

UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES

Facultad de Ciencias de la Salud

Escuela Profesional de Psicología



UPLA

TESIS

Título : RELACIÓN ENTRE SÍNDROME DE BURNOUT Y AGRESIVIDAD EN LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE PERENÉ – 2022

Para optar : El título profesional de Psicóloga

Autora : Bachiller Anais Stefhany ESTRADA GARCIA

Asesor : Mg. Saul JESUS MALLQUI

Línea de investigación institucional: Salud y Gestión de la Salud

Fecha de inicio y término: Setiembre 2022 - Setiembre 2023

Huancayo - Perú

2024

DEDICATORIA

A mis padres quiénes me brindaron su apoyo y motivación en todo momento, a las personas que me aconsejaron sabiamente y confiaron en mí en todo momento.

La autora

AGRADECIMIENTO

Agradezco a mi padres y amigos los cuales me impulsaron a seguir superándome. A mi asesor el Mg. Jesús Mallqui Saúl por su apoyo y orientación durante el proceso del presente trabajo. Al alcalde de la Municipalidad de Perené por darme las facilidades para realizar mi investigación.

Anais

CONSTANCIA DE SIMILITUD

N° 0009-FCS -2024

La Oficina de Propiedad Intelectual y Publicaciones, hace constar mediante la presente, que la **Tesis** Titulada:

RELACIÓN ENTRE SÍNDROME DE BURNOUT Y AGRESIVIDAD EN LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE PERENÉ – 2022

Con la siguiente información:

Con autor(es) : **BACH. ESTRADA GARCIA ANAIS STEFHANY**

Facultad : **CIENCIAS DE LA SALUD**

Escuela profesional : **PSICOLOGÍA**

Asesor(a) : **Mg. SAUL JESUS MALLQUI**

Fue analizado con fecha **12/01/2024** con **127 pág.**; en el Software de Prevención de Plagio (Turnitin); y con la siguiente configuración:

Excluye Bibliografía.

Excluye Citas.

Excluye Cadenas hasta 20 palabras.

Otro criterio (especificar)

El documento presenta un porcentaje de similitud de **13** %.

En tal sentido, de acuerdo a los criterios de porcentajes establecidos en el artículo N° 15 del Reglamento de Uso de Software de Prevención de Plagio Versión 2.0. Se declara, que el trabajo de investigación: ***Si contiene un porcentaje aceptable de similitud.***

Observaciones:

En señal de conformidad y verificación se firma y sella la presente constancia.

Huancayo, 12 de enero de 2024.



MTRA. LIZET DORIELA MANTARI MINCAMI
JEFA

Oficina de Propiedad Intelectual y Publicaciones

INTRODUCCIÓN

Actualmente vivimos en un mundo que genera muchas exigencias, sobre todo en el ámbito laboral, cada vez se tiene que cumplir con las metas establecidas en la institución y sobre todos nos recargan de trabajo, lo cual conlleva a desarrollar el síndrome de Burnout y de ahí que la eficacia y eficiencia disminuye y debido a la frustración que sentimos, nos lleva tratar de una manera hostil y agresiva a los usuarios o clientes. Asimismo, debido a las quejas de la población hacia los trabajadores de la municipalidad se vio la necesidad de investigar, el problema. Por tales circunstancias se determinó como objetivo establecer la relación entre síndrome de burnout y agresividad en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Perené – 2022. Además en lo metodológico se usó el método científico descriptivo, naturaleza básica, alcance relacional, tomando un diseño no experimental transversal.

El estudio está distribuido en V capítulos de la siguiente forma:

Parte I, explica el Planteamiento del problema y Realidad del problema con la delimitación temporal, de igual modo la justificación y el objetivo general.

Parte II, encontramos al Marco teórico, con los antecedentes, las bases teóricas o científicas y el marco conceptual.

Parte III, está conformado por la hipótesis general; determinada las hipótesis específicas asimismo definiciones conceptuales y operacionales de las variables.

Parte IV, desarrollado por la metodología del estudio, también la población y/o muestra, la técnicas e instrumentos, confiabilidad y validez del instrumento, el procesamiento de datos y normas éticos del trabajo.

Parte V, expone lo resultados descriptivos e inferenciales, análisis y discusión de resultados donde se contrastó los resultados con otras teorías, infiriendo así conclusiones

de los resultados expuestos y recomendaciones. Por último, las referencias bibliográficas; medios de información y anexos.

La autora

ÍNDICE

DEDICATORIA	ii
AGRADECIMIENTO	iii
INTRODUCCIÓN.....	v
ÍNDICE.....	vii
ÍNDICE DE TABLAS.....	x
INDICE DE FIGURAS	xi
RESUMEN.....	xii
ABSTRACT	xiii
CAPÍTULO I. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	13
1.1. Descripción de la Realidad del Problema.....	13
1.2. Delimitación del Problema	15
1.2.1. Delimitación Temporal	15
1.2.2. Delimitación Espacial	15
1.2.3. Delimitación Teórica	15
1.3. Formulación del Problema	15
1.3.1. Problema General	15
1.3.2. Problemas Específicos	15
1.4. Justificación.....	16
1.4.1. Social	16
1.4.2. Teórica	16
1.4.3. Metodológica	17
1.5. Objetivos	17
1.5.1. Objetivo General.....	17
1.5.2. Objetivos Específicos	17
CAPÍTULO II. MARCO TEÓRICO.....	18
2.1. Antecedentes Nacionales.....	18
2.2. Antecedentes Internacionales	23
2.3. Bases Teóricas o Científicas.....	25
2.3.1. Síndrome de Burnout.....	25
2.3.1.1. Desarrollo del Síndrome de burnout	25
2.3.1.2. Modelos Sobre el Proceso del SQT.....	27
2.3.1.3.Síntomas del Síndrome de Burnout	29

2.3.2. Agresividad.....	29
2.3.2.1. Teorías de la Agresividad.....	29
2.3.2.2. Dimensiones del Cuestionario de Agresividad.....	31
2.3.2.3. Tipos de Agresión.....	32
2.4. Marco Conceptual	32
CAPÍTULO III. HIPÓTESIS Y VARIABLE	34
3.1. Hipótesis General	34
3.2. Hipótesis Específicas.....	34
3.3. Variables.....	35
3.3.1. Definición conceptual	35
3.3.2. Definición operacional.....	35
CAPÍTULO IV. METODOLOGÍA.....	36
4.1. Métodos de Investigación.....	36
4.2. Tipo de Investigación	36
4.3. Nivel de Investigación.....	37
4.4. Diseño de Investigación	37
4.5. Población y Muestra	37
4.5.1. Población	37
4.5.2. Muestra	38
4.6. Técnicas e Instrumentos de Recopilación de Datos	39
4.6.1. Técnicas	39
4.6.2. Instrumentos	39
4.7. Criterios de Validez y Confiabilidad de los Instrumentos	40
4.8. Técnicas de procesamiento y análisis de datos.....	43
4.9. Aspectos Éticos de la Investigación	43
CAPÍTULO V. RESULTADOS	45
5.1. Descripción de Resultados	45
5.2. Resultados de la Correlación de Variables	48
5.2.1. Prueba de Hipótesis General.....	48
5.2.2. Prueba de Hipótesis Específica	
495.3.....	Análisis y Discusión de
Resultados.....	52
CONCLUSIONES.....	55
RECOMENDACIONES	56

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	57
ANEXOS	62

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Resultado sobre la Validez del Inventario de Burnout de Maslach.....	41
Tabla 2 Resultado sobre Validez del Cuestionario de Agresion.....	41
Tabla 3 Resumen del Procesamiento de los Casos de Síndrome de Burnout.....	42
Tabla 4 Estadísticos de Fiabilidad de Síndrome de Burnout.....	42
Tabla 5 Resumen del Procesamiento de los Casos de Agresividad.....	42
Tabla 6 Estadísticos de Fiabilidad de Agresividad.....	42
Tabla 7 Periodicidad del Síndrome de Burnout y dimensiones del mismo.....	45
Tabla 8 Frecuencia Agresividad y sus Dimensiones.....	47
Tabla 9 Correlación en Spearman en medio Síndrome de Burnout y Agresividad.....	49
Tabla 10 Correlación en dimensión Agotamiento Emocional y Agresividad por Spearman	50
Tabla 11 Correlación en Despersonalización y Agresividad por Spearman.....	51
Tabla 12 Correlación en Realización Personal y la variable Agresividad por Spearman.....	52

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 Dimensiones de la Agresión	31
Figura 2 Periodicidad del Síndrome de Burnout y dimensiones del mismo	43
Figura 3 Frecuencia Agresividad y sus Dimensiones.....	45
Figura 4 Periodicidad del S.B y dimensiones del mismo	46
Figura 5 Frecuencia Agresividad y sus Dimensiones.....	48

RESUMEN

Se planteó el problema de ¿Qué relación existe en medio de síndrome de burnout y agresividad de trabajadores de Municipalidad Distrital de Perené – 2022? Por lo que, se propuso con el fin de Establecer la relación donde síndrome de burnout y agresividad de trabajadores de Municipalidad Distrital de Perené – 2022. Se utilizó el método científico descriptivo, básica, alcance relacional, no experimental transversal. Se empleó una muestra de 120 trabajadores de la municipalidad distrital de Perené -2022, a los cuales se les administró el Cuestionario de Agresión (AQ) y el Inventario de Burnout de Maslach (MBI), cuentan con la confiabilidad y validez necesaria. Los resultados demostraron el 68% nivel leve de síndrome de burnout y un 63% nivel medio de agresividad, por medio del Rho de Spearman ($Rho = .110$) y un p- valor de $.234 > .005$ por tal concluye que no existe relación en medio de síndrome de burnout y agresividad, con respecto a las dimensiones de Agotamiento emocional ($Rho = 0.144$) no existe correlación con la agresividad, la Despersonalización ($Rho = 0.029$) no existe correlación con la agresividad y la Realización personal ($Rho = 0.113$) no existe correlación con la agresividad.

Palabras clave: *síndrome de burnout, agresividad, agotamiento emocional, despersonalización, realización personal, agresividad física, agresividad verbal, hostilidad y ira*

ABSTRACT

The problem was raised: What relationship exists between burnout syndrome and aggressiveness of workers at the District Municipality of Perené - 2022? Therefore, the end of was proposed. Establish the relationship between burnout syndrome and aggressiveness of workers of the District Municipality of Perené - 2022. The descriptive, basic scientific method, relational scope, not transversal experimental, was used. A sample of 120 workers from the district municipality of Perené -2022 was used, to whom the Aggression Questionnaire (AQ) and Maslach Burnout Inventory (MBI) were administered, they have the necessary reliability and validity. The results showed a 68% mild level of burnout syndrome and a 63% medium level of aggressiveness, through Spearman's Rho ($Rho = .110$) and a p-value of $.234 > .005$, Therefore, it concludes that there is no relationship between burnout syndrome and aggressiveness, with respect to the dimensions of Emotional Exhaustion ($Rho = 0.144$) there is no correlation with aggressiveness, Depersonalization ($Rho = 0.029$) there is no correlation with aggressiveness and Personal achievement ($Rho = 0.113$) has no correlation with aggressiveness.

Keywords: burnout syndrome, aggressiveness, emotional exhaustion, depersonalization, personal fulfillment, physical aggressiveness, verbal aggressiveness, hostility and anger.

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. Descripción de la Realidad del Problema

Este mundo competitivo, con prisa para todo y lleno de exigencias lo cual conlleva a vivir en constante estrés, llevando este modo de vida no tardará en desencadenar el Síndrome de Burnout caracterizado por agotamiento emocional, despersonalización y baja realización personal en el trabajo. (Gil , 2005)

La Organización Mundial de la Salud (2019) oficialmente reconoció al Burnout como “enfermedad tras revisar la Clasificación Estadística Internacional de Enfermedades y Problemas de Salud Conexos (CIE-11), que entrara en vigor el 1 de enero de 2022” , la afección paso de ser descrita como un "estado de agotamiento vital" (que podría estar relacionado con cuestiones personales o familiares) al desgaste resultante del estrés crónico derivado del trabajo .

Una investigación realizado en el 2019 en trabajadores de seis países de Latinoamérica se determinó que el país con más nivel de estrés laboral fue Venezuela (63%), seguido de Ecuador (54%) y Panamá (49%); Los países con menores porcentajes de estrés laboral fueron Perú (29%) y Colombia (26%). Los motivos fueron la sensación de estar nervioso/estresado y el enfadarse por que las cosas estuvieron fuera de control ;

seguido por el hecho de no poder afrontar las cosas que tenía que hacer y no poder controlar la forma en que pasa el tiempo .(Mejía et al.,2019)

Un estudio realizado indico que un 78% de los peruanos afirmó experimentar este síndrome en el 2023, cifra que representa un avance de 12 puntos porcentuales frente al resultado registrado en el 2022 (66%). No obstante, el dato no supera la cifra del 2020, cuando el 89% indicó que experimentó burnout. Asimismo, fue realizado en trabajadores y especialistas en RR.HH. en cinco países de la región señala que Argentina (94%) es el mercado en el que más empleados sufren de burnout. Le siguen Chile (91%), Panamá (83%), Ecuador (79%) y Perú (78%).(Chávez, 2023)

La Organización Internacional del Trabajo (2001) reconoce que el estrés y el agotamiento son problemas de salud mental en el medio ambiente de trabajo y que el SQT es un efecto crónico del estrés laboral sobre la salud de dimensiones similares a otros trastornos mentales .(Fidalgo ,2005)

Cada acto que realizamos que lesiona o daña a los demás denominada agresividad. Investigaciones desarrolladas sobre Agresividad en trabajadores de la Municipalidad de Alto Laran (2022) Perú; señalaron que el nivel medio con 47%, que en el nivel muy alto 28%, en el nivel alto 23%, por último, un nivel bajo con 9%. (Ramírez,2023)

En varias ocasiones se ha escuchado o visto noticias e incluso ser testigos de tratos de forma agresiva y prepotentes con la población por parte de los trabajadores de la municipalidad.

Por lo cual la población está en constante alerta ya que las denuncias que recaen sobre los trabajadores de la municipalidad de cierta manera generan una mala imagen como institución.

Siendo la Municipalidad distrital de Perené un lugar alejado y poco estudiado en necesario realizar una investigación sobre la Relación entre Síndrome de Burnout y

Agresividad en trabajadores de esta institución, ya que anteriormente no ha habido investigación de este tipo en esta población.

1.2. Delimitación del Problema

1.2.1. Delimitación Temporal

Trabajo realizado en doce meses, iniciándose de Setiembre del 2022 y terminando en setiembre del 2023.

1.2.2. Delimitación Espacial

El estudio se realizó en el Municipio en Perené, localizado en Jirón veintidós de setiembre, distrito de Perené, provincia de Chanchamayo, departamento de Junín-Perú.

1.2.3. Delimitación Teórica

Se investigó establecer la relación entre síndrome de burnout y agresividad en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Perené – 2022, para lo cual se tomó en cuenta la teoría de síndrome de burnout de Maslach y Jackson al mismo tiempo la teoría de la agresividad fundamentado por Buss y Perry quienes refieren que la agresividad es un tipo de conducta que tiene como propósito herir.

1.3. Formulación del Problema

1.3.1. Problema General

¿Qué relación existe entre síndrome de burnout y agresividad en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Perené – 2022?

1.3.2 Problemas Específicos

¿Qué relación existe entre la dimensión agotamiento emocional y agresividad en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Perené -2022?

¿Qué relación existe entre la dimensión despersonalización y agresividad en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Perené -2022?

¿Qué relación existe entre la dimensión realización personal y agresividad en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Perené -2022?

1.4. Justificación

1.4.1. Social

En la actualidad, son diversos los estragos que viene causando el síndrome de burnout y la agresividad en los trabajadores de la municipalidad del Perené, son problemas que afecta a la sociedad en general.

La justificación social del presente estudio está concientizar y aportar conocimiento nuevo sobre los síntomas y niveles en (SB), agresividad y reconocer la asociación en medio de ambas. Hallar alternativas, estrategias y técnicas de solución.

Realizar la investigación me permitió conocer una realidad distinta a otras regiones, en una población muy poco estudiada como lo es la selva central. En coordinación con la municipalidad desarrollaríamos actividades de promoción y prevención, charlas, talleres los colaboradores de la municipalidad y población en general, que favorecerá a la sociedad. Servir como antecedente para futuros trabajos y lo importante que es realizar actividades de prevención con el fin de reducir ambas variables de los colaboradores, e importante función en un psicólogo de dicha institución.

1.4.2. Teórica

El estudio posee justificación teórica, fundamentado en la teoría de Cristina M., Jackson (SB), así mismo en la teoría de Arnold B. y Mark P. (Agresividad), teniendo de cuenta que los resultados podrán ser utilizados para generar aportes a nuevas investigaciones, además de poder plantear estrategias para afrontar problemas similares en instituciones como son las Municipalidades.

1.4.3. Metodológica

En la investigación se utilizó (AQ), (MBI) los cuales adaptaron a este contexto de la selva central, dos instrumentos se validaron mediante el juicio de 5 expertos y también demostraron ser confiables mediante el alfa de Cronbach. Generará realizarse futuras investigaciones en la selva central y en instituciones estatales y /o privadas. Al no encontrar trabajos sobre el tema se genera nuevos conocimientos.

1.5. Objetivos

1.5.1. Objetivo General

Establecer la relación entre síndrome de burnout y agresividad en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Perené – 2022.

1.5.2. Objetivos Específicos

Identificar la relación que existe entre la dimensión agotamiento emocional y agresividad en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Perené -2022.

Identificar la relación que existe entre la dimensión despersonalización y agresividad en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Perené -2022.

Identificar la relación que existe entre la dimensión realización personal y agresividad en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Perené -2022.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes Nacionales

Dios y Salazar (2022), ejecutaron estudio titulado *“Inteligencia emocional y síndrome de Burnout en colaboradores de una municipalidad provincial de Zorritos , Tumbes”*, su objetivo es determinar la relación entre la inteligencia emocional y Síndrome de burnout en colaboradores de una institución pública de la Provincial Contralmirante Villar Zorritos –Tumbes ,2021. Una selección de 300 colaboradores a los cuales se le administró la escala Trait Meta –Mood Scale (TMMS-24) y el inventario Maslach Burnout Inventory (MBI). El estudio es correlaciona de tipo básica, de diseño no experimental de corte transversal. Se evidencio una correlación baja de la inteligencia emocional y el síndrome de burnout, por otro lado, las dimensiones de claridad emocional correlacionan con el agotamiento emocional, la claridad emocional, la atención emocional y la reparación emocional demostraron correlación moderada con la dimensión realización personal, entre la dimensión de despersonalización y las dimensiones de inteligencia emocional no se halló correlación. Concluyeron que la inteligencia emocional en sus dimensiones de atención y claridad emocional son factores protectores para la no presencia de burnout en los colaboradores evaluados.

Gutiérrez (2022), elaboraron el trabajo de tesis *“Síndrome de burnout y desempeño laboral en trabajadores de la municipalidad distrital de Santa”* la finalidad es determinar la relación entre síndrome de burnout y desempeño laboral en los trabajadores de la municipalidad distrital de Santa. La población estuvo conformada 152 trabajadores a quienes se les evaluó el Cuestionario de Maslach Burnout Inventory; Cuestionario de Evaluación de Desempeño Laboral. La indagación fue transversal, no experimental correlacional. En cuanto a los resultados se encontró relación media entre las variables, mostrándose un nivel bajo de burnout y un nivel bajo de desempeño laboral. Se concluyó que, a mayores niveles de síndrome de burnout, se percibían bajos niveles de desempeño laboral en los trabajadores de la municipalidad.

Chura (2024), desarrollaron un estudio titulado *“El Síndrome de Burnout y el Desempeño Laboral de los trabajadores de Municipalidad Distrital de Pachía 2022”*. Su objetivo es evaluar la conexión entre el síndrome de Burnout y el rendimiento laboral de los empleados de la Municipalidad Distrital de Pachía en 2022. La investigación fue básica con un diseño no experimental, correlacional. Una muestra compuesta por 110 trabajadores a los cuales se les administro el Inventario de Burnout de Maslach. Los resultados determinaron que existe una relación significativa entre el síndrome de Burnout y el rendimiento laboral en la Municipalidad Distrital de Pachía en 2022. Señalan niveles bajos de Burnout, que reflejan problemas de agotamiento emocional, despersonalización o falta de realización personal, están inversamente relacionados con altos niveles de rendimiento laboral, lo que se refleja en mejores capacidades de producción, adecuada calidad del trabajo realizado, mejores conocimientos sobre la labor,

como también mejor disposición del personal para cooperar, afrontar diferentes situaciones, y con creatividad y capacidad de realización a favor de la institución.

Ramirez (2022), ejecutaron el estudio titulado *“Estereotipos de Roles de Género y Agresividad en Trabajadores de la Municipalidad de Alto Laran”* teniendo como objetivo determinar la relación entre los estereotipos de roles de género y agresividad en Trabajadores de la Municipalidad de Alto Laran, 2022. Conformado 108 trabajadores del municipio a los cuales se les aplicó el Inventario de Agresividad y el Estereotipo de Roles de género. De diseño no experimental transversal. Encontraron el 47.2% presente nivel medio de agresividad. No existe relación entre variables. Por el contrario, se encontró diferencias en las dimensiones de estereotipos y roles de género y diferencias en las dimensiones de la variable agresividad según el sexo biológico de los trabajadores.

Oré y Santos (2022), realizaron una investigación titulada *“Estilos de afrontamiento al Estrés y Agresividad en trabajadores de la Municipalidad de Chila en tiempos de Covid-19.”* Teniendo el propósito fue establecer la relación que existe entre los estilos de afrontamiento al estrés y la agresividad en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Chilca, en tiempo de Covid 19-2022. La población se constituyó 132 trabajadores a los cuales se les evaluó Inventario de Estimación de Estilos de Afrontamiento al Estrés – COPC y el Cuestionario de Agresión de Buss y Perry. Método descriptivo. Básica de nivel correlacional. Hallaron que el 77% tienen estilo de afrontamiento al estrés centrado en el problema, el 16% centrado en la emoción, el 19% poseen niveles muy bajos de agresividad, el 50% bajo, el 27% medio y el 4% alto. Con la conclusión que no existe relación entre las variables, se desarrollan independientemente, es decir, los diferentes estilos de afrontamiento adquirido por los trabajadores poseen

indicadores aislados a los que podrían existir en la agresividad , se establecen debido a diferente factores y estos son aislados.

Rojas (2018), desarrollaron una investigación que lleva por título “*Rasgo de personalidad y agresividad en trabajadores de la Municipalidad del centro poblado de Santa María de Huachipa, 2018.*” Teniendo como objetivo determinar la relación entre rasgos de la personalidad y la agresividad en los trabajadores del centro poblado de Santa María de Huachipa. Estudio no experimental, de corte transversal y su diseño fue descriptivo-correlacional. La población de 40 trabajadores del municipio a los cuales se les administro el Inventario de Personalidad NEO FFI y el Cuestionario de Agresión de Buss y Perry. Como resultado se halló que no existe relación entre las variables del estudio. Sin embargo, en las dimensiones de Apertura, Afabilidad y Responsabilidad existe relación con Agresividad. Por consiguiente, sí existe niveles medios en Agresividad y, por último, los rasgos con niveles altos son Neuroticismo y Extraversión altos son Neuroticismo y Extraversión; los rasgos con bajos niveles son Apertura, Afabilidad y Responsabilidad. Se llego a la conclusión que no existe relación entre las variables, pero si existe relación entre las dimensiones de personalidad con la variable agresividad.

Meza y Quinto (2023), ejecutaron el estudio titulado “*Habilidades Blandas y Síndrome de Trabajadores Administrativos 2023 de la Municipalidad de la Provincia de Concepción, Huancayo,2022.*” El propósito fue determinar la relación existente entre las habilidades blandas y el síndrome de burnout en los trabajadores administrativos de la municipalidad de la provincia de Concepción, Huancayo, 2022. Estudio empleo el diseño descriptivo, correlacional no experimental de corte trasversal. La muestra fue de 122 trabajadores

administrativos a quienes se les aplicó con el cuestionario de Habilidades Blandas de Goleman y el Inventario de Burnout de Maslach. Los resultados de la investigación mostraron un nivel descriptivo que el 56.6% de los trabajadores tiene un nivel alto de habilidad blandas, en cuanto al síndrome de burnout, el 74.6% se ubica en un nivel medio. Así mismo, el 50.8% se ubicó en un nivel bajo de agotamiento emocional, el 77.9% se ubicó en un nivel bajo de despersonalización, mientras que el 47.5% se ubicó en un nivel alto de realización personal. Se concluye que no existe relación entre las habilidades blandas que presentan los trabajadores administrativos y el nivel de síndrome de burnout.

Montoya (2022) , elaboraron el trabajo de tesis “Ansiedad y Agresividad en empleados públicos de una Municipalidad Distrital de Lima 2022”, teniendo como objetivo establecer qué relación existe entre la ansiedad y agresividad en los empleados públicos de una municipalidad distrital de Lima 2022. La investigación de enfoque cuantitativo, tipo básica, nivel relacional. Constituida por 120 empleados a quienes se les aplicó el inventario de ansiedad Rasgo – Estado IDARE y el cuestionario de Agresividad de Buss Durkee. Los resultados determinamos que tienen un vínculo directo con la ansiedad y agresividad en los empleados públicos de una municipalidad distrital en Lima 2022.

Tacza (2021), desarrollaron una investigación que lleva por título “Estrés laboral y agresividad en obreros de una empresa constructora de la Provincia de Huancayo, 2020”.Teniendo como objetivo determinar la relación del estrés laboral y agresividad .El estudio fue de tipo básico, con un diseño no experimental, transversal de nivel correlacional. Una población de 152 obreros de una empresa a los cuales se les administró la Escala de Estrés Laboral de la OIT-OMS adaptada al contexto peruano por Suárez (2013) y el Cuestionario de agresividad de Buss y

Perry (1992). Se halló una correlación significativa entre estrés laboral y agresividad, entre la variable estrés y las dimensiones de la agresividad se encontró una correlación significativa.

Palomino et al. (2021), elaboraron el trabajo de tesis "*Estrés laboral y conducta agresiva en serenazgo Ayacucho 2020*", teniendo como objetivo determinar la relación entre el estrés laboral y la conducta agresiva en serenazgo, Ayacucho 2020. La metodología fue de tipo descriptivo correlacional y de diseño no experimental. La muestra se constituyó por 120 trabajadores. Se empleó dos pruebas, el Maslach Burnout Inventory (MBI) y el Cuestionario de Agresión (AQ) de Buss y Perry. Los resultados arrojaron que las dimensiones agresividad física, agresividad verbal, ira y hostilidad manifestaron una relación directa y con una intensidad moderada con el estrés, al mismo tiempo las dimensiones de cansancio emocional y despersonalización demostraron una relación directa y con una intensidad fuerte con las conductas agresivas, sin embargo, la realización personal mostró una relación significativa inversa con una intensidad negativa fuerte con las conductas agresivas. Concluyéndose que el estrés laboral se relaciona de manera significativa con la conducta agresiva, existe mayor probabilidad que los efectivos serenazgos con altos niveles de estrés desarrollen mayores conductas agresivas en su desenvolvimiento laboral, en cambio, a menor nivel de estrés menor probabilidad de desarrollar conductas agresivas.

2.2. Antecedentes Internacionales

Luna y Paz (2020), realizaron una investigación titulada "*El Estrés laboral y su influencia psicofísica en el desempeño laboral de los trabajadores del área administrativa del Honorable Gobierno Provincial de Tungurahua*" en Ecuador. Cuyo objetivo fue tomar en cuenta aspectos relacionados con la salud física y

psicológica se los trabajadores del área administrativa del Honorable Gobierno Provincial de Tungurahua, con investigación descriptiva. La población es de 13 personales en total a los cuales se les administro el test de Maslach. En conclusión, un 75% tiene síntomas relacionado con el factor psicosocial estrés-4burnout.

Flores, Alcivar y palma (2023), desarrollaron una investigación que lleva por título “ *Clima organizacional y su relación con el síndrome de burnout en empresas ecuatorianas*”, su objetivo es analizar la relación entre clima organizacional y síndrome de burnout en la empresa Super Colchón S.A., ubicada en Ecuador .Alcance descriptivo-correlacional , no experimental . Una muestra de 44 sujetos que laboran. Los resultados demostraron un clima organizacional bueno, mayo porcentaje en la fase leve de burnout. Indicó una baja relación entre clima organizacional y síndrome de burnout

Pinto y Rueda (2020), elaboraron el trabajo de tesis “*Evaluación de la prevalencia del síndrome de burnout (Quemarse por el trabajo) en empleados de la administración municipal de Simacota, Santander*”. Realizado en Colombia, tuvo como objetivo determinar el síndrome de burnout en trabajadores administrativos de la municipalidad de Simacota- Santander. La metodología fue descriptiva de tipo cualitativo a través de la observación. La muestra se conformó por 60 empleados, El instrumento utilizado fue Cuestionario breve de burnout. Los resultados exponen, 38 participantes no tienen clima familiar, desempeño laboral e influencia física, 21 participantes eran promedio, tenía desgaste profesional se determinó complacencia profesional, indica un alto porcentaje de administración de los empleados.

2.3. Bases Teóricas o Científicas

2.3.1. *Síndrome de Burnout*

En (1976) Maslach define indiferencia de sus propios colegas y desarrollo progresivo de falta de compromiso propio. (Carlin, 2014).

Además, Freudenberger (1974) refiere: A causa del excesivo trabajo genera sentimientos de decepción, cansancio siempre, y a su vez conlleva deterioro de fuerzas, medios personales y fortaleza emocional y psíquico, del sujeto. (El-Sahili, 2015)

Asimismo, en (1988) Pines, Aronson refieren: Debido a una labor donde genera circunstancias emotivas difíciles es normal que se sienta cansancio físico y psíquico. (El-Sahili, 2015).

Así pues, en (1981) Schaufeli y Enzmann refiere: sujetos estresados con respecto a la labor. Sentimientos son capacidad baja, fatiga, aflicción, estimulación disminuida y molestia hacia el trabajo. (El-Sahili, 2015).

El burnout, también conocido como desgaste profesional, es un fenómeno que puede afectar a cualquier persona, sea cual sea su profesión o campo laboral. En esta sociedad, el éxito personal y profesional se ha convertido en una meta por lo cual es frecuentes terminar atrapados en un ciclo de estrés crónico y fatiga que si no se sobrelleva puede originar un estado de agotamiento total conocido como síndrome de burnout. (Ramos ,2023 p.5)

2.3.1.1. Desarrollo del Síndrome de burnout

Primer

La palabra Burnout es un tipo de estrés que consume la energía de los profesionales en la labor, emitido del escrito (la comunidad basa el tratamiento para los ofensores adultos jóvenes), publicado por la revista Crimen y delincuencia, por autoría de Bradley (1969) (El-Sahili, 2015)

Segundo

Menciona que los estudiantes de medicina sufrían diversos síntomas psíquicos, físicos y desordenes gastrointestinales tales como: pérdida motivacional, insomnio, excesivas preocupaciones, dolor de cabeza. (El-Sahili, 2015).

Tercero

La psicóloga social Christina Maslach descubrió que después de un extenso período de trabajo los familiares se sentían ansiosos y cansados. Asume que el agotamiento laboral del sujeto se origina en el trabajo. Estas afirmaciones se revelaron en 1976 durante la reunión anual de la Asociación de Psicología Americana (APA), señala una sobrevaloración y una propagación sin precedentes del término. (El-Sahili, 2015).

Cuarto

Este período comprende de 1976 a 1981 cuando se hicieron contribuciones fundamentales, al igual que la propuesta comercial de Cherniss y Burnout (1980), en la que el entorno y la persona no se ven como entes independientes, no obstante, son elementos que se relacionan entre sí. (El-Sahili, 2015)

Jerry Edelwich y Archie Brodsky publicaron el libro Burnout: etapas de la desilusión en las profesiones de ayuda (1980) en el cual plantean cuatro etapas anteriores a desarrollar el síndrome.

Entusiasmo: los empleados entusiastas invierten excesiva energía, sin resguardarse de la decepción.

Estancamiento: no se cumplen las expectativas del trabajador.

Frustración: a medida que se aglomera las fallas laborales, el empleado se torna inactivo debido al perseverante sentimiento de Fracaso.

Apatía: Debido a las situaciones desfavorables y/o malas experiencias desapareció todo imposibilitado de sentir algo bueno. (El-Sahili, 2015).

Quinto

Christina Maslach y Susan Jackson en (1981), normalizan el estudio y el significado del burnout; ambas investigadoras presentarían su forma de medir por medio (MBI) contiene veinte y dos afirmaciones. La comunidad científica aprobó el inventario, durante un proceso llegó a medir los niveles. (El-Sahili,2015)

Sexto

En (1996) Merck, Schaufeli y Maslach mencionaron que (BS) relacionada responsabilidad profesional, trabajo de servicio, ocupaciones que requieran un salario, incluida habilidades o no profesionistas. (El-Sahili, 2015).

2.3.1.2 Modelos Sobre el Proceso del SQT

Modelo MBI-HSS

El MBI-HSS es el principal cuestionario para la evaluación psicométrica del SQT. Hay variedad de test para narrar el procedimiento del test ya mencionado.

Se dividen en tres dimensiones, conductual (despersonalización) psique, a fin de evaluar factores intelectuales (realización individual en el empleo) y sentimental (agotamiento sentimental). (Gil,2005)

En (1988) Leiter y Maslach, por medio de un modelo de ecuaciones estructurales comparan empíricamente, concluyen que el modelo principal presentado por Maslach, es el más apropiado. Asimismo, en (1994) Gil-Monte afirmó de un ejemplar alterno que sustentara basado en argumentó sólidos sobre la vinculación hipótesis por medio de los signos de STQ. (Gil,2005).

Modelo de Edelwich y Brodsky (1980)

Para estos autores, el SQT es un proceso de frustración o decepción en las actividades laborales. Elaboran un modelo de cuatro fases para explicar este proceso: 1) pasión, identificado por comenzar la tarea ocupacional donde los individuos sin conocer

realmente el trabajo, desarrollan gran ilusión, expectativas irreales y energía. 2) El segundo supone estancamiento. Un profesional hace su labor, ahora tiene otras inclinaciones con respecto a su entorno social y familiar. 3) Desilusión. El sujeto piensa si ha valido la pena trabajar para ayudar a los demás, batallar con los obstáculos administrativos que ponen trabas sacrificio. 4) Se llama Apatía se tiene en cuenta como una herramienta de protección contra desilusión. Identificada por personas que constantemente están insatisfechas en el trabajo, pero que necesitan trabajar para vivir. (Gil, 2005)

Modelo de Price y Murphy (1984)

Se trató de habituarse poco a poco a circunstancias estresantes en el trabajo , argumentan que se puede explicar de manera similar el proceso de duelo en que puede explicar similar al proceso de duelo en que implica pérdidas a nivel personal (pérdida de alucinaciones), a nivel interpersonal (pérdida de los beneficios de las relaciones positiva, como sentirse valorado), y se dan 6 etapas sintomáticas en categoría organizacional y comunitario(disminución de empleados capacitados en el medio): 1) La primera fase es la confusión del sujeto al descubrir que ninguna meta se ha cumplido para sus empleadores. 2) Se distingue por desequilibrio sensible provoca a causa de no brindarle un soporte emotivo de sus compañeros, que ayuda a desarrollar estrategia en afrontamiento. Participar en la solución de sus problemas, incluso manteniendo la empatía. 3) Manifestación de sentimiento de culpa por la frustración profesionalista. Las personas se atribuyen a errores no preparados. 4) Soledad y el duelo, la cual, de ser superada, conduce a las próximas etapas. 5) Etapa de petición de apoyo. 6) Restaurar el equilibrio original en relación con la industria (Gil, 2005).

2.3.1.3 Síntomas del Síndrome de Burnout

Los signos de Burnout son expresados de distintos modos, personalidad esta enlazado con las señales de deterioro. Por 3 factores identificar (SB).

1. Desgaste por el trabajo. Comienza gradualmente a irritar la actividad se transforma incomodo que no cumple con los deseos como anteriormente.

2. Un deterioro de las emociones. Emociones como, ánimo, dedicación, seguridad y disfrute se esfuman y son sustituidas por los de ira, ansiedad y depresión.

3. Una separación en el medio del sujeto y labor. Es complicado que las personas vean los elementos que empezaron con la separación, toleran y desarrollan un malestar que pensaron que era de ellos. Los individuos que padecen acoso laboral piensan que son los causantes del acoso, notorio en los sujetos con burnout, piensa que hizo algo mal, la excesiva recarga laboral, Poco le importa a causa de desilusión del empleo. La penalización contra el delito da mucho que desear. (El-Sahili, 2015).

2.3.2. Agresividad

Buss (1961) Cada acto que realizamos que lesiona o daña a los demás denominada agresividad. (Moser, 1992)

Baron y Richardson (1994) refieren: entiende por agresión “cualquier forma de conducta dirigida a dañar o perjudicar a otro ser vivo que está motivado a evitar tal trato”. (Morales et al., 2007, p. 416)

Bandura (1963) sustentado en provocar situaciones peligrosas e hirientes y de esta manera lastimar físicamente o la integridad. (Moser, 1992)

2.3.2.1. Teorías de la Agresividad

Teorías activas. Desde el principio la agresividad está dentro de nosotros prácticamente nacimos así, la teoría apoya en psicoanalista Freud y Lorenz. (Chiclana e Contreras, 2015)

Las teorías psicoanalistas postulan que la agresividad es el resultado del “instinto de muerte”, siendo la agresividad una manera de dirigirse a este instinto al exterior de la persona, en lugar de dirigirlo hacia uno mismo. (Chiclana y Contreras, 2015)

Según Chiclana et al.,2015 en otro lado, los etólogos han utilizado sus observaciones sobre el comportamiento animal para generalizar sus conclusiones al hombre. Según ellos, la agresividad se da de forma innata, ya que es un instinto indispensable para la supervivencia del hombre.

Teorías reactivas. Procedencia de la agresión es ambiental. Actuamos de acuerdo a imprevistos del ambiente. Asimismo, propuestas reactivas, se reparten en teorías del aprendizaje social y teoría del impulso. (Chiclana y Contreras, 2015)

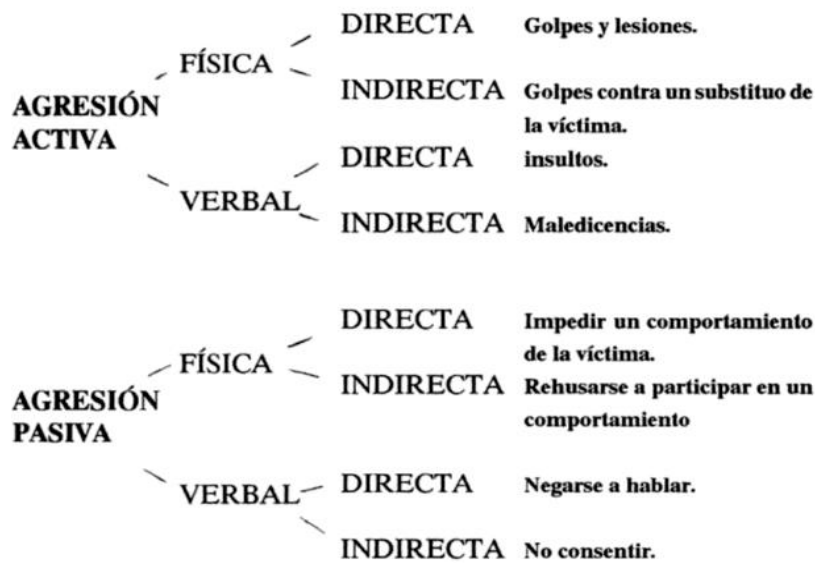
Teorías del impulso. Presenta su punto de partida entre las hipótesis de la frustración –agresión. (Dollard y Miller, 1939 como se citó Chiclana y Contreras, 2015).

Dollard y Miller en el modelo de agresión manifestaron que defenderse ante una agresión contra el adversario, indirectamente retirarse es una reacción natural por la frustración. (Cloninger, 2003)

Teorías del aprendizaje social. Afirman que las conductas agresivas de los sujetos pueden aprenderse por imitación u observación de modelos agresivos (Bandura y Walters, 1974 como se citó en Chiclana y Contreras, 2015).

Figura 1

Dimensiones de la Agresión



Fuente: La Agresión (p.12), por G., Moser,1992, Publicaciones Cruz O., S.A.

2.3.2.2. Dimensiones del Cuestionario de Agresividad

Buss (1961) menciona su teoría que consta de 4 dimensiones:

Agresividad física

Es cuando un individuo realiza actos que el fin de perjudicar a otro sujeto, usando objetos como:(navaja y arma), incluso empleando su propio cuerpo como (puñetes, patadas y cabezazos)

Agresividad verbal

Es una expresión de forma oral que busca lastimar al sujeto por medio de humillaciones, desprecio, amenazas, ofensas y rechazo.

Hostilidad

Es la parte cognitiva de la agresividad donde se percibe sentimientos negativos hacia los demás, de la situación a su alrededor. Un sujeto que emite frases mal intencionadas con las personas, mostrando desprecio y disgusto.

Ira

El individuo reacciona enfrente de una amenaza o circunstancias de peligro. Característico por atacar frente a una ofensa o confrontación, es un sentimiento negativo, manifestado reacción nociva hacia los demás.

2.3.2.3. Tipos de Agresión

Buss (1961), citado en Moser (1992, p.12) definen dos tipos que caracterizan la agresión:

Agresión activa, que se divide en dos tales como: física y verbal, donde la primera (directa e indirecta, caracterizadas por golpes, lesiones, golpes contra un sustituto de la víctima. La segunda se conforma por indirecta y directa que se caracteriza por insultos y maledicencias. (Moser, 1992, p. 12).

Agresión pasiva, donde se divide en dos tales como: física y verbal, donde la primera es de forma directa e indirecta las cuales se caracterizan por dificultar la reacción en la agraviada, no actuar o no hacerlo. Verbal de manera directa e indirecta determinado por negarse a hablar y no consentir (Moser, 1992).

Según Fesbach (1964) la segunda distribución se diferencia a través de agresión expresiva, agresión hostil y agresión instrumental, el atacante no desea lastimar solo lo utiliza como un medio para llegar a otro fin. Propósito es perjudicar o lastimar al sujeto. Esta agresión es desarrollada con el objetivo no agresivo (Moser, 1992).

2.4. Marco Conceptual

Síndrome de Burnout

García e Izquierdo (1991), mencionan que el burnout es una dificultad para los profesionistas que están en trato constante con otras personas que son de “servicios humanos”. Trabajadores propensos a amenazas pico-emocionales. (Carlín ,2014)

Dimensiones

En 1981 Jackson y Maslach constituye 3 dimensiones de este problema por primera vez y especifica así: (El-Sahili, 2015)

Agotamiento emocional.

Sentirse un desgaste emocional, cansado, agotado y de esta manera ya no tiene como sobrellevar ya que no posee los recursos necesarios. (El-Sahili, 2015).

Despersonalización

Para Maslach y Jackson (1981) se manifiesta a través de las relaciones laborales y como se organiza el trabajo. El trabajador es insensible hacia los demás (colega, cliente, o destinatario de servicios), lo percibe como objeto. Algo extraño, no es capaz de reconocer sentimientos en el otro, por lo cual presenta indiferencia o cinismo hacia las personas de su contexto. (Sanchez,2020)

Falta de Realización personal.

Pobre sentido de logro, sentimientos de incompetencia y baja autoeficacia. (El-Sahili, 2015).

Agresividad

Zillmann (1978), refiere que agresividad es “tentativa para herir físicamente a otro.” (Moser, 1992)

Municipalidad

Una institución pública, encargada de la administración, gestión y gobierno de una localidad o población, en la cual muchas veces los ciudadanos se dirigen para realizar un trámite (Real Academia Española,2023)

Trabajador municipal

Aquella persona que realiza una labor a favor de la comunidad, que trabaja para el concejo siendo o no remunerado. (Real Academia Española,2023)

CAPÍTULO III

HIPÓTESIS Y VARIABLE

3.1. Hipótesis General

Hi: Existe relación entre síndrome de burnout y agresividad en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Perené – 2022.

Ho: No Existe relación entre síndrome de burnout y agresividad en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Perené – 2022.

3.2. Hipótesis Específicas

- H1. Existe relación entre la dimensión agotamiento emocional y agresividad en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Perené -2022.
- H0. No existe relación entre la dimensión agotamiento emocional y agresividad en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Perené -2022.
- H1. Existe relación entre la dimensión despersonalización y agresividad en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Perené -2022.
- H0. No existe relación entre la dimensión despersonalización y agresividad en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Perené -2022.
- H1. Existe relación entre la dimensión realización personal y agresividad en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Perené -2022.

- H0. No existe relación entre la dimensión realización personal y agresividad en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Perené -2022.

3.3. Variables

3.3.1. Definición conceptual

Síndrome de burnout

Pines y Aronson (1988) definen el tener un empleo exigente y con carga excesiva de trabajo y un ambiente de lleno de ocasiones que producen diversas emociones negativas. (El-Sahili, 2015).

Agresividad

La agresividad puede ser entendida un acto inconsciente e intenta proporcionar una motivación peligrosa a algún organismo (Buss y Perry, 1992 como se cito es Chiclana y Contreras, 2015)

3.3.2. Definición operacional

Síndrome de burnout

El test (MBI) constituido con tres dimensiones: agotamiento emocional, despersonalización, realización personal, conformado por veintidós, donde se medirá la variable síndrome de burnout.

Agresividad

La variable Agresividad se medirá a través de la evaluación (AQ) se compone de 29 ítems, que está constituido en 4 dimensiones: agresividad verbal, agresividad física, hostilidad, ira.

CAPÍTULO IV

METODOLOGÍA

4.1. Métodos de Investigación

El método que se empleó en la realización de la investigación es el método científico que, según Zorrilla et al. (2000), es la estructura de una investigación, los pasos a seguir para realizar un estudio de investigación, por donde seguir, Técnicas para conocer y/o obtener mayor información del objeto de estudio.

El método específico es el descriptivo evalúa y recoge datos sobre las variables, dimensiones de los fenómenos a investigar, y de esa forma describir lo que se investiga (Hernández et al., 2006, p. 102).

4.2. Tipo de Investigación

El tipo de investigación es básica por lo que es necesario mencionar lo que dicen otros autores:

Este modelo de investigación no resuelve ninguna situación difícil ni dificultad propone tesis con ámbitos correlacionales, exploratorios incluso descriptivos. Denominada igualmente investigación pura. (Salinas, P.,2012).

4.3. Nivel de Investigación

Se utilizó es el relacional con respecto a nivel de investigación.

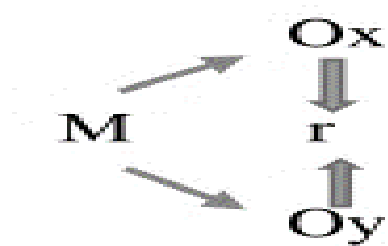
La finalidad es identificar y conocer la correspondencia o vinculación que tienen 2 o más variables (Síndrome de Burnout y Agresividad) en una determinada población. (Hernández et al., 2014).

4.4. Diseño de Investigación

De diseño no experimental transversal.

Se recolectará información en un lugar y tiempo, no se manejará ni intervendrá con las variables en la investigación.

El esquema del diseño correlacional



Donde:

M : Muestra de trabajadores de la Municipalidad de Perené

Ox : Síndrome de Burnout

Oy : Agresividad

r : Relación de las variables x, y

4.5. Población y Muestra

4.5.1. Población

Estuvo conformada por el total de los actuales trabajadores en la Municipalidad de Perené.

Los cuáles fueron evaluados sin perjudicar los horarios de trabajo previo conocimiento y autorización, población el cual está conformado 120 personas que laboran en distintas áreas.

4.5.2. Muestra

La muestra estuvo conformada por el número total de personas que laboran en las distintas áreas de la municipalidad distrital de Perené, los cuales ascienden a un total de 120 trabajadores entre varones y mujeres.

La muestra es un subgrupo de la población de interés sobre el cual se recolectarán datos, y que tiene que definirse y delimitarse de antemano con precisión, además de que debe ser representativo de la población. (Hernández et al., 2014).

El muestreo no probabilístico, censal. La elección de los elementos depende de causas relacionadas con las características de la investigación o los propósitos del investigador, sin excepción de ningún individuo entran en la muestra. (Hernández et al., 2014).

Criterios de inclusión

- Trabajadores que laboren en la municipalidad.
- Trabajadores que estén de acuerdo y hayan firmado el consentimiento informado.
- Trabajadores de género femenino y masculino.
- Trabajadores que rellenan ambas pruebas.
- Trabajadores que lleven más de medio año trabajando

Criterios de exclusión

- Trabajadores con algún impedimento para participar.
- Trabajadores que no estén de acuerdo.
- Persona que no laboren para la municipalidad.
- Trabajadores que marquen más de una alternativa en una mismo ítem.
- Trabajadores que no rellenen ambas pruebas.

4.6. Técnicas e Instrumentos de Recopilación de Datos

Tipos de administración

Las pruebas se administraron de forma presencial (individual y grupal) diferentes días, 6 y 7 de diciembre se aplicó a 38 trabajadores, el 8 de diciembre se evaluó 43 trabajadores, el 9 de diciembre se administró 39 personales de limpieza, respetando los horarios de trabajo.

4.6.1. Técnicas

Son formas, medios o procedimientos sistematizados y suficientemente probados, que ayudan a desarrollar y organizar la información que desee (Orosco y Pomasunco, 2014, p. 72).

Por lo tanto, la técnica que se utilizó fue la encuesta ya que de esta forma se recolectó los datos necesarios de la población a estudiada de manera pronta y eficaz.

4.6.2. Instrumentos

Sistema informático utilizada para la recopilación de datos de los participantes. (Hadi et al. ,2023).

Ficha Técnica del Inventario de Burnout de Maslach

Maslach Burnout inventario (MBI)

Autor : Cristina Maslach y Susan Jackson (1981)

Adaptación : Pedro Gil, Monte y José M^a Peiró (1997)

Ítems : 22 ítems

Forma de Aplicar: Grupal o individual

Tiempo de aplicación: 10 a 15 minutos

Administración: Adultos

Dimensiones : 3 dimensiones((agotamiento emocional, de despersonalización, realización personal.)

Validación: Juicio de 5 expertos

Confiabilidad: 0.617 coeficiente de Alfa de Cronbach

Ficha Técnica del Cuestionario de Agresión (AQ)

Nombre del instrumento: Cuestionario de Agresión de Buss y Perry.

Autor(es): Mark Perry y Arnold H. Buss.

Procedencia: Estados Unidos.

Año de publicación: 1992

Adaptación Peruana: Matalinares, Campos, Fernández, Huari, Villavicencio
Uceda, Yaringaño. (2012)

Ítems :29 ítems

Forma de Aplicar: Colectiva e individual

Tiempo de aplicación: 15 a 20 minutos

Medio de evaluación: Adolescentes y Adultos

Dimensiones: agresividad física, agresividad verbal, ira, hostilidad

Validación: Juicio de 5 expertos

Confiabilidad: 0.828 coeficiente de Alfa de Cronbach

4.7. Criterios de Validez y Confiabilidad de los Instrumentos

Se realizó una prueba en piloto en 30 trabajadores, para corroborar que las pruebas sean confiables y válidas.

Validez

Se obtuvo la validez de los instrumentos mediante el juicio de 5 expertos que evaluaron los test.

Validez de expertos

Nivel con que una herramienta realmente establece la medida de la variable, determinado en expertos en el tema. (Hernández et al., 2014, p.204)

Tabla 1

Resultado sobre la Validez(MBI)

VALIDADOR	VALORACIÓN
Mg. ARREDONDO BAQUERIZO Digna L.	ADECUADO
Mg.Carrillo ONOFRE Jeanet A	ADECUADO
Mg.RÍOS PINTO Julia E.	ADECUADO
Mg. ROMAN BRAVO Mary R.	ADECUADO
Lic. URCO CÁCERES Sandro A.	ADECUADO

Fuente: base de datos de la investigadora

Tabla 2

Resultado sobre la validez (AQ)

VALIDADOR	VALORACIÓN
Mg. ARREDONDO BAQUERIZO Digna L.	ADECUADO
Mg.Carrillo ONOFRE Jeanet A	ADECUADO
Mg.RÍOS PINTO Julia E.	ADECUADO
Mg. ROMAN BRAVO Mary R.	ADECUADO
Lic. URCO CÁCERES Sandro A.	ADECUADO

Fuente: base de datos de la investigadora

Confiabilidad

Confiabilidad Grado en que un instrumento produce resultados consistentes y coherentes. (Hernández et al., 2014, p.200)

Por medio del Alfa de Cronbach se evaluó la confiabilidad en una muestra piloto administrada a 30 trabajadores del Municipio después pasó a procesar con coeficiente de Alfa de Cronbach el cual arrojó un resultado.

Confiabilidad Inventario de Síndrome de Burnout

Tabla 3

Resumen del Procesamiento de los Casos

		N	%
	Válidos	30	100,0
Casos	Excluidos ^a	0	,0
	Total	30	100,0

Fuente: base de datos de la investigadora-SPSS v.25

- a. Eliminación por lista basada en todas las variables del procedimiento.

Tabla 4

Estadísticos de Fiabilidad ALTA

Alfa de Cronbach	N de elementos
,617	22

Fuente: base de datos de la investigadora-SPSS v.25

Confiabilidad del Cuestionario de Agresión

Tabla 5

Resumen del Procesamiento de los Casos sobre

		N	%
	Validos	30	100,0
Casos	Excluidos ^a	0	,0
	Total	30	100,0

Fuente: base de datos de la investigadora-SPSS v.25

- a. Eliminación por lista basada en todas las variables del procedimiento.

Tabla 6

Estadísticos de Fiabilidad MUY ALTA

Alfa de Cronbach	N de elementos
,828	29

Fuente: base de datos de la investigadora-SPSS v.25

4.8. Técnicas de Procesamiento y Análisis de Datos

Realizado de la siguiente manera:

Se hizo el traslado a Excel de las herramientas ya evaluadas. Se traspasó del Excel al SPSS v.25.

La estadística descriptiva: se utilizó las medidas de centralización (mitad y valor repetido), repartición intermitente (tablas de frecuencia, porciento y figuras).

Se realizó el análisis inferencial de los datos para comprobar los objetivos mediante la prueba no paramétrica de Rho de Spearman para dar respuesta a las hipótesis planteadas, correlacionar los datos para ver la relación entre ambas variables y dimensiones.

4.9. Aspectos Éticos de la Investigación

Este trabajo de investigación se dirigió por el reglamento general de investigación, ratificado con resolución N°1769-2019-CU-V-RINP de la Universidad Peruana los Andes, teniendo en cuenta los artículos 27° y 28°:

En el artículo 27° .titulado “Principios que rigen la actividad investigativa ” que tiene los siguientes principios: La a) Protección de la persona y de diferentes grupos étnicos y socio culturales, se protegerá la confidencialidad y privacidad de los trabajadores de la municipalidad, b) Consentimiento informado y expreso, La muestra será informada y de participación voluntaria, c) Beneficencia y no maleficencia, en todo momento durante la investigación se protegerá su integridad física y psicológica, e)Responsabilidad, se respeta los horarios de trabajo de cada trabajador, f) Veracidad , se mantendrá un proceso transparente con informado confiable y veraz.

Artículo 28°.Normas de comportamiento ético de quienes investigan, Refieren las siguientes normas :Norma a) investigación original ejecutada de acorde a las líneas de investigación , b)los datos o resultados presentados serán fiables , válidos y veraces con

todo lo que implica, c) se asumirá la responsabilidad de las consecuencias sociales y académicas ,d)se guardara la confidencialidad de los involucrados, e)se expondrán los resultado ante la comunidad científica y ante la autoridad de la municipalidad, f) no habrá ningún tipo de divulgación de los resultados o algún tipo de beneficio hacia el investigador)se tomará en cuenta cada norma que sea vigente. En la investigación se cumplirá con todos los principios y normas establecidos por el reglamento de la Universidad Peruana los Andes.

CAPÍTULO V

RESULTADOS

5.1. Descripción de Resultados

Tabla 7

Periodicidad del SB y dimensiones del mismo

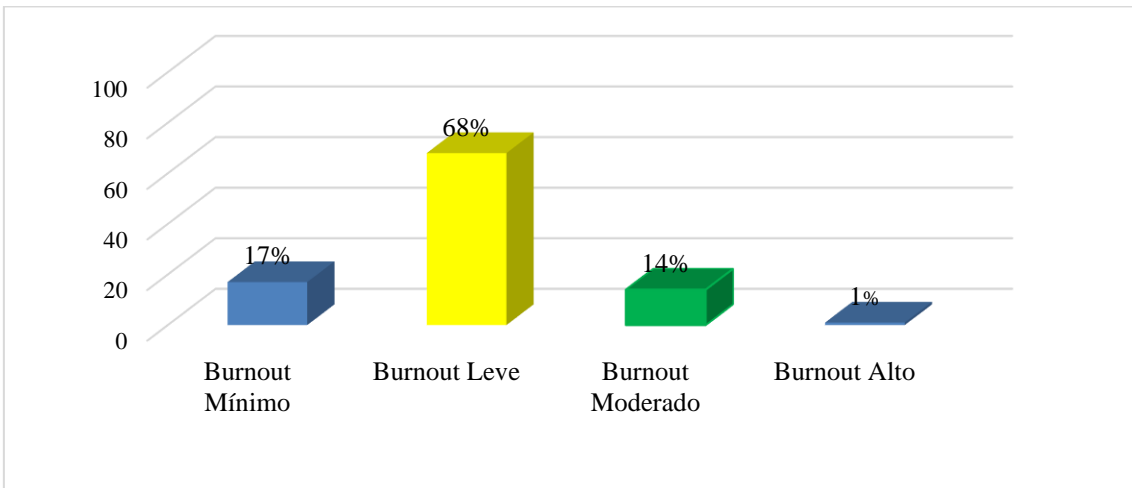
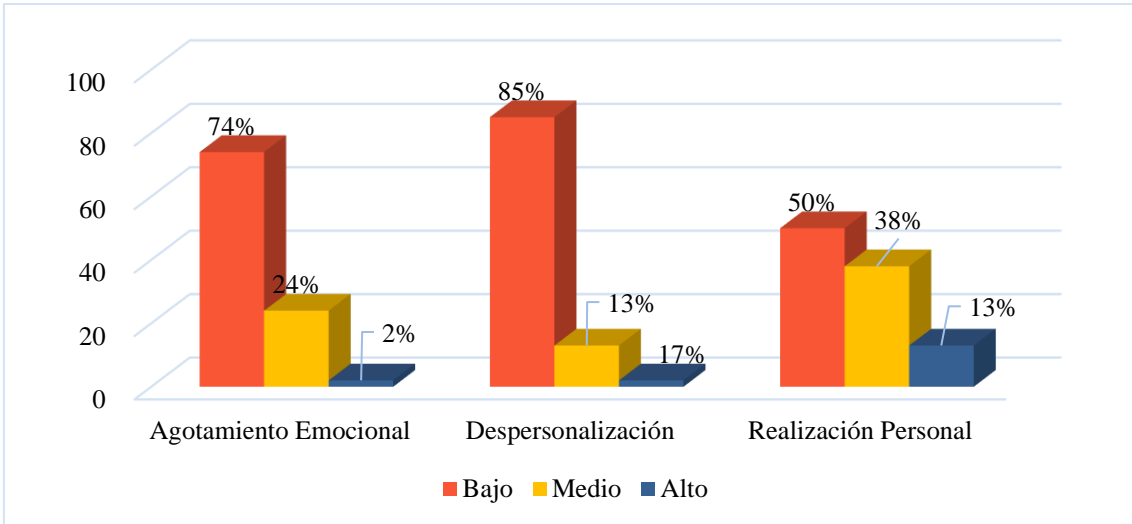
Agotamiento Emocional	F	%
Bajo	89	74 %
Medio	29	24 %
Alto	2	2 %
Despersonalización	F	%
Bajo	102	85 %
Medio	16	13 %
Alto	2	2 %
Realización Personal	F	%
Bajo	60	50 %
Medio	45	38 %
Alto	15	13 %
Síndrome de Burnout	F	%
Burnout Mínimo	20	17 %
Burnout Leve	82	68 %
Burnout Moderado	17	14 %
Burnout Alto	1	1 %

Fuente: base de datos de la investigadora-SPSS v.25

Nota: F= frecuencia, % = porcentaje

Figura 4

Periodicidad del S.B y dimensiones del mismo



Fuente: base de datos de la investigadora-SPSS v.25

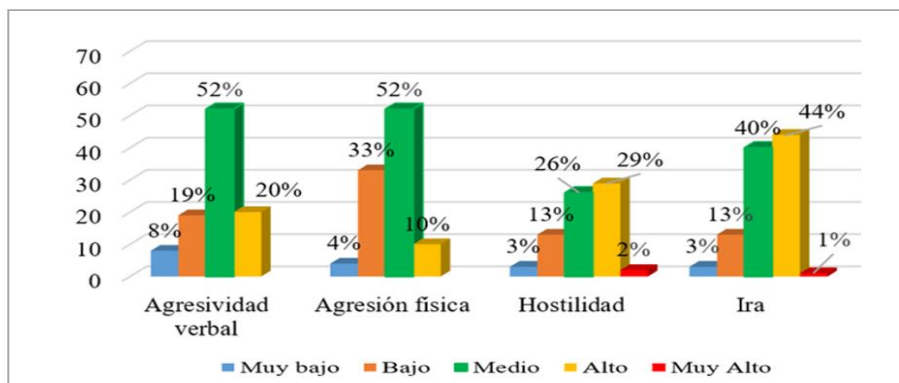
La tabla 7 y gráfico 4 alcanza ver que los trabajadores en Municipalidad Distrital de Perené -2022 presentaron mayor predominio en el nivel leve de S.B y solo 1% alcanzó alto nivel en dicho síndrome. Asimismo, las dimensiones que la conforman el Agotamiento Emocional (74%), Despersonalización (85%) y Realización Personal (50%) presentaron mayor frecuencia en el nivel bajo.

Tabla 8*Frecuencia Agresividad y sus Dimensiones*

Agresividad verbal	F	%
Muy bajo	10	8 %
Bajo	23	19 %
Medio	62	52 %
Alto	24	20 %
Agresividad física	F	%
Muy bajo	5	4 %
Bajo	40	33 %
Medio	62	52 %
Alto	12	10 %
Hostilidad	F	%
Muy bajo	4	3 %
Bajo	15	13 %
Medio	31	26 %
Alto	68	57 %
Muy alto	2	2 %
Ira	F	%
Muy bajo	3	3 %
Bajo	15	13 %
Medio	48	40 %
Alto	53	44 %
Muy alto	1	1 %
Agresividad	F	%
Muy bajo	3	3 %
Bajo	14	12 %
Medio	76	63 %
Alto	27	23 %

Figura 5

Frecuencia Agresividad y sus Dimensiones



La tabla 8 y en la figura 5 se puede identificar que colaboradores del municipio presentaron agresividad media, solo el 3% alcanzó muy baja agresividad; estos resultados se repitieron también en las dimensiones Agresividad verbal (52%) y física (52%); sin embargo, presentaron alta hostilidad (29%) e ira (44%).

5.2. Resultados de la Correlación de las Variables

5.2.1. Prueba de Hipótesis General

Hipótesis General

H₀: No Existe relación entre síndrome de burnout y agresividad en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Perené – 2022

H₁: Existe relación entre síndrome de burnout y agresividad en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Perené – 2022.

Nivel de significancia o riesgo

Se trabajó con una confianza del 95% y un margen de error de 5% (0.05).

Estadístico utilizado

La prueba estadística utilizada fue Rho de Spearman por qué es un coeficiente de correlación que identifica la relación entre las variables, por ser una distribución anormal se optó por usar Rho de Spearman para la contratación de hipótesis.

Regla de decisión

Si el $p > .05$ se acepta la H_0 y se rechaza la H_i .

Si el $p < .05$ se acepta la H_i y se rechaza la H_0 .

Tabla 9

Correlación en Spearman en medio Síndrome de Burnout y Agresividad

Síndrome de Burnout	Agresividad
Rho de Spearman	.110
Significancia	.234*

Nota: * $p > .05$.

La tabla 9 muestra que variable Burnout y la Agresividad presentan una magnitud de efecto positivo muy débil ($Rho = 0.110$) según Hernández-Sampieri y Mendoza (2018), a la vez presentan una p - valor de $0.234 > 0.05$ que indica que los resultados no son estadísticamente significativos. Por tanto, se rechaza la H_i y se acepta la H_0 , es decir, no se identificó relación entre el síndrome de burnout y la agresividad de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Perené – 2022.

5.2.2. Prueba de Hipótesis Específica

Hipótesis Específica 1

H_{01} : No existe relación entre la dimensión agotamiento emocional y agresividad en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Perené -2022

H_{11} : Existe relación entre la dimensión agotamiento emocional y agresividad en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Perené -2022

Nivel de significancia

Se trabajó con una confianza del 95% y un margen de error de 5% (0.05).

Estadístico utilizado

La prueba estadística utilizada fue Rho de Spearman por qué es un coeficiente de correlación que identifica la relación entre las variables, por ser una distribución anormal se optó por usar Rho de Spearman para la contrastación de hipótesis.

Regla de decisión

Si el $p > .05$ se acepta la H_0 y se rechaza la H_i .

Si el $p < .05$ se acepta la H_i y se rechaza la H_0 .

Tabla 10

Correlación en dimensión Agotamiento Emocional y Agresividad por Spearman

<i>Agotamiento Emocional</i>	<i>Agresividad</i>
Rho de Spearman	.144
Significancia	.116*

Fuente: base de datos de la investigadora-SPSS v.25

La tabla 10 observa existe un tamaño de efecto positivo muy débil (Rho = 0.144) y un p- valor de 0.116 > 0.05 en medio de la dimensión Agotamiento Emocional y la Agresividad. En consecuencia, se rechaza la H_i y se acepta la H_0 , no se identificó correlación estadísticamente relevante dentro de la dimensión Agotamiento Emocional y Agresividad en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Perené – 2022.

Hipótesis Específica 2

H₀₂: No existe relación entre la dimensión Despersonalización y agresividad en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Perené -2022

H_{i2}: Existe relación entre la dimensión Despersonalización y agresividad en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Perené -2022

Nivel de significancia

Se trabajó con una confianza del 95% y un margen de error de 5% (0.05).

Estadístico utilizado

La prueba estadística utilizada fue Rho de Spearman por qué es un coeficiente de correlación que identifica la relación entre las variables, por ser una distribución anormal se optó por usar Rho de Spearman para la contrastación de hipótesis.

Regla de decisión

Si el $p > .05$ se acepta la H_0 y se rechaza la H_i .

Si el $p < .05$ se acepta la H_i y se rechaza la H_0

Tabla 11

Correlación en Despersonalización y Agresividad por Spearman

Despersonalización	Agresividad
Rho de Spearman	.029
Significancia	.752*

*Nota: * $p > .05$.*

La tabla 11, no se identificó correlación entre la dimensión Despersonalización y Agresividad esto debido a que se halló un tamaño de efecto demasiado cerca de 0 (Rho = 0.029) y un p- valor de 0 .752 > 0.05. En función a dichos resultados, solo se acepta la hipótesis nula, es decir, no se identificó relación significativa.

Hipótesis Específica 3

H₀₃: No existe relación entre la dimensión Realización Personal y agresividad en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Perené -2022

H₁₃: Existe relación entre la dimensión Realización Personal y agresividad en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Perené -2022

Nivel de significancia

Se trabajó con una confianza del 95% y un margen de error de 5% (0.05).

Estadístico utilizado

La prueba estadística utilizada fue Rho de Spearman por qué es un coeficiente de correlación que identifica la relación entre las variables, por ser una distribución anormal se optó por usar Rho de Spearman para la contrastación de hipótesis.

Regla de decisión

Si el $p > .05$ se acepta la H_0 y se rechaza la H_1 .

Si el $p < .05$ se acepta la H_1 y se rechaza la H_0

Tabla 12

Correlación en Realización Personal y la variable Agresividad por Spearman

Realización Personal	Agresividad
Rho de Spearman	.113
Significancia	.221

*Nota: ** $p > .05$.*

La tabla 12 visualiza un tamaño del efecto positivo muy débil (Rho = 0.113) y un p – valor de 0.221 > 0.05. Por ello, se rechaza la H_1 y se acepta la H_0 , no se identificó correlación relevante dentro de dimensión Realización Personal y Agresividad de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Perené -2022.

5.3. Análisis y Discusión de Resultados

Se contrasta los resultados obtenidos de la investigación con las demás investigaciones y se compara para mostrar las semejanzas y/o diferencias.

Al comienzo de la investigación se manifestó el objetivo general que fue Establecer la correlación dentro de Síndrome de Burnout y agresividad en trabajadores de la Municipalidad Distrital de Perené – 2022; utilizando el estadístico de Rho = 0.110 y presentan una p- valor de 0.234 > 0.05 por lo tanto se rechaza la H_1 y aceptamos la H_0 : No Existe correlación dentro de síndrome de burnout y agresividad de trabajadores en

Municipalidad Distrital de Perené – 2022. El trabajo realizado por los trabajadores no influye en su manera de interactuar con los demás.

En tal sentido se manifiesta que los resultados obtenidos se asemejan con el estudio de Oré y Santos (2022) en una muestra probabilística aleatoria simple ,con la administración de manera presencial, indica que no existe relación entre las variables en los trabajadores de la municipalidad , se desarrollan independientemente , es decir, los diferentes estilos de afrontamiento adquirido por los trabajadores poseen indicadores aislados a los que podrían existir en la agresividad , se establecen debido a diferente factores y estos son aislados.

Por otro lado se diferencias con el estudio de Tacza (2021), en una muestra no probabilística por conveniencia, con la administración de manera virtual, señala una correlación significativa entre estrés laboral y agresividad en los obreros. Lo cual demuestra que a mayor estrés laboral superior es la agresividad. Lo cual señala que, debido a lo demandante, las tareas excesivas, lo sacrificado de su trabajo y exponerse constantemente a riesgos los conllevan a desarrollar síndrome de burnout y agresividad.

Consiguiente, al primer objetivo específico, por medio del ($Rho = 0.144$) lo cual señala que existe un tamaño de efecto positivo muy débil y un p- valor de $0.116 > 0.05$ lo cual expresa que no hay correlación dentro de la dimensión Agotamiento Emocional con variable Agresividad de trabajadores en Municipalidad distrital de Perené – 2022. Los trabajadores no dejan que la carga emocional y física del trabajo interfiera en sus vidas, muchos menos en los diferentes ámbitos de su vida.

Los hallazgos se asemejan con los estudios de Chura (2024) en una muestra probabilística, con la administración de manera presencial , señala niveles bajos en la dimensión de agotamiento emocional lo cual es signo de los trabajadores de la Municipalidad han aprendido a enfrentar las jornadas de trabajo y no permitir que afecte

con respecto a su trabajo. Por el contrario, tienen mejor disposición para cooperar, afrontar diferentes situaciones, y con creatividad y capacidad de realización a favor de la institución.

Concerniente al segundo objetivo específico, por medio de ($Rho = 0.029$) lo cual señala que no se identificó correlación alguna dentro de la dimensión Despersonalización y la variable Agresividad de trabajadores en municipalidad distrital de Perené – 2022. Por más que se presente situaciones difíciles de manejar los trabajadores encuentran soluciones efectivas.

Los hallazgos son diferentes a lo expuesto por Palomino et al. (2021) en una muestra no probabilístico, con la administración de manera presencial, se observa correlación hallada entre conductas agresivas y despersonalización en los agentes, concluyendo que mientras mayor sea la despersonalización mayor será la conducta agresiva.

Correspondiente al tercer objetivo específico, por medio de ($Rho = 0.113$) muestra un tamaño del efecto positivo muy débil, y un p – valor de $0.221 > 0.05$, por lo cual no se identificó relación estadísticamente significativa dentro de la dimensión.

Son semejantes a los resultados hallados por Palomino et al. (2021), en una muestra no probabilístico, con la administración de manera presencial, sostiene que no existe relación entre realización personal y agresividad, menciona que, entre tanto la tendencia de la realización personal sea elevada, no habrá existencia o inferior comportamiento agresivo en lo agentes.

CONCLUSIONES

1. Referente al objetivo general se indica que no existe correlación estadísticamente relevante dentro de síndrome de burnout y agresividad de colaboradores del Municipio Distrital de Perené – 2022. Por medio del estadístico de $Rho=0.234$ y un p- valor de $0.234 > 0.05$. Se debe a múltiples factores, están aprendiendo a sobrellevar su ambiente laboral y la relación con los demás.
2. Respecto al primer objetivo específico, por medio del estadístico de $Rho =0.144$ y un p- valor de $0.116 > 0.05$, se indica que no halla correlación estadísticamente relevante dentro de la dimensión agotamiento emocional y agresividad de trabajadores en Municipalidad Distrital de Perené -2022. Siendo una institución no muy concurrida y existiendo un personal limitado y menos actividades ayuda a que existan menos problemas laborales, cosas que no ocurre donde la cantidad es elevada. Por tal motivo no hay correlación.
3. Concerniente al segundo objetivo específico a través del estadístico de $Rho=0.029$ y un p- valor de $0.752 > 0.05$ refiere que no hay correlación dentro de la dimensión despersonalización y agresividad de trabajadores en Municipalidad Distrital de Perené -2022. La dimensión despersonalización no influye en la agresividad. Los resultados indican existe muchos factores que desecandenan actos de violencia, por otro lado la selva se caracteriza por ser personas alegres, joviales y amistosas.
4. Correspondiente al tercer objetivo a través de estadístico de $Rho=0.113$ y un p – valor de $0.221 > 0.05$ refiere que no hay correlación dentro de la dimensión realización personal y agresividad en colaboradores del Municipio Distrital de Perené -2022. Se concluye, A pesar de ser un trabajo mal remunerado, sobrecargado no impide que sean trabajadores competentes y sus ganas de superarse o crecer profesionalmente.

RECOMENDACIONES

1. Se recomienda difundir y publicar la investigación para contribuir de esta manera como un precedente a futuras investigaciones y/o estudios .
2. Se sugiere realizar investigaciones con poblaciones de las distintas entidades del sector público y privado a fin de contribuir en temas relacionados a la salud mental.
3. Se recomienda realizar talleres relacionados al afrontamiento del Síndrome de Burnout y agresividad con el propósito de mejorar las relaciones interpersonales y el trato al ciudadano por parte de los trabajadores de la municipalidad.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Buss, A (1961). *The psychology of aggression*. Printed. New York.
- Carlín, M. (2014). *El síndrome de burnout: Comprensión del pasado, análisis del presente y perspectivas de futuro* (Primera edición). Wanceulen editorial deportiva.
- Chávez, L. (10 de noviembre del 2023). El burnout sigue en ascenso en Perú: el 78% de los trabajadores afirma que lo experimenta. Forbes.
<https://forbes.pe/capital-humano/2023-11-10/el-burnout-sigue-en-ascenso-en-peru-el-78-de-trabajadores-afirma-experimentarlo>
- Chiclana, C., Contreras, M. (2015). Trabajos fin de grado de Psicología Selección 2011-2014. BiBLioteca de Online. <https://www.casadellibro.com/ebook-trabajos-fin-de-grado-de-psicologia-seleccion-2011-2014ebook/9788415998426/2772322>
- Chura Alanoca, D. L. (2024). El síndrome de Burnout y el desempeño laboral de los trabajadores de Municipalidad Distrital de Pachía 2022.
<https://repositorio.upt.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12969/3405/Chura-Alanoca-Daysi.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Cloninger, S. (2003). *Teorías de la personalidad* (3ra edición). A. Fernández, & M. Salinas, Trads. Pearson Educación. México
- Dios Ramírez, J. K., & Salazar Rugel, J. C. (2022). Inteligencia emocional y síndrome de Burnout en colaboradores de una municipalidad provincial de Zorritos, Tumbes, 2021.
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/91816/Dios_RJK-Salazar_RJC-SD.pdf?sequence=1
- El -Sahili, L. (2015). *Burnout (consecuencias y soluciones)*. El manual moderno.

- Fidalgo, M. (2005). NTP 705: Síndrome de estar quemado por el trabajo o "burnout"(II): consecuencias, evaluación y prevención.
https://www.insst.es/documents/94886/326775/ntp_705.pdf
- Gil, P. (2005). El síndrome de quemarse por el trabajo (Burnout) una enfermedad laboral en la sociedad del bienestar. Pirámide.
- Gutierrez Nonato, R. N. (2022). Síndrome de burnout y desempeño laboral en trabajadores de la municipalidad distrital del Santa.
https://repositorio.upao.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12759/9720/1/REP_ROXANA.GUTIERREZ_SINDROME.DE.BURNOUT.pdf
- Hadi, M., Martel, C., Huayta, F., Rojas, C., Arias, J. (2023). Metodología de la Investigación. Guía para el proyecto de tesis. Perú: S.A.C. Inudi
- Hernández, Fernández y Baptista (2014). *Metodología de la Investigación*. (Sexta edición). Mc Graw Hill. México
- Hernández, Fernández y Baptista (2006). *Metodología de la investigación* (4° edición) McGraw Hill. México
- Luna Sánchez, A. J., & Paz Sánchez, D. J. (2020). "El estrés laboral y su influencia psicofísica en el desempeño laboral de los trabajadores del área administrativa del Honorable Gobierno Provincial de Tungurahua" (Master's thesis, Ecuador: Latacunga: Universidad Técnica de Cotopaxi: UTC.).
<https://repositorio.utc.edu.ec/jspui/bitstream/27000/8285/1/PI-001925.pdf>
- Mejía, C. R., Chacon, J. I., Enamorado-Leiva, O. M., Garnica, L. R., Chacón-Pedraza, S. A., & García-Espinosa, Y. A. (2019). Factores asociados al estrés laboral en trabajadores de seis países de Latinoamérica. *Revista de la Asociación Española de Especialistas en Medicina del Trabajo*, 28(3), 204-211.
<https://scielo.isciii.es/pdf/medtra/v28n3/1132-6255-medtra-28-03-204.pdf>

Meza Huamani, Z. K. S., & Quinto Guevara, J. A. (2023). Habilidades blandas y síndrome de burnout en los trabajadores administrativos de la Municipalidad de la Provincia de Concepción, Huancayo, 2022.

https://repositorio.upla.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12848/6173/T037_72629459-76469696_T.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Montoya Lobatón, C. R. (2022). Ansiedad y agresividad en empleados públicos de una municipalidad distrital de Lima 2022

<https://repositorio.upla.edu.pe/handle/20.500.12848/4022>

Morales, J., Gaviria, E., Moya, M., Cuadrado, I. (2007) *Psicología social*. McGraw-Hill. España.

Moser, G. (1992). *La agresión: ¿Qué sé?* (Primera edición). Publicaciones Cruz O, S.A. México.

Organización Mundial de la Salud (2019). OMS: *Reconoce como enfermedad el burnout o “síndrome de estar quemado”*.

<http://www.medicosypacientes.com/articulo/la-oms-reconoce-como-enfermedad-el-burnout-o-sindrome-de-estar-quemado>

Ore Torres, G. O., & Santos Ramos, Y. E. (2022). Estilos de afrontamiento al estrés y agresividad en trabajadores de la Municipalidad Distrital de Chilca en tiempos de Covid-19, 2022.

<https://repositorio.upla.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12848/4443/TESIS%20FINAL.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Orosco, J., y Pomasunco, R. (2014). *Elaboración de proyecto e informe de investigación. Orientación cuantitativa* (Primera edición). Corporación gráfica Palomino. Perú-Huancayo.

Palomino, G., y Palomino L. (2021) *Estrés laboral y conducta agresiva en efectivos de serenazgo Ayacucho 2020.*

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/65808/Palomino_PLV-Palomino_SGJ-SD.pdf?sequence=1

Pinto, V., y Rueda, K. (2020). *Evaluación de la prevalencia del síndrome de burnout (quemarse por el trabajo) en empleados de la administración municipal de Simacota, Santander.* [Tesis de grado, Universidad Autónoma de Bucaramanga].

https://repository.unab.edu.co/bitstream/handle/20.500.12749/12426/2020_Tesis_Valentina_Pinto_Monsalve.pdf?sequence=1

Ramírez Solari, L. J. (2023). Estereotipos de roles de género y agresividad en trabajadores de la Municipalidad de Alto Laran–2022.

<https://repositorio.upsjb.edu.pe/handle/20.500.14308/4698>

Ramos, J.(2023), Superando el Burnout : del desgaste al renacimiento. Xinxii.

https://www.google.com.pe/books/edition/Superando_el_Burnout/-k3fEAAAQBAJ?hl=es&gbpv=1&dq=agotamiento+emocional&printsec=frontcover

REAL ACADEMIA ESPAÑOLA: *Diccionario panhispánico del español (2023)*

Rojas Canchanya, S. B. (2018). Rasgo de personalidad y agresividad en trabajadores de la Municipalidad del centro poblado de Santa María de Huachipa, 2018.

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/33789/Rojas_CSB.pdf?sequence=1

Salinas, P. (2012). Metodología de la investigación científica. Mérida: Universidad de los Andes.

Sánchez, F.(2020).Síndrome de Burnout. GRP. México

https://www.google.com.pe/books/edition/S%C3%ADndrome_De_Burnout/zrsLEAAAQBAJ?hl=es&gbpv=1&dq=sindrome+de+burnout&printsec=frontcover

Tacza Capcha, B. J. (2021). Estrés laboral y agresividad en obreros de una empresa constructora de la Provincia de Huancayo, 2020.

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/61111/Tacza_CB-J-SD.pdf?sequence=1

Urbáez, M. F., Véliz, L. E. A., & Sánchez, G. M. P. (2023). Clima organizacional y su relación con el síndrome de burnout en empresas ecuatorianas. *Revista de ciencias sociales*, 29(3), 315-331.

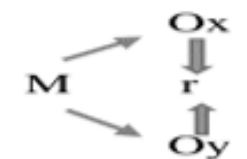
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=9102159>

Zorrilla y Torres (2000). *Guía para elaborar la tesis* (2° edición) McGraw Hill.
México- Iztapalapa

ANEXOS

Anexo 1. Matriz de consistencia

Título: “RELACIÓN ENTRE SÍNDROME DE BURNOUT Y AGRESIVIDAD EN LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE PERENÉ – 2022”

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPOTESIS	VARIABLES	METODOLOGÍA
<p>Problema General ¿Qué relación existe entre síndrome de burnout y agresividad en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Perené – 2022?</p>	<p>Objetivo General Establecer la relación entre síndrome de burnout y agresividad en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Perené – 2022.</p>	<p>Hipótesis general Hi. Existe relación entre síndrome de burnout y agresividad en los trabajadores de la Municipalidad Distrital del Perené Ho: No Existe relación entre síndrome de burnout y agresividad en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Perené – 2022.</p>	<p>SÍNDROME DE BURNOUT Dimensiones Agotamiento emocional Despersonalización Realización personal</p>	<p>METODO DE INVESTIGACION método científico TIPO DE INVESTIGACION Básica NIVEL DE INVESTIGACION Relacional DISEÑO DE INVESTIGACION no experimental transversal Donde:</p>
<p>Problema Específico ¿Qué relación existe entre la dimensión agotamiento emocional y agresividad en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Perené -2022? ¿Qué relación existe entre la dimensión despersonalización y agresividad en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Perené -2022? ¿Qué relación existe entre la dimensión realización personal y agresividad en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Perené -2022?</p>	<p>Objetivo Específico Identificar la relación que existe entre la dimensión agotamiento emocional y agresividad en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Perené -2022. Identificar la relación que existe entre la dimensión despersonalización y agresividad en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Perené -2022. Identificar la relación que existe entre la dimensión realización personal y agresividad en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Perené -2022.</p>	<p>Hipótesis específicas H1. Existe relación entre la dimensión agotamiento emocional y agresividad en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Perené -2022. H1. Existe relación entre la dimensión despersonalización y agresividad en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Perené -2022. H1. Existe relación entre la dimensión realización personal y agresividad en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Perené -2022.</p>	<p>AGRESIVIDAD Dimensiones Agresividad verbal Agresividad física Hostilidad Ira</p>	<div style="display: flex; align-items: center;">  <div style="margin-left: 20px;"> <p>M : Muestra de trabajadores de la</p> </div> </div> <p>Municipalidad Ox: Síndrome de Burnout Oy: Agresividad R : Relación de las variables x, y</p> <p>POBLACIÓN Y MUESTRA Está conformada por 120 trabajadores La muestra será censal</p> <p>TECNICAS E INSTRUMENTOS Programa estadístico SPSS y Excel Instrumento: (MBI) (AQ)</p>

Anexo 2. Matriz de Operacionalización de variables

VARIABLE	DEFINICION CONCEPTUAL	DEFINICION OPERACIONAL	DIMENSIONES	ITEMS	NATURALEZA DE LA VARIABLE	ESCALA DE MEDICION	INSTRUMENTO
S I B N U D R R N O O M U E T	Pines y Aronson (1988) definen el tener un empleo exigente y con carga excesiva de trabajo y un ambiente de lleno de ocasiones que producen diversas emociones negativas. (El-Sahili, 2015).	El test (MBI) constituido con tres dimensiones: agotamiento emocional, despersonalización, realización personal, conformado por veintidós, donde se medirá la variable síndrome de burnout.	Agotamiento emocional	1,2,3,6,8,13,14,16,20	C U A N T I T A T I V A	Razón	MBI Inventario de Burnout de Maslach
			Despersonalización	5,10,11,15,22			
			Realización personal	4,7,9,12,17,18,19,21			

VARIABLE	DEFINICION CONCEPTUAL	DEFINICION OPERACIONAL	DIMENSIONES	ITEMS	NATURALEZA	ESCALA DE MEDICION	INSTRUMENTO
A G R E S I V I D A D	La agresividad puede ser entendida un acto inconsciente e intenta proporcionar una motivación peligrosa a algún organismo (Buss y Perry, 1992 como se cito es Chiclana y Contreras, 2015)	La variable Agresividad se medirá a través de la evaluación (AQ) se compone de 29 ítems, que está constituido en 4 dimensiones: agresividad verbal, agresividad física, hostilidad, ira.	Agresividad verbal	2,6,10,14,18	Cuantitativa	Razón	QA Cuestionario de agresión de Buss y Perry del año 1992.
			Agresividad física	1,5,9,13,17,21,24,27,29			
			Hostilidad	4,8,12,16,20,23,26,28			
			Ira	3,7,11,15,19,22,25			

Anexo 3. Matriz de Operacionalización de instrumentos

VARIABLE	DIMENSIONES	Nº	ITEMS	ESCALA VALORATIVA	INSTRUMENTO
SÍNDROME DE BURNOUT	Agotamiento emocional	1	Me siento emocionalmente agotado por mi trabajo	0=Nunca 1=Pocas veces al año 2= Una vez al mes o menos 3=Unas pocas veces al mes 4= Una vez a la semana 5=Pocas veces a la semana 6=Todos los días	MBI Inventario de Burnout de Maslach
		2	Cuando termino mi jornada de trabajo me siento vacío		
		3	Cuando me levanto por la mañana y me enfrento a otra jornada de trabajo me siento fatigado		
		6	Siento que trabajar todo el día con la gente me cansa		
		8	Siento que mi trabajo me está desgastando		
		13	Me siento frustrado en mi trabajo		
		14	Siento que estoy demasiado tiempo en mi trabajo		
		16	Siento que trabajar en contacto directo con la gente me cansa		
	20	Me siento como si estuviera al límite de mis posibilidades			
		ITEMS			
	Despersonalización	5	Siento que estoy tratando a alguna personas como si fueran objetos impersonales	0=Nunca 1=Pocas veces al año 2= Una vez al mes o menos 3=Unas pocas veces al mes 4= Una vez a la semana 5=Pocas veces a la semana 6=Todos los días	
		10	Siento que me he hecho más duro con la gente		
		11	Me preocupa que esté trabajo me esté endureciendo emocionalmente		
		15	Siento que realmente no me importa lo que les ocurra a los demás		
		22	Me parece que los demás me culpan de alguno de sus problemas		
		ITEMS			
	Realización personal	4	Siento que puedo entender fácilmente a los ciudadanos	0=Nunca 1=Pocas veces al año 2= Una vez al mes o menos 3=Unas pocas veces al mes 4= Una vez a la semana 5=Pocas veces a la semana 6=Todos los días	
		7	Siento que trato con mucha eficacia los problemas de mis clientes		
		9	Siento que estoy influyendo positivamente en la vida de otra personas a través de mi trabajo		
		12	Me siento con mucha energía en mi trabajo		
		17	Siento que puedo crear con facilidad un clima agradable con mis compañeros y compañeras		
		18	Me siento estimado después de haber trabajado íntimamente con los usuarios		
		19	Creo que consigo muchas cosas valiosas en este trabajo		
21		Siento que en mi trabajo los problemas emocionales son tratados de forma adecuada			

VARIABLE	DIMENSIONES	Nº	ITEMS	ESCALA VALORATIVA	INSTRUMENTO	
A G R E S I V I D A D	Agresividad verbal	2	Cuando no estoy de acuerdo con mis amigos, discuto abiertamente con ellos	CF= Completamente falso para mi BF= Bastante falso para mi VF= Ni verdadero, ni falso para mi BV= Bastante verdadero para mi CV= Completamente verdadero para mi	QA Cuestionario de agresión de Buss y Perry del año 1992.	
		6	A menudo no estoy de acuerdo con la gente			
		10	Cuando la gente me molesta , discuto con ellos			
		14	Cuando la gente no está de acuerdo conmigo , no puedo evitar discutir con ellos			
		18	Mis amigos dicen que discuto mucho			
		ITEMS				
	Agresividad física	1	De vez en cuando no puedo controlar el impulso de golpear otra persona	CF= Completamente falso para mi BF= Bastante falso para mi VF= Ni verdadero, ni falso para mi BV= Bastante verdadero para mi CV= Completamente verdadero para mi		
		5	Si me provoca lo suficiente puedo golpear otra persona			
		9	Si alguien me golpea, le respondo golpeándole también			
		13	Suelo involucrarme en la peleas algo más de lo normal			
		17	Si tengo que recurrir a la violencia para proteger mis derechos, lo hago			
		21	Hay gente que me provoca a tal punto que llegamos a pegarnos			
		24	No encuentro ninguna buena razón para pegar a una persona			
		27	He amenazado a gente que conozco			
		29	He llegado a estar tan furioso que rompía cosas			
			ITEMS			
	Hostilidad	4	A veces soy bastante envidioso	CF= Completamente falso para mi BF= Bastante falso para mi VF= Ni verdadero, ni falso para mi BV= Bastante verdadero para mi CV= Completamente verdadero para mi		
		8	En ocasiones siento que la vida me ha tratado injustamente			
		12	Parece que siempre son otros los que consiguen las oportunidades			
		16	Me pregunto por qué algunas veces me siento tan resentido por algunas cosas			
		20	Sé que mis «amigos» me critican a mis espaldas			
		23	Desconfío de desconocidos demasiado amigables			
		26	Algunas veces siento que la gente se está riendo de mí a mis espaldas			
		28	Cuando la gente se muestra especialmente amigable, me pregunto qué querrán			
		ITEMS				
	Ira	3	Me enojo rápidamente, pero se me pasa en seguida	CF= Completamente falso para mi BF= Bastante falso para mi VF= Ni verdadero, ni falso para mi BV= Bastante verdadero para mi CV= Completamente verdadero para mi		
		7	Cuando estoy frustrado, muestro el enojo que tengo			
		11	Algunas veces me siento tan enojado como si estuviera a punto de estallar			
		15	Soy una persona apacible			
		19	Algunos de mis amigos piensan que soy una persona impulsiva			
22		Algunas veces pierdo el control sin razón				
25		Tengo dificultades para controlar mi genio				

INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN - Gil, Monte y Peiró (1997)

Maslach Burnout Inventory

Apellidos y nombres : Fecha:.....

Edad:..... Sexo: (F) (M) Situación laboral:.....

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

ITEMS	0	1	2	3	4	5	6
1.Me siento emocionalmente agotado por mi trabajo.							
2.Cuando término mi jornada de trabajo me siento vacío.							
3.Cuando me levanto por la mañana y me enfrento a otra jornada de trabajo me siento fatigado .							
4.Siento que puedo entender fácilmente a los ciudadanos.							
5.Siento que estoy tratando a algunas personas como si fueran objetos.							
6.Siento que trabajar todo el día con la gente me cansa.							
7.Siento que trato con mucha eficacia los problemas de mis clientes.							
8.Siento que mi trabajo me está desgastando .							
9.Siento que estoy influyendo positivamente en la vida de otras personas a través de mi trabajo .							
10.Siento que me hecho más duro con la gente .							
11.Me preocupa que esté trabajo me esté endureciendo emocionalmente.							
12.Me siento con mucha energía en mi trabajo.							
13.Me siento frustrado en mi trabajo.							
14.Siento que estoy demasiado tiempo en mi trabajo							
15.Siento que realmente no me importa lo que les ocurra a los demás .							
16.Siento que trabajar en contacto directo con la gente me cansa.							
17.Siento que puedo crear con facilidad un clima agradable con mis compañeros y compañeras.							
18.Me siento estimado después de haber trabajado íntimamente con los usuarios .							
19.Creo que consigo muchas cosas valiosas en este trabajo.							
20.Me siento como si estuviera al límite de mis posibilidades .							
21.Siento que en mi trabajo los problemas emocionales son tratados de forma adecuada.							
22.Me parece que los demás me culpan de algunos de sus problemas							

CUESTIONARIO DE AGRESIÓN AQ - Matalinares, Campos et al,2012

Apellidos y nombres: Fecha:.....

Edad:..... Sexo: (M) (F) Tiempo de servicio:.....

CF= Completamente falso para mí

BF= Bastante falso para mí

VF= Ni verdadero, ni falso para mí

BV= Bastante verdadero para mí

CV= Completamente verdadero para mí

Preguntas	CF	BF	VF	BV	CV
1. De vez en cuando no puedo controlar el impulso de golpear a otra persona.					
2. Cuando no estoy de acuerdo con mis amigos, discuto abiertamente con ellos.					
3. Me enoja rápidamente, pero se me pasa en seguida.					
4. A veces soy bastante envidioso.					
5. Si me provocan lo suficiente puedo golpear a otra persona.					
6. A menudo no estoy de acuerdo con la gente.					
7. Cuando estoy frustrado, muestro el enojo que tengo.					
8. En ocasiones siento que la vida me ha tratado injustamente.					
9. Si alguien me golpea, le respondo golpeándole también.					
10. Cuando la gente me molesta discuto con ellos.					
11. Algunas veces me siento tan enojado como si estuviera a punto de estallar.					
12. Parece que siempre son otros los que consiguen las oportunidades.					
13. Suelo involucrarme en las peleas algo más de lo normal.					
14. Cuando la gente no está de acuerdo conmigo, no puedo evitar discutir con ellos.					
15. Soy una persona apacible.					
16. Me pregunto por qué algunas veces me siento tan resentido por algunas cosas.					
17. Si tengo que recurrir a la violencia para proteger mis derechos, lo hago.					
18. Mis amigos dicen que discuto mucho.					
19. Algunos de mis amigos piensan que soy una persona impulsiva.					
20. Sé que mis "amigos" me critican a mis espaldas.					
21. Hay gente que me provoca a tal punto que llegamos a pegarnos.					
22. Algunas veces pierdo el control sin razón.					
23. Desconfío de desconocidos demasiado amigables.					
24. No encuentro ninguna buena razón para pegar a una persona.					
25. Tengo dificultades para controlar mi genio.					
26. Algunas veces siento que la gente se está riendo de mí a mis espaldas.					
27. He amenazado a gente que conozco.					
28. Cuando la gente se muestra especialmente amigable, me preguntó que querrán.					
29. He llegado a estar tan furioso que rompí cosas.					



UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
DIRECCION DE LA UNIDAD DE INVESTIGACIÓN

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Luego de haber debidamente informada/o de los objetivos, procedimientos y riesgos hacia mi persona como parte de la investigación denominada "Relación entre síndrome de burnout y agresividad en los trabajadores de la municipalidad distrital de Perené – 2022", mediante la firma de este documento acepto participar voluntariamente en el trabajo que se llevará a cabo conducido por el investigador responsable: "Bachiller. Estrada García, Anais Stephany".

Se me ha notificado que mi participación es totalmente libre y voluntaria y que aun después de iniciada puedo rehusarme a responder cualquiera de las preguntas o decidir suspender mi participación en cualquier momento, sin que ello me ocasione ningún perjuicio. Asimismo, se me ha dicho que las respuestas a mis preguntas y aportes serán absolutamente confidenciales y que las conocerá sólo el equipo de profesionales involucradas/os en la investigación; y se me ha informado que se resguardara mi identidad en la obtención, elaboración y divulgación del material producido.

Entiendo que los resultados de la investigación me serán proporcionados si
Los solicito y que todas las preguntas acerca del estudio o sobre los derechos a participar en el mismo me serán respondidas.



Perené, 02...03.....del 2023

Baltazar Huinga Rivas Rullón

PARTICIPANTE

Apellidos y nombres

Baltazar

Responsable de investigación
Apellidos y nombres: Estrada García Anais Stephany
Nº de celular :927083132
Email:estrada_2007_22@hotmail.com
Firma:

[Handwritten signature]



UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
DIRECCION DE LA UNIDAD DE INVESTIGACIÓN

DECLARACION DE CONFIDENCIALIDAD

Yo Anais Stefhany ESTRADA GARCIA ,identificada con DNI: 72205093, egresada de la escuela profesional de Psicología , vengo implementando el proyecto de tesis titulado: "Relación entre síndrome de burnout y agresividad en los trabajadores de la municipalidad distrital de Perené – 2022", en eso contexto declaro bajo juramento que los datos que se generen como producto de la investigación , así como la identidad de los participantes serán preservados y serán usados únicamente con fines de investigación de acuerdo a lo especificado en los artículos 27 y 28 del Reglamento General de Investigación y en los artículos 4 y 5 del Código de Ética para la investigación Científica de la Universidad Peruana los Andes ,salvo con la autorización expresa y documentada de algunos de ellos .

Perené 24 de Febrero del 2023





Apellidos y Nombres : Estrada Garcia

Anais Stefhany

VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS

JUICIO DE EXPERTO SOBRE EL TEST QUE SERA APLICADO A LA MUESTRA

INSTRUCCIONES:

Coloque en cada casilla un aspa correspondiente al aspecto de cada ítem y alternativa de respuesta, según los criterios que a continuación se detallan. Las categorías a evaluar son: Suficiencia, Relevancia, Coherencia y Claridad en la redacción de los ítems. En la casilla de observaciones puede sugerir el cambio o mejora de cada pregunta.

NOMBRE DEL INSTRUMENTO 1: INVENTARIO DE BURNOUT DE MASLACH



DIMENSIONES	ITEMS	Suficiencia		Relevancia		Coherencia		Claridad		Observaciones/Sugerencias
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Agotamiento emocional	1.Me siento emocionalmente agotado por mi trabajo.	X		X		X		X		
	2. Cuando termino mi jornada de trabajo me siento vacío.	X		X		X		X		
	3. Cuando me levanto por la mañana y me enfrento a otra jornada de trabajo me siento fatigado.	X		X		X		X		
	6. Siento que trabajar todo el día con la gente me cansa.	X		X		X		X		
	8. Siento que mi trabajo me está desgastando.	X		X		X		X		
	13. Me siento frustrado en mi trabajo.	X		X		X		X		

	14. Siento que estoy demasiado tiempo en mi trabajo.	X		X		X		X		
	16. Siento que trabajar en contacto directo con la gente me cansa.	X		X		X		X		
	20. Me siento como si estuviera al límite de mis posibilidades.	X		X		X		X		
Despersonalización	5. Siento que estoy tratando a alguna personas como si fueran objetos impersonales.	X		X		X		X		
	10. Siento que me he hecho más duro con la gente.	X		X		X		X		
	11. Me preocupa que esté trabajo me esté endureciendo emocionalmente.	X		X		X		X		
	15. Siento que realmente no me importa lo que les ocurra a los demás.	X		X		X		X		
	22. Me parece que los demás me culpan de alguno de sus problemas.	X		X		X		X		
Realización personal	4. Siento que puedo entender fácilmente a los ciudadanos.	X		X		X		X		
	7. Siento que trato con mucha eficacia los problemas de mis clientes.	X		X		X		X		

	9. Siento que estoy influyendo positivamente en la vida de otras personas a través de mi trabajo.	X		X		X	X		X	
	12. Me siento con mucha energía en mi trabajo.	X		X		X	X		X	
	17. Siento que puedo crear con facilidad un clima agradable con mis compañeros y compañeras.	X		X		X	X		X	
	18. Me siento estimado después de haber trabajado íntimamente con los usuarios.	X		X		X	X		X	
	19. Creo que consigo muchas cosas valiosas en este trabajo.	X		X		X	X		X	
	21. Siento que en mi trabajo los problemas emocionales son tratados de forma adecuada.	X		X		X	X		X	

Observaciones y sugerencias:

.....

.....

.....


Mary Román Bravo
PSICOLOGA
UJIMA

INFORME DE VALIDACION

Nombre y apellidos del Juez: MARY RUTH ROMAN BRAVO

Formación académica: LICENCIADA EN PSICOLOGIA- MG, EN PSICOLOGIA

Áreas de experiencia laboral: CLINICA INFANTIL-PROBLEMAS DE APRENDIZAJE Y LENGUAJE

Tiempo: 45 AÑOS

Cargo actual: DOCENTE UNIVERSITARIA

Institución: UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación el Instrumento de evaluación denominado: **INVENTARIO DE BURNOUT DE MASLACH**; que forma parte de la investigación titulada: "RELACIÓN ENTRE SÍNDROME DE BURNOUT Y AGRESIVIDAD EN LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE PERENÉ - 2022".

Luego de hacer las observaciones pertinentes, puedo formular las siguientes apreciaciones

CRITERIOS DE EVALUACIÓN	DEFICIENTE	BUENO	EXCELENTE
Suficiencia de los ítems (Los ítems que pertenecen a una misma dimensión bastan para obtener la medición de ésta).		X	
Relevancia (El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido).		X	
Coherencia (El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo).		X	
Claridad de los ítems (El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas).		X	


Mary Roman Bravo
PSICOLOGA
C.P. 1993

JUICIO DE EXPERTO SOBRE EL TEST QUE SERA APLICADO A LA MUESTRA

INSTRUCCIONES:

Coloque en cada casilla un aspa correspondiente al aspecto de cada ítem y alternativa de respuesta, según los criterios que a continuación se detallan. Las categorías a evaluar son: Suficiencia, Relevancia, Coherencia y Claridad en la redacción de los ítems. En la casilla de observaciones puede sugerir el cambio o mejora de cada pregunta.

NOMBRE DEL INSTRUMENTO 2: CUESTIONARIO DE AGRESIVIDAD

DIMENSIONES	ITEMS	Suficiencia		Relevancia		Coherencia		Claridad		OBSERVACIONES /SUGERENCIAS
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Agresividad Verbal	2. Cuando no estoy de acuerdo con mis amigos, discuto abiertamente con ellos.	X		X		X		X		
	6. A menudo no estoy de acuerdo con la gente.	X		X		X		X		
	10. Cuando la gente me molesta , discuto con ellos.	X		X		X		X		
	14. Cuando la gente no está de acuerdo conmigo , no puedo evitar discutir con ellos.	X		X		X		X		
	18. Mis amigos dicen que discuto mucho.	X		X		X		X		
Agresividad física	1. De vez en cuando no puedo controlar el impulso de golpear otra persona.	X		X		X		X		
	5. Si me provoca lo suficiente puedo golpear otra persona.	X		X		X		X		
	9. Si alguien me golpea, le respondo golpeándole también.	X		X		X		X		

	13. Suelo involucrarme en la peleas algo más de lo normal.	X		X		X		X		
	17. Si tengo que recurrir a la violencia para proteger mis derechos, lo hago.	X		X		X		X		
	21. Hay gente que me provoca a tal punto que llegamos a pegarnos.	X		X		X		X		
	24.No encuentro ninguna buena razón para pegar a una persona.	X		X		X		X		
	27. He amenazado a gente que conozco.	X		X		X		X		
	29. He llegado a estar tan furioso que rompía cosas.	X		X		X		X		
Hostilidad	4. A veces soy bastante envidioso.	X		X		X		X		
	8. En ocasiones siento que la vida me ha tratado injustamente.	X		X		X		X		
	12. Parece que siempre son otros los que consiguen las oportunidades.	X		X		X		X		
	16. Me preguntó por qué algunas veces me siento tan resentido por algunas cosas.	X		X		X		X		
	20. Sé que mis «amigos» me critican a mis espaldas.	X		X		X		X		
	23. Desconfío de desconocidos demasiado amigables.	X		X		X		X		
	26. Algunas veces siento que la gente se está riendo de mí a mis espaldas.	X		X		X		X		
	28. Cuando la gente se muestra especialmente amigable, me preguntó qué querrán.	X		X		X		X		
Ira	3. Me enoja rápidamente, pero se me pasa en seguida.	X		X		X		X		

7. Cuando estoy frustrado, muestro el enojo que tengo.	X		X		X		X		
11. Algunas veces me siento tan enojado como si estuviera a punto de estallar.	X		X		X		X		
15. Soy una persona apacible.	X		X		X		X		
19. Algunos de mis amigos piensan que soy una persona impulsiva.	X		X		X		X		
22. Algunas veces pierdo el control sin razón.	X		X		X		X		
25. Tengo dificultades para controlar mi genio.	X		X		X		X		

Observaciones y sugerencias:

.....

.....

.....


Mary Román Bravo
PSICOLOGA
C.P. 1903

INFORME DE VALIDACIÓN

Nombre y apellidos del Juez: MARY RUTH ROMAN BRAVO

Formación académica: LICENCIADA EN PSICOLOGIA Mg. EN PSICOLOGIA

Áreas de experiencia laboral: CLINICA INFANTIL-PROBLEMAS DE APRENDIZAJE Y LENGUAJE

Tiempo: 45 AÑOS


Cargo actual: DOCENTE UNIVERSITARIA

Institución: UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación el instrumento de evaluación denominado: CUESTIONARIO DE AGRESIVIDAD; que forma parte de la investigación titulada: "RELACIÓN ENTRE SÍNDROME DE BURNOUT Y AGRESIVIDAD EN LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE PERENÉ - 2022".

Luego de hacer las observaciones pertinentes, puedo formular las siguientes apreciaciones

CRITERIOS DE EVALUACIÓN	DEFICIENTE	BUENO	EXCELENTE
Suficiencia de los ítems (Los ítems que pertenecen a una misma dimensión bastan para obtener la medición de ésta).		X	
Relevancia (El ítem es esencial o importante , es decir debe ser incluido).		X	
Coherencia (El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo).		X	
Claridad de los ítems (El ítem se comprende fácilmente , es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas).		X	


Mary Ruth Roman Bravo
PSICOLOGA
UPELMO

CONSTANCIA

Juicio de experto

Yo MARY RUTH ROMAN BRAVO, con Documento Nacional de identidad N°20072905 certifico que realicé el juicio de expertos a los instrumentos presentados por la bachiller: Anais Stefhany Estrada García, en la investigación titulada: "RELACIÓN ENTRE SÍNDROME DE BURNOUT Y AGRESIVIDAD EN LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE PERENÉ - 2022".

Jauja, diciembre del 2022



Mary Roman Bravo
PSICOLOGA
C.P.S. 1903

.....

Sello y Firma del Experto

JUICIO DE EXPERTO SOBRE EL TEST QUE SERA APLICADO A LA MUESTRA

INSTRUCCIONES:

Coloque en cada casilla un aspa correspondiente al aspecto de cada ítem y alternativa de respuesta, según los criterios que a continuación se detallan. Las categorías a evaluar son: Suficiencia, Relevancia, Coherencia y Claridad en la redacción de los ítems. En la casilla de observaciones puede sugerir el cambio o mejora de cada pregunta.

NOMBRE DEL INSTRUMENTO 1: INVENTARIO DE BURNOUT DE MASLACH

DIMENSIONES	ITEMS	Suficiencia		Relevancia		Coherencia		Claridad		Observaciones/Sugerencias
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Agotamiento emocional	1.Me siento emocionalmente agotado por mi trabajo.	x		x		x		x		
	2. Cuando termino mi jornada de trabajo me siento vacío.	x		x		x		x		
	3. Cuando me levanto por la mañana y me enfrento a otra jornada de trabajo me siento fatigado.	x		x		x		x		
	6. Siento que trabajar todo el día con la gente me cansa.	x		x		x		x		
	8. Siento que mi trabajo me está desgastando.	x		x		x		x		
	13. Me siento frustrado en mi trabajo.	x		x		x		x		


	14. Siento que estoy demasiado tiempo en mi trabajo.	x		x		x		x		
	16. Siento que trabajar en contacto directo con la gente me cansa.	x		x		x		x		
	20. Me siento como si estuviera al límite de mis posibilidades.	x		x		x		x		
Despersonalización	5. Siento que estoy tratando a alguna personas como si fueran objetos impersonales.	x		x		x		x		
	10. Siento que me he hecho más duro con la gente.	x		x		x		x		
	11. Me preocupa que esté trabajo me esté endureciendo emocionalmente.	x		x		x		x		
	15. Siento que realmente no me importa lo que les ocurra a los demás.	x		x		x		x		
	22. Me parece que los demás me culpan de alguno de sus problemas.	x		x		x		x		
Realización personal	4. Siento que puedo entender fácilmente a los ciudadanos.	x		x		x		x		
	7. Siento que trato con mucha eficacia los problemas de mis clientes.	x		x		x		x		


	9. Siento que estoy influyendo positivamente en la vida de otras personas a través de mi trabajo.	x		x		x		x	
	12. Me siento con mucha energía en mi trabajo.	x		x		x		x	
	17. Siento que puedo crear con facilidad un clima agradable con mis compañeros y compañeras.	x		x		x		x	
	18. Me siento estimado después de haber trabajado íntimamente con los usuarios.	x		x		x		x	
	19. Creo que consigo muchas cosas valiosas en este trabajo.	x		x		x		x	
	21. Siento que en mi trabajo los problemas emocionales son tratados de forma adecuada.	x		x		x		x	

Observaciones y sugerencias:

.....

.....



 Jeanet Ángela Carrillo Onofre
PSICOLOGA
C.Ps.P. 16623

Firma

Nombre y Apellidos: Jeanet Ángela Carrillo Onofre

DNI N° 19986800

INFORME DE VALIDACION

Nombre y apellidos del Juez: Jeanet Angela Carrillo Onofre
Formación académica: Licenciada en Psicología, Magister en Psicología
Áreas de experiencia laboral: Psicología Clínica y Forense
Tiempo: 13 años
Cargo actual: Especialista en Gestión Pedagógica
Docente universitaria de la carrera de Psicología
Gerente y Psicóloga
Institución: Dirección Regional de Educación Universidad Tecnológica del Perú UTP,
Consultora Psicológica APG

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación el Instrumento de evaluación denominado: **INVENTARIO DE BURNOUT DE MASLACH; que forma parte de la investigación titulada: "RELACIÓN ENTRE SÍNDROME DE BURNOUT Y AGRESIVIDAD EN LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE PERENÉ - 2022"**.

Luego de hacer las observaciones pertinentes, puedo formular las siguientes apreciaciones

CRITERIOS DE EVALUACIÓN	DEFICIENTE	BUENO	EXCELENTE
Suficiencia de los ítems (Los ítems que pertenecen a una misma dimensión bastan para obtener la medición de ésta).			X
Relevancia (El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido).			X
Coherencia (El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo).			X
Claridad de los ítems (El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas).			X




Firma

Nombre y Apellidos: Jeanet Ángela Carrillo Onofre

DNI N° 19986800

JUICIO DE EXPERTO SOBRE EL TEST QUE SERA APLICADO A LA MUESTRA

INSTRUCCIONES:

Coloque en cada casilla un aspa correspondiente al aspecto de cada ítem y alternativa de respuesta, según los criterios que a continuación se detallan. Las categorías a evaluar son: Suficiencia, Relevancia, Coherencia y Claridad en la redacción de los ítems. En la casilla de observaciones puede sugerir el cambio o mejora de cada pregunta.

NOMBRE DEL INSTRUMENTO 2: CUESTIONARIO DE AGRESIVIDAD

DIMENSIONES	ITEMS	Suficiencia		Relevancia		Coherencia		Claridad		OBSERVACIONES /SUGERENCIAS
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Agresividad Verbal	2. Cuando no estoy de acuerdo con mis amigos, discuto abiertamente con ellos.	x		x		x		x		
	6. A menudo no estoy de acuerdo con la gente.	x		x		x		x		
	10. Cuando la gente me molesta , discuto con ellos.	x		x		x		x		
	14. Cuando la gente no está de acuerdo conmigo , no puedo evitar discutir con ellos.	x		x		x		x		
	18. Mis amigos dicen que discuto mucho.	x		x		x		x		
Agresividad física	1. De vez en cuando no puedo controlar el impulso de golpear otra persona.	x		x		x		x		
	5. Si me provoca lo suficiente puedo golpear otra persona.	x		x		x		x		
	9. Si alguien me golpea, le respondo golpeándole también.	x		x		x		x		

	13. Suelo involucrarme en la peleas algo más de lo normal.	x		x		x		x	
	17. Si tengo que recurrir a la violencia para proteger mis derechos, lo hago.	x		x		x		x	
	21. Hay gente que me provoca a tal punto que llegamos a pegarnos.	x		x		x		x	
	24.No encuentro ninguna buena razón para pegar a una persona.	x		x		x		x	
	27. He amenazado a gente que conozco.	x		x		x		x	
	29. He llegado a estar tan furioso que rompía cosas.	x		x		x		x	
Hostilidad	4. A veces soy bastante envidioso.	x		x		x		x	
	8. En ocasiones siento que la vida me ha tratado injustamente.	x		x		x		x	
	12. Parece que siempre son otros los que consiguen las oportunidades.	x		x		x		x	
	16. Me preguntó por qué algunas veces me siento tan resentido por algunas cosas.	x		x		x		x	
	20. Sé que mis «amigos» me critican a mis espaldas.	x		x		x		x	
	23. Desconfío de desconocidos demasiado amigables.	x		x		x		x	
	26. Algunas veces siento que la gente se está riendo de mí a mis espaldas.	x		x		x		x	
	28. Cuando la gente se muestra especialmente amigable, me preguntó qué querrán.	x		x		x		x	
Ira	3. Me enojo rápidamente, pero se me pasa en seguida.	x		x		x		x	


7. Cuando estoy frustrado, muestro el enojo que tengo.	x		x		x		x	
11. Algunas veces me siento tan enojado como si estuviera a punto de estallar.	x		x		x		x	
15. Soy una persona apacible.	x		x		x		x	
19. Algunos de mis amigos piensan que soy una persona impulsiva.	x		x		x		x	
22. Algunas veces pierdo el control sin razón.	x		x		x		x	
25. Tengo dificultades para controlar mi genio.	x		x		x		x	


Observaciones y sugerencias:

.....

.....

.....




 Jeanet Ángela Carrillo Onofre
 PSICOLOGA
 C.Ps.P. 15623

Firma

Nombre y Apellidos: Jeanet Ángela Carrillo Onofre

DNI N° 19986800

INFORME DE VALIDACIÓN

Nombre y apellidos del Juez: Jeanet Ángela Carrillo Onofre

Formación académica: Licenciada en Psicología, Magister en Psicología

Áreas de experiencia laboral: Psicología Clínica y Forense

Tiempo: 13 años

Cargo actual: Especialista en Gestión Pedagógica

Docente universitaria de la carrera de Psicología

Gerente y Consultora en Psicología


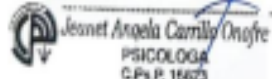
Institución: Dirección Regional de Educación Universidad Tecnológica del Perú UTP, Consultora

Psicológica APG

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación el Instrumento de evaluación denominado: CUESTIONARIO DE AGRESIVIDAD; que forma parte de la investigación titulada: "RELACIÓN ENTRE SÍNDROME DE BURNOUT Y AGRESIVIDAD EN LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE PERENÉ - 2022".

Luego de hacer las observaciones pertinentes, puedo formular las siguientes apreciaciones

CRITERIOS DE EVALUACIÓN	DEFICIENTE	BUENO	EXCELENTE
Suficiencia de los ítems (Los ítems que pertenecen a una misma dimensión bastan para obtener la medición de ésta).			X
Relevancia (El ítem es esencial o importante , es decir debe ser incluido).			X
Coherencia (El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo).			X
Claridad de los ítems (El ítem se comprende fácilmente , es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas).			X

Firma

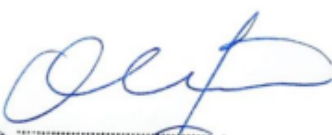
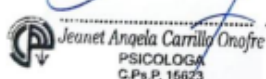
Nombre y Apellidos: Jeanet Ángela Carrillo Onofre

DNI N° 19986800

Constancia
Juicio de experto

Yo, Jeanet Angela Carrillo Onofre , con Documento Nacional de identidad N°19986800 certifico que realicé el juicio de expertos a los instrumentos presentados por la bachiller: Anais Steffhany Estrada García, en la investigación titulada: "RELACIÓN ENTRE SÍNDROME DE BURNOUT Y AGRESIVIDAD EN LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE PERENÉ - 2022".

Huancayo, 28 de diciembre del 2022

Firma

Nombre y Apellidos: Jeanet Ángela Carrillo Onofre

DNI N° 19986800

JUICIO DE EXPERTO SOBRE EL TEST QUE SERA APLICADO A LA MUESTRA

INSTRUCCIONES:

Coloque en cada casilla un aspa correspondiente al aspecto de cada ítem y alternativa de respuesta, según los criterios que a continuación se detallan. Las categorías a evaluar son: Suficiencia, Relevancia, Coherencia y Claridad en la redacción de los ítems. En la casilla de observaciones puede sugerir el cambio o mejora de cada pregunta.

NOMBRE DEL INSTRUMENTO 1: INVENTARIO DE BURNOUT DE MASLACH

DIMENSIONES	ITEMS	Suficiencia		Relevancia		Coherencia		Claridad		Observaciones/Sugerencias
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Agotamiento emocional	1.Me siento emocionalmente agotado por mi trabajo.			X						
	2. Cuando termino mi jornada de trabajo me siento vacío.							X		
	3. Cuando me levanto por la mañana y me enfrento a otra jornada de trabajo me siento fatigado.							X		
	6. Siento que trabajar todo el día con la gente me cansa.				X					
	8. Siento que mi trabajo me está desgastando.						X			
	13. Me siento frustrado en mi trabajo.			X						

	14. Siento que estoy demasiado tiempo en mi trabajo.			X					
	16. Siento que trabajar en contacto directo con la gente me cansa.				X				
	20. Me siento como si estuviera al límite de mis posibilidades.					X			
Despersonalización	5. Siento que estoy tratando a alguna personas como si fueran objetos impersonales.							X	
	10. Siento que me he hecho más duro con la gente.							X	
	11. Me preocupa que esté trabajo me esté endureciendo emocionalmente.							X	
	15. Siento que realmente no me importa lo que les ocurra a los demás.						X		
	22. Me parece que los demás me culpan de alguno de sus problemas.				X				
Realización personal	4. Siento que puedo entender fácilmente a los ciudadanos.					X			
	7. Siento que trato con mucha eficacia los problemas de mis clientes.						X		


9. Siento que estoy influyendo positivamente en la vida de otra personas a través de mi trabajo.	X								
12. Me siento con mucha energía en mi trabajo.			X						
17. Siento que puedo crear con facilidad un clima agradable con mis compañeros y compañeras.			X						
18. Me siento estimado después de haber trabajado íntimamente con los usuarios.					X				
19. Creo que consigo muchas cosas valiosas en este trabajo.							X		
21. Siento que en mi trabajo los problemas emocionales son tratados de forma adecuada.								X	

Observaciones y sugerencias:

.....

.....

.....


Mg. Digno Arredondo Baquerizo
 PSICOLOGA ESPECIALISTA ENTCC
 C. PS. P. 3980 RNE 249
 HOSPITAL DOMINGO DLAVEGOYA
 SERVICIO DE PSQUIATRIA

INFORME DE VALIDACION

Nombre y apellidos del Juez: *DINA LINA PEREZINO RABONZO*

Formación académica: *Psicóloga*

Áreas de experiencia laboral: *CHIAHUO / SALA EMERGENCIAS*

Tiempo: *30 años*

Cargo actual: *Psicóloga psiquiátrica*

Institución: *HOSPITAL "DOMINGO OLIVEROS" - SANJA / SERVICIO DE PSICIATRIA*

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación el Instrumento de evaluación denominado: **INVENTARIO DE BURNOUT DE MASLACH**; que forma parte de la investigación titulada: **"RELACIÓN ENTRE SÍNDROME DE BURNOUT Y AGRESIVIDAD EN LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE PERENÉ - 2022"**.

Luego de hacer las observaciones pertinentes, puedo formular las siguientes apreciaciones

CRITERIOS DE EVALUACIÓN	DEFICIENTE	BUENO	EXCELENTE
Suficiencia de los ítems (Los ítems que pertenecen a una misma dimensión bastan para obtener la medición de ésta).		X	
Relevancia (El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido).		X	
Coherencia (El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo).		X	
Claridad de los ítems (El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas).			X



DINA LINA PEREZINO RABONZO
PSICÓLOGA ESPECIALISTA EN TCC
C. P. 1000 SAN JA
HOSPITAL DOMINGO OLIVEROS
SERVICIO DE PSICIATRIA

Constancia

Juicio de experto

Yo, DIGNA LIDIA ARREGONDO BAQUERIZO, con Documento Nacional de identidad N° 07926129..... certifico que realicé el juicio de expertos a los instrumentos presentados por la bachiller: Anais Stefhany Estrada García, en la investigación titulada: "RELACIÓN ENTRE SÍNDROME DE BURNOUT Y AGRESIVIDAD EN LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE PERENÉ - 2022".

Jauja, 07... de diciembre del 2022


.....
Mg. Digna Arregondo Baquerizo
PSICOLOGA ESPECIALISTA ENTCC
C.P.S.P. 3980 RNE 249
HOSPITAL DOMINGO OLAVEGOYA
SERVICIO DE PSIQUIATRIA
.....

Sello y Firma del Experto

	13. Suelo involucrarme en la peleas algo más de lo normal.			X					
	17. Si tengo que recurrir a la violencia para proteger mis derechos, lo hago.				X				
	21. Hay gente que me provoca a tal punto que llegamos a pegarnos.				X				
	24.No encuentro ninguna buena razón para pegar a una persona.				X				
	27. He amenazado a gente que conozco.	X							
	29. He llegado a estar tan furioso que rompía cosas.			X					
Hostilidad	4. A veces soy bastante envidioso.						X		
	8. En ocasiones siento que la vida me ha tratado injustamente.							X	
	12. Parece que siempre son otros los que consiguen las oportunidades.							X	
	16. Me preguntó por qué algunas veces me siento tan resentido por algunas cosas.					X			
	20. Sé que mis «amigos» me critican a mis espaldas.				X				
	23. Desconfío de desconocidos demasiado amigables.							X	
	26. Algunas veces siento que la gente se está riendo de mí a mis espaldas.							X	
	28. Cuando la gente se muestra especialmente amigable, me preguntó qué querrán.					X			
Ira	3. Me enoja rápidamente, pero se me pasa en seguida.			X					

7. Cuando estoy frustrado, muestro el enojo que tengo.	X								
11. Algunas veces me siento tan enojado como si estuviera a punto de estallar.			X						
15. Soy una persona apacible.						X			
19. Algunos de mis amigos piensan que soy una persona impulsiva.			X						
22. Algunas veces pierdo el control sin razón.			X						
25. Tengo dificultades para controlar mi genio.			X						

Observaciones y sugerencias:

.....

.....

.....

Diana
 Mg. Diana Arredondo Baquerizo
 PSICOLOGA ESPECIALISTA EN TCC
 C.P.S.P. 3980 RNE 249
 HOSPITAL DOMINGO OLAVEGOYA
 SERVICIO DE PSIQUIATRIA

INFORME DE VALIDACIÓN

Nombre y apellidos del Juez: *Dra. Lilia PROCELINDO CABALLERO*

Formación académica: *psicóloga*

Áreas de experiencia laboral: *Área Clínica / Salud Comunitaria*

Tiempo: *30 años*

Cargo actual: *psicóloga asistencial*

Institución: *Hospital "DOMINGO OLASETOYA" - JAUZA / SERVICIO DE PSICHIATRÍA*

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación el Instrumento de evaluación denominado: CUESTIONARIO DE AGRESIVIDAD; que forma parte de la investigación titulada: "RELACIÓN ENTRE SÍNDROME DE BURNOUT Y AGRESIVIDAD EN LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE PERENÉ - 2022".

Luego de hacer las observaciones pertinentes, puedo formular las siguientes apreciaciones:

CRITERIOS DE EVALUACIÓN	DEFICIENTE	BUENO	EXCELENTE
Suficiencia de los ítems (Los ítems que pertenecen a una misma dimensión bastan para obtener la medición de ésta).		X	
Relevancia (El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido).		X	
Coherencia (El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo).			X
Claridad de los ítems (El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas).			X


 Dr. Lilia Procelindo Caballero
 Psicóloga Especialista en TCC
 C. P. S. CIUDAD DEL SOL
 HOSPITAL DOMINGO OLASETOYA
 SERVICIO DE PSICHIATRÍA

JUICIO DE EXPERTO SOBRE EL TEST QUE SERA APLICADO A LA MUESTRA

INSTRUCCIONES:

Coloque en cada casilla un aspa correspondiente al aspecto de cada ítem y alternativa de respuesta, según los criterios que a continuación se detallan. Las categorías a evaluar son: Suficiencia, Relevancia, Coherencia y Claridad en la redacción de los ítems. En la casilla de observaciones puede sugerir el cambio o mejora de cada pregunta.

NOMBRE DEL INSTRUMENTO 1: INVENTARIO DE BURNOUT DE MASLACH

DIMENSIONES	ITEMS	Suficiencia		Relevancia		Coherencia		Claridad		Observaciones/Sugerencias
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Agotamiento emocional	1. Me siento emocionalmente agotado por mi trabajo.	/		/		/		/		
	2. Cuando termino mi jornada de trabajo me siento vacío.	/		/		/		/		
	3. Cuando me levanto por la mañana y me enfrento a otra jornada de trabajo me siento fatigado.	/		/		/		/		
	6. Siento que trabajar todo el día con la gente me cansa.	/		/		/		/		
	8. Siento que mi trabajo me está desgastando.	/		/		/		/		
	13. Me siento frustrado en mi trabajo.	/		/		/		/		

	14. Siento que estoy demasiado tiempo en mi trabajo.	/		/		/		/		
	16. Siento que trabajar en contacto directo con la gente me cansa.	/		/		/		/		
	20. Me siento como si estuviera al límite de mis posibilidades.	/		/		/		/		
Despersonalización	5. Siento que estoy tratando a alguna personas como si fueran objetos impersonales.	/		/		/		/		
	10. Siento que me he hecho más duro con la gente.	/		/		/		/		
	11. Me preocupa que esté trabajo me esté endureciendo emocionalmente.	/		/		/		/		
	15. Siento que realmente no me importa lo que les ocurra a los demás.	/		/		/		/		
	22. Me parece que los demás me culpan de alguno de sus problemas.	/		/		/		/		
Realización personal	4. Siento que puedo entender fácilmente a los ciudadanos.	/		/		/		/		
	7. Siento que trato con mucha eficacia los problemas de mis clientes.	/		/		/		/		

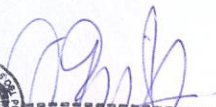
	9. Siento que estoy influyendo positivamente en la vida de otra personas a través de mi trabajo.	/		/		/		/	
	12. Me siento con mucha energía en mi trabajo.	/		/		/		/	
	17. Siento que puedo crear con facilidad un clima agradable con mis compañeros y compañeras.	/		/		/		/	
	18. Me siento estimado después de haber trabajado íntimamente con los usuarios.	/		/		/		/	
	19. Creo que consigo muchas cosas valiosas en este trabajo.	/		/		/		/	
	21. Siento que en mi trabajo los problemas emocionales son tratados de forma adecuada.	/		/		/		/	

Observaciones y sugerencias:

.....

.....

.....


 CATEGORÍA PSICÓLOGO (R) 2012
 PS. JULIA ESTHER RIGGS PINTO
 PSICÓLOGA CLÍNICA
 C.Ps.P. N° 6307 - RNE. N° 0130



INFORME DE VALIDACION

Nombre y apellidos del Juez: JULIA E. RIOS PINTO
Formación académica: LIC. EN PSICOLOGÍA - M.G. EN PSICOLOGÍA
Áreas de experiencia laboral: PSICOLOGÍA CLÍNICA e INVESTIGACIÓN
Tiempo: 20 años Aprox.
Cargo actual: Psicóloga Asistente SENV - Psiquiatría
Institución: Hospital "DOMINGO OLAVEBOYA"

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación el Instrumento de evaluación denominado: **INVENTARIO DE BURNOUT DE MASLACH; que forma parte de la investigación titulada: "RELACIÓN ENTRE SÍNDROME DE BURNOUT Y AGRESIVIDAD EN LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE PERENÉ - 2022"**.

Luego de hacer las observaciones pertinentes, puedo formular las siguientes apreciaciones

CRITERIOS DE EVALUACIÓN	DEFICIENTE	BUENO	EXCELENTE
Suficiencia de los ítems (Los ítems que pertenecen a una misma dimensión bastan para obtener la medición de ésta).			✓
Relevancia (El ítem es esencial o importante , es decir debe ser incluido).			✓
Coherencia (El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo).			✓
Claridad de los ítems (El ítem se comprende fácilmente , es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas).			✓



D^{CA} DR. JULIA ESTHER RIOS PINTO
PSICOLOGA CLINICA
C.P. N° 6307 - R.N.E. N° 0811

Constancia

Juicio de experto

Yo, JULIA ESTHER RIOS PINTO, con Documento Nacional de identidad N° 25713154, certifico que realicé el juicio de expertos a los instrumentos presentados por la bachiller: Anais Stefhany Estrada García, en la investigación titulada: "RELACIÓN ENTRE SÍNDROME DE BURNOUT Y AGRESIVIDAD EN LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE PERENÉ - 2022".

Jauja,9... de diciembre del 2022



PS. JULIA ESTHER RIOS PINTO
PSICÓLOGA CLÍNICA
C.O.P. N° 6307 - RNE. N° 0211

Sello y Firma del Experto

JUICIO DE EXPERTO SOBRE EL TEST QUE SERA APLICADO A LA MUESTRA

INSTRUCCIONES:

Coloque en cada casilla un aspa correspondiente al aspecto de cada ítem y alternativa de respuesta, según los criterios que a continuación se detallan. Las categorías a evaluar son: Suficiencia, Relevancia, Coherencia y Claridad en la redacción de los ítems. En la casilla de observaciones puede sugerir el cambio o mejora de cada pregunta.

NOMBRE DEL INSTRUMENTO 2: CUESTIONARIO DE AGRESIVIDAD

DIMENSIONES	ITEMS	Suficiencia		Relevancia		Coherencia		Claridad		OBSERVACIONES /SUGERENCIAS
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Agresividad Verbal	2. Cuando no estoy de acuerdo con mis amigos, discuto abiertamente con ellos.	✓		✓		✓		✓		
	6. A menudo no estoy de acuerdo con la gente.	✓		✓		✓		✓		
	10. Cuando la gente me molesta , discuto con ellos.	✓		✓		✓		✓		
	14. Cuando la gente no está de acuerdo conmigo , no puedo evitar discutir con ellos.	✓		✓		✓		✓		
	18. Mis amigos dicen que discuto mucho.	✓		✓		✓		✓		
Agresividad física	1. De vez en cuando no puedo controlar el impulso de golpear otra persona. <i>a</i>	✓		✓		✓		✓		(a).
	5. Si me provoca lo suficiente puedo golpear otra persona.	✓		✓		✓		✓		
	9. Si alguien me golpea, le respondo golpeándole también.	✓		✓		✓		✓		

	13. Suelo involucrarme en la peleas algo más de lo normal.	✓		✓		✓		✓	
	17. Si tengo que recurrir a la violencia para proteger mis derechos, lo hago.	✓		✓		✓		✓	
	21. Hay gente que me provoca a tal punto que llegamos a pegarnos.	✓		✓		✓		✓	
	24.No encuentro ninguna buena razón para pegar a una persona.	✓		✓		✓		✓	
	27. He amenazado a gente que conozco.	✓		✓		✓		✓	
	29. He llegado a estar tan furioso que rompía cosas.	✓		✓		✓		✓	
Hostilidad	4. A veces soy bastante envidioso.	✓		✓		✓		✓	
	8. En ocasiones siento que la vida me ha tratado injustamente.	✓		✓		✓		✓	
	12. Parece que siempre son otros los que consiguen las oportunidades.	✓		✓		✓		✓	
	16. Me preguntó por qué algunas veces me siento tan resentido por algunas cosas.	✓		✓		✓		✓	
	20. Sé que mis «amigos» me critican a mis espaldas.	✓		✓		✓		✓	
	23. Desconfío de desconocidos demasiado amigables.	✓		✓		✓		✓	
	26. Algunas veces siento que la gente se está riendo de mí a mis espaldas.	✓		✓		✓		✓	
	28. Cuando la gente se muestra especialmente amigable, me preguntó qué querrán.	✓		✓		✓		✓	
Ira	3. Me enoja rápidamente, pero se me pasa en seguida.	✓		✓		✓		✓	

7. Cuando estoy frustrado, muestro el enojo que tengo.	✓		✓		✓		✓	
11. Algunas veces me siento tan enojado como si estuviera a punto de estallar.	✓		✓		✓		✓	
15. Soy una persona apacible.	✓		✓		✓		✓	
19. Algunos de mis amigos piensan que soy una persona impulsiva.	✓		✓		✓		✓	
22. Algunas veces pierdo el control sin razón.	✓		✓		✓		✓	
25. Tengo dificultades para controlar mi genio.	✓		✓		✓		✓	

Observaciones y sugerencias:

Aplicable



PS. DR. ESTHER ROS PINTO
PSICÓLOGA CLÍNICA
C.P.S.P. N° 6307 - R.N.E. N° 0111

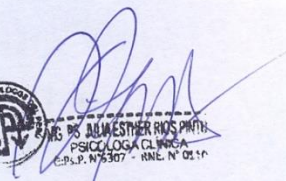

INFORME DE VALIDACIÓN

Nombre y apellidos del Juez: **JULIA ESTHER RIOS PINTO**
Formación académica: **LIC. EN PSICOLOGIA / M.B. EN PSICOLOGIA**
Áreas de experiencia laboral: **CLÍNICA e INVESTIGACIÓN**
Tiempo: **APROX. 20 AÑOS.**
Cargo actual: **PSICÓLOGA ASISTENTE SERV. PSICOMIATRÍA**
Institución: **HOSPITAL "DOMINGO OLAVEBOVA".**

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación el Instrumento de evaluación denominado: CUESTIONARIO DE AGRESIVIDAD; que forma parte de la investigación titulada: "RELACIÓN ENTRE SÍNDROME DE BURNOUT Y AGRESIVIDAD EN LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE PERENÉ - 2022".

Luego de hacer las observaciones pertinentes, puedo formular las siguientes apreciaciones

CRITERIOS DE EVALUACIÓN	DEFICIENTE	BUENO	EXCELENTE
Suficiencia de los ítems (Los ítems que pertenecen a una misma dimensión bastan para obtener la medición de ésta).			✓
Relevancia (El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido).			✓
Coherencia (El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo).			✓
Claridad de los ítems (El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas).			✓



JULIA ESTHER RIOS PINTO
PSICÓLOGA CLÍNICA
C.P.P. N° 307 - R.N.E. N° 0214

JUICIO DE EXPERTO SOBRE EL TEST QUE SERA APLICADO A LA MUESTRA

INSTRUCCIONES:

Coloque en cada casilla un aspa correspondiente al aspecto de cada ítem y alternativa de respuesta, según los criterios que a continuación se detallan. Las categorías a evaluar son: Suficiencia, Relevancia, Coherencia y Claridad en la redacción de los ítems. En la casilla de observaciones puede sugerir el cambio o mejora de cada pregunta.

NOMBRE DEL INSTRUMENTO 1: INVENTARIO DE BURNOUT DE MASLACH



DIMENSIONES	ITEMS	Suficiencia		Relevancia		Coherencia		Claridad		Observaciones/Sugerencias
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Agotamiento emocional	1.Me siento emocionalmente agotado por mi trabajo.	x		x		x		x		
	2. Cuando termino mi jornada de trabajo me siento vacío.	x		x		x		x		
	3. Cuando me levanto por la mañana y me enfrento a otra jornada de trabajo me siento fatigado.	x		x		x		x		
	6. Siento que trabajar todo el día con la gente me cansa.	x		x		x		x		
	8. Siento que mi trabajo me está desgastando.	x		x		x		x		
	13. Me siento frustrado en mi trabajo.	x		x		x			x	Considerar el genero

	14. Siento que estoy demasiado tiempo en mi trabajo.	x		x		x		x		
	16. Siento que trabajar en contacto directo con la gente me cansa.	x		x		x		x		
	20. Me siento como si estuviera al límite de mis posibilidades.	x		x		x		x		
Despersonalización	5. Siento que estoy tratando a alguna personas como si fueran objetos impersonales.	x		x		x		x		
	10. Siento que me he hecho más duro con la gente.	x		x		x		x		
	11. Me preocupa que esté trabajo me esté endureciendo emocionalmente.	x		x		x		x		
	15. Siento que realmente no me importa lo que les ocurra a los demás.	x		x		x		x		
	22. Me parece que los demás me culpan de alguno de sus problemas.	x		x		x		x		
Realización personal	4. Siento que puedo entender fácilmente a los ciudadanos.	x		x		x		x		
	7. Siento que trato con mucha eficacia los problemas de mis clientes.	x		x		x		x		

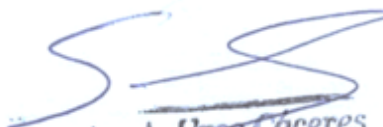
	9. Siento que estoy influyendo positivamente en la vida de otras personas a través de mi trabajo.	x		x		x		x	
	12. Me siento con mucha energía en mi trabajo.	x		x		x		x	
	17. Siento que puedo crear con facilidad un clima agradable con mis compañeros y compañeras.	x		x		x		x	
	18. Me siento estimado después de haber trabajado íntimamente con los usuarios.	x		x		x		x	
	19. Creo que consigo muchas cosas valiosas en este trabajo.	x		x		x		x	
	21. Siento que en mi trabajo los problemas emocionales son tratados de forma adecuada.	x		x		x		x	

Observaciones y sugerencias:

.....

.....

.....


 Sandra A. Ure Caceres
 PSICOLOGO
 C.P.S.P. 19181

INFORME DE VALIDACION

Nombre y apellidos del Juez: Sandro Urco Cáceres

Formación académica: Psicólogo

Áreas de experiencia laboral: Clínico

Tiempo: 10 años

Cargo actual: Psicólogo asistencial

Institución: Hospital Olavegoya

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación el Instrumento de evaluación denominado: **INVENTARIO DE BURNOUT DE MASLACH**; que forma parte de la investigación titulada: **“RELACIÓN ENTRE SÍNDROME DE BURNOUT Y AGRESIVIDAD EN LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE PERENÉ - 2022”**.

Luego de hacer las observaciones pertinentes, puedo formular las siguientes apreciaciones

CRITERIOS DE EVALUACIÓN	DEFICIENTE	BUENO	EXCELENTE
Suficiencia de los ítems (Los ítems que pertenecen a una misma dimensión bastan para obtener la medición de ésta).			X
Relevancia (El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido).			X
Coherencia (El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo).			X
Claridad de los ítems (El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas).			X


Sandro Urco Cáceres
PSICÓLOGO
C.P.S.R. 19181

CONSTANCIA

Juicio de experto

Yo, Sandro Urco Cáceres, con Documento Nacional de identidad N°44673089 certifico que realicé el juicio de expertos a los instrumentos presentados por la bachiller: Anais Stefhany Estrada García, en la investigación titulada: "RELACIÓN ENTRE SÍNDROME DE BURNOUT Y AGRESIVIDAD EN LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE PERENÉ - 2022".

Jauja, 19 de diciembre del 2022



Sandro Urco Cáceres
PSICOLOGO
C.P.S.P. 19161

.....
Sello y Firma del Experto|

JUICIO DE EXPERTO SOBRE EL TEST QUE SERA APLICADO A LA MUESTRA

INSTRUCCIONES:

Coloque en cada casilla un aspa correspondiente al aspecto de cada ítem y alternativa de respuesta, según los criterios que a continuación se detallan. Las categorías a evaluar son: Suficiencia, Relevancia, Coherencia y Claridad en la redacción de los ítems. En la casilla de observaciones puede sugerir el cambio o mejora de cada pregunta.

NOMBRE DEL INSTRUMENTO 2: CUESTIONARIO DE AGRESIVIDAD

DIMENSIONES	ITEMS	Suficiencia		Relevancia		Coherencia		Claridad		OBSERVACIONES /SUGERENCIAS
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Agresividad Verbal	2. Cuando no estoy de acuerdo con mis amigos, discuto abiertamente con ellos.	x		x		x		x		
	6. A menudo no estoy de acuerdo con la gente.	x		x		x		x		
	10. Cuando la gente me molesta , discuto con ellos.	x		x		x		x		
	14. Cuando la gente no está de acuerdo conmigo , no puedo evitar discutir con ellos.	x		x		x		x		
	18. Mis amigos dicen que discuto mucho.	x		x		x		x		
Agresividad física	1. De vez en cuando no puedo controlar el impulso de golpear otra persona.	x		x		x		x		
	5. Si me provoca lo suficiente puedo golpear otra persona.	x		x		x		x		
	9. Si alguien me golpea, le respondo golpeándole también.	x		x		x		x		

	13. Suelo involucrarme en la peleas algo más de lo normal.	x		x		x		x		
	17. Si tengo que recurrir a la violencia para proteger mis derechos, lo hago.	x		x		x		x		
	21. Hay gente que me provoca a tal punto que llegamos a pegarnos.	x		x		x		x		
	24.No encuentro ninguna buena razón para pegar a una persona.	x		x		x		x		
	27. He amenazado a gente que conozco.	x		x		x		x		
	29. He llegado a estar tan furioso que rompía cosas.	x		x		x		x		
Hostilidad	4. A veces soy bastante envidioso.	x		x		x			x	Considerar genero
	8. En ocasiones siento que la vida me ha tratado injustamente.	x		x		x		x		
	12. Parece que siempre son otros los que consiguen las oportunidades.	x		x		x		x		
	16. Me preguntó por qué algunas veces me siento tan resentido por algunas cosas.	x		x		x		x		
	20. Sé que mis «amigos» me critican a mis espaldas.	x		x		x		x		
	23. Desconfío de desconocidos demasiado amigables.	x		x		x		x		
	26. Algunas veces siento que la gente se está riendo de mí a mis espaldas.	x		x		x		x		
	28. Cuando la gente se muestra especialmente amigable, me preguntó qué querrán.	x		x		x		x		
Ira	3. Me enoja rápidamente, pero se me pasa en seguida.	x		x		x		x		


7. Cuando estoy frustrado, muestro el enojo que tengo.	x		x		x			x	Considerar genero
11. Algunas veces me siento tan enojado como si estuviera a punto de estallar.	x		x		x		x		
15. Soy una persona apacible.	x		x		x		x		
19. Algunos de mis amigos piensan que soy una persona impulsiva.	x		x		x		x		
22. Algunas veces pierdo el control sin razón.	x		x		x		x		
25. Tengo dificultades para controlar mi genio.	x		x		x		x		

Observaciones y sugerencias:

.....

.....

.....


 Sandra A. Díaz Céspedes
 PSICOLOGO
 C.P.S.R. 19161

INFORME DE VALIDACIÓN

Nombre y apellidos del Juez: Sandro Urco Cáceres

Formación académica: Psicólogo

Áreas de experiencia laboral: Clínico

Tiempo: 10 años

Cargo actual: Psicólogo asistencial

Institución: Hospital Olavegoya

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación el Instrumento de evaluación denominado: CUESTIONARIO DE AGRESIVIDAD; que forma parte de la investigación titulada: "RELACIÓN ENTRE SÍNDROME DE BURNOUT Y AGRESIVIDAD EN LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE PERENÉ - 2022".

Luego de hacer las observaciones pertinentes, puedo formular las siguientes apreciaciones

CRITERIOS DE EVALUACIÓN	DEFICIENTE	BUENO	EXCELENTE
Suficiencia de los ítems (Los ítems que pertenecen a una misma dimensión bastan para obtener la medición de ésta).			X
Relevancia (El ítem es esencial o importante , es decir debe ser incluido).			X
Coherencia (El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo).			X
Claridad de los ítems (El ítem se comprende fácilmente , es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas).			X


Sandro Urco Cáceres
PSICÓLOGO
C.P.S.P. 19181

SOLICITUD DE PERMISO PARA LA APLICACIÓN DEL INSTRUMENTO

SOLICITÓ: Permiso para realizar la aplicación del instrumento de investigación.

SEÑOR ALCALDE:

JORDAN SORIA RUNACHAGUA

Yo, Anais Stefhany ESTRADA GARCIA, identificada con DNI N°72205093, egresada de la UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES, Facultad de Ciencias de la Salud, Carrera Profesional de Psicología, con el debido respeto me presento y expongo:

Que, habiendo culminado la carrera profesional de Psicología, solicito a Ud. Permiso para realizar la evaluación correspondiente de la investigación en su institución sobre "RELACIÓN ENTRE SÍNDROME DE BURNOUT Y AGRESIVIDAD EN LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE PERENÉ - 2022." Los resultados obtenidos serán exclusivamente confidenciales.

POR LO EXPUESTO:

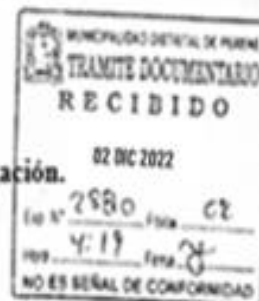
Solicita Ud. Acceder a mi petición por ser de justicia.

Perené 02 de Diciembre del 2022



Anais S. ESTRADA GARCIA

DNI : 72205093



CARTA DE ACEPTACIÓN



Capital de la Nación Andaríada

Municipalidad Distrital de Perené

"Año de la Unidad Paz y Desarrollo"

09 Diciembre del 2022

CARTA N° 002-2022-MDPSG.RR.RH

Srta.
A. S. E. G. /CHE/
ESTUDIANTES/UPLA

Asunto: Aceptación Para realizar la Aplicación del Instrumento de Investigación.

Referencia: Solicitud Exp N° 502

De mi especial consideración;

Tengo el agrado de dirigirme para saludarlo cordialmente asimismo manifestarle lo siguiente:

Que, en mérito al documento de la referencia se acepta a ANAIS STIFHANY, ESTADADA GARCIA, identificada con DNI N° 7220393, egresada de la Facultad de ciencias de la Salud (PSICOLOGIA), de la Universidad Peruana los Andes, para realizar su trabajo de Investigación titulada (RELACION ENTRE SINDROME DE BURNOUT Y AGRESIVIDAD EN LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE PERENÉ - 2022).

Sin otro en particular, me suscribo de usted, reiterando mi consideración y estima personal.

Atentamente,



"un nuevo cambio para todos"

CARTA DE APLICACIÓN DEL INSTRUMENTO

 MUNICIPALIDAD DISTRICTAL
DE PERENÉ "Capital de la Nación Ashaninka"

Año de la Unidad, La Paz y Desarrollo

Perené, 09 de Marzo del 2023

CARTA N° 011-2023-MDP/SG.RR.HH

Señor,
Bach/C.S. ANAIS S. ESTRADA GARCIA.
Presente._

ASUNTO: EJECUCION DE LA INVESTIGACION *RELACION ENTRE SINDROME DE BURNOUT Y AGRESIVIDAD EN LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRICTAL DE PERENÉ*.

REFERENCIA: SOLICITUD S/N – Exp. N° 2880 de Fecha 09/03/2023

De mi especial consideración; Tengo el agrado de dirigirme para saludarlo cordialmente asimismo manifestarle lo siguiente.

Que, en mérito al documento de la referencia se da por concluido la Investigación realizada por la Srta. ANAIS S. ESTRADA GARCIA, identificada con DNI N°7220593, domiciliada en Calle CA. Jazmines – Villa Maria Block 2 Piso 1 cerca a la loza de Villa Maria, Egresada de la UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES, FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD, Carrera profesional de Psicología a quien se da la conformidad de haber realizado la investigación a 120 trabajadores de manera presencial sobre la investigación denominado *RELACIÓN ENTRE SÍNDROME DE BURNOUT Y AGRESIVIDAD EN LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRICTAL DE PERENÉ. Sin otro en particular, me suscribo de usted, reiterando mi consideración y estima personal.

Atentamente,


MUNICIPALIDAD DISTRICTAL DE PERENÉ
UPE. DE VISIBILIDAD ORGANIZACIONAL Y
SUB GERENCIA DE RECURSOS HUMANOS

"Juntos por el Progreso y el Desarrollo de Perené"

 La 28 de Octubre N° 140 Perené
Chanchamayo - Junín

RUC: 20195238961

Tel.: 064-544061 - Fax: 064-544077
www.muniperene.gob.pe



**UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
DIRECCION DE LA UNIDAD DE INVESTIGACIÓN**

DECLARACIÓN DE AUTORÍA

SEÑORA DECANA DE LA FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD DE LA
UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES

Yo, **ANAIS STEFHANY ESTRADA GARCIA**, identificada con DNI 72205093,
egresada de la Escuela Profesional de Psicología de la Facultad de Ciencias de la Salud
de la Universidad Peruana los Andes .

Declaro bajo juramento :

- 1 .Soy autora del trabajo titulado “RELACIÓN ENTRE SÍNDROME DE BURNOUT
Y AGRESIVIDAD EN LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD
DISTRITAL DE PERENÉ – 2022.” El mismo que presento bajo la modalidad de tesis
para optar el título profesional.
2. Declaro que mi trabajo cumple con todas las normas de la Universidad Peruana los
Andes.
- 3.Acepto las condiciones establecidas por la presente para la publicación.

Perené, 09 de Marzo del 2023

Anais Stefhany Estrada Garcia
DNI :72205093
Celular :927083132
Correo: estrada_2007_22@hotmail.com

BASE DE DATOS

SINDROME DE BURNOUT																							
		D1							D2							D3							
		Agotamiento emocional							Despersonalización							Realización personal							
N°	Sexo	Edad	P1	P2	P3	P6	P13	P14	P16	P20	P5	P10	P11	P15	P22	P4	P7	P9	P12	P17	P18	P19	P21
1	F	21	3	0	3	3	3	3	3	3	0	3	3	3	3	6	6	3	6	5	5	3	3
2	M	55	2	1	2	1	6	0	6	0	1	0	1	0	1	6	6	6	6	6	6	6	6
3	F	29	5	2	5	1	1	0	3	0	3	0	0	0	1	6	6	6	6	0	3	6	5
4	M	26	0	0	2	0	0	0	0	6	6	1	0	0	0	6	6	5	6	0	6	3	6
5	M	25	0	0	0	0	0	0	0	6	0	6	0	0	0	1	0	6	6	6	6	6	6
6	M	40	1	1	1	0	1	0	1	0	1	0	1	1	0	1	6	6	6	6	6	6	6
7	F	24	3	5	4	0	5	4	5	0	5	0	6	5	0	5	5	6	6	6	5	6	6
8	M	40	0	1	1	0	0	0	1	0	0	1	1	1	0	0	6	6	6	6	6	6	6
9	F	28	5	0	5	1	1	0	1	0	6	0	1	0	1	6	1	6	1	6	6	6	1
10	M	31	0	0	0	0	0	0	6	0	0	0	0	3	0	6	0	0	6	6	6	6	6
11	F	24	2	0	1	1	0	1	0	3	0	0	5	5	0	0	1	1	6	6	5	5	3
12	F	27	2	0	1	1	0	1	3	0	0	0	5	0	0	0	6	6	6	6	5	5	1
13	M	24	1	5	5	0	2	0	6	6	0	6	0	6	0	6	1	4	6	5	6	6	6
14	M	30	6	5	2	6	2	0	6	0	6	0	6	0	0	2	6	0	0	6	6	0	6
15	M	62	0	0	0	0	0	1	5	1	0	0	1	2	0	6	0	6	6	6	6	0	6
16	M	57	1	0	3	1	0	0	4	1	0	0	1	0	1	6	6	6	6	6	6	1	0
17	M	23	1	2	0	0	1	2	6	1	0	0	1	0	1	2	6	0	2	1	0	1	3
18	M	40	5	4	3	5	4	5	6	5	4	2	1	2	4	6	4	3	1	6	3	0	6
19	M	25	1	0	0	1	0	0	1	0	0	0	0	0	0	6	6	6	6	6	6	6	6
20	F	31	0	0	0	0	0	2	0	3	0	1	1	1	1	3	0	3	5	4	6	4	4
21	F	29	3	0	0	0	0	0	1	0	0	1	1	0	0	6	0	1	2	6	6	5	6
22	M	35	3	0	5	0	3	5	6	6	5	6	6	3	0	3	6	6	6	6	6	6	6
23	M	34	0	0	0	0	0	0	0	6	0	0	0	2	0	6	6	0	6	6	0	6	6
24	F	24	2	2	0	0	0	0	0	2	0	1	1	1	1	5	2	2	6	2	3	0	2
25	M	29	1	0	1	3	3	4	0	0	4	0	0	4	0	0	5	0	0	0	0	4	1
26	M	27	0	0	0	0	0	3	3	3	3	0	0	2	3	3	4	0	6	3	3	6	3
27	F	25	1	0	1	0	0	0	4	0	4	1	0	0	0	5	3	3	4	5	3	6	2
28	F	27	1	1	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	6	6	6	6	6	6	6	6
29	F	22	1	0	0	1	0	0	1	0	0	0	0	0	0	6	6	6	6	6	6	6	6
30	F	26	0	1	0	0	0	0	1	0	1	0	6	0	0	6	6	0	6	6	6	6	2
31	M	36	0	1	1	0	1	0	1	0	0	0	0	0	0	6	0	6	6	6	0	6	6
32	M	46	0	5	0	0	0	1	1	1	6	1	1	0	0	5	6	6	5	6	6	6	1
33	M	38	0	0	0	0	2	0	0	0	0	0	1	1	0	5	5	5	6	5	1	0	6
34	F	51	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	6	6	6	6	6	6	6	6
35	M	35	1	2	1	1	1	1	1	1	0	0	1	3	1	1	6	1	4	6	6	6	1
36	M	30	1	0	3	5	6	6	6	5	3	3	6	6	4	6	6	0	2	0	0	1	0
37	M	25	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	6	6	6	6	6	6	5	5
38	M	40	1	0	0	0	0	0	0	6	0	0	0	0	0	1	6	0	6	6	6	6	6
39	F	30	1	0	1	1	3	0	5	3	0	0	0	0	4	0	0	4	1	3	3	0	2
40	M	35	1	3	0	0	0	0	1	0	1	0	1	0	5	0	0	3	4	2	4	3	4
41	M	31	2	0	1	0	1	0	6	0	1	0	0	0	0	1	0	6	6	6	6	6	6
42	M	30	2	1	1	1	3	1	6	3	1	0	1	1	0	1	6	6	6	5	6	6	5
43	M	25	2	0	2	0	1	1	1	1	3	0	0	2	0	1	6	4	6	5	6	6	3
44	M	24	2	3	1	0	0	0	1	0	1	0	0	0	0	1	6	6	6	6	6	6	6
45	M	37	3	3	3	3	1	0	6	3	0	0	3	3	0	6	6	6	6	6	3	6	1
46	M	32	0	0	0	0	1	0	1	0	0	0	3	1	5	1	6	6	4	6	6	2	6
47	M	25	0	1	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	6	6	6	6	6	6	6	3
48	M	35	1	2	1	0	0	6	6	0	0	0	2	6	0	0	6	6	6	6	6	6	6
49	M	37	1	0	0	0	0	0	5	0	6	0	0	0	1	0	6	6	6	6	6	6	6
50	F	25	1	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	1	6	6	6	6	6	6	6
51	M	20	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	6	6	0	6	6	6	0	0
52	F	41	0	0	3	0	0	0	1	0	1	0	1	0	0	0	1	1	0	6	6	6	5
53	M	29	5	3	0	0	0	1	6	1	1	1	0	1	1	1	6	6	6	6	6	1	1
54	F	27	5	6	3	1	1	1	1	1	0	0	1	3	1	1	1	6	6	6	6	6	2
55	M	19	1	2	2	3	3	4	3	4	3	2	2	1	4	2	1	4	4	3	2	2	2
56	M	32	2	5	5	0	0	0	1	0	1	0	5	5	1	0	6	6	6	6	6	6	6
57	M	29	0	6	0	2	0	1	6	5	0	0	0	0	0	3	2	1	6	6	0	0	6
58	M	40	1	0	1	1	1	0	0	0	1	0	0	1	1	0	5	1	6	5	6	5	1
59	F	24	1	1	1	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	6	6	6	6	6	6	6	6
60	F	28	1	2	2	3	2	0	6	5	0	1	0	0	0	3	4	2	5	6	0	0	6
61	M	33	2	3	1	1	3	0	6	0	0	0	4	0	5	2	3	4	4	0	0	0	6
62	F	26	1	3	0	2	2	0	6	5	0	1	0	0	0	4	3	6	6	0	0	0	6
63	F	27	0	3	2	4	2	0	6	5	0	1	1	0	0	2	2	1	4	6	0	0	6
64	M	35	1	3	0	2	5	0	6	5	0	1	0	0	0	3	4	4	0	6	0	0	6
65	F	23	0	3	2	3	5	0	0	0	0	3	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
66	F	31	5	0	1	4	5	5	6	6	1	0	0	0	0	0	6	6	6	6	6	4	6
67	F	20	3	3	2	0	0	0	1	2	2	0	3	1	1	0	4	5	3	1	4	2	2
68	M	42	3	0	0	0	0	0	2	4	0	0	0	1	1	0	0	6	6	2	1	0	0
69	M	32	1	2	1	0	0	1	3	0	0	0	1	0	3	0	2	3	0	6	3	5	0
70	M	25	0	0	1	0	0	0	6	0	0	0	0	0	0	6	6	0	6	6	6	1	6
71	F	26	0	0	1	0	0	0	6	1	5	0	0	0	0	0	1	6	6	6	6	6	6
72	M	28	0	0	2	1	2	0	5	1	1	1	1	5	0	1	1	5	1	5	5	1	6
73	M	32	0	1	0	0	0	1	6	0	1	0	1	0	0	1	1	1	6	6	1	5	6
74	F	41	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	6	5	0	6	6	6	0	6
75	M	32	4	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	6	2	6	0	0	0	0
76	M	47	1	2	3	0	3	1	0	0	0	0	1	0	0	0	6	6	6	6	6	0	6
77	M	29	6	6	0	0	0	0	0	6	6	0	6	0	6	5	0	6	0	6	6	6	6
78	M	40	0	0	0	0	6	0	1	0	0	0	0	6	0	6	6	6	6	0	0	0	0
79	M	30	1	0	0	0	0	5	0	1	0	0	0	0	0	0	6	6	6	6	4	6	6
80	F	30	1	0	1	1	2	0	1	2	1	0											

86	M	22	2	3	1	3	2	1	6	5	0	1	1	0	0	2	3	2	5	6	0	0	0	6
87	M	32	0	0	0	0	0	0	6	0	0	0	1	0	0	0	6	1	0	6	6	0	6	6
88	M	47	3	0	1	5	2	0	0	3	2	2	0	1	2	1	5	1	3	6	3	3	2	2
89	F	33	0	3	0	1	0	0	0	1	1	0	1	0	3	0	1	0	0	1	1	1	1	1
90	F	37	3	5	0	0	3	3	0	0	6	0	0	3	3	3	6	3	6	6	6	6	6	6
91	F	47	0	1	0	0	0	0	2	0	1	0	1	0	0	0	3	1	1	6	3	6	6	3
92	M	34	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	1	0	6	0	0	6	6	6	0	6
93	F	42	2	0	1	0	2	2	2	2	4	2	0	0	2	0	2	3	2	3	4	2	0	0
94	M	34	3	5	0	0	3	3	0	0	6	0	0	3	3	3	6	3	6	6	6	6	6	6
95	M	42	1	0	2	1	1	0	1	1	1	0	0	0	0	0	6	1	1	1	1	6	1	1
96	M	27	0	0	0	0	0	0	0	0	6	0	6	0	0	0	3	3	6	6	6	0	6	6
97	M	42	0	0	0	0	0	0	6	0	6	0	2	1	3	5	2	2	1	1	2	6	6	0
98	F	62	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	5	0	0	0	6	6	6	6	6	1
99	M	42	1	0	2	1	1	0	1	1	6	0	0	0	0	0	6	1	1	6	6	3	1	1
100	F	60	0	6	0	6	4	6	6	0	0	0	0	0	0	0	0	0	6	0	6	6	0	0
101	F	35	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	5	0	6	6	6	6	6	6	6	1
102	F	28	1	2	0	0	0	0	0	0	6	0	0	6	5	0	6	6	0	6	0	6	6	0
103	F	36	0	6	0	0	0	0	0	0	1	0	5	6	0	0	6	0	0	3	6	6	6	6
104	M	43	0	6	0	6	0	3	6	0	0	0	0	0	0	0	3	0	6	0	0	6	0	6
105	F	53	1	0	0	1	1	0	1	0	2	0	0	1	5	1	1	1	0	6	5	2	2	0
106	F	34	2	1	1	0	0	1	1	3	1	0	0	1	1	0	1	0	0	6	4	2	6	1
107	M	59	5	1	3	5	2	5	1	4	3	0	1	0	3	0	1	3	4	6	6	5	6	4
108	M	39	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	4	5	5	5	3	4	2	4	2
109	M	26	1	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1	0	0	1	6	6	0	6	6	2	2	3
110	F	25	3	4	2	5	5	5	6	1	2	0	1	3	2	5	5	5	5	5	5	4	5	2
111	F	43	0	0	1	2	1	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1	6	0	1	1	0	0	0
112	M	34	1	1	1	1	1	0	6	0	6	1	0	0	0	0	2	0	1	6	0	0	6	6
113	F	35	0	0	0	6	4	0	0	0	0	0	6	0	0	0	6	0	0	0	0	0	0	0
114	M	40	1	0	1	1	1	0	1	6	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	6	1
115	F	34	0	6	0	0	0	0	0	6	0	0	6	0	0	0	1	1	0	0	0	0	0	6
116	M	38	2	1	1	5	1	1	0	0	6	0	0	1	4	0	5	3	6	6	6	3	3	0
117	M	64	0	0	0	0	0	4	3	0	0	6	0	6	0	0	0	0	0	2	0	0	0	0
118	F	32	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	5	0	0	0	6	6	6	6	6	1
119	F	27	1	0	0	0	1	0	0	0	3	0	0	0	0	1	6	5	4	6	5	5	5	4
120	M	50	1	0	1	1	1	1	0	0	1	1	0	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	0

AGRESIVIDAD

		D1										D2							D3							D4						
N°	Sexo	Edad	Agresividad verbal					Agresividad física							Hostilidad							Ira										
			P2	P6	P10	P14	P18	P1	P5	P9	P13	P17	P21	P24	P27	P29	P4	P8	P12	P16	P20	P23	P26	P28	P3	P7	P11	P15	P19	P22	P25	
1	F	21	4	4	2	1	1	3	2	2	1	4	1	4	1	1	2	3	3	3	4	4	1	4	4	3	3	3	1	1	1	
2	M	55	4	4	2	3	1	1	1	1	1	4	2	4	1	1	1	5	3	3	5	5	4	5	2	4	4	5	1	2	1	
3	F	29	4	4	3	4	4	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	
4	M	26	4	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	1	3	1	1	1	2	1	2	5	2	4	4	2	1	1	
5	M	25	3	1	1	2	2	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	3	1	1	1	1	1	2	2	
6	M	40	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	4	1	1	1	1	1	1	3	3	1	1	1	1	1	3	1	1	1	
7	F	24	4	4	4	2	1	1	2	2	1	2	2	5	1	1	1	4	4	4	4	4	4	4	5	5	3	4	2	2	1	
8	M	40	2	3	2	1	1	2	2	2	2	4	1	1	1	1	2	4	3	2	3	2	5	2	2	1	4	1	1	1	1	
9	F	28	1	3	2	1	1	2	2	5	1	1	2	5	3	1	2	5	5	5	3	5	1	4	5	5	5	1	3	1	1	
10	M	31	4	2	2	2	2	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	1	3	3	4	3	2	4	3	2	2		
11	F	24	4	4	2	1	2	1	2	2	2	2	2	3	2	1	3	2	3	5	3	3	4	4	4	1	5	3	3	2	2	
12	F	27	4	1	1	2	2	1	4	2	4	1	1	3	1	4	3	5	3	4	4	4	4	4	2	5	4	5	1	3	3	
13	M	24	4	2	5	5	4	4	5	2	5	5	5	5	2	2	1	1	4	5	5	4	4	4	5	3	5	2	5	2	5	
14	M	30	1	4	1	1	1	1	4	4	1	4	1	4	4	5	1	4	1	1	1	4	4	4	1	1	1	4	1	1	1	
15	M	62	1	1	2	2	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	1	1	2	5	1	1	1	
16	M	57	5	3	3	4	3	1	1	1	1	1	1	4	1	1	1	4	5	4	4	1	4	1	1	1	4	1	1	1	1	
17	M	23	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	
18	M	40	1	2	2	3	3	4	1	4	3	2	3	1	5	1	1	1	2	1	1	3	5	1	2	3	4	4	4	3	3	
19	M	25	1	1	1	4	1	4	4	4	4	4	4	2	4	4	1	1	2	2	2	1	2	1	2	1	2	2	1	4	4	
20	F	31	3	4	2	2	2	1	3	2	2	2	4	2	2	4	3	4	4	1	2	3	3	3	2	4	4	4	1	2	2	
21	F	29	4	1	5	3	3	1	1	5	1	1	1	3	1	3	1	5	5	3	3	3	4	4	3	1	5	5	2	2	1	
22	M	35	2	2	3	3	2	1	2	2	1	2	3	3	1	1	1	1	1	2	2	3	2	3	3	3	3	3	1	1	1	
23	M	34	5	5	5	4	1	1	5	5	4	1	5	5	1	1	1	5	4	5	5	5	3	4	5	5	4	4	5	5	5	
24	F	24	4	1	4	4	1	1	1	1	1	1	4	5	1	1	3	3	4	5	5	5	5	5	4	4	4	1	1	5	4	
25	M	29	2	3	3	3	2	2	1	1	1	2	1	2	5	4	2	4	5	4	4	2	4	4	3	3	5	5	4	2	2	
26	M	27	2	4	3	3	4	3	4	2	2	2	2	2	2	3	2	2	3	5	5	2	2	2	4	3	4	4	4	3	5	
27	F	25	1	1	1	1	5	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	5	5	5	4	1	1	5	5	1	1	1	
28	F	27	4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	4	1	1	1	1	1	3	4	1	1	1	
29	F	22	4	2	3	3	3	1	2	1	1	1	1	3	1	3	3	4	5	3	3	3	4	4	5	3	5	5	2	2	2	
30	F	26	3	4	3	3	2	3	1	1	2	1	3	1	3	4	3	5	4	4	3	4	4	3	2	5	4	4	2	1	1	
31	M	36	3	4	2	2	2	1	2	1	1	1	1	1	2	3	4	3	4	4	4	4	1	2	5	3	5	5	2	3	3	
32	M	46	2	3	2	1	1	2	1	3	2	3	2	5	2	2	2	5	3	4	5	2	5	2	3	2	3	3	3	2	2	
33	M	38	4	2	3	3	3	3	3	1	3	3	5	3	3	1	3	5	5	3	3	3	4	4	4	3	3	1	3	1	3	
34	F	51	5	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	4	2	2	1	1	3	3	5	2	3	4	3	3	3	3	1	1	2	
35	M	35	3	4	3	3	3	2	1	3	1	1	1	5	3	1	4	3	5	3	3	3	5	2	3	2	5	5	2	3	3	
36	M	30	3	1	1	1	1	2	1	5	1	1	2	1	1	1	1	1	1	5	5	1	1	3	1	1	1	2	3	2	1	
37	M	25	1	1	4	2	4	1	1	2	3	4	2	3	2	2	1	3	4	4	4	2	3	4	1	3	2	1	4	4	3	
38	M	40	4	2	2	3	3	1	2	3	1	1	1	5	3	1	3	3	5	3	3	3	5	2	5	2	4	5	2	2	3	
39	F	30	3	2	2	2	5	2	1	2	2	3	4	3	3	4	3	4	2	1	3	3	2	3	3	3	2	5	4	2	4	
40	M	35	2	3	2	3	4	3	3	3	2	3	1	2	2	5	2	3	4	2	1	1	2	4	4	4	5	3	1	2	2	
41	M	31	3	3	2	2	4	2	3	2	2	5	4	4	1	3	2	3	3	3	4	4	4	4	5	4	3	3	4	3	2	
42	M	30	3	2	3	3	3	1	1	3	2	2	1	3	2	3	1	3	4	3	4	2	4	4	5	3	4	4	2	1	3	
43	M	25	2	3	4	1	4	2	1	3	2	2	2	5	2	5	3	4	5	2	3	4	3	2	4	3	2	4	3	4	3	
44	M	24	2	4	3	1	2	2	3	1	3	2	2	4	3	1	2	3	3	4	5	4	3	3	3	4	3	4	4	3	3	
45	M	37	4	2	2	2	3	2	1	2	2	3	5	3	1	3	4	4	4	5	5	2	5	3	4	4	4	4	3	3	3	
46	M	32	3	4	4	3	2	3	2	3	3	1	1	4	2	3	2	4	4	5	3	3	4	2	3	4	5	4	3	3	3	
47	M	25	3	3	3	2	4	1	1	2	1	2	3	5	3	2	3	3	3	4	2	3	4	4	3	4	3	4	3	1	2	1
48	M	35	2	3	4	1	4	1	2	1	1	1	1	3	4	4	2	5	3	5	5	3	2	2	5	3	5	5	2	3	3	
49	M	37	4	4	2	2	3	1	1	3	2	1	1	5	4	4	2	3	4	4	3	4	4	4	5	2	4	4	2	3	3	
50	F	25	2	4	3	3	1	2	3	3	3	3	2	2	1	2	1	3	3	3	3	1	5	5	4	1	3	2	3	4	2	
51	M	20	3	4	2	2	2	1	3	2	2	2	4	3	2	2	4	3	4	4	2	3	3	3	2	4	4	4	1	2	2	
52	F	41	3	3	2	2	4	2	3	2	2	3	3	5	3	1	2	5	4	5	3	4	5	2	3	4	4	3	3	3	3	
53	M	29	2	4	4	1	4	3	1	3	3	3	1	3	1	3	4	3	3	5	5	3	4	4	3	2	3	3	3	2	1	
54	F	27	2	3	4	3	4	3	3	2	3	2	2	5	3	1	2	5	3	3	5	4	5	2	4	2	1	3	3	3	3	
55	M	19	2	3	4	1	4	3	3	2	3	3	3	5	3	1	4	5	3	5	3	4	5	2	4	4	3	3	5	3	3	
56	M	32	3	4	3	1	2	2	1	3	1	3	4	2	3	1	4	3	3	1	3	3	5	2	3	2	3	1	4	3	3	
57	M	29	4	3	2	3	4	2	2	2	2	1	3	5	3	2	4	4	3	4	2	2	3	4	4	2	5	3	3	2	1	
58	M	40	2	4	3	1	2	1	3	3	1	3	2	4	2	1	3	5	4	3	5	4	5	4	3	3	3	4	2	2	1	
59	F	24	3	2	4	2	3	1	1	3	2	1	3	1	2	2	3	5	5	4	2	3	2	5	4	4	5	3	3	3	3	
60	F	28	4	4	3	3	3	1	1	1	2	1	1	3	1	3	3	4	4	3	3	3	4	4	5	2	2	5	2	2	1	1
61	M	33	3	5	1	3	2	2																								

86	M	22	4	2	3	1	2	1	2	1	3	3	2	4	2	4	3	4	3	5	4	2	3	2	5	3	3	3	4	1	2	
87	M	32	1	1	1	1	1	5	5	1	5	1	5	1	1	5	5	5	1	1	5	5	5	5	5	5	5	5	1	1	1	
88	M	47	1	1	1	1	3	3	1	4	2	4	2	1	2	2	3	2	4	4	1	2	4	3	1	1	1	1	1	3	3	
89	F	33	1	2	1	1	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	4	2	4	4	4	3	3	1	1	4	4	3	1	1		
90	F	37	5	2	1	4	2	4	4	2	2	4	2	4	2	2	1	4	5	4	4	4	5	4	5	4	5	4	4	2	2	
91	F	47	1	1	1	4	5	1	2	1	5	1	1	1	1	1	1	1	2	2	5	1	1	4	2	4	4	2	4	1		
92	M	34	1	1	1	1	1	5	5	1	5	1	5	1	1	5	5	5	1	1	5	5	5	5	5	5	5	5	1	1	1	
93	F	42	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	
94	M	34	5	2	1	4	2	4	4	2	2	4	2	4	2	2	1	4	5	4	4	4	5	4	5	4	5	4	4	2	2	
95	M	42	3	3	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	3	3	5	4	3	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	3	
96	M	27	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	4	1	1	1	1	1	1	
97	M	42	1	1	1	5	1	1	5	5	1	5	5	1	1	1	5	5	5	1	1	5	5	5	5	1	5	5	1	1	5	
98	F	62	5	5	1	4	1	1	1	1	1	1	4	5	1	1	1	1	5	2	1	5	5	5	1	1	2	1	1	2		
99	M	42	2	2	3	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	2	5	4	3	4	4	4	4	4	4	5	3	4	3	
100	F	60	5	1	1	3	2	1	1	1	1	1	1	4	2	1	1	1	1	4	1	1	1	3	1	1	1	1	5	1	1	
101	F	35	5	5	1	5	1	1	1	1	1	2	1	5	1	1	1	2	2	3	5	5	4	4	4	5	1	2	1	1	5	
102	F	28	5	5	5	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	1	1	5	5	1	1	3	1	1	4	4	1	1	5	1	5	
103	F	36	5	2	3	3	1	3	1	1	2	4	5	2	1	2	1	3	3	3	5	2	3	1	5	4	4	5	2	2	3	
104	M	43	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	1	1	1	1	1	1	4	4	4	
105	F	53	3	1	2	2	2	1	4	2	3	2	2	2	2	2	1	5	3	4	4	4	4	4	4	4	2	5	2	1	4	
106	F	34	3	1	4	3	5	1	5	5	1	5	4	1	5	4	1	4	4	4	5	4	5	5	4	4	4	4	1	5	5	
107	M	59	1	1	4	1	1	1	1	1	1	1	1	4	1	1	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	1	1	2	
108	M	39	3	4	5	1	2	3	3	3	2	5	2	4	2	5	3	1	3	4	3	3	3	1	3	2	3	3	1	1	5	
109	M	26	3	2	3	3	2	1	3	5	2	4	1	2	2	2	2	2	3	3	3	5	2	3	3	4	3	4	2	1	5	
110	F	25	5	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	1	1	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	
111	F	43	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	2	1	2	2	2	2	2	1	1	1	1	2	2	1	1	
112	M	34	2	2	5	2	2	2	5	1	4	2	1	1	2	2	1	2	2	4	1	2	2	4	2	2	4	2	2	2	2	
113	F	35	1	1	5	2	1	1	5	1	1	1	1	1	1	1	3	2	1	5	1	5	5	5	1	1	5	1	1	1	1	
114	M	40	4	2	4	4	4	4	4	4	4	2	2	4	4	4	4	2	2	2	4	4	4	2	4	4	4	2	4	2	2	
115	F	34	1	3	1	3	2	1	3	1	3	2	5	3	2	2	1	1	2	2	5	3	3	2	1	3	1	2	5	5	3	
116	M	38	1	4	1	1	1	1	5	5	1	5	1	1	1	1	1	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	1	1	4	
117	M	64	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	
118	F	32	5	5	4	4	1	1	5	1	1	1	1	5	1	1	1	3	1	5	4	1	5	5	5	1	5	5	1	1	3	
119	F	27	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	4	1	1	1	1	1	1	1	1	4	1	1	5	1	1	4	1	1	1	
120	M	50	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1

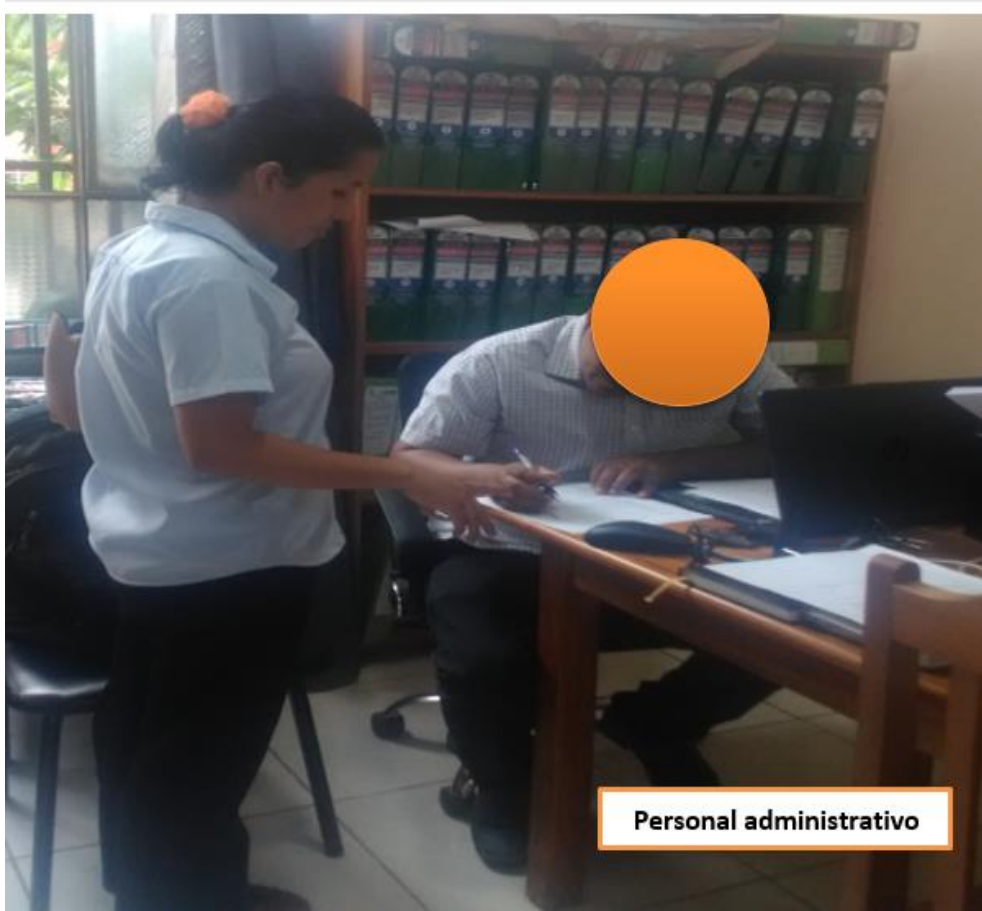
EVIDENCIAS DE APLICACIÓN



Personal de limpieza



Personal administrativo



Personal administrativo



Personal de campo

