

UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO



FACULTAD DE CIENCIAS HUMANAS Y DE LA EDUCACIÓN

MAESTRÍA EN ACTIVIDAD FÍSICA

**Tema: “SÍNDROME DE BURNOUT EN EL DESEMPEÑO
ADMINISTRATIVO DEL TALENTO HUMANO”**

Trabajo de Titulación Previo a la Obtención del Grado Académico de
Magíster en Actividad Física Mención Administración y Gestión Deportiva

Modalidad de titulación Proyecto de Investigación y Desarrollo

Autor: Licenciado David Miguel Larrea Luzuriaga

Director: Especialista Lenin Esteban Loaiza Dávila, Ph.D.

Ambato - Ecuador

2021

APROBACIÓN DEL TRABAJO DE TITULACIÓN

A la Unidad Académica de Titulación de la Facultad de Ciencias Humanas y de la Educación.

El Tribunal receptor de la Defensa del Trabajo de Titulación presidido por Doctor Segundo Víctor Hernández del Salto, Magíster, e integrado por los señores, Licenciada Paulina Rosalba Paredes Bermeo, Magíster, Psicóloga Clínica Carmen Dolores Chavez Fuentes, Magíster, designados por la Unidad Académica de Titulación, de la Universidad Técnica de Ambato, para receptor el Trabajo de Titulación con el tema: “Síndrome de Burnout en el Desempeño Administrativo del Talento Humano”, elaborado y presentado por el señor Licenciado David Miguel Larrea Luzuriaga, para optar por el Grado Académico de Magíster en Actividad Física Mención Administración y Gestión Deportiva; una vez escuchada la defensa oral del Trabajo de Titulación el Tribunal aprueba y remite el trabajo para uso y custodia en las bibliotecas de la Universidad Técnica de Ambato.

Dr. Segundo Víctor Hernández del Salto, Mg.
Presidente y Miembro del Tribunal de Defensa

Lcda. Paulina Rosalba Paredes Bermeo, Mg.
Miembro del Tribunal de Defensa

Psc. Cl. Carmen Dolores Chavez Fuentes, Mg.
Miembro del Tribunal de Defensa

AUTORÍA DEL TRABAJO DE TITULACIÓN

La responsabilidad de las opiniones, comentarios y críticas emitidas en el Trabajo de Titulación presentado con el tema: “Síndrome de Burnout en el Desempeño Administrativo del Talento Humano”, le corresponde exclusivamente a: Lic. David Miguel Larrea Luzuriaga, Autor bajo la Dirección de Especialista Lenin Esteban Loaiza Dávila, Ph.D., Director del Trabajo de Investigación; y el patrimonio intelectual a la Universidad Técnica de Ambato.



Lic. David Miguel Larrea Luzuriaga

AUTOR

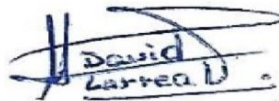
Esp. Lenin Esteban Loaiza Dávila, PhD

DIRECTOR

DERECHOS DE AUTOR

Autorizo a la Universidad Técnica de Ambato, para que el Trabajo de Titulación, sirva como un documento disponible para su lectura, consulta y procesos de investigación, según las normas de la Institución.

Cedo los Derechos de mi Trabajo de Titulación, con fines de difusión pública, además apruebo la reproducción de este, dentro de las regulaciones de la Universidad Técnica de Ambato.

A handwritten signature in blue ink, consisting of a stylized 'D' followed by 'avid', 'Larrea', and 'Luzuriaga'.

Lic. David Miguel Larrea Luzuriaga
C.C. 0602921058

ÍNDICE GENERAL

APROBACIÓN DEL TRABAJO DE TITULACIÓN	ii
AUTORÍA DEL TRABAJO DE TITULACIÓN	iii
DERECHOS DE AUTOR	iv
ÍNDICE GENERAL	v
ÍNDICE DE TABLAS	viii
ÍNDICE DE FIGURAS	ix
AGRADECIMIENTO	x
DEDICATORIA	xi
RESUMEN EJECUTIVO	xii
EXECUTIVE SUMMARY	xiv
CAPÍTULO I	1
EL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN	1
1.1 Introducción	1
1.2 Justificación	2
Objetivos	3
1.2.1 Objetivo general	3
1.2.2 Objetivos específicos	3
CAPÍTULO II	4
ANTECEDENTES INVESTIGATIVOS	4
2.1 Antecedentes Investigativos	4
2.2 Categorización de la variable independiente	7
2.2.1 Gestión del Talento Humano	7
2.2.2 Desempeño Administrativo	11
2.3 Categorización de la variable dependiente	14

2.3.1	Estrés	14
2.3.2	Burnout.....	15
2.3.3	Burnout según Maslach	16
2.3.4	Síndrome de Burnout	16
CAPÍTULO III.....		23
MARCO METODOLÓGICO		23
3.1.	Ubicación.....	23
3.2.	Equipos y materiales	24
3.3.	Tipo de investigación	24
3.4.	Prueba de Hipótesis – pregunta científica – idea a defender	27
3.5.	Población y muestra	27
3.6.	Recolección de información.....	28
3.7.	Procesamiento de la información y análisis estadístico	28
3.8.	Resultados alcanzados	28
CAPÍTULO IV		30
RESULTADOS Y DISCUSIÓN		30
4.1.	Resultados	30
4.1.2.	Test de Burnout	31
4.1.3.	Cuestionario de Desempeño Laboral.....	35
4.1.4.	Validación de la hipótesis.....	36
4.2.	Discusión	37
CAPÍTULO V.....		39
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....		39
5.1.	Conclusiones	39
5.2.	Recomendaciones	40
BIBLIOGRAFÍA.....		41
ANEXOS		48

ANEXO 1: Cuestionario Maslach Burnout Inventory	48
ANEXO 2: Cuestionario Desempeño Laboral	50
ANEXO 3: Consentimiento Informado.....	52
ANEXO 4: Datos Informativos	53
ANEXO 5: Oficio Federación Deportiva De Chimborazo, Aprobación para la Elaboración del Trabajo de Investigación.....	54
ANEXO 6: Oficio Federación Deportiva De Chimborazo, Convocatoria para la Aplicación de los Cuestionarios.....	55

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Recursos Materiales y Tecnológicos.....	24
Tabla 2. Validez y Confiabilidad del Instrumento de Maslach.....	25
Tabla 3. Pesos Factoriales y Coeficientes de Cronbach del Cuestionario de Desempeño Laboral	26
Tabla 4. Población de Estudio.....	27
Tabla 5. Datos Generales	30
Tabla 6. Criterios de Valoración	31
Tabla 7. Niveles de Estrés	32
Tabla 8. Resumen de los niveles de estrés	32
Tabla 9. Significado en Percentiles	33
Tabla 10. Significado en Percentiles por Subcriterios	33
Tabla 11. Factores Prevalentes de Estrés	34
Tabla 12. Resultados de las Dimensiones de Desempeño Laboral.....	35
Tabla 13. Resultados del Desempeño Laboral.....	35
Tabla 14. Coeficiente de Correlación de Pearson	36
Tabla 15. Modelo de Correlación.....	37

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. Ubicación de la Federación Deportiva de Chimborazo.....	23
--	----

AGRADECIMIENTO

Una vez concluida una etapa más de estudios en mi vida, deseo utilizar este espacio para dar gracias a Dios por todas sus bendiciones, a mi esposa Verónica Freire por su apoyo incondicional en mi vida, que con su amor, paciencia y respaldo, me ayudado alcanzar mis objetivos y cumplir mi meta en este proyecto de estudio.

Así también, deseo agradecer a la Universidad Técnica de Ambato, directivos y docentes por la organización del programa de Maestría en Actividad Física Mención en Administración y Gestión Deportiva.

DEDICATORIA

A mi esposa Verónica, a mis hijos Juan Diego, Benjamín y Santiago, con amor.

UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO
FACULTAD DE CIENCIAS HUMANAS Y DE LA EDUCACIÓN
MAESTRÍA EN ACTIVIDAD FÍSICA

TEMA:

“SÍNDROME DE BURNOUT EN EL DESEMPEÑO ADMINISTRATIVO DEL TALENTO HUMANO”

AUTOR: Licenciado David Miguel Larrea Luzuriaga.

DIRECTOR: Especialista Lenin Esteban Loaiza Dávila, PhD.

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

- Desarrollo del Talento Humano.

FECHA: 02 de Diciembre de 2020.

RESUMEN EJECUTIVO

El Síndrome de Burnout se presenta de varias formas como el cansancio emocional, despersonalización, baja realización personal, sobre todo se presenta en personas que tienen interacción directa con seres humanos y en muchos casos deben tomar decisiones sobre estos, el ambiente laboral puede generar estrés crónico lo que incide en su desempeño laboral administrativo, ya sea, en el desempeño de la tarea, en su desempeño contextual y en su comportamiento laboral contraproducente. La finalidad de esta investigación es determinar como el Síndrome de Burnout incide en el Desempeño Administrativo del Talento Humano de la Federación Deportiva de Chimborazo. La metodología aplicada fue cuali-cuantitativa, descriptiva, transversal, bibliográfica y documental, porque busca entender y comprender la problemática de estudio. La población de estudio fueron los 21 trabajadores pertenecientes al área administrativa. La técnica empleada para recolección de información fue la encuesta utilizando dos cuestionarios, Maslach Burnout Inventory (MBI) y el Cuestionario de Desempeño Laboral de Koopmans, el procesamiento de datos se realizó a través del estadístico SPSS. Los principales resultados obtenidos dentro del síndrome de Burnout con mayor influencia para el desarrollo de niveles de estrés en los empleados investigados son: realización personal (48) y despersonalización (23) con niveles de percentiles altos y nivel medio (37) está el cansancio emocional. En

relación con el desempeño administrativo, se muestra que el desempeño en la tarea está valorado como alto en el 95% de la población; en el desempeño contextual toda la población investigada alcanza una valoración de regular en el 100%; y, en el desempeño laboral contraproducente el 71% alcanza una valoración de regular. Por lo que se ha demostrado que el estrés incidió en un 41.7% sobre el desempeño de los trabajadores, se recomienda realizar con profesionales de la salud mental talleres psicoeducativos con enfoque de salud preventiva para disminuir esta problemática.

Descriptor: Síndrome de Burnout, estrés crónico, desempeño laboral, cansancio emocional, despersonalización, comportamiento laboral contraproducente.

UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO
FACULTAD DE CIENCIAS HUMANAS Y DE LA EDUCACIÓN
MAESTRÍA EN ACTIVIDAD FÍSICA

THEME:

"BURNOUT SYNDROME IN THE ADMINISTRATIVE PERFORMANCE OF HUMAN TALENT"

AUTHOR: Licenciado David Miguel Larrea Luzuriaga.

DIRECTED BY: Especialista Lenin Esteban Loaiza Dávila, PhD.

LYNE OF RESEARCH

- Development of Human Talent.

DATE: December 02, 2020.

EXECUTIVE SUMMARY

The Burnout Syndrome shows several forms like the emotional tiredness, depersonalizing and down personal fulfillment, among others. These states specially are showed in people with a direct interaction with humans and in many cases, they must take decisions about them. The job environment can generate chronic stress influencing in his administrative job performance, whether in the task performance, in the contextual performance and in his counterproductive performance job. The finality of this research is to determine how the Burnout Syndrome influences in the Human Talent Administrative Performance of the Chimborazo's Sport Federation. The methodology applied was qualitative-quantitative, descriptive, transversal, bibliographic and documental. Because it pretends to understand the study problematic. The study population was 21 workers of the administrative area. Moreover, the employed technique for the information collection was the poll with two questionnaires, being these Maslach Burnout Inventory (MBI) and the job performance questionnaire of Koopmans. While, for the data processing was used the statically software SPSS. The principal results got inside of the Burnout syndrome with more influence for the level stress develop in the employees researched were: personal fulfillment (48) and depersonalization (23) with high percentiles levels and medium level (37) with emotional tiredness. In relationship with the administrative

performance, it shows that the performance in the task is valued like high in the 95% of the population; in the contextual performance all of the population researched reach a valued of regular in the 100%; and, in the performance counterproductive job the 71% reach a valued of regular. For this reason, it has showed that the stress influenced in a 41% about in the workers performance. Finally, it is recommended to make psychoeducational workshops with mental health professionals, having preventive health focus to reduce these problems.

Descriptors: Burnout Syndrome, chronic stress, job performance, emotional tiredness, depersonalization, counterproductive job behavior.

CAPÍTULO I

EL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1 Introducción

El Síndrome de Burnout representa una respuesta del estrés laboral crónico, este se presenta sobre todo en aquellas personas que tienen interacción directa y frecuente con otras personas, sus estudios inicialmente se aplicaron en áreas de salud y educativas por el nivel de responsabilidad que cada uno de estos profesionales tiene, posteriormente se extendió a otro tipo de profesionales, en todos estos se refleja un desgaste profesional debido a factores psicosociales y organizacionales.

Camacho (2019), Restrepo (2019), Durán, et al (2019), Pérez y Zapata (2020) y Muñoz (2018), estos autores en sus investigaciones aplicaron la escala de Maslach, instrumento de mayor aceptación y cuyos resultados reúnen requisitos de validez factorial y consistencia interna. Otra coincidencia en estas publicaciones es que en la mayoría de ellas refleja una tendencia a un agotamiento emocional, lo que influye de manera significativa en su desempeño laboral, pues en muchos casos se presentó ausentismo laboral, desarrollando enfermedades ligadas a los factores desencadenantes que se desarrollan con el Síndrome de Burnout.

Debido a lo expuesto esta investigación es de importancia porque contribuirá a la identificación de los niveles de burnout que presenta el personal de la Federación Deportiva de Chimborazo, y su influencia en el desempeño laboral, pues, no permite al sujeto que realice sus funciones administrativas de manera óptima. La metodología fue descriptiva con corte trasversal, en donde se aplicó dos instrumentos, el Inventario de Burnout Maslach, y el cuestionario de desempeño laboral de Koopmans a los 21 empleados de la Federación.

La metodología fue descriptiva con corte transversal porque se realizó en un período de tiempo contemplado entre los meses febrero – octubre 2020, en donde se aplicó el Inventario de Burnout Maslach a los 21 empleados de la Federación y según los resultados obtenidos se categorizó los niveles de Burnout en los que se encontraban los empleados, evalúa la sensación de no poder dar más de sí mismo, tanto física como psíquicamente (agotamiento), la presencia de una actitud negativa de desvalorización y pérdida del interés por su trabajo (cinismo) y la existencia de dudas acerca de la propia capacidad para realizar el trabajo (autoeficacia). El cuestionario de Desempeño Laboral de Koopmans desarrollado en el año 2014, fue adaptado por Flores Fredy en el año 2016, permite medir las tres dimensiones del desempeño laboral individual: desempeño de la tarea, desempeño contextual y comportamiento laboral contraproducente, el tiempo de aplicación aproximado es de 10 minutos. Esta información fue procesada en SPSS.

Bajo este contexto esta investigación se estructura en cinco capítulos: el primero enmarcado en el problema de investigación, su descripción y el planteamiento de los objetivos; el segundo se describe de manera detallada el estado del arte del Burnout y el Desempeño Laboral; en el tercer capítulo se detalla todo el marco metodológico, enfoque, tipo de investigación, población de estudio y los resultados que se esperan alcanzar; para posteriormente en el capítulo cuarto analizar los resultados de la aplicación del Inventario del Síndrome de Burnout a través de tablas de frecuencia; finalmente en el capítulo cinco se plantean las conclusiones y recomendaciones a las que se llegaron en este trabajo.

1.2 Justificación

El acercamiento que se ha realizado con la Federación Deportiva de Chimborazo ha sido a través de conversaciones directas con el presidente, donde se expuso la necesidad de realizar este estudio al personal administrativo, obteniendo acogida y disposición de todos los directivos.

Además, se dialogó con el personal administrativo de la Federación, que es una población de 21 trabajadores, los cuales manifiestan que sienten en ocasiones estar sometidos a situaciones de estrés, ya sea por factores intrínsecos o extrínsecos que

influyen de manera directa o indirecta en su Desempeño Laboral, al ser conscientes de esta situación propia, existe la predisposición y así ser beneficiarios directos de este estudio en mención.

El impacto de esta investigación radica en sus resultados, pues esta información permitirá que los directivos tomen decisiones oportunas orientadas al mejoramiento del bienestar del personal administrativo de la Federación, estas decisiones contribuirán al incremento del desempeño y por ende de la productividad de los beneficiarios directos. Finalmente, este proyecto es factible, porque es de interés de los directivos de la Federación, así como también se cuenta con los conocimientos necesarios y los instrumentos, para la elaboración de esta investigación.

Objetivos

1.2.1 Objetivo General

- Determinar como el Síndrome de Burnout incide en el Desempeño Administrativo del Talento Humano de la Federación Deportiva de Chimborazo.

1.2.2 Objetivos Específicos

- Identificar la presencia o ausencia del Síndrome de Burnout en el Talento Humano Administrativo de la Federación Deportiva de Chimborazo.
- Analizar el Desempeño Administrativo del Talento Humano de la Federación Deportiva de Chimborazo.
- Presentar los resultados del Síndrome de Burnout en el Desempeño Administrativo del Talento Humano de la Federación Deportiva de Chimborazo.

CAPÍTULO II

ANTECEDENTES INVESTIGATIVOS

2.1 Antecedentes Investigativos

Cuando se desarrollan actividades laborales en condiciones no adecuadas afecta el desempeño de los trabajadores, volviéndose personas fatigadas, con cansancio físico, mental, psicológico y emocional afectando especialmente su salud disminuyendo así su capacidad laboral, provocando mayor ausentismo en el trabajo, lo que trae como consecuencia un deficiente desempeño laboral.

Esta problemática no es solo de carácter local y nacional, se presenta a nivel mundial e interfiere considerablemente en el cumplimiento de las exigencias establecidas.

La Organización Internacional del Trabajo (OIT), informa que hasta el 60% de los días de trabajo que se pierden en una organización son debido al estrés, en un estudio realizado en América Latina se demostró que en Chile los trabajadores asalariados, están sometidos a factores estresantes laborales, que influye en la presencia de sintomatologías mentales como la depresión; en Perú y Colombia, refleja condiciones comunes de estrés, en donde el Síndrome de Burnout presente niveles altos; de igual manera se ha demostrado que estos niveles son mayores en trabajadores del sector de la salud, demostrándose que esto repercute de manera negativa en la producción laboral de los trabajadores (Mejía, y otros, 2020).

Las cifras a nivel mundial indican que el número de muertes pasó de 2,33 millones en 2014 a 2,78 millones en 2017 (ONU, 2019).

Los accidentes laborales, el estrés, las largas horas de trabajos y las enfermedades relacionadas con el trabajo causan 374 millones de muertes al año y tienen grandes repercusiones tanto en el ámbito personal como en el familiar, no sólo desde un

punto de vista económico, sino también en relación al bienestar físico y emocional a corto y a largo plazo.

Según los datos brindados por la Organización Internacional del trabajo, diariamente mueren 7.500 personas por causas que se atribuyen al trabajo, en la que 1000 han fallecido por accidentes y 6500 por enfermedades.

La Agencia Europea de Seguridad y Salud en el Trabajo indican que el 72% de los trabajadores consideran que el estrés se debe a la inseguridad laboral, el 66% a la sobrecarga de trabajo y un 59% al acoso psicológico o acoso laboral.

Según datos del Ministerio de Empleo y Seguridad Social, en el 2017 fallecieron 618 trabajadores, y se cree que el factor que está generando un aumento en la siniestralidad laboral es el deterioro de las condiciones en la que se encuentran (Europa Press, 2018).

Dentro del contexto laboral, la sociedad actual se encuentra conformada por organizaciones tanto públicas como privadas, cada una de ellas tiene una estructura diferente y armonizada a sus necesidades, ya sea, en relación con su tamaño, su economía o su función que desempeña.

Las organizaciones se estructuran de tal manera que responden a las exigencias de un mundo dinámico, globalizado y tecnológico, sin embargo, esto no es fácil conseguirlo si estas organizaciones no alcanzan un equilibrio en cada uno de sus recursos: físicos, financieros, tecnológicos y de talento humano (Gutiérrez, 2019).

Este problema que se desarrolla en el talento humano de algunas organizaciones, se lo conoce como estrés laboral, que es reconocido como una de las enfermedades más frecuentes en estos tiempos, en la actualidad la Organización Mundial de la Salud (OMS), informa que cada día el índice de trabajadores afectados emocional y físicamente crece de manera desmedida, esto se debe a un desgaste laboral que conlleva al desarrollo de diferentes enfermedades, que a largo plazo podría conllevar a la muerte del trabajador (Muñoz & Velasquez, 2016).

Toda organización dirige sus actividades hacia el fin propuesto sea este la producción de bienes o prestación de servicios, indistintamente de su función en toda organización el talento humano cumple un rol potencial, pues sin este ningún tipo de organización funciona, por esta razón debe ser considerado un elemento importante y tratado como tal, con la finalidad de evitar daños de carácter individual, social y organizacional, ocasionando riesgos personales, grupales e institucionales.

El talento humano de las organizaciones, cumplen funciones específicas, muchas de estas no están acorde al perfil del trabajador, lo que influye de manera significativa en su desempeño, en virtud de que requiere mayor esfuerzo para cumplir con su responsabilidad, generando momentos de tensión y de trabajo bajo presión; de igual manera existe organizaciones que no valora el talento humano y genera un ambiente deshumanizante y estresante, esto afecta el nivel emocional de los trabajadores, este ambiente negativo desemboca en un estrés.

Una de las dimensiones actuales de la psicología organizacional es el análisis del Síndrome de Burnout y el Desempeño Laboral; entender el comportamiento organizacional nunca antes ha tenido tanta importancia como en la actualidad. Chiavenato (2015) considera que, para promover un adecuado Desempeño Laboral, es necesario gestionar el talento humano y ésta es entendida como la correcta integración de la estrategia, la estructura, los sistemas de trabajo y las personas, con la finalidad de lograr de las personas el despliegue de todas sus habilidades y capacidades para alcanzar la eficiencia y la competitividad organizacional adquiriendo así la máxima productividad en un buen clima de trabajo.

Uno de las principales causales del agotamiento es el estrés crónico, esto se origina por las actividades rutinarias de un trabajo, presión excesiva, ambientes inadecuados de trabajo sea en lo físico, emocional y motivacional (Harrison, 1999).

Todo lo anteriormente referido, es un problema de salud considerado como fenómeno psicosocial que consta de tres dimensiones: Agotamiento Emocional, Despersonalización y Bajo Logro Profesional.

El agotamiento emocional, es un factor característico que se produce en los seres humanos debido al exceso y sobrecarga laboral, responsabilidades y los débiles estímulos emocionales y cognitivos, este se encuba de manera lenta y progresiva hasta que sumerge y colapsa a la persona.

La despersonalización se la conoce también como desrealización, se caracteriza porque el ser humano se siente totalmente desconectado del entorno que lo rodea, e insatisfecho de su desarrollo profesional, se desencadena por la presencia de acontecimientos estresantes dentro del ámbito laboral, estos pueden ser: maltrato o negligencia, esto incide de manera significativa en su desempeño y su capacidad de interacción con las personas (Apiquian A. , 2017).

2.2 Categorización de la variable independiente

2.2.1 Gestión del Talento Humano

Desde que se inició la consolidación de la globalización hasta la conocida revolución de la tecnología de la información y comunicación, aproximadamente desde finales del siglo veinte el mundo ha sufrido grandes transformaciones y esto hace que las empresas, ante la creciente complejidad de sus actividades, procure preparar de mejor manera su componente humano y orientarse a una cultura de mejora continua, sistematización de proceso, participación activa de su personal, trabajo en equipo y creatividad.

Analizando las definiciones existentes se puede concebir a la Administración de Recursos Humanos como el proceso administrativo que apoyado en políticas, prácticas y recursos orienta sus esfuerzos para la consecución de un objetivo determinado, en beneficio del individuo y de la propia organización (Chiavenato, 1999).

Administración de recursos humanos significa conquistar y mantener personas en la organización, que trabajen y den el máximo de sí mismas con una actitud positiva y favorable.

Representa no sólo las cosas grandiosas, que provocan euforia y entusiasmo, sino también las pequeñas, que frustran e impacientan, o que alegran y satisfacen y que, sin embargo, llevan a las personas a querer permanecer en la organización. (Askenazy y Amable, 2015).

Es imprescindible establecer la clasificación de los objetivos de la Administración de Recursos Humanos.

- **Objetivos Corporativos.** La administración de los Recursos Humanos tiene como objetivo básico contribuir al éxito de la empresa o corporación.
- **Objetivos Funcionales.** Mantener la contribución del departamento de recursos humanos a un nivel apropiado a las necesidades de la organización, es una prioridad absoluta.
- **Objetivos Sociales.** Debe responder ética y socialmente a los desafíos que presenta la sociedad en general y reducir al mínimo las tensiones o demandas negativas que la sociedad pueda ejercer sobre la organización.
- **Objetivos Personales.** Cada uno de los integrantes de la organización aspira a lograr ciertas metas personales legítimas. En la medida en que el logro de estas metas contribuya al objetivo común de alcanzar las metas de la organización, el departamento de recursos humanos reconoce que una de sus funciones es apoyar las aspiraciones de quienes componen la empresa (Alles, 2015).

Al hablar de la Administración de Recursos Humanos (Administración de Recursos Humanos) y considerar al hombre como un ser integral con conocimiento, capacidad, habilidad, actitudes y aptitudes, entre otros, se genera una serie de contradicciones pero sobre todo surgen ciertas dificultades básicas dentro de la Administración de Recursos Humanos, y que no es lo mismo administrar cualquier otro recurso que al ser humano, según Luis González (2016) se presentan las siguientes Dificultades en la Administración de Recursos Humanos:

1. La actividad principal de la Administración de Recursos Humanos es la planeación, prestación de servicios especializados, asesoramiento, recomendación y control, de ahí que la Administración de Recursos Humanos tiene que ver con medio y no con fines;

2. La Administración de Recursos Humanos trabaja con recursos humanos activos, vivos y sobre todo complejos y diferentes unos con otros, por lo que su tratamiento no es el mismo para todos;
3. Los recursos humanos de una organización se encuentran distribuidos en varios puestos de trabajo ya bajo diferentes niveles jerárquicos, por lo que la Administración de Recursos Humanos es una responsabilidad de línea y una función de staff ;
4. La Administración de Recursos Humanos su finalidad principal se orienta hacia la eficiencia;
5. La Administración de Recursos Humanos opera sobre un entorno continuamente cambiante y en el cual se tiene muy poco control;
6. Los patrones de comportamiento del recurso humano son complejos y diferenciados;
7. La mayor parte de las organizaciones distribuyen sus recursos humanos en función de sus costos y no en función de sus ganancias;
8. La Administración de Recursos Humanos está inmersa dentro de riesgos y desafíos no controlables, que no siguen un patrón determinado y muchos de ellos son imprevisibles (Alvarez & Mayorga, 2016);

Toda organización está compuesta de personas por lo que éstas pasaron a ser la base para el cumplimiento de los objetivos institucionales, de ahí la concepción de empresa u organización vista como el conjunto de actividades ejecutadas por una o más personas, con la finalidad de producir bienes o servicios, ser competitivos alcanzar posicionamiento con el cumplimiento de los objetivos generales y estratégicos.

La mayor parte de la personas dependen de las organizaciones para su realización personal pero no todas, lo que sí es seguro que una organización no puede funcionar sin las personas, ya que sin ellas sería imposible innovar y afrontar las exigencias actuales del entorno, gestionarlo es el reto que tienen que afrontar las organizaciones incorporando una visión integradora tanto en directivos como empleados, de esta manera les permita alcanzar la sinergia funcional de la organización, de ahí que surge la necesidad de gestionar este recurso.

La Gestión de los Recursos Humanos se presenta como una importante fuente de ventaja competitiva, a través del desarrollo de las competencias, habilidades y motivación de la gente de la empresa.

Una empresa puede metódicamente identificar dónde descansan sus fortalezas en Recursos Humanos y lanzar sus políticas de Recursos Humanos y las estrategias empresariales utilizando y desarrollando esas ventajas (Reyes, 2016).

Las competencias de Recursos Humanos, que pueden ser clave para el futuro en su industria, pueden ser identificadas, y se pueden dar pasos en orden de adquirirlas.

La actividad de Gestión de Recursos Humanos está sujeta a un proceso de profundos cambios, derivados sustancialmente por conseguir los niveles de competitividad, por un realzado dinamismo y un gigantesco desequilibrio en los mercados, así como, por la expansión masiva de las nuevas tecnologías de la información y las comunicaciones.

El trabajador debe percibirse como el ser que les concede personalidad, sentido y destino a las empresas para alcanzar los niveles de competitividad en el moderno e inestable entorno.

Las empresas tienen que desarrollar un proceso de Gestión de Recursos Humanos que establezca mecanismos de integración, de concepción sistémica, de implicación de todos los miembros en cada una de las esferas de la vida organizacional para garantizar climas socio-laborales efectivos.

El reconocimiento de méritos y la superación profesional permiten disponer de una fuerza laboral eficiente y eficaz que conduce al logro de los objetivos y metas de la empresa, y al mismo tiempo logre satisfacer las aspiraciones de sus integrantes y alcanzar el nivel de competitividad al que aspiran.

Según Ferrell (2017) se entiende por Gestión Estratégica de los Recursos Humanos: “el conjunto de decisiones y acciones directivas en el ámbito organizacional que influyan en las personas, buscando el mejoramiento continuo, durante la planeación,

implantación y control de las estrategias organizacionales, considerando las interacciones con el entorno” (p. 75).

Es criterio del autor de esta investigación entonces, que en la Gestión Estratégica de los Recursos Humanos los enfoques: sistémico, multidisciplinario, participativo, proactivo, de proceso y por competencias laborales son esenciales y lo serán más en el sistema empresarial futuro.

Es por ello necesario acoger un sistema de Gestión de Recursos Humanos, reflejado por un modelo, consecuente con esos enfoques, asumiendo anteriormente determinada dirección estratégica rectora en ese sistema, coherente con la cultura organizacional y las políticas de Gestión de Recursos Humanos a definir, considerando las interacciones con todas las otras áreas funcionales del interior organizacional y con el entorno.

En los últimos 50 años el pensamiento humano ha ido evolucionando vertiginosamente, enfocada a la importancia que tienen las personas en las organizaciones, se concibe que la gente es la empresa.

El talento humano es un término del cual se ha hablado mucho, ahora ya no se habla de administrar el talento humano sino de gestionarlo, de igual manera ya no se enfatiza en invertir en el capital humano sino se hace referencia a desarrollar su talento, capacidades y competencias.

2.2.2 Desempeño Administrativo

El desempeño del personal ha sido considerado como la piedra angular de las empresas en función de la efectividad y éxito organizacional, por esta razón, en la actualidad los directivos de toda empresa presta mayor interés a su recurso humano, no solo en los aspectos que permitan medirlo sino también mejorarlo.

Bajo estos criterios, el desempeño administrativo, es considerado como todas aquellas acciones, conductas y/o comportamientos que se observa a diario dentro de una organización en los empleados, estos a su vez pueden ser medidos en términos

de competencias, así como también el nivel de contribución que cada uno de ellos aporta a la institución.

El desempeño de estos depende de un conjunto de características externas e internas, que normalmente se ven reflejadas en función de nivel de coordinación y organización que tiene cada ser humano para desarrollar todas sus actividades.

Faría (2017), por su parte, define al desempeño laboral como: “el resultado del comportamiento de los trabajadores frente al contenido de su cargo, sus atribuciones, tareas y actividades, depende de un proceso de mediación o regulación entre él y la empresa” (p.121).

Ante todo, lo expuesto es importante que los trabajadores que laboran en las empresas cuenten con elementos de estabilidad laboral, en donde cuente con los beneficios que su trabajo les atribuye, así como también brindarle un clima organizacional adecuado que brinde las seguridades necesarias; de todo lo mencionado, depende el nivel de desempeño laboral de los trabajadores, el mismo que debe ser considerado como un elemento fundamental dentro de las empresas.

La estabilidad genera en ellos tranquilidad, salud, motivación y sobre todo un buen estado emocional. Bajo estas condiciones, el trabajador estará dispuesto a dar mucho más, comprometidos enfocándose hacia otros horizontes que le permitan crecer tanto personal como profesional.

A esto, es importante mencionar el estudio realizado por Universidad de Zulia, específicamente en la Facultad de medicina, en la que existía solo trabajadores bajo la modalidad de contrato por varios años, este personal nunca recibió un reconocimiento por el trabajo desempeñado, no contaba con los beneficios de ley, que aseguren su porvenir y el de su familia, esto generó en cada uno de ellos inestabilidad, inseguridad e incertidumbre, viéndose reflejado en respuestas negativas tanto laborales al no demostrar compromiso por la institución y en su salud al afectar a su estado emocional (Pedraza & Conde, 2016).

Es imprescindible para el desarrollo adecuado de toda empresa que sus trabajadores se desempeñen correctamente, la buena performance de ellos, no solo depende de sus aptitudes profesionales, sino también de factores que muchas veces no son tomados en cuenta, dentro de la gestión de desempeño se encuentran los conocidos factores contextuales, estos elementos son ajenos a las características específicas de un puesto de trabajo e influyen de manera significativa en el rendimiento laboral de un empleado.

Uno de ellos es el conocido desempeño social corporativo, es la participación que tienen las empresas en relación a las prácticas de responsabilidad social, este involucramiento mejora la satisfacción laboral, pero en caso contrario, esto genera disconformidad del trabajador con la empresa y, por consiguiente, disminuirá su rendimiento.

Otro factor contextual es el que está vinculado a las relaciones humanas o administrativas con los cargos superiores, una buena comunicación propicia un ambiente laboral óptimo (Rioja, 2018).

Además de los factores contextuales, existen factores externos e internos que influyen de manera significativa en el desempeño laboral, dentro de los primeros se tiene: (a) Estructura Organizacional, representa el sistema formal de tareas y relaciones jerárquicas que controla, coordina y motiva a los empleados con lo que se podrá alcanzar objetivos y metas institucionales, una estructura organizacional poco saludable evita que sus empleados alcancen su potencial; (b) Cultura Corporativa, representan las normas intangibles de una organización.

Dentro de los segundos factores se tienen: vida familiar, esto tiene un impacto directo en el comportamiento de los empleados, los conflictos familiares afectan en la conducta dentro del trabajo, la felicidad en el hogar puede permitir tener un empleado motivado y feliz (Fonseca y Garcés, 2016).

2.3 Categorización de la variable dependiente

2.3.1 Estrés

El estrés se produce cuando un ser humano está expuesto a un exceso de situaciones que supera su voluntad y condiciones físicas y emocionales, su organismo genera reacciones fisiológicas como mecanismo de defensa, que inciden en el desarrollo de estados de tensión nerviosa, esto produce en la persona sentimientos de frustración, furia y/o nervios (Christin, 2016).

Por lo general, una persona con estrés se caracteriza por presentar sentimientos de desgaste emocional y poca capacidad para desarrollar sus actividades laborales. La reacción que el cuerpo tiene ante la presencia de estrés es la liberación de una hormona que hace que el cerebro se encuentre en alerta, incremento de su pulso, tensión muscular y cuando el estrés es crónico, la persona tiene manifestaciones de presión arterial alta, insuficiencia cardíaca, depresión, ansiedad, entre otras.

Según Jackson (2017) clasifica al estrés en dos tipos: el eustrés y el distrés.

El primero es considerado un tipo de estrés que se encuentra dentro de los parámetros normales; este término se usa para hacer referencia a la respuesta natural del organismo frente a situaciones complejas, y que se activa para la culminación exitosa de las mismas.

El segundo comprende los efectos nocivos del exceso de activación psicofisiológica, que surge cuando la realidad sobrepasa la capacidad de control del individuo

Cuando el lugar de trabajo no es el adecuado y en él se produce excesiva presión y responsabilidad, alta carga laboral, relaciones interpersonales conflictivas y/o condiciones de trabajo que no satisfacen las necesidades del trabajador, desarrolla lo que se conoce como estrés laboral, por lo que esto puede afectar la salud de los mismos.

La mayor parte de seres humanos han sufrido alguna crisis de estrés, debido a la dificultad de adaptación ante situaciones estresantes, situaciones negativas,

enfermedades, muerte, entre otros, ocasionando serios problemas de salud; aunque el estrés no solo es negativo, este puede ser considerado como un factor positivo y dependerá de la forma en que reacciona una persona (Jackson, 2017).

Para diferenciar el estrés del síndrome de burnout, es necesario entender la sintomatología de cada uno, el estrés no es considerado como un trastorno mientras que Burnout sí; el estrés genera hiperactividad y Burnout sentimiento de abandono; el estrés disminuye la energía y Burnout disminuye la motivación; el estrés produce ansiedad y Burnout depresión (Jodas, 2017).

2.3.2 Burnout

El psicoanalista alemán Herbert J. Freudenberger (1926), fue el primero que realizó estudios acerca del Síndrome de Burnout, cuando una familia judía huyó a los Estados Unidos después del surgimiento del nazismo y el comienzo de la persecución de los judíos. Las primeras clínicas gratuitas con enfoque toxicómanos surgieron en los años 70 (Aamodt, 2018).

El primer acercamiento se realizó a partir de experiencias personales de autores y estudios de casos que fueron desarrollados por profesionales en el campo de la salud, que necesitaban mantener contacto directo con otras personas.

No fue hasta 1976 que la investigación sobre el Síndrome de Burnout fue científica, porque se construyeron modelos teóricos y herramientas para registrar y comprender este sentimiento de depresión, indiferencia y despersonalización a largo plazo. (Alles, 2013).

Las personas que sufren Burnout pueden cometer errores en la empresa, ser impuntuales con el cumplimiento de tareas o la hora de llegada, carecen de compromiso con su trabajo e incluso son agresivas, lo cual puede causar problemas con sus compañeros.

2.3.3 Burnout según Maslach

Según los planteamientos de Maslach, el burnout es una respuesta progresiva e insidiosa, que evoluciona como parte de un proceso mayor de estrés laboral, preferentemente en profesionales de servicios, pero no exclusivamente.

El burnout a menudo ha sido conceptualizado en el marco de la investigación del estrés por lo que, Montenegro (2017), se sustenta en la ambigüedad, que posee este concepto, término general, donde frecuentemente las causas y las consecuencias se confunden.

Por ello, desde sus inicios el burnout ha sido un concepto difícil de interpretar, no existiendo hasta nuestros días una definición estándar de él que estructure una delimitación conceptual clara y precisa.

Hoy en día se ha empleado para significar ideas muy distintas y, por lo tanto, no existe una buena base para una comunicación constructiva que dimensione la problemática real, de luces a un diagnóstico unánimemente acertado y establezca posibles soluciones e intervenciones certeras, que sean consensuadas por la comunidad científica internacional.

2.3.4 Síndrome de Burnout

La historia del síndrome de Burnout es conocida de varias formas; algunas de ellas son: “quemarse por el trabajo”, “quemazón profesional”, “síndrome del estrés laboral asistencial” o “síndrome de estrés asistencial”, “síndrome de desgaste profesional” o “síndrome de desgaste emocional”, “estar quemado profesionalmente” y “desgaste psíquico”, entre otras (Fernández, 2015).

Desde 1974, Herbert J. Freudenberger destacó como pionero en la investigación sobre este síndrome, fue él quien utilizó por primera vez el vocablo Burnout. Posteriormente, Cristina Maslach, en la década de los 80, utilizó el término “Burnout” haciendo mención aquellas personas que tienen interacción directa con otros seres humanos, y que con el pasar de los años y la actividad rutinaria, terminan

“quemados”, en el trabajo. En cierta manera se puede afirmar que a partir de su definición se norma el concepto de “quemarse por el trabajo”.

En la literatura revisada, se encontró que el desarrollo del concepto del síndrome de agotamiento profesional presenta dos fases: una pionera, que se enfoca a la descripción clínica, y otra empírica, donde se sistematizan las distintas investigaciones para proporcionar una definición conceptual.

Hay dos términos semejantes para lo referido: Burnout: quemadura, destrucción por incendio o fuego, deterioro o destrucción por calentamiento, destrucción parcial o total de un elemento o dispositivo debido al calor generado por una sobrecarga de corriente, y Burnout: quemado, calcinado, abrazado, cocido, paralelo al término de estrés por derivación del vocablo anglosajón stress y traducido al castellano como “estar quemado”.

La traducción al castellano de burnout: “estar quemado” para el ámbito de la prevención de riesgos laborales es “desgaste profesional” o “síndrome por estar quemado debido al trabajo” SQT.

Freudenberger (1974), Maslach y Jackson (1981), así como Salavarría (2017), utilizan una variedad de definiciones. Y aunque distan de adoptar un término único, asumen el constructo tridimensional: Agotamiento Emocional, Despersonalización y Carencia de Logro.

La discrepancia estriba en la sintomatología y otros procesos psicológicos tales como estrés general, estrés laboral, fatiga física y depresión (Maslach & Jackson , 1981).

“El síndrome de burnout es conocido como una respuesta al estrés laboral cotidiano ocasionado por la existencia de los Factores Psicosociales Negativos del Trabajo, ya sean propios de la tarea, organizacionales, de interacciones interpersonales, o de otro tipo” (Orozco, 2016).

Existen diversos modelos etiológicos, explicativos y teóricos del Burnout propuestos a partir de las diversas investigaciones acerca de este tema. “Estos modelos agrupan

una serie de variables, consideradas como antecedentes y consecuentes del síndrome y discuten a través de qué procesos los trabajadores llegan a padecerlo (Cruz, 2015).

Modelos etiológicos elaborados desde la teoría Socio cognitiva del Yo.

- **Modelo de competencia social de Harrison.** En este modelo se consigue el síndrome de burnout cómo una función de la competencia percibida en dónde los trabajadores del servicio de ayuda tienen gran motivación para ayudar a los demás y tienen un elevado grado de altruismo, pero en ese entorno laboral se encuentran factores de ayuda que facilitan la actividad o factores barreras que la dificultan.
- **Modelo de Thompson.** En este modelo se presentan cuatro variables que dan lugar al síndrome de burnout, discrepancias entre las demandas de la tarea y los recursos del trabajador el nivel de autoconciencia del trabajador sus expectativas de éxito y sus sentimientos de autoconfianza. Este modelo se caracteriza porque manifiesta que los trabajadores tienen numerosos fracasos cuando no alcanzan sus metas profesionales, también explica que existió un elevado grado de autoconciencia lo que aumenta la desilusión en los trabajadores porque no alcanzan sus expectativas.
- **Modelo de Pines.** Este modelo describe al Síndrome de Burnout como el proceso de búsqueda de un sentido existencial que el trabajador da a su labor y tienen grandes expectativas de motivación y objetivos para el desarrollo de su vida profesional.
- **Modelo de Cherniss.** Este modelo se caracteriza porque tiene una relación de causa y efecto, es decir, en dónde las experiencias de logro personal generan un sentimiento de autoeficacia en los trabajadores mientras que, cuando no consiguen sus logros da lugar a un sentimiento de baja autoeficacia y fracaso en donde se desarrolla el síndrome de burnout (García y Rodríguez, 2016).

Modelos etiológicos elaborados desde la teoría del intercambio social.

- **Modelo de conservación de recursos de Hobfoll y Fredy.** Este modelo manifiesta que cuando los trabajadores sienten amenazas y frustración en su

trabajo surge estrés y disminuyen los recursos del profesional influyendo en el desarrollo del síndrome de burnout.

- **Modelo de comparación social de Buunk y Schaufeli.** Este modelo explica el desarrollo del síndrome de burnout en el personal de enfermería desde dos de los factores es diferente la del proceso del intercambio social con los pacientes y del proceso de afiliación y comparación social con los compañeros.

Modelos etiológicos elaborados desde la teoría organizacional.

- **Modelo de Golembiewski, Munzenrider y Carter.** Este modelo presenta al síndrome de burnout como un proceso en el cual primero se presenta una pérdida del compromiso social por parte de los trabajadores esto se debe a la presencia de estrés laboral y a la tensión que se genera, posteriormente, se presenta fatiga que da lugar al distanciamiento, dejando de ser productivo y dando lugar al apareamiento de Burnout dentro de la salud humana.
- **Modelo de Winnubst.** Este modelo se caracteriza porque afecta a toda clase de trabajadores, influye en los componentes del desarrollo del Síndrome de Burnout, tales como: el clima, la cultura, la estructura organizacional, así como el apoyo social que tienen dentro de su empresa.

Modelo etiológico elaborado desde la teoría estructural

- **Modelo de Gil-Monte, Peiró y Valcárcel.** El síndrome de burnout en este modelo estructural se presenta como una respuesta ante la percepción del estrés laboral que se da posterior a un proceso de evaluación cognitiva.

En base a todos los modelos explicados surge la necesidad de medición, evaluación y diagnóstico del Burnout para lo que en el año de 1981 ha sido objeto de diferentes estudios e investigaciones, así como las respectivas validación y análisis psicométrico, en este año surgió un instrumento conocido como Inventario de Maslach, orientado a profesionales de ayuda y servicio, con tres dimensiones Agotamiento Emocional, Despersonalización y Baja Realización Personal.

En 1996 el inventario se orienta para todo tipo de profesionales bajo un análisis tridimensional agotamiento e ineficacia profesional. En el año 2002 se reestructura el instrumento orientado a medir el burnout, pero en estudiantes universitarios analizando agotamiento e ineficacia. Este instrumento fue validado en el 2004 en Colombia por un grupo de psicólogos de la Universidad de Antioquia con una población de 414 estudiantes alcanzando una consistencia interna de 0,62 para el Cansancio Emocional, 0,72, para la Despersonalización y un 0,76 para la Realización Personal en el trabajo. En el año 2011 en la ciudad de Cali se realiza otro estudio para establecer las propiedades psicométricas de viabilidad y validez del inventario de Maslach para el desgaste profesional en los profesionales de la salud, en el cual se establecieron las dimensiones de despersonalización y consistencia interna (Cruz, 2015).

En relación, con la recopilación y análisis realizado se evidencia que existe un aporte empírico acerca de la problemática identificando puntos neurálgicos que sirven de base para nuevas investigaciones, varios estudios arrojan resultados que controvierten con la teoría, por ejemplo la diferenciación de género en la teoría hay mayor prevalencia en mujeres que en hombres sin embargo, en estudios de Latinoamérica la prevalencia es mayor en hombres.

En la investigación propuesta por Mejía et al, (2020), relacionada con los factores asociados al estrés laboral en trabajadores de seis países de Latinoamérica, en la cual se determinó que las mujeres tuvieron mayor estrés laboral; los síntomas que prevalecieron en los trabajadores fue ansiedad, fatiga, depresión, frustración, irritabilidad, autoestima, tensión, nerviosismo, entre otros, esto ha generado accidentes de trabajo, arritmias y en casos extremos la muerte y todo esto ha afectado en la productividad y servicios de la empresa de estudio.

La investigación realizada por Díaz y Mungabusi (2019), relacionada con el Síndrome de Burnout en el Desempeño Laboral del personal docente y administrativo de la facultad de ciencias de la salud y del ser humano de la Universidad Estatal de Bolívar abril- septiembre 2019, en la cual se determinó que los docentes son más afectados que el personal administrativo, debido a la extenuante jornada laboral que realizan, de esta población de estudio los hombres son más

afectados con un 54% y a aquellos que tienen menos de cinco años de trabajo sobre todo en el campo de la docencia.

López (2019), analiza el Síndrome de Burnout y desempeño laboral en los colaboradores del ISTP Carlos Salazar Romero – Chimbote 2019, se determina que los trabajadores analizados en su mayoría presentan estrés en un nivel medio 38,3% y ha disminuido su Desempeño Laboral el 55%, esto demuestra que el Síndrome de Burnout afecta de manera significativa en la productividad de la empresa.

“Los estudios del síndrome de burnout en el deporte comenzaron en los años 80, los deportistas presentaban síntomas caracterizados por Agotamiento Emocional, Despersonalización y Baja Realización Personal” (García, et al 2016, pág. 21).

Esto hace que los deportistas disminuyan su rendimiento deportivo, y así mismo en algunos casos existe la retirada anticipada de la práctica deportiva. El Síndrome de Burnout y su incidencia en el Desempeño Laboral es un estudio que se realiza para conocer si los trabajadores realizan su trabajo en las mejores condiciones, y es por eso que:

El Desempeño Laboral, como su nombre lo indica hace referencia a la forma en que los trabajadores realizan sus actividades y/o funciones asignadas dentro de su puesto de trabajo, en la mayor parte de empresas están deben ser evaluadas de manera periódica para la identificación de parámetros como: capacidad de liderazgo, la gestión del tiempo, las habilidades organizativas y rendimiento laboral, analizadas de forma individual en cada empleado. (Cabezas, 2016, p. 60)

El Síndrome de Burnout en entrenadores deportivos, Valadez Jiménez (2019) afirma que:

En el ámbito del deporte competitivo ya sea individual o colectivo, los entrenadores comúnmente se ven sometidos a estresores como parte de su labor y si estos no son afrontados de la manera adecuada y el estrés se

perpetua de manera prolongada pueden desencadenar padecimientos asociados al estrés crónico, como el Síndrome de Burnout. (p. 161)

CAPÍTULO III

MARCO METODOLÓGICO

3.1.Ubicación

Esta investigación se desarrolló en la Federación Deportiva de Chimborazo, ubicada en la Av. Unidad Nacional y Av. Carlos Zambrano; junto al Estadio Olímpico de Riobamba, como se muestra en la figura 1; actualmente, controla y dirige 26 disciplinas deportivas : Ajedrez, Atletismo, Baloncesto, Fútbol, Físico Culturismo, Gimnasia, Squash, Tenis de Mesa, Voleibol, Andinismo y Escalada, Boxeo, Ciclismo, Ecuestres, Halterofilia, Judo, Karate Do, Lucha, Patinaje, Pelota Nacional, Tae Kwon Do, Tenis de Campo, Tiro Olímpico, Tiro con Arco, Motociclismo,



Natación y Wushu.

Figura 1. Ubicación de la Federación Deportiva de Chimborazo
Fuente: <https://fdch.weebly.com/contactenos.html>, 2020

3.2. Equipos y materiales

Los equipos y materiales que se utilizaron para esta investigación fueron:

Tabla 1. Recursos Materiales y Tecnológicos

Descripción	Valor
Computador	350
Impresora	180
Suministros	210
Flash Memory	30
Subtotal recursos materiales	770

Elaborado por: Larrea, David. 2020

3.3. Tipo de investigación

La investigación, fue cuali-cuantitativa, descriptiva, transversal, bibliográfica y documental. Cuali-cuantitativa porque busca entender y comprender los datos que han sido cuantificados de manera general aplicando análisis estadístico tanto descriptivo como inferencial, para esto se utilizó SPSS como herramienta estadística y se logró como resultado conocer los factores vinculantes entre las dos variables.

Descriptiva porque se refiere a la etapa preparatoria del trabajo científico que permite ordenar el resultado de las características, los factores, los procedimientos de fenómenos y hechos; y transversal porque se desarrolla en un momento concreto de tiempo, en el mes de febrero del 2020.

La investigación también es de campo porque se realizó en la Federación Deportiva de Chimborazo para determinar como el síndrome de burnout incide en el desempeño administrativo del talento humano.

Es bibliográfica y documental porque se revisa documentos como revistas indexadas, artículos científicos en diferentes bases de datos publicados a partir de los años 2016

hasta la actualidad, acerca de las variables del tema de investigación: Síndrome de Burnout en el desempeño administrativo del talento humano, se utilizaron palabras claves tales como: Burnout, Desempeño Laboral Administrativo, Talento Humano, Deporte.

Para el análisis de las variables en el caso del Síndrome de Burnout se utilizó el cuestionario de Maslach Burnout Inventory, conformado por 22 ítems y su valoración se realiza a través de una escala de Likert, este cuestionario está conformado a su vez por tres sub escalas que miden la presencia o ausencia de este síndrome, dichas escalas son: Despersonalización, Realización Personal y Agotamiento Emocional. Ver Anexo 1 (Maslach, 1981).

Este es un instrumento muy conocido a nivel internacional y que alcanzado nivel de confiabilidad alto, tal es así que en la investigación realizada por Manso (2016) se alcanzó un nivel de confiabilidad a través del Coeficiente de Alfa de Cronbach de (alfa de estudio 1 = 0.80); la investigación realizada por Cañadas y Concepción (2018) se alcanzó un nivel de confiabilidad de (alfa de estudio 2 = 0.77); mientras que, Ochoa y Pacheco (2019), alcanzaron un valor de (alfa de estudio 3 = 0.82).

Para el caso de esta investigación se realizó un pilotaje en donde en todas las categorías se alcanzaron valores aceptables, por lo que se trabaja con el instrumento en su totalidad, como se demuestra en la siguiente tabla:

Tabla 2. Validez y Confiabilidad del Instrumento de Maslach

Subescalas	Alfa estudio 1	Alfa estudio 2	Alfa estudio 3	Alfa de esta investigación
Agotamiento emocional	0.77	0.77	0.88	0.87
Despersonalización	0.84	0.62	0.80	0.81
Realización personal	0.80	0.71	0.79	0.83
Promedio	0.80	0.70	0.82	0.84

Fuente: (Manso, 2016), (Cañadas & Concepción, 2018) y (Ochoa & Pacheco, 2019).

Elaborado por: Larrea, David. 2020

Como se observa en los resultados de validez y confiabilidad alcanzados, para esta investigación se tiene un nivel aceptable de 0,84.

Para la variable del desempeño laboral se aplicó un el cuestionario de desempeño laboral, elaborado originalmente por Koopmans (2014) y luego fue adaptado al

contexto local, mide el desempeño laboral con las tres dimensiones, Desempeño de la Tarea, Desempeño Contextual y Comportamiento Laboral Contraproductivo, utilizando del mismo modo escalas de tipo Likert con 5 puntos. Este cuestionario fue validado a través de la Prueba estadística de confiabilidad y validez conocida como Alfa de Cronbach alcanzando una valoración para dimensión 1 de 0.86; la dimensión 2 de 0.90 y la dimensión 3 un Alfa de 0.94. Lo que permitió tener un Alfa de Cronbach de 0.90, lo que representa un nivel aceptable para la aplicación de este instrumento. Ver Anexo 2. (Koopmans L. , 2014).

Tabla 3. Pesos Factoriales y Coeficientes de Cronbach del Cuestionario de Desempeño Laboral

Preguntas		Dimensión 1	Dimensión 2	Dimensión 3
DIMENSIÓN 1 : Desempeño de la tarea		0.86		
1.	Me las arreglé para planear mi trabajo de manera que esté terminado a tiempo.	0.91		
2.	Mi planificación fue óptima.	0.84		
3.	Siempre tuve en mente los resultados que tengo que lograr en mi trabajo.	0.80		
4.	Fui capaz de separar los temas principales de los temas secundarios.	0.94		
5.	Fui capaz de realizar un buen trabajo con el mínimo tiempo y esfuerzo.	0.83		
6.	Mi colaboración con los demás fue muy productiva.	0.84		
DIMENSIÓN 2 : Desempeño Contextual			0.90	
7.	Tomé responsabilidades adicionales.		0.91	
8.	Empecé nuevas tareas por mí mismo, cuando las anteriores estaban terminadas.		0.92	
9.	Me hice cargo de las tareas complejas, cuando éstas estuvieron disponibles.		0.98	
10.	Me mantuve actualizado en los conocimientos propios del trabajo.		0.83	
11.	Me mantuve al día en mejorar las habilidades del trabajo.		0.91	
12.	Proporcione soluciones creativas a problemas nuevos.		0.88	
13.	Busqué activamente nuevos retos en mi trabajo.		0.91	
14.	Participé activamente en las reuniones de trabajo.		0.83	
DIMENSIÓN 3: Comportamiento laboral contra-productivo				0.94

15.	Me quejé de asuntos sin importancia en el trabajo.			0.93
16.	Hice algunos problemas mayores de los que realmente eran.			0.92
17.	Me enfoqué en los aspectos negativos del trabajo, en lugar de hacerlo en los aspectos positivos.			0.98
18.	Hablé con mis colegas sobre los aspectos negativos de mi trabajo.			0.95
19.	Hablé con gente de afuera sobre los aspectos negativos de mi trabajo.			0.93

Fuente: (Gabini & Calzada, 2015)

Elaborado por: Larrea, David. 2020

3.4. Prueba de Hipótesis – pregunta científica – idea a defender

Las hipótesis estadísticas que se plantean para el desarrollo de esta investigación son:

- **H0:** El Síndrome de Burnout NO incide en el Desempeño Administrativo del Talento Humano de la Federación Deportiva de Chimborazo.
- **H1:** El Síndrome de Burnout incide en el Desempeño Administrativo del Talento Humano de la Federación Deportiva de Chimborazo.

Para la comprobación de la hipótesis se utilizará la Prueba del Coeficiente de Correlación de Pearson y Regresión Lineal.

3.5. Población y muestra

La población fue de 21 trabajadores pertenecientes al área administrativa de la Federación Deportiva de Chimborazo, siendo los beneficiarios directos del estudio, y al ser una población finita, y reducida no se estima el cálculo de muestra. Esta población se encuentra dividida el 57% de la población son hombres y el 43% son mujeres como se muestra en la tabla 4:

Tabla 4. Población de Estudio

Sexo	N°. Sexo	% Sexo
Hombres	12	57.00%
Mujeres	9	43.00%
Total general	21	100.00%

Elaborado por: Larrea, David. 2020

3.6.Recolección de información

Para la recolección de la información se estableció el siguiente procedimiento.

1. Acercamiento a las autoridades de la federación Deportiva de Chimborazo para la autorización de la investigación
2. Identificación y validez de los instrumentos
3. Elaboración del consentimiento informado, Ver Anexo 3
4. Socialización y aplicación del consentimiento informado a la población de estudio
5. Aplicación de los instrumentos seleccionados según cada variable

3.7.Procesamiento de la información y análisis estadístico

Para el procesamiento de la información se realizó el siguiente procedimiento:

1. Análisis de confiabilidad y validez estadística de los instrumentos según otras investigaciones publicadas, a través de la Prueba de Alfa de Cronbach.
2. Identificación de los datos por variable, según los instrumentos aplicados.
3. Creación de la base de datos.
4. Aplicación de estadística descriptiva para análisis de datos generales de los empleados, para lo que se construyó tablas y gráficos de frecuencia, en correspondencia de los objetivos de la investigación.
5. Identificación de la hipótesis y variables.
6. Identificación de las pruebas de validación de hipótesis.
7. Aplicación de la estadística inferencial para la validación de hipótesis.

3.8.Resultados alcanzados

Los resultados que se esperan alcanzar en esta investigación responden a los objetivos planteados en la misma:

- Incidencia de presencia o ausencia del Síndrome de Burnout en el Talento Humano Administrativo de la Federación Deportiva de Chimborazo.
- Nivel de Desempeño Administrativo del Talento Humano de la Federación Deportiva de Chimborazo.

- Análisis relacional entre la presencia del Síndrome de Burnout como factores desencadenantes en el Desempeño Administrativo del Talento Humano de la Federación Deportiva de Chimborazo.

CAPÍTULO IV

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1. Resultados

4.1.1. Datos Generales

Tabla 5. Datos Generales

ÍTEMS		Frecuencia	Porcentaje
Sexo	Masculino	12	57.1
	Femenino	9	42.9
Edad	<= 25	1	4.8
	26 - 35	6	28.6
	36 - 45	7	33.3
	46+	7	33.3
Estado civil	Soltero	5	23.8
	Casado	13	61.9
	Divorciado	3	14.3
N°. Hijos	0	3	14.3
	1	4	19.0
	2	8	38.1
	3	4	19.0
	4	1	4.8
	5	1	4.8
Título	Ingeniero(a)	8	38.1
	Licenciado	6	28.6
	Bachiller	4	19.0
	Tecnólogo	1	4.8
	Fisioterapista	1	4.8
	Abogado	1	4.8
Discapacidad	Si	1	4.8
	No	20	95.2
Tipo	Ninguna	20	95.2
Discapacidad	Intelectual	1	4.8
	1	2	9.5
	2	13	61.9
Tiempo de trabajo	3	6	28.6

Elaborado por: Larrea, David. 2020

Fuente: Test de los entrevistados

De los datos recopilados se tiene que la mayor parte de la población de estudio son hombres (57.1%) que mujeres (42.9%); el grupo de edad que prevalece es de 36 a 50 años con (66.6%); la mayor parte tiene 2 hijos (38.1%), seguido de 1 y 4 hijos con (19%) y el 14.3% no tiene hijos; la mayoría son ingenieros y licenciados con 38.1% y 28.6% respectivamente; solo una persona presenta discapacidad y esta es de tipo intelectual; el tiempo de trabajo de la mayor parte de la población de estudio es de 2 años (61.9%), seguido de 3 años (28.6%) y apenas 1 año (9.5%).

4.1.2. Test de Burnout

Para establecer los niveles de burnout de la población de estudio se considera los parámetros que se establecen para el cuestionario de Maslach:

Tabla 6. Criterios de Valoración

	Nivel del desgaste profesional		
	Bajo	Medio	Alto
Cansancio Emocional (CE)	<= 18	19 - 26	>= 27
Despersonalización (DP)	<= 5	6 - 9	>= 10
Realización Personal (RP)	<= 33	34 - 39	>=40

Elaborado por: Larrea, David. 2020

Fuente: (Maslash, 1981)

Una vez que se constituyen los niveles de cada subescala según los parámetros establecidos, se procede a través de la técnica de semaforización en donde en base a los colores que representan el nivel de alerta determinando la presencia de estrés de los empleados analizados es **alto** (anaranjado), **medio** (amarillo), **bajo** (verde) y **burnout** (rojo); en donde si se tienen 2 verdes y 1 rojo es medio; 3 verdes es bajo; 2 verdes y un amarillo es bajo; 2 rojos y 1 amarillo o un verde es alto y si es 1 verde, 1 amarillo y 1 rojo es medio. En base a esto y a los resultados alcanzados se construye una matriz de semaforización, como se muestra en la tabla 7:

Tabla 7. Niveles de Estrés

ADM.	CANSANCIO EMOCIONAL		DESPERSONALIZACIÓN		REALIZACIÓN PERSONAL		TOTAL	NIVELES DE ESTRÉS
	Total	Nivel	Total	Nivel	Total	Nivel		
1	0	BAJO	1	BAJO	36	MEDIO	37	BAJO
2	14	BAJO	6	MEDIO	46	ALTO	66	BAJO
3	3	BAJO	13	ALTO	43	ALTO	59	MEDIO
4	37	ALTO	23	ALTO	34	MEDIO	94	ALTO
5	4	BAJO	1	BAJO	42	ALTO	47	BAJO
6	5	BAJO	1	BAJO	42	ALTO	48	BAJO
7	1	BAJO	0	BAJO	48	ALTO	49	BAJO
8	0	BAJO	1	BAJO	36	MEDIO	37	BAJO
9	4	BAJO	1	BAJO	48	ALTO	53	BAJO
10	6	BAJO	1	BAJO	47	ALTO	54	BAJO
11	15	BAJO	5	BAJO	40	ALTO	60	BAJO
12	6	BAJO	6	MEDIO	42	ALTO	54	BAJO
13	3	BAJO	3	BAJO	29	BAJO	35	MEDIO
14	14	BAJO	10	ALTO	31	BAJO	55	ALTO
15	9	BAJO	2	BAJO	43	ALTO	54	BAJO
16	5	BAJO	0	BAJO	43	ALTO	48	BAJO
17	14	BAJO	0	BAJO	38	MEDIO	52	BAJO
18	10	BAJO	7	MEDIO	31	BAJO	48	MEDIO
19	4	BAJO	1	BAJO	46	ALTO	51	BAJO
20	2	BAJO	0	BAJO	35	MEDIO	37	BAJO
21	1	BAJO	0	BAJO	48	ALTO	49	BAJO

Elaborado por: Larrea, David. 2020
Fuente: Test de los entrevistados

Tabla 8. Resumen de los niveles de estrés

Nivel	Nº.	%
BAJO	16	76%
MEDIO	3	14%
ALTO	2	10%
Total	21	100%

Elaborado por: Larrea, David. 2020
Fuente: Test de los entrevistados

Según los resultados se demuestra que el 10% de los empleados presentan niveles de estrés alto, el 14% nivel medio, y en un 76% nivel de estrés bajo, lo cual puede influir en su Desempeño Laboral y en su salud como lo ha manifestado la literatura, pues se tiene un alto porcentaje en un proceso de incubación para el desarrollo de estrés.

Al medir el Síndrome de Burnout en base al significado de los percentiles por cada subcriterio, según lo que establece Maslach:

Tabla 9. Significado en Percentiles

Significado de Burnout en percentiles		
AE Agotamiento Emocional (puntuación máxima 54)		
Percentil 75	Percentil 75-25	Percentil <25
Alto	Medio	Bajo
40,5	13.50 – 40.5	40,5
D Despersonalización (puntuación máxima 30)		
Percentil 75	Percentil 75-25	Percentil <25
Alto	Medio	Bajo
22.5	7.5 – 22.5	<7.5
RP Realización personal (puntuación máxima 548)		
Percentil 75	Percentil 75-25	Percentil <25
Alto	Medio	Bajo
36	12 - 36	<12

Elaborado por: Larrea, David. 2020

Fuente: (Maslach, 1981)

En base a los resultados alcanzados se tiene según el significado en percentiles se muestra en la tabla 10:

Tabla 10. Significado en Percentiles por Subcriterios

	CANSANCIO EMOCIONAL	DESPERSONALIZACIÓN	REALIZACIÓN PERSONAL
Percentiles	37	23	48
Valoración	Medio	Alto	Alto

Elaborado por: Larrea, David. 2020

Fuente: Test de los entrevistados

Se demuestra que los criterios que reflejan mayor influencia para el desarrollo de niveles de estrés en los empleados investigados son: realización personal y despersonalización con niveles de percentiles altos y nivel medio está el cansancio emocional.

Al realizar un análisis en función de los posibles factores que inciden en el desarrollo del estrés se tiene: la edad es factor significativo alcanza un p menor a 0.05 u una desviación estándar proporcional en relación con la media en los grupos de edad de 25 a 45 años de edad, influyendo con mayor peso quienes están en la edad de 36 a 45 años de edad; en relación con el estado civil se ven más afectados personas casadas y divorciadas, en relación con el género, se puede concluir que este factor es relevante en los dos grupos, como se muestra en la tabla 11:

Tabla 11. Factores Prevalentes de Estrés

Factores de análisis	ALTO	MEDIO	Total general
>55		2	2(9.5+/-21.3, p<0.08)
Hombre		1	1
Casado		1	1
Mujer		1	1
Soltero		1	1
25-35	1	6	7(33.3+/-32.3, p<0.02)
Hombre		4	4
Casado		3	3
Soltero		1	1
Mujer	1	2	3
Casado		1	1
Soltero	1	1	2
36-45		7	7(33.3+/-33.1, p<0.01)
Hombre		4	4
Casado		2	2
Divorciado		2	2
Mujer		3	3
Casado		2	2
Divorciado		1	1
46-54		5	5(23.8+/-18.4, p<0.04)
Hombre		3	3
Casado		2	2
Soltero		1	1
Mujer		2	2
Casado		2	2
Total general	1	20	21

Elaborado por: Larrea, David. 2020

Fuente: Test de los entrevistados

4.1.3. Cuestionario de Desempeño Laboral

Se analizó el desempeño laboral bajo las dimensiones de: Desempeño de la Tarea, Desempeño Contextual y Comportamiento Laboral Contraproductivo.

Tabla 12. Resultados de las Dimensiones de Desempeño Laboral

Dimensión	Alto		Regular		Bajo		Total
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	
Desempeño de la tarea	20	95	1	5	0	0	21
Desempeño Contextual	0	0	21	100	0	0	21
Desempeño Laboral Contraproductivo	0	0	15	71	6	29	21

Elaborado por: Larrea, David. 2020

Fuente: Test de los entrevistados

Al observar los resultados alcanzados se muestra que el desempeño en la tarea está valorado como alto en el 95% de la población, esto hace referencia a las conductas necesarias que se requieren para llevar a cabo la producción de un bien o servicio; en el desempeño contextual toda la población investigada alcanza una valoración de regular en el 100%, se refiere aquellas actividades que no son parte del comportamiento laboral, pero tienen impacto en su desempeño; finalmente, en el desempeño laboral contraproductivo el 71% alcanza una valoración de regular esto se relaciona con todos los comportamientos que tienen un valor negativo para la efectividad de la organización.

En general al establecer el nivel de Desempeño Laboral de la población de estudio, es alto en apenas el 10% y regular el 90%.

Tabla 13. Resultados del Desempeño Laboral

Valoración	Nº	%
Alto	2	10
Regular	19	90
Total	21	100

Elaborado por: Larrea, David. 2020

Fuente: Test de los entrevistados

4.1.4. Validación de la hipótesis

H0: El Síndrome de Burnout NO incide en el Desempeño Administrativo del Talento Humano de la Federación Deportiva de Chimborazo.

H1: El Síndrome de Burnout incide en el Desempeño Administrativo del Talento Humano de la Federación Deportiva de Chimborazo.

Para la validación de la hipótesis, se utilizó la Prueba del Coeficiente de Correlación de Pearson y Regresión Lineal, son métodos estadísticos que estudian la relación lineal existente entre dos variables, el valor obtenido para el coeficiente de correlación, es necesario calcular su significancia. Solo si el p-value es significativo se puede aceptar que existe correlación, y esta será de la magnitud que indique el coeficiente. Por muy cercano que sea el valor del coeficiente de correlación a +1 o -1, si no es significativo, se ha de interpretar que la correlación de ambas variables es 0, ya que el valor observado puede deberse a simple aleatoriedad. La correlación lineal entre dos variables, además del valor del coeficiente de correlación y de su significancia, también tiene un tamaño de efecto asociado.

Se conoce como coeficiente de determinación R². Se interpreta como la cantidad de varianza de Y explicada por X (Amat, 2016). Bajo este contexto y en base a los resultados obtenidos se tiene:

Tabla 14. Coeficiente de Correlación de Pearson

		Burnout	Desempeño Laboral
Burnout	Correlación de Pearson	1	.689**
	Sig. (bilateral)		.001
	N	21	21
Desempeño Laboral	Correlación de Pearson	.689**	1
	Sig. (bilateral)	.001	
	N	21	21

Elaborado por: Larrea, David. 2020

Fuente: Test de los entrevistados

Para el caso de esta investigación, se demuestra que el Síndrome de Burnout incide significativamente ($p=0.01$) en el Desempeño Laboral con un nivel de correlación de Pearson entre estas variables de alto (0.689).

Por ende, se valida la hipótesis alternativa, esto es: el Síndrome de Burnout incide en el Desempeño Administrativo del Talento Humano de la Federación Deportiva de Chimborazo.

Para determinar el nivel de relación existen entre las variables de la hipótesis planteada se determina los valores del coeficiente de determinación R cuadrado, el mismo que establece que el síndrome de Burnout incide en 41,7% sobre el Desempeño Laboral, como se muestra en el resumen del modelo planteado a través de la prueba de correlación:

Tabla 15. Modelo de Correlación

Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado ajustado
1	.689 ^a	.475	.417

Elaborado por: Larrea, David. 2020

Fuente: Test de los entrevistados

4.2. Discusión

El Síndrome de Burnout representa una patología que presentan aquellos individuos que están sometidos a determinadas condiciones psicosociales y nocivas dentro de su ambiente laboral, el resultado de esta interacción está asociada a un derecho de protección de la salud, que todo trabajador tiene, normalmente según la investigación realizada por Blasco (2016) manifiesta que este síndrome es característico en aquellas personas que desarrollan trabajo de servicio humano de ayuda, para esto existen diversos factores que son desencadenantes de este problema de salud, así se tiene que dentro de los organizacionales, cuando hay una estructura rígida y muy jerarquizada, exceso de burocracia, falta de apoyo, estilo de dirección inadecuado, desigualdades; entre los factores en relación con el puesto de trabajo, está la sobrecarga de trabajo, descompensación, disfunciones de rol, carga emocional excesiva, poca autonomía, estresores económicos, insatisfacción en el trabajo; otro

factor son las relaciones interpersonales, que pueden ser tensas, ausencia de reciprocidad, poca colaboración entre compañeros, conflictividad, entre otros, bajo este contexto Blasco determina que la población analizada en su investigación demuestra niveles altos de estrés siendo la dimensión prevalente la realización personal; factor que es coincidente en la investigación realizada en donde el nivel de estrés que prevalece en los empleados de la Federación Deportiva de Chimborazo es medio, siendo la más afectada la realización personal, pero al realizar este análisis en función de percentiles la despersonalización y la relación personal son dimensiones que se encuentran en un nivel alto y que inciden en el desarrollo del estrés; situación similar se refleja en la investigación realizada por Samaniego (2018), en la cual se destaca que la dimensión que afecta al personal investigado es la despersonalización lo que hace que los empleados se sientan exhaustos emocionalmente, siendo las circunstancia que conllevaron a estos resultados la sobrecarga de trabajo, trabajo a presión y horario de trabajo.

En relación con el desempeño laboral del talento humano de la Federación Deportiva de Chimborazo, se demuestra una correlación positiva alta entre la presencia de síndrome de burnout y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos con un nivel de relación de 41.7% del síndrome sobre el desempeño y con una correlación de 0.689 y $p < 0.01$, por lo que se puede resumir en, que el estrés si incide en el desempeño laboral. Situación similar sucede en las investigaciones realizadas por: (González , 2014), (Loza, 2019), (Choquejahuá, 2017), (Álvarez, 2015), quienes coinciden que la insatisfacción laboral es un factor que influye de manera significativa en el rendimiento y/o desempeño de todo trabajador, como factores determinantes que se muestran en estas investigaciones se tiene: desmotivación, insatisfacción con su salario, inadecuadas políticas, entre otros. Uno de los problemas graves que se determinan en la actualidad es el estrés, provocando incapacidad física y/o mental. En la mayor parte de la población estudiada en estas investigaciones sobrepasaron los parámetros normales de estrés lo que incidió significativamente en su rendimiento y condición de salud, provocando ausentismo reiterativo. Otro elemento que se analizó es que el desempeño se encuentra vinculado de manera directa a la productividad dentro de la empresa, por lo que se considera un adecuado manejo del ambiente de trabajo.

CAPÍTULO V

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1. Conclusiones

- En relación con la presencia o ausencia del Síndrome de Burnout en el Talento Humano Administrativo de la Federación Deportiva de Chimborazo, se demuestra que el 10% de los empleados presentan niveles de estrés alto, el 14% nivel medio, y en un 76% nivel de estrés bajo; las escalas con mayor afectación en la población investigada son la Realización Personal y Despersonalización con niveles de percentiles altos y con un nivel medio se encuentra el Cansancio Emocional. Bajo este contexto, se determinó que existe presencia del Síndrome de Burnout en al menos el 10% de los trabajadores y que se encuentra el Síndrome latente en un 14%.
- En correspondencia con el desempeño Administrativo del Talento Humano de la Federación Deportiva de Chimborazo, se encontró que el desempeño en la tarea está valorado como alto en el 95% de la población; en el desempeño contextual toda la población investigada alcanza una valoración de regular en el 100%; y, en el desempeño laboral contraproduktivo el 71% de la población alcanza una valoración de regular. En general al analizar el nivel de desempeño laboral de la población de estudio, es alto en apenas el 10% y regular en el 90%.
- En concordancia con la relación existente entre el Síndrome de Burnout y el Desempeño Administrativo del Talento Humano de la Federación Deportiva de Chimborazo, se tiene que el nivel de relación que existe entre las variables de la hipótesis planteada se determina los valores del coeficiente de determinación R cuadrado, el mismo que establece que el síndrome de Burnout incide en un 41,7% sobre el desempeño laboral.

5.2. Recomendaciones

- En relación con la presencia o ausencia del Síndrome de Burnout en el Talento Humano Administrativo de la Federación Deportiva de Chimborazo, se recomienda que implemente un plan de gestión en el cual se contemplen acciones motivacionales para que los trabajadores de dicha institución fortalezcan su esfera volitiva y así mantengan una estabilidad mental frente al estrés.
- En correspondencia con el desempeño Administrativo del Talento Humano de la Federación Deportiva de Chimborazo, este podría mejorar de manera significativa siempre y cuando el trabajador entienda y comprenda cuales son sus tareas específicas, funciones, procedimientos a seguir, las políticas que se deben respetar y los objetivos que deben cumplir en función a su cargo, esto generará que se sienta parte de la institución con altos niveles de pertinencia, mejorando considerablemente su productividad y ambiente de trabajo.
- Debido a que se ha demostrado que el estrés incidió en el desempeño de los trabajadores de la Federación, se sugiere realizar con profesionales de la salud mental tales como: psicólogos clínicos, psicoterapeutas y médicos psiquiatras talleres psicoeducativos en donde se aborden desde una visión de salud preventiva temas sobre el estrés, para que contribuyan a disminuir esta problemática, y además se recomienda monitorear periódicamente a los empleados, con la finalidad de realizar identificaciones oportunas y corregir de manera inmediata para que no desarrollen el síndrome como tal y su desempeño laboral sea afectado en su totalidad.

BIBLIOGRAFÍA

- Aamodt, M. (2018). *Psicología Industrial/Organizacional un enfoque aplicado*. México.
- Alles, M. (2013). *Construyendo Talento: Programas de desarrollo para el crecimiento de las personas y la continuidad organizacional*. Barcelona: Editorial Granica.
- Alles, M. (2015). *Desarrollo del Talento Humano*. Buenos Aires: Granica.
- Alvarez, G., & Mayorga, M. (2016). *Modelo nde evaluación de desempeño del talento humano para la gestión administrativa de UNIANDES*. Ambato: Mastersgraph.
- Álvarez, H. (215). El estrés laboral en el desempeño del personal administrativo de un núcleo universitario público. *Tesis*. La Morita: Universidad de Carabobo. Obtenido de <http://riuc.bc.uc.edu.ve/bitstream/123456789/3060/1/Halvarez>
- Amat, J. (14 de junio de 2016). *Correlación lineal y Regresión lineal simple*. Recuperado el 12 de septiembre de 2020, de https://www.cienciadedatos.net/documentos/24_correlacion_y_regresion_lineal
- Apiquian. (2017). *El síndrome de burnout*. México: Universidad Anáhuac.
- Apiquian, A. (2016). *El síndrome de Burnout en las empresas*. México: Universidad Anáhuac México Norte. Obtenido de <https://www.ucm.es/data/cont/media/www/pag-30022/sindrome%20burnout.pdf>
- Askenazy, P., & Amable, L. (2015). *Introduction à l'économie de la connaissance*. UNESCO.
- Cabezas, E. (2016). Análisis del síndrome de Burnout en docentes de la Facultad de Ingeniería de la Universidad Nacional de Chimborazo y su incidencia en el desempeño laboral. . *Industrial Data*, 19(1), 59-68.
- Camacho, C. (2019). Una mirada desde el Síndrome de Burnout hacia la Gerencia Integral en el Siglo XXI. *Revista Scientific*, 3(13), 40-59. doi:doi:<https://doi.org/10.29394/Scientific.issn.2542-2987.2019.4.13.2.40-59>

- Cañadas, G., & Concepción, L. (2018). Evidencia de validez factorial del Maslach Burnout Inventory y estudio de los niveles de burnout en profesionales sanitarios. *Revista Latinoamericana de Psicología*, 7(3), 44-52. Obtenido de <https://www.elsevier.es/es-revista-revista-latinoamericana-psicologia-205-articulo-evidencia-validez-factorial-del-maslach-X0120053414519837>
- Ceballos, C. (2013). El síndrome de burnout y desempeño laboral en cajeros del almacén mi comisariato - centro de la ciudad de Guayaquil, período agosto a diciembre del 2013. *Tesis*. Guayaquil: Universidad de Guayaquil. Obtenido de <http://repositorio.ug.edu.ec/bitstream/redug/6289/1/TESIS%20CARLA%20CEBALLOS%20PAREJA.pdf>
- Chiavenato. (1999). *Administración de Recursos Humanos*. Mexico: Mc Graw Hill.
- Chiavenato. (2015). *Administración de Recursos Humanos*. Santa Fe de Bogotá: Editorial Mc graw-Hill Interamerica S.A.
- Chiavenato, I. (2009). *Gestión de Talento Humano*. México: Editorial Mc. G r a w H i l l.
- Choquejahuá, L. (2017). estrés laboral y su relación con el desempeño laboral del personal administrativo del área de mantenimiento de la universidad nacional del altiplano - puno 2016. *Tesis*. Puno: Universidad Nacional del Altiplano. Obtenido de http://repositorio.unap.edu.pe/bitstream/handle/UNAP/7481/Choquejahuá_Olivera_Lizbet.pdf?sequence=3
- Christin, A. (2016). *Modelos teóricos y explicativos del síndrome de Burnout*. Recuperado el 12 de julio de 2020, de <http://www.estres.edusanluis.com.ar/2013/12/modelos-teoricos-y-explicativos-del.htm>
- Cruz, K. (2015). Diagnóstico Del Síndrome De Burnout En Los Trabajadores De La Empresa Edec S.A. Del Municipio De Chiquinquirá, Boyacá. *Tesis*. Colombia: UNAD.
- Díaz, E., & Mungabusi, E. (2019). síndrome de burnout en el desempeño laboral del personal docente y administrativo de la facultad de ciencias de la salud y del ser humano de la universidad estatal de bolívar abril- septiembre 2019. *Tesis*. Guaranda: Universidad Estatal de Guaranda. Obtenido de

<http://dspace.ueb.edu.ec/bitstream/123456789/3201/1/Proyecto%20de%20investigaci%C3%B3n%20sindrome%20de%20Burnout.pdf>

- Durán, S., García, J., Parra, A., García, M., & Hernández, I. (2018). Estrategias para disminuir el síndrome de Burnout en personal que labora en Instituciones de salud en Barranquilla. *Revista ultura. Educación y Sociedad*, 9(1), 27-44. doi:doi:<http://dx.doi.org/10.17981/cultedusoc.9.1.2018.02>
- Europa Press. (2018). *Estadísticas del estrés*.
- Faria, F. (2017). *Desarrollo Organizacional. Enfoque Integral*. México: Noriega Editores.
- Fernández, A. (2015). Relevancia del estudio del agotamiento profesional (Burnout) en personal de enfermería. Estado del arte. *Enf Neurol*, 10(3), 135-140. Obtenido de <https://www.medigraphic.com/pdfs/enfneu/ene-2011/ene113e.pdf>
- Ferrel, O. (2017). *Introducción a los negocios en un mundo cambiante*. México: Editorial Mc. Graw Hill.
- Fonseca, L., & Garcés, A. (2016). *Factores internos y externos que influyen en el Clima Organizacional*. Recuperado el 12 de julio de 2020, de <https://gerenciarecursoshumanos.wordpress.com/2016/02/17/factores-internos-y-externos-que-influyen-en-el-clima-organizacional/>
- Freudenberger, H. (1974). Staff Burnout. *The Journal of Social Issues*, 159-166.
- Gabini, S., & Calzada, C. (2015). Propiedades psicométricas de la escala de rendimiento laboral individual de Koopmans. *V Congreso Internacional de la Facultad de Psicología* (págs. 1-8). Argentina: Universidad Nacional de La Plata.
- García, L., & Rodríguez, J. (2016). *Presencia y prevalencia del Síndrome de Burnout en profesores de la Universidad Autónoma de Occidente*. Antioquia.
- García, N., González, J., & Fayos, G. d. (2016). Estado actual del estudio del síndrome de burnout en el deporte. *Cuadernos de Psicología del Deporte*, 16(2), 21-28.
- González, M. (2014). Estrés y desempeño laboral estudio realizado en Serviteca ALTENSE de Quetzaltenango. *Tesis*. Quetzaltenango: Universidad Rafael Landívar. Obtenido de <http://biblio3.url.edu.gt/Tesario/2014/05/43/Gonzalez-Mayra.pdf>

- González, L. (2016). Gestión del conocimiento y gestión de recursos humanos: una convergencia necesaria. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 18-25.
- Gutiérrez, H. (2019). Relación entre el síndrome de burnout con el desempeño laboral de los trabajadores que realizan función administrativa de la municipalidad provincial de Cajamarca, 2016. *Tesis de Grado académico de maestría*. Perú: Universidad privada "Antonio Guillermo Urrello". Obtenido de [http://repositorio.upagu.edu.pe/bitstream/handle/UPAGU/137/Guti%
c3%a9rrez%20P%
c3%a9rez.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.upagu.edu.pe/bitstream/handle/UPAGU/137/Guti%c3%a9rrez%20P%c3%a9rez.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Jackson, S. (2017). Technical and strategic human resources management effectiveness as determinants of firm performance. *Academy of Management Journal*, 171-188.
- Jodas, D. (2017). Consecuencias físicas, psicológicas y ocupacionales del desgaste laboral: Una revisión sistemática de estudios prospectivos. *Revista Plos One*, 24.
- Koopmans, L. (9 de Noviembre de 2014). Improving the individual work performance questionnaire using Rasch analysis. *Journal Applied Measurement* 15(2), 160-175. Obtenido de StarMeUp OS / BLOG.
- Koopmans, L., Bernaards, C., Hildebrandt, V., Van Buuren, , S., & Van der, A. (2013). Development of an individual work performance questionnaire. *International Journal of Productivity and Performance Management*, 6(1), 6-28.
- López, G. (2019). Síndrome de Burnout y desempeño laboral en los colaboradores del ISTP Carlos Salazar Romero – Chimbote 2019. *Tesis de grado de Maestría*. Chimbote: Universidad César Vallejo. Obtenido de [http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/38770/L%
c3%b3pez_SGL.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/38770/L%c3%b3pez_SGL.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Loza, L. (5 de marzo de 2019). *Relación entre el estrés y el rendimiento laboral*. Recuperado el 9 de noviembre de 2020, de [https://integrandoequipos.com/2019/03/05/relacion-entre-el-estres-y-el-
rendimiento-laboral/](https://integrandoequipos.com/2019/03/05/relacion-entre-el-estres-y-el-rendimiento-laboral/)
- Manso, J. (2016). Confiabilidad y validez factorial del Maslach Burnout Inventory versión Human Services Survey en una muestra de asistentes sociales

- chilenos. *Revista de Psicología Científica*, 8(9), 7-15. Obtenido de <http://www.psicologiacientifica.com/maslach-burnout-inventory-confiabilidad>
- Maslach, C., & Jackson, S. (1981). The measurement of experienced Burnout. *Journal of Occupational Behavior*, 99-113.
- Maslach, C. &. (1981). MBI: Maslach Burnout Inventory. *Manual*, Palo Alto: University of California.
- Mató, E. (2019). *Síndrome Burnout o trabajador quemado*. Recuperado el 15 de julio de 2020, de <https://www.salud.mapfre.es/cuerpo-y-mente/psicologia/estoy-quemado-el-sindrome-de-burnout/>
- Mejía, C., Chacón, J., Enamorado, O., Garnica, L., Chacón, S., & García, Y. (2020). 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), 7-14. Obtenido de http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1132-62552019000300004
- Montenegro, C. (2017). *El burnout de Maschal*. Madrid: Editorial Esic.
- Muñoz, A., & Velasquez, M. (2016). Síndrome de quemarse por el trabajo en profesionales de enfermería. *Rev Fac Nac Salud Pública*, 34(2), 202-211.
- Muñoz, S., Ordoñez, J., Solarte, M., Valverde, Y., Vallarreal, S., & Zemanate, M. (2018). Síndrome de Burnout en enfermeros del Hospital Universitario San José. Popayán. *Rev. Méd. Risaralda*, 24(1), 34-37. Obtenido de <https://core.ac.uk/download/pdf/299842>
- Ochoa, A., & Pacheco, K. (2019). Síndrome de Burnout: Validez del Maslach Burnout Inventory - general survey en una población ecuatoriana. *Propuesta de artículo*. Samborondón: Universidad Espíritu Santo. Obtenido de <http://repositorio.uees.edu.ec/bitstream/123456789/3031/1/OCHOA%20DE%20LA%20VERA%20Y%20PACHECO%20MONTECE.pdf>
- Omar, A., & Urteaga, F. (2008). Valores personales y compromiso organizacional. *Revista de Enseñanza e Investigación en Psicología*, 13(2), 353-372.
- ONU. (2019). *El estrés*.
- Orozco, C. (2016). Síndrome de Burnout en docentes universitarios. *Revista Innova*, 14-25.

- Pedraza, E., & Conde, M. (2016). Desempeño laboral y estabilidad del personal administrativo contratado de la Facultad de Medicina de la Universidad del Zulia. *Revista de Ciencias Sociales*, 16(3), 95-101. Obtenido de http://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1315-95182010000300010
- Pereda, L., Márques, F., Hoyos, M., & Yáñez, M. (2017). Síndrome de burnout en médicos y personal paramédico. *Revista Salud Mental*, 399-404.
- Pérez, A., & Zapata, F. (2020). Factores Psicosociales, Burnout, Mobbing y Desempeño Laboral de los Docentes de la Universidad Pública. *Revista Clake Education*, 2-17. Obtenido de <http://www.revistaclakeeducation.com/ojs/index.php/Multidisciplinaria/artic>
- Ramos, S., & Trejos, J. (2011). “Síndrome de Burnout en los profesionales de la salud del hospital IESS Riobamba, en el período enero a septiembre de 2011”. *Tesis*. Riobamba: Universidad Nacional de Chimborazo.
- Restrepo, L. (2019). Identificación de los factores psicológicos del síndrome de Burnout bajo el modelo de Maslach y Jackson en docentes y personal administrativo de la Universidad de los Llanos, sede San Antonio en la ciudad de Villavicencio - Meta, en el año 2019. *Revista Universidad de Los Llanos*, 2-27. Obtenido de <https://repositorio.unillanos.edu.co/bitstream/001/1546/2/ARTICULO%20ADE%200338.pdf>
- Reyes, A. (2016). *Administración moderna*. México: Editorial LIMUSA.
- Rioja, L. (2018). *¿Qué factores contextuales pueden afectar a un empleado?* Recuperado el 12 de junio de 2020, de <https://www.esan.edu.pe/apuntes-empresariales/2018/08/que-factores-contextuales-pueden-afectar-a-un-empleado/>
- Salavarría, L. (2017). *El burnout y su impacto en la vida docente*. Mexico: Editorial Esic.
- Salessi, S., & Omar,, A. (2015). *Satisfacción Laboral Genérica. Propiedades psicométricas de una escala para medirla. Alternativas en Psicología*. Argentina.
- Serrano, M. (2018). Burnout en fisioterapeutas españoles. *Psicothema*, 20(3), 361-368.

Valadez Jiménez, A. U.-L. (2019). Relación entre situaciones generadoras de estrés, burnout y afrontamiento en entrenadores deportivos., 28(2), 0161-16. *Revista de psicología del deporte*, 18(2), 161-168.

ANEXOS

ANEXO 1: Cuestionario Maslach Burnout Inventory

Cuestionario Maslach Burnout Inventory (MBI)

Teniendo en cuenta **los sentimientos que usted experimenta** en su trabajo, marque con una X la frecuencia con que usted los ha sentido de acuerdo a la siguiente escala.
 0: Nunca, 1: Pocas veces al año o menos, 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

Preguntas	Nunca 0	Pocas veces al año 1	Una vez al mes o menos 2	Unas pocas veces al mes 3	Una vez a la semana 4	Pocas veces a la semana 5	Todos los días 6
1. Me siento emocionalmente agotado por mi trabajo. CE			X2				
2. Cuando termino mi jornada de trabajo me siento vacío. CE				X3			
3. Cuando me levanto por la mañana y me enfrento a otra jornada de trabajo me siento fatigado. CE			X2				
4. Siento que puedo entender fácilmente a las personas con las que trabajo. RP		X1					
5. Siento que estoy tratando a algunas personas como si fueran objetos impersonales. D	X0						
6. Siento que trabajar todo el día con la gente me cansa. CE		X1					
7. Siento que trato con mucha eficacia los problemas de las personas con las que trabajo. RP							X6
8. Siento que mi trabajo me está desgastando. CE					X4		
9. Siento que estoy influyendo positivamente en la vida de otras personas a través de mi trabajo. RP						X5	
10. Siento que me he hecho más duro con la gente. D		X1					
11. Me preocupa que este trabajo me esté endureciendo emocionalmente. D	X0						
12. Me siento con mucha energía en mi trabajo. RP							X6
13. Me siento frustrado en mi trabajo. CE	X0						
14. Siento que estoy demasiado tiempo en mi trabajo. CE		X2					
15. Siento que realmente no me importa lo que les ocurra a las personas con las que trabajo. D	X0						
16. Siento que trabajar en contacto directo con la gente me cansa. CE		X1					
17. Siento que puedo crear con facilidad un clima agradable con las personas que trabajo. RP							X6
18. Me siento estimado después de haber trabajado íntimamente con las personas. RP						X5	
19. Creo que consigo muchas cosas valiosas en este trabajo. RP							X6

* Cansancio o Agotamiento Emocional: 15 puntos (bajo)
 * Despersonalización: 5 puntos (bajo)
 * Realización Personal: 40 puntos (alto)

Escala Global

No hay presencia de burnout

20.	Me siento como si estuviera al límite de mis posibilidades.	CE	74					
21.	Siento que en mi trabajo los problemas emocionales son tratados de forma adecuada.	PP					85	
22.	Siento que las personas con las que trabajo me culpan de alguno de sus problemas.	D				84		

Gracias por su colaboración.

CODIGO: MBIMET2-011

ANEXO 2: Cuestionario Desempeño Laboral

Cuestionario de Desempeño Laboral

Teniendo en cuenta **los sentimientos que usted experimenta** en su trabajo, marcar con (x) la alternativa que mejor se aproxime a la percepción sobre tu desempeño en los últimos seis meses.

1: Muy en desacuerdo, 2: En desacuerdo, 3: No sabe / No opina,
4: De acuerdo, 5: Muy de acuerdo

Preguntas	Muy en desacuerdo	En desacuerdo	No sabe / No opina	De acuerdo	Muy de acuerdo
1. Me las arreglé para planear mi trabajo de manera que esté terminado a tiempo. D.T				X4	
2. Mi planificación fue óptima. D.T				X4	
3. Siempre tuve en mente los resultados que tengo que lograr en mi trabajo. DT				X4	
4. Fui capaz de separar los temas principales de los temas secundarios. DT				X4	
5. Fui capaz de realizar un buen trabajo con el mínimo tiempo y esfuerzo. DT				X4	
6. Mi colaboración con los demás fue muy productiva. DT				X4	
7. Tomé responsabilidades adicionales. DC					X5
8. Empecé nuevas tareas por mí mismo, cuando las anteriores estaban terminadas. DC				X4	
9. Me hice cargo de las tareas complejas, cuando éstas estuvieron disponibles. DC				X4	
10. Me mantuve actualizado en los conocimientos propios del trabajo. DC				X4	
11. Me mantuve al día en mejorar las habilidades del trabajo. DC					X5
12. Proporcioné soluciones creativas a problemas nuevos. DC				X4	
13. Busqué activamente nuevos retos en mi trabajo. DC					X5
14. Participé activamente en las reuniones de trabajo. DC					X5
15. Me quejé de asuntos sin importancia en el trabajo. CLC		X3			
16. Hice algunos problemas mayores de los que realmente eran. CLC		X2			

* Desemp. Tarea = 24 p
* Desemp. Cartera = 36 p
* Comp. L. Cartera = 10 p

Esc. Global.
70
D.L ⇒ Medio

17.	Me enfoqué en los aspectos negativos del trabajo, en lugar de hacerlo en los aspectos positivos. <i>CC</i>		✓ 2			
18.	Hablé con mis colegas sobre los aspectos negativos de mi trabajo. <i>CC</i>		✓ 2			
19.	Hablé con gente de afuera sobre los aspectos negativos de mi trabajo. <i>CC</i>		✗ 2			

Gracias por su colaboración.

DLMet2-011

ANEXO 3: Consentimiento Informado

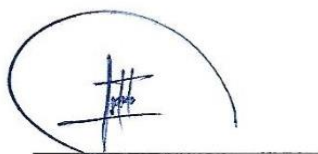
CONSENTIMIENTO INFORMADO

Doy mi consentimiento, para que se me realice, la **aplicación de cuestionarios**, cuya naturaleza y finalidad me han sido explicadas por el **Maestrante Lic. David Miguel Larrea Luzuriaga**.

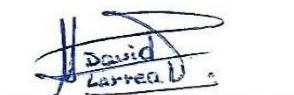
He recibido la suficiente información y aclaraciones que he solicitado con respecto al proceso y metodología.

Confirmo que he explicado al participante **de la investigación** en qué consiste y la finalidad del procedimiento.

Lugar y fecha: Riobamba, 20 de febrero de 2020.

A handwritten signature in blue ink, consisting of a large loop on the left and several vertical strokes on the right, positioned above a horizontal line.

Firma del Participante

A handwritten signature in blue ink that reads "David Larrea" with a large flourish above it, positioned above a horizontal line.

Firma del Investigador

ANEXO 4: Datos Informativos



UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO
FACULTAD DE CIENCIAS HUMANAS Y DE LA EDUCACIÓN
MAESTRIA EN ACTIVIDAD FÍSICA MENCIÓN ADMINISTRACIÓN Y
GESTIÓN DEPORTIVA



DATOS INFORMATIVOS	
EDAD	34
SEXO	H <input checked="" type="checkbox"/> M <input type="checkbox"/>
ESTADO CIVIL	Casado
NUMERO DE HIJOS	2
TITULO QUE POSEE	Licenciado
TIEMPO QUE LLEVA TRABAJANDO EN LA FDCH	4 Años
SALARIO MENSUAL	DE: 400\$ a 600\$ <input type="checkbox"/> DE: 601\$ a 800\$ <input type="checkbox"/> DE: 801\$ a 1000\$ <input checked="" type="checkbox"/> DE: 1001\$ a 1200\$ <input type="checkbox"/> DE: 1201\$ a 1400\$ <input type="checkbox"/> DE: 1401\$ EN ADELANTE <input type="checkbox"/>
DISCAPACIDAD	SI <input type="checkbox"/> NO <input checked="" type="checkbox"/> AUDITIVA <input type="checkbox"/> FÍSICA <input type="checkbox"/> VISUAL <input type="checkbox"/> INTELECTUAL <input type="checkbox"/>

ANEXO 5: Oficio Federación Deportiva De Chimborazo, Aprobación para la Elaboración del Trabajo de Investigación.

ADMINISTRACION GENERAL



- Fundada el 11 de Noviembre de 1924 -

Of. Nro. 10-AG-FDCH -2020
Riobamba, 28 de enero del 2020

Licenciado
David Miguel Larrea
MAESTRANTE DE LA FACULTAD DE CIENCIAS HUMANAS Y DE LA EDUCACIÓN COHORTE 2018 DE UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO

Presente.

De mi consideración

A nombre de Federación Deportiva de Chimborazo reciba un atento y cordial saludo, a la vez deseándole éxitos.

Por medio de la presente me permito informar que Federación Deportiva de Chimborazo se encuentra gustosa de permitirle realizar su trabajo de investigación de tesis de posgrado con el tema "Síndrome de Burnout en el desempeño administrativo del Talento Humano" en nuestra institución.

Por la atención al presente, anticipo mis sinceros agradecimientos.



Atentamente,
DEPORTE Y DISCIPLINA


Ing. Fernando Cajo Escudero
ADMINISTRADOR GENERAL
FEDERACIÓN DEPORTIVA DE CHIMBORAZO

ANEXO 6: Oficio Federación Deportiva De Chimborazo, Convocatoria para la Aplicación de los Cuestionarios.

SECRETARÍA GENERAL



- Fundada el 11 de Noviembre de 1924 -

Memorándum No. 017-AG-FDCH
Riobamba, 18 de febrero del 2020

DE: MARCO HEREDIA **TALENTO HUMANO**
PARA: **PERSONAL ADMINISTRATIVO FDCH**
ASUNTO: **CIRCULAR**

Por medio de la presente se convoca a los empleados administrativos de Federación Deportiva de Chimborazo a una reunión de trabajo a realizarse el día jueves 20 de febrero a las 10:00 horas en la sala de sesiones.

Por la atención al presente, anticipo mis agradecimientos.

Atentamente,
DEPORTE Y DISCIPLINA


Tgl. Marco Heredia
SECRETARIO GENERAL
FEDERACIÓN DEPORTIVA DE CHIMBORAZO