

# FACULTAD DE NEGOCIOS

Carrera de Administración



**“INFLUENCIA DEL SÍNDROME DE BURNOUT EN EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS DOCENTES DEL IESPP INDOAMÉRICA-TRUJILLO, 2019”**

Tesis para optar el título profesional de:

**Licenciada en Administración**

**Autora:**

Cristina Ysabel Chumpitazi Torres

**Asesora:**

Dra. Julia Otilia Sagastegui Cruz

Trujillo - Perú

2021

## **DEDICATORIA**

A mi hija, por ser mi universo

## **AGRADECIMIENTO**

A la Iglesias de Jesucristo de los Santos de los  
Últimos Días,  
Por darme el respaldo para cumplir mi misión  
en la tierra.

## Tabla de contenidos

DEDICATORIA .....	2
AGRADECIMIENTO.....	3
ÍNDICE DE TABLAS .....	5
ÍNDICE DE FIGURAS .....	6
ÍNDICE DE ECUACIONES .....	7
RESUMEN.....	8
ABSTRACT .....	9
CAPÍTULO I. INTRODUCCIÓN .....	10
CAPÍTULO II. MÉTODO.....	23
CAPÍTULO III. RESULTADOS .....	28
CAPÍTULO IV. DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES.....	64
REFERENCIAS .....	68
ANEXOS .....	70
ACTA DE AUTORIZACIÓN PARA SUSTENTACIÓN DE TESIS O TRABAJO DE SUFICIENCIA PROFESIONAL .....	70
ACTA DE SUSTENTACIÓN.....	71

## ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1	26
Distribución de Población de los docentes del IESPP Indoamérica, 2019.	
Tabla 2	27
Distribución de la muestra de los docentes del IESPP Indoamérica, 2019.	
Tabla 3	28
Síndrome de Burnout y desempeño laboral en docentes del IESP Indoamérica.	
Tabla 4	30
Síndrome de Burnout y preparación académica en docentes del IESP Indoamérica	
Tabla 5	32
Síndrome de Burnout y habilidades didácticas en docentes del IESP Indoamérica	
Tabla 6	34
Síndrome de Burnout y relación profesor-estudiante, en docentes del IESP Indoamérica.	
Tabla 7	36
Síndrome de Burnout y Normas pedagógicas, en docentes del IESP Indoamérica.	
Tabla 8	37
Frecuencias observadas del síndrome de Burnout y desempeño laboral en docentes del IESP Indoamérica.	
Tabla 9	37
Frecuencias esperadas del Síndrome de Burnout y desempeño laboral en docentes del IESP Indoamérica	
Tabla 10:	38
Resultados de la Prueba chi-cuadrado del Síndrome de Burnout y las dimensiones del desempeño laboral	

## ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1	
Síndrome de Burnout y desempeño laboral en docentes del IESP Indoamérica.	29
Figura 2	
Síndrome de Burnout y preparación académica en docentes del IESP Indoamérica	31
Figura 3	
Síndrome de Burnout y habilidades didácticas en docentes del IESP Indoamérica	33
Figura 4	
Síndrome de Burnout y relación profesor-estudiante, en docentes del IESP Indoamérica.	35
Figura 5	
Síndrome de Burnout y Normas pedagógicas, en docentes del IESP Indoamérica.	37

## ÍNDICE DE ECUACIONES

Formula 1	
Poblaciones finitas	28
Formula 2	
Modelo de regresión logística	30

## RESUMEN

Esta investigación tuvo como propósito establecer si el Síndrome de Burnout influye en el desempeño laboral de los docentes del IESPP Indoamérica, Trujillo 2019. La población abarcó a 70 docentes investigados y una muestra a 52, obtenido mediante un muestreo probabilístico por aleatorización. El tipo de investigación fue predictiva, porque se orientó a comprobar si el modelo de regresión logística ordinal del desempeño laboral, tiene la probabilidad de ser explicada, por el Síndrome de Burnout. La técnica prevista fue la administración del test; la cual recogió información del Síndrome de Burnout y desempeño laboral, desde la percepción de los docentes investigados, mediante el Inventario de Maslach (2004) y el Inventario de referencial docente de Rosana Choy Vessoni (2017), ambos adaptados. Finalmente, el Síndrome de Burnout influye inversamente en el desempeño laboral de los docentes investigados.

**Palabras clave:** Influencia, Síndrome de Burnout, desempeño laboral.

## ABSTRACT

The purpose of this research was to establish whether the Burnout Syndrome influences the work performance of the teachers of the IESPP Indoamérica, Trujillo 2019. The population comprised 70 investigated teachers and a sample of 52, obtained through probabilistic randomization sampling. The type of research was predictive, because it was aimed at verifying whether the ordinal logistic regression model of job performance has the probability of being explained by Burnout Syndrome. The planned technique was the administration of the test; which collected information on the Burnout Syndrome and work performance, from the perception of the investigated teachers, through the Maslach Inventory (2004) and the Rosana Choy Vessoni Teacher Reference Inventory (2017), both adapted. Finally, the Burnout Syndrome inversely influences the job performance of the teachers investigated.

**Keywords:** Influence, Burnout syndrome, work performance.

## CAPÍTULO I

### INTRODUCCIÓN

#### 1.1. Realidad problemática

La administración como ciencia y práctica empresarial aspira a revertir el síndrome de burnout y elevar el desempeño laboral, en ese afán los estudios de investigación se han realizado en el mundo y específicamente en latino américa, en el país; y en la región liberteña; los cuales han abordado el área de educación superior donde esencialmente se reportan casos clínicos. En el panorama internacional, en México, Rodríguez (2017), en su estudio realizado en docentes de la escuela secundaria Mexicana, después de una indagación a profundidad a través de un paradigma fenomenológico o interpretativo, con enfoque cualitativo; en este escenario, las dificultades experimentadas por el docente y sus actividades con el estudiante, lo implica convivir con un maestro estresado, en el sentido de cómo enfrenta lo que vive al interior de la misma como consecuencia de la existencia de un docente con este perfil. Sin embargo, con respecto al desempeño laboral, en Ecuador, Tenorio y Jaramillo (2017) detectaron que las respuestas del diagnóstico realizado determinan que existe la necesidad de actualizar la metodología de evaluación de desempeño de los docentes de acuerdo con prioridades. Para ello, es necesario que se mejore la comunicación interna entre evaluadores, evaluados y autoridades, socializando los procedimientos de evaluación. En ambos estudios, emergen una evidencia más de asociación probable entre el síndrome de burnout y el desempeño laboral. En el contexto nacional, después de aplicar un inventario Burnout de Maslach para profesores se determinó que hay un mayor porcentaje de varones que de mujeres obtiene puntuaciones más elevadas en agotamiento emocional, despersonalización y baja realización personal, Además, se hallaron relaciones significativas, en Arequipa, Arias y Jiménez (2013) para los profesionales de la institución educativa de Arequipa. De todos modos, en Lima, Orué (2011) con respecto al desempeño laboral, después de su

investigación establece que el desempeño laboral de los trabajadores se debe al nivel de inteligencia emocional. En el ámbito local, en la ciudad de Trujillo, Muñoz (2016), se encontró que existe desgaste profesional en niveles altos por encima de .20, en los trabajadores de dichas empresas, Por otro lado el desempeño laboral en la Unidad de Gestión Educativa Local 02 La Esperanza de la provincia de Trujillo, Calvanapón y Álvarez (2016) en su estudio correlacional, con la medición de la escala de Likert se determinó que existe una alta relación significativa entre la satisfacción y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa. En el Instituto de Educación Superior Pedagógico Público Indoamérica, se manifiesta el agotamiento profesional - síndrome de Burnout, que tiene los docentes cuando se ven envueltos en acceso o acumulación de tareas, falta de capacitación actualizada, monitoreo de los líderes pedagógicos sin asesoramiento, falta de reclutamiento de personal para asumir puestos de trabajo. En periodo 2015 y 2016 se realizó la acreditación; esto ocasionó un recargo en las tareas de los docentes en su trabajo, lo que dificulta en gran medida en su desempeño laboral de los docentes del pedagógico. Actualmente se encuentra en un proceso de licenciamiento para este último se necesita proponer estrategias de control sobre el agotamiento profesional con información de este contexto por la recarga de tareas que se ve reflejado en el desempeño laboral del instituto Indoamérica.

Una indagación basada en consultas de tres repositorios de revistas: Google académico, Scielo y Redalyc, así como repositorios de tesis de universidades, en el contexto internacional, nacional y local, estas fueron el punto de inicio del marco de referencia.

En el panorama internacional, en Rivera, Segarra y Giler (2016) en su estudio: Síndrome de Burnout en docentes de instituciones de educación superior, en la Universidad de Guayaquil, para obtener el grado de Doctor, aplicaron una metodología cuantitativa, a una muestra de 159 docentes utilizando como técnica la encuesta y como instrumento el cuestionario en Guayaquil,

se concluye que los docentes que tienen más de 10 años trabajando presentan algunos síntomas del Síndrome de Burnout en un porcentaje importante, en la muestra tomada se evidencia que ya padecen del Síndrome de Burnout en la actualidad; sintiéndose frustrados, quemados, forzados en el rol que desempeñan con las personas que trabajan y con ellos mismos; los docentes de Guayaquil necesitan ser motivados con talleres de crecimiento personal ya que actualmente se manifiestan dentro de un proceso rutinario monótono y sin miras de autorrealización personal. Asimismo, Hernández (2018) en su estudio Competencias y creencias de autoeficacia como predictores del Burnout en docentes, de la universidad de Guanajuato, de la ciudad de México, para obtener el grado de Doctor, realizó una investigación a 549 docentes de distintos sectores educativos en la ciudad de León, México, con el propósito de analizar la relación entre competencias socioemocionales, creencias de autoeficacia como predictores del burnout de dicha población con un tipo de muestreo no aleatorio, subtipo intencional se aplicaron en tres escalas: inventario de competencias socioemocionales, escala de autoeficacia docente y escala de desgaste ocupacional, se encontrándose como resultado que los docentes mostraron una baja autonomía emocional, dificultades en la evaluación y un nivel de despersonalización o cinismo elevado, por lo que se enfatiza la necesidad de cultivar habilidades personales del docente para evitar el desgaste socioemocional. Asimismo, Araujo y Guerra (2007) en su estudio: Desempeño laboral en las instituciones de educación superior públicas, se aplicó una metodología se basa en un paradigma positivista tipo descriptivo, cuantitativo correlacional-causal en la cual se diseñaron instrumentos tipo escala de Likert, en el Instituto de Tecnología de Venezuela, se demostró la existencia de una relación alta positiva en las variables estudiadas, se concluye con el estudio que cuando más complejo es el trabajo es mayor la exigencia de la inteligencia emocional, los líderes pedagógicos manejan las emociones de modo que trabajen más y sean efectivos con la tarea encomendada y no están atentos a las necesidades e intereses del trabajador del nivel superior por lo tanto se recoge que las competencias genéricas, laborales y básicas las cuales conforman el

desempeño laboral que se encuentra en niveles altos causando a los trabajadores niveles altos de depresión. Cierra este contexto, Colín y Simón (2014) en su estudio: Desempeño Laboral en ejecutivos mexicanos, en la Universidad Iberoamericana, ciudad de México, para obtener el grado de Magister, aplicó un estudio de correlacional positiva entre la adicción al trabajo y factores como trabajo en exceso, en la universidad de Iberoamericana de la ciudad de la ciudad de México, para obtener el grado de Magister, se reportaron resultados de un estudio sobre la adicción al trabajo y la relación de esta con el desempeño laboral en ejecutivos Mexicanos; se determinó que el 28.4% de ejecutivos de una muestra de 74 participantes son adictos al trabajo; en donde se encontró una correlación positiva entre la adicción al trabajo y los factores de trabajo en acceso  $r=0.93$ , trabajo compulsivo  $r=0.96$ , factores intrínsecos de satisfacción laboral  $r=0.78$ , satisfacción laboral general  $r=0.79$  y desempeño  $r=0.31$ . por lo que se concluye que se encontró como resultado un perfil de ejecutivo mexicano adicto al trabajo dependiendo de varios factores como trabajo en acceso, compulsivo, y otros factores intrínsecos del Desempeño laboral.

Los estudios internacionales anteriores demuestran que los trabajadores que tienen aproximadamente más de 10 años trabajando en las organizaciones presentan algunos síntomas del síndrome de burnout, debido a la exigencia laboral, es por ello que buscan alternativas de solución para disminuir el síndrome, proponiendo habilidades personales de los directivos.

Rodríguez, Guevara y Viramontes (2017), en su estudio tuvo como propósito detectar los

rasgos esenciales del Síndrome de *Burnout* en docentes de secundaria y sus implicancias en sus estudiantes y su escuela, en México. El diseño empleado fue de estudio de caso; la muestra estuvo conformada por sujeto único o unidad social en función de universo de investigación; la recolección de datos se realizó mediante una guía de entrevista en donde busca reconocer comportamiento o actitudes negativas. Los resultados de las categorías docente, estudiante e institución permitieron establecer lo siguiente: las condiciones laborales hacen posible un desarrollo profesional, sin embargo, ocasionan perturbaciones de salud; así mismo, trabajar con personas origina estrés; y en consecuencia esta situación lo hace más vulnerable, social y emocionalmente.

De la misma manera, Rivera, Segarra y Giler (2018), en su estudio, tuvieron como objetivo central identificar el Síndrome de Burnout, calculando la prevalencia agotamiento emocional, despersonalización, y baja autoestima personal en docentes de Educación Superior en Ecuador, Universidad de Guayaquil. El diseño utilizado fue el descriptivo simple ; la muestra estuvo conformada por 159 docentes pertenecientes a Escuelas de Educación Superior en Guayaquil ; la recolección de datos se realizó mediante un cuestionario orientada a identificar factores agravantes y atenuantes de este Síndrome . Los resultados revelaron la existencia del estrés laboral o Síndrome; los cuales se encuentran asociados al bienestar, desempeño y salud. En consecuencia, la mayoría de docentes con más de diez años de servicio tienen síntomas y signos de Burnout.

Así mismo, Yslado, Núñez y Norabuena (2010), en su estudio, tuvieron como propósito

central describir las características y frecuencias del Síndrome de Burnout de profesores con una experiencia mayor a cinco años, en la Universidad Santiago Antúnez de Mávalo Huaraz. Este estudio utilizó un diseño preexperimental con un pretest y post test, con un solo grupo de docentes. La muestra estuvo conformada por 133 docentes, de donde se seleccionó 8 mujeres según los criterios de inclusión; la recolección de los datos se hizo, mediante la técnica de la encuesta y un cuestionario Maslach ED. Los resultados obtenidos fueron: 78% de los docentes con síntomas de Burnout alcanzaron en la fase inicial; en el nivel intermedio 2.3%, y en el nivel final con 19.5%. Sin embargo, después de la intervención del programa psicoterapéutico; redujo el cansancio emocional en un 83.3%.

Asimismo, Zarate (2017) en su estudio se orientó a relacionar el Liderazgo directivo y desempeño docente en instituciones educativas, en la Universidad Nacional Mayor de San Marcos de Lima. El diseño investigación empleado fue correlacional simple. La muestra estuvo conformada por 729 docentes, pertenecientes a cinco Instituciones Educativas Estatales de Lima. La recolección de los datos se hizo, mediante la técnica de la encuesta y un cuestionario destinado a recoger información sobre el Liderazgo directivo y una escala de likert para el desempeño docente. Los resultados fueron: el 95 % de docentes están de acuerdo con el liderazgo directivo, 26,39% en el desempeño laboral, considerado alto. En esta investigación se evidencia que existe un alto grado de correlación lineal entre el liderazgo directivo y desempeño laboral docente con sus respectivas dimensiones profesional ,personal y social que resulta óptimo de la misma forma alcanza ocurrir a la inversa. Así mismo, existe una dependencia, según mi percepción cuando se tiene un buen liderazgo organizacional el desempeño laboral de los docentes es eficiente y óptimo.

Completan los estudios en este contexto, González y Guevara (2018) en su estudio:

Relación del estrés con el desempeño laboral en el personal docente y administrativo, en la Universidad Privada del Norte. En este estudio se trabajó un estudio de investigación no experimental: transversal-correlacional para determinar la relación del estrés con el desempeño laboral. La muestra estuvo conformada por 32 personas entre docentes y administrativos. La recolección de datos se realiza mediante cuestionarios. En los resultados obtenidos se observó: el 41.9% del personal docente y administrativo siempre han cumplido con su desempeño laboral a pesar que 22.6% poseen estrés teniendo una correlación alta de 0.751 y un nivel significativo de 0.000 menor que el nivel de significancia ( $\alpha=0.05$ ). En consecuencia, afirmó existe una relación positiva entre el estrés y desempeño laboral.

Este estudio recoge de las investigaciones nacionales diferentes aspectos para organizar de manera adecuada la investigación, influencia del síndrome de Burnout en el desempeño laboral, de Yslado, Núñez y Norabuena (2010), se seleccionará el aporte de aplicar un programa psicoterapéutico el que resultó positivo para reducir el cansancio emocional de Zarate (2011) se tomará la estrategia que cuando se tiene un buen liderazgo organizacional el desempeño laboral de los docentes es eficiente y óptimo, pero también el estudio menciona que puede ocurrir a la inversa. Finalmente, en este ámbito, de González y Guevara (2018) se recogerá la propuesta de aplicar cuestionarios que permite afirmar que existe una relación positiva entre ambas variables y así poder abordar el problema.

Finalmente, Salvador (2016), su estudio se enfocó en establecer una relación entre Síndrome de Burnout y clima laboral en docentes de Instituciones educativas, defendida en la Universidad Antenor Orrego de Trujillo. Así mismo, empleó un diseño de investigación tipo descriptivo-correlacional. La muestra utilizada fue de 100 docentes, 10 de cada Institución Educativa. La recolección de datos se efectuó a través del inventario Burnout Maslach y la escala de clima social para medir ambas variables. Los resultados más relevantes fueron: ambas variables están relacionados de manera directa y la fuerza de la relación es significativa, con un coeficiente calculado de 0.91, porque que existe relación estadística directa entre ambas variables y sus dimensiones.

Asimismo, Prado (2015), en su estudio se centra en asociar la relación entre el clima laboral y el desempeño laboral en los trabajadores administrativos de la Universidad César Vallejo de Trujillo. Así mismo, utilizó un diseño correlacional. La muestra estuvo conformada por 60 trabajadores administrativos. La información fue recolectada en dos pruebas: una para el clima laboral con 50 ítems y otra al desempeño laboral con 23 ítems, cada uno con sus respectivas dimensiones. Los resultados obtenidos fueron: existe una relación alta significativa entre ambas variables eso nos demuestra que si tenemos un adecuado clima laboral el desempeño de los trabajadores va ser favorable dentro de la organización por lo que se concluye vinculación causa efecto positivo entre las dos variables estudiadas.

Completan los estudios, Chávez (2015) cuyo objetivo fue determinar la influencia del estrés

laboral en el desempeño de los docentes en la Institución Educativa Inmaculada de Trujillo, realizó su investigación no experimental, mediante un diseño descriptivo de corte transversal; la muestra estuvo conformado por 51 docentes. La información se recolectó mediante un cuestionario de estrés laboral (CEL) y para el desempeño laboral de los docentes se empleó un paquete estadístico SPSS versión 22. Los resultados obtenidos de ambos instrumentos fueron que el estrés laboral influye significativamente en el desempeño de los docentes en un nivel medio de 88.6% . En consecuencia, se concluye que los directivos deben tomar acciones de planes de prevención y manejo de estrés laboral que permitan mejorar sus condiciones laborales, que sería favorable para su desempeño laboral.

Un aporte útil en las variables de estudio. Así, de Salvador (2016), es el que se utilizará como instrumento el inventario Burnout Maslach y la escala de clima social para medir ambas variables encontrando la relación existente entre ambas, con evidencias concretas. Asimismo, de Prado (2015), recoge la vinculación causa efecto entre las variables estudiadas. Y por último Chávez (2015), tomar acciones de planes de prevención y manejo de estrés laboral que permitan mejorar sus condiciones laborales, que sería favorable para su desempeño laboral.

En los docentes del IESPP Indoamérica, se observa rasgos del Síndrome de Burnout y su ocurrencia con el desempeño laboral, dejando abierta la posibilidad de su relación causa y efecto, entre ellas. Así, el Síndrome de Burnout, en la dimensión agotamiento emocional, muchos docentes se sienten cansados cuando laboran con sus compañeros; otros, experimentan sentimientos de frustraciones y algunos vivencian situaciones límite en el trabajo. En la dimensión despersonalización, sienten que su trato general con las demás personas, se realiza con más dureza; que ha dejado de importarles a sus estudiantes y tiene la idea que los estudiantes le culpan

de su fracaso. Y en la dimensión realización personal, algunos expresan una influencia positiva con sus colegas y estudiantes, cuando desarrollan sus clases; manifiestan alegría y mucha energía en el aula; y tiene la creencia que en su trabajo logra cosas valiosas.

Con respecto al desempeño laboral, en la dimensión Preparación académica, su explicación ha perdido claridad en sus estudiantes y el dominio de la información no ha sido actualizado. En la dimensión habilidades didácticas, la interacción con los estudiantes, no es frecuente en la mayoría de los docentes; y solo algunas veces realimentan el desarrollo del tema, realizando una regresión para explicar vacíos y lagunas. En la dimensión relación profesor-estudiante, los docentes expresan escasa apertura, para atender las consultas de sus estudiantes; así mismo, a veces no tienen control de su paciencia, ante las inquietudes y cuestionamiento de los estudiantes. Y finalmente, en la dimensión normas pedagógicas, no informan sobre los criterios e instrumentos de evaluación a sus estudiantes, oportunamente; y de la misma manera, suele suceder con los resultados de pruebas y productos de evaluación.

## **1.2. Formulación del problema**

¿Cuál es la influencia del Síndrome de Burnout en el desempeño laboral de los docentes del IESPP Indoamérica, Trujillo 2019?

## **1.3. Objetivos**

### **1.3.1. Objetivo general**

Establecer si el Síndrome de Burnout influye en el desempeño laboral de los docentes del IESPP Indoamérica, Trujillo 2019.

### **1.3.2. Objetivos específicos**

- a. Determinar la influencia del Síndrome de Burnout en la dimensión Preparación académica en los sujetos investigados.

- b. Determinar la influencia del Síndrome de Burnout en la dimensión habilidades didácticas en los sujetos investigados.
- c. Determinar la influencia del Síndrome de Burnout en la dimensión Relación profesor-estudiante, en los sujetos investigados.
- d. Determinar el Síndrome de Burnout en la dimensión Normas pedagógicas en los sujetos investigados.

## 1.4. Hipótesis

### 1.4.1. Hipótesis general

Ha = El Síndrome de Burnout influye inversamente en el desempeño laboral de los docentes del IESPP Indoamérica, Trujillo, 2019.

### 1.4.2. Hipótesis específicas

$h_1$  = El Síndrome de Burnout influye inversamente en la dimensión preparación académica de los docentes del IESPP Indoamérica, Trujillo, 2019.

$h_2$  = El Síndrome de Burnout influye inversamente en la dimensión habilidades didácticas de los docentes del IESPP Indoamérica, Trujillo, 2019.

$h_3$  = El Síndrome de Burnout influye inversamente en la dimensión Relación profesor-estudiante de los docentes del IESPP Indoamérica, Trujillo, 2019.

$h_4$  = El Síndrome de Burnout influye inversamente en la dimensión normas pedagógicas de los docentes del IESPP Indoamérica, Trujillo, 2019.

## 1.5. Variables

Variable 1: Síndrome de Burnout

Variable 2: Desempeño laboral

Este estudio se justifica en varios aspectos, teóricamente el Síndrome de Burnout y el desempeño laboral han sido percibidas, desde los enfoques y teorías más vigentes en el campo de la Administración. Así, el Síndrome de Burnout será interpretado a partir del modelo Demandas y recursos laborales de Demerouti, Bakker, Nachreiner y Schaufeli (2001) como del modelo de interacción entre Individuo y Organización de Leiter y Maslach. De la misma manera, el desempeño laboral se fundamenta en el enfoque de la Complejidad organizacional de Chiavenato (2009) y el modelo de gestión del Talento humano como capital de Vallejos (2016). Desde estas perspectivas, se realizarán aportes a vacíos y lagunas teóricas, en ambas variables, en un contexto y situación particular: los docentes del IESPP Indoamérica.

En este estudio, el modelo demandas y recursos laborales de Demerouti, Bakker, Nachreiner y Schaufeli (2001) es un constructo utilizado para explicar, interpretar y predecir el Síndrome de Burnout. Según este modelo, los entornos o contextos se dividen en dos categorías: demandas y recursos laborales. Los aspectos físicos, sociales, psicológicos y organizaciones, si conducen a esfuerzos sostenidos y costos fisiológicos y psicológicos del trabajador, se les conoce como demandas laborales; en cambio, si los reducen y son decisivos en la consecución de objetivos, se llaman recursos laborales. Este modelo se sustenta en cuatro premisas: primero, el modelo puede aplicarse a todas las profesiones y entornos de trabajo; segundo, las demandas y recursos laborales desencadenantes son el deterioro de salud y proceso motivacional; tercero, las interacciones entre demandas y recursos laborales; y cuatro, las relaciones causales inversas; cuales explican el aumento o disminución del Síndrome de Burnout.

En esta investigación, el desempeño laboral es percibido, desde el campo organizacional de Chiavenato. El campo organizacional es un campo de conocimiento humano; el cual responde a las características y entorno de la empresa. En consecuencia, una organización depende de las situaciones y contingencias de la organización; y del pensamiento adoptado, en calidad de

plataforma para las operaciones y decisiones. Además, está influenciado por el contexto ambiental: negocio y capital intelectual. En este marco, el desempeño laboral son competencias de los trabajadores para lograr metas de la empresa; los cuales son considerados como el valor intrínseco o riqueza intelectual, base fundamental y dinámica para el éxito de la organización. Este fenómeno es explicado desde dos principios: a) El capital humano debe conjugar el talento, organización y comportamiento; b) Si los cambios externos son mayores que los interno; la empresa sería obsoleta y lerda. Por el contrario, sería exitosa.

Desde el aspecto práctico, los resultados de esta investigación del desempeño laboral permitirán toma de decisiones en los nudos críticos como exceso de tareas y responsabilidad en el desarrollo de los cursos, supervisión sin control ni acompañamiento, y retos y desafíos asumidos sin un involucramiento institucional; los cuales se revertirán en planes de mejora para mitigar el síndrome de Burnout y obtener eficiencia en el desempeño laboral.

Metodológicamente, esta investigación ofrecerá una escala de síndrome de Burnout y un inventario de desempeño laboral, adaptados al entorno de los profesionales de Educación Superior. Así, como un manual donde se orienta la forma de medir, recoger, analizar y procesar, ambos objetos de estudio.

Finalmente, este estudio se constituirá en un referente para iniciar una línea de investigación en instituciones formadoras docentes, orientadas a la mejora continua del desempeño laboral; sean otros pedagógicos, escuelas o facultades; pues al margen de los contextos mantienen un aspecto común: síndrome de Burnout.

## CAPÍTULO II. MÉTODO

### 2.1. Tipo de investigación

Este tipo de estudio se enmarcó en cuatro criterios. Por la intervención o manipulación de variables, esta investigación es no experimental. Así, por el enfoque, se constituye en una investigación cuantitativa (Rodríguez, 2018); pues se utilizaron técnicas e instrumentos de medición. De la misma manera, por el propósito es una investigación predictiva (Supo, 2019), porque se orientó a comprobar si el modelo de regresión logística ordinal del desempeño laboral, tiene la probabilidad de ser explicada, por el Síndrome de Burnout. Finalmente, utilizó un diseño predictivo transversal, (Ato, Benavente y López, 2013), porque usó como predictor el Síndrome de Burnout para determinar la influencia inversa del desempeño laboral, en el rol de variable exógena.

### 2.2. Población y muestra (Materiales, instrumentos y métodos)

La población en este estudio abarcó 70 docentes del Instituto de Educación Superior Pedagógico Público Indoamérica, en el 2019 (Tabla 1); cuya condición laboral predominante es de contratados antes que nombrados. Asimismo, los docentes nombrados son adultos entre 48 y 69 años; mientras los docentes contratados jóvenes, tienen una edad promedio de 35 años.

**Tabla 1:** *Distribución de Población de los docentes del IESPP Indoamérica, 2019*

Docentes	Nombrados	Contratados
Total parcial	22	48
Total general	70	

**Fuente:** Cuadro de asignación personal, 2019

### 2.3.2. Muestra

En esta investigación, el tamaño de la muestra fue de 52 docentes, pertenecientes al Instituto de Educación Superior Pedagógico Público Indoamérica, en el 2019. Esta muestra se obtuvo mediante la fórmula de poblaciones finitas, mediante el siguiente algoritmo:

$$n = \frac{z_{\frac{\alpha}{2}}^2 \cdot N \cdot p \cdot q}{d^2(N-1) + \frac{z_{\frac{\alpha}{2}}^2 \cdot p \cdot q}{2}}$$

Donde:

$$\frac{z_{\frac{\alpha}{2}}^2}{2} = (z_{\frac{\alpha}{2}}^2 = Z_{0,975} = 1,96)$$

$p$  = Probabilidad de salir en la muestra ( $p=50\%$ )

$q$  = Probabilidad de no salir en la muestra ( $q=50\%$ )

$N$  = Tamaño de la población ( $N= 70$ )

$\alpha$  = Nivel de significancia ( $5\%=0,05$ )

$d$  = Error del muestreo ( $d=0,5$ )  $d^2 = 0,0025$

El muestreo fue probabilístico simple por dos condiciones: el tamaño de la muestra fue calculado, por fórmula de poblaciones; y la selección de los sujetos por aleatorización simple (52 maestros).

**Tabla 2:** *Distribución de la muestra de los docentes del IESPP Indoamérica, 2019*

Docentes	Nombrados	Contratados
Total parcial	16	36
Total general	52	

**Fuente:** Cuadro de Asignación Personal, 2019.

## 2.3. Técnicas e instrumentos de recolección y análisis de datos

### a. Técnicas

La técnica utilizada para medir el Síndrome de Burnout y el desempeño laboral en los docentes investigados fue la administración del test.

### b. Instrumentos de recolección de datos

En este estudio se utilizó dos instrumentos medición. Primero, el Inventario de Maslach (2004), adaptado por Cristina Ysabel Chumpitazi Torres, (Anexo 1), cuyo propósito fue medir el nivel del síndrome de Burnout o desgaste profesional en los docentes del IESPP Indoamérica, en el 2019, en tres dimensiones: Agotamiento emocional, Despersonalización y Realización personal. Asimismo, el segundo instrumento fue el Inventario de referencial docente de Rosana Choy Vessoni (2017), adaptado por Cristina Ysabel Chumpitazi Torres, (Anexo 2), con la finalidad de medir el desempeño laboral en cuatro dimensiones: Preparación académica, Habilidades didácticas, Relación profesor-estudiante y Normas pedagógicas.

La validez del Inventario de Maslach (2004), se realizó mediante la técnica de juicios de expertos, con la prueba V-Aiken en dos etapas: en la primera salieron observadas los ítemes 5 y 8 con valores de 0.80 y 0.60, asociado a un p-valor de 0,156 y 0,312 (Anexo 6) y; en cambio, en la confiabilidad los resultados fueron en la primera 0,887 y en la segunda 0,928 (Anexo 7)

Asimismo, la validez del Inventario de referencial docente (2019), se realizó a través de la técnica de juicios de expertos, con la prueba V-Aiken en dos etapas: en la primera salieron observadas los ítemes 7 y 15 con valores de 0.80 y el ítem 0.60, asociados a un p-valor de 0,156 y 0,312 (Anexo 8) y; en cambio, en la confiabilidad los resultados fueron en la primera 0,642 y en la segunda 0,978 (Anexo 9)

### c. Análisis de datos

Para el análisis de los datos, se usó la tablas y gráficas de frecuencias simples como las tablas y gráfica de contingencia o tablas cruzadas. Asimismo, la influencia o asociación se estableció a través del modelo de regresión logística ordinal del desempeño laboral, previa confirmación de la Prueba de normalidad de Smirnov.

### 2.3. Procedimiento

Los pasos en este estudio comprendidos fueron:

- a. Aplicación de ambos inventarios a los 52 docentes, considerados muestra de estudio.
- b. Organización de los datos recogidos en una matriz de datos (Anexo 9)
- c. Elaboración de tablas y gráficas e interpretación en función a los objetivos.
- d. Contrastar la hipótesis a través del modelo de regresión logística ordinal del desempeño laboral

Con el ritual:

- 1) Formulación de hipótesis estadística
- 2) Normalidad de la prueba (Distribución de la muestra)
- 3) Determinación de la predicción (Probabilidad Variable endógena de ser explicada)
- 4) Ajuste del modelo (mejora la forma de ajuste)
- 5) Aplicación de bondad de ajuste (Descarte de correlación)
- 6) Seudo r cuadrado (Influencia en porcentaje)
- 7) Estimación de parámetro (Influencia inversa)
- 8) Pruebas de línea paralela (Modelo de regresión logística ordinal)

### 2.4. Consideraciones éticas

Esta investigación se efectuó dentro del marco ético y jurídico internacional y nacional de los estudios científicos. Por lo tanto, se respetó los derechos de autor, Artículo 5 y 2 de la Ley sobre el derecho de autor, Decreto legislativo N° 0822; esto se evidenció citando y referenciando a los autores de las fuentes consultadas. Así mismo, este estudio se sometió al principio de sostenibilidad, artículo 5 de la Ley general N° 28611, al tomar la decisión de evitar el consumo de papel y la impresión; en consecuencia, conservar los recursos naturales y económicos.

De la misma manera, se gestionó la respectiva autorización del IESPP Indoamérica, para aplicar y recoger la información de las variables de estudio. Finalmente, se respetó los derechos de los docentes investigados, solicitando su asentimiento informado.

## CAPÍTULO III

### RESULTADOS

#### 3.1. Descripción de resultados

**Objetivo general:**

Establecer si el Síndrome de Burnout influye en el desempeño laboral de los docentes del IESPP Indoamérica, Trujillo 2019.

**Tabla 3:**

*Síndrome de Burnout y desempeño laboral de los docentes del IESPP Indoamérica, Trujillo, 2019*

Variable	Escala	Frecuencias	Desempeño laboral			Total
			Básico	Suficiente	Óptimo	
Síndrome de Burnout	Bajo	Recuento	0	0	10	10
		% del total	0,0%	0,0%	19,2%	19,2%
	Regular	Recuento	2	13	0	15
		% del total	3,8%	25,0%	0,0%	28,8%
	Alto	Recuento	25	2	0	27
		% del total	48,1%	3,8%	0,0%	51,9%
Total	Recuento	27	15	10	52	
	% del total	51,9%	28,8%	19,2%	100,0%	

Nota: El inventario de Maslach e inventario referencial docente.

En la tabla 3, con respecto a los niveles del Síndrome de Burnout y desempeño laboral de los docentes del IESPP Indoamérica, Trujillo, 2019, en sus frecuencias, se observa:

El 48,1% (25) de los docentes se ubican en un nivel alto del Síndrome de Burnout y a su vez en el nivel básico del desempeño laboral. Sin embargo, contrariamente, el 19,2% (10) de los docentes se ubican en un nivel bajo del Síndrome de Burnout y a su vez en el nivel óptimo del desempeño laboral. Estos datos evidencian una tendencia hacia una influencia inversa del Síndrome de Burnout en el desempeño laboral de los docentes.

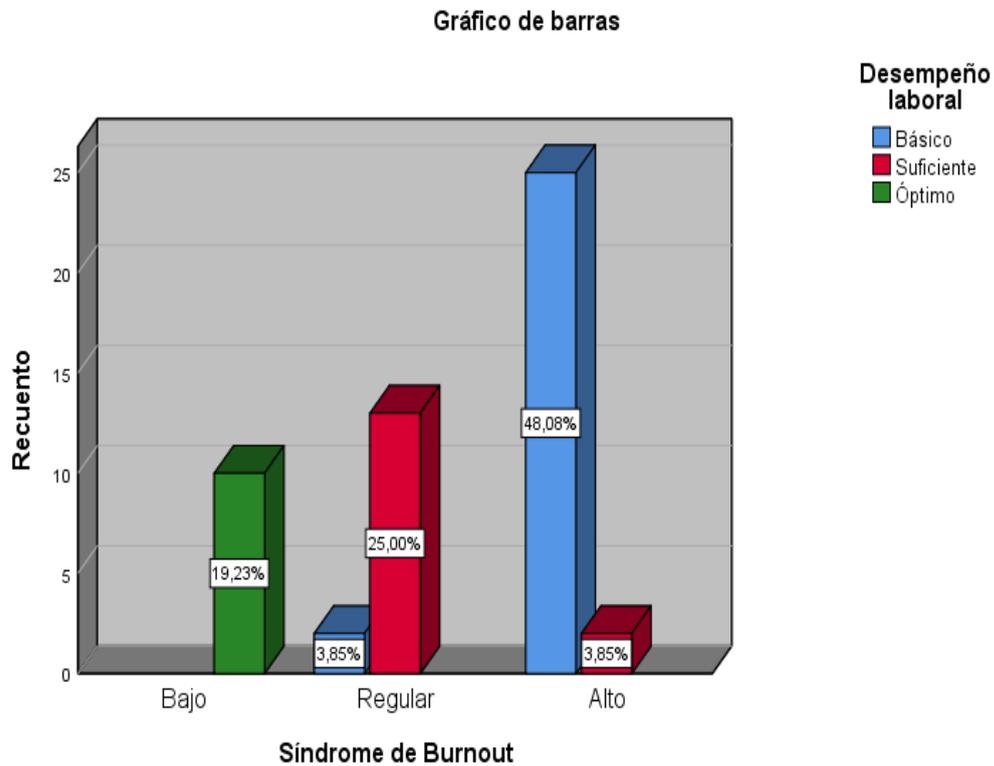


Gráfico 1: Síndrome de Burnout y Desempeño laboral en Docentes del IESPP Indoamérica, 2019

### Objetivo específico 1:

Determinar la influencia del Síndrome de Burnout en la dimensión **Preparación académica** en los sujetos investigados.

**Tabla 4:**

*Síndrome de Burnout y Preparación académica de los docentes del IESPP Indoamérica, Trujillo, 2019*

Variable	Escala	Frecuencias	D1 Preparación Académica			Total
			Básico	Suficiente	Óptimo	
Síndrome de Burnout	Bajo	Recuento	0	1	9	10
		% del total	0,0%	1,9%	17,3%	19,2%
	Regular	Recuento	2	13	0	15
		% del total	3,8%	25,0%	0,0%	28,8%
	Alto	Recuento	25	2	0	27
		% del total	48,1%	3,8%	0,0%	51,9%
Total	Recuento	27	16	9	52	
	% del total	51,9%	30,8%	17,3%	100,0%	

Nota: El inventario de Maslach e inventario referencial docente.

En la tabla 4, con respecto a los niveles del Síndrome de Burnout y Preparación académica de los docentes del IESPP Indoamérica, Trujillo, 2019, en sus frecuencias, se observa:

El 48,1% (25) de los docentes se ubican en un nivel alto del Síndrome de Burnout y a su vez en el nivel básico del desempeño laboral. Sin embargo, contrariamente, el 17,3% (9) de los docentes se ubican en un nivel bajo del Síndrome de Burnout y a su vez en el nivel óptimo del desempeño laboral. Estos datos evidencian una tendencia hacia una influencia inversa del Síndrome de Burnout en el desempeño laboral de los docentes.

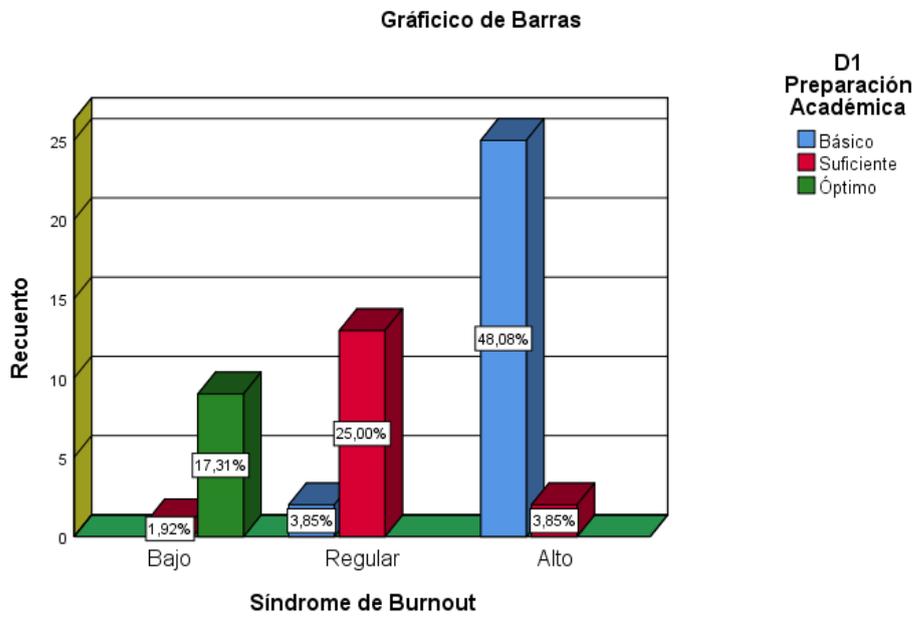


Gráfico 2: Síndrome de Burnout y Preparación académico en los docentes de la IESP Indoamérica, 2019

**Objetivo específico 2:**

Determinar la influencia del Síndrome de Burnout en la dimensión **habilidades didácticas** en los sujetos investigados.

**Tabla 5:**

*Síndrome de Burnout y Habilidades didácticas de los docentes del IESPP Indoamérica, Trujillo, 2019*

Variable	Escala	Frecuencias	D2 Habilidades didácticas			Total
			Básico	Suficiente	Óptimo	
Síndrome de Burnout	Bajo	Recuento	0	2	8	10
		% del total	0,0%	3,8%	15,4%	19,2%
	Regular	Recuento	2	13	0	15
		% del total	3,8%	25,0%	0,0%	28,8%
	Alto	Recuento	25	2	0	27
		% del total	48,1%	3,8%	0,0%	51,9%
Total	Recuento	27	17	8	52	
	% del total	51,9%	32,7%	15,4%	100,0%	

Nota: El inventario de Maslach e inventario referencial docente.

En la tabla 5, con respecto a los niveles del Síndrome de Burnout y Habilidades didácticas de los docentes del IESPP Indoamérica, Trujillo, 2019, en sus frecuencias, se observa:

El 48,1% (25) de los docentes se ubican en un nivel alto del Síndrome de Burnout y a su vez en el nivel básico del desempeño laboral. Sin embargo, contrariamente, el 15,4% (8) de los docentes se ubican en un nivel bajo del Síndrome de Burnout y a su vez en el nivel óptimo del desempeño laboral. Estos datos evidencian una tendencia hacia una influencia inversa del Síndrome de Burnout en el desempeño laboral de los docentes.

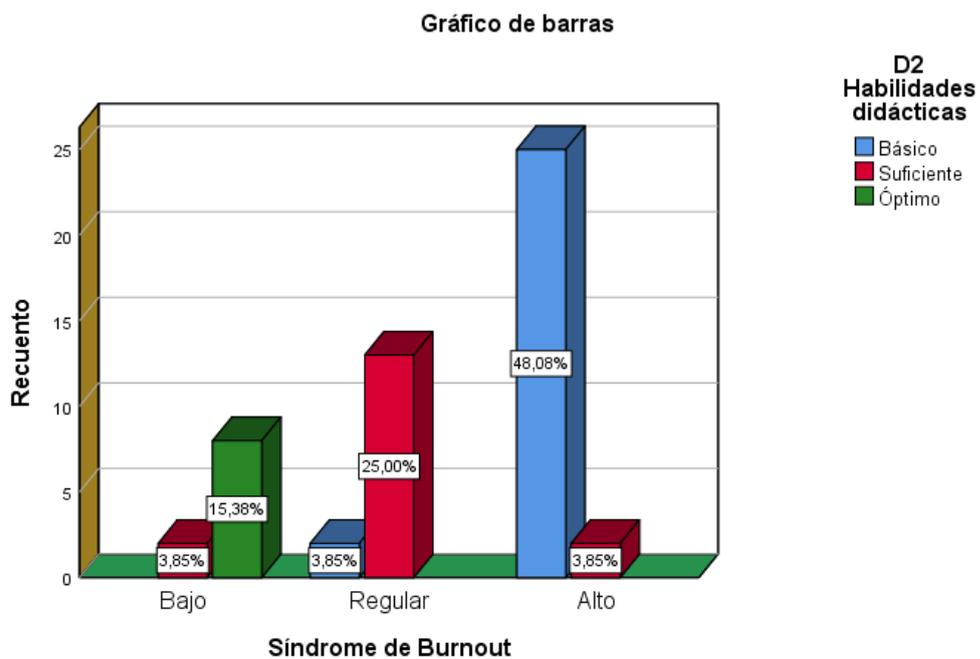


Gráfico 3: Síndrome de Burnout y Habilidades didácticas en los docentes del IESP Indoamérica, 2019

### Objetivo específico 3:

Determinar la influencia del Síndrome de Burnout en la dimensión **Relación profesor-estudiante**, en los sujetos investigados.

**Tabla 6:**

*Síndrome de Burnout y Relación Profesor-estudiante de los docentes del IESPP Indoamérica, Trujillo, 2019*

Variable	Escala	Frecuencias	D3 Relación Profesor-Estudiante			Total
			Básico	Suficiente	Óptimo	
Síndrome de Burnout	Bajo	Recuento	0	2	8	10
		% del total	0,0%	3,8%	15,4%	19,2%
	Regular	Recuento	2	13	0	15
		% del total	3,8%	25,0%	0,0%	28,8%
	Alto	Recuento	24	3	0	27
		% del total	46,2%	5,8%	0,0%	51,9%
Total	Recuento	26	18	8	52	
	% del total	50,0%	34,6%	15,4%	100,0%	

Nota: El inventario de Maslach e inventario referencial docente.

En la tabla 6, con respecto a los niveles del Síndrome de Burnout y Relación Profesor-Estudiante de los docentes del IESPP Indoamérica, Trujillo, 2019, en sus frecuencias, se observa:

El 46,2% (24) de los docentes se ubican en un nivel alto del Síndrome de Burnout y a su vez en el nivel básico del desempeño laboral. Sin embargo, contrariamente, el 15,4% (8) de los docentes se ubican en un nivel bajo del Síndrome de Burnout y a su vez en el nivel óptimo del desempeño laboral. Estos datos evidencian una tendencia hacia una influencia inversa del Síndrome de Burnout en el desempeño laboral de los docentes.

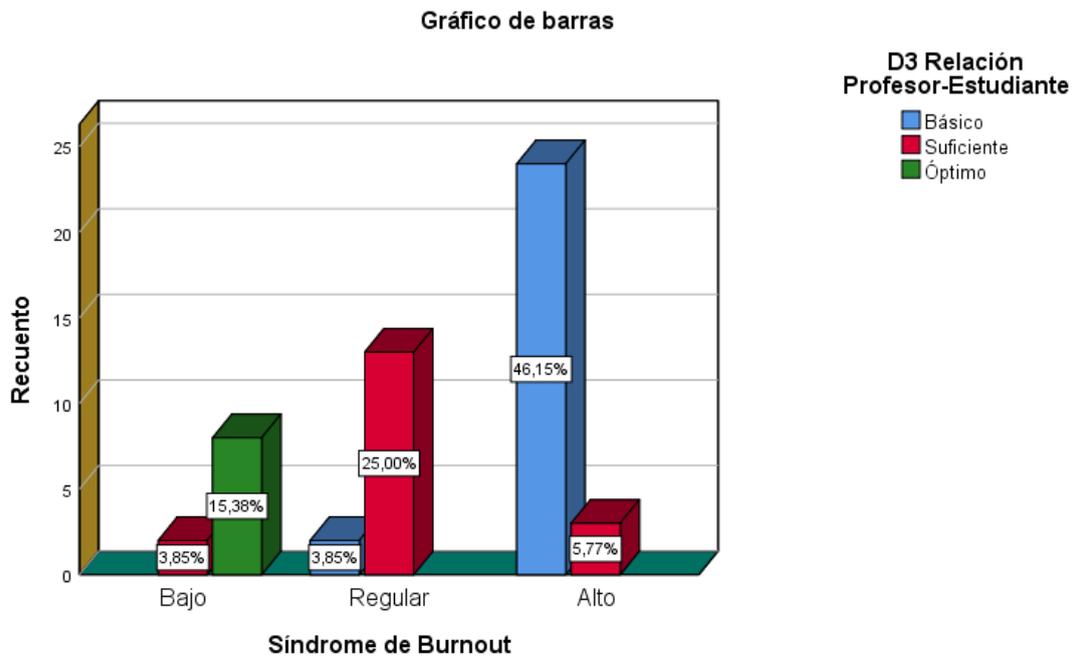


Gráfico 4: Síndrome de Burnout y Relación Profesor-estudiante en docentes del IESP Indoamérica, 2019

**Objetivo específico 4:**

Determinar el Síndrome de Burnout en la dimensión Normas pedagógicas en los sujetos investigados.

**Tabla 7:**

*Síndrome de Burnout y Normas pedagógicas de los docentes del IESPP Indoamérica, Trujillo, 2019*

Variable	Escala	Frecuencias	D4 Normas Pedagógicas			Total
			Básico	Suficiente	Óptimo	
Síndrome de Burnout	Bajo	Recuento	0	3	7	10
		% del total	0,0%	5,8%	13,5%	19,2%
	Regular	Recuento	2	13	0	15
		% del total	3,8%	25,0%	0,0%	28,8%
	Alto	Recuento	24	3	0	27
		% del total	46,2%	5,8%	0,0%	51,9%
Total	Recuento	26	19	7	52	
	% del total	50,0%	36,5%	13,5%	100,0%	

Nota: El inventario de Maslach e inventario referencial docente.

En la tabla 7, con respecto a los niveles del Síndrome de Burnout y Normas pedagógicas de los docentes del IESPP Indoamérica, Trujillo, 2019, en sus frecuencias, se observa:

El 46,2% (24) de los docentes se ubican en un nivel alto del Síndrome de Burnout y a su vez en el nivel básico del desempeño laboral. Sin embargo, contrariamente, el 13,5% (7) de los docentes se ubican en un nivel bajo del Síndrome de Burnout y a su vez en el nivel óptimo del desempeño laboral. Estos datos evidencian una tendencia hacia una influencia inversa del Síndrome de Burnout en el desempeño laboral de los docentes.

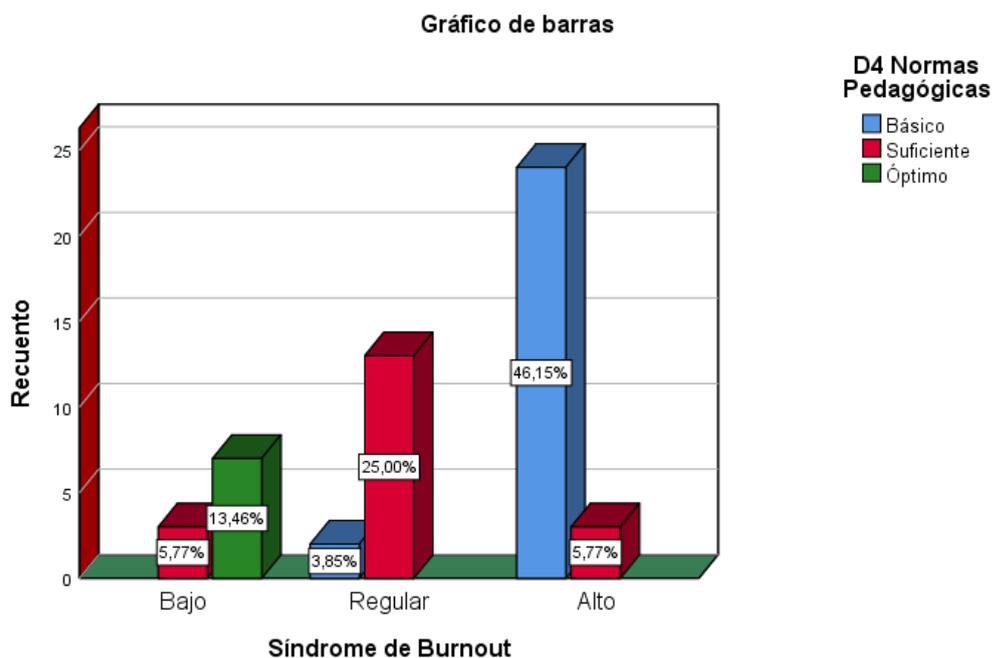


Gráfico 5: Síndrome de Burnout y Normas pedagógicas en los docentes de IESP Indoamérica, 2019

### 3.2. Prueba de hipótesis

#### 3.2.1. Prueba de hipótesis general

Objetivo general: Establecer si el Síndrome de Burnout influye en el desempeño laboral de los docentes del IESPP Indoamérica, Trujillo 2019.

##### a. Formulación de hipótesis estadística general

$H_0$  = El Síndrome de Burnout (X) no influye inversamente en el desempeño laboral (Y) de los docentes del IESPP Indoamérica, Trujillo, 2019.

$$\begin{cases} P(Y = 1|X) = P_1 \\ P(Y = 2|X) = P_2 \\ P(Y = 3|X) = P_3 \end{cases}$$

$H_a$  = El Síndrome de Burnout influye inversamente en el desempeño laboral de los docentes del IESPP Indoamérica, Trujillo, 2019.

$$\begin{cases} P(Y \neq 1|X) = P_1 \\ P(Y \neq 2|X) = P_2 \\ P(Y \neq 3|X) = P_3 \end{cases}$$

##### b. Normalidad de la muestra

La normalidad de la muestra se determinó a partir de las hipótesis:

$H_0$  = Las puntuaciones de la muestra de los docentes investigados tiene una distribución normal.

$H_1$  = Las puntuaciones de la muestra de los docentes investigados no tiene una distribución normal.

El criterio para rechazar a la hipótesis nula ( $H_0$ ), formulada anteriormente; es si ( $p$ -valor < ,05); en cambio, para aceptarla, debe obtenerse ( $p$ -valor  $\geq$  ,05).

**Tabla 8:**

*Resultados de prueba de normalidad para la muestra de estudio*

Variables y dimensiones	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.*
Síndrome de Burnout	0.324	52	0.000	0.747	52	0.000
D1 Agotamiento emocional	0.312	52	0.000	0.757	52	0.000
D2 Despersonalización	0.301	52	0.000	0.766	52	0.000
D3 Realización Personal	0.290	52	0.000	0.774	52	0.000
Desempeño laboral	0.324	52	0.000	0.747	52	0.000
D1 Preparación Académica	0.323	52	0.000	0.749	52	0.000
D2 Habilidades didácticas	0.323	52	0.000	0.749	52	0.000
D3 Relación Profesor-Estudiante	0.312	52	0.000	0.758	52	0.000
D4 Normas Pedagógicas	0.313	52	0.000	0.757	52	0.000

a. Corrección de significación de Lilliefors

**Nota:** Inventario de Malach Burnout y Inventarios referencial.

En la tabla 8, los resultados de la prueba de normalidad (Kolmogorov-Serminov), con respecto a la muestra de docentes ( $n= 52$ ), en función al Inventario de Malach Burnout y Inventarios referencial; los cuales recogen información sobre Síndrome de Burnout y Desempeño laboral; bajo el criterio ( $n>50$ ) y ( $p< ,05$ ), tienen una distribución distinta a la normal, en ambas variables y sus dimensiones.

### c. Determinación las predicciones

Para lograr el objetivo general, se comprobó si el modelo de regresión logística ordinal, donde la variable endógena (o dependiente) es el Desempeño laboral, tiene la probabilidad de ser predicha o explicada, por el Síndrome de Burnout.

$H_0 =$  El modelo Desempeño laboral no es adecuado solo con la constante, Síndrome de Burnout, en los docentes del IESPP Indoamérica, Trujillo, 2019.

$H_1 =$  El modelo Desempeño laboral es adecuado solo con la constante, Síndrome de Burnout, en los docentes del IESPP Indoamérica, Trujillo, 2019.

**Tabla 9:**

Información de ajuste de los modelos

Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Sólo intersección	84.631			
Final	8.917	75.715	1	0.000

Función de enlace: Logit.

En la tabla 9, el  $p$ -valor de la prueba es menor a ,05 ( $,000 < ,05$ ); es decir, se rechaza la hipótesis nula. En consecuencia, el significado estadístico señala que el modelo Desempeño laboral con la variable exógena *Síndrome de Burnout* mejora la forma de ajuste.

#### d. Bondad de ajuste

$H_0 =$  El modelo desempeño laboral se ajusta adecuadamente a los datos, de Síndrome de Burnout, en los docentes del IESPP Indoamérica, Trujillo, 2019.

$H_1 =$  El modelo desempeño laboral no se ajusta adecuadamente a los datos, de Síndrome de Burnout, en los docentes del IESPP Indoamérica, Trujillo, 2019.

Se rechaza  $H_0$  si  $x_0^2 > x_{\alpha, k-t-1}^2$

Acepta  $H_0$  si  $x_0^2 < x_{\alpha, k-t-1}^2$

**Tabla 10:**

*Bondad de ajuste*

	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Pearson	2,562	3	,464
Desvianza	3,907	3	,272

**Función de enlace:** Logit.

En la tabla 10, contiene la estadística Chi-cuadrado de Pearson para el modelo desempeño laboral y su desviación. El *p-valor* de la prueba de discriminación  $\chi_0^2$  es mayor a ,05 ( $,000 > ,05$ ). En este caso, Chi-cuadrado de Pearson ( $,464 > ,05$ ) y su desviación ( $,272 > ,05$ ); en consecuencia, se acepta la hipótesis nula; pues las celdas vacías 4 (44.4%); es incierto, pues no se puede estar seguros si la distribución observada se parece a la esperada (Distribución Chi-cuadrada)

#### **e. Seudo-R-cuadrado**

**Tabla 11:**

*Pseudo R cuadrado*

Cox y Snell	,767
Nagelkerke	,883
McFadden	,717

Función de enlace: Logit.

En la tabla 11, los valores obtenidos en R2 son significativos o respetables la variabilidad explicada por el modelo Desempeño laboral ( $> a 0,7$ ). Así mismo, Nagelkerke estima en 88,3% de influencia de Síndrome de Burnout.

## 6. Estimación de parámetros

**Tabla 12:**

*Estimaciones de parámetro*

Variables		Estimación	Desv. Error	Wald	gl	Sig.	Intervalo de confianza al 95%	
							Límite inferior	Límite superior
Umbral	[VDLEND = 1]	-441,007	5159,497	,007	1	,932	-10553,436	9671,422
	[VDLEND = 2]	-234,709	2576,143	,008	1	,927	-5283,855	4814,438
Ubicación	VSBEXO	-204,814	2447,962	,007	1	,933	-5002,732	4593,103
Escala	VSBEXO	1,402	4,201	,111	1	,739	-6,832	9,636

**Función de enlace:** Logit.

En la tabla 12, las relaciones entre el umbral Desempeño docente y los resultados de significación evidencia una influencia inversamente ([VDLEND = 1] -441,007 y ,932; [VDLEND = 2] -234,709 y ,927. Lo mismo sucede con la ubicación VSBEXO 1-204,814 y ,933; escala, VSBEXO 1,402 y ,739. En consecuencia, se confirma el rechazo de la hipótesis nula.

## 7. Prueba de líneas paralelas

$H_0$  = El Síndrome de Burnout no influye inversamente en el desempeño laboral de los docentes del IESPP Indoamérica, Trujillo, 2019.

$$\begin{cases} P(Y = 1|X) = P_1 \\ P(Y = 2|X) = P_2 \\ P(Y = 3|X) = P_3 \end{cases}$$

$H_a$  = El Síndrome de Burnout influye inversamente en el desempeño laboral de los docentes del IESPP Indoamérica, Trujillo, 2019.

$$\begin{cases} P(Y \neq 1|X) = P_1 \\ P(Y \neq 2|X) = P_2 \\ P(Y \neq 3|X) = P_3 \end{cases}$$

**Tabla 13**

*Prueba de líneas paralela*

Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Hipótesis nula	8,917			
General	,000 <sup>b</sup>	8,917	1	,003

La hipótesis nula indica que los parámetros de ubicación (coeficientes de inclinación) son los mismos entre las categorías de respuesta.

a. Función de enlace: Logit.

b. El valor de log-verosimilitud es prácticamente cero. Es posible que haya una separación completa en los datos. Las estimaciones de máxima verosimilitud no existen.

En la tabla 13, los resultados p-valor es menor a ,05 (p-valor < ,05);  
(,003 < ,05). En consecuencia, se rechaza la hipótesis nula, señala que  
el procedimiento ordinal e influencia inversamente proporcional es  
correcto; pues no se acepta la igualdad de pendientes.

### 3.2.2. Prueba de hipótesis específicas

#### a. Formulación de hipótesis estadística, específica 1: Preparación académica

$h_0$  = El Síndrome de Burnout no influye inversamente en la dimensión preparación  
académica de los docentes del IESPP Indoamérica, Trujillo, 2019.

$$\begin{cases} P(Y = 1|X) = P_1 \\ P(Y = 2|X) = P_2 \\ P(Y = 3|X) = P_3 \end{cases}$$

$h_1$  = El Síndrome de Burnout influye inversamente en la dimensión preparación  
académica de los docentes del IESPP Indoamérica, Trujillo, 2019.

$$\begin{cases} P(Y \neq 1|X) = P_1 \\ P(Y \neq 2|X) = P_2 \\ P(Y \neq 3|X) = P_3 \end{cases}$$

## b. Normalidad de la muestra

La normalidad de la muestra se determinó a partir de las hipótesis:

$h_0$  = Las puntuaciones de la muestra de los docentes investigados tiene una distribución normal.

$h_1$  = Las puntuaciones de la muestra de los docentes investigados no tiene una distribución normal.

El criterio para rechazar a la hipótesis nula ( $H_0$ ), formulada anteriormente; es si ( $p$ -valor < ,05); en cambio, para aceptarla, debe obtenerse ( $p$ -valor  $\geq$  ,05).

**Tabla 14:**

*Resultados de prueba de normalidad para la muestra de estudio*

Variables y dimensiones	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.*
Síndrome de Burnout	0.324	52	0.000	0.747	52	0.000
Desempeño laboral	0.324	52	0.000	0.747	52	0.000
D1 Preparación Académica	0.323	52	0.000	0.749	52	0.000

a. Corrección de significación de Lilliefors

**Nota:** Inventario de Malach Burnout y Inventarios referencial.

En la tabla 14, los resultados de la prueba de normalidad (Kolmogorov-Serminov), con respecto a la muestra de docentes ( $n= 52$ ), en función al Inventario de Malach Burnout y Inventarios referencial; los cuales recogen información sobre Síndrome de Burnout y Desempeño laboral y su dimensión preparación académica; bajo el criterio ( $n>50$ ) y ( $p< ,05$ ), tienen una distribución distinta a la normal, en ambas variables y sus dimensiones.

### c. Determinación de las predicciones

Para lograr el objetivo específico 1, se comprobó si el modelo de regresión logística ordinal, donde la variable endógena (o dependiente) es la Preparación académica, tiene la probabilidad de ser predicha o explicada, por el Síndrome de Burnout.

$h_0 =$  El modelo Preparación académica es adecuado solo con la constante, Síndrome de Burnout, en los docentes del IESPP Indoamérica, Trujillo, 2019.

$h_1 =$  El modelo Preparación académica no es adecuado solo con la constante, Síndrome de Burnout, en los docentes del IESPP Indoamérica, Trujillo, 2019.

**Tabla 15:**

*Información de ajuste de los modelos*

Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Sólo intersección	70,724			
Final	11,140	59,584	1	,000

Función de enlace: Logit.

En la tabla 15, el *p-valor* de la prueba es menor a ,05 ( $,000 < ,05$ ); es decir, se rechaza la hipótesis nula. En consecuencia, el significado estadístico señala que el modelo *Preparación académica* con la variable exógena *Síndrome de Burnout* mejora la forma de ajuste.

#### d. Bonda de ajuste

$h_0 =$  El modelo Preparación académica no se ajusta adecuadamente a los datos, de Síndrome de Burnout, en los docentes del IESPP Indoamérica, Trujillo, 2019.

$h_1 =$  El Preparación académica se ajusta adecuadamente a los datos, de Síndrome de Burnout, en los docentes del IESPP Indoamérica, Trujillo, 2019.

Se rechaza  $H_0$  si  $\chi_0^2 > \chi_{\alpha, k-t-1}^2$

Acepta  $H_0$  si  $\chi_0^2 < \chi_{\alpha, k-t-1}^2$

**Tabla 16:**

*Bondad de ajuste*

	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Pearson	2,695	3	,441
Desviianza	3,557	3	,313

Función de enlace: Logit.

En la tabla 16, contiene la estadística Chi-cuadrado de Pearson para el modelo Preparación académica y su desviación. El *p-valor* de la prueba de discriminación  $\chi_0^2$  es mayor a ,05 ( $,000 > ,05$ ). En este caso, Chi-cuadrado de Pearson ( $,441 > ,0,5$ ) y su desviación ( $,313 > ,0,5$ ); en consecuencia, se acepta la hipótesis nula; pues las celdas vacías 3 (33.3%); es incierto, pues no se puede estar seguros si la distribución observada se parece a la esperada (Distribución Chi-cuadrada)

**Tabla 17:**

*Pseudo R cuadrado*

Cox y Snell	,682
Nagelkerke	,787
McFadden	,569

Función de enlace: Logit.

En la tabla 17, los valores obtenidos en R2 son significativos o respetables la variabilidad explicada por el modelo Preparación académica (> a 0,7). Así mismo, Nagelkerke estima en 78,7% de influencia de Síndrome de Burnout.

#### f. Estimación de parámetros

**Tabla 18:**

*Estimaciones de parámetro*

##### Estimaciones de parámetro

Variables	Estimación	Desv. Error	Wald	gl	Sig.	Intervalo de confianza al 95%	
						Límite inferior	Límite superior
Umbral [D1PrepAcad = 1]	-133,933	592,131	,051	1	,821	-1294,490	1026,623
[D1PrepAcad = 2]	-66,122	283,910	,054	1	,816	-622,576	490,332
Ubicación VSBEXO	-60,354	274,400	,048	1	,826	-598,168	477,459
Escala VSBEXO	,970	1,640	,350	1	,554	-2,244	4,185

Función de enlace: Logit.

En la tabla 18, las relaciones entre el umbral Preparación académica y los resultados de significación evidencia una influencia inversamente ([D1PrepAcad = 1] -133,933 y ,821; [D1PrepAcad = 2] -66,122 y ,816. Lo mismo sucede con la ubicación VSBEXO 1-60,354 y ,826; escala, VSBEXO ,970 y ,554. En consecuencia, se confirma el rechazo de la hipótesis nula.

**g. Prueba de líneas paralelas**

$h_0$  = El Síndrome de Burnout no influye inversamente en *Preparación académica* de los docentes del IESPP Indoamérica, Trujillo, 2019.

$$\begin{cases} P(Y = 1|X) = P_1 \\ P(Y = 2|X) = P_2 \\ P(Y = 3|X) = P_3 \end{cases}$$

$h_1$  = El Síndrome de Burnout influye inversamente en *Preparación académica* de los docentes del IESPP Indoamérica, Trujillo, 2019.

$$\begin{cases} P(Y \neq 1|X) = P_1 \\ P(Y \neq 2|X) = P_2 \\ P(Y \neq 3|X) = P_3 \end{cases}$$

**Tabla 19**

*Prueba de líneas paralela*

Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Hipótesis nula	11,140			
General	,000 <sup>b</sup>	11,140	1	,001

La hipótesis nula indica que los parámetros de ubicación (coeficientes de inclinación) son los mismos entre las categorías de respuesta.

a. Función de enlace: Logit.

b. El valor de log-verosimilitud es prácticamente cero. Es posible que haya una separación completa en los datos. Las estimaciones de máxima verosimilitud no existen

En la tabla 19, los resultados p-valor es menor a ,05 ( $p\text{-valor} < ,05$ ); ( $,003 < ,05$ ). En consecuencia, se rechaza la hipótesis nula, señala que el procedimiento ordinal e influencia inversamente proporcional es correcto; pue no se acepta la igualdad de pendientes.

### a. Formulación de hipótesis estadística, específica 2: Habilidades didácticas

$h_0$  = El Síndrome de Burnout no influye inversamente en la dimensión habilidades didácticas de los docentes del IESPP Indoamérica, Trujillo, 2019.

$$\begin{cases} P(Y = 1|X) = P_1 \\ P(Y = 2|X) = P_2 \\ P(Y = 3|X) = P_3 \end{cases}$$

$h_2$  = El Síndrome de Burnout influye inversamente en la dimensión habilidades didácticas de los docentes del IESPP Indoamérica, Trujillo, 2019.

$$\begin{cases} P(Y \neq 1|X) = P_1 \\ P(Y \neq 2|X) = P_2 \\ P(Y \neq 3|X) = P_3 \end{cases}$$

### b. Normalidad de la muestra

La normalidad de la muestra se determinó a partir de las hipótesis:

$h_0$  = Las puntuaciones de la muestra de los docentes investigados tiene una distribución normal.

$h_1$  = Las puntuaciones de la muestra de los docentes investigados no tiene una distribución normal.

El criterio para rechazar a la hipótesis nula ( $h_0$ ), formulada anteriormente; es si ( $p\text{-valor} < ,05$ ); en cambio, para aceptarla, debe obtenerse ( $p\text{-valor} \geq ,05$ ).

**Tabla 20:**

*Resultados de prueba de normalidad para la muestra de estudio*

Variables y dimensiones	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.*
Desempeño laboral	0.324	52	0.000	0.747	52	0.000
Síndrome de Burnout	0.324	52	0.000	0.747	52	0.000
D2 Habilidades didácticas	0.323	52	0.000	0.749	52	0.000

a. Corrección de significación de Lilliefors

**Nota:** Inventario de Malach Burnout y Inventarios referencial.

En la tabla 20, los resultados de la prueba de normalidad (Kolomogorov-Serminov), con respecto a la muestra de docentes (n= 52), en función al Inventario de Malach Burnout y Inventarios referencial; los cuales recogen información sobre Síndrome de Burnout y Desempeño laboral y su dimensión habilidades didácticas; bajo el criterio (n>50) y (p< ,05), tienen una distribución distinta a la normal, en ambas variables y sus dimensiones.

### c. Determinar las predicciones

Para lograr el objetivo específico 2, se comprobó si el modelo de regresión logística ordinal, donde la variable endógena (o dependiente) es habilidades didácticas, tiene la probabilidad de ser predicha o explicada, por el Síndrome de Burnout.

$h_0 =$  El modelo Habilidades didácticas es adecuado solo con la constante, Síndrome de Burnout, en los docentes del IESPP Indoamérica, Trujillo, 2019.

$h_2 =$  El modelo Habilidades didácticas es adecuado solo con la constante, Síndrome de Burnout, en los docentes del IESPP Indoamérica, Trujillo, 2019.

**Tabla 21:**

*Información de ajuste de los modelos*

Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Sólo intersección	74,711			
Final	8,410	66,301	1	,000

Función de enlace: Logit.

En la tabla 21, el *p-valor* de la prueba es menor a ,05 ( $,000 < ,05$ ); es decir, se rechaza la prueba nula. En consecuencia, el significado estadístico señala que el modelo *Habilidades didácticas* con la variable exógena *Síndrome de Burnout* mejora la forma de ajuste.

#### d. Bonda de ajuste

$h_0$  = El modelo Habilidades didácticas no se ajusta adecuadamente a los datos, de Síndrome de Burnout, en los docentes del IESPP Indoamérica, Trujillo, 2019.

$h_2$  = El modelo Habilidades didácticas se ajusta adecuadamente a los datos, de Síndrome de Burnout, en los docentes del IESPP Indoamérica, Trujillo, 2019.

Se rechaza  $H_0$  si  $\chi_0^2 > \chi_{\alpha, k-t-1}^2$

Acepta  $H_0$  si  $\chi_0^2 < \chi_{\alpha, k-t-1}^2$

**Tabla 22:**

*Bondad de ajuste*

	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Pearson	,643	3	,887
Desviianza	1,006	3	,800

Función de enlace: Logit.

En la tabla 22, contiene la estadística Chi-cuadrado de Pearson para el modelo Habilidades didácticas y su desviación. El *p-valor* de la prueba de discriminación  $\chi_0^2$  es mayor a ,05 ( $,000 > ,05$ ). En este caso, Chi-cuadrado de Pearson ( $,887 > ,05$ ) y su desviación ( $,800 > ,05$ ); en consecuencia, se acepta la hipótesis nula; pues las celdas vacías 3 (33.3%); es incierto, pues no se puede estar seguros si la distribución observada se parece a la esperada (Distribución Chi-cuadrada).

#### e. Seudo-R-cuadrado

**Tabla 23:**

*Pseudo R cuadrado*

Cox y Snell	,721
Nagelkerke	,835
McFadden	,641

Función de enlace: Logit.

En la tabla 23, los valores obtenidos en R2 son significativos o respetables la variabilidad explicada por el modelo Habilidades didácticas (> a 0,7). Así mismo, Nagelkerke estima en 83,5% de influencia de Síndrome de Burnout

### e. Estimación de parámetros

**Tabla 24:**

*Estimaciones de parámetro*

		Estimaciones de parámetro						
		Estimación	Desv. Error	Wald	gl	Sig.	Intervalo de confianza al 95%	
							Límite inferior	Límite superior
Umbral	[D2HabDidac = 1]	-110,622	475,415	,054	1	,816	-1042,418	821,173
	[D2HabDidac = 2]	-52,966	224,793	,056	1	,814	-493,552	387,621
Ubicación	VSBEXO	-49,573	219,324	,051	1	,821	-479,440	380,295
Escala	VSBEXO	,900	1,603	,315	1	,575	-2,242	4,041

Función de enlace: Logit.

En la tabla 24, las relaciones entre el umbral Habilidades didácticas y los resultados de significación evidencia una influencia inversamente [D2HabDidac = 1]-110,622 y ,816; [D2HabDidac = 2] -52,966 y ,814. Lo mismo sucede con la ubicación VSBEXO 1-49,573 y ,821; escala, VSBEXO ,900 y ,575. En consecuencia, se confirma el rechazo de la hipótesis nula.

### f. Prueba de líneas paralelas

$h_0$  = El Síndrome de Burnout no influye inversamente en las habilidades didácticas de los docentes del IESPP Indoamérica, Trujillo, 2019.

$$\begin{cases} P(Y = 1|X) = P_1 \\ P(Y = 2|X) = P_2 \\ P(Y = 3|X) = P_3 \end{cases}$$

$h_2 =$  El Síndrome de Burnout influye inversamente en las habilidades didácticas de los docentes del IESPP Indoamérica, Trujillo, 2019.

$$\begin{cases} P(Y \neq 1|X) = P_1 \\ P(Y \neq 2|X) = P_2 \\ P(Y \neq 3|X) = P_3 \end{cases}$$

**Tabla 25**

*Prueba de líneas paralela*

Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Hipótesis nula	8,410			
General	,000 <sup>b</sup>	8,410	1	,004

La hipótesis nula indica que los parámetros de ubicación (coeficientes de inclinación) son los mismos entre las categorías de respuesta.

a. Función de enlace: Logit.

b. El valor de log-verosimilitud es prácticamente cero. Es posible que haya una separación completa en los datos. Las estimaciones de máxima verosimilitud no existen.

En la tabla 25, los resultados p-valor es menor a ,05 ( $p\text{-valor} < ,05$ ); ( $,004 < ,05$ ). En consecuencia, se rechaza la hipótesis nula, señala que el procedimiento ordinal e influencia inversamente proporcional es correcto; pues no se acepta la igualdad de pendientes.

**a. Formulación de hipótesis estadística, específica 3: Relación Profesor-estudiante**

$h_0$  = El Síndrome de Burnout no influye inversamente en la dimensión Relación profesor-estudiante de los docentes del IESPP Indoamérica, Trujillo, 2019.

$$\begin{cases} P(Y = 1|X) = P_1 \\ P(Y = 2|X) = P_2 \\ P(Y = 3|X) = P_3 \end{cases}$$

$h_3$  = El Síndrome de Burnout influye inversamente en la dimensión Relación profesor-estudiante de los docentes del IESPP Indoamérica, Trujillo, 2019.

$$\begin{cases} P(Y \neq 1|X) = P_1 \\ P(Y \neq 2|X) = P_2 \\ P(Y \neq 3|X) = P_3 \end{cases}$$

**b. Normalidad de la muestra**

La normalidad de la muestra se determinó a partir de las hipótesis:

$h_0$  = Las puntuaciones de la muestra de los docentes investigados tiene una distribución normal.

$h_1$  = Las puntuaciones de la muestra de los docentes investigados no tiene una distribución normal.

El criterio para rechazar a la hipótesis nula ( $H_0$ ), formulada anteriormente; es si ( $p$ -valor  $<$  ,05); en cambio, para aceptarla, debe obtenerse ( $p$ -valor  $\geq$  ,05).

**Tabla 26:**

*Resultados de prueba de normalidad para la muestra de estudio*

Variables y dimensiones	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.*
Desempeño laboral	0.324	52	0.000	0.747	52	0.000
Síndrome de Burnout	0.324	52	0.000	0.747	52	0.000
D3 Relación Profesor-Estudiante	0.312	52	0.000	0.758	52	0.000

a. Corrección de significación de Lilliefors

**Nota:** Inventario de Malach Burnout y Inventarios referencial.

En la tabla 26, los resultados de la prueba de normalidad (Kolomogorov-Serminov), con respecto a la muestra de docentes ( $n= 52$ ), en función al Inventario de Malach Burnout y Inventarios referencial; los cuales recogen información sobre Síndrome de Burnout y Desempeño laboral y su dimensión Relación profesor-estudiante; bajo el criterio ( $n>50$ ) y ( $p< ,05$ ), tienen una distribución distinta a la normal, en ambas variables y sus dimensiones.

### c. Determinación de las predicciones

Para lograr el objetivo específico 3, se comprobó si el modelo de regresión logística ordinal, donde la variable endógena (o dependiente) es Relación profesor-estudiante, tiene la probabilidad de ser predicha o explicada, por el Síndrome de Burnout.

$h_0 =$  El modelo Relación profesor-estudiante no es adecuado solo con la constante, Síndrome de Burnout, en los docentes del IESPP Indoamérica, Trujillo, 2019.

$h_1 =$  El modelo Relación profesor-estudiante es adecuado solo con la constante, Síndrome de Burnout, en los docentes del IESPP Indoamérica, Trujillo, 2019.

**Tabla 27:**

*Información de ajuste de los modelos*

Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Sólo intersección	71,301			
Final	9,166	62,134	1	,000

Función de enlace: Logit.

En la tabla 27, el *p-valor* de la prueba es menor a ,05 ( $,000 < ,05$ ); es decir, se rechaza la prueba nula. En consecuencia, el significado estadístico señala que el modelo *Relación profesor-estudiante* con la variable exógena *Síndrome de Burnout* mejora la forma de ajuste.

#### d. Bonda de ajuste

$h_0$  = El modelo Relación profesor-estudiante no se ajusta adecuadamente a los datos, de Síndrome de Burnout, en los docentes del IESPP Indoamérica, Trujillo, 2019.

$h_3$  = El modelo Relación profesor-estudiante se ajusta adecuadamente a los datos, de Síndrome de Burnout, en los docentes del IESPP Indoamérica, Trujillo, 2019.

Se rechaza  $H_0$  si  $\chi_0^2 > \chi_{\alpha, k-t-1}^2$

Acepta  $H_0$  si  $\chi_0^2 < \chi_{\alpha, k-t-1}^2$

**Tabla 28:**

*Bondad de ajuste*

	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Pearson	,944	3	,815
Desviianza	1,424	3	,700

Función de enlace: Logit.

En la tabla 28, contiene la estadística Chi-cuadrado de Pearson para el modelo Relación profesor-estudiante y su desviación. El *p-valor* de la prueba de discriminación  $\chi_0^2$  es mayor a ,05 ( $,000 > ,05$ ). En este caso, Chi-cuadrado de Pearson ( $,815 > ,0,5$ ) y su desviación ( $,700 > ,0,5$ ); en consecuencia, se acepta la hipótesis nula; pues las celdas vacías 3 (33.3%); es incierto, pues no se puede estar seguros si la distribución observada se parece a la esperada (Distribución Chi-cuadrada)

#### e. Seudo-R-cuadrado

**Tabla 29:**

*Pseudo R cuadrado*

Cox y Snell	,697
Nagelkerke	,806
McFadden	,596

Función de enlace: Logit.

En la tabla 29, los valores obtenidos en R2 son significativos o respetables la variabilidad explicada por el modelo Relación profesor-estudiante ( $> 0,7$ ). Así mismo, Nagelkerke estima en 80,6% de influencia de Síndrome de Burnout

#### f. Estimación de parámetros

**Tabla 30:**

*Estimaciones de parámetro*

Variables	Estimación	Desv. Error	Wald	gl	Sig.	Intervalo de confianza al 95%		
						Límite inferior	Límite superior	
Umbral	[D3RProfEstud = 1]	-96,640	284,709	,115	1	,734	-654,660	461,380
	[D3RProfEstud = 2]	-45,907	133,271	,119	1	,730	-307,112	215,299
Ubicación	VSBEXO	-42,566	129,474	,108	1	,742	-296,331	211,199
Escala	VSBEXO	,891	1,121	,633	1	,426	-1,305	3,088

Función de enlace: Logit.

En la tabla 30, las relaciones entre el umbral Relación profesor-estudiante y los resultados de significación evidencia una influencia inversamente [D3RProfEstud = 1]-96,640 y ,734; [D3RProfEstud = 2]-45,907 y ,730. Lo mismo sucede con la ubicación VSBEXO 1-42,566 y ,742; escala, VSBEXO ,891 y ,426. En consecuencia, se confirma el rechazo de la hipótesis nula.

**g. Prueba de líneas paralelas**

$h_0$  = El Síndrome de Burnout no influye inversamente en la Relación profesor-estudiante de los docentes del IESPP Indoamérica, Trujillo, 2019.

$$\begin{cases} P(Y = 1|X) = P_1 \\ P(Y = 2|X) = P_2 \\ P(Y = 3|X) = P_3 \end{cases}$$

$h_a$  = El Síndrome de Burnout influye inversamente en la Relación profesor-estudiante de los docentes del IESPP Indoamérica, Trujillo, 2019.

$$\begin{cases} P(Y \neq 1|X) = P_1 \\ P(Y \neq 2|X) = P_2 \\ P(Y \neq 3|X) = P_3 \end{cases}$$

**Tabla 31**

*Prueba de líneas paralela*

Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Hipótesis nula	9,166			
General	,000 <sup>b</sup>	9,166	1	,002

La hipótesis nula indica que los parámetros de ubicación (coeficientes de inclinación) son los mismos entre las categorías de respuesta.

a. Función de enlace: Logit.

b. El valor de log-verosimilitud es prácticamente cero. Es posible que haya una separación completa en los datos. Las estimaciones de máxima verosimilitud no existen.

En la tabla 31, los resultados  $p$ -valor es menor a ,05 ( $p$ -valor < ,05); ( $,002 < ,05$ ). En consecuencia, se rechaza la hipótesis nula, señala que el procedimiento ordinal e influencia inversamente proporcional es correcto; pues no se acepta la igualdad de pendientes.

**a. Formulación de hipótesis estadística, específica 4:**

$h_0$  = El Síndrome de Burnout no influye inversamente en la dimensión normas pedagógicas de los docentes del IESPP Indoamérica, Trujillo, 2019.

$$\begin{cases} P(Y = 1|X) = P_1 \\ P(Y = 2|X) = P_2 \\ P(Y = 3|X) = P_3 \end{cases}$$

$h_4$  = El Síndrome de Burnout influye inversamente en la dimensión normas pedagógicas de los docentes del IESPP Indoamérica, Trujillo, 2019.

$$\begin{cases} P(Y \neq 1|X) = P_1 \\ P(Y \neq 2|X) = P_2 \\ P(Y \neq 3|X) = P_3 \end{cases}$$

**b. Normalidad de la muestra**

La normalidad de la muestra se determinó a partir de las hipótesis:

$h_0$  = Las puntuaciones de la muestra de los docentes investigados tiene una distribución normal.

$h_4$  = Las puntuaciones de la muestra de los docentes investigados no tiene una distribución normal.

El criterio para rechazar a la hipótesis nula ( $H_0$ ), formulada anteriormente; es si ( $p$ -valor  $<$  ,05); en cambio, para aceptarla, debe obtenerse ( $p$ -valor  $\geq$  ,05).

**Tabla 32:**

*Resultados de prueba de normalidad para la muestra de estudio*

Variables y dimensiones	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.*
Desempeño laboral	0.324	52	0.000	0.747	52	0.000
Síndrome de Burnout	0.324	52	0.000	0.747	52	0.000
D4 Normas Pedagógicas	0.313	52	0.000	0.757	52	0.000

a. Corrección de significación de Lilliefors

**Nota:** Inventario de Malach Burnout y Inventarios referencial.

En la tabla 32, los resultados de la prueba de normalidad (Kolomogorov-Serminov), con respecto a la muestra de docentes (n= 52), en función al Inventario de Malach Burnout y Inventarios referencial; los cuales recogen información sobre Síndrome de Burnout y Desempeño laboral y su dimensión normas pedagógicas; bajo el criterio (n>50) y (p< ,05), tienen una distribución distinta a la normal, en ambas variables y sus dimensiones.

### c. Determinación de las predicciones

Para lograr el objetivo general, se comprobó si el modelo de regresión logística ordinal, donde la variable endógena (o dependiente) es Normas pedagógicas, tiene la probabilidad de ser predicha o explicada, por el Síndrome de Burnout.

$h_0 =$  El modelo Normas pedagógicas no es adecuado solo con la constante, Síndrome de Burnout, en los docentes del IESPP Indoamérica, Trujillo, 2019.

$h_1 =$  El modelo Normas pedagógicas es adecuado solo con la constante, Síndrome de Burnout, en los docentes del IESPP Indoamérica, Trujillo, 2019.

**Tabla 33:**

*Información de ajuste de los modelos*

Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Sólo intersección	67,532			
Final	8,988	58,544	1	,000

Función de enlace: Logit.

En la tabla 33, el *p-valor* de la prueba es menor a ,05 ( $,000 < ,05$ ); es decir, se rechaza la prueba nula. En consecuencia, el significado estadístico señala que el modelo *Normas pedagógicas* con la variable exógena *Síndrome de Burnout* mejora la forma de ajuste.

#### d. Bonda de ajuste

$h_0$  = El modelo *Normas pedagógicas* no se ajusta adecuadamente a los datos, de *Síndrome de Burnout*, en los docentes del IESPP Indoamérica, Trujillo, 2019.

$h_1$  = El modelo *Normas pedagógicas* se ajusta adecuadamente a los datos, de *Síndrome de Burnout*, en los docentes del IESPP Indoamérica, Trujillo, 2019.

Se rechaza  $H_0$  si  $\chi_0^2 > \chi_{\alpha, k-t-1}^2$

Acepta  $H_0$  si  $\chi_0^2 < \chi_{\alpha, k-t-1}^2$

**Tabla 34:**

*Bondad de ajuste*

	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Pearson	,625	3	,891
Desviación	,999	3	,802

Función de enlace: Logit.

En la tabla 34, contiene la estadística Chi-cuadrado de Pearson para el modelo *Normas pedagógicas* y su desviación. El *p-valor* de la prueba de discriminación  $\chi_0^2$  es mayor a ,05 ( $,000 > ,05$ ). En este caso, Chi-cuadrado de Pearson ( $,891 > ,05$ ) y su desviación ( $,802 > ,05$ ); en consecuencia, se acepta la hipótesis nula; pues las celdas vacías 3 (33.3%); es incierto, pues no se puede estar seguros si la distribución observada se parece a la esperada (Distribución Chi-cuadrada)

### e. Pseudo-R-cuadrado

**Tabla 35:**

*Pseudo R cuadrado*

Cox y Snell	,676
Nagelkerke	,785
McFadden	,572

Función de enlace: Logit.

En la tabla 35, los valores obtenidos en R2 son significativos o respetables la variabilidad explicada por el modelo **Normas pedagógicas** (> a 0,7). Así mismo, Nagelkerke estima en 78,5% de influencia de Síndrome de Burnout.

### f. Estimación de parámetros

**Tabla 36:**

*Estimaciones de parámetro*

Variables	Estimación	Desv. Error	Wald	gl	Sig.	Intervalo de confianza al 95%	
						Límite inferior	Límite superior
Umbral [D4NorPed = 1]	-82,377	243,171	,115	1	,735	-558,984	394,229
[D4NorPed = 2]	-38,008	112,294	,115	1	,735	-258,101	182,085
Ubicación VSBEXO	-36,091	110,089	,107	1	,743	-251,863	179,680
Escala VSBEXO	,832	1,128	,544	1	,461	-1,379	3,042

Función de enlace: Logit.

En la tabla 36, las relaciones entre el umbral Normas pedagógicas y los resultados de significación evidencia una influencia inversamente [D4NorPed = 1]-82,377 y ,735; [D4NorPed = 2]-38,008 y ,735. Lo mismo sucede con la ubicación VSBEXO 1-36,091 y ,743; escala, VSBEXO ,832 y ,461. En consecuencia, se confirma el rechazo de la hipótesis nula.

**g. Prueba de líneas paralelas**

$h_0$  = El Síndrome de Burnout no influye inversamente en las Normas pedagógicas de los docentes del IESPP Indoamérica, Trujillo, 2019.

$$\begin{cases} P(Y = 1|X) = P_1 \\ P(Y = 2|X) = P_2 \\ P(Y = 3|X) = P_3 \end{cases}$$

$h_a$  = El Síndrome de Burnout influye inversamente en las Normas pedagógicas de los docentes del IESPP Indoamérica, Trujillo, 2019.

$$\begin{cases} P(Y \neq 1|X) = P_1 \\ P(Y \neq 2|X) = P_2 \\ P(Y \neq 3|X) = P_3 \end{cases}$$

**Tabla 37**

*Prueba de líneas paralela*

Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Hipótesis nula	8,988			
General	,000 <sup>b</sup>	8,988	1	,003

La hipótesis nula indica que los parámetros de ubicación (coeficientes de inclinación) son los mismos entre las categorías de respuesta.

a. Función de enlace: Logit.

b. El valor de log-verosimilitud es prácticamente cero. Es posible que haya una separación completa en los datos. Las estimaciones de máxima verosimilitud no existen.

En la tabla 37, los resultados p-valor es menor a ,05 ( $p\text{-valor} < ,05$ ); ( $,003 < ,05$ ). En consecuencia, se rechaza la hipótesis nula, señala que el procedimiento ordinal e influencia inversamente proporcional es correcto; pues no se acepta la igualdad de pendientes.

## CAPÍTULO IV

### DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES

#### 4.1. Discusión

Después de realizar un análisis exhaustivo de los datos recogidos del Síndrome de Burnout y el desempeño laboral, en el inventario de Maslach (2004) e inventario referencial docente, adaptados por Chumpitazi (2019), se detectó influencia inversa entre el Síndrome de Burnout y desempeño laboral, con extensión a sus dimensiones de la variable 2, endógena o criterio; el cual evidencia influencias significativas en cada una de ellas, en docentes del Instituto Superior Pedagógico Público Indoamérica.

Esta investigación se circunscribe dentro de un enfoque cuantitativo; pues valora el Síndrome de Burnout y el desempeño laboral, en rangos de frecuencias, organizados en escalas ordinales; los cuales fueron recogidos en inventarios, válidos y confiables; es decir, adaptados, bajo la exigencia de los controles de calidad estadística (García, 2017).

Por otro lado, un criterio a tener en cuenta, al ser citado en calidad de antecedente, en futuros estudios, es examinar que se trata de una muestra de estudio con distribución diferente a la normal. En ese contexto, las conclusiones se extenderán a la población y el sustrato correspondiente.

Un resultado significativo consistió en confirmar la influencia inversa del Síndrome de Burnout en el desempeño laboral de los docentes investigados, expresado en el modelo de

ajuste final (Sig. = 0.000); en donde se evidencia que el modelo Desempeño laboral con la variable exógena Síndrome de Burnout mejora la forma de ajuste. De la misma manera, se evidencia que el Síndrome de Burnout influye inversamente en las dimensiones del Desempeño laboral. Así mismo, el hallazgo de la influencia inversa del Síndrome de Burnout en la dimensión Preparación académica, registró en el modelo de ajuste final (Sig. = 0.000); Síndrome de Burnout en la dimensión habilidades didácticas, registró en el modelo de ajuste final (Sig. = 0.000); Síndrome de Burnout en la dimensión relación Profesor-estudiante, registró en el modelo de ajuste final (Sig. = 0.000); y Síndrome de Burnout en la dimensión normas pedagógicas, registró en el modelo de ajuste final (Sig. = 0.000).

La influencia inversa más fuerte, entre Síndrome de Burnout y Desempeño laboral, alcanza un estimado de  $R^2$  de Nagelkerke (.883); esto implicaría que la variable exógena, Síndrome de Burnout, empleado en el modelo regresional solo explica el 88,3% del Desempeño laboral. Este hallazgo tiene semejanza a lo encontrado por Rivera, Segarra y Giler (2016), en Ecuador; en donde el tiempo de servicio de los docentes es directamente proporcional al Síndrome de Burnout; sin embargo, es inverso a su desempeño laboral. De la misma forma, ocurrió con Hernández (2018), en donde las competencias y las creencias en la autoeficacia, fueron consideradas predictores del Síndrome de Burnout; los cuales coincidieron con el reflejo de una influencia inversa. Así mismo, estos resultados son corroborados por González y Guevara (2018) en la Región La Libertad, específicamente en docentes y trabajadores de la Universidad Privada del Norte (UPN), en los cuales se observó el 41.9% del personal docente y administrativo siempre han cumplido con su desempeño laboral a pesar que un 22.6% poseen estrés teniendo una correlación alta de 0.751 y un nivel significativo de 0.000 menor que el nivel de significancia ( $\alpha=0.05$ ).

Los tres eventos anteriores se pueden explicar, a pesar de referirse a espacios geográficos y contextos culturales diferentes. Si se los percibe a partir de la Teoría de las demandas y recursos laborales de Demerouti, Bakker, Nacreiner y Schaufeli (2001); pues el primer presupuesto sostiene que entornos y profesiones ofrecen demandas y recursos particulares; los cuales exigen un esfuerzos sostenidos y costes psicológicos y fisiológicos. En ese marco, las demandas laborales no pueden ser negativas; sin embargo, el trabajador no se encuentra recuperado y sufre el deterioro del estrés laboral. Obviamente en los resultados se reflejan en una influencia inversa entre el Síndrome de Burnout y Desempeño laboral.

Finalmente, los resultados p-valor es menor a ,05 ( $p\text{-valor} < ,05$ ); ( $,003 < ,05$ ). En consecuencia, se rechaza la hipótesis nula, señala que el procedimiento ordinal e influencia inversamente proporcional es correcto; pue no se acepta la igualdad de pendientes (Tabla 37)

## 4.2. Conclusiones

1. El Síndrome de Burnout influye inversamente en el desempeño laboral de los docentes del IESPP Indoamérica, Trujillo 2019, en 88,3% (Tabla 11, Seudo r cuadrado, Nagelkerke ,883).
2. El síndrome de Burnout influye inversamente en la dimensión Preparación académica en los docentes del IESPP Indoamérica, Trujillo 2019, en 78,7% (Tabla 17, Seudo r cuadrado, Nagelkerke ,787).
3. El síndrome de Burnout influye inversamente en la dimensión Habilidades didácticas en los docentes del IESPP Indoamérica, Trujillo 2019, en 83,5% (Tabla 23, Seudo r cuadrado, Nagelkerke ,835).
4. El síndrome de Burnout influye inversamente en la dimensión Relación profesor-estudiante, en los docentes del IESPP Indoamérica, Trujillo 2019, en 80,6% (Tabla 29, Seudo r cuadrado, Nagelkerke ,806).
5. El síndrome de Burnout influye inversamente en la dimensión Normas pedagógicas, en los docentes del IESPP Indoamérica, Trujillo 2019, en 78,5% (Tabla 35, Seudo r cuadrado, Nagelkerke ,806).

## REFERENCIAS

- Arias, W.L y Jiménez (2013). Síndrome de Burnout en Docentes de Educación Básica Regular (Tesis de Maestría). Universidad Nacional de Arequipa. Arequipa.
- Araujo, M. y Guerra, M. (2007). *Inteligencia emocional y desempeño laboral en las instituciones de educación superior*. CICAG: Revista del centro de investigación de Ciencias Administrativas y Gerenciales. Venezuela.
- Ato, M., Benavente, A. y López, J. (2013). Clasificación de diseños de investigación en Psicología. *Anales de psicología*. 29(3), 1038-1059.
- Bolívar, A. y Jaramillo (2017). Satisfacción de los docentes frente al proceso de evaluación de desempeño laboral (Tesis de Maestría) Universidad Andina Simón Bolívar. Ecuador.
- Colín, C. y Simón (2014). Adicción al trabajo, Satisfacción y Desempeño Laboral en ejecutivos mexicanos (Tesis de Maestría). Universidad Iberoamericana, Ciudad de México. México.
- Calvanapón, F. A y Álvarez (2016) Satisfacción y desempeño laboral de los trabajadores de la unidad de gestión educativa local (Tesis de licenciado) Universidad Cesar Vallejo. Trujillo.
- Chávez, R. (2015). *Influencia del estrés laboral en el desempeño de los docentes*. (Tesis de Maestría) Universidad Nacional de Trujillo. Trujillo.
- Chiavenato, I. (2009). Administración de recursos humanos. México: Mc. Graw Hill.
- Choy, R. (2017). Bournot y desempeño laboral en docentes universitarios de una carrera en una universidad privada de Lima (Tesis de maestría). Universidad Cayetano Heredia. Lima.
- Demerouti, E., Bakker, A.B., Nachreiner, F., Schaufeli, W.B. (2001). *La demanda laboral y los recursos del modelo del desgaste profesional*. *Psicología Appl*. 86(1), 499-512.
- González, Y. y Guevara, C. (2018) *Relación del estrés con el desempeño laboral en el personal docente y administrativo* (Tesis de licenciado). Universidad Privada del Norte. Cajamarca.
- Hernández, E. (2018). *Competencias y creencias de autoeficacia como predictores del burnout en docentes* (Tesis Doctoral). de la universidad de Guanajuato. México.
- Hernández. Fernández, C y Baptista, M. (2014) Metodología de la investigación. México: Mc Graw Hill Educación.
- Leiter, M.P. y Maslach, C. (2004). *Áreas de la vida laboral: un enfoque estructurado para los factores predictivos de agotamiento, organizacionales del trabajo*. *Perrewe*. (3), 91-134
- Orué, E. (2011). Inteligencia Emocional y Desempeño Laboral de los trabajadores de una empresa peruana (Tesis de licenciado) Universidad de San Martín de Porres. Lima.

- Prado, C. (2016). *Relación entre el clima laboral y el desempeño laboral en los trabajadores administrativos* (Tesis de Maestría). Universidad Cesar Vallejo. Trujillo.
- Muñoz, M.E (2016) Propiedades Psicométricas del inventario burnout Maslach en Tele operadores de dos empresas de Trujillo. (Tesis de licenciado) Universidad Cesar Vallejo. Trujillo.
- Rodríguez, J. A., Guevara, B. y Viramontes, E. (2017). *Síndrome de Burnout en Docentes* (tesis de licenciado). Universidad pedagógica Nacional del estado de Chihuahua. México.
- Rodríguez, J. (2018), La investigación acción educativa. Lima: Doxa.
- Rivera, Á., Segarra, P. y Giler, G. (2018). *Síndrome de Burnout en docentes de instituciones de educación superior* (Tesis Doctoral). Universidad de Guayaquil. Ecuador
- Yslado, R., Núñez, L. y Norabuena R. (2010). *Diagnóstico y programa de intervención para el síndrome de Burnout en profesores de educación primaria*. (Tesis Doctoral) Universidad Santiago Antúnez de Mávalo. Huaraz.
- Salvador, J. (2015). *Síndrome de Burnout y clima laboral en docentes de Instituciones educativas* (Tesis de Licenciada en Psicología). Universidad Antenor Orrego. Porvenir.
- Sánchez, H. y Reyes, C. (2016). Metodología y diseños en la investigación científica. Lima: Visión Universitaria.
- Supo, J. (2019). *Taxonomía de la investigación*. Bioestadístico: Arequipa.
- Vallejo, L. M. (2016). Gestión del talento humano. Riobamba: Escuela Superior del Chimborazo.
- Zarate, D. (2011). *Liderazgo directivo y desempeño docente en instituciones educativas*. (Tesis de Maestría) Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Lima.

Anexo 1

## ACTA DE AUTORIZACIÓN PARA SUSTENTACIÓN DE TESIS

El asesor Julia Otilia Sagastegui Cruz, docente de la Universidad Privada del Norte, Facultad de Negocios, Carrera profesional de **ADMINISTRACIÓN**, ha realizado el seguimiento del proceso de formulación y desarrollo de la tesis de los estudiantes:

- Chumpitazi Torres, Cristina Ysabel

Por cuanto, **CONSIDERA** que la tesis titulada: Influencia del Síndrome de Burnout en el desempeño laboral de los docentes del IESPP Indoamérica-Trujillo,2019 para aspirar al título profesional de: *Administración* por la Universidad Privada del Norte, reúne las condiciones adecuadas, por lo cual, **AUTORIZA** al o a los interesados para su presentación.

---

Dra. Julia Otilia Sagastegui Cruz  
Asesora

## ACTA DE APROBACIÓN DE LA TESIS

Los miembros del jurado evaluador asignados han procedido a realizar la evaluación de la tesis de la estudiante: Cristina Ysabel Chumpitazi Torres para aspirar al título profesional de Administración con la tesis denominada: Influencia del Síndrome de Burnout en el desempeño laboral de los docentes del IESPP Indoamérica-Trujillo, 2019.

Luego de la revisión del trabajo, en forma y contenido, los miembros del jurado concuerdan:

**Aprobación por unanimidad**

**Aprobación por mayoría**

Calificativo:

Excelente [20 - 18]

Sobresaliente [17 - 15]

Bueno [14 - 13]

Calificativo:

Excelente [20 - 18]

Sobresaliente [17 - 15]

Bueno [14 - 13]

Desaprobado

Firman en señal de conformidad:

---

Ing./Lic./Dr./Mg. Nombre y Apellidos  
Jurado  
Presidente

---

Ing./Lic./Dr./Mg. Nombre y Apellidos  
Jurado

---

Ing./Lic./Dr./Mg. Nombre y Apellidos  
Jurado



Anexo 1



**Inventario de Maslach Bornout (2004)**

Adaptado por

Cristina Ysabel Chumpitazi Torres (2019)

**1. Datos generales**

- 1.1. Docente: \_\_\_\_\_
- 1.2. Condición laboral:  
Estable:  Contratado:
- 1.3. Género:  
Masculino:  Femenino:

**2. Propósito**

Medir el nivel del síndrome de Burnout o desgaste profesional en los docentes del IESPP Indoamérica, en el 2019, en tres dimensiones: Agotamiento emocional, Despersonalización y Realización personal.

**3. Instrucciones:**

Selecciona la respuesta que según su perciba o interprete los enunciados.

Nunca	(0)
Pocas veces al año o menos	(1)
Una vez al mes o menos	(2)
Una pocas veces al mes	(3)
Una vez a la semana	(4)
Pocas veces a la semana	(5)
Todos los días	(6)

**3.1. Agotamiento emocional**

- Me siento agotamiento emocional causado por el desarrollo de clases
- Últimamente experimento un vacío al finalizar el turno.
- Siento una fatiga al despertar e iniciar un nuevo día de clase
- Siento cansancio cuando trabajo con mis colegas.

- Me siento que me estoy desgastando por causa de mis actividades laborales
- Me siento frustrado en el Instituto
- Me siento cansado al interactuar directamente con mis colegas.
- Siento que paso más tiempo en mi trabajo.
- Estoy viviendo situaciones límites en mi trabajo.

### 3.2. Despersonalización

- Siento que algunos estudiantes que en enseñanza son seres despersonalizados
- Siento que en general trato a las personas, con mucha dureza.
- Me preocupo porque las actividades laborales me provocan un carácter fuerte.
- Siento que he dejado de importarles a mis estudiantes.
- Tengo la idea que mis estudiantes me culpan de sus fracasos

### 3.3. Realización personal

- Siento facilidad para entender a los pacientes.
- Siento que lograr mucha eficacia en la solución de los problemas de aprendizaje de mis estudiantes.
- Siento que soy una influencia positiva en mis colegas y estudiantes cuando desarrollo mi trabajo en el aula.
- Siento alegría y mucha energía en el aula.
- Siento que creo un clima favorable con facilidad a sus estudiantes.
- Me siento estimado después de haber trabajado íntimamente con mis estudiantes.
- Tengo la creencia que en mi trabajo logra cosas valiosas.
- Siento que los problemas emocionales son tratados adecuadamente en el Instituto.

### Escala total /Síndrome de Burnout

Nivel	Rango [0-132]	Valores
Alto	[100-132]	3
Regular	[67-99]	2
Bajo	[0-66]	1

### Escala Dimensión 1/ Agotamiento emocional

Nivel	Rango [0-54]	Valores
Alto	[42-54]	3
Regular	[28-41]	2
Bajo	[0-27]	1

### Escala Dimensión 2/ Despersonalización

Nivel	Rango [0-30]	Valores
Alto	[23-30]	3
Regular	[16-22]	2
Bajo	[0-15]	1

### Escala Dimensión 3/ Realización personal

Nivel	Rango [0-48]	Valores
Alto	[37-48]	3
Regular	[25-36]	2
Bajo	[0-24]	1



Anexo 2



**Inventario referencial docente**

Autora Rosana Choy Vessoni (2017)

Adaptado por

Cristina Ysabel Chumpitazi Torres (2019)

**4. Datos generales**

- 4.1. Docente: \_\_\_\_\_
- 4.2. Condición laboral:  
Estable:  Contratado:
- 4.3. Género:  
Masculino:  Femenino:

**5. Propósito**

Medir el nivel del desempeño laboral en los docentes del IESPP Indoamérica, en el 2019, en cuatro dimensiones: Preparación académica, Habilidades didácticas, Relación profesor-estudiante y Normas pedagógicas.

**6. Instrucciones:**

Selecciona la respuesta que según su perciba o interprete los enunciados.

Nunca	(1)
Casi nunca	(2)
En ocasiones	(3)
Casi siempre	(4)
Siempre	(5)

**6.1. Preparación académica**

- El docente o la docente explica en forma clara a sus estudiantes en el aula.  
Siempre (5) Casi siempre (4) En ocasiones (3) Casi nunca (2) Nunca (1)
- El docente o la docente relaciona el tema con otros tratados en el ciclo.  
Siempre (5) Casi siempre (4) En ocasiones (3) Casi nunca (2) Nunca (1)
- El docente o la docente expresa un dominio científico sobre los temas  
Siempre (5) Casi siempre (4) En ocasiones (3) Casi nunca (2) Nunca (1)

## 6.2. Habilidades didácticas

- En el aula, el docente o la docente es comprensible y sigue un orden en sus clases.  
Siempre (5) Casi siempre (4) En ocasiones (3) Casi nunca (2) Nunca (1).
- El docente o la docente despierta el interés en los estudiantes durante la clase  
Siempre (5) Casi siempre (4) En ocasiones (3) Casi nunca (2) Nunca (1)
- El docente o la docente ejecuta estrategias para inducir la participación.  
Siempre (5) Casi siempre (4) En ocasiones (3) Casi nunca (2) Nunca (1)
- El docente o la docente realiza realimentaciones cuando encuentra vacíos y lagunas en los estudiantes.  
Siempre (5) Casi siempre (4) En ocasiones (3) Casi nunca (2) Nunca (1)
- El docente o la docente utiliza herramientas tecnológicas para aclarar los conocimientos del área.  
Siempre (5) Casi siempre (4) En ocasiones (3) Casi nunca (2) Nunca (1)
- El docente o la docente desarrolla la secuencia de los temas programados en el sílabo.  
Siempre (5) Casi siempre (4) En ocasiones (3) Casi nunca (2) Nunca (1)

## 6.3. Relación profesor-estudiante

- El docente o la docente atiende las interrogantes de sus estudiantes  
Siempre (5) Casi siempre (4) En ocasiones (3) Casi nunca (2) Nunca (1)
- El docente o la docente se controla la indagación y la crítica de los estudiantes  
Siempre (5) Casi siempre (4) En ocasiones (3) Casi nunca (2) Nunca (1)
- El docente o la docente es respetuosas y cordial con sus estudiantes  
Siempre (5) Casi siempre (4) En ocasiones (3) Casi nunca (2) Nunca (1)

## 6.4. Normas pedagógicas.

- El docente o la docente comunica sobre los criterios e instrumentos de evaluación a sus estudiantes  
Siempre (5) Casi siempre (4) En ocasiones (3) Casi nunca (2) Nunca (1)
- El docente o la docente informa sobre resultados de pruebas y productos de evaluación

Siempre (5) Casi siempre (4) En ocasiones (3) Casi nunca (2) Nunca (1)

- El docente o la docente entrega sus pruebas y productos evaluados a los estudiantes  
Siempre (5) Casi siempre (4) En ocasiones (3) Casi nunca (2) Nunca (1)
- El docente o la docente absuelve reclamos sobre las calificaciones de la evaluación  
Siempre (5) Casi siempre (4) En ocasiones (3) Casi nunca (2) Nunca (1)
- El docente o la docente orienta específicamente en temas a sus estudiantes  
Siempre (5) Casi siempre (4) En ocasiones (3) Casi nunca (2) Nunca (1)

### Escala total /Desempeño laboral

Nivel	Rango [1-85]	Valores
Óptimo	[66-85]	3
Suficiente	[46-65]	2
Básico	[1-45]	1

### Escala Dimensión 1/Preparación académica

Nivel	Rango [0-15]	Valores
Óptimo	[11-15]	3
Suficiente	[9 -10]	2
Básico	[0 - 8]	1

### Escala Dimensión 2/Habilidades didácticas

Nivel	Rango [0-30]	Valores
Óptimo	[24-30]	3
Suficiente	[16-23]	2
Básico	[0-15]	1

### Escala Dimensión 3/Relación profesor-estudiante

Nivel	Rango [0-15]	Valores
Óptimo	[11-15]	3
Suficiente	[9 -10]	2
Básico	[0 - 8]	1

**Escala Dimensión 4/ Normas pedagógicas**

Nivel	Rango [0-25]	Valores
Óptimo	[21-25]	3
Suficiente	[16-20]	2
Básico	[0-15]	1

Anexo 3

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición
<b>Síndrome de Burnout</b>	<p>El síndrome de Burnout o desgaste profesional es un proceso de pérdida lenta del compromiso y la implicación personal de la tarea realizada, donde hay un exceso demanda laboral y escasos recursos; o un desajuste entre la capacidad de las personas y el entorno.</p> <p>(Demerouti, Bakker, Nachreiner y Schaufeli, 2001; Leiter y Maslach, 2004)</p>	<p>El síndrome de Burnout o desgaste profesional es la última etapa de estrés laboral donde se percibe totalmente agotadas y exhausta; la cual se percibe en tres dimensiones: Agotamiento emocional, despersonalización y realización personal.</p> <p>El síndrome de Burnout se medirá a través de un inventario de Maslach Burnout, a través de una escala ordinal [0-32]</p>	Agotamiento emocional	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Cansancio causado por el trabajo.</li> <li>- Experimentan un vacío al finalizar el turno.</li> <li>- Manifiesta una fatiga al despertar e iniciar una nueva jornada.</li> <li>- <a href="#">Siente cansancio cuando trabaja con sus compañeros de trabajo.</a></li> <li>- Vivencia que se está desgastando por causa de sus actividades laborales.</li> <li>- <a href="#">Experimenta sentimientos de frustraciones en su trabajo.</a></li> <li>- Siente cansancio al interactuar directamente.</li> <li>- Siente que pasa más tiempo en el trabajo.</li> <li>- <a href="#">Vivencia situaciones límite en el trabajo.</a></li> </ul>	1,2,3,4,5,6,7,8 y 9	Ordinal
			Despersonalización	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Siente que algunos estudiantes que están enseñando son seres despersonalizados.</li> <li>- <a href="#">Siente que trata en general a las personas, con más dureza.</a></li> <li>- Se preocupa porque las actividades laborales me estén desarrollando un carácter fuerte</li> <li>- <a href="#">Siente que ha dejado de importarles sus estudiantes.</a></li> <li>- <a href="#">Tengo la idea que sus estudiantes me culpan del fracaso.</a></li> </ul>	10, 11, 12, 13 y 14	
			Realización personal	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Siente facilidad para entender a los estudiantes</li> <li>- Siente lograr mucha eficacia en la solución de los problemas de aprendizaje de sus estudiantes.</li> <li>- <a href="#">Siente que es una influencia positiva con sus colegas y estudiantes cuando desarrolla sus clases.</a></li> <li>- <a href="#">Siente alegría y mucha energía en el aula.</a></li> <li>- Siente que crea clima favorable con facilidad a sus estudiantes.</li> <li>- Se siente estimado después de haber trabajado íntimamente con sus estudiantes.</li> <li>- <a href="#">Tiene la creencia que en su trabajo logra cosas valiosas.</a></li> <li>- Siente los problemas emocionales son tratados adecuadamente.</li> </ul>	15, 16, 17, 18, 19, 20,21 y 22	

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición
<b>Desempeño laboral</b>	El desempeño laboral es el comportamiento complejo, orientado al logro de metas y fuente del capital humano de una organización (Chiavenato, 2009 y Vallejos, 2016).	El desempeño laboral es la actuación competente y profesional del docente para lograr metas, utilizando estrategias de enseñanza-aprendizaje, en función al contexto y situación del entorno, expresado en cuatro dimensiones: Preparación académica, Habilidades didácticas, Relación profesor-estudiante y Normas pedagógicas.  El desempeño laboral se medirá a través de un inventario , a	Preparación académica	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Explica en forma clara a sus estudiantes.</li> <li>– Relaciona el tema con tópicos desarrollados en el ciclo.</li> <li>– Domina información sobre los temas con respaldos científicos.</li> </ul>	1,2 y 3	Ordinal
			Habilidades didácticas	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Muestra comprensible y ordenado en el aula.</li> <li>– Mantiene la motivación de los estudiantes durante la clase.</li> <li>– Interactúa con los estudiantes para generar su participación.</li> <li>– Realimenta el desarrollo del tema, realizando una regresión para explicar vacíos y lagunas.</li> <li>– Emplea recursos didácticos para explicar los conocimientos de las áreas.</li> <li>– Explica los contenidos previstos en el aula.</li> </ul>	4,5,6,7,8, y 9	
			Relación profesor-estudiante	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Expresa apertura para atender las consultas de sus estudiantes.</li> <li>– Controla su paciencia ante las inquietudes y cuestionamiento a los estudiantes.</li> <li>– Establece relaciones de respeto y cordialidad con los estudiantes.</li> </ul>	10, 11 y 12	

		Través de una escala ordinal [1-85]				
			Normas pedagógicas	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Informa sobre los criterios e instrumentos de evaluación a sus estudiantes.</li> <li>- Comunica los resultados de pruebas y productos de evaluación.</li> <li>- Devuelve pruebas y productos de evaluación a sus estudiantes.</li> <li>- Absuelve reclamos sobre las calificaciones de la evaluación.</li> <li>- Asesora a los estudiantes en temas específicos.</li> </ul>	13, 14, 15, 16 y 17	

Anexo 5

Anexo 6

**MATRIZ PARA EVALUACIÓN DE EXPERTOS**

**MATRIZ PARA EVALUACIÓN DE EXPERTOS**

<b>Título de la investigación:</b>	Influencia del Síndrome de Burnout en el Desempeño Laboral de los Docentes del IESPP Indoamérica.
<b>Línea de investigación:</b>	Productividad y calidad organizacional.
<b>Apellidos y nombres del experto:</b>	Julio Octavio Sánchez Quiroz
<b>El instrumento de medición pertenece a la variable:</b>	Desempeño Laboral

Mediante la matriz de evaluación de expertos, Ud. tiene la facultad de evaluar cada una de las preguntas marcando con una "x" en las columnas de SÍ o NO. Asimismo, le exhortamos en la corrección de los ítems, indicando sus observaciones y/o sugerencias, con la finalidad de mejorar la coherencia de las preguntas sobre la variable en estudio.

Items	Preguntas	Aprecia		Observaciones
		SÍ	NO	
1	¿El instrumento de medición presenta el diseño adecuado?	X		
2	¿El instrumento de recolección de datos tiene relación con el título de la investigación?	X		
3	¿En el instrumento de recolección de datos se mencionan las variables de investigación?	X		
4	¿El instrumento de recolección de datos facilitará el logro de los objetivos de la investigación?	X		
5	¿El instrumento de recolección de datos se relaciona con las variables de estudio?	X		
6	¿La redacción de las preguntas tienen un sentido coherente y no están sesgadas?	X		
7	¿Cada una de las preguntas del instrumento de medición se relaciona con cada uno de los elementos de los indicadores?	X		
8	¿El diseño del instrumento de medición facilitará el análisis y procesamiento de datos?	X		
9	¿Son entendibles las alternativas de respuesta del instrumento de medición?	X		
10	¿El instrumento de medición será accesible a la población sujeto de estudio?	X		
11	¿El instrumento de medición es claro, preciso y sencillo de responder para, de esta manera, obtener los datos requeridos?	X		

**Sugerencias:**  
UNA VERIFICACIÓN DE LO SEMIÓNTICA.

**Firma del experto:**  


## ACTA DE AUTORIZACIÓN PARA PRESENTACIÓN DEL PROYECTO DE INVESTIGACIÓN

### Anexo 6 Validez

#### Etapa 1:

Expertos:

1. Mg. Julio Orlando Merino Tello
2. Mg. Julio Octavio Sánchez Quiroz
3. Dr. Edilberto Iglesias Plasencia
4. Dra. María Guzmán Sánchez
5. Dr. Oster Paredes Fernández

**Tabla 1:**

Validez de resultado del inventario de Maslach Bournout

Ítems	Expertos					Número [n]	Número de valores [c]	Sumatoria de valores (s)	V- Aiken	p- valor	Comparación	Resultado
	Opinión											
	1	2	3	4	5							
1	1	1	1	1	1	5	2	5	1	0.032	p<0.05	Válido
2	1	1	1	1	1	5	2	5	1	0.032	p<0.05	Válido
3	1	1	1	1	1	5	2	5	1	0.032	p<0.05	Válido
4	1	1	1	1	1	5	2	5	1	0.032	p<0.05	Válido
5	1	1	1	0	1	5	2	4	0.80	<b>0.156</b>	<b>p≥0.05</b>	<b>No válido</b>
6	1	1	1	1	1	5	2	5	1.00	0.032	p<0.05	Válido
7	1	1	1	1	1	5	2	5	1.00	0.032	p<0.05	Válido
8	1	0	0	1	1	5	2	3	0.60	<b>0.312</b>	<b>p≥0.05</b>	<b>No válido</b>

9	1	1	1	1	1	5	2	5	1.00	0.032	p<0.05	Válido
10	1	1	1	1	1	5	2	5	1.00	0.032	p<0.05	Válido
11	1	1	1	1	1	5	2	5	1.00	0.032	p<0.05	Válido
12	1	1	1	1	1	5	2	5	1.00	0.032	p<0.05	Válido
13	1	1	1	1	1	5	2	5	1.00	0.032	p<0.05	Válido
14	1	1	1	1	1	5	2	5	1.00	0.032	p<0.05	Válido
15	1	1	1	1	1	5	2	5	1.00	0.032	p<0.05	Válido
16	1	1	1	1	1	5	2	5	1.00	0.032	p<0.05	Válido
17	1	1	1	1	1	5	2	5	1.00	0.032	p<0.05	Válido
18	1	1	1	1	1	5	2	5	1.00	0.032	p<0.05	Válido
19	1	1	1	1	1	5	2	5	1.00	0.032	p<0.05	Válido
20	1	1	1	1	1	5	2	5	1.00	0.032	p<0.05	Válido
21	1	1	1	1	1	5	2	5	1.00	0.032	p<0.05	Válido
22	1	1	1	1	1	5	2	5	1.00	0.032	p<0.05	Válido

**Tabla 2:** Validez de resultado del inventario de Maslach Burnout

Ítems	Expertos					Número [n]	Número de valores [c]	Sumatoria de valores (s)	V-Aiken	p-valor	Comparación	Resultado
	Opinión											
	1	2	3	4	5							
1	1	1	1	1	1	5	2	5	1	0.032	p<0.05	Válido
2	1	1	1	1	1	5	2	5	1	0.032	p<0.05	Válido
3	1	1	1	1	1	5	2	5	1	0.032	p<0.05	Válido
4	1	1	1	1	1	5	2	5	1	0.032	p<0.05	Válido
5	1	1	1	1	1	5	2	5	1	0.032	p<0.05	Válido
6	1	1	1	1	1	5	2	5	1	0.032	p<0.05	Válido
7	1	1	1	1	1	5	2	5	1	0.032	p<0.05	Válido
8	1	1	1	1	1	5	2	5	1	0.032	p<0.05	Válido
9	1	1	1	1	1	5	2	5	1	0.032	p<0.05	Válido

10	1	1	1	1	1	5	2	5	1	0.032	p<0.05	Válido
11	1	1	1	1	1	5	2	5	1	0.032	p<0.05	Válido
12	1	1	1	1	1	5	2	5	1	0.032	p<0.05	Válido
13	1	1	1	1	1	5	2	5	1	0.032	p<0.05	Válido
14	1	1	1	1	1	5	2	5	1	0.032	p<0.05	Válido
15	1	1	1	1	1	5	2	5	1	0.032	p<0.05	Válido
16	1	1	1	1	1	5	2	5	1	0.032	p<0.05	Válido
17	1	1	1	1	1	5	2	5	1	0.032	p<0.05	Válido
18	1	1	1	1	1	5	2	5	1	0.032	p<0.05	Válido
19	1	1	1	1	1	5	2	5	1	0.032	p<0.05	Válido
20	1	1	1	1	1	5	2	5	1	0.032	p<0.05	Válido
21	1	1	1	1	1	5	2	5	1	0.032	p<0.05	Válido
22	1	1	1	1	1	5	2	5	1	0.032	p<0.05	Válido

**Escala: Inventario Maslach Bournout**

**Resumen de procesamiento de casos**

		N	%
Casos	Válido	15	100,0
	Excluido <sup>a</sup>	0	,0
	Total	15	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

**Estadísticas de fiabilidad**

Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	N de elementos
,928	,940	22

**Estadísticas de total de elemento**

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Correlación múltiple al cuadrado	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
item1	67,27	120,924	,494	.	,928
item2	66,80	121,029	,807	.	,921
item3	66,73	124,781	,653	.	,924
item4	66,73	125,067	,632	.	,924
item5	67,27	122,067	,632	.	,924
item6	66,80	122,600	,704	.	,923
item7	67,07	120,638	,520	.	,927
item8	67,13	119,981	,741	.	,922
item9	66,73	126,781	,646	.	,925
item10	67,20	126,743	,391	.	,928
item11	67,20	126,171	,376	.	,929
item12	66,87	122,124	,758	.	,922
item13	66,80	126,743	,338	.	,929
item14	66,73	124,067	,524	.	,926
item15	66,73	124,781	,393	.	,929
item16	66,87	125,267	,423	.	,928
item17	67,20	118,171	,498	.	,929
item18	66,80	121,029	,807	.	,921
item19	67,13	121,267	,882	.	,921
item20	66,80	121,029	,807	.	,921
item21	67,13	121,267	,882	.	,921
item22	66,80	121,029	,807	.	,921

**Etapa 1:**

Expertos:

1. Mg. Julio Orlando Merino Tello
2. Mg. Julio Octavio Sánchez Quiroz
3. Dr. Edilberto Iglesias Plasencia
4. Dra. María Guzmán Sánchez
5. Dr. Oster Paredes Fernández

**Tabla 1:** Validez de resultado del inventario de referencial docente

Ítems	Expertos					Número de valores [n]	Número de valores [c]	Sumatoria de valores (s)	V-Aiken	p-valor	Comparación	Resultado
	Opinión											
	1	2	3	4	5							
1	1	1	1	1	1	5	2	5	1	0.032	p<0.05	Válido
2	1	1	1	1	1	5	2	5	1	0.032	p<0.05	Válido
3	1	1	1	1	1	5	2	5	1	0.032	p<0.05	Válido
4	1	1	1	1	1	5	2	5	1	0.032	p<0.05	Válido
5	1	1	1	1	1	5	2	5	1	0.032	p<0.05	Válido
6	1	1	1	1	1	5	2	5	1	0.032	p<0.05	Válido
7	1	1	1	0	1	5	2	4	0.80	<b>0.156</b>	<b>p≥0.05</b>	<b>No válido</b>
8	1	1	1	1	1	5	2	5	1	0.032	p<0.05	Válido
9	1	1	1	1	1	5	2	5	1	0.032	p<0.05	Válido
10	1	0	0	1	1	5	2	3	0.60	<b>0.312</b>	<b>p≥0.05</b>	<b>No válido</b>
11	1	1	1	1	1	5	2	5	1	0.032	p<0.05	Válido
12	1	1	1	1	1	5	2	5	1	0.032	p<0.05	Válido
13	1	1	1	1	1	5	2	5	1	0.032	p<0.05	Válido
14	1	1	1	1	1	5	2	5	1	0.032	p<0.05	Válido
15	1	0	1	1	1	5	2	4	0.80	<b>0.156</b>	<b>p≥0.05</b>	<b>No válido</b>
16	1	1	1	1	1	5	2	5	1	0.032	p<0.05	Válido

**Tabla 2:** Validez de resultado del inventario de referencial docente

Ítems	Expertos					Número de valores [n]	Número de valores [c]	Sumatoria de valores (s)	V-Aiken	p-valor	Comparación	Resultado
	Opinión											
	1	2	3	4	5							
1	1	1	1	1	1	5	2	5	1	0.032	p<0.05	Válido
2	1	1	1	1	1	5	2	5	1	0.032	p<0.05	Válido
3	1	1	1	1	1	5	2	5	1	0.032	p<0.05	Válido
4	1	1	1	1	1	5	2	5	1	0.032	p<0.05	Válido
5	1	1	1	1	1	5	2	5	1.00	0.032	p<0.05	Válido
6	1	1	1	1	1	5	2	5	1.00	0.032	p<0.05	Válido
7	1	1	1	1	1	5	2	5	1.00	0.032	p<0.05	Válido
8	1	1	1	1	1	5	2	5	1.00	0.032	p<0.05	Válido
9	1	1	1	1	1	5	2	5	1.00	0.032	p<0.05	Válido
10	1	1	1	1	1	5	2	5	1.00	0.032	p<0.05	Válido
11	1	1	1	1	1	5	2	5	1.00	0.032	p<0.05	Válido
12	1	1	1	1	1	5	2	5	1.00	0.032	p<0.05	Válido
13	1	1	1	1	1	5	2	5	1.00	0.032	p<0.05	Válido
14	1	1	1	1	1	5	2	5	1.00	0.032	p<0.05	Válido
15	1	1	1	1	1	5	2	5	1.00	0.032	p<0.05	Válido
16	1	1	1	1	1	5	2	5	1.00	0.032	p<0.05	Válido
17	1	1	1	1	1	5	2	5	1.00	0.032	p<0.05	Válido
18	1	1	1	1	1	5	2	5	1.00	0.032	p<0.05	Válido
19	1	1	1	1	1	5	2	5	1.00	0.032	p<0.05	Válido
20	1	1	1	1	1	5	2	5	1.00	0.032	p<0.05	Válido
21	1	1	1	1	1	5	2	5	1.00	0.032	p<0.05	Válido
22	1	1	1	1	1	5	2	5	1.00	0.032	p<0.05	Válido

## Anexo 9 Confiabilidad

### Escala: Inventario de Referencia Docente

#### Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	15	100,0
	Excluido <sup>a</sup>	0	,0
	Total	15	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

#### Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,978	16

**Estadísticas de total de elemento**

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
item1	18,80	137,600	,995	,975
item2	18,60	138,543	,789	,978
item3	18,73	131,638	,995	,975
item4	18,80	137,600	,995	,975
item5	18,73	131,638	,995	,975
item6	18,53	132,552	,867	,977
item7	18,73	131,638	,995	,975
item8	18,73	131,638	,995	,975
item9	19,00	156,286	,000	,983
item10	18,60	132,400	,877	,977
item11	18,93	149,924	,996	,979
item12	18,67	144,667	,499	,981
item13	18,73	131,638	,995	,975
item14	18,93	149,924	,996	,979
item15	18,73	131,638	,995	,975
item16	18,73	131,638	,995	,975

Anexo 10

N° Docentes	Síndrome de Burnout (Exógena=Predictiva)				Desempeño laboral (Endógena= va a ser predicha)				
	ND1 Agotamiento emocional	ND2 Despersonalización	ND3 Realización personal	VSBEEXO	ND1VEND Preparación académica	ND2VEND Habilidades didácticas	ND3VEND Relación profesor-estudiante	ND4VEND Normas pedagógicas	NVENDO
1	3	3	3	3	1	1	1	1	1
2	3	3	3	3	1	1	1	1	1
3	1	1	1	1	3	3	3	3	3
4	3	3	3	3	1	1	1	1	1
5	1	1	1	1	3	3	3	3	3
6	3	3	3	3	1	1	1	1	1
7	1	1	1	1	3	3	3	3	3
8	3	3	3	3	1	1	1	1	1
9	1	1	1	1	3	3	3	3	3
10	3	3	3	3	1	1	1	1	1
11	1	1	1	1	3	3	3	3	3
12	3	3	3	3	1	1	1	1	1
13	1	1	1	1	3	3	3	2	3
14	3	3	3	3	1	1	1	1	1
15	1	1	1	1	3	3	3	3	3
16	3	3	3	3	1	1	2	2	1
17	1	1	1	1	3	3	3	3	3
18	3	3	3	3	1	1	1	1	1
19	1	1	1	1	3	2	2	2	3
20	3	3	3	3	1	1	1	1	1
21	1	1	1	1	2	2	2	2	3
22	3	3	3	3	1	1	1	1	1
23	2	2	2	2	2	2	2	2	2
24	3	3	3	3	1	1	1	1	1
25	2	2	2	2	2	2	2	2	2
26	3	3	3	3	1	1	1	1	1
27	2	2	2	2	2	2	2	2	2
28	3	3	3	3	1	1	1	1	1
29	2	2	2	2	2	2	2	2	2
30	3	3	3	3	1	1	1	1	1
31	2	2	2	2	2	2	2	2	2
32	3	3	3	3	1	1	1	1	1
33	2	2	2	2	2	2	2	2	2
34	3	3	3	3	1	1	1	1	1

35	2	2	2	2	2	2	2	2	2
36	3	3	3	3	1	1	1	1	1
37	2	2	2	2	2	2	2	2	2
38	3	3	3	3	1	1	1	1	1
39	2	2	2	2	2	2	2	2	2
40	3	3	3	3	1	1	1	1	1
41	2	2	2	2	2	2	2	2	2
42	3	3	3	3	1	1	1	1	1
43	2	2	2	2	2	2	2	2	2
44	3	3	2	3	1	1	1	1	1
45	2	2	2	2	2	2	2	2	2
46	3	2	2	3	1	1	1	1	1
47	2	2	2	2	2	2	2	2	2
48	2	2	2	3	1	1	1	1	1
49	2	2	2	2	1	1	1	1	1
50	3	3	3	3	2	2	2	2	2
51	2	2	2	2	1	1	1	1	1
52	3	3	3	3	2	2	2	2	2