expandirse en el mercado. Crecimiento económico, A nivel macroeconómico, el aumento de la productividad es un motor clave del crecimiento económico, ya que permite la producción de más bienes y servicios con los mismos recursos. Satisfacción y logros personales, En la vida personal, la productividad está vinculada con la capacidad de alcanzar metas y aprovechar al máximo el tiempo y los recursos disponibles”. (p. 157)

2.3. Definición de términos básicos

- a) **Desgaste emocional:** “Es fatiga y fatiga física o mental, o una combinación de ambas. Es el sentimiento de no poder dar más de uno mismo a los demás. Eficacia profesional: Esto ocurre cuando se determina que las demandas impuestas a la empresa exceden su capacidad para satisfacerlas adecuadamente. Bajo rendimiento, incapacidad para soportar presiones, baja autoestima. La debilidad humana es evidente”. (Tuesta et al., 2021)
- b) **Síndrome de burnout.** “Es una respuesta sostenida a factores estresantes crónicos a nivel individual e interpersonal en el lugar de trabajo, resultantes de aspectos bien conocidos como la fatiga, el cinismo y la incompetencia profesional. Un síndrome caracterizado por baja autoeficacia, desánimo, despersonalización y fatiga asociado a condiciones crónicas de exigencia excesiva en el trabajo”. (Morales et al., 2022)

- c) **Productividad:** (Salazar & Paravic, 2020) “La productividad es una medida de la eficiencia con la que se utilizan los recursos (como tiempo, esfuerzo y capital) para producir bienes, servicios o lograr resultados.
- d) **Rasgos personales:** (Guanilo et al., 2022) “Los rasgos personales son características individuales que definen la personalidad de una persona y cómo se comporta, siente y piensa. Estos rasgos influyen en cómo interactúa una persona con los demás, cómo afronta situaciones y cómo toma decisiones”.
- e) **Competencias laborales:** (Rosales et al., 2022) “Las competencias laborales son un conjunto de habilidades, conocimientos, actitudes y comportamientos que una persona necesita para desempeñarse de manera efectiva en su trabajo”.
- f) **Logro de metas:** (Urbano Broncano, 2021) “El logro de metas se refiere al proceso de identificar, planificar y alcanzar objetivos específicos que una persona o una organización se propone”.
- g) **Competencias laborales:** (Rosales et al., 2022) “Las competencias laborales son un conjunto de habilidades, conocimientos, actitudes y comportamientos que una persona necesita para desempeñarse de manera efectiva en su trabajo”.
- h) **Realización personal:** (Durán et al., 2022) “Se caracteriza como una tendencia del trabajador a autoevaluarse de forma negativa. Las personas se sienten infelices consigo mismas, insatisfechas con su desarrollo profesional, experimentan una declinación en el sentimiento de competencia y de éxito en su trabajo y en su capacidad de interactuar con las personas”.

- i) **Despersonalización:** “(Durán et al., 2022) “Se caracteriza por unan ausencia o falta de energía, entusiasmo y un sentimiento de escasez de recursos. A estos sentimientos pueden sumarse los de frustración y tensión en los trabajadores que se dan cuenta que ya no tienen condiciones de gastar más energía”.

2.4. Formulación de hipótesis

2.4.1. Hipótesis general

El síndrome de burnout se relaciona significativamente con el desempeño laboral en los docentes de la Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión, 2016.

2.4.2. Hipótesis específicas

- a) El síndrome de burnout se relaciona significativamente sobre el logro de metas en los docentes de la Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión, 2016.
- b) El síndrome de burnout se relaciona significativamente sobre las competencias laborales en los docentes de la Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión, 2016.
- c) Existe relación significativa entre el síndrome de burnout y los rasgos personales en los docentes de la Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión, 2016.
- d) Existe relación significativa entre el síndrome de burnout y la productividad en los docentes de la Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión, 2016.

2.5. Identificación de variables

Variable Independiente: Síndrome de Burnout

Dimensiones:

X₁ Agotamiento laboral

X₂ Despersonalización

X₃ Baja realización personal

Variable Dependiente: Desempeño Laboral

Dimensiones:

Y₁ Logro de metas

Y₂ Competencias laborales

Y₃ Rasgos personales

Y₄ Productividad

2.6. Definición operacional de variables e indicadores

OPERACIONALIZACION DE VARIABLES

Figura 4. Operacionalización de variables

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensión	Indicadores	Escala de medición	Escala valorativa
V.I. Síndrome de burnout	Estado de agotamiento mental, físico y emocional producido por el involucramiento crónico en el centro de trabajo bajo situaciones emocionalmente demandantes	Son puntuaciones de carácter ordinales obtenidas en base a la tipificación de las respuestas en las dimensiones: agotamiento emocional, despersonalización, baja realización personal y productividad que se desarrolla en el instrumento que consta de 20 ítems	Agotamiento emocional	Agotamiento emocional	Ordinal	1. Siempre 2. Casi siempre 3. A veces 4. Casi nunca 5. Nunca
				Cansancio laboral		
				Fatiga laboral		
				Incomprensión		
				Maltrato personal		
				Límite laboral		
				Trato ineficaz		
				Presión laboral		
			Influencia negativa			
			Despersonalización	Falto de sensibilidad	Ordinal	
Emoción						

		las cuales se medirán con una escala de Likert 1 como menor puntuación y 5 como mayor puntuación		Energía	Ordinal	
				Frustración		
				Paranoia		
				Ambiente agradable		
			Baja realización personal	Comunicación fácil		
				Poca importancia		
				Demasiado estrés		
				Clima agradable		
				Falto de estímulo		
				Interno laboral		
				Valor		
				Posibilidad máxima		
				Problema emocional		
				Culpabilidad		
Calidad de trabajo						
Estabilidad económica						

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensión	Indicadores	Escala de medición	Escala valorativa
V.D. Desempeño laboral	El desempeño es el producto de las actividades que realiza el trabajador según su destreza acumulada y su nivel de conocimientos técnicos, con el logro de los objetivos establecidos por cada distribución de las funciones del profesional,	Son puntuaciones de carácter ordinal obtenidas en base a la tipificación de las respuestas en las dimensiones: logro de metas, competencias y rasgos de personalidad, productividad que se desarrolla en el instrumento que consta de 20 ítems las cuales se medirán con una escala de Likert 1	Logro de metas	Empleo estimulante	Ordinal	1. Siempre 2. Casi siempre 3. A veces 4. Casi nunca
				Entorno del empleo		
				éxito		
				Trabajo en si mismo		
			Competencias laborales	Afinidad laboral	Ordinal	5. Nunca
				Compensación equitativa		
				Consideración laboral		
Petición de trabajo						

	<p>teniendo en cuenta el intercambio social sea el adecuado para mejorar la producción. (Menéndez, 2007)</p>	<p>como puntuación y 5 menor como puntuación mayor</p>		Incentivos		
				Ocasión de ascender		
				Recompensa		
			Rasgos personales	Solidaridad		Ordinal
				Relación interpersonal es		
				Relaciones armónicas		
				Críticas		
				Reservada		
				Proactivo		
				Ambiente adecuado		
				Condición de trabajo		
			Productividad	Mejoramiento laboral		Ordinal
				Racionalización		
				Identificación Amabilidad		
				Horario de trabajo		
Control adecuado						

Fuente: Elaborado por el investigador

CAPITULO III

METODOLOGÍA Y TECNICAS DE INVESTIGACIÓN

3.1. Tipo de investigación

(Bernal, 2010) nos dice “En la ciencia existen diferentes tipos de investigación y es necesario conocer sus características para saber cuál de ellos se ajusta mejor a la investigación que va a realizarse”. Según la clasificación de (Hernández- Sampieri et al., 2014) el tipo de investigación es: Investigación cuantitativa básica, descriptiva y aplicada este último será aplicada por cuanto se logrará aplicar en la Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión. El tipo de investigación utilizado es la investigación Básica.

3.2. Nivel de investigación

Se refiere a la profundidad, alcance y complejidad de un estudio o proyecto de investigación. Diferentes niveles de investigación implican distintas metodologías, objetivos y resultados esperados. Estos niveles pueden variar dependiendo del contexto académico, científico o profesional, pero generalmente se clasifican en función de la naturaleza y la finalidad del estudio.

(Bunge, 1999) de acuerdo al autor nos dice “La investigación correlacional tiene como propósito mostrar o examinar la relación entre variables o resultados de variables. En otras palabras, la correlación examina asociaciones, pero no relaciones causales, donde un cambio en un factor influye directamente en un cambio en otro”. El nivel de investigación será el deductivo-hipotético correlacional

3.3. Método de la investigación

El estudio se desarrolló con enfoques descriptivos cuantitativos utilizando métodos deductivos para describir causalidad y correlación. En la presente investigación se utilizará el método científico por cuanto utilizaremos una serie de procedimientos de tipo lógico y no experimental de modo tal que nos permitan comprobar las hipótesis asimismo se utilizará el método cuantitativo para lo cual utilizaremos la encuesta para la recolección de datos a través de cuestionarios estadístico y de análisis - síntesis, entre otros. En el estadístico inferencial utilizaremos la correlación de Spearman así como la estadística descriptiva cuadros y figuras estadísticas.

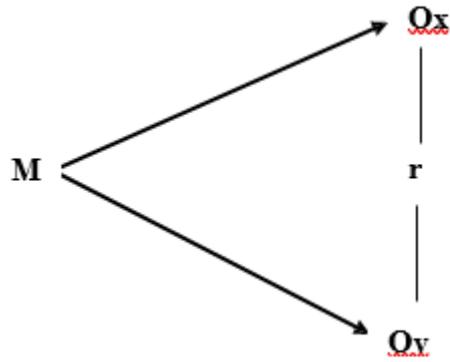
3.4. Diseño de investigación

Según el tipo de estudio, pertenece a la investigación cuantitativa y se utiliza un diseño no experimental transversal y correlacional.

Su propósito es recolectar datos para estudiar relaciones, y su interés es describir las características individuales de cada variable:

De acuerdo al siguiente esquema:

Esta investigación podemos diagramar de la siguiente manera



$$M = O X \text{ -----} \rightarrow O Y$$

Donde:

- M : Muestra de estudio
- O : Observaciones obtenidas en cada una de las variables
- X : Síndrome de Burnout
- Y : Desempeño Laboral
- E : Explicación de las variables de estudio

3.5. Población y muestra

Población del Estudio

Para esta investigación la población está conformada por 484 docentes universitarios entre contratados y nombrados a diciembre, en la Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión, Provincia y Región Pasco, periodo 2016

Muestra de la Investigación

Se utilizo la formula:

$$n = \frac{N Z^2 P \cdot Q}{(N-1) E^2 + P \cdot Q Z^2}$$

utilizará la siguiente fórmula: Fórmula

n =? (Tamaño de la muestra)

N = 484 (Tamaño de la población)

Z = 1.96 (Nivel de confianza)

P = 0.5 (Variabilidad positiva) Q = 0.5 (Variabilidad negativa)

E = 5% (Margen de error)

$$no = \frac{484 * (1.96)^2 * 0.5 * 0.5}{(484 - 1) * (0.05)^2 + (0.5) * (0.5) * (1.96)^2} = \frac{83.5548}{1.1754} = 214$$

Entonces no = La muestra es 214 colaboradores

Tomando en cuenta la población fue de 484 docentes universitarios, con un error permisible del 5% y con un nivel deseado de confianza del 95%. La muestra que se obtuvo fue de 214 docentes

3.6. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

La recolección de datos implica aplicar técnicas de encuesta a una muestra representativa para obtener información sobre las variables e indicadores del estudio. Se utilizará como instrumento una escala autoadministrada.

Después de terminar el proceso de encuestar y habiendo recogido los datos a través del cuestionario, pasamos a realizar el análisis estadístico considerando los siguientes pasos:

- En primer lugar se crearon las dimensiones de cada una de las variables de estudio.
- Seguidamente, se elaboró el baremo de las dimensiones y de las variables.

A continuación, se elaboró las tablas de frecuencias y gráficos correspondientes para relacionar los resultados.

Tabla 1. Baremo de las variables y dimensiones

VARIABLES Y DIMENSIONES	NIVEL INICIO	NIVEL PROCESO	NIVEL LOGRADO
Síntoma Burnout	45 - 46	47 -59	60 -110
Agotamiento laboral	15 - 16	17 - 18	19 -39
Despersonalización	11 - 12	13 -20	21 – 27
Baja realización	17 - 18	19 - 22	23 – 44
Desempeño laboral	49 - 84	85 - 88	89 – 94
Logro de metas	6 - 16	17 -21	22 – 23
Competencias laborales	19 -20	21 - 22	23 – 24
Rasgos personales	17 - 28	29 - 30	31 – 32
Productividad	9 - 22	23 -24	25 – 27

Fuente: Instrumento del baremo a través del cuestionario

Seguidamente se realizó el análisis descriptivo a través de cuadros y gráficos para luego desarrollar la estadística inferencial no paramétrica Rho Spearman para realizar la prueba de hipótesis empleando el estadístico de la correlación de Spearman.

3.7. Selección, validación y confiabilidad de los instrumentos de investigación

Análisis de confiabilidad por variable y cada dimensión

Tabla 2. Resultado de alfa de Cronbach

Síntoma de burnout	0.94
Fatiga emocional	0.91
Personalización tergiversada	0.825
Fracaso profesional	0.908
Desempeño laboral	0.807
Desafío en el trabajo	0.911
Sistema de compensación	0.851
Situaciones favorables	0.7
Compañerismo	0.789
PROMEDIO	0.849

Fuente: Base de datos

El alfa de Cronbach promedio es 0.849 significa que la confiabilidad es del 84.9% de fiabilidad, por la que está ciertamente cerca de 1 en consecuencia es correcta nuestros instrumentos estadísticamente.

Instrumentos

Las herramientas son recursos. Disponemos de papel impreso para recopilar y registrar datos o información.

Se encuentran entre las principales herramientas utilizadas para la investigación y el desarrollo:

- a) Cuestionario
- b) Guía de análisis documental

3.8. Técnicas de procesamiento y análisis de datos

Una vez completado el trabajo de campo, los siguientes pasos crearán una base de datos para efectuar un análisis estadístico utilizando el paquete SPSS 26:

Determinar frecuencias y porcentajes de variables cualitativas.

- Crear una tabla para cada dimensión
- Crear una gráfica para cada dimensión

Análisis inferencial usando pruebas de regresión lineal para describir las dimensiones de las variables independientes y dependientes. Las técnicas de procesamiento de datos incluyen estadística y probabilidad

3.9. Tratamiento estadístico

Para análisis y procesamiento de datos; se utilizó estadística de correlación descriptiva, donde podemos conocer si los elementos de la escala correspondiente explican o influyen en la variable dependiente mediante un cálculo estadístico de regresión lineal.

3.10. Orientación ética filosófica y epistemológica

La orientación ética y filosófica del estudio “Síndrome de Burnout y desempeño laboral en los docentes de la Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión, 2016” debe garantizar el respeto, confidencialidad y bienestar de los participantes, basándose en principios como la no maleficencia, la beneficencia y la justicia. Éticamente, es fundamental que los docentes sean tratados con dignidad y que se les proteja de cualquier daño emocional o psicológico derivado del estudio, asegurando su consentimiento informado. Filosóficamente, el enfoque humanista y la ética del cuidado destacan la importancia de velar por la salud mental y emocional de los docentes, reconociendo que su bienestar repercute en la calidad de su desempeño laboral y en la comunidad universitaria. Asimismo, desde una perspectiva utilitarista, la investigación busca maximizar el bienestar institucional, mientras que la fenomenología permite explorar la vivencia subjetiva del Burnout en los docentes, ofreciendo una comprensión profunda que guíe hacia soluciones efectivas para mejorar el entorno laboral académico.

CAPITULO IV

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1. Descripción del trabajo de campo

Presentamos los productos del tratamiento, teniendo en cuenta el significado del burnout y su impacto en el trabajo del profesorado de la Universidad Daniel Alcides Carrión.

4.2. Presentación, análisis e interpretación de resultados

En esta primera sección, mostraremos que el burnout tiene un impacto significativo en el desempeño laboral de los docentes de la Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión.

Tabla 3. Género: Masculino femenino

	Frecuencia	Porcentaje
Varón	144	67.3
Mujer	70	32.7
Total	214	100.0

Fuente: Cuestionario aplicado

Interpretación:

En el Tabla y figura respecto a género se obtuvo el siguiente resultado: el 67,30% pertenecen al género masculino mientras que el 32.7% son mujeres de una muestra representativa es de 214 docente encuestadas en el estudio síndrome de Burnout y desempeño laboral en los docentes de la Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión.

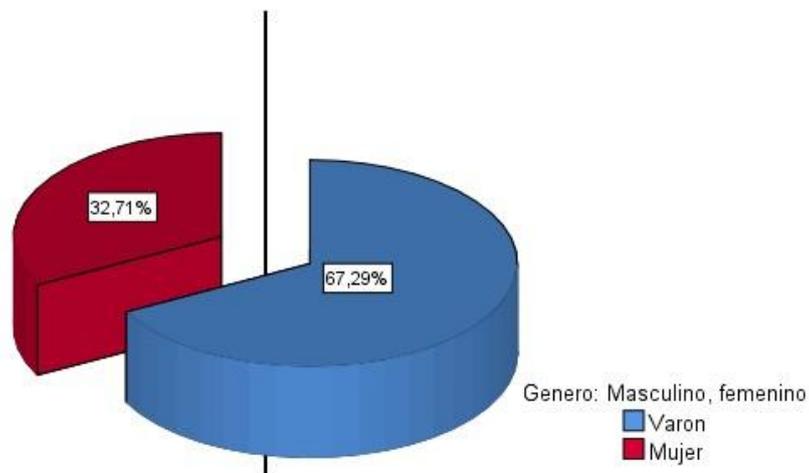


Figura 5. Género: Masculino femenino

Tabla 4. Variable Independiente: Síndrome de Burnout (Agrupado)

	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	55	25,7
A veces	106	49,5
Casi nunca	33	15,4
Nunca	20	9,3
Total	214	100,0

Fuente: Cuestionario aplicado

Interpretación:

En la tabla respecto a la variable independiente síntoma de burnout describe el nivel de percepción de los docentes de la Universidad, siendo un

49,50% contesto a veces, mientras que el 25,70% dijo siempre hay síntoma de Burnout, mientras que 15,4% dijo casi siempre finalmente el 9,3% contestó nunca de una muestra de 214 docentes. Se concluye que, los docentes de la Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión consideran que a veces hay síntoma de Burnout.

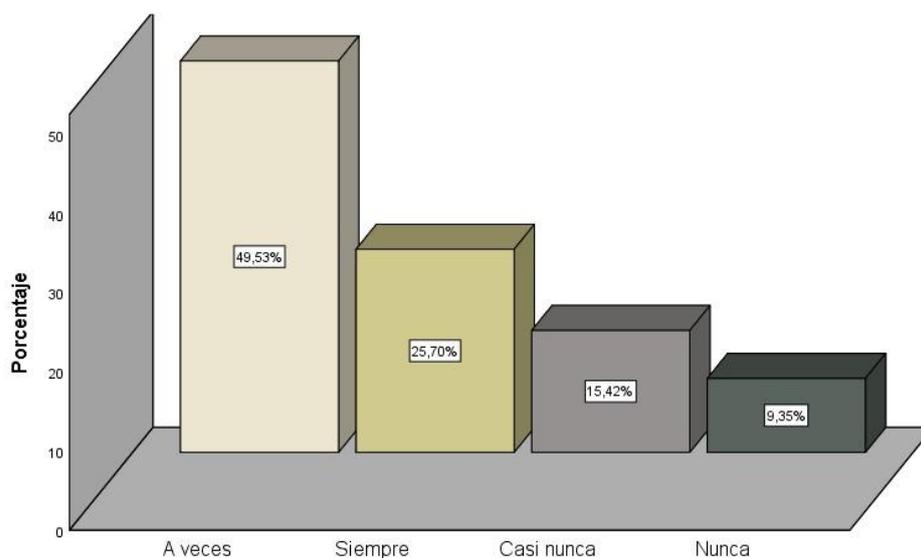


Figura 6. Variable Independiente: Síntoma de Burnout

Tabla 5. Dimensión agotamiento laboral (Agrupado)

	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	55	25,7
A veces	106	49,5
Casi nunca	33	15,4
Nunca	20	9,3
Total	214	100,0

Fuente: Cuestionario aplicado

Interpretación:

En la tabla respecto a la dimensión agotamiento laboral describe el nivel de percepción de los docentes de la Universidad, siendo un 49,50% contesto a veces, mientras que el 25,7% dijo siempre hay agotamiento laboral, mientras que 15,4% dijo casi siempre finalmente el 9,3% contestó nunca de una muestra de

214 docentes. Se concluye que, los docentes de la Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión consideran que a veces hay agotamiento laboral.

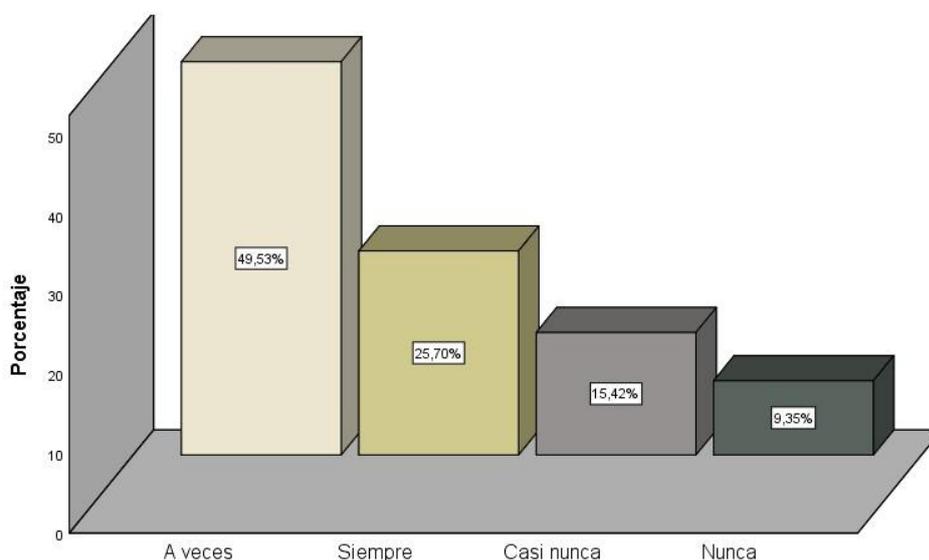


Figura 7. Dimensión agotamiento laboral

Tabla 6. Dimensión despersonalización (Agrupado)

	Frecuencia	Porcentaje
Casi siempre	95	44,4
A veces	55	25,7
Casi nunca	44	20,6
Nunca	20	9,3
Total	214	100,0

Fuente: Cuestionario aplicado

Interpretación:

En la tabla respecto a la dimensión despersonalización describe el nivel de percepción de los docentes de la Universidad, siendo un 44,4% contestó casi siempre, mientras que el 25,7% dijo a veces se da la despersonalización, mientras que 20,6% dijo casi nunca finalmente el 9,3% contestó nunca de una muestra

de 214 docentes. Se concluye que, los docentes de la Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión consideran que casi siempre se da la despersonalización.

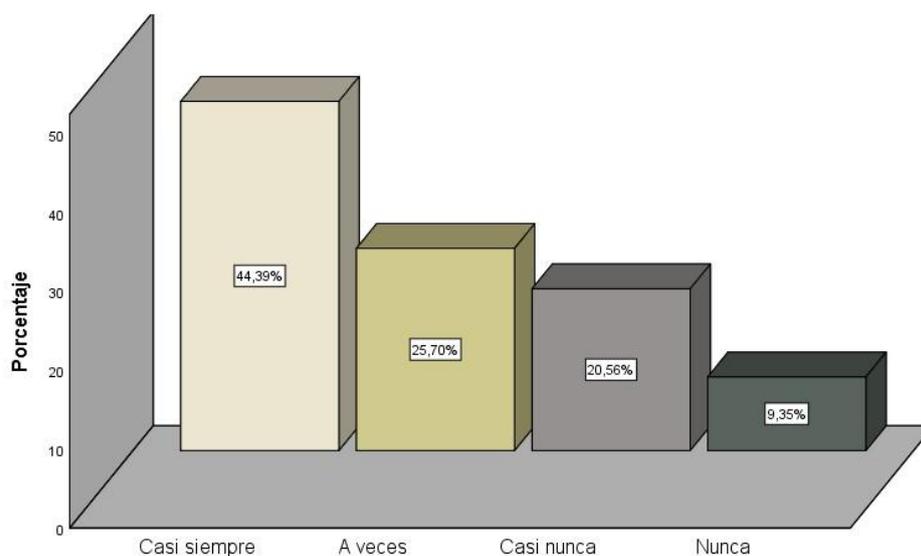


Figura 8. Dimensión despersonalización

Tabla 7. Dimensión baja realización personal (Agrupado)

	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	55	25,7
A veces	106	49,5
Casi nunca	43	20,1
Nunca	10	4,7
Total	214	100,0

Fuente: Cuestionario aplicado

Interpretación:

En la tabla respecto a la dimensión baja realización personal describe el nivel de percepción de los docentes de la Universidad, siendo un 49,5% contestó a veces, mientras que el 25,7% dijo siempre se da la baja realización personal, mientras que 20,1% dijo casi nunca finalmente el 4,7% contestó nunca de una muestra de 214 docentes. Se concluye que, los docentes de la Universidad

Nacional Daniel Alcides Carrión consideran a veces se da baja realización personal.

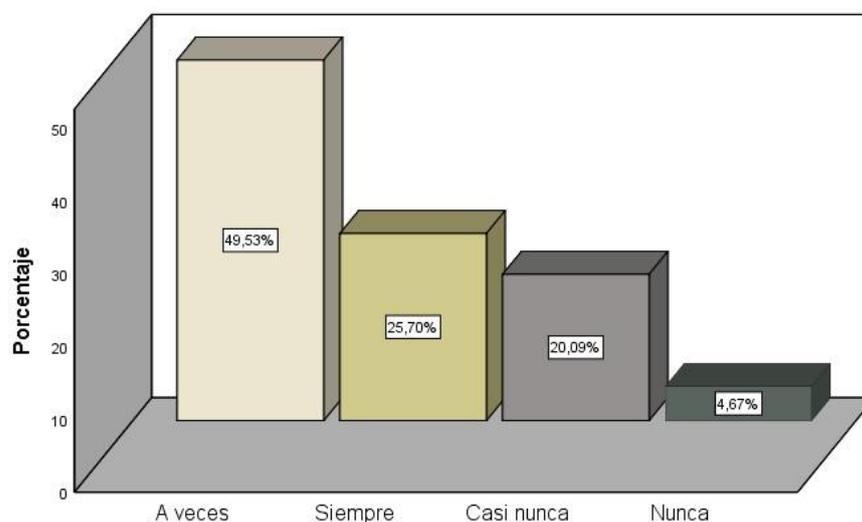


Figura 9. Dimensión baja realización personal

Tabla 8. Variable Dependiente: Desempeño laboral (Agrupado)

	Frecuencia	Porcentaje
Muy de acuerdo	20	9,3
De acuerdo	55	25,7
En Desacuerdo	95	44,4
Muy en desacuerdo	44	20,6
Total	214	100,0

Fuente: Cuestionario aplicado

Interpretación:

En la tabla respecto a la variable dependiente desempeño laboral describe el nivel de percepción de los docentes de la Universidad, siendo un 44,40% contestó en desacuerdo, mientras que el 25,70% dijo de acuerdo hay desempeño laboral, mientras que 20,6% dijo estar muy en desacuerdo finalmente el 9,3% contestó muy de acuerdo de una muestra de 214 docentes. Se concluye que, los

docentes de la Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión consideran que están en desacuerdo con el desempeño laboral.

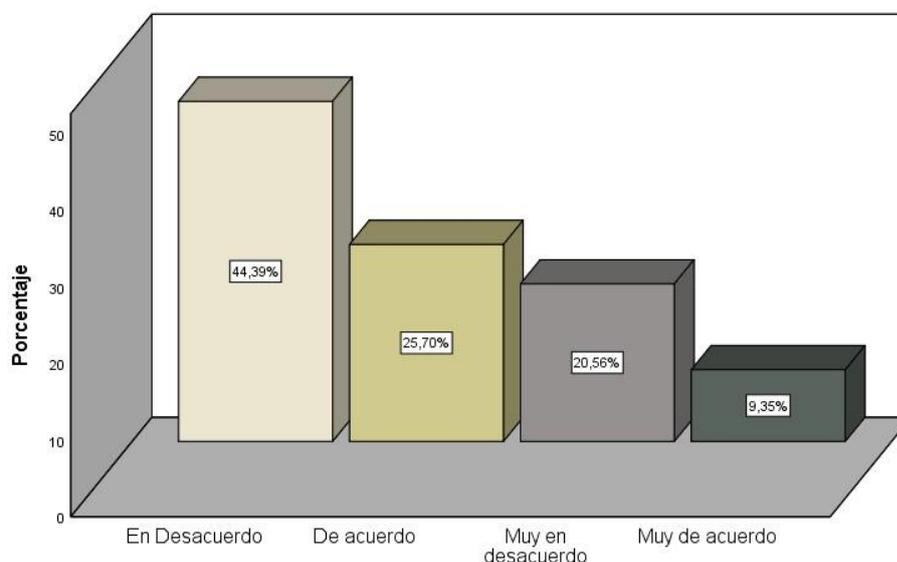


Figura 10. Variable Dependiente: Desempeño laboral

Tabla 9. Dimensión logro de metas (Agrupado)

	Frecuencia	Porcentaje
Muy de acuerdo	20	9,3
De acuerdo	55	25,7
En desacuerdo	95	44,4
Muy en desacuerdo	44	20,6
Total	214	100,0

Fuente: Cuestionario aplicado

Interpretación:

En la tabla respecto a la dimensión logro de metas describe el nivel de percepción de los docentes de la Universidad, siendo un 44,4% contestó en desacuerdo, mientras que el 25,7% dijo de acuerdo con el desempeño laboral, mientras que 20,6% dijo estar muy en desacuerdo finalmente el 9,3% contestó muy de acuerdo de una muestra de 214 docentes. Se concluye que, los docentes

de la Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión consideran que están en desacuerdo con el logro de metas.

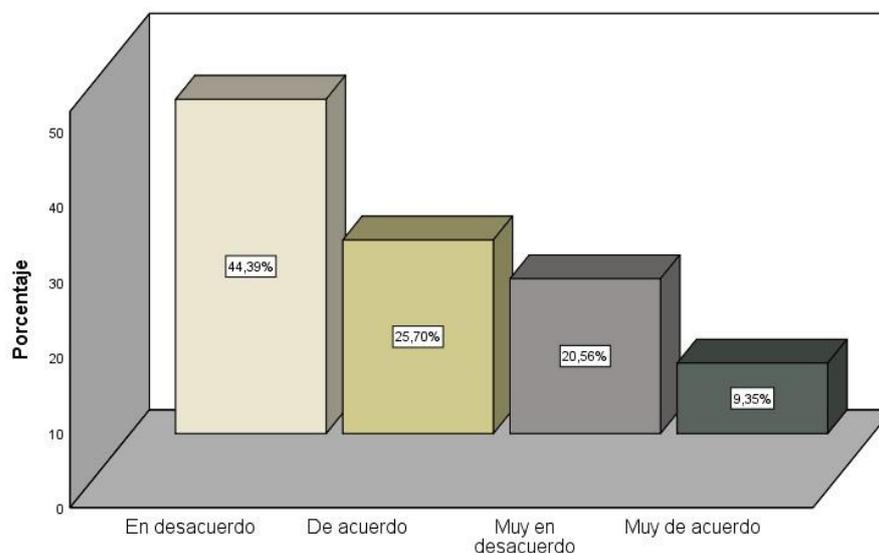


Figura 11. Dimensión logro de metas

Tabla 10. Dimensión Competencias laborales (Agrupado)

	Frecuencia	Porcentaje
De acuerdo	10	4,7
Neutral	43	20,1
En desacuerdo	95	44,4
Muy en desacuerdo	66	30,8
Total	214	100,0

Fuente: Cuestionario aplicado

Interpretación:

En la tabla respecto a la dimensión competencias laborales describe el nivel de percepción de los docentes de la Universidad, siendo un 44,4% contestó en desacuerdo, mientras que el 30,8% dijo estar muy en desacuerdo con las competencias laborales, mientras que 20,1% contestó neutral finalmente el 4,7% contestó de acuerdo de una muestra de 214 docentes. Se concluye que, los

docentes de la Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión consideran que están en desacuerdo con las competencias laborales.

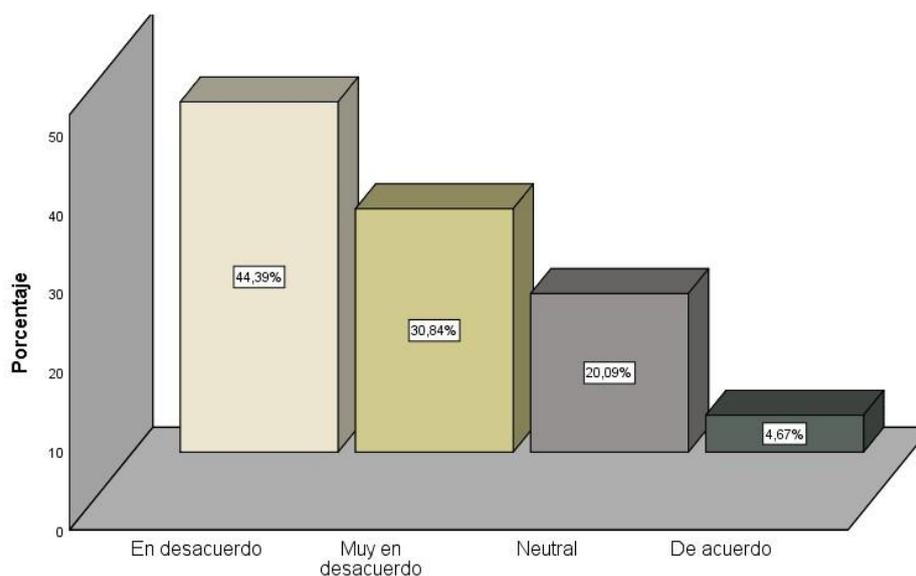


Figura 12. Dimensión Competencias laborales

Tabla 11. Dimensión Rasgos personales (Agrupado)

	Frecuencia	Porcentaje
Muy de acuerdo	20	9,3
De acuerdo	66	30,8
En desacuerdo	84	39,3
Muy en desacuerdo	44	20,6
Total	214	100,0

Fuente: Cuestionario aplicado

Interpretación:

En la tabla respecto a la dimensión rasgos personales describe el nivel de percepción de los docentes de la Universidad, siendo un 39,3% contestó en desacuerdo, mientras que el 30,8% dijo estar de acuerdo con los rasgos personales, mientras que 20,6% contestó muy en desacuerdo finalmente el 9,3% contestó muy de acuerdo de una muestra de 214 docentes. Se concluye que, los docentes de la

Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión consideran que están en desacuerdo con los rasgos personales.

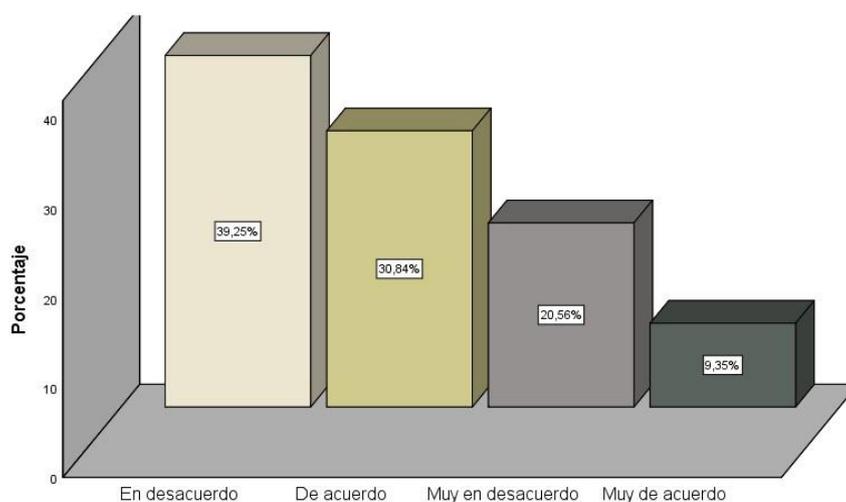


Figura 13. Dimensión Rasgos personales

Tabla 12. Dimensión productividad (Agrupado)

	Frecuencia	Porcentaje
Muy de acuerdo	20	9,3
De acuerdo	44	20,6
En desacuerdo	77	36,0
Muy en desacuerdo	73	34,1
Total	214	100,0

Fuente: Cuestionario aplicado

Interpretación:

En la tabla respecto a la dimensión productividad describe el nivel de percepción de los docentes de la Universidad, siendo un 36,0% contestó en desacuerdo, mientras que el 34,1% dijo estar muy en desacuerdo con productividad, mientras que 20,6% contestó muy en desacuerdo finalmente el 9,3% contestó muy de acuerdo de una muestra de 214 docentes. Se concluye que,

los docentes de la Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión consideran que están en desacuerdo con la productividad.

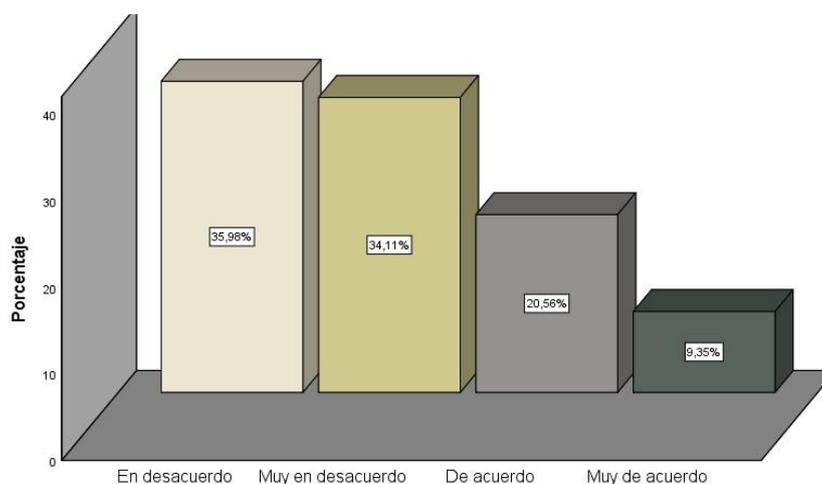


Figura 14. Dimensión productividad

4.3. Prueba de hipótesis

Prueba de normalidad

Estadística paramétrica

Las presuposiciones son:

Normalidad de la distribución de sus datos Homogeneidad de varianzas

de sus datos **Estadística no paramétrica**

Los datos analizados no tienen presuposiciones

La prueba de distribución libre

Shapiro – Wilk $n \leq 50$ mientras que Kolmogorov – Smirnov $n \geq 50$

1) Planteamiento de la hipótesis

H0: $\sigma^2 = 0$ Los datos tienen una distribución normal

H1: $\sigma^2 \neq 0$ Los datos no tienen una distribución normal

2) Nivel de significancia Confianza 95% Significancia (alfa) 5%

3) Prueba estadística a emplear

Emplearemos la prueba de Kolmogorov – Smirnov

4) Criterios de decisión

Si $p < 0,05$ rechazamos la H_0 y acepta la H_a

Si $p > 0,05$ aceptamos la H_0 y rechazamos la H_a

Resumen de procesamiento de casos

	Casos					
	Válido		Perdidos		T	
	N	Porcentaje	N	Porcentaje	N	Porcentaje
VI. Síndrome de Burnout	214	100,0%	0	0,0%	214	100,0%
VD. Desempeño Laboral	214	100,0%	0	0,0%	214	100,0%

Pruebas de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
VI. Síndrome de Burnout	,342	214	,000	,699	214	,000
VD. Desempeño Laboral	,326	214	,000	,752	214	,000

a. Corrección de significación de Lilliefors

Interpretación:

Por tener más de 50 datos u observaciones utilizaremos el Kolgorov-Smimov y descartamos shapiro-Wilk. Del mismo modo dado que el resultado que el nivel de significancia es de 0.000 menor que el valor p es 0.00 menor a valor alfa que es 0.05 por consiguiente rechazamos la hipótesis nula y aceptamos la hipótesis alterna por tanto afirmamos que “La variable síndrome de burnout y desempeño laboral en la población no tiene distribución normal”. Por consiguiente, utilizaremos el estadístico no paramétrico Rho de Spearman para la contratación de hipótesis.

5) Decisión y conclusión:

Como $p=0 < 0,05$ entonces rechazamos la H_0 y aceptamos la H_a , es decir los datos no tienen una distribución normal por lo tanto aplicaremos estadística no paramétrica.

Tabla 13. Interpretación del coeficiente de correlación de Spearman

Interpretación del coeficiente de correlación de Spearman	
Valor de rho	Significado
-1	Correlación negativa grande y perfecta
-0.9 a -0.99	Correlación negativa muy alta
-0.7 a -0.89	Correlación negativa alta
-0.4 a -0.39	Correlación negativa moderada
-0.2 a -0.39	Correlación negativa baja
-0.01 a -0.19	Correlación negativa muy baja
0	Correlación nula
0.01 a 0.19	Correlación positiva muy baja
0.2 a 0.39	Correlación positiva baja
0.4 a 0.69	Correlación positiva moderada
0.7 a 0.89	Correlación positiva alta
0.9 a 0.9	Correlación positiva muy alta
1	Correlación positiva grande y perfecta

Fuente: Revista cielo

4.4. Prueba de hipótesis

Hipótesis general

Para desarrollar la prueba de hipótesis general debemos seguir los siguientes pasos:

Primero. - Formulación de las hipótesis.

Ha El síndrome de burnout se relaciona significativamente con el desempeño laboral en los docentes de la Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión, 2016

Ho. El síndrome de burnout no se relaciona significativamente con el desempeño laboral en los docentes de la Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión, 2016.

Segundo: Nivel de significancia

El nivel de significancia para esta investigación $\alpha = 0.05$ con el cual se compara el p-valor de la prueba.

Tercero: Calcular del valor de probabilidad o conocido como el p-valor

Calculamos el p-valor empleando el software SPSS 26.

Tabla 14. Correlación de las variables síntoma de burnout y el desempeño laboral

Correlaciones

			VI. Síndrome Burnout	VD. Desempeño Laboral
Rho de Spearman	VI. Síntoma Burnout	Coeficiente de correlación	1,000	,878**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	214	214
	VD. Desempeño Laboral	Coeficiente de correlación	,878**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	214	214

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral). Fuente:

Cuestionario aplicado

Podemos apreciar en la tabla que existe una correlación POSITIVA ALTA con un 0.878 es decir 87,80% entre las variables síntoma de burnout y desempeño laboral, por lo que podemos aseverar que si mejoramos síntoma de burnout mejoraremos también el desempeño laboral, se demuestra que existe relación directa, y es significativa por que el p-valor encontrado de 0.000 comparando con el nivel de significancia para este estudio es de 0.05,

encontramos que es menor, lo que determina rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna.

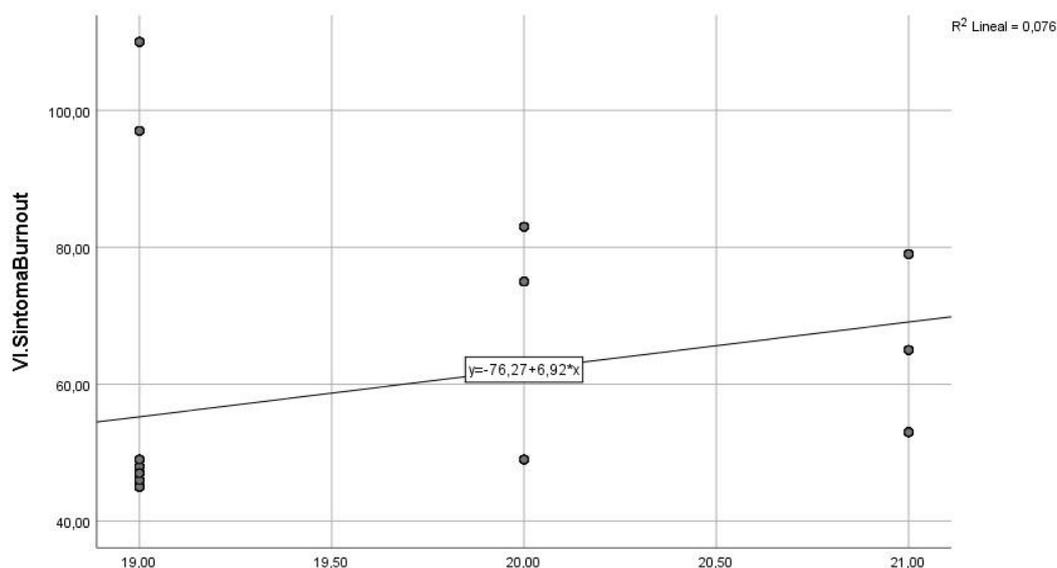


Figura 15. variables síntoma de burnout y el desempeño laboral

Fuente: Cuestionario aplicado

Cuarto: Decisión y Conclusión.

Por lo que podemos concluir, existe suficientes evidencias empíricas que nos permiten relacionar entre la variable síntoma de burnout y la variable desempeño laboral en los docentes de la Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión permitiendo afirmar y aceptar la hipótesis alterna. Hay una correlación positiva alta con un 87.80% entre la variable síntoma de burnout y la variable desempeño laboral, por lo que podemos afirmar que si mejoramos el síndrome de burnout entonces mejoraremos el desempeño laboral.

Hipótesis específicas

Hipótesis específica 1

Para desarrollar la prueba de hipótesis general debemos seguir los siguientes pasos:

Primero. - Formulación de las hipótesis.

Ha El síndrome de burnout se relaciona significativamente sobre el logro de metas en los docentes de la Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión, 2016

Ho El síndrome de burnout no se relaciona significativamente sobre el logro de metas en los docentes de la Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión, 2016.

Segundo: Nivel de significancia

El nivel de significancia para esta investigación $\alpha = 0.05$ con el cual se compara el p-valor de la prueba.

Tercero: Calcular del valor de probabilidad o conocido como el p-valor

Calculamos el p-valor empleando el software SPSS 26.

Tabla 15. Correlación de las variables síntoma de burnout y logro de metas
Correlaciones

		VI. Síndrome de Burnout	Logro de metas
Rho de Spearman VI. Síndrome de Burnout	Coeficiente de correlación	1,000	,627**
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	214	214
Logro de metas	Coeficiente de correlación	,627**	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	214	214

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Fuente: Cuestionario aplicado

Podemos apreciar en la tabla que existe una correlación POSITIVA MODERADA con un 0.627 es decir 62,7% entre las variables síntoma de burnout y la dimensión logro de metas, por lo que podemos aseverar que si mejoramos

síntoma de burnout mejoraremos también la dimensión logro de metas, se demuestra que existe relación directa, y es significativa por que el p-valor encontrado de 0.000 comparando con el nivel de significancia para este estudio es de 0.05, encontramos que es menor, lo que determina rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna.

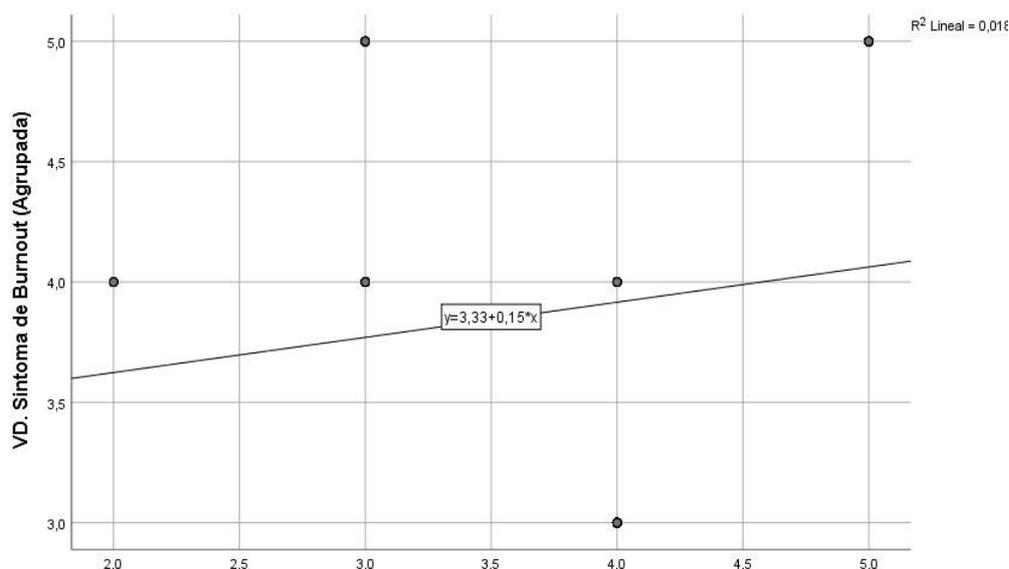


Figura 16. variables síntoma de burnout y logro de metas
Fuente: Cuestionario aplicado

Cuarto: Decisión y Conclusión.

Por lo que podemos concluir, existe suficientes evidencias empíricas que nos permiten relacionar entre la variable síntoma de burnout y la dimensión logro de metas en los docentes de la Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión permitiendo afirmar y aceptar la hipótesis alterna. Hay una correlación positiva moderada con un 62.70% entre la variable síntoma de burnout y la dimensión logro de metas por lo que podemos afirmar que si mejoramos síntoma de burnout entonces mejoraremos el logro de metas.

Hipótesis específica 2

Para desarrollar la prueba de hipótesis general debemos seguir los siguientes pasos:

Primero. - Formulación de las hipótesis.

Ha El síndrome de burnout se relaciona significativamente sobre las competencias laborales en los docentes de la Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión, 2016.

Ho El síndrome de burnout no se relaciona significativamente sobre las competencias laborales en los docentes de la Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión, 2016.

Pasos para realizar la prueba de hipótesis

Segundo: Nivel de significancia

El nivel de significancia para esta investigación $\alpha = 0.05$ con el cual se compara el p- valor de la prueba.

Tercero: Calcular del valor de probabilidad o conocido como el p-valor

Calculamos el p-valor empleando el software SPSS 26.

Tabla 16. *Correlación de las variables síntoma de burnout y la dimensión competencias laborales*

Correlaciones

			VI. Síndrome de Burnout	Competencias laborales
Rho de Spearman	VI. Síndrome Burnout	Coeficiente de correlación	1,000	,876**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	214	214
	Competencias Laborales	Coeficiente de correlación	,876**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	214	214

** La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Fuente: Cuestionario aplicado

Podemos apreciar en la tabla que existe una correlación POSITIVA ALTA con un 0.876 es decir 87,60% entre las variables síndrome de burnout y desempeño laboral, por lo que podemos aseverar que si mejoramos síndrome de burnout mejoraremos también el desempeño laboral, se demuestra que existe relación directa, y es significativa por que el p-valor encontrado de 0.000 comparando con el nivel de significancia para este estudio es de 0.05, encontramos que es menor, lo que determina rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna.

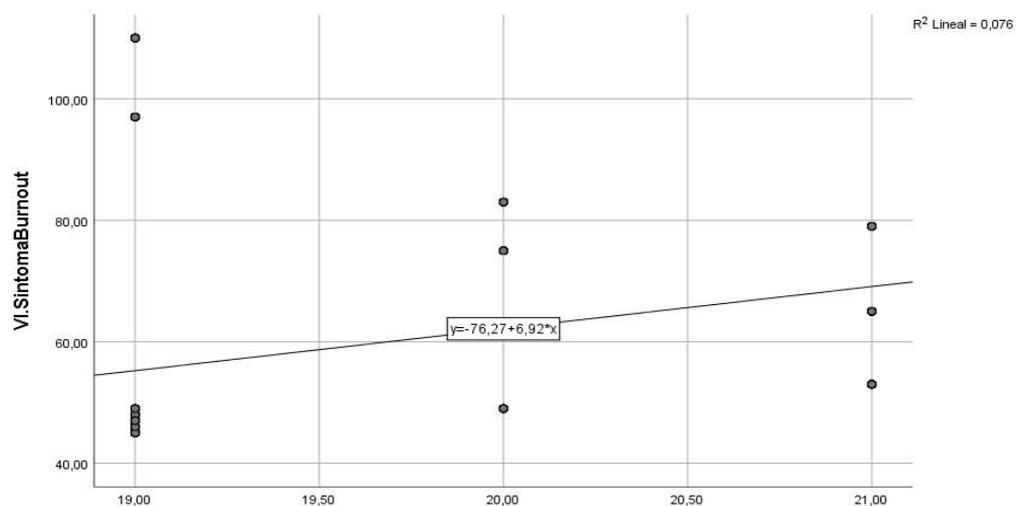


Figura 17. variables síntoma de burnout y la dimensión competencias laborales
Fuente: Cuestionario aplicado

Cuarto: Decisión y Conclusión.

Por lo que podemos concluir, existe suficientes evidencias empíricas que nos permiten relacionar entre la variable síndrome de burnout y la dimensión competencias laborales en los docentes de la Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión permitiendo afirmar y aceptar la hipótesis alterna. Hay una correlación positiva alta con un 87.60% entre la variable síntoma de burnout y la dimensión competencias laborales, por lo que podemos afirmar que si mejoramos síntoma de burnout entonces mejoraremos la competencia laboral.

Hipótesis específica 3

Para desarrollar la prueba de hipótesis general debemos seguir los siguientes pasos:

Primero. - Formulación de las hipótesis.

Ha. Existe relación significativa entre el síndrome de burnout y los rasgos personales en los docentes de la Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión, 2016.

Ho No existe relación significativa entre el síndrome de burnout y los rasgos personales en los docentes de la Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión, 2016.

Segundo: Nivel de significancia

El nivel de significancia para esta investigación $\alpha = 0.05$ con el cual se compara el p-valor de la prueba.

Tercero: Calcular del valor de probabilidad o conocido como el p-valor

Calculamos el p-valor empleando el software SPSS 26.

Tabla 17. Correlación de las variables síntoma de burnout y la dimensión rasgos personales

Correlaciones

		VI. Síndrome de Burnout	Rasgos Personal
Rho de Spearman VI. Síndrome Burnout	Coefficiente de correlación	1,000	,706**
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	214	214
Rasgos Personal	Coefficiente de correlación	,706**	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	214	2

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Fuente: Cuestionario aplicado

Podemos apreciar en la tabla que existe una correlación POSITIVA ALTA con un 0.706 es decir 70,60% entre las variables síndrome de burnout y la dimensión rasgos personales, por lo que podemos aseverar que si mejoramos el síndrome de burnout mejoraremos consecuentemente la dimensión rasgos personales, se demuestra que existe relación directa, y es significativa por que el p-valor encontrado de 0.000 comparando con el nivel de significancia para este estudio es de 0.05, encontramos que es menor, lo que determina rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna.

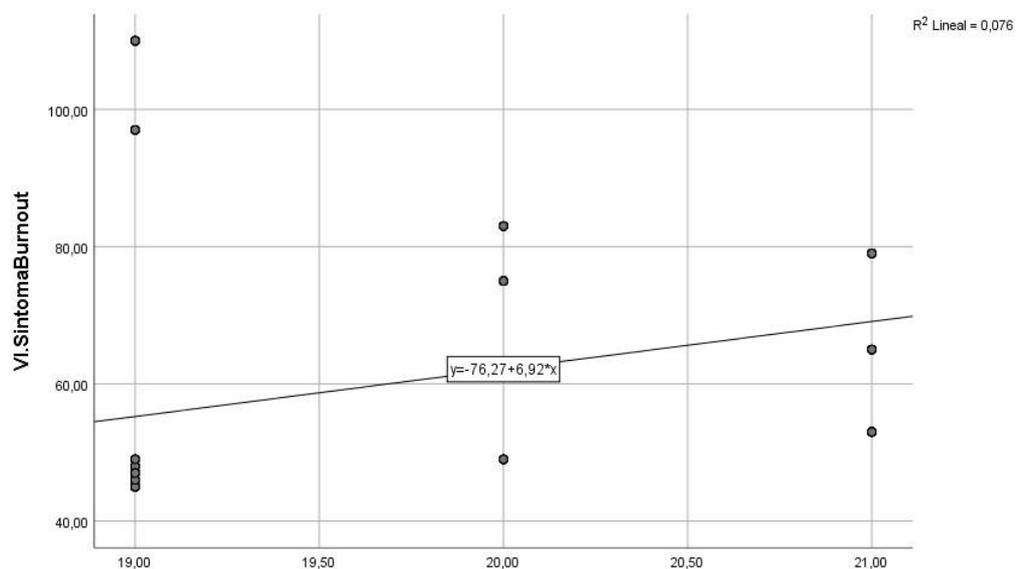


Figura 18. las variables síntoma de burnout y la dimensión rasgos personales

Fuente: Cuestionario aplicado

Cuarto: Decisión y Conclusión.

Por lo que podemos concluir, existe suficientes evidencias empíricas que nos permiten relacionar entre la variable síndrome de burnout y la dimensión rasgos personales en los docentes de la Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión permitiendo afirmar y aceptar la hipótesis alterna. Hay una correlación positiva alta con un 70.60% entre la variable síndrome de burnout y la dimensión

rasgos personales, por lo que podemos afirmar que si mejoramos síntoma de burnout entonces mejoraremos la dimensión rasgos personales.

Hipótesis específica 4

Para desarrollar la prueba de hipótesis general debemos seguir los siguientes pasos:

Primero. - Formulación de las hipótesis.

Ha. Existe relación significativa entre el síndrome de burnout y la productividad en los docentes de la Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión, 2016.

Ho No existe relación significativa entre el síndrome de burnout y la productividad en los docentes de la Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión, 2016.

Segundo: Nivel de significancia

El nivel de significancia para esta investigación $\alpha = 0.05$ con el cual se compara el p-valor de la prueba.

Tercero: Calcular del valor de probabilidad o conocido como el p-valor

Calculamos el p-valor empleando el software SPSS 26.

Tabla 18. *Correlación de las variables síntoma de burnout y la dimensión productividad*

Correlaciones		VI. Síndrome Burnout		Productividad
Rho de Spearman VI. Síndrome Burnout	Coefficiente de correlación	de	1,000	,847**
	Sig. (bilateral)		.	,000
	N		214	214
Productividad	Coefficiente de correlación	de	,847**	1,000
	Sig. (bilateral)		,000	.
	N		2	214

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Fuente: Cuestionario aplicado

Podemos apreciar en la tabla que existe una correlación POSITIVA ALTA con un 0.847 es decir 84,70% entre las variables síndrome de burnout y la dimensión productividad, por lo que podemos aseverar que si mejoramos síndrome de burnout mejoraremos también la productividad, se demuestra que existe relación directa, y es significativa por que el p-valor encontrado de 0.000 comparando con el nivel de significancia para este estudio es de 0.05, encontramos que es menor, lo que determina rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna.

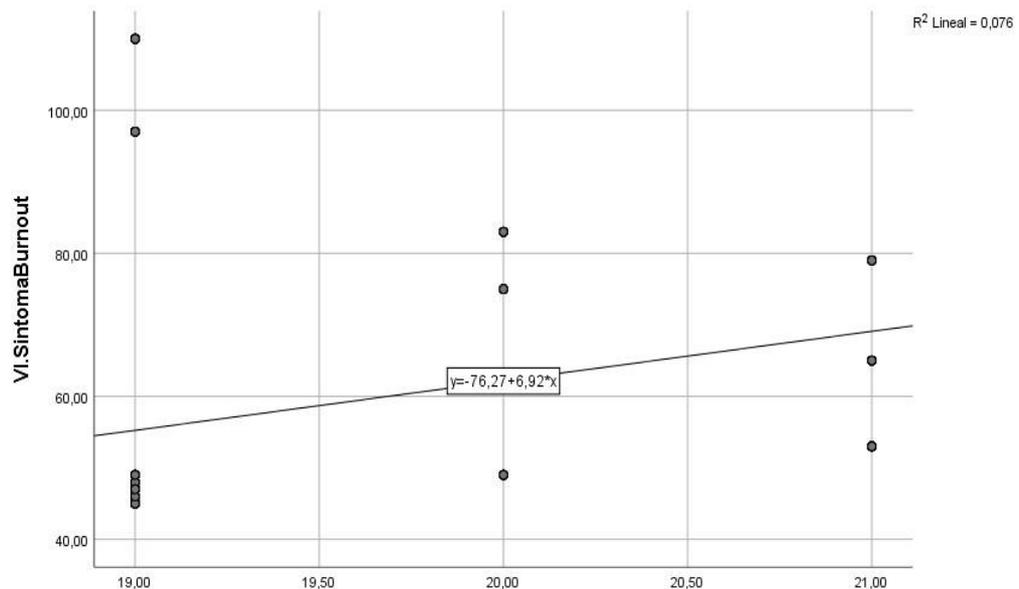


Figura 19. Las variables síntoma de burnout y la dimensión productividad

Fuente: Cuestionario aplicado

Cuarto: Decisión y Conclusión.

Por lo que podemos concluir, existe suficientes evidencias empíricas que nos permiten relacionar entre la variable síndrome de burnout y la dimensión productividad en los docentes de la Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión permitiendo afirmar y aceptar la hipótesis alterna. Hay una correlación positiva

alta con un 84,70% entre la variable síndrome de burnout y la dimensión productividad, por lo que podemos afirmar que si mejoramos síntoma de burnout entonces mejoraremos la productividad.

4.4. Discusión de resultados

En nuestra investigación intitulada “Síndrome de Burnout y desempeño laboral en los docentes de la Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión, 2016”

En la variable independiente síndrome de burnout el autor (Lauracio & Lauracio, 2020) en el trabajo de investigación intitulada *Síndrome de Burnout y desempeño laboral en el personal de salud* de la Universidad Nacional Autónoma de México, conclusión: “los profesores universitarios tenían más probabilidades de experimentar agotamiento emocional y más probabilidades de sufrir depresión. En otras palabras, se encontró que el grado de regresión era el mismo que el del agobio mental. Además, encontramos que los niveles de agotamiento emocional y despersonalización estaban inversamente relacionados con la realización personal. En otras palabras, los docentes con niveles más bajos de agotamiento emocional y despersonalización tienen más probabilidades de tener mayor autoconciencia y profesionalismo que los docentes que están agotados o desmotivados por ciertas herramientas o menos, con diferencias significativas entre estos grupos”. (p. 98). En nuestra investigación los resultados que obtuvimos fueron: la variable independiente síntoma de burnout describe el nivel de percepción de los docentes de la Universidad, siendo un 49,50% contesto a veces, mientras que el 25,70% dijo siempre hay síntoma de Burnout, mientras que 15,4% dijo casi siempre finalmente el 9,3% contestó nunca de una muestra de 214 docentes. Se concluye que, los docentes de la Universidad

Nacional Daniel Alcides Carrión consideran que a veces hay síntoma de Burnout.

En la dimensión baja realización llegamos a las siguientes conclusiones: la dimensión baja realización personal describe el nivel de percepción de los docentes de la Universidad, siendo un 49,5% contesto a veces, mientras que el 25,7% dijo siempre se da la baja realización personal, mientras que 20,1% dijo casi nunca finalmente el 4,7% contestó nunca de una muestra de 214 docentes. Se concluye que, los docentes de la Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión consideran a veces se da baja realización personal, mientras que (Campos & Campos, 2021) en la investigación intitulada *Síndrome de Burnout, satisfacción con vida, autoestima y optimismo en docentes universitarios durante la educación a distancia* de la Universidade Federal do Triângulo Mineiro (UFTM), Uberaba, Minas Gerais (MG), Brasil, se llegó a la siguiente conclusión: “Se realizó un estudio sociodemográfico motivacional para definir a la población e identificar posibles factores del síndrome, el Maslach Burnout Inventory (M.B.I.) para determinar la presencia – ausencia de burnout y la Escala de Carver (C.O.P.E.) Conoce las formas de afrontamiento más empleadas por el profesorado universitario. Por su parte, M.B.I. permitió identificar que el 72% del grupo no se encuentra burnout, el 28% restante presenta burnout bajo en un 16,1%, burnout moderado en un 10,2% y solo un 1,5% con burnout alto. Las técnicas de afrontamiento más empleadas identificadas para los resultados de COPE fueron la planificación, la buena interpretación, capacidad de logro y búsqueda de apoyo social. Actualmente, las conductas de consumo, prevención y evitación de drogas se encuentran entre las habilidades menos utilizadas”.

En la variable dependiente desempeño laboral los resultados fueron: la variable dependiente desempeño laboral describe el nivel de percepción de los docentes de la Universidad, siendo un 44,40% contestó en desacuerdo, mientras que el 25,70% dijo de acuerdo hay desempeño laboral, mientras que 20,6% dijo estar muy en desacuerdo finalmente el 9,3% contestó muy de acuerdo de una muestra de 214 docentes. Se concluye que, los docentes de la Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión consideran que están en desacuerdo con el desempeño laboral. Mientras que (Desposorio, 2021) trabajo académico para optar el grado académico intitulado Síndrome de burnout y satisfacción laboral en enfermería de la unidad de cuidados intensivos del Hospital III EsSalud Chimbote, 2021 de la Universidad privada Norbert Wiener de la facultad de ciencias de la salud arribó a la siguiente conclusión: “Como resultado del análisis de Maslach sobre los docentes, el 93,7% de los docentes sufrieron un golpe de calor, el 6,3% sufrieron estrés, mientras que el 91,5% de los docentes sufrieron agotamiento y el 7,5% severo. Los hombres tienen más factibilidad que las mujeres de adquirir puntuaciones altas en la fatiga emocional, impersonalidad y baja la preparación personal”.

CONCLUSIONES

De acuerdo a nuestros problemas y objetivos planteados en la presente investigación presentamos las conclusiones halladas que se describen en las siguientes líneas:

1. En vista que los resultados obtenidos en la variable independiente síndrome de burnout describe el nivel de percepción de los docentes de la Universidad, un total de 49,50% contestó a veces, Se concluye que, los docentes de la Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión consideran que a veces hay síndrome de Burnout. Por otro lado, la variable dependiente desempeño laboral que describe el nivel de percepción de los docentes de la Universidad, el 44,40% contestó en desacuerdo, Se concluye que, los docentes de la Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión consideran que están en desacuerdo con el desempeño laboral.
2. Se concluye que existe suficientes evidencias empíricas que nos permiten relacionar entre la variable síndrome de burnout y la variable desempeño laboral en los docentes de la Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión permitiendo afirmar que hay una correlación positiva alta con un 87.80% entre la variable síndrome de burnout y la variable desempeño laboral, por lo que podemos afirmar que si mejoramos síndrome de burnout entonces mejoraremos el desempeño laboral
3. Asimismo, se concluye que existe suficientes evidencias empíricas que nos permiten relacionar entre la variable síndrome de burnout y la dimensión logro de metas en los docentes de la Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión por lo que afirmamos que hay una correlación positiva moderada con un 62.70% entre la variable síndrome de burnout y la dimensión logro de metas. Entonces si mejoramos el síndrome de burnout por consiguiente mejoraremos el logro de metas.

4. Se concluye que, existe suficientes evidencias empíricas que nos permiten relacionar entre la variable síndrome de burnout y la dimensión competencias laborales en los docentes de la UNDAC a razón que hay una correlación positiva alta con un 87.60% entre la variable síndrome de burnout y la dimensión competencias laborales, por lo que podemos afirmar que si mejoramos síndrome de burnout entonces mejoraremos la competencia laboral.
5. Concluimos afirmando que, existe suficientes evidencias empíricas que nos permiten relacionar entre la variable síndrome de burnout y la dimensión rasgos personales en los docentes de la UNDAC por cuanto hay una correlación positiva alta con un 70.60% entre la variable síndrome de burnout y la dimensión rasgos personales, por lo que podemos afirmar que si mejoramos síndrome de burnout entonces mejoraremos la dimensión rasgos personales.
6. Finalmente podemos concluir afirmando que existe suficientes evidencias empíricas que nos permiten relacionar entre la variable síndrome de burnout y la dimensión productividad en los docentes de la UNDAC permitiendo afirmar y aceptar la hipótesis alterna. Hay una correlación positiva alta con un 87.80% entre la variable síndrome de burnout y la dimensión productividad, por lo que podemos afirmar que si mejoramos síndrome de burnout entonces mejoraremos la productividad.

RECOMENDACIONES

- 1) En vista que existe suficientes evidencias empíricas que nos permiten relacionar entre la variable síndrome de burnout y la variable desempeño laboral en los docentes podemos recomendar que es necesario mejorar el síndrome de burnout para lo cual sugerimos realizar jornadas de participación en actividades de ocio con los propios colegas docentes amigos y familiares, durante y fuera de las labores académicas administrativas. Consecuentemente mejoraremos el desempeño laboral.
- 2) A razón de existir suficientes evidencias empíricas que se relacionan la variable síntoma de burnout y la dimensión logro de metas en los docentes de la Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión recomendamos que si mejorar el síntoma de burnout consecuentemente se mejorará el logro de metas para tal efecto recomendamos realizar prácticas no convencionales como mindfulness contratando expertos en la materia, así como actividades para salir de la rutina diaria.
- 3) En vista de existir suficientes evidencias empíricas que se relacionan entre la variable síndrome de burnout y la dimensión competencias laborales en los docentes de la UNDAC, por lo que podemos recomendar que para mejorar el síndrome de burnout y la competencia laboral es necesario que el ambiente de trabajo sea reacomodado.
- 4) En vista que existe suficientes evidencias empíricas que se relacionan la variable síntoma de burnout y la dimensión rasgos personales en los docentes de la Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión por lo que podemos recomendar que si mejoramos síntoma de burnout entonces mejoraremos la dimensión rasgos personales. Crear ambiente de camaradería entre los docentes y administrativos y estudiantes saliendo fuera del lugar de trabajo

REFERENCIA BIBLIOGRÁFICA

- Adoras de instituciones públicas. *Revista Médica Chile*, 113(3), 1–8. Aranda, C., Zarate, B., Pando, M., & Sahún, J. (2022). Síndrome de Burnout, Variables Sociodemográficas y Laborales en Médicos Especialistas del Hospital Valentín Gómez Farias, México. *Revista Colombiana de Salud Ocupacional*, 1(1), 13–17. https://revistas.unilibre.edu.co/index.php/rc_salud_ocupa/article/view/4794
- Austria, F., Cruz, B., Herrera, L., García, J. C., & Salas, J. (2022). Síndrome de burnout en médicos mexicanos en entrenamiento durante una contingencia sanitaria por virus de influenza A H1N1. *Gaceta Medica de Mexico*, 147(2), 97–103. <https://www.medigraphic.com/cgi-bin/new/resumen.cgi?IDARTICULO=29863>
- Austria-Corrales, F., Cruz-Valdés, B., Herrera-Kiengelher, L., Vázquez-García, J. C., Salas-Hernández, J., Posada Quintero, J. I., Molano Vergara, P. N., & Parra Hernández, R. (2021). Síndrome de burnout en médicos mexicanos en entrenamiento durante una contingencia sanitaria por virus de influenza A H1N1. *Liberabit*, 37(2), 45–57. [https://doi.org/10.1016/S0186-1042\(15\)30009-7](https://doi.org/10.1016/S0186-1042(15)30009-7)
- Bernal, C. (2010). *Metodología de la investigación: Administración, economía, humanidades y ciencias sociales* (Pearson, Ed.; Tercera ed).
- Bunge, M. (1999). *Las ciencias sociales en discusión. Una perspectiva filosófica* (Editorial sudamericana, Ed.; Impresa en Argentina). Editorial Sudamericana.
- Campos, L., & Campos, C. (2021). Síndrome de Burnout, satisfacción con vida, autoestima y optimismo en docentes universitarios durante la educación a distancia. *Scielo*, 3(9), 1–19. <https://doi.org/10.1590/SciELOPreprints.3721>
- Carrasco, G. M., Mazacon, M., Caicedo, L., & Pauta, R. (2023). Competencias y características del emprendimiento empresarial. *RECIMUNDO: Revista Científica de La Investigación y El Conocimiento*, ISSN-e 2588-073X, Vol. 2, N°. 4, 2018, Págs. 3-16, 2(4), 3–16. [https://doi.org/10.26820/recimundo/2.\(4\).octubre.2018.3-16](https://doi.org/10.26820/recimundo/2.(4).octubre.2018.3-16)
- Chiavenato, I. (2007). *Administración de recursos humanos: El capital humano de las organizaciones* (F. Solares & J. Rodriguez, Eds.; 8va ed.). Mc Graw-Hill.
- Contreras, F. (2018). Liderazgo: Perspectivas de desarrollo e investigación. *Internacional Journal of Psychological Research*, 1, 64–72. <https://www.redalyc.org/pdf/2990/299023508008.pdf>
- Contreras, S. C., Ávalos, M. I., Romeo, H., Álvarez, P., & Morales, M. H. (2023).

- Síndrome de Burnout, funcionalidad familiar y factores relacionados en personal médico y de enfermería de un hospital de Villahermosa, Tabasco, México. *Salud Pública*, 12(605), 45–57.
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5305254>
- Desposorio, L. (2021). *Síndrome de burnout y satisfacción laboral en enfermería de la unidad de cuidados intensivos del Hospital III EsSalud Chimbote, 2021* [Universidad Norbert Wiener]. <https://hdl.handle.net/20.500.13053/5980>
- Durán, S., García, J., Parra, A., García, M. D. R., & Hernández-Sánchez, I. (2022). Estrategias para disminuir el síndrome de Burnout en personal que labora en Instituciones de salud en Barranquilla. *Cultura Educación y Sociedad*, 9(1), 27–44. <https://doi.org/10.17981/cultedusoc.9.1.2018.02>
- Figueroa, A., Plaza, M. T., & Hernández, H. E. (2019). Validación de instrumentos para la medición de Resiliencia y Síndrome de Burnout en estudiantes del programa de Ingeniería Industrial de la Universidad de Córdoba (Colombia). *Espacios*, 40(2). Chrome.extension://efaidnbmnnnibpajpcgclefindmkaj/viewer.html?pdfurl=http%3A%2F%2Fwww.revistaespacios.com%2Fa19v40n02%2Fa19v40n02p30.pdf&cflen=191837&chunk=true
- Gastiaburo, B. (2021). *Factores laborales asociados al síndrome de Burnout durante COVID-19 en personal de enfermería del Hospital Efrén Jurado López, Guayaquil, 2020* [Universidad César Vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/50629>
- González, M., Landero, R., & Moral de la Rubia, J. (2019). Cuestionario de Burnout para amas de casa (CUBAC): Evaluación de sus propiedades psicométricas y del modelo secuencial de Burnout. *Universitas Psychologica*, 8(2), 533–544. <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=64712165020>
- Guanilo, C., Dávila, R., Quimbata, O., & Agüero, E. (2022). Manejo de las tecnologías de información y comunicación y el desempeño laboral de los docentes en una universidad Peruana. *Revista Universidad y Sociedad*, 14(2), 1–9. <https://orcid.org/0000-0003-3181-8801>
- Hernández, C., Llorens, S., & Rodríguez, A. (2023). Burnout en personal sanitario: validación de la escala MBI en México. *Forum de Recerca de La Universitat Jaume I*, 16, 837–846. <http://repositori.uji.es/xmlui/handle/10234/77348>

- Hernández-García, T. J. (2023). Burnout en médicos de un hospital del sector público en el Estado de Hidalgo. *Agricultura Sociedad y Desarrollo*, 15(2), 161–172. <https://doi.org/10.22231/asyd.v15i2.799>
- Hernández-Sampieri, R., Hernández, C., & Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación* (Sexta edic). McGraw Hill.
- Koontz, H., Weihrich, H., & Cannice, M. (2012). *Administración: Una perspectiva global y empresarial* (14th ed., Vol. 613). McGraw Hill.
- Lauracio, C., & Lauracio, T. (2020). Síndrome de Burnout y desempeño laboral en el personal de salud. *Revista Innova Educación*, 2(4), 543–554. <https://doi.org/10.35622/j.rie.2020.04.003>
- Morales, G., Restreto, S., Cortez, L., & Panche, O. (2022). Cognición social y su relación con el desempeño laboral en instituciones universitarias. *Revista de Filosofía (Venezuela)*, 39(102), 462–472. <https://doi.org/10.5281/zenodo.7047135>
- Posada, J. I., Molano, P. N., Parra, R. M., Brito, F. Y., & Rubio, E. A. (2022). Prevalencia del Síndrome de Burnout en docentes: Factores asociados al estatuto de vinculación laboral en Colombia. *Revista Interamericana de Psicología Ocupacional*, 37(2), 119–133. <https://doi.org/10.21772/ripo.v37n2a04>
- Quero, M., Mendoza, M., & Yarelit, T. (2018). Comunicación efectiva y desempeño laboral en Educación Básica. *Negotium*, 9(27), 22–33.
- Ramos-Villagrasa, P. J., Barrada, J. R., Fernández-Del-Río, E., & Koopmans, L. (2019). La evaluación del desempeño en el trabajo con escalas de autoinforme breves: el cuestionario de desempeño laboral individual. *Revista de Psicología Del Trabajo y de Las Organizaciones*, 35(3), 195–205. <https://doi.org/10.5093/jwop2019a21>
- Rosales, J., Espinoza, J., Posadas, L., Romero, L., & Pinedo-Yzaguirre, E. (2022). Compromiso laboral y desempeño profesional en docentes universitarios del área de estudios generales en universidades privadas del Perú. *Revista Universidad y Sociedad*, 14(54), 1–15. <https://rus.ucf.edu.cu/index.php/rus/article/view/3129/3072>
- Ruiz, J., Silva, N., & Vanga, M. (2019). Ética empresarial y el desempeño laboral en Organizaciones de Alta Tecnología (OAT). *Revista Venezolana de Gerencia (RVG) Año*, 13(43), 417–441. <https://www.redalyc.org/pdf/290/29004306.pdf>
- Saavedra, L. B., Collazos, M. A., & Heredia, F. D. (2020). Plan de gestión del talento humano para mejorar el desempeño laboral en la estación experimental agraria

- vista florida – Lambayeque 2019. *INGENIERÍA: Ciencia, Tecnología e Innovación*, 6(2), 16–30. <https://doi.org/10.26495/ricti.1906.28902>
- Salazar, A., & Paravic, T. (2020). Desempeño laboral y climaterio en trabajo
- Salazar-Botello, C., Ganga-Contreras, F., Mendoza-Llanos, R., Muñoz-Jara, Y., & Jara-Hernández, M. (2021). Satisfacción laboral y síndrome de burnout en pandemia COVID-19: en el caso de una institución financiera de la zona central de Chile. *Educación, Política y Valores*, 8(19), 1–23. <http://www.dilemascontemporaneoseduccionpoliticayvalores.com/>
- Salirrosas, L. S., Guerra, A. M., Tuesta, J. A., & Álvarez, R. (2023). Gobierno digital y modernización en entidades públicas peruanas: revisión sistemática de literatura. *Revista Venezolana de Gerencia*, 27(100), 1376–1389. <https://doi.org/10.52080/rvgluz.27.100.6>
- Sánchez-Nieto, J. M. (2022). Frecuencia del Burnout en policías de la ciudad de México. *Liberabit*, 18(1), 69–74. http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1729-48272012000100009
- Sora, B., Höge, T., Caballer, A., Peiró, J. M., & Boada, J. (2021). Precariedad laboral y desempeño: el papel mediador de la justicia organizacional en términos del tipo de contrato. *Psicothema*, 33(1), 86–94. <https://doi.org/10.7334/psicothema2020.205>
- Stoner, J. A., Freeman, E. R., & Gilbert, D. R. (1992). Administración. In *Administración* (6th ed., Vol. 62, Issue 6). Pearson Prentice Hall. <https://doi.org/10.1159/000327435>
- Torres, D. L., & Córdova, J. W. (2022). Desempeño laboral en la unidad ejecutora 304 de la región Lambayeque. *Hacedor - AIAPÆC*, 6(2), 96–108. <https://doi.org/10.26495/rch.v6i2.2254>
- Tuesta, J. A., Cárdenas, M. A., Chávez, R., & Morante, M. A. (2021). Desempeño laboral en entidades públicas peruanas: Impacto salarial, antigüedad y nivel académico. *Revista Venezolana de Gerencia*, 26(95), 629–641. <https://doi.org/10.52080/rvgluz.27.95.12>
- Urbano Broncano, S. (2021). Clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de la Administración Local de Agua Huaraz. *Aporte Santiaguino*, 11(1), 167. <https://doi.org/10.32911/as.2018.v11.n1.465>

- Uribe, J. F., Patlán, J., & García, A. (2022). Manifestaciones psicósomáticas, compromiso y burnout como consecuentes del clima y la cultura organizacional: Un análisis de ruta (path analysis). *Contaduría y Administración*, 60(2), 447–467. [https://doi.org/10.1016/S0186-1042\(15\)30009-7](https://doi.org/10.1016/S0186-1042(15)30009-7)
- Urrunaga, L. (2023). *Influencia del Síndrome de Burnout en el desempeño laboral del personal de enfermería del tercer piso Este Adolescentes del Instituto Nacional de Enfermedades Neoplásicas Surquillo –2022* [Universidad César Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/14472>
- Villarreal-Zegarra, D., Iván Lázaro-Illatopa, W., Castillo-Blanco, R., Cabieses, B., Blukacz, A., Bellido-Boza, L., & Mezones-Holguin, E. (2022). Relationship between job satisfaction, burnout syndrome and depressive symptoms in physicians: a cross-sectional study based on the employment demand-control model using structural equation modelling. *BMJ Open*, 12(3), 25–62. <https://doi.org/10.1136/bmjopen-2021-057888>

ANEXOS

Anexo 1: cuestionario 01 - A



UNIVERSIDAD NACIONAL DANIEL ALCIDES
CARRIÓN ESCUELA DE POSGRADO

CUESTIONARIO DE SÍNDROME PROFESIONAL PARA LOS DOCENTES DE LA
UNDAC

INSTRUCCIONES:

A continuación, se encuentran una serie de proposiciones, por favor indique la respuesta que mejor describe su situación profesional como docente. Todas las respuestas deben ser marcadas con un aspa.

Las respuestas son absolutamente confidenciales y el cuestionario es anónimo, por lo que se le solicita sinceridad al contestar y recuerde que no hay respuestas correctas ni incorrectas.

I. Datos generales

Genero. Marque con una X lo que corresponde

Masculino	
Femenino	

II. Síndrome de Burnout

1. Siempre	2. Casi siempre	3. A veces	4. Casi nunca	5. Nunca
------------	-----------------	------------	---------------	----------

Variable independiente: Síndrome de burnout	1	2	3	4	5
Dimensión: Agotamiento laboral					
1. Siento agotamiento emocional por mi labor en la universidad					
2. Siento demasiado cansancio al concluir la labor diaria					
3. Siento que estoy fatigado al momento de levantar por la mañana antes de ir a la universidad demasiado					
4. No comprendo cómo se sentirán los alumnos durante mis clases					
5. Creo estar tratando mal a los alumnos, olvidando que son personas con sentimientos					
6. Tengo sensación que trabajar todo el día con los estudiantes llevo a un límite laboral de cansancio					

7. El trato no es eficaz ante los problemas de los alumnos					
--	--	--	--	--	--

8. Me siento presionado por mi trabajo en la universidad					
9. Siento que influyo negativamente en las vidas de mis colegas de la universidad					
Dimensión: Despersonalización					
10. Me siento insensible ante los alumnos de la universidad					
11. Siento que el trabajo me está endureciendo anímica y inicialmente					
12. Siento que tengo poca energía en mi trabajo					
13. Me siento muy frustrado en la labor que desempeño en la universidad					
14. Me parece que trabajo demasiado en la universidad					
15. Me siento que no se puedo lograr un ambiente agradable con los alumnos					
16. No puedo comunicarme con facilidad con mis alumnos y colegas					
Dimensión: Baja realización persona					
17. Siento que no me importara lo que pasa con los estudiantes					
18. Me siento que laborar en contacto con los alumnos produce demasiado estrés					
19. Me siento impotente en crear un clima agradable en mi centro de trabajo					
20. Siento falta de estímulo después de terminar mi trabajo con los alumnos					
21. Me siento que no me estimula los trabajos realizados con los estudiantes					
22. Siento que podría conseguir muchas cosas muy valiosas en la universidad					
23. Siento que estuviera al límite máximo de mis posibilidades					
24. Siento que en la universidad cada problema emocional no es tratados adecuadamente					
25. Siento que los estudiantes pareciera que me culpan de todos sus problemas					
26. Estoy seguro que la labor que cumplo no hay calidad de trabajo					
27. Mi sueldo no cubre mi estabilidad económica					

Muchas gracias por su colaboración.

Yanacancha, Diciembre del 2016.

Anexo 2: Cuestionario 01 - B



UNIVERSIDAD NACIONAL DANIEL ALCIDES CARRIÓN ESCUELA DE POSGRADO

CUESTIONARIO DESEMPEÑO LABORAL

El propósito de este breve cuestionario es darle la oportunidad de expresar sus ideas y opiniones sobre aspectos importantes de su trabajo. No hay respuestas correctas ni incorrectas. Se pide su opinión honesta, basada en su propia experiencia.

Instrucciones

A continuación, encontrará una serie de juicios acerca de la Institución en que ud trabaja. Frente a cada una de ellos, tendrá cuatro alternativas de respuestas.

I. Datos generales

Género: Marque con una X lo que corresponde

Masculino	
Femenino	

II. Síndrome de Burnout

1. Muy de acuerdo	2. De acuerdo	3. Neutral	4. En desacuerdo	5. Muy en desacuerdo
-------------------	---------------	------------	------------------	----------------------

Variable dependiente: Desempeño laboral	1	2	3	4	5
Dimensión: Logro de metas					
28. Siento que me esfuerzo lo necesario para atender a los alumnos con calidad					
29. Siento que resuelvo con mucha facilidad conflictos que se presentan en la universidad					
30. Creo realizar funciones sin cometer errores en tiempos establecidos por la universidad					
31. Estoy preparado para anticiparme a las situaciones que se presentan durante mi permanencia en la universidad					
32. Utilizo de manera eficiente los recursos para cumplir con mis obligaciones laborales					
Dimensión: Competencias laborales					

33. El lugar donde me encuentro me permite desenvolverme mis habilidades y competencias					
34. Genero ideas y sugerencias con fines de mejorar los procedimientos y procesos del trabajo					
35. Según las instrucciones cumplo con las acciones apropiadas y propongo soluciones					
36. Siento que mi rendimiento académico es por las capacitaciones externas que llevo					
37. Todas mis actividades planifico con mucha facilidad					
38. Cumplo con responsabilidad las funciones asignadas en la universidad					
Dimensión: Rasgos personales					
39. Soy solidario con mis colegas de trabajo y superiores					
40. Mis relaciones interpersonales con mis colegas son positivas por consiguiente me integro al equipo					
41. Ejecuto relaciones eficientes y armónicas que ayuda a cumplir los objetivos					
42. Acepto críticas de los alumnos y colegas de la universidad					
43. Las relaciones laborales con mis colegas de la universidad son distantes y reservadas					
44. Creo ser prudente y proactivo buenos modales con mis colegas y estudiantes					
45. Existe buen ambiente y adecuado para el mejor desempeño laboral en la universidad					
46. Las condiciones de trabajo son agradables en la universidad					
Dimensión: Productividad					
47. Creo realizar acciones conducentes al mejoramiento laboral					
48. Estoy preocupado por racionalizar los recursos de la universidad					
49. Siento total identificación con la universidad					
50. Creo demostrar amabilidad con los alumnos y colegas de la universidad					
51. Estoy seguro que cumplo con el horario de trabajo					
52. En la universidad se controla de manera adecuada a los docentes					

Muchas gracias por su colaboración.

Yanacancha, diciembre del 2016.

Anexo 3: Matriz de consistencia

TITULO: “Síndrome de Burnout y desempeño laboral en los docentes de la Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión, 2016”

Autor: Mg. Juan Antonio RICALDI BALDEON

PROBLEMA GENERAL	OBJETIVO GENERAL	HIPÓTESIS GENERAL	VARIABLES	DIMENSIONES	Indicadores	METODOLOGÍA
¿Cómo se relaciona el síndrome de burnout sobre el desempeño laboral en los docentes de la Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión, 2016?	Relacionar la influencia del síndrome de burnout sobre el desempeño laboral en los docentes de la Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión, 2016.	El síndrome de burnout se relaciona significativamente sobre el desempeño laboral en los docentes de la Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión, 2016.	VARIABLE 1 Síndrome de Burnout.	X1 Agotamiento emocional X2 Despersonalización X3 Baja realización persona	Agotamiento emocional Cansancio laboral Incomprensión Maltrato personal Límite laboral Trato ineficiente Presión laboral Influencia negativa. Falta de sensibilidad Emoción Frustración Paranoia Ambiente agradable Comunicación fácil Poca importancia Demasiado estrés Clima agradable Falto de estímulo Interno laboral Valor Posibilidad máxima	TIPO DE INVESTIGACIÓN: Básico NIVEL DE INVESTIGACIÓN: <i>Descriptivo – correlacional</i> Enfoque: Método científico
PROBLEMA ESPECÍFICO	OBJETIVO ESPECÍFICO	HIPÓTESIS ESPECÍFICO	VARIABLES 2	DIMENSIONES		<i>Método Científico: Hipotético Deductivo</i>
Pe1. ¿Cómo se relaciona el síndrome de burnout sobre el logro de metas en los docentes de la Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión, 2016? Pe2	Oe1 Determinar el síndrome de burnout sobre el logro de metas en los docentes de la Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión, 2016. Oe2	He1 El síndrome de burnout se relaciona significativamente sobre el logro de metas en los docentes de la Universidad Nacional. He2	VARIABLE 2 Desempeño laboral	Y1. Logro de metas Y2. Competencias laborales	Empleo estimulante Entorno del empleo Éxito Trabajo en si mismo Afinidad laboral Compensación equitativa Consideración	DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN: De acuerdo al tipo de investigación pertenece a la investigación cuantitativa, y se utiliza el diseño no experimental de Corte Transeccional.

Anexo 4: Operacionalización de las variables

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensión	Indicadores	Escala de medición	Escala valorativa
V.I. Síndrome de burnout	Estado de agotamiento mental, físico y emocional producido por el involucramiento crónico en el centro de trabajo bajo situaciones emocionalmente demandantes	Son puntuaciones de carácter ordinales obtenidas en base a la tipificación de las respuestas en las dimensiones: agotamiento emocional, despersonalización, baja realización personal y productividad que se desarrolla en el instrumento que consta de 20 ítems las cuales se medirán con una escala de Likert 1 como menor puntuación y 5 como mayor puntuación	Agotamiento emocional	Agotamiento emocional	Ordinal	6. Siempre 7. Casi siempre 8. A veces 9. Casi nunca 10. Nunca
				Cansancio laboral		
				Fatiga laboral		
				Incomprensión		
				Maltrato personal		
				Límite laboral		
				Trato ineficaz		
				Presión laboral		
			Despersonalización	Falta de sensibilidad	Ordinal	
				Emoción		
				Energía		
				Frustración		
				Paranoia		
				Ambiente agradable		
			Baja realización personal	Poca importancia	Ordinal	
				Demasiado estrés		
				Clima agradable		
				Falta de estímulo		
				Interno laboral		
				Valor		
Posibilidad máxima						
Problema emocional						
Culpabilidad						
Calidad de trabajo						
Estabilidad económica						

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensión	Indicadores	Escala de medición	Escala valorativa
V.D. Desempeño laboral	El desempeño es el producto de las actividades que realiza el trabajador según su destreza acumulada y su nivel de conocimientos técnicos, con el logro de los objetivos establecidos por cada distribución de las funciones del profesional, teniendo en cuenta el intercambio social sea el adecuado para mejorar la producción. (Menéndez, 2007)	Son puntuaciones de carácter ordinal obtenidas en base a la tipificación de las respuestas en las dimensiones: logro de metas, competencias y rasgos de personalidad, productividad que se desarrolla en el instrumento que consta de 20 ítems las cuales se medirán con una escala de Likert 1 como menor puntuación y 5 como mayor puntuación	Logro de metas	Empleo estimulante	Ordinal	6. Siempre 7. Casi siempre 8. A veces 9. Casi nunca 10. Nunca
				Entorno del empleo		
				éxito		
				Trabajo en si mismo		
				Afinidad laboral		
			Competencias laborales	Compensación equitativa	Ordinal	
				Consideración laboral		
				Petición de trabajo		
				Incentivos		
				Ocasión de ascender		
				Recompensa		
			Rasgos personales	Solidaridad	Ordinal	
				Relación interpersonales		
				Relaciones armónicas		
				Críticas		
				Reservada		
				Proactivo		
				Ambiente adecuado		
				Condición de trabajo		
			Productividad	Mejoramiento laboral	Ordinal	
Racionalización						
Identificación						
Amabilidad						
Horario de trabajo						
Control adecuado						

Anexo 5: Baremo

VI. Síndrome Burnout

Estadísticos

VI. Síndrome de Burnout		
N	Válido	214
	Perdidos	0
Mínimo		45.00
Máximo		110.00
Percentiles	30	47.0000
	70	59.0000

Estadísticos

VI. Agotamiento		
N	Válido	214
	Perdidos	0
Mínimo		15.00
Máximo		39.00
Percentiles	30	16.0000
	70	17.0000

Estadísticos

VI.. Despersonalización		
N	Válido	214
	Perdidos	0
Mínimo		11.00
Máximo		27.00
Percentiles	30	12.0000
	70	20.0000

Estadísticos

VI.. Baja Realización		
N	Válido	214
	Perdidos	0
Mínimo		17.00
Máximo		44.00
Percentiles	30	19.0000
	70	22.0000

VD. Desempeño laboral

Estadísticos

VD. Desempeño Laboral		
N	Válido	214
	Perdidos	0
Mínimo		49.00
Máximo		94.00
Percentiles	30	84.0000
	70	88.0000

VD. Logro Metas

Estadísticos		
N		214
Válido		
	Perdidos	0
Mínimo		6.00
Máximo		22.00
Percentiles	30	16.0000
	70	21.0000

Estadísticos

V.D. Competencias laborales

N		
	Válido	214
	Perdidos	0
Mínimo		19.00
Máximo		21.00
Percentiles	30	19.0000
	70	20.0000

Estadísticos

V.D. Competencias laborales

VI. Rasgos Personales

N		
	Válido	214
	Perdidos	0
Mínimo		17.00
Máximo		32.00
Percentiles	30	28.0000
	70	29.0000

Estadísticos

VD.. Productividad		
N	Válido	214
	Perdidos	0
Mínimo		9.00
Máximo		27.00
Percentiles	30	22.0000
	70	24.0000

RESUMEN

	VI L	AG	DE	BR	DL	LM	CO	RP	PR
Mínimo	45	15	11	17	49	6	19	17	9
P30	47	16	12	19	84	16	19	28	22
P70	59	17	20	22	88	21	20	29	24
Máximo	110	39	27	44	94	22	21	32	27

BAREMO POR 3 NIVEL

	VI	A	D	BR	VD DL	LM	CL	RP	P
Nivel inicio	45 - 46	15 - 16	11 - 12	17 - 18	49 - 84	6 - 16	19 - 20	17 - 28	9 - 22
Nivel proceso	47 - 59	17 - 18	13 - 20	19 - 22	85 - 88	17 - 21	21 - 22	29 - 30	23 - 24
Nivel logrado	60 - 110	19 - 39	21 - 27	23 - 44	89 - 94	22 - 23	23 - 24	31 - 32	25 - 27

Anexo 6: Base de datos

Variable independiente: Síntoma de Burnout																												
Dimensión: Agotamiento laboral									Dimensión: Despersonalización							Dimensión: Baja realización personal												
v1agotam1	v1agotam2	v1agotam3	v1agotam4	v1agotam5	v1agotam6	v1agotam7	v1agotam8	v1agotam9	v1Desperso1	v1Desperso2	v1Desperso3	v1Desperso4	v1Desperso5	v1Desperso6	v1Desperso7	v1BajaRealizacion17	v1BajaRealizacion18	v1BajaRealizacion19	v1BajaRealizacion20	v1BajaRealizacion21	v1BajaRealizacion22	v1BajaRealizacion23	v1BajaRealizacion24	v1BajaRealizacion25	v1BajaRealizacion26	v1BajaRealizacion27		
2	1	2	1	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	1	2	2	2	4	2	1	2	1	1		
2	1	2	1	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	1	2	2	2	4	1	1	2	1	1	
2	1	2	1	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	1	2	2	2	4	1	1	2	1	1	
2	1	2	1	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	1	2	2	2	4	1	1	2	1	1	
2	1	2	1	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	1	2	2	2	4	1	1	2	1	1	
2	1	2	1	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	1	2	2	2	4	1	1	2	1	1	
2	1	2	1	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	1	2	2	2	4	1	1	2	1	1	
2	1	2	1	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	1	2	2	2	1	2	2	4	1	1	1	1	1	1	
2	1	2	2	2	3	2	2	1	2	2	2	1	1	3	1	2	1	1	1	2	5	1	1	1	1	1	1	
2	2	1	2	2	3	2	2	1	3	2	2	1	1	3	1	2	2	1	1	2	5	1	1	1	2	1	1	
1	2	1	2	3	3	1	1	1	3	2	2	1	1	3	1	1	2	1	1	1	5	2	2	1	2	1	1	
1	2	1	2	3	3	1	1	1	3	2	2	1	1	3	1	1	2	1	1	1	5	2	2	1	2	1	1	
1	2	1	3	3	3	1	1	1	3	2	2	1	1	3	4	1	2	1	1	1	3	2	2	1	2	1	1	
1	2	1	3	3	3	1	1	1	3	2	3	3	1	3	4	1	2	1	1	1	3	2	2	1	2	2	2	
1	3	3	3	3	3	1	1	1	4	3	3	3	4	3	4	1	2	1	3	3	3	3	3	2	1	3	2	2
3	3	3	3	3	1	1	3	3	4	3	3	3	4	1	4	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	2	2
3	3	3	3	4	1	3	3	3	4	3	3	3	4	1	3	3	3	3	3	3	2	3	4	3	3	3	2	2
3	4	4	3	4	1	3	3	3	4	3	3	4	5	1	3	3	3	3	3	3	2	3	4	3	3	3	2	2
4	4	4	4	4	1	4	3	4	5	5	3	4	5	1	3	3	5	3	3	4	2	4	4	3	4	4	4	4
4	5	5	4	5	4	4	4	4	5	5	5	4	3	4	1	4	5	4	4	4	2	4	5	4	4	4	4	4
2	1	2	1	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	1	2	2	2	4	2	1	2	1	1	1	1

2	1	2	1	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	1	2	2	2	4	1	1	2	1	1	
2	1	2	1	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	1	2	2	2	4	1	1	2	1	1	
2	1	2	1	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	1	2	2	2	4	1	1	2	1	1	
2	1	2	1	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	1	2	2	2	4	1	1	2	1	1	
2	1	2	1	2	2	2	2	2	2	1	1	2	1	2	2	2	1	2	1	2	4	1	1	2	1	1	
2	1	2	1	2	2	2	2	2	2	1	2	2	1	2	2	2	1	2	1	2	4	1	1	1	1	1	
2	1	2	2	2	3	2	2	1	2	2	2	1	1	3	1	2	1	1	1	2	5	1	1	1	1	1	
2	2	1	2	2	3	2	2	1	3	2	2	1	1	3	1	2	2	1	1	2	5	1	1	1	2	1	
1	2	1	2	3	3	1	1	1	3	2	2	1	1	3	1	1	2	1	1	1	5	2	2	1	2	1	
1	2	1	2	3	3	1	1	1	3	2	2	1	1	3	1	1	2	1	1	1	5	2	2	1	2	1	
1	2	1	3	3	3	1	1	1	3	2	2	1	1	3	4	1	2	1	1	1	3	2	2	1	2	1	
1	2	1	3	3	3	1	1	1	3	2	3	3	1	3	4	1	2	1	1	1	3	2	2	1	2	2	
1	3	3	3	3	3	1	1	1	1	4	3	3	3	4	3	4	1	2	1	3	3	3	3	2	1	3	2
3	3	3	3	3	3	1	1	3	3	4	3	3	3	4	1	4	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	2
3	3	3	3	4	1	3	3	3	4	3	3	3	4	1	3	3	3	3	3	3	3	2	3	4	3	3	2
3	4	4	3	4	1	3	3	3	4	3	3	4	5	1	3	3	3	3	3	3	2	3	4	3	3	2	
4	4	4	4	4	1	4	3	4	5	5	3	4	5	1	3	3	5	3	3	4	2	4	4	3	4	4	
4	5	5	4	5	4	4	4	4	5	5	5	4	3	4	1	4	5	4	4	4	2	4	5	4	4	4	
2	1	2	1	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	1	2	2	2	4	2	1	2	1	1	
2	1	2	1	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	1	2	2	2	4	1	1	2	1	1	
2	1	2	1	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	1	2	2	2	4	1	1	2	1	1	
2	1	2	1	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	1	2	2	2	4	1	1	2	1	1	
2	1	2	1	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	1	2	2	2	4	1	1	2	1	1	
2	1	2	1	2	2	2	2	2	2	1	1	2	1	2	2	2	1	2	1	2	4	1	1	1	1	1	
2	1	2	1	2	2	2	2	2	2	1	2	2	1	2	2	2	1	2	1	2	4	1	1	1	1	1	
2	1	2	2	2	3	2	2	1	2	2	2	1	1	3	1	2	1	1	1	2	5	1	1	1	1	1	
2	2	1	2	2	3	2	2	1	3	2	2	1	1	3	1	2	2	1	1	2	5	1	1	1	2	1	
1	2	1	2	3	3	1	1	1	3	2	2	1	1	3	1	1	2	1	1	1	5	2	2	1	2	1	

1	2	1	2	3	3	1	1	1	3	2	2	1	1	3	1	1	2	1	1	1	5	2	2	1	2	1
1	2	1	3	3	3	1	1	1	3	2	2	1	1	3	4	1	2	1	1	1	3	2	2	1	2	1
1	2	1	3	3	3	1	1	1	3	2	3	3	1	3	4	1	2	1	1	1	3	2	2	1	2	2
1	3	3	3	3	1	1	1	1	4	3	3	3	4	3	4	1	2	1	3	3	3	3	2	1	3	2
3	3	3	3	3	1	1	3	3	4	3	3	3	4	1	4	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	2
3	3	3	3	4	1	3	3	3	4	3	3	3	4	1	3	3	3	3	3	3	2	3	4	3	3	2
3	4	4	3	4	1	3	3	3	4	3	3	4	5	1	3	3	3	3	3	3	2	3	4	3	3	2
4	4	4	4	4	1	4	3	4	5	5	3	4	5	1	3	3	5	3	3	4	2	4	4	3	4	4
4	5	5	4	5	4	4	4	4	5	5	5	4	3	4	1	4	5	4	4	4	2	4	5	4	4	4
2	1	2	1	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	1	2	2	2	4	2	1	2	1	1
2	1	2	1	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	1	2	2	2	4	1	1	2	1	1
2	1	2	1	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	1	2	2	2	4	1	1	2	1	1
2	1	2	1	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	1	2	2	2	4	1	1	2	1	1
2	1	2	1	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	1	2	2	2	4	1	1	2	1	1
2	1	2	1	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	1	2	2	2	4	1	1	2	1	1
2	1	2	1	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	1	2	1	2	4	1	1	1	1	1
2	1	2	2	2	3	2	2	1	2	2	2	1	1	3	1	2	1	1	1	2	5	1	1	1	1	1
2	2	1	2	2	3	2	2	1	3	2	2	1	1	3	1	2	2	1	1	2	5	1	1	1	2	1
1	2	1	2	3	3	1	1	1	3	2	2	1	1	3	1	1	2	1	1	1	5	2	2	1	2	1
1	2	1	3	3	3	1	1	1	3	2	2	1	1	3	4	1	2	1	1	1	3	2	2	1	2	1
1	2	1	3	3	3	1	1	1	3	2	3	3	1	3	4	1	2	1	1	1	3	2	2	1	2	2
1	3	3	3	3	1	1	1	1	4	3	3	3	4	3	4	1	2	1	3	3	3	3	2	1	3	2
3	3	3	3	3	1	1	3	3	4	3	3	3	4	1	4	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	2
3	3	3	3	4	1	3	3	3	4	3	3	3	4	1	3	3	3	3	3	3	2	3	4	3	3	2
3	4	4	3	4	1	3	3	3	4	3	3	4	5	1	3	3	3	3	3	3	2	3	4	3	3	2
4	4	4	4	4	1	4	3	4	5	5	3	4	5	1	3	3	5	3	3	4	2	4	4	3	4	4
4	5	5	4	5	4	4	4	4	5	5	5	4	3	4	1	4	5	4	4	4	2	4	5	4	4	4
2	1	2	1	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	1	2	2	2	4	2	1	2	1	1

2	1	2	1	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	1	2	2	2	4	1	1	2	1	1	
2	1	2	1	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	1	2	2	2	4	1	1	2	1	1	
2	1	2	1	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	1	2	2	2	4	1	1	2	1	1	
2	1	2	1	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	1	2	2	2	4	1	1	2	1	1	
2	1	2	1	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	1	2	2	2	4	1	1	2	1	1	
2	1	2	1	2	2	2	2	2	2	1	1	2	1	2	2	2	1	2	1	2	4	1	1	2	1	1	
2	1	2	1	2	2	2	2	2	2	1	2	2	1	2	2	2	1	2	1	2	4	1	1	1	1	1	
2	1	2	2	2	3	2	2	1	2	2	2	1	1	3	1	2	1	1	1	2	5	1	1	1	1	1	
2	2	1	2	2	3	2	2	1	3	2	2	1	1	3	1	2	2	1	1	2	5	1	1	1	2	1	
1	2	1	2	3	3	1	1	1	3	2	2	1	1	3	1	1	2	1	1	1	5	2	2	1	2	1	
1	2	1	2	3	3	1	1	1	3	2	2	1	1	3	1	1	2	1	1	1	5	2	2	1	2	1	
1	2	1	3	3	3	1	1	1	3	2	2	1	1	3	4	1	2	1	1	1	3	2	2	1	2	1	
1	2	1	3	3	3	1	1	1	3	2	3	3	1	3	4	1	2	1	1	1	3	2	2	1	2	2	
1	3	3	3	3	3	1	1	1	1	4	3	3	3	4	3	4	1	2	1	3	3	3	3	2	1	3	2
3	3	3	3	3	3	1	1	3	3	4	3	3	3	4	1	4	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	2
3	3	3	3	4	1	3	3	3	4	3	3	3	4	1	3	3	3	3	3	3	3	2	3	4	3	3	2
3	4	4	3	4	1	3	3	3	4	3	3	4	5	1	3	3	3	3	3	3	3	2	3	4	3	3	2
4	4	4	4	4	1	4	3	4	5	5	3	4	5	1	3	3	5	3	3	4	2	4	4	3	4	4	4
4	5	5	4	5	4	4	4	4	5	5	5	4	3	4	1	4	5	4	4	4	2	4	5	4	4	4	4
2	1	2	1	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	1	2	2	2	4	2	1	2	1	1
2	1	2	1	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	1	2	2	2	4	1	1	2	1	1
2	1	2	1	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	1	2	2	2	4	1	1	2	1	1
2	1	2	1	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	1	2	2	2	4	1	1	2	1	1
2	1	2	1	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	1	2	2	2	4	1	1	2	1	1
2	1	2	1	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	1	2	2	2	1	2	1	2	4	1	1	1	1	1
2	1	2	1	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	1	2	2	2	1	2	1	2	4	1	1	1	1	1
2	1	2	2	2	3	2	2	1	2	2	2	1	1	3	1	2	1	1	1	2	5	1	1	1	1	1	1
2	2	1	2	2	3	2	2	1	3	2	2	1	1	3	1	2	2	1	1	2	5	1	1	1	2	1	1
1	2	1	2	3	3	1	1	1	3	2	2	1	1	3	1	1	2	1	1	1	5	2	2	1	2	1	1

1	2	1	2	3	3	1	1	1	3	2	2	1	1	3	1	1	2	1	1	1	5	2	2	1	2	1
1	2	1	3	3	3	1	1	1	3	2	2	1	1	3	4	1	2	1	1	1	3	2	2	1	2	1
1	2	1	3	3	3	1	1	1	3	2	3	3	1	3	4	1	2	1	1	1	3	2	2	1	2	2
1	3	3	3	3	1	1	1	1	4	3	3	3	4	3	4	1	2	1	3	3	3	3	2	1	3	2
3	3	3	3	3	1	1	3	3	4	3	3	3	4	1	4	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	2
3	3	3	3	4	1	3	3	3	4	3	3	3	4	1	3	3	3	3	3	3	2	3	4	3	3	2
3	4	4	3	4	1	3	3	3	4	3	3	4	5	1	3	3	3	3	3	3	2	3	4	3	3	2
4	4	4	4	4	1	4	3	4	5	5	3	4	5	1	3	3	5	3	3	4	2	4	4	3	4	4
4	5	5	4	5	4	4	4	4	5	5	5	4	3	4	1	4	5	4	4	4	2	4	5	4	4	4
2	1	2	1	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	1	2	2	2	4	2	1	2	1	1
2	1	2	1	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	1	2	2	2	4	1	1	2	1	1
2	1	2	1	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	1	2	2	2	4	1	1	2	1	1
2	1	2	1	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	1	2	2	2	4	1	1	2	1	1
2	1	2	1	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	1	2	2	2	4	1	1	2	1	1
2	1	2	1	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	1	2	1	2	4	1	1	1	1	1
2	1	2	1	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	1	2	1	2	4	1	1	1	1	1
2	1	2	2	2	3	2	2	1	2	2	2	1	1	3	1	2	1	1	1	2	5	1	1	1	1	1
2	2	1	2	2	3	2	2	1	3	2	2	1	1	3	1	2	2	1	1	2	5	1	1	1	2	1
1	2	1	2	3	3	1	1	1	3	2	2	1	1	3	1	1	2	1	1	1	5	2	2	1	2	1
1	2	1	3	3	3	1	1	1	3	2	2	1	1	3	4	1	2	1	1	1	3	2	2	1	2	1
1	2	1	3	3	3	1	1	1	3	2	3	3	1	3	4	1	2	1	1	1	3	2	2	1	2	2
1	3	3	3	3	1	1	1	1	4	3	3	3	4	3	4	1	2	1	3	3	3	3	2	1	3	2
3	3	3	3	3	1	1	3	3	4	3	3	3	4	1	4	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	2
3	3	3	3	4	1	3	3	3	4	3	3	3	4	1	3	3	3	3	3	3	2	3	4	3	3	2

3	4	4	3	4	1	3	3	3	4	3	3	4	5	1	3	3	3	3	3	3	2	3	4	3	3	2
4	4	4	4	4	1	4	3	4	5	5	3	4	5	1	3	3	5	3	3	4	2	4	4	3	4	4
4	5	5	4	5	4	4	4	4	5	5	5	4	3	4	1	4	5	4	4	4	2	4	5	4	4	4

2	1	2	1	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	1	2	2	2	4	2	1	2	1	1
2	1	2	1	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	1	2	2	2	4	1	1	2	1	1
2	1	2	1	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	1	2	2	2	4	1	1	2	1	1
2	1	2	1	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	1	2	2	2	4	1	1	2	1	1
2	1	2	1	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	1	2	2	2	4	1	1	2	1	1
2	1	2	1	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	1	2	2	2	4	1	1	2	1	1
2	1	2	1	2	2	2	2	2	2	1	1	2	1	2	2	2	1	2	1	2	4	1	1	2	1	1
2	1	2	1	2	2	2	2	2	2	1	2	2	1	2	2	2	1	2	1	2	4	1	1	1	1	1
2	1	2	2	2	3	2	2	1	2	2	2	1	1	3	1	2	1	1	1	2	5	1	1	1	1	1
2	2	1	2	2	3	2	2	1	3	2	2	1	1	3	1	2	2	1	1	2	5	1	1	1	2	1
1	2	1	2	3	3	1	1	1	3	2	2	1	1	3	1	1	2	1	1	1	5	2	2	1	2	1
1	2	1	2	3	3	1	1	1	3	2	2	1	1	3	1	1	2	1	1	1	5	2	2	1	2	1
1	2	1	3	3	3	1	1	1	3	2	2	1	1	3	4	1	2	1	1	1	3	2	2	1	2	1
1	2	1	3	3	3	1	1	1	3	2	3	3	1	3	4	1	2	1	1	1	3	2	2	1	2	2
1	3	3	3	3	1	1	1	1	4	3	3	3	4	3	4	1	2	1	3	3	3	3	2	1	3	2
3	3	3	3	3	1	1	3	3	4	3	3	3	4	1	4	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	2
3	3	3	3	4	1	3	3	3	4	3	3	3	4	1	3	3	3	3	3	3	2	3	4	3	3	2
3	4	4	3	4	1	3	3	3	4	3	3	4	5	1	3	3	3	3	3	3	2	3	4	3	3	2
4	4	4	4	4	1	4	3	4	5	5	3	4	5	1	3	3	5	3	3	4	2	4	4	3	4	4
4	5	5	4	5	4	4	4	4	5	5	5	4	3	4	1	4	5	4	4	4	2	4	5	4	4	4
2	1	2	1	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	1	2	2	2	4	2	1	2	1	1
2	1	2	1	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	1	2	2	2	4	1	1	2	1	1
2	1	2	1	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	1	2	2	2	4	1	1	2	1	1
2	1	2	1	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	1	2	2	2	4	1	1	2	1	1
2	1	2	1	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	1	2	2	2	4	1	1	2	1	1

2	1	2	1	2	2	2	2	2	2	1	1	2	1	2	2	2	1	2	1	2	4	1	1	2	1	1
2	1	2	1	2	2	2	2	2	2	1	2	2	1	2	2	2	1	2	1	2	4	1	1	1	1	1
2	1	2	2	2	3	2	2	1	2	2	2	1	1	3	1	2	1	1	1	2	5	1	1	1	1	1
2	2	1	2	2	3	2	2	1	3	2	2	1	1	3	1	2	2	1	1	2	5	1	1	1	2	1

1	2	1	2	3	3	1	1	1	3	2	2	1	1	3	1	1	2	1	1	1	5	2	2	1	2	1
1	2	1	2	3	3	1	1	1	3	2	2	1	1	3	1	1	2	1	1	1	5	2	2	1	2	1
1	2	1	3	3	3	1	1	1	3	2	2	1	1	3	4	1	2	1	1	1	3	2	2	1	2	1
1	2	1	3	3	3	1	1	1	3	2	3	3	1	3	4	1	2	1	1	1	3	2	2	1	2	2
1	3	3	3	3	1	1	1	1	4	3	3	3	4	3	4	1	2	1	3	3	3	3	2	1	3	2
3	3	3	3	3	1	1	3	3	4	3	3	3	4	1	4	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	2
3	3	3	3	4	1	3	3	3	4	3	3	3	4	1	3	3	3	3	3	3	2	3	4	3	3	2
3	4	4	3	4	1	3	3	3	4	3	3	4	5	1	3	3	3	3	3	3	2	3	4	3	3	2
4	4	4	4	4	1	4	3	4	5	5	3	4	5	1	3	3	5	3	3	4	2	4	4	3	4	4
4	5	5	4	5	4	4	4	4	5	5	5	4	3	4	1	4	5	4	4	4	2	4	5	4	4	4
2	1	2	1	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	1	2	2	2	4	2	1	2	1	1
2	1	2	1	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	1	2	2	2	4	1	1	2	1	1
2	1	2	1	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	1	2	2	2	4	1	1	2	1	1
2	1	2	1	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	1	2	2	2	4	1	1	2	1	1
2	1	2	1	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	1	2	2	2	4	1	1	2	1	1
2	1	2	1	2	2	2	2	2	2	1	2	2	1	2	2	2	1	2	1	2	4	1	1	1	1	1
2	1	2	2	2	3	2	2	1	2	2	2	1	1	3	1	2	1	1	1	2	5	1	1	1	1	1
2	2	1	2	2	3	2	2	1	3	2	2	1	1	3	1	2	2	1	1	2	5	1	1	1	2	1
1	2	1	2	3	3	1	1	1	3	2	2	1	1	3	1	1	2	1	1	1	5	2	2	1	2	1
1	2	1	2	3	3	1	1	1	3	2	2	1	1	3	1	1	2	1	1	1	5	2	2	1	2	1
1	2	1	3	3	3	1	1	1	3	2	2	1	1	3	4	1	2	1	1	1	3	2	2	1	2	1
1	2	1	3	3	3	1	1	1	3	2	3	3	1	3	4	1	2	1	1	1	3	2	2	1	2	2
1	3	3	3	3	1	1	1	1	4	3	3	3	4	3	4	1	2	1	3	3	3	3	2	1	3	2
3	3	3	3	3	1	1	3	3	4	3	3	3	4	1	4	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	2
3	3	3	3	4	1	3	3	3	4	3	3	3	4	1	3	3	3	3	3	3	2	3	4	3	3	2
3	4	4	3	4	1	3	3	3	4	3	3	4	5	1	3	3	3	3	3	3	2	3	4	3	3	2
2	1	2	1	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	1	2	2	2	4	1	1	2	1	1
2	1	2	1	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	1	2	2	2	4	1	1	2	1	1

2	1	2	1	2	2	2	2	2	2	1	1	2	1	2	2	2	1	2	1	2	4	1	1	2	1	1
2	1	2	1	2	2	2	2	2	2	1	2	2	1	2	2	2	1	2	1	2	4	1	1	1	1	1
2	1	2	2	2	3	2	2	1	2	2	2	1	1	3	1	2	1	1	1	2	5	1	1	1	1	1
2	2	1	2	2	3	2	2	1	3	2	2	1	1	3	1	2	2	1	1	2	5	1	1	1	2	1
1	2	1	2	3	3	1	1	1	3	2	2	1	1	3	1	1	2	1	1	1	5	2	2	1	2	1
1	2	1	2	3	3	1	1	1	3	2	2	1	1	3	1	1	2	1	1	1	5	2	2	1	2	1
1	2	1	3	3	3	1	1	1	3	2	2	1	1	3	4	1	2	1	1	1	3	2	2	1	2	1
1	2	1	3	3	3	1	1	1	3	2	3	3	1	3	4	1	2	1	1	1	3	2	2	1	2	2
1	3	3	3	3	1	1	1	1	4	3	3	3	4	3	4	1	2	1	3	3	3	3	2	1	3	2
3	3	3	3	3	1	1	3	3	4	3	3	3	4	1	4	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	2
3	3	3	3	4	1	3	3	3	4	3	3	3	4	1	3	3	3	3	3	3	2	3	4	3	3	2
3	4	4	3	4	1	3	3	3	4	3	3	4	5	1	3	3	3	3	3	3	2	3	4	3	3	2
4	4	4	4	4	1	4	3	4	5	5	3	4	5	1	3	3	5	3	3	4	2	4	4	3	4	4
4	5	5	4	5	4	4	4	4	5	5	5	4	3	4	1	4	5	4	4	4	2	4	5	4	4	4

Variable dependiente: Desempeño laboral																									
Dimensión: Logro de metas					Dimensión: Competencias						Dimensión: Rasgos personales								Dimensión: Productividad						

v2Log ro.m	v2Log ro.m	v2Log ro.m	v2Log ro.m	v2Log ro.m	v2Co mpete	v2Co mpete	v2Co mpete	v2Co mpete	v2Co mpete	v2Co mpete	v2Ras gos.pe	v2Pro ductiv	v2Pro ducti	v2Pro ducti	v2Pro ducti	v2Pro ducti	v2Pro ducti							
4	4	5	3	5	4	3	4	2	4	2	4	1	4	5	1	4	5	4	5	2	4	4	4	5
4	4	5	3	5	4	3	4	2	4	2	4	1	4	5	1	4	5	4	5	2	4	4	4	5
4	4	5	3	5	4	3	4	2	4	2	4	1	4	5	1	4	5	4	5	2	4	4	4	5
4	4	5	3	5	4	3	4	2	4	2	4	1	4	5	1	4	5	4	5	2	4	4	4	5
4	4	5	3	5	4	3	4	2	4	2	4	1	4	5	1	4	5	4	5	2	4	4	4	5
4	4	5	3	5	4	3	4	2	4	2	4	1	4	5	1	4	5	4	5	2	4	4	4	5
4	4	5	3	5	4	3	4	2	4	2	4	1	4	5	1	4	5	4	5	2	4	4	4	5
4	4	5	3	5	4	3	4	2	4	2	4	1	4	5	1	4	5	4	4	1	4	5	4	5
4	5	4	3	4	4	2	5	1	5	2	5	1	4	5	1	4	4	4	4	1	4	5	4	5
5	5	4	4	4	5	2	5	1	5	2	5	2	5	4	2	5	4	5	4	1	5	5	5	5
5	5	4	4	4	5	2	5	1	5	1	5	2	5	4	2	5	4	5	4	1	5	5	5	4
5	5	4	4	4	5	2	5	1	5	1	5	2	5	4	2	5	4	5	4	1	5	5	5	4
5	5	4	4	4	5	2	5	1	5	1	2	2	5	4	2	5	4	5	4	4	5	5	5	4
2	3	3	4	4	5	4	3	3	5	1	2	2	5	4	2	5	4	5	4	4	5	3	5	4
2	3	3	5	3	5	4	3	3	5	1	2	2	5	4	2	5	4	5	2	4	5	3	3	4
2	3	3	5	3	3	4	3	3	3	4	2	2	5	2	3	2	3	5	2	4	2	3	3	4
2	3	3	5	3	3	4	3	4	3	4	2	2	3	2	3	2	3	3	2	4	2	3	3	3
2	3	2	2	2	3	4	2	4	3	4	2	3	3	2	3	2	1	3	2	4	2	2	2	3
1	2	2	2	2	3	4	2	4	2	4	1	3	3	3	4	1	1	3	1	4	1	2	2	3
1	2	1	1	1	2	5	1	4	2	5	1	4	1	2	4	1	2	2	1	4	1	1	1	1
4	4	5	3	5	4	3	4	2	4	2	4	1	4	5	1	4	5	4	5	2	4	4	4	5
4	4	5	3	5	4	3	4	2	4	2	4	1	4	5	1	4	5	4	5	2	4	4	4	5

4	4	5	3	5	4	3	4	2	4	2	4	1	4	5	1	4	5	4	5	2	4	4	4	5
4	4	5	3	5	4	3	4	2	4	2	4	1	4	5	1	4	5	4	5	2	4	4	4	5
4	4	5	3	5	4	3	4	2	4	2	4	1	4	5	1	4	5	4	5	2	4	4	4	5
4	4	5	3	5	4	3	4	2	4	2	4	1	4	5	1	4	5	4	5	2	4	4	4	5
4	4	5	3	5	4	3	4	2	4	2	4	1	4	5	1	4	5	4	4	1	4	5	4	5
4	5	4	3	4	4	2	5	1	5	2	5	1	4	5	1	4	4	4	4	1	4	5	4	5
5	5	4	4	4	5	2	5	1	5	2	5	2	5	4	2	5	4	5	4	1	5	5	5	5
5	5	4	4	4	5	2	5	1	5	1	5	2	5	4	2	5	4	5	4	1	5	5	5	4
5	5	4	4	4	5	2	5	1	5	1	2	2	5	4	2	5	4	5	4	4	5	5	5	4
2	3	3	4	4	5	4	3	3	5	1	2	2	5	4	2	5	4	5	4	4	5	3	5	4
2	3	3	5	3	5	4	3	3	5	1	2	2	5	4	2	5	4	5	2	4	5	3	3	4
2	3	3	5	3	3	4	3	3	3	4	2	2	5	2	3	2	3	5	2	4	2	3	3	4
2	3	3	5	3	3	4	3	4	3	4	2	2	3	2	3	2	3	3	2	4	2	3	3	3
2	3	2	2	2	3	4	2	4	3	4	2	3	3	2	3	2	1	3	2	4	2	2	2	3
1	2	2	2	2	3	4	2	4	2	4	1	3	3	3	4	1	1	3	1	4	1	2	2	3
1	2	1	1	1	2	5	1	4	2	5	1	4	1	2	4	1	2	2	1	4	1	1	1	1
4	4	5	3	5	4	3	4	2	4	2	4	1	4	5	1	4	5	4	5	2	4	4	4	5
4	4	5	3	5	4	3	4	2	4	2	4	1	4	5	1	4	5	4	5	2	4	4	4	5
4	4	5	3	5	4	3	4	2	4	2	4	1	4	5	1	4	5	4	5	2	4	4	4	5
4	4	5	3	5	4	3	4	2	4	2	4	1	4	5	1	4	5	4	5	2	4	4	4	5
4	4	5	3	5	4	3	4	2	4	2	4	1	4	5	1	4	5	4	5	2	4	4	4	5
4	4	5	3	5	4	3	4	2	4	2	4	1	4	5	1	4	5	4	5	2	4	4	4	5
4	4	5	3	5	4	3	4	2	4	2	4	1	4	5	1	4	5	4	4	1	4	5	4	5
4	5	4	3	4	4	2	5	1	5	2	5	1	4	5	1	4	4	4	4	1	4	5	4	5
5	5	4	4	4	5	2	5	1	5	2	5	2	5	4	2	5	4	5	4	1	5	5	5	5
5	5	4	4	4	5	2	5	1	5	1	5	2	5	4	2	5	4	5	4	1	5	5	5	4
5	5	4	4	4	5	2	5	1	5	1	5	2	5	4	2	5	4	5	4	1	5	5	5	4

5	5	4	4	4	5	2	5	1	5	1	2	2	5	4	2	5	4	5	4	4	5	5	5	4
2	3	3	4	4	5	4	3	3	5	1	2	2	5	4	2	5	4	5	4	4	5	3	5	4
2	3	3	5	3	5	4	3	3	5	1	2	2	5	4	2	5	4	5	2	4	5	3	3	4
2	3	3	5	3	3	4	3	3	3	4	2	2	5	2	3	2	3	5	2	4	2	3	3	4
2	3	3	5	3	3	4	3	4	3	4	2	2	3	2	3	2	3	3	2	4	2	3	3	3
2	3	2	2	2	3	4	2	4	3	4	2	3	3	2	3	2	1	3	2	4	2	2	2	3
1	2	2	2	2	3	4	2	4	2	4	1	3	3	3	4	1	1	3	1	4	1	2	2	3
1	2	1	1	1	2	5	1	4	2	5	1	4	1	2	4	1	2	2	1	4	1	1	1	1
4	4	5	3	5	4	3	4	2	4	2	4	1	4	5	1	4	5	4	5	2	4	4	4	5
4	4	5	3	5	4	3	4	2	4	2	4	1	4	5	1	4	5	4	5	2	4	4	4	5
4	4	5	3	5	4	3	4	2	4	2	4	1	4	5	1	4	5	4	5	2	4	4	4	5
4	4	5	3	5	4	3	4	2	4	2	4	1	4	5	1	4	5	4	5	2	4	4	4	5
4	4	5	3	5	4	3	4	2	4	2	4	1	4	5	1	4	5	4	5	2	4	4	4	5
4	4	5	3	5	4	3	4	2	4	2	4	1	4	5	1	4	5	4	4	1	4	5	4	5
4	4	5	3	5	4	3	4	2	4	2	4	1	4	5	1	4	5	4	4	1	4	5	4	5
4	4	5	3	5	4	3	4	2	4	2	4	1	4	5	1	4	5	4	4	1	4	5	4	5
4	4	5	3	5	4	3	4	2	4	2	4	1	4	5	1	4	5	4	4	1	4	5	4	5
4	4	5	3	5	4	3	4	2	4	2	4	1	4	5	1	4	5	4	4	1	4	5	4	5
4	4	5	3	5	4	3	4	2	4	2	4	1	4	5	1	4	5	4	4	1	4	5	4	5
4	4	5	3	5	4	3	4	2	4	2	4	1	4	5	1	4	5	4	4	1	4	5	4	5
5	5	4	4	4	5	2	5	1	5	2	5	2	5	4	2	5	4	5	4	1	5	5	5	5
5	5	4	4	4	5	2	5	1	5	1	5	2	5	4	2	5	4	5	4	1	5	5	5	4
5	5	4	4	4	5	2	5	1	5	1	5	2	5	4	2	5	4	5	4	1	5	5	5	4
5	5	4	4	4	5	2	5	1	5	1	2	2	5	4	2	5	4	5	4	4	5	5	5	4
2	3	3	4	4	5	4	3	3	5	1	2	2	5	4	2	5	4	5	4	4	5	3	5	4
2	3	3	5	3	5	4	3	3	5	1	2	2	5	4	2	5	4	5	2	4	5	3	3	4
2	3	3	5	3	3	4	3	3	3	4	2	2	5	2	3	2	3	5	2	4	2	3	3	4
2	3	3	5	3	3	4	3	4	3	4	2	2	3	2	3	2	3	3	2	4	2	3	3	3
2	3	2	2	2	3	4	2	4	3	4	2	3	3	2	3	2	1	3	2	4	2	2	2	3
1	2	2	2	2	3	4	2	4	2	4	1	3	3	3	4	1	1	3	1	4	1	2	2	3
1	2	1	1	1	2	5	1	4	2	5	1	4	1	2	4	1	2	2	1	4	1	1	1	1
4	4	5	3	5	4	3	4	2	4	2	4	1	4	5	1	4	5	4	5	2	4	4	4	5
4	4	5	3	5	4	3	4	2	4	2	4	1	4	5	1	4	5	4	5	2	4	4	4	5

4	4	5	3	5	4	3	4	2	4	2	4	1	4	5	1	4	5	4	5	2	4	4	4	5
4	4	5	3	5	4	3	4	2	4	2	4	1	4	5	1	4	5	4	5	2	4	4	4	5
4	4	5	3	5	4	3	4	2	4	2	4	1	4	5	1	4	5	4	5	2	4	4	4	5
4	4	5	3	5	4	3	4	2	4	2	4	1	4	5	1	4	5	4	4	1	4	5	4	5
4	5	4	3	4	4	2	5	1	5	2	5	1	4	5	1	4	4	4	4	1	4	5	4	5
5	5	4	4	4	5	2	5	1	5	2	5	2	5	4	2	5	4	5	4	1	5	5	5	5
5	5	4	4	4	5	2	5	1	5	1	5	2	5	4	2	5	4	5	4	1	5	5	5	4
5	5	4	4	4	5	2	5	1	5	1	5	2	5	4	2	5	4	5	4	1	5	5	5	4
5	5	4	4	4	5	2	5	1	5	1	2	2	5	4	2	5	4	5	4	4	5	5	5	4
2	3	3	4	4	5	4	3	3	5	1	2	2	5	4	2	5	4	5	4	4	5	3	5	4
2	3	3	5	3	5	4	3	3	5	1	2	2	5	4	2	5	4	5	2	4	5	3	3	4
2	3	3	5	3	3	4	3	3	3	4	2	2	5	2	3	2	3	5	2	4	2	3	3	4
2	3	3	5	3	3	4	3	4	3	4	2	2	3	2	3	2	3	3	2	4	2	3	3	3
2	3	2	2	2	3	4	2	4	3	4	2	3	3	2	3	2	1	3	2	4	2	2	2	3
1	2	2	2	2	3	4	2	4	2	4	1	3	3	3	4	1	1	3	1	4	1	2	2	3
1	2	1	1	1	2	5	1	4	2	5	1	4	1	2	4	1	2	2	1	4	1	1	1	1
4	4	5	3	5	4	3	4	2	4	2	4	1	4	5	1	4	5	4	5	2	4	4	4	5
4	4	5	3	5	4	3	4	2	4	2	4	1	4	5	1	4	5	4	5	2	4	4	4	5
4	4	5	3	5	4	3	4	2	4	2	4	1	4	5	1	4	5	4	5	2	4	4	4	5
4	4	5	3	5	4	3	4	2	4	2	4	1	4	5	1	4	5	4	5	2	4	4	4	5
4	4	5	3	5	4	3	4	2	4	2	4	1	4	5	1	4	5	4	5	2	4	4	4	5
4	4	5	3	5	4	3	4	2	4	2	4	1	4	5	1	4	5	4	5	2	4	4	4	5
4	4	5	3	5	4	3	4	2	4	2	4	1	4	5	1	4	5	4	4	1	4	5	4	5
4	5	4	3	4	4	2	5	1	5	2	5	1	4	5	1	4	4	4	4	1	4	5	4	5
5	5	4	4	4	5	2	5	1	5	2	5	2	5	4	2	5	4	5	4	1	5	5	5	5
5	5	4	4	4	5	2	5	1	5	1	5	2	5	4	2	5	4	5	4	1	5	5	5	4
5	5	4	4	4	5	2	5	1	5	1	5	2	5	4	2	5	4	5	4	1	5	5	5	4

5	5	4	4	4	5	2	5	1	5	1	2	2	5	4	2	5	4	5	4	4	5	5	5	4
2	3	3	4	4	5	4	3	3	5	1	2	2	5	4	2	5	4	5	4	4	5	3	5	4
2	3	3	5	3	5	4	3	3	5	1	2	2	5	4	2	5	4	5	2	4	5	3	3	4
2	3	3	5	3	3	4	3	3	3	4	2	2	5	2	3	2	3	5	2	4	2	3	3	4
2	3	3	5	3	3	4	3	4	3	4	2	2	3	2	3	2	3	3	2	4	2	3	3	3
2	3	2	2	2	3	4	2	4	3	4	2	3	3	2	3	2	1	3	2	4	2	2	2	3
1	2	2	2	2	3	4	2	4	2	4	1	3	3	3	4	1	1	3	1	4	1	2	2	3
1	2	1	1	1	2	5	1	4	2	5	1	4	1	2	4	1	2	2	1	4	1	1	1	1
4	4	5	3	5	4	3	4	2	4	2	4	1	4	5	1	4	5	4	5	2	4	4	4	5
4	4	5	3	5	4	3	4	2	4	2	4	1	4	5	1	4	5	4	5	2	4	4	4	5
4	4	5	3	5	4	3	4	2	4	2	4	1	4	5	1	4	5	4	5	2	4	4	4	5
4	4	5	3	5	4	3	4	2	4	2	4	1	4	5	1	4	5	4	5	2	4	4	4	5
4	4	5	3	5	4	3	4	2	4	2	4	1	4	5	1	4	5	4	5	2	4	4	4	5
4	4	5	3	5	4	3	4	2	4	2	4	1	4	5	1	4	5	4	5	2	4	4	4	5
4	4	5	3	5	4	3	4	2	4	2	4	1	4	5	1	4	5	4	4	1	4	5	4	5
4	4	5	3	5	4	3	4	2	4	2	4	1	4	5	1	4	5	4	4	1	4	5	4	5
4	4	5	3	5	4	3	4	2	4	2	4	1	4	5	1	4	5	4	4	1	4	5	4	5
4	4	5	3	5	4	3	4	2	4	2	4	1	4	5	1	4	5	4	4	1	4	5	4	5
4	5	4	3	4	4	2	5	1	5	2	5	1	4	5	1	4	4	4	4	1	4	5	4	5
5	5	4	4	4	5	2	5	1	5	2	5	2	5	4	2	5	4	5	4	1	5	5	5	5
5	5	4	4	4	5	2	5	1	5	1	5	2	5	4	2	5	4	5	4	1	5	5	5	4
5	5	4	4	4	5	2	5	1	5	1	5	2	5	4	2	5	4	5	4	1	5	5	5	4
5	5	4	4	4	5	2	5	1	5	1	2	2	5	4	2	5	4	5	4	4	5	5	5	4
2	3	3	4	4	5	4	3	3	5	1	2	2	5	4	2	5	4	5	4	4	5	3	5	4
2	3	3	5	3	5	4	3	3	5	1	2	2	5	4	2	5	4	5	2	4	5	3	3	4
2	3	3	5	3	3	4	3	3	3	4	2	2	5	2	3	2	3	5	2	4	2	3	3	4
2	3	3	5	3	3	4	3	4	3	4	2	2	3	2	3	2	3	3	2	4	2	3	3	3
2	3	2	2	2	3	4	2	4	3	4	2	3	3	2	3	2	1	3	2	4	2	2	2	3
1	2	2	2	2	3	4	2	4	2	4	1	3	3	3	4	1	1	3	1	4	1	2	2	3
1	2	1	1	1	2	5	1	4	2	5	1	4	1	2	4	1	2	2	1	4	1	1	1	1
4	4	5	3	5	4	3	4	2	4	2	4	1	4	5	1	4	5	4	5	2	4	4	4	5

4	4	5	3	5	4	3	4	2	4	2	4	1	4	5	1	4	5	4	5	2	4	4	4	5
4	4	5	3	5	4	3	4	2	4	2	4	1	4	5	1	4	5	4	5	2	4	4	4	5
4	4	5	3	5	4	3	4	2	4	2	4	1	4	5	1	4	5	4	5	2	4	4	4	5
4	4	5	3	5	4	3	4	2	4	2	4	1	4	5	1	4	5	4	5	2	4	4	4	5
4	4	5	3	5	4	3	4	2	4	2	4	1	4	5	1	4	5	4	5	2	4	4	4	5
4	4	5	3	5	4	3	4	2	4	2	4	1	4	5	1	4	5	4	4	1	4	5	4	5
4	5	4	3	4	4	2	5	1	5	2	5	1	4	5	1	4	4	4	4	1	4	5	4	5
5	5	4	4	4	5	2	5	1	5	2	5	2	5	4	2	5	4	5	4	1	5	5	5	5
5	5	4	4	4	5	2	5	1	5	1	5	2	5	4	2	5	4	5	4	1	5	5	5	4
5	5	4	4	4	5	2	5	1	5	1	5	2	5	4	2	5	4	5	4	1	5	5	5	4
5	5	4	4	4	5	2	5	1	5	1	2	2	5	4	2	5	4	5	4	4	5	5	5	4
2	3	3	4	4	5	4	3	3	5	1	2	2	5	4	2	5	4	5	4	4	5	3	5	4
2	3	3	5	3	5	4	3	3	5	1	2	2	5	4	2	5	4	5	2	4	5	3	3	4
2	3	3	5	3	3	4	3	3	3	4	2	2	5	2	3	2	3	5	2	4	2	3	3	4
2	3	3	5	3	3	4	3	4	3	4	2	2	3	2	3	2	3	3	2	4	2	3	3	3
2	3	2	2	2	3	4	2	4	3	4	2	3	3	2	3	2	1	3	2	4	2	2	2	3
1	2	2	2	2	3	4	2	4	2	4	1	3	3	3	4	1	1	3	1	4	1	2	2	3
1	2	1	1	1	2	5	1	4	2	5	1	4	1	2	4	1	2	2	1	4	1	1	1	1
4	4	5	3	5	4	3	4	2	4	2	4	1	4	5	1	4	5	4	5	2	4	4	4	5
4	4	5	3	5	4	3	4	2	4	2	4	1	4	5	1	4	5	4	5	2	4	4	4	5
4	4	5	3	5	4	3	4	2	4	2	4	1	4	5	1	4	5	4	5	2	4	4	4	5
4	4	5	3	5	4	3	4	2	4	2	4	1	4	5	1	4	5	4	5	2	4	4	4	5
4	4	5	3	5	4	3	4	2	4	2	4	1	4	5	1	4	5	4	5	2	4	4	4	5
4	4	5	3	5	4	3	4	2	4	2	4	1	4	5	1	4	5	4	5	2	4	4	4	5
4	4	5	3	5	4	3	4	2	4	2	4	1	4	5	1	4	5	4	5	2	4	4	4	5
4	4	5	3	5	4	3	4	2	4	2	4	1	4	5	1	4	5	4	4	1	4	5	4	5
4	5	4	3	4	4	2	5	1	5	2	5	1	4	5	1	4	4	4	4	1	4	5	4	5
5	5	4	4	4	5	2	5	1	5	2	5	2	5	4	2	5	4	5	4	1	5	5	5	5
5	5	4	4	4	5	2	5	1	5	1	5	2	5	4	2	5	4	5	4	1	5	5	5	4

5	5	4	4	4	5	2	5	1	5	1	5	2	5	4	2	5	4	5	4	1	5	5	5	4	
5	5	4	4	4	5	2	5	1	5	1	2	2	5	4	2	5	4	5	4	4	4	5	5	5	4
2	3	3	4	4	5	4	3	3	5	1	2	2	5	4	2	5	4	5	4	4	5	3	5	4	
2	3	3	5	3	5	4	3	3	5	1	2	2	5	4	2	5	4	5	2	4	5	3	3	4	
2	3	3	5	3	3	4	3	3	3	4	2	2	5	2	3	2	3	5	2	4	2	3	3	4	
2	3	3	5	3	3	4	3	4	3	4	2	2	3	2	3	2	3	3	2	4	2	3	3	3	
2	3	2	2	2	3	4	2	4	3	4	2	3	3	2	3	2	1	3	2	4	2	2	2	3	
1	2	2	2	2	3	4	2	4	2	4	1	3	3	3	4	1	1	3	1	4	1	2	2	3	
1	2	1	1	1	2	5	1	4	2	5	1	4	1	2	4	1	2	2	1	4	1	1	1	1	
4	4	5	3	5	4	3	4	2	4	2	4	1	4	5	1	4	5	4	5	2	4	4	4	5	
4	4	5	3	5	4	3	4	2	4	2	4	1	4	5	1	4	5	4	5	2	4	4	4	5	
4	4	5	3	5	4	3	4	2	4	2	4	1	4	5	1	4	5	4	5	2	4	4	4	5	
4	4	5	3	5	4	3	4	2	4	2	4	1	4	5	1	4	5	4	5	2	4	4	4	5	
4	4	5	3	5	4	3	4	2	4	2	4	1	4	5	1	4	5	4	5	2	4	4	4	5	
4	4	5	3	5	4	3	4	2	4	2	4	1	4	5	1	4	5	4	4	1	4	5	4	5	
4	5	4	3	4	4	2	5	1	5	2	5	1	4	5	1	4	4	4	4	1	4	5	4	5	
5	5	4	4	4	5	2	5	1	5	2	5	2	5	4	2	5	4	5	4	1	5	5	5	5	
5	5	4	4	4	5	2	5	1	5	1	5	2	5	4	2	5	4	5	4	1	5	5	5	4	
5	5	4	4	4	5	2	5	1	5	1	5	2	5	4	2	5	4	5	4	1	5	5	5	4	
5	5	4	4	4	5	2	5	1	5	1	2	2	5	4	2	5	4	5	4	4	5	5	5	4	
2	3	3	4	4	5	4	3	3	5	1	2	2	5	4	2	5	4	5	4	4	5	3	5	4	
2	3	3	5	3	5	4	3	3	5	1	2	2	5	4	2	5	4	5	2	4	5	3	3	4	
2	3	3	5	3	3	4	3	3	3	4	2	2	5	2	3	2	3	5	2	4	2	3	3	4	
2	3	3	5	3	3	4	3	4	3	4	2	2	3	2	3	2	3	3	2	4	2	3	3	3	
2	3	2	2	2	3	4	2	4	3	4	2	3	3	2	3	2	1	3	2	4	2	2	2	3	
4	4	5	3	5	4	3	4	2	4	2	4	1	4	5	1	4	5	4	5	2	4	4	4	5	
4	4	5	3	5	4	3	4	2	4	2	4	1	4	5	1	4	5	4	5	2	4	4	4	5	
4	4	5	3	5	4	3	4	2	4	2	4	1	4	5	1	4	5	4	5	2	4	4	4	5	

4	4	5	3	5	4	3	4	2	4	2	4	1	4	5	1	4	5	4	4	1	4	5	4	5
4	5	4	3	4	4	2	5	1	5	2	5	1	4	5	1	4	4	4	4	1	4	5	4	5
5	5	4	4	4	5	2	5	1	5	2	5	2	5	4	2	5	4	5	4	1	5	5	5	5
5	5	4	4	4	5	2	5	1	5	1	5	2	5	4	2	5	4	5	4	1	5	5	5	4
5	5	4	4	4	5	2	5	1	5	1	2	2	5	4	2	5	4	5	4	4	5	5	5	4
2	3	3	4	4	5	4	3	3	5	1	2	2	5	4	2	5	4	5	4	4	5	3	5	4
2	3	3	5	3	5	4	3	3	5	1	2	2	5	4	2	5	4	5	2	4	5	3	3	4
2	3	3	5	3	3	4	3	3	3	4	2	2	5	2	3	2	3	5	2	4	2	3	3	4
2	3	3	5	3	3	4	3	4	3	4	2	2	3	2	3	2	3	3	2	4	2	3	3	3
2	3	2	2	2	3	4	2	4	3	4	2	3	3	2	3	2	1	3	2	4	2	2	2	3
1	2	2	2	2	3	4	2	4	2	4	1	3	3	3	4	1	1	3	1	4	1	2	2	3
1	2	1	1	1	2	5	1	4	2	5	1	4	1	2	4	1	2	2	1	4	1	1	1	1

PROCEDIMIENTO DE VALIDEZ

I. Datos generales

TESIS: "Síndrome de Burnout y desempeño laboral en los docentes de la Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión, 2016"

INVESTIGADOR:

Mag. Juan Antonio RICALDI BALDEON

Instrucciones: Marca con una "X" según considere la valoración de acuerdo a cada ítem.

II. Criterios de validación

PARA: Pertinencia y claridad del instrumento	PARA: Relevancia del instrumento
5 = Optimo 3 = Bueno 1 = Deficiente	4 = Satisfactorio 2 = Regular
5 = Optimo 3 = Bueno 1 = Deficiente	4 = Satisfactorio 2 = Regular

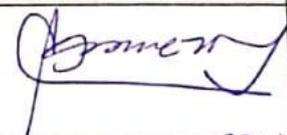
CRITERIOS DE EVALUACION	Pertinencia					Claridad					Relevancia				
	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
1) El instrumento tiene estructura lógica				x					x					x	
2) La secuencia de presentación de los ítems es óptima				x					x					x	
3) El grado de complejidad de los ítems es aceptable				x				x						x	
4) Los términos utilizados en las preguntas son claros y comprensibles				x						x				x	
5) La metodología refleja el problema de la investigación				x						x				x	
6) El instrumento abarca en su totalidad el problema de investigación				x						x				x	
7) Las preguntas permiten el logro de objetivos				x						x					x
8) La metodología permite recoger información para alcanzar los objetivos de la investigación				x					x					x	
9) El instrumento abarca las variables e indicadores				x					x					x	
10) Los ítems permiten contrastar las hipótesis					x					x				x	
Sumatoria parcial				3	10			3	16	25				3	5
Sumatoria total				42				44					41		

Intervalo de puntaje para la calificación del instrumento:

0-30	Muy deficiente	31-60	Deficiente	61-90	Aceptable	91-120	Bueno	121-150	Excelente
0%-20%		21%-40%		41%-60%		61%-80%		81%-100%	

Promedio de valoración porcentual es: 84,6%

De acuerdo a los puntajes obtenidos en cada uno de los indicadores de evaluación son muy significativos, alcanzando un puntaje promedio de validez por el experto de 127 puntos, cuyo resultado es de Excelente lo que significa que el instrumento es válido, permitiendo al investigador medir las variables de estudio.

Datos del experto	Firma
Dr. <u>MEZA ANDAMAYO, CESAR AUGUSTO</u>	
Apellidos y nombres	Cargo u ocupación
	Nro DNI <u>04064839</u>

Cerro de Pasco, Abril de 2023

PROCEDIMIENTO DE VALIDEZ

I. Datos generales

TESIS: "Síndrome de Burnout y desempeño laboral en los docentes de la Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión, 2016"

INVESTIGADOR:

Mag. Juan Antonio RICALDI BALDEON

Instrucciones: Marca con una "X" según considere la valoración de acuerdo a cada ítem.

II. Criterios de validación

PARA: Pertinencia y claridad del instrumento	PARA: Relevancia del instrumento
5 = Optimo 3 = Bueno 1 = Deficiente	4 = Satisfactorio 2 = Regular 1 = Deficiente

CRITERIOS DE EVALUACION	Pertinencia					Claridad					Relevancia				
	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
1) El instrumento tiene estructura lógica				x					x						x
2) La secuencia de presentación de los ítems es optima				x					x						x
3) El grado de complejidad de los ítems es aceptable				x					x						x
4) Los términos utilizados en las preguntas son claros y comprensibles				x					x						x
5) La metodología refleja el problema de la investigación					x				x						x
6) El instrumento abarca en su totalidad el problema de investigación				x					x						x
7) Las preguntas permiten el logro de objetivos					x					x					x
8) La metodología permite recoger información para alcanzar los objetivos de la investigación				x					x						x
9) El instrumento abarca las variables e indicadores				x					x						x
10) Los ítems permiten contrastar las hipótesis					x				x						x
Sumatoria parcial				28	15				36	5					x
Sumatoria total				43					41					40	

Intervalo de puntaje para la calificación del instrumento:

0-30	Muy deficiente	31-60	Deficiente	61-90	Aceptable	91-120	Bueno	121-150	Excelente
0%-20%		21%-40%		41%-60%		61%-80%		81%-100%	

Promedio de valoración porcentual es: 82,66%

De acuerdo a los puntajes obtenidos en cada uno de los indicadores de evaluación son muy significativos, alcanzando un puntaje promedio de validez por el experto de 124 puntos, cuyo resultado es de Excelente lo que significa que el instrumento es válido, permitiendo al investigador medir las variables de estudio.

Datos del experto		Firma
Dr. HUAROC Ponce Nilton Marx	Administrador I	
Apellidos y nombres	Cargo u ocupación	Nro DNI <u>80432801</u>

Cerro de Pasco, Abril de 2023.

PROCEDIMIENTO DE VALIDEZ

I. Datos generales

TESIS: "Síndrome de Burnout y desempeño laboral en los docentes de la Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión, 2016"

INVESTIGADOR:

Mag. Juan Antonio RICALDI BALDEON

Instrucciones: Marca con una "X" según considere la valoración de acuerdo a cada ítem.

II. Criterios de validación

PARA: Pertinencia y claridad del instrumento					PARA: Relevancia del instrumento										
5 = Optimo	4 = Satisfactorio				5 = Optimo	4 = Satisfactorio									
3 = Bueno	2 = Regular				3 = Bueno	2 = Regular									
1 = Deficiente					1 = Deficiente										
CRITERIOS DE EVALUACION	Pertinencia					Claridad					Relevancia				
	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
1) El instrumento tiene estructura lógica					x					x					x
2) La secuencia de presentación de los ítems es óptima					x					x					x
3) El grado de complejidad de los ítems es aceptable					x					x					x
4) Los términos utilizados en las preguntas son claros y comprensibles					x					x					x
5) La metodología refleja el problema de la investigación					x					x					x
6) El instrumento abarca en su totalidad el problema de investigación					x					x					x
7) Las preguntas permiten el logro de objetivos					x					x					x
8) La metodología permite recoger información para alcanzar los objetivos de la investigación					x					x					x
9) El instrumento abarca las variables e indicadores					x					x					x
10) Los ítems permiten contrastar las hipótesis					x					x					x
Sumatoria parcial					16					30					36
Sumatoria total	46					43					41				

Intervalo de puntaje para la calificación del instrumento:

0-30	Muy deficiente	31-60	Deficiente	61-90	Aceptable	91-120	Bueno	121-150	Excelente
0%-20%		21%-40%		41%-60%		61%-80%		81%-100%	

Promedio de valoración porcentual es: 86,67.

De acuerdo a los puntajes obtenidos en cada uno de los indicadores de evaluación son muy significativos, alcanzando un puntaje promedio de validez por el experto de 130 puntos, cuyo resultado es de excelente lo que significa que el instrumento es válido, permitiendo al investigador medir las variables de estudio.

Datos del experto		Firma
Dr. Callupe Cueva, Paulo	Docente - UNAAAT	
Apellidos y nombres	Cargo u ocupación	Nro DNI <u>47137798</u>

Cerro de Pasco, Abul de 2023