



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Estilos de liderazgo y el síndrome de Burnout del usuario
interno de la facultad de odontología, Lima, 2016

TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE
Maestro en gestión de los servicios de la salud

AUTOR

Br. Jorge Adrián Cabrera Manchego

ASESOR

Mg. Félix Caycho Valencia

SECCIÓN

Ciencias Médicas

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

Calidad de las prestaciones asistenciales

LIMA - PERÚ

2019

Dictamen de sustentación de tesis



DICTAMEN DE LA SUSTENTACIÓN DE TESIS

EL / LA BACHILLER (ES): **CABRERA MANCHEGO, JORGE ADRIAN**

Para obtener el Grado Académico de *Magister en Gestión de los Servicios de la Salud* ha sustentado la tesis titulada:

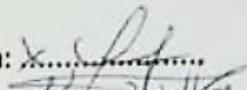
ESTILOS DE LIDERAZGO Y EL SÍNDROME DE BURNOUT DEL USUARIO INTERNO DE LA FACULTAD DE ODONTOLOGÍA, LIMA, 2016

Fecha: 18 de Mayo de 2017

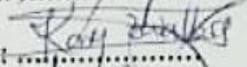
Hora: 9:00 p.m

JURADOS:

PRESIDENTE: Dra. Flor de Maria Sánchez Aguirre

Firma: 

SECRETARIO: Dra. Karen Zevallos Delgado

Firma: 

VOCAL: Mgtr. Felix Alberto Caycho Valencia

Firma: 

El Jurado evaluador emitió el dictamen de:

..... *Aprobado por Mayoría*

Habiendo encontrado las siguientes observaciones en la defensa de la tesis:

.....
.....
.....
.....

Recomendaciones sobre el documento de la tesis:

..... *- Revisar Apa*

Dedicatoria

A Dios nuestro padre eterno por ser el faro que ilumina mi vida y guía mi camino. Quien me brinda su amor y su ejemplo de lucha.

Agradecimiento

A nuestro padre Eterno
quien siempre me brinda su
amor y su ejemplo de lucha.

Declaración de autenticidad y no plagio

Yo, Jorge Adrián Cabrera Manchego, estudiante del Programa Maestría en Gestión de los Servicios de la Salud de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo, identificada con DNI N° 09719435 con la tesis titulada: "Estilos de liderazgo y el síndrome de Burnout del usuario interno de la Facultad de Odontología, Lima, 2016". Declaro bajo juramento que:

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

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

Lima 06 de Noviembre del 2019



.....

Jorge Adrián Cabrera Manchego

DNI: 09719435

Presentación

Cumpliendo con las normas establecidas en el reglamento de grados y títulos de la sección de Posgrado de la Universidad César Vallejo para optar el Grado de Maestro en Gestión de los Servicios de la Salud presento el siguiente trabajo:

“Estilos de liderazgo y el síndrome de Burnout del usuario interno de la Facultad de Odontología, Lima, 2016”. Esta investigación, tiene como finalidad evaluar la relación existente entre los estilos de liderazgo y el síndrome de Burnout del usuario Interno de la Facultad de Odontología, Lima, 2016. Hacer una investigación sobre estilos de liderazgo y síndrome de Burnout, no es del todo nuevo por existir otras investigaciones, donde se observa como consecuencia el éxito de una institución y tratándose de una institución del sector público donde se forma profesionales en salud.

La investigación consta de los siguientes capítulos.

El documento consta de siete capítulos, estructurados de la siguiente forma: capítulo I: introducción, capítulo II: marco metodológico, capítulo III: resultados, capítulo IV: discusión, capítulo V: conclusiones, capítulo VI: recomendaciones y capítulo VII: referencias bibliográficas y anexos.

Por lo expuesto señores miembros del jurado, recibiré con agrado sus aportes y sugerencias para mejorar mi tesis y que sirva de base para quienes deseen continuar un estudio de esta naturaleza. Esperando cumplir con los requisitos de aprobación.

El autor.

Índice Contenidos

Carátula	i
Dictamen de sustentación de tesis	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Declaratoria de autenticidad	v
Presentación	vi
Índice	vii
Resumen	xiii
Abstract	xiv
I. Introducción	15
Realidad Problemática	15
Antecedentes	17
Fundamentación científica, técnica o humanística	23
Formulación del problema	35
Justificación del estudio	36
Hipótesis	37
Objetivos	38
II. Marco metodológico	39
Diseño de investigación	39
Variables	40
Operacionalización de variables	41
Población, muestra y muestreo	43
Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez fiabilidad	43
Validación y confiabilidad del instrumento	46
Recolección y método de análisis de datos	48
Aspectos éticos	49
III. Resultados	50
IV. Discusión	92

V. Conclusiones	95
VI. Recomendaciones	96
VII. Referencias	97
Anexos	104
Anexo 1 Artículo científico	104
Anexo 2 Matriz de consistência	116
Anexo 3 Instrumentos	120
Anexo 4 Validez de los instrumentos	125
Anexo 5 Permiso de la institución donde se aplicó el estudio	134
Anexo 6 Consentimiento informado	135
Anexo 7 Base de datos generales	136
Anexo 8 ImprPant de resultados de la prueba de Confiabilidad del instrumento	140
Anexo 9 Consistencia de la base de datos	145
Anexo 10 Acta de aprobación de originalidad de tesis	146
Anexo 11 Pantallazo del Software Turnitin	147
Anexo 12 Formulario de autorización para la publicación electrónica de la tesis	148
Anexo 13 Autorización de la verificación final del trabajo de investigación	149

Índice de tablas

Tabla 1	Operacionalización de la variable liderazgo	41
Tabla 2	Operacionalización del variable síndrome de Burnout	42
Tabla 3	Variabes interviniente	42
Tabla 4	Validez del instrumento de estilos de liderazgo	47
Tabla 5	Validez del instrumento síndrome de Burnout	47
Tabla 6	Confiabilidad del instrumento de estilos de liderazgo	48
Tabla 7	Confiabilidad del instrumento de síndrome de Burnout	48
Tabla 8	Distribución de frecuencia de la variable estilos de liderazgo	50
Tabla 9	Variable estilos de liderazgo de las autoridades según edad	52
Tabla 10	Estilos de liderazgo de las autoridades según género	53
Tabla 11	Estilos de liderazgo de las autoridades según grado profesional	54
Tabla 12	Estilos de liderazgo de las autoridades según condición laboral	56
Tabla 13	Estilos de liderazgo de las autoridades según labor que realiza	57
Tabla 14	Estilos de liderazgo de las autoridades según antigüedad	59
Tabla 15	Estilos de liderazgo según la dimensión carisma	60
Tabla 16	Estilos de liderazgo según la dimensión Inspiración	62
Tabla 17	Estilos de liderazgo según la dimensión consideración Individualizada	63
Tabla 18	Estilos de liderazgo según la dimensión estimulación intelectual	65
Tabla 19	Estilos de liderazgo según la dimensión recompensa contingente	66
Tabla 20	Estilos de liderazgo según la dimensión dirección por excepción activa	68
Tabla 21	Estilos de liderazgo según la dimensión dirección por exacción Pasiva	69
Tabla 22	Estilos de liderazgo según la dimensión no liderazgo	71
Tabla 23	Distribución de frecuencia del variable síndrome de Burnout	72

Tabla 24	Variable síndrome de Burnout según edad	74
Tabla 25	Variable síndrome de Burnout según género	76
Tabla 26	Variable síndrome de Burnout según grado profesional	77
Tabla 27	Variable síndrome de Burnout según condición laboral	79
Tabla 28	Variable síndrome de Burnout según labor que realiza	80
Tabla 29	Variable síndrome de Burnout según antigüedad	82
Tabla 30	Síndrome de Burnout según la dimensión cansancio emocional	83
Tabla 31	Síndrome de Burnout según la dimensión despersonalización	85
Tabla 32	Síndrome de Burnout según la dimensión realización personal	86
Tabla 33	Correlación entre los estilos de liderazgo y síndrome de Burnout	88
Tabla 34	Correlación entre la variable estilos de liderazgo y la dimensión Cansancio emocional	89
Tabla 35	Correlación entre la variable estilos de liderazgo y la dimensión despersonalización	90
Tabla 36	Correlación entre la variable estilos de liderazgo y la dimensión realización personal	91

Índice de figuras

Figura 1	Modelo de liderazgo transicional y transformacional	26
Figura 2	Modelo propuesto por autores para explicar el índice de Maslach	29
Figura 3	Modelo explicativo que integra las tres dimensiones	29
Figura 4	Modelo del proceso del síndrome de Burnout	32
Figura 5	Problemas y lineamientos de política	34
Figura 6	Sistema administrativo de gestión de recursos humanos	35
Figura 7	Diagrama de diseño correlacional	39
Figura 8	Variable estilos de liderazgo	51
Figura 9	Variable estilos de liderazgo según edad	52
Figura10	Variable estilos de liderazgo según género	53
Figura11	Variable estilos de liderazgo según grado profesional	55
Figura12	Variable estilos de liderazgo según condición laboral	56
Figura13	Variable estilos de liderazgo según labor que realiza	58
Figura14	Variable estilos de liderazgo según antigüedad	59
Figura15	Variable estilos de liderazgo según la dimensión carisma	61
Figura16	Variable estilos de liderazgo según la dimensión inspiración	62
Figura17	Variable estilos de liderazgo según la dimensión consideración	64
Figura18	Variable estilos de liderazgo según la dimensión estimulación	65
Figura19	Variable estilos de liderazgo según la dimensión estimulación	67
Figura 20	Variable estilos de liderazgo según la dimensión dirección activa	68
Figura 21	Variable estilos de liderazgo según la dimensión dirección pasiva	70
Figura 22	Variable estilos de liderazgo según la dimensión no liderazgo	71
Figura 23	Distribución porcentual del variable síndrome de Burnout	73
Figura 24	Variable síndrome de Burnout según edad	75

Figura 25	variable síndrome de Burnout según género	76
Figura 26	Variable síndrome de Burnout según grado profesional	78
Figura 27	Variable síndrome de Burnout según condición laboral	79
Figura 28	Variable síndrome de Burnout según labor que realiza	81
Figura 29	Variable síndrome de Burnout según antigüedad	82
Figura 30	Variable síndrome de Burnout cansancio emocional	82
Figura 31	Variable síndrome de Burnout despersonalización	85
Figura 32	Variable síndrome de Burnout realización personal	87

Resumen

La presente investigación se realizó a fin de determinar la relación entre los estilos de liderazgo y el síndrome de Burnout de los usuarios internos de la Facultad de Odontología, Lima, 2016.

La población fueron 80 usuarios internos. La investigación fue básica de nivel descriptiva. El diseño fue transversal, correlacional. El método utilizo fue el hipotético deductivo, no experimental.

El instrumento se aplicó mediante una encuesta, siendo validado por el juicio de 3 expertos ($V\text{-Aiken} = 1.00$), el alfa de Cronbach del síndrome de Burnout fue de 0,828 y del estilos de liderazgo fue de 0,825. En el análisis estadístico usamos el SPSS 22, Excel, tablas y gráficos.

En la hipótesis principal el nivel de significancia es ,017 por tanto menor a 0.05 indica que se acepta la hipótesis alterna, existiendo relación directa y significativa entre los estilos de liderazgo y el síndrome de Burnout de los usuarios internos. Entre la variable estilos de liderazgo y la dimensión cansancio emocional, el nivel de significancia es 0,04 menor a 0.05 indica que existe una relación directa, débil y significativa. Entre la variable estilos de liderazgo y la dimensión despersonalización, el nivel de significancia es 0.394 mayor a 0.05 indicando que no existe una relación directa y significativa. No existe relación directa y ni significativa entre los estilos de liderazgo y la realización personal debido a que la significancia es de ,444 que es mayor que 0,05.

Palabras claves: Estilos de liderazgo, síndrome de Burnout, usuarios internos.

Abstract

This research was carried out in order to determine the relationship between leadership styles and Burnout Syndrome of internal users of the Faculty of Dentistry, Lima, 2016.

The population was 80 internal users. The research was basic descriptive level. The design was transversal, correlational. The method I used was the hypothetical deductive, not experimental.

The instrument was applied through a survey, being validated by the trial of 3 experts (V-Aiken = 1.00), Cronbach's alpha of Burnout syndrome was 0.828 and the leadership style was 0.825. In the statistical analysis we use SPSS 22, Excel, tables and graphs.

In the main hypothesis the level of significance is, 017 therefore less than 0.05 indicates that the alternate hypothesis is accepted, there being a direct and significant relationship between leadership styles and the Burnout syndrome of internal users. Between the variable leadership styles and the emotional fatigue dimension, the level of significance is 0.04 less than 0.05 indicates that there is a direct, weak and significant relationship. Between the variable leadership styles and the depersonalization dimension, the level of significance is 0.394 greater than 0.05 indicating that there is no direct and significant relationship. There is no direct and significant relationship between leadership styles and personal fulfillment because the significance is 444 which is greater than 0.05.

Keywords: Leadership styles, Burnout syndrome, internal users.

I. Introducción

1.1. Realidad problemática

Esta tesis fue realizada a fin de determinar la relación que existe entre los estilos de liderazgo y el SDB de los usuarios internos de la Facultad de Odontología, Lima, 2016; está estructurada de la siguiente forma.

El capítulo I llamada introducción se conforma por la realidad problemática, precedentes previos, la fundamentación científica, técnica o humanística. Aquí se describió indagaciones y teorías de investigadores que realizaron tesis, artículos científicos y otros similar a nuestra indagación teniendo un periodo tope no más de cinco años de publicado a la fecha tanto del Perú como de otros países, se continua con la justificación que sustenta la trascendencia de nuestra tesis. Continua el planteamiento del problema dividido en problema general que plantea si existe correlación entre la variable liderazgo y el SDB en el usuario interno y los problemas específicos busca correlacionar la variable con la dimensión del SDB, luego se describió las probables replicas a las hipótesis general y específica, y luego se planteó el objetivo general y específico.

El capítulo II aquí se realiza el proceso operacional de la variable: liderazgo y el Burnout, describiéndose las dos variantes con su respectiva dimensión e indicador, niveles y rangos etc.

El capítulo III se encontrara el resultado de la indagación que se describió según las estadísticas descriptivas como inferenciales, encontraremos tablas, figuras y las contrastaciones de las hipótesis.

El capítulo IV aquí se contrasto el resultado de nuestra tesis con las investigaciones que nos antecedieron. Aquí se dio opiniones críticas como analíticas para cada resultado donde se le confirma o rechaza en cada disentimiento con los antecesores.

El capítulo V aquí es donde se concluye de acuerdo a la descripción y a las hipótesis de los resultados del estudio, se plasma las conclusiones finales de la investigación.

El capítulo VI denominado recomendaciones el investigador sugerirá alternativas de solución que se deriva del resultado obtenido, con un propósito de corregir determinados problemas o situaciones.

El capítulo VII lo integrada la bibliografía que se refiere a las múltiples listas y sus autores que se citan según norma APA.

El líder es un hombre o mujer desempeñando una acción de alta especialización, desarrollo una habilidad personal y social en beneficio de una organización o grupo de personas sus guiados. La persona que lidera mejora el sistema, estimula a los trabajadores – seguidores a participar en todo el proceso ya establecido. Este líder tiene la capacidad de influenciar sobre las masas guiadas, la opinión del líder es muy valorada. El liderazgo del siglo XXI es un visionario observando y anticipando transformaciones de la realidad en un futuro cercano y preparando positivamente a sus discípulos para enfrentar dichas modificaciones, ve a la dificultad o cambio como la oportunidad esperada (Quintana, 2016, p.23).

Quintana (2016) nos dice que: ser líder es poner el interés común al interés personal, el líder esta pasos delante de sus seguidores y de sus competidores o adversarios, no manifiesta el ser egoísta, no lo es, empatiza y se sacrifica por un fin comunitario para todos (p.23).

Un líder transformador genera transformaciones a quienes los siguen concientizándola sobre lo importante del valor del resultado que se obtiene al ejecutar una labor designada, los incita a trascender el interés personal para el logro del objetivo institucional. El líder transaccional, propone el cultivo de lo reciproco y las negociaciones con sus seguidores con el fin de lograr las metas de la organización, supervisa a los que están bajo su mando evitando algún posible error o desviación de la norma institucional. so hay error lo corrige o los previene. El líder laissez faire evita el liderazgo, evitando la toma de alguna

decisión, el intercambio no existe, ni para el logro de las metas, como líder no usan el poder que tienen (Trógolo, Pereyra y Sponton, 2013).

El STQ, implica que el trabajador este agotado, extenuado, pero que no es la conceptualización única que se acepta, los entendidos nos dicen que le STQ se trata de una reacción a la ansiedad crónica, ello significa que abarca diferentes factores que son de peligro para el trabajador y la empresa. por tanto la aparición del STQ se debe a un trabajo muy intenso sometido a presiones, no tener presente la necesidad del personal, todo ello se relacionara con el sentimiento de carencia de auxilio, de no poder hacer nada para evitarlo, surgen las actitudes no positivas y la valoración de uno mismo se comienza a diluir (Bazalar y Balarezo, 2016).

El STQ conforma una patología que produce mucho daño laboral a las instituciones, siendo de su caracterización tanto psicológica como social de mucho impacto en el mundo entero. Una vida muy agitada, el continuo cambio del ámbito económico, el trabajo bajo presión y el gasto que este mal implica a la empresa y al propio trabajador, motiva investigar, conocer su génesis y proponer programas para su detectar prematuramente y su tratamiento oportuno, esto en aras de que el trabajador no se vea afectado biológicamente, tanto en el área de la familia como en el ámbito laboral (Bazalar y Balarezo, 2016).

1.2. Antecedentes

Aquí presentaremos los precedentes de indagaciones que se realizaron tanto en el contexto peruano como mundial.

1.2.1. Antecedentes internacionales

Pérez (2014), realizó un estudio pretendiendo conocer cómo influye un determinado liderazgo en la complacencia ocupacional en la compañía ecuatoriana Holding Group. El muestrario fueron treinta trabajadores en planilla. El estudio realizado busco explicar cuantificar y relacionar. Se concluyó que existe un liderazgo en democracia, se brinda amparo y está abierto a todo

trabajador, identificándose y estén bastante involucrados con la compañía, la sienten suya.

Similarmente Peñarreta (2014), desarrolla una indagación con el fin de conocer los grados en los que influyen los diferentes métodos de liderazgo en el nivel de las satisfacciones laborales del trabajador del municipio de Loja. El universo lo conformo 134 subalternos. La muestra fue de 14 directivos, encargados de jefaturas departamentales del Municipio. El resultado hallado muestra que la forma de liderazgo dominante es el club social, el pobre, el ponderado; es así que la respuesta de satisfacción esta correlacionada con dichos estilos.

De igual modo Trógolo y Pereyra (2013), realizaron una investigación buscando examinar la correlación entre el distinto estilo de liderazgo que se basa según el patrón de liderazgo de categoría completa , el engagement y la manifestación del trabajador quemado en la compañía de distribución de la ciudad de Córdoba. Se aplicaron cuestionarios de liderazgo CELID-S, el MBIGS y el UWES. el muestrario fue 125 asalariados. En el resultado observamos que el liderazgo de transformación y el transaccional influyen positivamente en el engagement e influyen negativamente en el SDB, más la forma de no liderazgo manifiesta un modelo de relación opuesto. Respecto al SDB, la dimensión carisma anticipo de forma negativa, el agotamiento y cinismo, más las consideraciones individualizadas contribuyeron de formas negativas, en la no personalización.

De forma similar Aguilar (2013), realiza un estudio de tesis en Monterey titulado. Análisis del cansancio y el factor psicosocial que se asocia a las calidades de vivencias al trabajar. La investigación describe, se aplicó el instrumento (MBI) mediante el focus group. El 77% de los empleados se ubicaron en el nivel medio, de 34 a 66 puntos, los trabajadores presentan sensibilidad sintiéndose cansados, fatigados, desgastados, únicamente el 14 % se ubican en un nivel bajo libre de Burnout.

Así también Cialzeta (2013), desarrollo una tesis con el fin conocer la incidencia del Burnout en doctores de un nosocomio genérico de elevadas complejidades en Corrientes Colombia. La investigación fue transversal, observacional, incluyendo 141 doctores. Utilizándose un instrumento corto de SDB. Se presenta el SDB en un 44 por ciento. Las edades como media tuvieron 49.9 años. Aquellos doctores con SDB fueron un 84 por ciento, estuvieron muy afectados por las secuelas del SDB. Concluyéndose que el uso del (I CBO) de forma preventiva, posibilita evadir o disminuir el presentar el SDB minimizando los efectos del SDB en la salud del trabajador.

Similarmente Oramas (2013), desarrollo una tesis respecto a la ansiedad producida en el centro de trabajo y el SDB en profesores de cuba de educación elemental, el muestrario fue 621 profesores de 4 provincias cubanas, utilizándose un cuestionario del estrés y del SDB. La investigación era descriptiva y de aplicación única. Manifestó que existe un estrés del trabajo con un 88.1 por ciento y un 67.5 por ciento de síndrome de trabajador quemado. Un 64.4 por ciento presenta cansancio de su emoción. La existencia del estrés del trabajo y el síndrome de trabajador quemado en elevados porcentajes en los profesores de la investigación revelaron probables efectos disfuncionales ejercidas por unos factores externos del trabajo sobre la vitalidad y salubridad de los profesores.

Similarmente Contreras y Espigal (2013), desarrollaron una indagación titulada: "SDB, liderazgos y satisfacciones laborales del trabajador asistente del nosocomio de un nivel tres Colombia." utilizándose (MBI, TAP), TSL S20/23. Hallándose escasa existencia del SDB así como elevado nivel de no realización personal, pese a presentar una condición laboral adversa, progenitoras del SDB. No existe correlación directamente entre el liderazgo y SDB, más el liderazgo Presenta correlación con la complacencia del trabajador mediante una motivación intrínseca.

En relación a ello Mendoza (2013), desarrollo una tesis titulada "Liderazgos transformacionales y desgastes profesionales en profesores de la escuela normal Mexicana". El muestrario fue de 1,515 docentes. Se confirmaron diversos hallazgos tanto teórico como empírico de investigaciones previas, observándose

relación directa, significativa entre el liderazgo de transformación, transición y las variables de resultados, y siendo inversa todas ellas, con el *laissez faire*. Así mismo existe una relación directa, significativa entre las sub escalas del desgaste profesional.

Similarmente Correa (2012), efectuó una tesis donde el fin fue el análisis de correlación entre el SDB y la variable social y demográfica, la causa y el efecto del SDB, en docentes de universidades públicas y privadas Popayán, Colombia. Su población fueron docentes de las universidades, varones y mujeres, de veinte a sesenta años. Su evaluación fue con el instrumento corto del SDB. Es una investigación cuantitativa, transversa; utilizo la estadística descriptiva y el *chip*². El resultado indico escasa existencia del SDB en los docentes de las universidades. Se halla una prevalencia de un nueve por ciento con elevada despersonalización en la universidad privada y un doce por ciento en la universidad pública. Se concluye que se presenta un bajo nivel del SDB en los docentes universitarios.

De forma similar Centeno (2012), realizo una tesis que tuvo por fin conocer las formas por las cuales los dueños de las pymes de la capital de Colombia acrecentan capacidades del liderazgo de organización y sus efectos en la producción. En la investigación se observa, se describe, y es transversa. El muestrario fue diez empleados y diez gerentes de las pymes seleccionadas. Aplicándoles una encuesta y una entrevista. Los dueños a quienes se les encuestó, el 80 por ciento, reconoce básicamente lo que significa liderazgo; más un mínimo grupo porcentual un 20 por ciento no conoce totalmente el significado de liderazgo.

Similarmente Ayoub (2010), realiza una investigación cuantitativa, y busca hallar cuál es el estilo de liderazgo desarrollado por el funcionario federal en las instituciones públicas mexicanas. Las encuestas aplicadas tienen 3 segmentos, presenta interrogantes socio demográfica, luego los ítems del MLQ y por último el percibir la recesión. La población fue de 1,433 funcionarios. El liderazgo se presenta en la administración pública de México, el de transformación es más usado, seguido por el de transacción y ultimo el liderazgo pasivo de evasión. Se

analizó la relación y confirma que el comportamiento de transformación, más que el transaccional, incremento la práctica del funcionario y el comportamiento pasivo evasor la disminuyo.

1.2.2. Antecedentes nacionales

Poma (2015), el fin de su investigación se encamino a conocer las prevalencias del SDB en dentista profesores de la institución estomatológica en la Universidad San Marcos, la investigación fue descriptiva, transversa y de retrospección. El muestrario fue censal, que van de los veinticinco a setentaicinco de edad. El instrumento aplicado fue el IBM. La prevalencia fue solo de un cinco por ciento del SDB en dentista profesores, la dimensión extenuación de emoción y despersonalización presento un nivel bajo mayormente con un 68 por ciento y 65.4 por ciento de forma respectiva. Mas la realización personal, presento un grado elevado con un 73 por ciento. Concluyéndose que la presencia del SDB en dentista profesores es bajo. Presentándose mayormente en los varones, de 42 años a más siendo solo ellos quienes manifiestan el SDB.

Así mismo Díaz (2014), en su tesis indago con el propósito de conocer cómo influye el SDB en el trabajo - práctico de los profesores de la facultad de ciencias - salud - U.N.C. La indagación fue relacional, transversa, el universo de muestra lo conformo cincuenta docentes y doscientos cincuenta universitarios. Se aplica un Test que medio el SDB, en el profesor, y un interrogatorio sobre la labor que realiza el profesor que se aplicó al estudiante. Concluye que existe una manifestación del SDB que está influyendo de forma significativa en la labor realizada por el docente.

De modo similar Vásquez y Maruy (2014), elabora una tesis titulada: presencia del SDB (dimensión) en el trabajador de los servicios de emergencia pediátrica del H.N.C.H. la indagación fue descriptiva, transversa. El cuestionario utilizado fue el MBI-HS. La población fueron 54 profesionales de la salud. Un 12,9 por ciento (siete) presentaron niveles elevados de cansancio emocional, un 11,0 por ciento (seis) presentaron niveles elevados de despersonalización, un 14,8 por ciento (ocho) presentaron bajos niveles de realización como persona. Concluye que una carencia laboral de la pareja, el género, las condiciones

laborales, el periodo laboral tuvo correlación estadística de significancia con el SDB y su dimensión(es).

También Párraga y Bartolo (2014), indagaron en su tesis que titularon liderazgo de transformación directivo y el cumplimiento de los trabajadores de los servicios en las instituciones de educación nacional según profesores de la red XVIII Vitarte. La tesis es no experimental, transversa, de correlación. Su universo fueron ciento sesenta y cinco profesores que laboraron en la Red 18. El muestrario era el total de profesores. Se aplicó una encuesta a través de un examen. Se muestra que hay relación no negativa bastante sólida y de significancia 0,95 y su valor significativo es 0.001 menor a 0.05, entre el liderazgo de transformación del directivo y la labor realizada en el centro laboral.

Los investigadores Camacho y Melgarejo (2012), realizaron una tesis con el propósito de conocer la correlación entre liderazgo y tensión de trabajador, en una compañía concretara. Su universo fueron cincuenta y uno obreros, aplicándoles la prueba del Liderazgo - tensión. El resultado permite conocer la correlación de la hipótesis dada, permite saber lo vital del liderazgo en el interior de la gestión de una organización y su repercusión que origina una situación difícil como estresores en el centro de labores.

Igual a otros Ruiz (2011), ejecuta su indagación que explicara cómo influye el liderazgo de un directivo en la eficiencia de los colegios de una asociación, Lima. La exploración fue básico, relacional. Se utilizó una encuesta y un cuestionario ejecutado en un grupo maestral de 175 profesores de 3 colegios del consorcio. Se determinaron la relación entre el estilo de liderazgo de transformación y el de transacción resultando una relación de 0,57 y 0,56 consecutivamente. La contrastación de hipótesis arroja un P valor = 0,00 menor a 0,05. Por ello el estilo de liderazgo de los directores influiría eficazmente en el desarrollo de la corporación educativa.

Así mismo Panta (2011), desarrolló una indagación a fin de determinar el dominio del estilo de liderar en profesores de secundaria de 5 colegios estatales del callao. Fueron encuestados 138 profesores, se utilizó el tipo A del CELID. El

resultado mostro un dominó del liderazgo de transformación (percentil 76).la dimensión inspiración del liderazgo de transformación mostro una elevada dominación y las restantes una dominación media. El estilo transaccional y el no liderazgo tuvo una dominación disminuida; las dimensiones del liderazgo de transformación mostraron una mayor prevalecía sobre las otras.

1.3 Fundamentación científica, técnica o humanística

Variable 1: Estilos de liderazgo

Definición conceptual

Líder

La persona que lidera ira guiando, direccionando, trazando senderos como si fuese los ojos de la institución un como un organizador. Proponiendo claramente el medio y las rutas a seguir a fin de lograrse las metas trazadas, creando perspectivas de futuros donde llegaran en un tiempo determinado (Zarate, 2011, p.35).

Se cita al líder como aquel integrante de un grupo de personas, ciudadanos, pobladores con capacidades persuasivas o diligenciales, que se deriva de su cualidad personal, muy al margen del estrato socio económico, del cargo o función que realice. Todo líder posee habilidades con el cual atraerá, cautivara, conquistara a quienes quieran según sus pasos y ejemplos (Zarate, 2011, p.34).

Liderazgo

Se define al liderazgo como el poder de influencia en sus seguidores y así realicen lo que se les ordene. Este liderazgo influenciara decisivamente en sus seguidores y dirigirá a las metas a lograr en un tiempo trazado. El conceptualizar el liderazgo pasa por revisar dos acepciones: una de ellas es la motivación a sus seguidores y otros para ejecutar determinada labor o acción. La otra es la respuesta de los adeptos a realizar y continuar aquella acción percibida como un medio en el logro del fin supremo y así tener satisfaciendo una necesidad personal (García, 2017, p.46).

El liderazgo está en las funciones del que lidera que guiará, dirigirá a los que integran la agrupación (congéneres, ciudadanos, pobladores, trabajadores y otros). El liderazgo tiene que ver con el mando del que lidera las organizaciones; mando surgido de la capacidad y habilidad propias y reconocidas a aquel que lidera realizando acciones en beneficio de sus seguidores agrupados. Aquel que lidera tiene un reconocimiento, siendo observado como un integrante del grupo con habilidad, saberes y mucha sapiencia en direccionar para el logro de fines y metas de forma exitosa en la corporación (García, 2017, p.47).

Estilos de liderazgo

Zarate (2011), menciona que el tipo de liderazgo está en relación a un conjunto de prácticas de escasa duración en el cómo dirige este líder a sus seguidores. Los estilos de dirigir que prevalecen en la empresa son vitales a fin de obtener excelentes resultados. Las diferentes formas de liderazgos manifiestan una serie común de acciones y procedimientos, más el actuar del líder variaría considerablemente de un acontecer a otro, de una realidad a otra según se presenten los problemas por resolver según su grado de complejidad (p.46).

Definición conceptual de las dimensiones de los estilos de liderazgo

Dimensiones del liderazgo transformacional

1.- Carisma

Nos dice Bass en el año 1985, expresa que es toda competencia innata del caudillo que entusiasma, transfiere seguridad, respetabilidad a sus seguidores. El que lidera anima, incrementa la alegría, los discípulos sienten su entusiasmo, sus partidarios seguirán su ideología, este líder manifiesta a sus admiradores su visión del futuro, un futuro realizable, alcanzable, manifestando dominio de las palabras y un gran aplomo. Expresan con claridad visionaria los fines a alcanzar, esto impregna nuevas fuerzas a sus seguidores para el logro de elevados grados ejecución al realizar una determinada actividad (Gonzales, 2013, p. 360).

2.- Consideración individualizada

Nos dice Bass en el año 1985, nos explica que es toda destreza del que lidera para reconocer cada necesidad individual de sus seguidores, atendiéndolas

a cada una de ellas. Por ello el que dirige tendrá en mente la necesidad de todos sus dirigidos y así guiarlos de forma personalizada, despertando el potencial del seguidor, el que lidera actuara entrenando a sus seguidores, dándole oportunidad para aprender, creara un ambiente que apoyara al seguidor, este liderazgo sabe escuchar y delegara funciones, para después junto con el discípulo se retroalimentan ambos respecto a lo realizado (Gonzales, 2013, p. 361) .

3.- Estimulación intelectual

Nos dice Bass en el año 1985, manifiesta que aquel que lidera fomentara modernos planteamientos y así dar solución a antiguas problemáticas, utilizando el razonamiento lógico, una solución razonable a la problemática que se enfrenta; motivara a quienes le siguen para razonar la forma como desarrollar una actividad que sea innovadora , novedosa (Gonzales, 2013, p. 361).

4.- Motivación inspiradora

Nos dice Bass en el año 1985, todo el que lidera un grupo de personas tienen que incrementar el optimismo del dirigido, creara como visionario realidades a futuro que estimulen y atraigan a sus dirigidos. Comunicara sus visiones de forma que convenzan, sin dudas, mediante un habla que no deje dudas de lo expresado y también con los ejemplos en su actuar (Gonzales, 2013, p. 361).

Dimensiones del liderazgo transaccional

5.- Recompensa contingente

Rodríguez, Martínez y Díaz, (2018), expresa que todo aquel que lidera, debe de clarificar toda expectativa de su dirigido, reconocerles sus logros, las metas alcanzadas, el objetivo logrado, el líder le brinda su aprecio frente a los demás seguidores, tiene su agradecimiento personal , más si no hay logros estos seguidores recibirán se una sanción (p.70).

6.- Gestión por excepción pasiva

Aquel que lidera se inclina por un anti liderazgo, más es diligente al presentarse alguna dificultad o error, el líder entonces intervendrá de forma

directa. Este líder prefiere mantener una realidad tal como está, no hará cambios, intervendrá solo si determinada circunstancia es de importancia, es vital, solo si es primordial que intervenga (Rodríguez, Martínez y Díaz, 2018, p.71).

7.- Gestión por excepción activa

Todo líder de un grupo, de una empresa, de una ciudad, de un país, prestara muchas atenciones a las diferentes problemáticas que se presenten, teniendo varios métodos para el seguimiento y sus controles, que le brindaran una alerta temprana si el caso lo amerita (Martínez y Díaz, 2018, p.71).

8.- No liderazgo

Rodríguez, Martínez y Díaz (2018) expresa que dicho liderazgo se caracteriza por ser un ser inactivo para sus dirigidos, evade la toma de decisión, así mismo evitara supervisar y la responsabilidad, que debió darse en la institución donde labora, este líder se niega a participar en la agrupación, brindándoles a sus seguidores total libertad para actuar (p.71).

Líder Transformacional						Líder Transaccional			No Liderazgo
Carisma		Inspiración motivacional	Estimulación intelectual	Consideración individual	Tolerancia psicológica	Premio contingente	Admon. X Excepción Activo	Admon. X Excepción Pasivo	Laissez - Faire
Influencia idealizada (Atributos)	Influencia idealizada (Conducta)								
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

Figura 1. Modelo de liderazgo transaccional, transformacional y no líder

Nota. Bass, B.M. y Avolio, B.J. (1994) improving organizational effectiveness through transformational leadership (p.19)

Marco histórico del liderazgo

Giraldo y Naranjo (2014) la historia y los siglos evidencian que todo liderazgo se manifiesta en la sociedad mediante un emperador, rey, guerrero y otros que por hazañas escriben su nombre en la historia. Innumerables civilizaciones entre ellas la sumeria siglos antes de Cristo sus líderes realizaban monumentales obras, más tarde los egipcios, los faraones también eran artífices de obras gigantescas como las pirámides (p.11).

Giraldo y Naranjo (2014) los imperios se expanden y también lo harán los líderes con liderazgos definidos, dichos líderes se perfeccionan y perfeccionan su estilo de gobernar las sociedades. Por ello el liderazgo fue estudiado por sabios, escritores, historiadores de diversos siglos hasta la actualidad (p.11).

Según Bass y Avolio hallaron 2 tipos primordiales de liderazgos, siendo el transaccional y el transformador. El líder transaccional se orientará al hacer, realizar. Pero el líder transformador utilizará un grado de mayor visión, será un visionario. Estas son características de los líderes del siglo XXI de un mundo globalizado, intercomunicado e interrelacionado, de forma constante (Pirela de Faría, 2010).

En el siglo veinte se refutara mucho de lo explicado anteriormente por nuevas investigaciones y nuevos buscadores en relación al liderazgo, estas diferentes formas de liderar las masas son hoy aprendidas, por tanto seguirán nuevos análisis, realizados por nuevas personas que analizarán el liderazgo en todas sus dimensiones, estudiarán las diferentes teorías que explicaran los diferentes tipos de liderazgos en este siglo XXI (Giraldo y Naranjo, 2014, p.12).

Variable 2: Síndrome de Burnout

Definición conceptual

Maslach y Pines en el año de 1977 definió al Burnout en términos de una persona que está agotada biológicamente así como en su emoción, esto traerá el desarrollo de una actitud negativa en referencia a la labor que realiza, evidenciará una escasa valoración de sí mismo, lo que llevará a tener un desinterés hacia el cliente, este mal se evidencia en el profesional que brinda un servicio a

organizaciones sociales, del sector salud u otros relacionadas con atender personas (Gil, 2007, p.5).

Según Maslach y Jackson en el año 1981 definieron al Burnout según tres dimensiones muy marcadas que son: debilidad de emociones, una persona despersonalizada, y una nula realización en la labor que desempeña (García et.al, 2016, p.21).

Definición conceptual de las dimensiones del Síndrome de Burnout

Maslach fracciona al SDB categorizándola de forma tridimensional

1: El Cansancio emocional

Se observa un incremento progresivo de la fatiga en el centro laboral, el profesional se halla extenuado en sus emociones, se pierden, este trabajador percibe que no tiene fuerzas y no puede realizar su labor eficientemente en su puesto de trabajo, siente que no hay un estímulo o impulso que lo guíe, aliente o ponga su norte (Cialzeta, 2013).

2: Despersonalización

El profesional o trabajador se aleja de sus compañeros y otros, desarrolla actitudes gélidas, deshumanizadas, es negativo y presenta hipocresía dirigido principalmente a los que atiende, usa sobrenombres no adecuados para sus compañeros y el paciente, culpa de su frustración a otros de su entorno laboral, pierde su ideal y compromiso de ayudar a los demás. Todo ello conforma una defensa para sí mismo (Cialzeta, 2013).

3: Falta de realización personal

Se presenta como un sentir de ineptitud, el trabajador presiente que la demanda laboral sobrepasa sus fuerzas, esto le lleva a sentirse poco satisfecho con su labor prestada, se disminuye su sentir de triunfo por la labor realizada inicia la aparición de ideas de fracasar, por la labor no bien realizada, duda de su habilidad como profesional preparado, pierde ocasiones únicas progresar como profesional (Cialzeta, 2013).



Figura 2. Modelo propuesto por los autores para explicar el índice de Maslach (2001)

Nota. Maslach, Schaufeli y Leiter (2001) desgaste profesional. Revisión anual de psicología, 52, 397-422



Figura 3. Modelo explicativo que integra las tres dimensiones dentro del proceso de estrés laboral

Nota. Gil y Peiró, 1997 deterioro psicológico en el centro laboral. Síndrome del quemado

Marco histórico

La información de este mal aparece en 1974 dado por Freudenberger y Guinsburg. El primer autor manifiesta que es una reunión de signos y síntomas no especificados tanto en el ámbito médico, biológico y psicosocial que se presenta en el centro de labores que trastoca el normal desarrollo del trabajo por una gran derroche de energía (Poma, 2015, p.29).

Poma (2015), nos dice que: en 1976 la especialista en psicología socio cultural C, Maslach que en un congreso de la AAP brinda información de su investigación sobre el síndrome del trabajador quemado, aquí la investigadora define a este síndrome como una anomalía que afectara al trabajador que atienden a otras personas, como el servicio del sector salud por ejemplo, este mal causara debilidad física y psicológica en el trabajador que brinda la atención (p.29).

Maslach y Jackson en el año 1981 influyen de forma significativa en la sociedad de ciencias y en los investigadores de esa época, al publicar su texto sobre el MBI - compendio, presentando un cuestionario que se basa en veintidós reactivos; este cuestionario medirá el grado de afectación del SDB. Determina que está formado por tres dimensiones que son: agotamiento de emociones, despersonalizaciones y escasas realizaciones personales (Poma, 2015, p.29).

Teorías: Estilos de liderazgo

Teoría de los rasgos

Aquel que lidera ya tiene el gen del liderazgo en sus células lo hereda de sus progenitores teniendo características muy particulares, únicas que los direccionan hacia un liderazgo ya trazado genéticamente. Se cree que estos líderes sobresalen por tener algún rasgo innato, ello los destina a ser un líder de la sociedad. Sostiene que la persona ya nació con características buenas o malas y según el rasgo sobresaldrá como líder. Estos líderes tienen las siguientes características como: intelecto desarrollado, dominio de las realidades, confianza en sí mismo, mucha fuerza para realizar actividades, conocen las tareas a desarrollar (Centurión, 2017).

Las teorías de los roles

El que lidera tiene ya una forma pre direccionada de conducirse, sus funciones responderán a escenarios que se presenten en un tiempo y realidad determinada, un líder de alto nivel que es la imagen de una corporación tiene relación con otros líderes, con los mercados nacionales e internacionales, con sociedades de otros países. Dentro de la corporación se relacionara directamente con los equipos de trabajos bajo su mando. Propiciando interés, motivación, actitud de trabajar para mejor (Centurión, 2017).

Síndrome de Burnout

Perspectivas teóricas

Modelos explicativos

Maslach y Leiter en el año de 1988, proponen su modelo y es ampliamente acogido por la sociedad de científicos de entonces, se basa en las investigaciones de Maslach, Jackson y Leiter en los últimas dos décadas. Usa el MBI siendo el procedimiento mediante el instrumento principal de investigación. Nos precisa este síndrome de estrés continuo es comprendido como una vivencia personal y a la vez muy arraigado que está muy interrelacionada a la sociedad, los ciudadanos y la labor que desarrollan. El modelo incorpora: ser afectado por el estrés, el estudio de los demás sujetos y el estudio de la propia persona (Poma, 2015, p.31).



Figura 4. Modelo del proceso del Síndrome de Burnout

Nota. Leiter y Maslach (1988). El impacto del entorno interpersonal en el agotamiento y el compromiso organizacional diario.

Edelwich y Brodsky en el año 1980 proponen un patrón de este mal, este mal presenta tetra fases: al inicio se presenta un fervor por lo recientemente incorporado al centro de labor se manifiesta las ilusiones que son muchas, luego se da una inmovilización puesto que las ilusiones no se concretan, se continúa con las frustraciones y último la decidía donde hay alejamiento, disentimiento y evasión del trabajo a realizar (Poma, 2015, p.32).

Price y Murphy en el año 1984, nos dicen que el síndrome de Burnout es un desarrollo donde la persona se adapta a la tensión continua del trabajo y le lleva una pérdida individual, no hay ilusiones, en lo referente al trato con otras personas, el trabajador siente que no es valorado, en lo referente a la institución y la sociedad se pierde personal calificado de la empresa. Los investigadores manifiestan que el SDB tiene seis etapas como son la no orientación, no se siente seguro emocionalmente, existe un sentirse culpable, se suma el estar solo, pide auxilio y finalmente tiende a restablecer su estabilidad total de forma transitoria (Poma, 2015, p.32).

Iniciadores del SDB en el profesional del área sanitaria

Gil en el año 2001 detecta que son cuatro – nivel - los componentes Iniciadores de este mal

Personal: los sentimientos nobles y filántropos direccionan al doctor a implicarse de forma excesiva en la problemática de la persona que atiende, y transforma la resolución de la problemática en un desafío para sí mismo. Debido a ello, manifiesta culpabilidad por el error, de él mismo y de los demás, esto genera un alto grado de desgaste en sus emociones y reducción de la percepción de realizarse como persona (Gil, 2001).

Correlación entre personas: la relación con el beneficiario y colegas de trabajo es de pugna constante, rígida y prolongada incrementan el SDB, una escasa ayuda de sus colegas y de la supervisión así como de los directivos van a incrementar el síndrome del trabajador quemado (Gil, 2001).

Estructural: el profesional del sector salud labora en estructuras que presentan una esquematización burocrática, generando problemáticas de descoordinación entre integrantes, así como dificultad en su accionar, sufre incapacidad de otros colegas y amigos, también la contestación disfuncional del directivo a la problemática institucional. Todo ello conlleva a la aparición del estresor como las ambigüedades, conflictos y cargas excesivas de sus funciones (Gil, 2001).

Sociales: los factores que los desencadenan son las condiciones actuales de cambios sociales que afectan a dichas carreras, incremento del servicio brindado en número y calidad a la población demandante, creación de normas actuales regulando las prácticas profesionales (Gil, 2001).

Bases Legales

El síndrome del trabajador quemado no es un problema de salud que solo se presenta en países desarrollados, también tendrán incidencia en países no desarrollados como es el caso del Perú en este siglo XXI. Por ello las diferentes instituciones estatales del Perú hoy se encuentran subordinadas a la Resolución Ministerial N° 1007-2005/del ministerio de salud del Perú. En ella encontramos lo

siguiente: las políticas del sector salud impulsan, promocionan el crecimiento y mejora del recurso humano, su consolidación como profesionales, respetando su condición de ser humano, su dignidad como trabajador, profesional teniendo en claro que estos trabajadores representan el principal agente de los cambios (Minsa, 2005, p.1).

Así mismo el lineamiento 7; nos detallara las condiciones donde los trabajadores laboren en una condición idónea lo que evitara patologías como el SDB o síndrome del trabajador quemado (Minsa, 2005, p.16).

Problemas en el Sistema de Recursos Humanos en Salud	Lineamientos de Política
Problemas relacionados con las competencias de los RECURSOS HUMANOS EN SALUD del Sistema de salud: <ul style="list-style-type: none"> • Formación y Capacitación 	Lineamiento 1.- Formación de recursos humanos en salud basado en el modelo de atención integral de salud, el perfil demográfico, el sociocultural y epidemiológico de la población, tomando en cuenta las particularidades regionales y locales. Lineamiento 4.- Gestión de procesos eficaces, eficientes y equitativos para el desarrollo de capacidades del personal de salud, a fin de contribuir a la mejora de su desempeño y de la atención de salud de la población.
Problemas relacionados con la Rectoría. <ul style="list-style-type: none"> • Gobernabilidad del campo de recursos humanos. • Problemas relacionados con disponibilidad, distribución no equitativa y migraciones. 	Lineamiento 2.- Planificación estratégica de recursos humanos en salud con equidad, considerando el perfil demográfico, el sociocultural y epidemiológico, así como las necesidades de salud de la población, particularmente de la más excluida. Lineamiento 3.- Gestión descentralizada de recursos humanos en salud como parte de la gestión de los servicios de salud, reconociendo la centralidad e integralidad de los recursos humanos en el desarrollo organizacional
Problemas relacionados con el Ámbito del Trabajo	Lineamiento 5.- Valoración de los agentes comunitarios de salud como recursos humanos relevantes del sistema de salud, así como la apreciación de su contribución a la salud y desarrollo, tanto en el ámbito local, regional y nacional. Lineamiento 6.- Impulso de un nuevo marco normativo laboral integral que considere el ingreso en base a perfiles ocupacionales por competencias y que aplique la promoción en la carrera pública, los beneficios e incentivos laborales teniendo en cuenta el mérito y criterios de justicia y equidad. Lineamiento 7.- Mejoramiento de las condiciones de trabajo y promoción de la motivación y compromiso del trabajador que contribuyan a una renovada cultura organizacional y aseguren la entrega de servicios de salud de calidad. Lineamiento 8.- Impulso de procesos de concertación y negociación en las relaciones laborales, basados en el respeto y dignidad del trabajador para el logro de la misión institucional.

Figura 5. Problemas y Lineamientos de Política para el desarrollo de los Recursos Humanos en Salud.

Nota. Resolución Ministerial N° 10072005/Minsa,30.12.2015(p.15)

Se concluye que en las leyes que la norma existen acápites relacionados a la satisfacción laboral, mas no está detallada, especificada en relación a la satisfacción laboral para estudiarla de forma cuantitativa, medible en sus diferentes aplicaciones (Minsa, 2005, p.15).

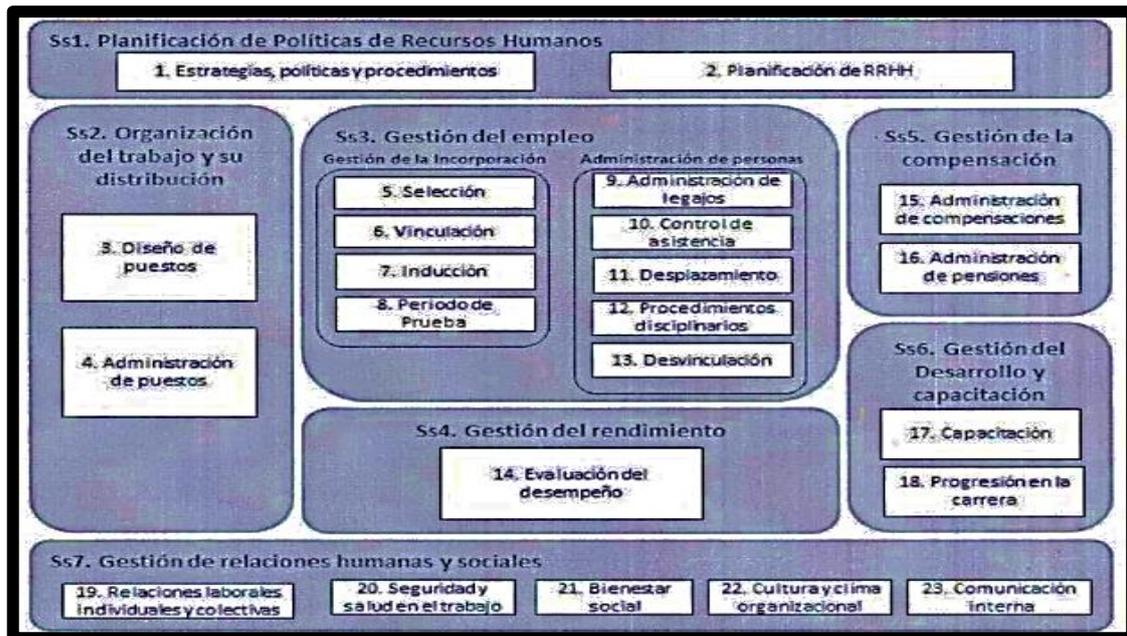


Figura 6. Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos: Ámbito de acción de las oficinas de recursos humanos

Nota: Resolución presidencia ejecutiva N°238-2014Servir-PE, 10.11.2014

1.4. Formulación del Problema

1.4.1. Problema General

¿Cuál es la relación entre los estilos de liderazgo y el síndrome de Burnout del usuario interno de la Facultad de Odontología, Lima, 2016?

1.4.2. Problema Específico

Problema específico 1

¿Cuál es el nivel de los estilos de liderazgo del usuario interno según edad, género, grado profesional, condición laboral, labor que realiza y antigüedad en la Facultad de Odontología, Lima, 2016?

Problema específico 2

¿Cuál es el nivel del síndrome de Burnout del usuario interno según edad, género, grado profesional, condición laboral, labor que realiza y antigüedad en la Facultad de Odontología, Lima, 2016?

Problema específico 3

¿Cuál es la relación entre los estilos de liderazgo y el cansancio emocional en el usuario interno de la Facultad de Odontología, Lima, 2016?

Problema específico 4

¿Cuál es la relación entre los estilos de liderazgo y la despersonalización en el usuario interno de la Facultad de Odontología, Lima, 2016?

Problema específico 5

¿Cuál es la relación entre los estilos de liderazgo y la realización personal en el usuario interno de la Facultad de Odontología, Lima, 2016?

1.5. Justificación

1.5.1. Teórica

Brindará al banco de los conocimientos de especialización una nueva indagación relevante relacionada a lo que se investigó, ello servirá como sustento a una nueva indagación. Marcará senderos de un adecuado liderazgo en el profesional y técnicos de la institución estomatológica mediante las dimensiones del liderazgo transformador y transaccional retardando o eludiendo el SDB. Se expondrá el fundamento así como el aporte teórico esencial de las variables.

1.5.2. Práctica

Nuestra investigación llamara a reflexionar a la autoridad directiva de la institución estomatológica relacionada a un liderazgo no adecuado, desencadénate en el trabajador del SDB, que afecta la salud biológica como psicológica del personal que labora en la institución. Permite a los directivos de la

institución tomar las precauciones necesarias y solucionar la presencia del SDB con una nueva estrategia integral.

1.5.3. Metodológica

Se aplicó 2 encuestas, elaborada y validada por el juicio de especialistas, servirán de estructuras guías para explorar y predecir sucesos indagatorios y planes, programas o un proyecto realizable. Nuestra investigación hallara el indicador que señalen deficiencia, diferencia y bondad que sirvieran en nuevas investigaciones en problemáticas semejantes. Nuestra metodología guiara a nuevas indagaciones sobre el tema, organizara y brindara innovadores procedimientos y tácticas en cuanto a la prevención del SDB y los inadecuados estilos de liderazgo en la institución estomatológica y otras instituciones nacionales o privadas en todo el Perú.

1.5.4. Social

Servirá como confirmación que un liderazgo no adecuado causaría el SDB en el usuario interno de la institución estomatológica (trabajador administrativo, técnico y odontólogos). El resultado de esta investigación será referencial y motivacional en la prevención y detección inicial del SDB.

1.6. Hipótesis

General

Ha. Existe relación entre los estilos de liderazgo y el síndrome de Burnout del usuario interno de la Facultad de Odontología, Lima, 2016

Específicas

Ha. Existe relación entre los estilos de liderazgo y el cansancio emocional en el usuario interno de la Facultad de Odontología, Lima, 2016

Ha. Existe relación entre los estilos de liderazgo y la despersonalización en el usuario interno de la Facultad de Odontología, Lima, 2016

Ha. Existe relación entre los estilos de liderazgo y la realización personal en el usuario interno de la Facultad de Odontología, Lima, 2016

1.7. Objetivos

1.7.1. Objetivo general

Determinar la relación entre los estilos de liderazgo y el síndrome de Burnout del usuario interno de la Facultad de Odontología, Lima, 2016

1.7.2. Objetivos específicos

Objetivo específico 1

Determinar el nivel de los estilos de liderazgo del usuario interno según edad, género, grado profesional, condición laboral, labor que realiza y antigüedad en la Facultad de Odontología, Lima, 2016

Objetivo específico 2

Determinar el nivel del síndrome de Burnout del usuario interno según edad, género, grado profesional, condición laboral, labor que realiza y antigüedad en la Facultad de Odontología, Lima, 2016

Objetivo específico 3

Determinar la relación entre los estilos de liderazgo y el cansancio emocional en el usuario interno de la Facultad de Odontología, Lima, 2016

Objetivo específico 4

Determinar la relación entre los estilos de liderazgo y la despersonalización en el usuario interno de la Facultad de Odontología, Lima, 2016

Objetivo específico 5

Determinar la relación entre los estilos de liderazgo y la realización personal en el usuario interno de la Facultad de Odontología, Lima, 2016

II. Marco metodológico

2.1.- Diseño de la investigación

La investigación fue esencialmente descriptivo (Palacio, 2016, p. 54).

El enfoque fue cuantitativo, fue recogida información para constatar hipótesis, por medición numérica y el cálculo descriptivo e inferencial (Palacio, 2016, p. 55).

El método utilizado fue la hipótesis y la deducción (Palacio, 2016, p. 54).

El diseño fue sin experimentación no se manobra ninguna variante (Palacio, 2016, p. 54).

El corte fue transversal ya que la información fue establecido por única vez (Palacio, 2016, p. 55).

Es de relación, busca determinar si hay asociación entre variantes (Palacio, 2016, p. 55).

Esquema que representa el diseñado para la investigación.

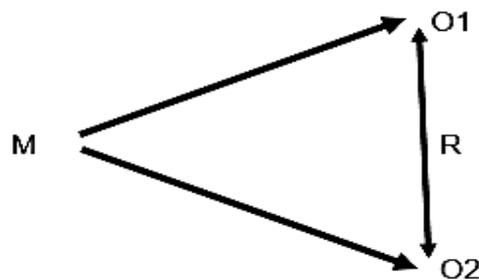


Figura 7. Esquema relacional

M: usuario interno ochenta

O1: contemplación - estilo del liderazgo

R: correlación de las variantes

O2: contemplación – SDB (Palacio, 2016, p. 54).

2.2.- Variables

2.2.1. Variante: estilo de liderazgo

Todo el que lidera un grupo de personas tienen que incrementar el optimismo del dirigido, creara como visionario realidades a futuro que estimulen y atraigan a sus dirigidos. Comunicara sus visiones de forma que los convenzan, sin dudas, mediante un habla que no deje dudas de lo expresado y también con los ejemplos en su actuar (Gonzales, 2013, p. 361).

2.2.2. Variante: síndrome de Burnout

Según Maslach y Jackson en el año 1981, definieron al Burnout según tres dimensiones muy marcadas que son: debilidad de emociones, una persona despersonalizada, y una nula realización en la labor que desempeña (García, 2016, p.21).

2.2.3 Definición operacional

Estilos de liderazgo.

Fue evaluada mediante un instrumento validado para cada usuario interno, el instrumento es un interrogatorio escrito que brindara un producto el cual nos esclarecerá lo que percibe el usuario interno sobre la variable y sus ocho dimensiones.

Síndrome de Burnout.

Fue evaluada mediante un instrumento validado para cada usuario interno, que brindara un producto el cual nos esclarecerá lo que percibe el usuario interno sobre la variable y su triada dimensional.

Usuario interno.

Ciudadanos profesionales y técnicos que laboran de forma permanente en la institución odontológica.

2.2.4. Operacionalización de las variantes

Matriz de Operacionalización de la variable estilos de liderazgo

Tabla1

Variable	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de valores	Niveles y rangos
Estilos de liderazgo	Carisma (Influencia idealizada).	De conducta Credibilidad	1, 2, 3, 4, 5, 6	Nunca (1)	Malo [30 - 70]
	Inspiración.	Motivación por inspiración	7, 8, 9	Rara vez (2)	Regular [71 – 110]
	Consideración individualizada.	Trato personalizado	10, 11, 12, 13	A veces (3)	Bueno [111 – 150]
	Estimulación intelectual.	Animación al cambio estimulando	14, 15, 16, 17	A menudo (4)	
	Recompensa contingente.	Refuerzo de conductas.	18, 19,	Frecuente mente (5)	
	Dirección por excepción activa	Excepción activa, previniendo problemas	20, 21,22		
	Dirección por excepción pasiva	Excepción pasiva y aversiva frente a problemas	23, 24, 25		
	No liderazgo.	Evasión de responsabilidades y de toma de decisiones	26, 27, 28, 29, 30		

Tabla 2

Matriz de operacionalización de la variable síndrome de Burnout

Variable	Dimensiones	Indicadores	ítems	Escala de valores	Niveles y rangos	
Síndrome de Burnout.	Cansancio emocional.	Sentimientos de saturación.	1, 2, 3,	Nunca.	Baja	
		Cansancio emocional por el trabajo	4, 5, 6, 7, 8, 9	(0)	[0 - 44]	
	Despersonalización	Respuesta fría e impersonal.	Falta de sentimientos.	10, 11,	Alguna vez al año o menos.	Media
				12, 13,	(1)	[45 – 89]
		14	Una vez al mes o menos.	Alta		
	Realización Personal.	Sentimientos de competencia.	15, 16, 17, 18, 19, 20,	Algunas veces al Mes.	[90- 132]	
Eficacia en el trabajo.		21, 22	(3)			
				Una vez a la semana.		
				(4)		
				Varias veces a la semana.		
				(5)		
				Diariamente.		
				(6)		

Tabla 3

Matriz de operacionalización de la variable interviniente

Unidad de análisis	Definición conceptual	Definición operacional	variables
Usuario interno	Personal profesional, administrativo y técnico que se encuentran laborando en la facultad de odontología.	Para fines de este estudio serán considerados aquellos usuarios internos que se encuentran laborando durante el periodo 2016.	Edad. Genero. Grado profesional. Condición de trabajo. Labor que realiza. Antigüedad.

2.3.- Población, muestra y muestreo

2.3.1. Población

Fue conformada por el usuario interno de la institución odontológica que correspondió a un total de 80.

2.3.2. Muestra

Fue censal, fueron 80 usuarios internos.

2.3.3. Muestreo

Fue no probabilístico, el usuario interno (población censal) mantiene la probabilidad de ser electo para la investigación (Palacio, 2016, p. 55).

Criterios de selección

Inclusión

- personal con mayoría de edad.
- personal con contratación valedera.
- personal colaborador.

Exclusión

- personal no colaborador.
- personal ausente por salud resquebrajada.
- personal con periodo vacacional.

2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

2.4.1. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnicas

Se utilizó una encuesta que mediría el estilo de liderazgo y el SDB.

Instrumentos

Se utilizó el cuestionario que es la agrupación de preguntas seleccionados para medir las variantes de investigación.

En la Investigación se utilizó un instrumento conformado por tres secciones.

Parte I: encontramos palabras motivacionales y preguntas a responder sobre la información socio demográfico de los usuarios internos de la institución odontológica.

Parte II: aquí los reactivos medirán lo que piensa el usuario interno respecto al estilo de liderazgo del directivo (os) de la institución odontológica. (30 Reactivos).

Esta segunda parte del instrumento está formado por treinta reactivos sobre estilos de liderazgo repartidas en ocho dimensiones:

Carisma

Inspiración

Consideración individualizada

Estimulación intelectual

Recompensa contingente

Dirección por excepción activa

Dirección por excepción pasiva

Sin liderazgo

El usuario interno responde a los reactivos a través de la escala de Likert desde el uno jamás hasta el cinco muy frecuente.

Parte III: aquí se medirá el sentimiento - actitud de los usuarios internos sobre el SDB en la institución donde labora, dicho instrumento está conformado por 22 reactivos.

El usuario interno responde a los reactivos a través de la escala de Likert desde cero (nunca) hasta seis (diario).

Ficha técnica

Nombre: Questionnaire del liderazgo.

Creador: Bass B en el año 1994.

Adaptación: presentación en España por Morales y Molero en 1995.

Readaptación: Cabrera Manchego J.

Zona: Lima – Perú

Aplicación: personal o en grupo.

Tiempo: 25 minutos.

Finalidad: Conocer el tipo de estilo de liderazgo percibido por el usuario interno de la institución odontológica.

Indicador: Niveles del estilo de liderar.

Confiabilidad: fue determinada a través del alfa de Cronbach siendo para esta investigación de un 0,84 evidenciando que las interrogantes del instrumento tuvieron un aporte significativo con la variable y concepto a investigar.

Dimensiones a examinar: El instrumento está integrado por 30 preguntas dispersos en ocho dimensiones: Carismas (seis preguntas). Estimulaciones Intelectuales (cuatro preguntas). Inspirar (tres preguntas). Consideraciones individuales (cuatro preguntas). Recompensas Contingentes (dos preguntas). Direccionar por Excepciones activas (tres preguntas). Direccionar por Excepciones pasivas (tres preguntas). Sin liderazgos (cinco preguntas).

Área de ejecución: Usuario interno de una Facultad de Odontología de una universidad nacional o particular.

Ficha técnica

Nombre: Questionnaire MBI.

Creadores: 1986 Cristina Maslach y Jackson.

Adaptación: Salanova, Schaufeli, Llorens, Grau y Peiró, en el año 2000, España.

Readaptado: Cabrera J.

Zona: Lima – Perú.

Aplicación: Personal.

Tiempo: 22 minutos en promedio.

Finalidad: Conocer el nivel del SDB presente en el usuario interno de una institución odontológica.

Indicador: Niveles del SDB.

Valor del baremos: La escala de valores del MBI; son bajas entre los rangos 1 y 33, media entre los rangos 34 y 66 y alta entre los rangos 67 y 99. El alfa de Cronbach del instrumento de investigación fue un 0,828 calificándolo como bueno.

Aspecto a examinar: Este instrumento está conformado por veintidós reactivos distribuidos de forma dimensional (3): Cansancios emocionales, Despersonalizaciones y Realizaciones personales

Sujeto blanco: Usuario interno de una institución odontológica pública o privada.

2.4.2. Validación y confiabilidad del instrumento

Validación

El instrumento que evaluó el liderazgo y el Burnout, se estructuró y refrendó mediante un proceso validatorio de su tema específico por el jurado especialistas (Manrique, 2015).

Fueron elegidos tres jueces profesionales especializados sobre nuestro tema de investigación y los dos instrumentos, aquí participaron un metodólogo, dos investigadores de alta especialización (Manrique, 2015).

Se elabora una carta donde se invita a los jueces validadores pidiendo su intervención en la validación, se les brindo a todos el cuestionario, el concepto y la definición del aspecto a medir, se les indico lo que evaluarían, las preguntas son idóneas, presenta una validación adecuada, cumple con Pertinencia, Relevancia y Claridad, por ultimo sugerir o recomendar según el caso (Manrique, 2015).

Los jueces especialistas recibieron el cuestionario luego de cinco días se procedió a recoger el cuestionario validado por los especialistas.

Tabla 4

Valía cuestionario estilo de liderazgo

especialistas	El cuestionario muestra			Cualidad concluyente
	Pertinencia	Significancia	Nitidez	
1er juez especialista	buena	buena	buena	Empleable
2do juez especialista	buena	buena	buena	Empleable
3er juez especialista	buena	buena	buena	Empleable

Los peritos – jueces validaron el cuestionario del liderazgo dictaminando su aplicabilidad. (Manrique, 2015).

Tabla 5

Instrumento del síndrome de Burnout, validado por jueces especialista

especialistas	El cuestionario muestra			Cualidad concluyente
	Pertenencia	Significancia	Nitidez	
1er juez especialista	buena	buena	buena	Empleable
2do juez especialista	buena	buena	buena	Empleable
3er juez especialista	buena	buena	buena	Empleable

Los peritos – jueces validaron el cuestionario del Burnout, dictaminando su aplicabilidad.

La confiabilidad, se determina según Alfa Cronbach que medirá el grado de consistencia así como el de coherencia del instrumento de 0,0 inconfiable a 1.0 muy confiable: (Manrique, 2015).

Confiabilidad: De los instrumentos del liderazgo y del SDB se desarrollara de acuerdo a una secuencia establecida.

Tabla 6

Confiabilidad del instrumento de los estilo del liderazgo

Estadísticos de confiabilidad	
Alfa de Cronbach	elementos
0.825	30

Se aplicó el “Alfa de Cronbach”, fueron treinta reactivos donde se obtuvo un 0,825 por tanto es aplicable de confianza.

Tabla 7

Confiabilidad del instrumento del síndrome de Burnout

Estadístico de confiabilidad	
Alfa de Cronbach	elementos
0.828	22

Se aplicó el “Alfa de Cronbach”, siendo veinte dos reactivos donde se obtuvo un 0,82 por tanto es aplicable.

2.5. Recolección y método de análisis de datos

2.5.1. Recolección de datos

Se siguió la siguiente secuencia a mencionar

a. Se ingresó la carta de presentación al decanato el cual accedió para la ejecución de la tesis en sus instalaciones y a su población de usuarios internos.

b. Se aplicó el instrumento previo permiso del decanato y de la dirección de escuela de la institución odontológica.

c. Se utilizó un recurso propio como investigador, es auto financiado. Se fotocopiaron ochenta instrumentos que constan de cincuenta y dos interrogantes, que fue aplicado al encuestado.

d. Se empleó de 2 instrumentos validados.

e. Fue elaborado por el autor de la tesis, el instrumento fue aprobado según criterio de especialistas en metodología de investigación y el recurso humano, respaldado por un Alpha de Cronbach aplicable.

f. Fue aplicado al usuario interno en 45 min de tiempo.

g. La organización de los datos obtenidos se realizó en el programa Microsoft Excel 2010, y el IBM Spss statistics 22 el cual recogió la información tabulada luego de aplicado el instrumento.

2.5.2. Métodos de análisis de datos

Se dio según objetivos que se plantearon utilizándose Microsoft Excel 2010, el programa IBM Spss statistics 22, para la elaboración de tablas y figuras se utilizó la estadística descriptiva, así como la inferencial para la comprobación de la hipótesis.

2.6.- Aspectos éticos

Aplicamos en el recojo de datos y en toda la tesis la declaración de Helsinki aplicándose una autorización informada asegurando la participación del usuario, explicándole los fines de la indagación, así mismo se asegura la confidencialidad de la persona y que sus derechos fundamentales no serán vulnerados

III. Resultados

3.1. Descripción de los resultados

Estadística Descriptiva

Variable 1. Estilos de liderazgo

Tabla 8

Distribución de frecuencia y porcentaje de la variable estilos de liderazgo en los usuarios internos de la Facultad de Odontología, Lima, 2016

	Reproducción	%	% válido	% acumulado
Malo	6	7,5%	7,5%	7,5%
Regular	73	91,3%	91,3%	98,8%
Bueno	1	1,3%	1,3%	100,0%
Total	80	100,0%	100,0%	

Mediana	1,94 ^a
Desviación. Típica.	,291
Varianza	,085
Rango	2
Mínimo	1
Máximo	3

a. Calculado a partir de los datos agrupados.

Nota: Tomados de la base de datos general Excel del indagador.

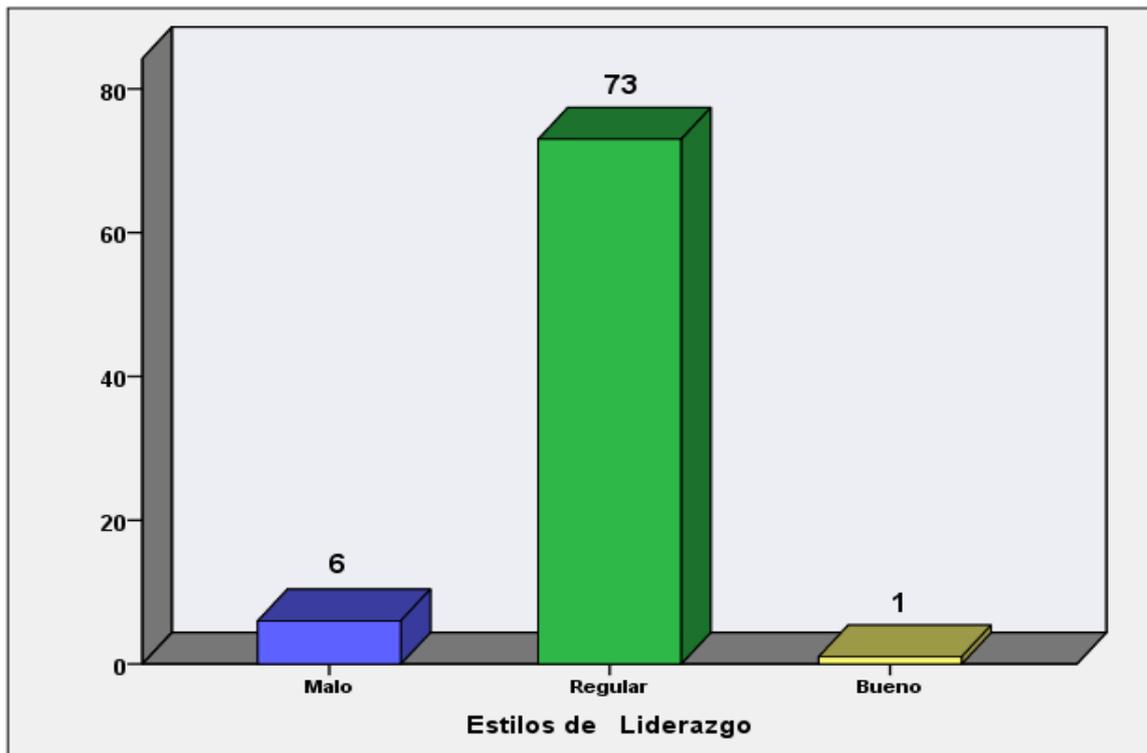


Figura 8. Distribución porcentual de la variable estilos de liderazgo de las autoridades del usuario interno de la Facultad de Odontología, Lima, 2016

Nota: Tomados de la base de datos general Excel del indagador.

Interpretación

En la tabla 8 y figura 8, observamos que se evidencia un 91.3% de los usuarios internos de la institución odontológica manifiestan que el estilo de liderazgo de los directivos es regular, bueno un 1.3% y malo 7.5%.

Estos resultados expresados por el usuario interno nos muestran que el estilo de liderazgo de los directivos es regular principalmente

Tabla 9

Variable estilos de liderazgo de las autoridades según edad de los usuarios internos de la Facultad de Odontología, Lima, 2016

		Estilos de Liderazgo			Total
		Malo	Regular	Bueno	
28 a 32 años	n	0	3	0	3
	% del total	0,0%	3,8%	0,0%	3,8%
33 a 40 años	n	1	14	0	15
	% del total	1,2%	17,5%	0,0%	18,8%
Edad 41 a 50 años	n	1	19	0	20
	% del total	1,2%	23,8%	0,0%	25,0%
51 a 60 años	n	3	20	1	24
	% del total	3,8%	25,0%	1,2%	30,0%
61 a más años	n	1	17	0	18
	% del total	1,2%	21,2%	0,0%	22,5%
Total	n	6	73	1	80
	% del total	7,5%	91,2%	1,2%	100,0%

Nota: Tomados de la base de datos general Excel del indagador

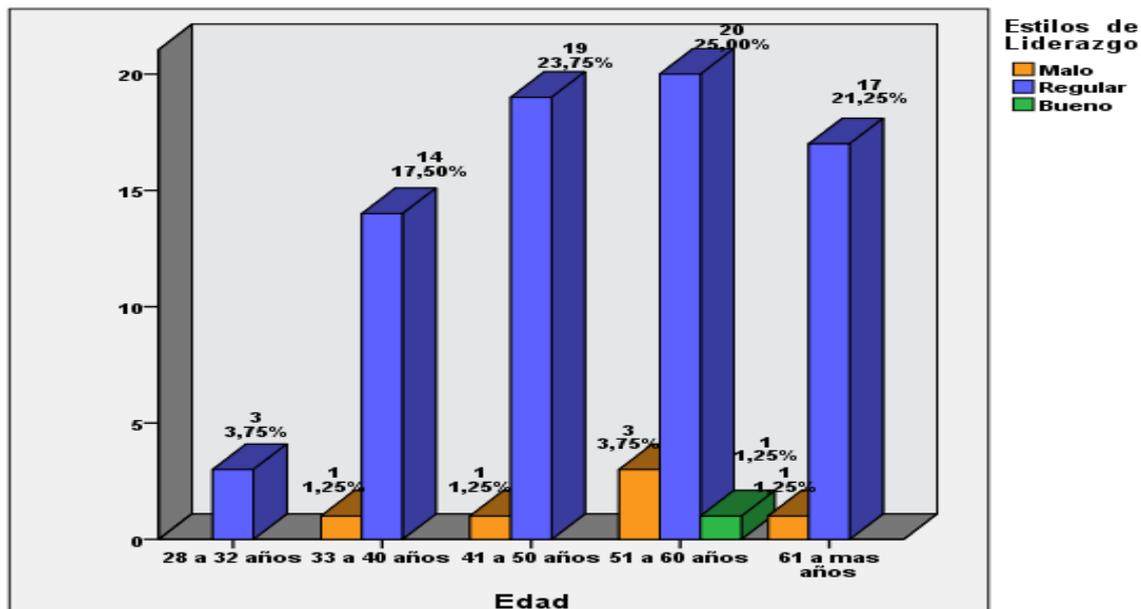


Figura 9. Distribución porcentual de la variable estilos de liderazgo de las autoridades según edad del usuario interno

Nota: Tomados de la base de datos general Excel del indagador

Interpretación

En la tabla 9 y figura 9, los usuarios internos de 51 a 60 años expresan en un 25.0%, los de 41 a 50 años expresan en un 23.7%, los de 61 a más años expresan en un 21.2%, y los de 33 a 40 años expresan en un 17.50% dicen que las autoridades presentan un liderazgo regular. Estos resultados expresados por el usuario interno nos muestran que el estilo de liderazgo de los directivos de la institución odontológica es regular principalmente.

Tabla 10

Estilos de liderazgo de las autoridades según género en los usuarios internos de la Facultad de Odontología, Lima, 2016

		Estilos de Liderazgo			Total	
		Malo	Regular	Bueno		
Género	Masculino	n	1	46	1	48
		% del total	1,2%	57,5%	1,2%	60,0%
	Femenino	n	5	27	0	32
		% del total	6,2%	33,8%	0,0%	40,0%
Total	n	6	73	1	80	
	% del total	7,5%	91,2%	1,2%	100,0%	

Nota: Tomados de la base de datos general Excel del indagador

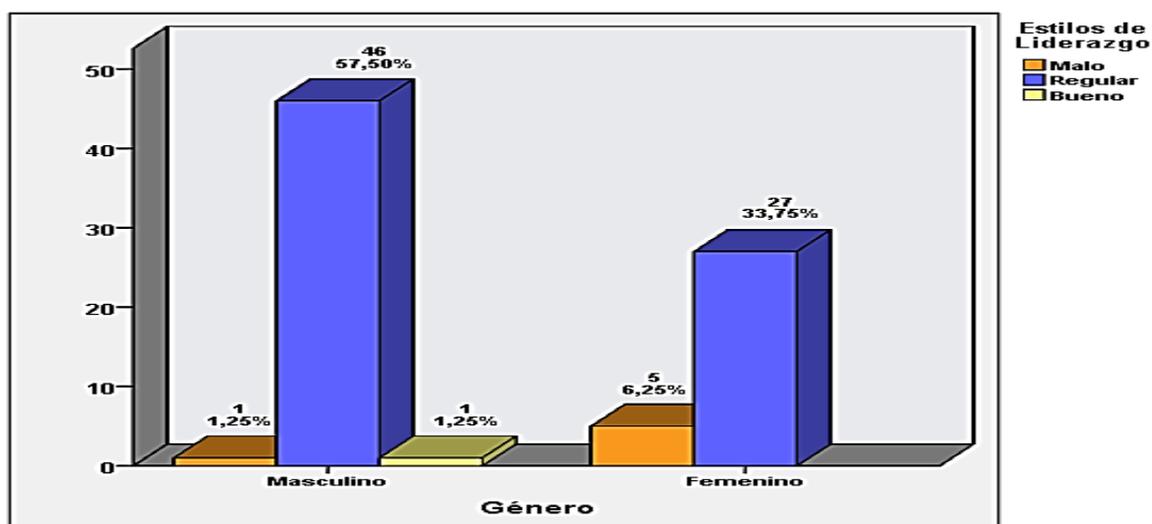


Figura 10. Distribución porcentual de la variable estilos de liderazgo de las autoridades según género del usuario interno

Nota: Tomados de la base de datos general Excel del indagador

Interpretación

En la tabla 10 y figura 10, observamos que se evidencia un 57.50% de los usuarios internos masculinos y un 33.75% femeninos de la institución odontológica manifiestan que el estilo de liderazgo de los directivos es regular.

Estos resultados expresados por el usuario interno según género nos muestran que el estilo de liderazgo de los directivos de la institución odontológica es regular principalmente.

Tabla 11

Estilos de liderazgo de las autoridades según grado profesional en los usuarios internos de la Facultad de Odontología, Lima, 2016

			Estilos de Liderazgo			Total
			Malo	Regular	Bueno	
Grado Profesional	Profesional con Grado de Doctor	n	0	8	0	8
		% del total	0,0%	10,0%	0,0%	10,0%
	Profesional con Grado de Magister	n	1	11	0	12
		% del total	1,2%	13,8%	0,0%	15,0%
	Profesional con Especialidad	n	0	24	1	25
		% del total	0,0%	30,0%	1,2%	31,2%
	Profesional	n	3	9	0	12
		% del total	3,8%	11,2%	0,0%	15,0%
	Técnico	n	2	21	0	23
		% del total	2,5%	26,2%	0,0%	28,8%
Total	n	6	73	1	80	
	% del total	7,5%	91,2%	1,2%	100,0%	

Nota: Tomados de la base de datos general Excel del indagador

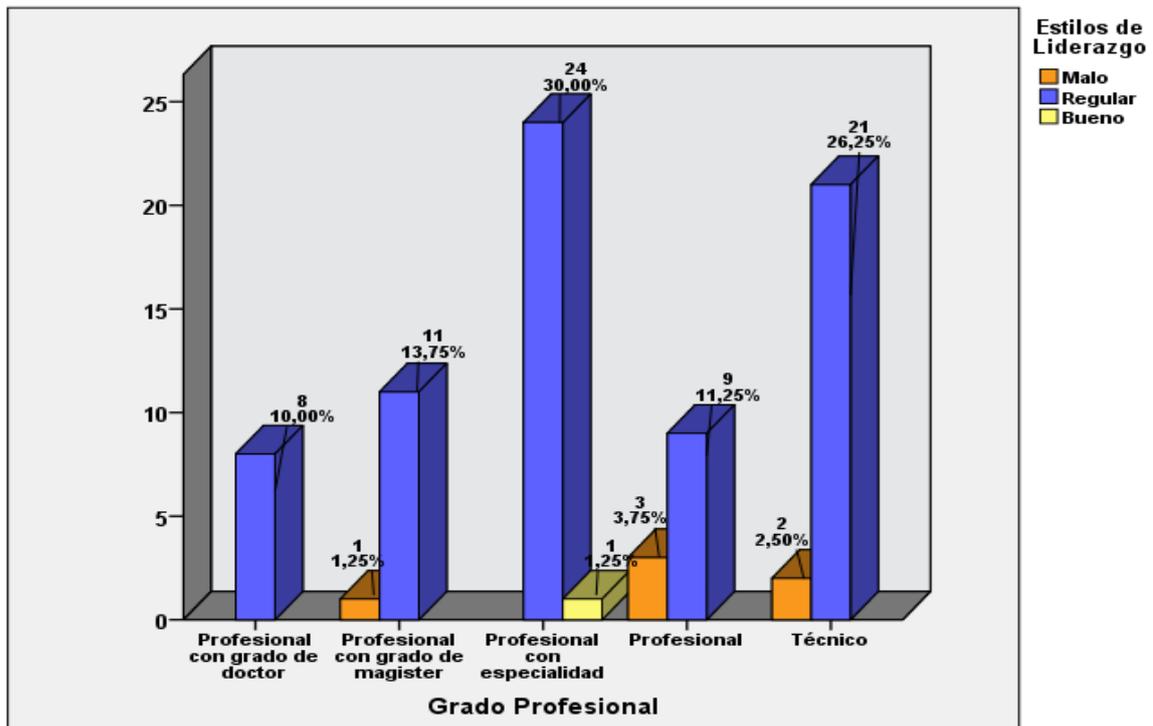


Figura 11. Distribución porcentual de la variable estilos de liderazgo de las autoridades según grado profesional del usuario interno

Nota: Tomados de la base de datos general Excel del indagador

Interpretación

En la tabla 11 y figura 11 observamos que se evidencia un 30% de los profesionales con especialidad y un 26,25% los técnicos de la institución odontológica manifiestan que el estilo de liderazgo de los directivos es regular.

La indagación evidencia que el usuario interno profesional especialista y técnicos expresan que el estilo de liderazgo de los directivos es regular

Tabla 12

Estilos de liderazgo de las autoridades según condición laboral en los usuarios internos de la Facultad de Odontología, Lima, 2016

		Estilos de Liderazgo			Total	
		Malo	Regular	Bueno		
Condición Laboral	Nombrado	n	4	54	1	59
		% del total	5,0%	67,5%	1,2%	73,8%
	Contratado	n	2	19	0	21
		% del total	2,5%	23,8%	0,0%	26,2%
Total	n	6	73	1	80	
	% del total	7,5%	91,2%	1,2%	100,0%	

Nota: Tomados de la base de datos general Excel del indagador

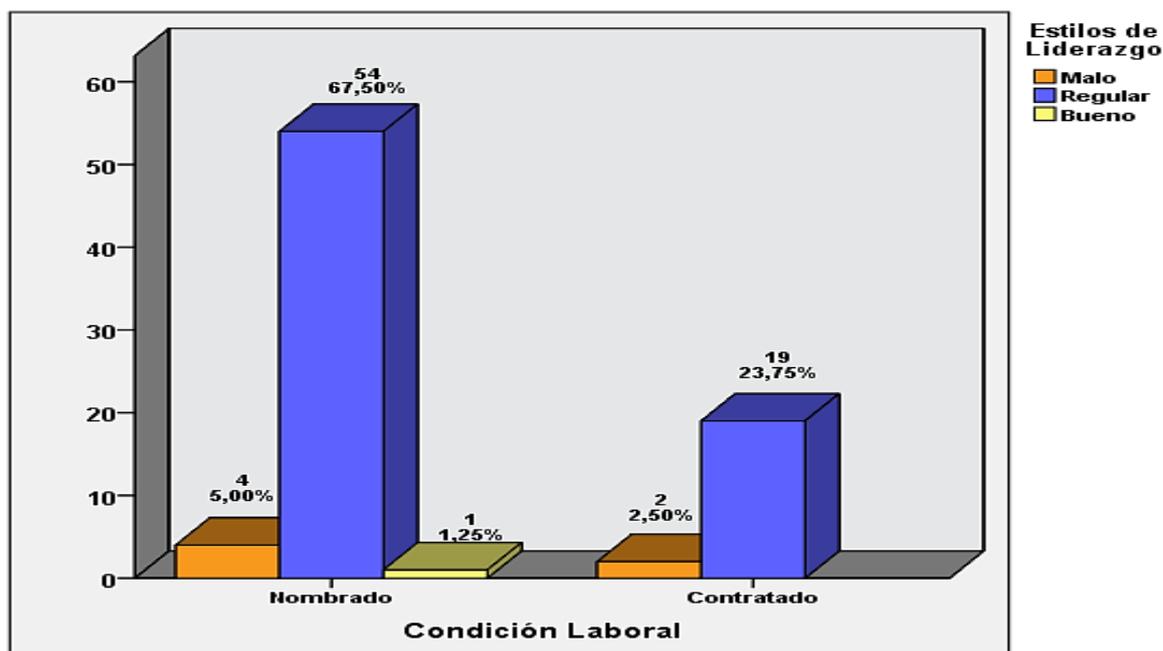


Figura 12. Distribución porcentual de la variable estilos de liderazgo de las autoridades según condición laboral del usuario interno de la Facultad de Odontología, Lima, 2016

Nota: Tomados de la base de datos general Excel del indagador

Interpretación

En la tabla 12 y figura 12 , se observa que los usuarios internos según condición laboral de los nombrados un 67,50% manifiestan que el estilo de liderazgo de las autoridades es regular. Los usuarios con un contrato temporal un 23,7% expresan que el liderazgo de los directivos fue regular.

Los estilos de liderazgo de los directivos de la institución observado por el usuario interno temporal y estable fueron regular.

Tabla 13

Estilos de liderazgo de las autoridades según labor que realiza en los usuarios internos de la Facultad de Odontología, Lima, 2016

		Estilos de Liderazgo			Total	
		Malo	Regular	Bueno		
Labor que realiza	Cargo Administrativo y Docencia.	n	1	7	0	8
	% del total	1,2%	8,8%	0,0%	10,0%	
	Solo Docencia Teórica.	n	0	5	0	5
	% del total	0,0%	6,2%	0,0%	6,2%	
	Solo Docencia Clínica – Práctica.	n	0	20	1	21
	% del total	0,0%	25,0%	1,2%	26,2%	
	Docencia Teórica, Clínica Práctica.	n	0	12	0	12
	% del total	0,0%	15,0%	0,0%	15,0%	
	Técnico.	n	1	19	0	20
	% del total	1,2%	23,8%	0,0%	25,0%	
	Administrativo.	n	4	10	0	14
	% del total	5,0%	12,5%	0,0%	17,5%	
	Total	n	6	73	1	80
	% del total	7,5%	91,2%	1,2%	100,0%	

Nota: Tomados de la base de datos general Excel del indagador

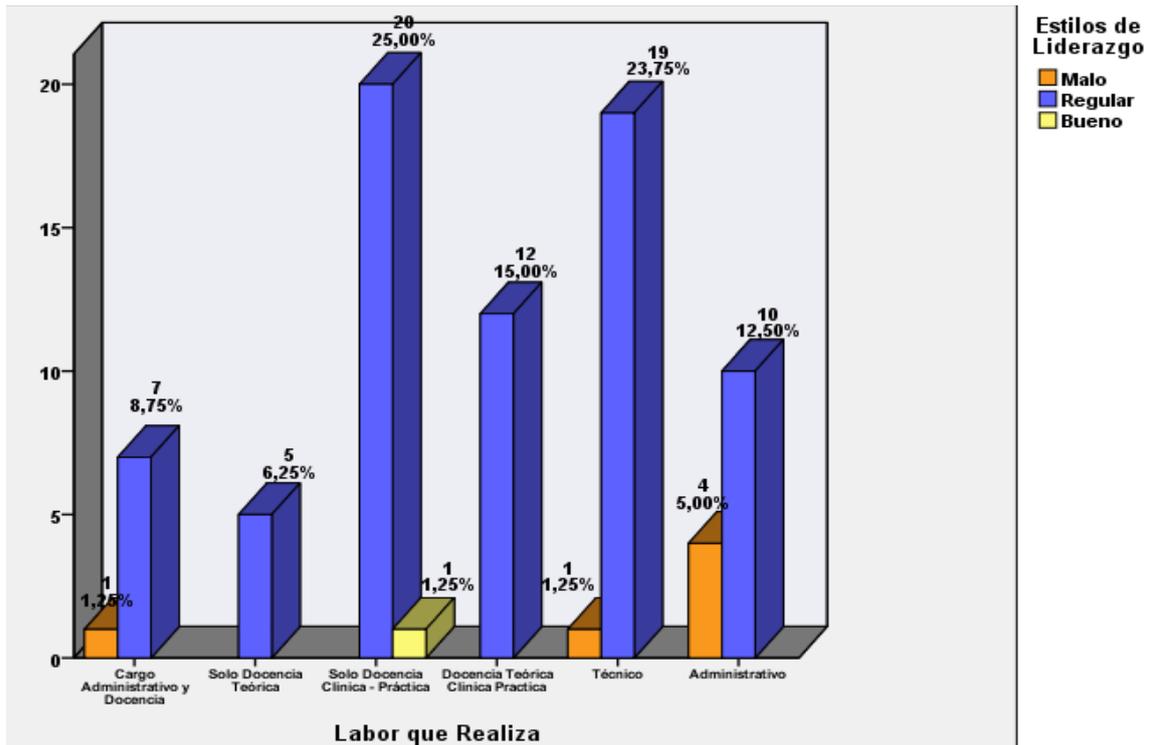


Figura 13. Distribución porcentual de la variable estilos de liderazgo de las autoridades según labor que realiza del usuario interno de la Facultad de Odontología, Lima, 2016

Nota: Tomados de la base de datos general Excel del indagador

Interpretación

En la tabla 13 y figura 13, observamos que se evidencia un 25,0% de los usuarios que ejercen la docencia clínica práctica y un 23,7% los que realizan una labor técnica en la institución odontológica manifiestan que el estilo de liderazgo de los directivos es regular.

Estos resultados expresados por el usuario interno según labor que realiza nos muestran que el estilo de liderazgo de los directivos de la institución odontológica es regular principalmente.

Tabla 14

Estilos de liderazgo de las autoridades según antigüedad en los usuarios internos de la Facultad de Odontología, Lima, 2016

		Estilo de Liderazgo			Total	
		Malo	Regular	Bueno		
Antigüedad	Menor a 5 años	n	0	13	0	13
		% del total	0,0%	16,2%	0,0%	16,2%
	De 6 a 10 años	n	2	10	0	12
		% del total	2,5%	12,5%	0,0%	15,0%
Antigüedad	De 11 a 16 años	n	0	17	1	18
		% del total	0,0%	21,2%	1,2%	22,5%
	De 17 a más años	n	4	33	0	37
		% del total	5,0%	41,2%	0,0%	46,2%
Total		n	6	73	1	80
		% del total	7,5%	91,2%	1,2%	100,0%

Nota: Tomados de la base de datos general Excel del indagador

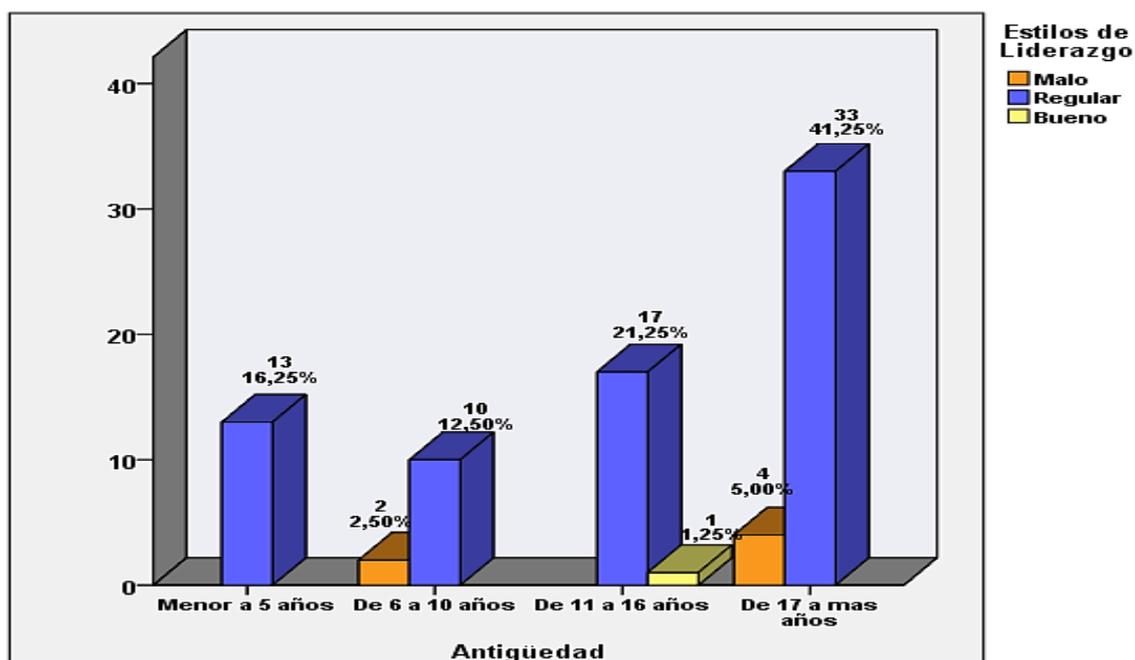


Figura 14. Distribución porcentual de la variable estilos de liderazgo de las autoridades según antigüedad del usuario interno de la Facultad de Odontología, Lima, 2016

Nota: Tomados de la base de datos general Excel del indagador

Interpretación

En la tabla 14 y figura 14 , observamos un 41,25% de usuarios internos de 17 a más años de labor y un 21.25% de 11 a 16 años de labor en la institución odontológica manifiestan que el estilo de liderazgo de los directivos es regular.

Estos resultados expresados por el usuario interno según antigüedad nos muestran que el estilo de liderazgo de los directivos de la institución odontológica es regular principalmente.

3.1.2.- Resultados descriptivos de la variable estilos de liderazgo según dimensiones

Tabla 15

Descripción de los resultados de la variable estilos de liderazgo según la dimensión carisma

	Reproducción	%	% válido	% acumulado
Malo	6	7,5%	7,5%	7,5%
Regular	73	91,3%	91,3%	98,8%
Bueno	1	1,3%	1,3%	100,0%
Total	80	100,05	100,0%	

Nota: Tomados de la base de datos general Excel del indagador

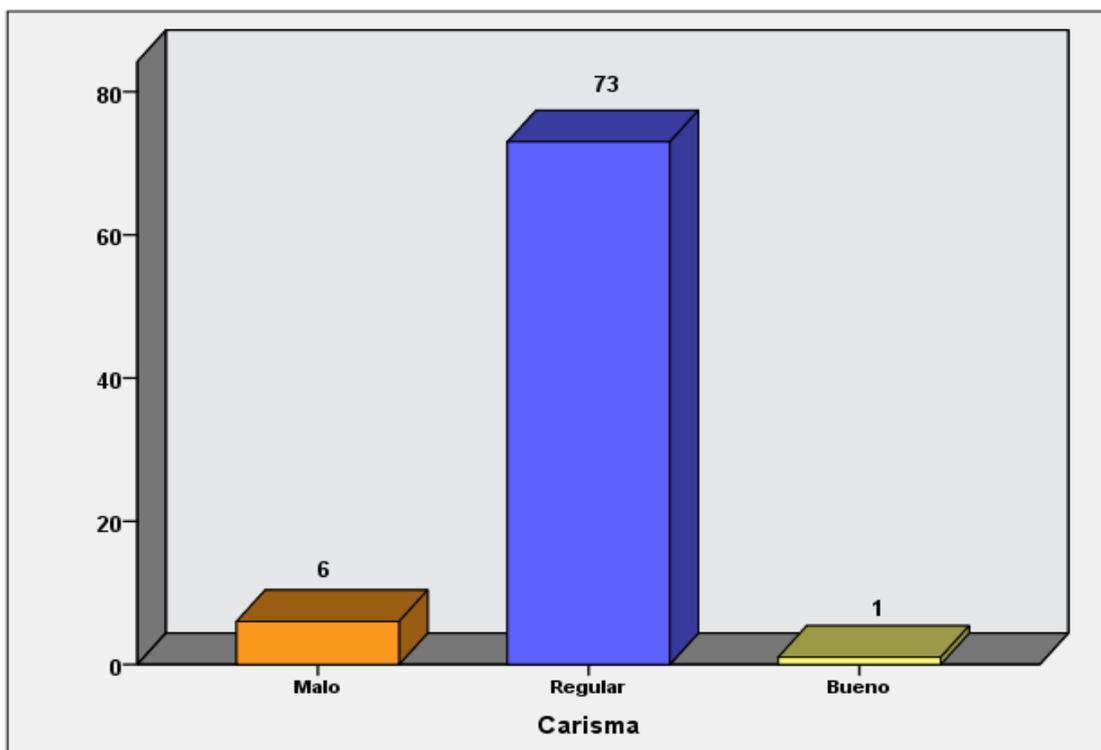


Figura 15. Distribución porcentual de la variable estilos de liderazgo según la dimensión Carisma en el usuario interno de la Facultad de Odontología, Lima, 2016

Nota: Tomados de la base de datos general Excel del indagador

Interpretación

En la tabla 15 y figura 15, se observa que un 91.3% del usuario interno manifiestan que el estilo de liderazgo de las autoridades de la facultad de odontología es regular respecto a la dimensión carisma. El 7.5% es malo y un 1.3% dicen que es bueno.

Estos resultados expresados por el usuario interno según la dimensión carisma nos muestran que el estilo de liderazgo de los directivos de la institución odontológica es regular principalmente.

Interpretación

En la tabla 16 y figura 16, observamos que de un muestrario de 80 usuarios un 77.5% de los usuarios internos de la institución odontológica manifiestan que el estilo de liderazgo de los directivos es regular, un 20.0% dicen que es malo y un 2.5% bueno, respecto a la dimensión inspiración.

Estos resultados expresados por el usuario interno según la dimensión inspiración nos muestran que el estilo de liderazgo de los directivos de la institución odontológica es regular principalmente.

Tabla 17

Descripción de los resultados de la variable estilos de liderazgo según la dimensión consideración Individualizada

	Reproducción	%	% válido	% acumulado
Malo	10	12,5%	12,5%	12,5%
Regular	64	80,0%	80,0%	92,5%
Bueno	6	7,5%	7,5%	100,0%
Total	80	100,0%	100,0%	

Media	1,95	Rango	2
Desv. típ.	,447	Mínimo	1
Varianza	,200	Máximo	3

Nota: Tomados de la base de datos general Excel del indagador

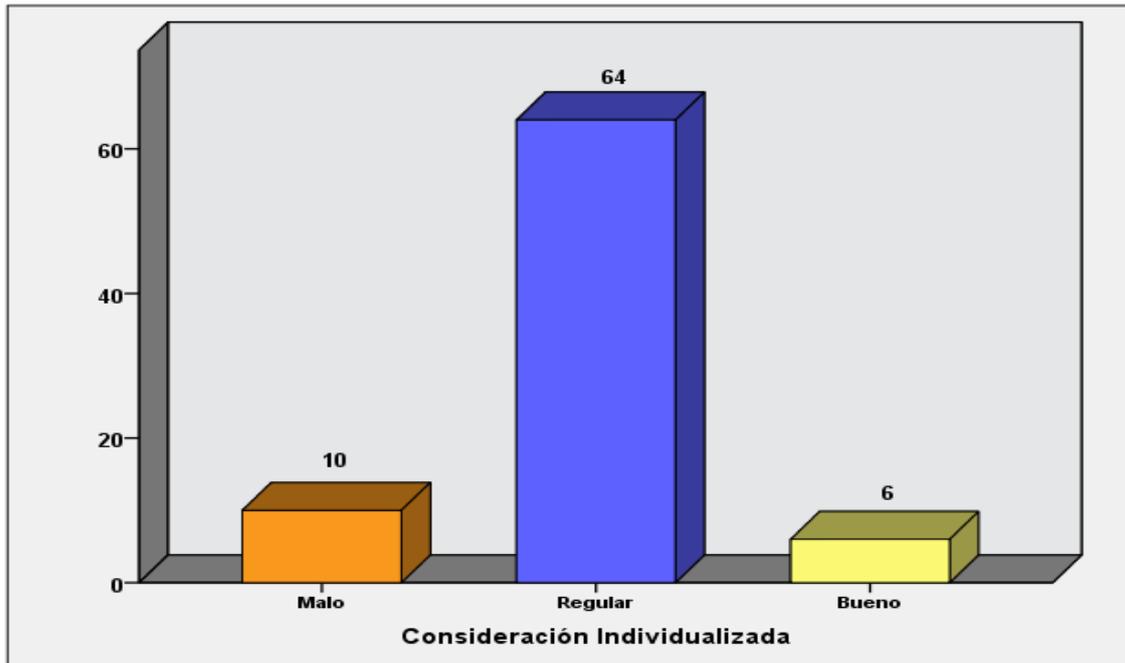


Figura 17. Distribución porcentual de la variable estilos de liderazgo según la dimensión consideración individualizada en el usuario interno de la Facultad de Odontología, Lima, 2016

Nota: Tomados de la base de datos general Excel del indagador

Interpretación

En la tabla 17 y figura 17, observamos que de un muestrario de 80 usuarios un 80.0% de los usuarios internos de la institución odontológica expresan que el estilo de liderazgo de los directivos es regular, un 12.5% dicen que es malo y un 7.5% bueno, respecto a la dimensión consideración individualizada.

Estos resultados expresados por el usuario interno según la dimensión consideración individualizada nos muestran que el estilo de liderazgo de los directivos de la institución odontológica es regular principalmente.

Tabla 18

Descripción de los resultados de la variable estilos de liderazgo según la dimensión estimulación intelectual

	Reproducción	%	% válido	% acumulado
Válidos	Malo	7	8,8%	8,8%
	Regular	70	87,5%	96,3%
	Bueno	3	3,8%	100,0%
	Total	80	100,0%	100,0%

Media	1,95	Rango	2
Desv. típ.	,352	Mínimo	1
Varianza	,124	Máximo	3

Nota: Tomados de la base de datos general Excel del indagador

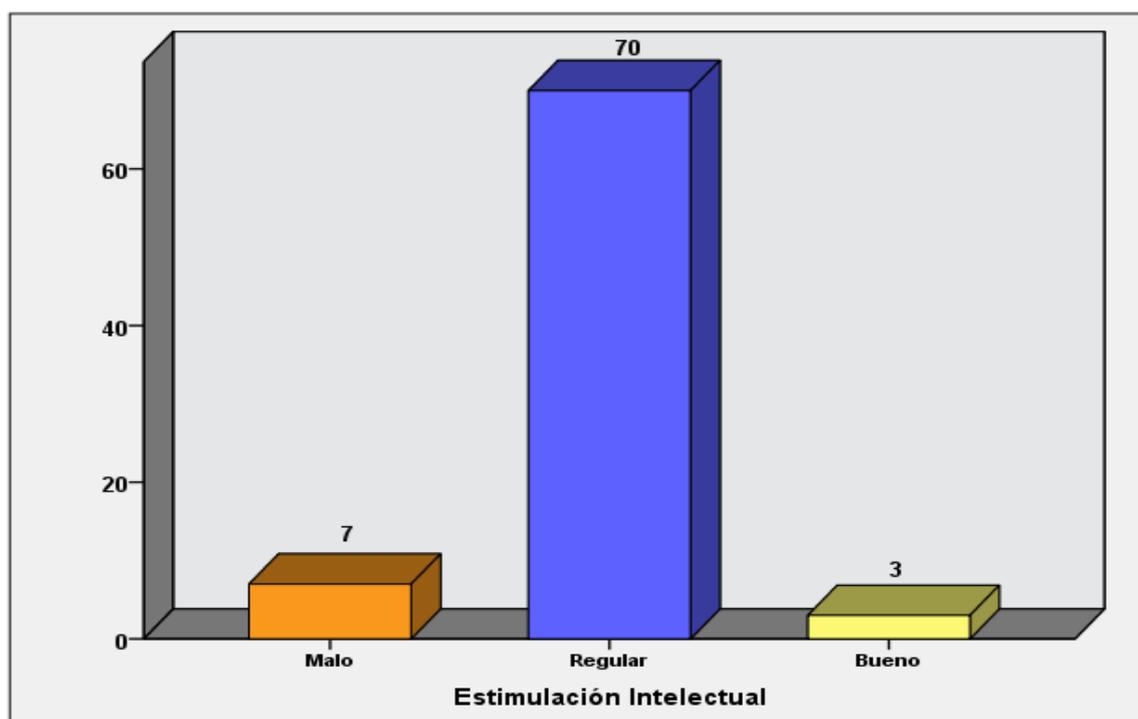


Figura 18. Distribución porcentual de la variable estilos de liderazgo según la dimensión estimulación intelectual en el usuario interno de la Facultad de Odontología, Lima, 2016

Nota: Tomados de la base de datos general Excel del indagador

Interpretación

En la tabla 18 y figura 18, observamos que de un muestrario de 80 usuarios un 87.5% de los usuarios internos de la institución odontológica expresan que el estilo de liderazgo de los directivos es regular, un 8,8% dicen que es malo y un 3,8% bueno, respecto a la dimensión estimulación intelectual

Estos resultados expresados por el usuario interno según la dimensión estimulación intelectual nos muestran que el estilo de liderazgo de los directivos de la institución odontológica es regular principalmente.

Tabla 19

Descripción de los resultados de la variable estilos de liderazgo según la dimensión recompensa contingente

	Reproducción	%	% válido	% acumulado
Malo	35	43,8%	43,8%	43,8%
Regular	37	46,3%	46,3%	90,0%
Bueno	8	10,0%	10,0%	100,0%
Total	80	100,0%	100,0%	

Media	1,66	Rango	2
Desv. típ.	,655	Mínimo	1
Varianza	,429	Máximo	3

Nota: Tomados de la base de datos general Excel del indagador

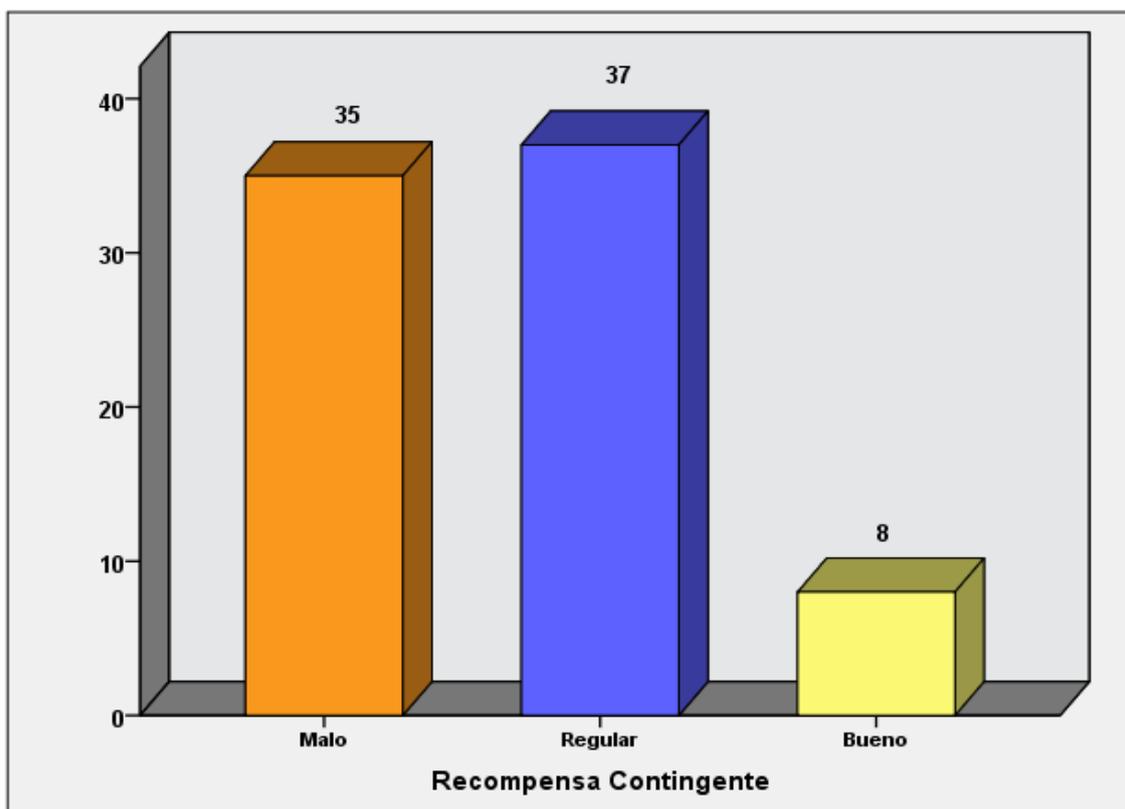


Figura 19. Distribución porcentual de la variable estilos de liderazgo según la dimensión recompensa contingente en el usuario interno de la Facultad de Odontología, Lima, 2016

Nota: Tomados de la base de datos general Excel del indagador

Interpretación

En la tabla 19 y figura 19, observamos que de un muestrario de 80 usuarios un 46,3% de los usuarios internos de la institución odontológica expresan que el estilo de liderazgo de los directivos es regular, un 43,8% dicen que es malo y un 10.0% bueno, respecto a la dimensión recompensa contingente.

Estos resultados expresados por el usuario interno según la dimensión recompensa contingente nos muestran que el estilo de liderazgo de los directivos de la institución odontológica es regular principalmente.

Tabla 20

Descripción de los resultados de la variable estilos de liderazgo según la dimensión dirección por excepción activa

	Reproducción	%	% válido	% acumulado
Malo	40	50,0%	50,0%	50,0%
Regular	39	48,8%	48,8%	98,8%
Bueno	1	1,3%	1,3%	100,0%
Total	80	100,0%	100,0%	

Media 1,51 Rango 2
 Desv. típ. ,528 Mínimo 1
 Varianza ,278 Máximo 3

Nota: Tomados de la base de datos general Excel del indagador

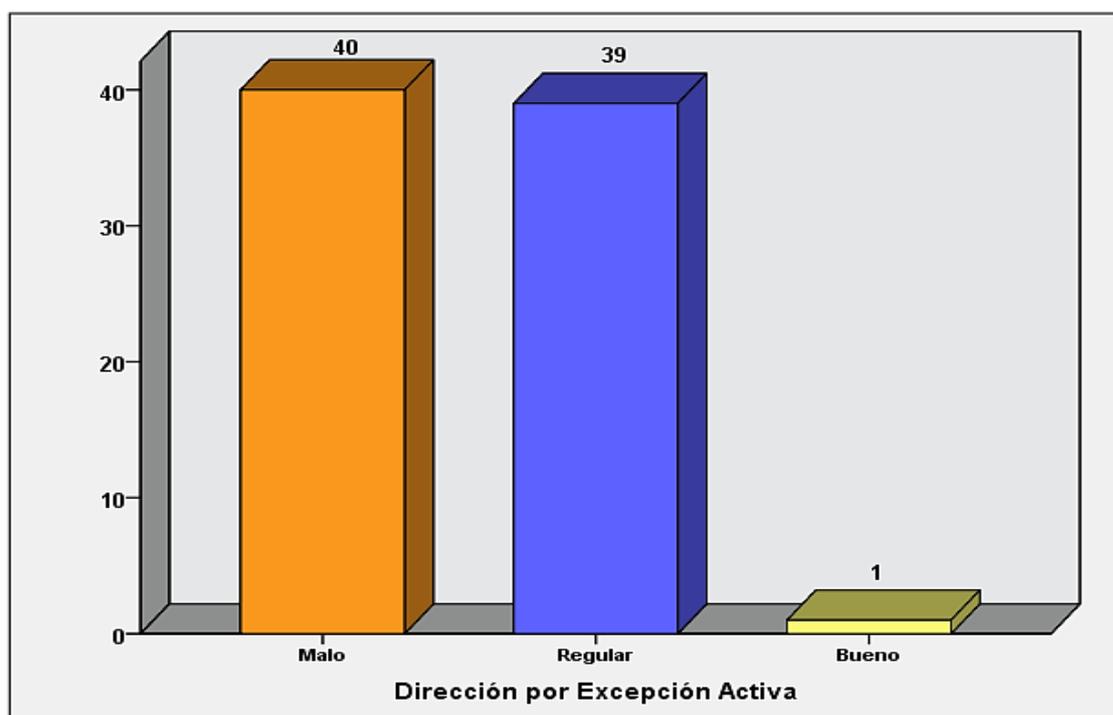


Figura 20. Distribución porcentual de la variable estilos de liderazgo según la dimensión dirección por excepción activa en el usuario interno de la Facultad de Odontología, Lima, 2016

Nota: Tomados de la base de datos general Excel del indagador

Interpretación

En la tabla 20 y figura 20, observamos que de un muestrario de 80 usuarios un 50,0% de los usuarios internos de la institución odontológica expresan que el estilo de liderazgo de los directivos es malo, un 48,8% dicen que es regular y un 1.3% bueno, respecto a la dimensión dirección por excepción activa.

Estos resultados expresados por el usuario interno según la dimensión dirección por excepción activa nos muestran que el estilo de liderazgo de los directivos de la institución odontológica es malo principalmente.

Tabla 21

Descripción de los resultados de la variable estilos de liderazgo según la dimensión dirección por excepción pasiva

	Reproducción	%	% válido	% acumulado
Malo	11	13,8%	13,8%	13,8%
Regular	58	72,5%	72,5%	86,3%
Bueno	11	13,8%	13,8%	100,0%
Total	80	100,0%	100,0%	

Media	2,00	Rango	2
Desv. típ.	,528	Mínimo	1
Varianza	,278	Máximo	3

Nota: Tomados de la base de datos general Excel del indagador

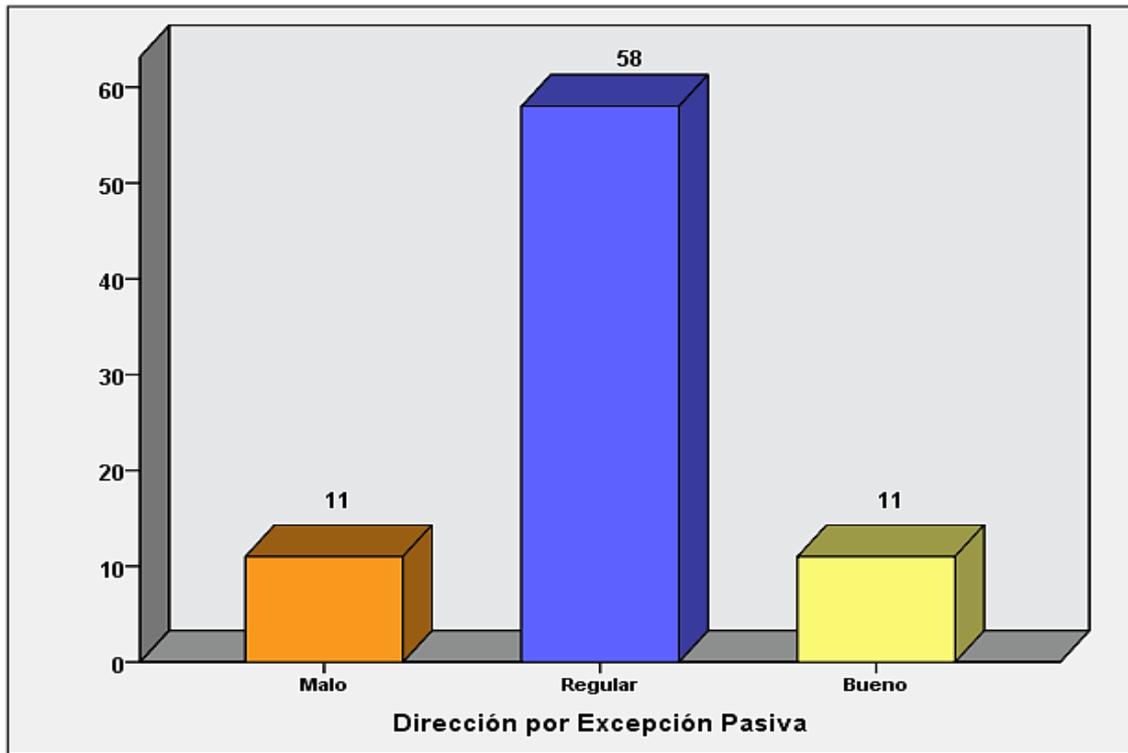


Figura 21. Distribución porcentual de la variable estilos de liderazgo según la dimensión dirección por excepción pasiva en el usuario interno de la Facultad de Odontología, Lima, 2016

Nota: Tomados de la base de datos general Excel del indagador

Interpretación

En la tabla 21 y figura 21, observamos que de un muestreo de 80 usuarios un 72,5% de los usuarios internos de la institución odontológica expresan que el estilo de liderazgo de los directivos es regular, un 13,8% dicen que es malo y un 13,8% bueno, respecto a la dimensión dirección por excepción pasiva.

Estos resultados expresados por el usuario interno según la dimensión dirección por excepción pasiva nos muestran que el estilo de liderazgo de los directivos de la institución odontológica es regular principalmente.

Tabla 22

Descripción de los resultados de la variable estilos de liderazgo según la dimensión no liderazgo

	Reproducción	%	% válido	% acumulado
Malo	6	7,5%	7,5%	7,5%
Regular	58	72,5%	72,5%	80,0%
Bueno	16	20,0%	20,0%	100,0%
Total	80	100,0%	100,0%	

Media	2,13	Rango	2
Desv. típ.	,513	Mínimo	1
Varianza	,263	Máximo	3

Nota: Tomados de la base de datos general Excel del indagador

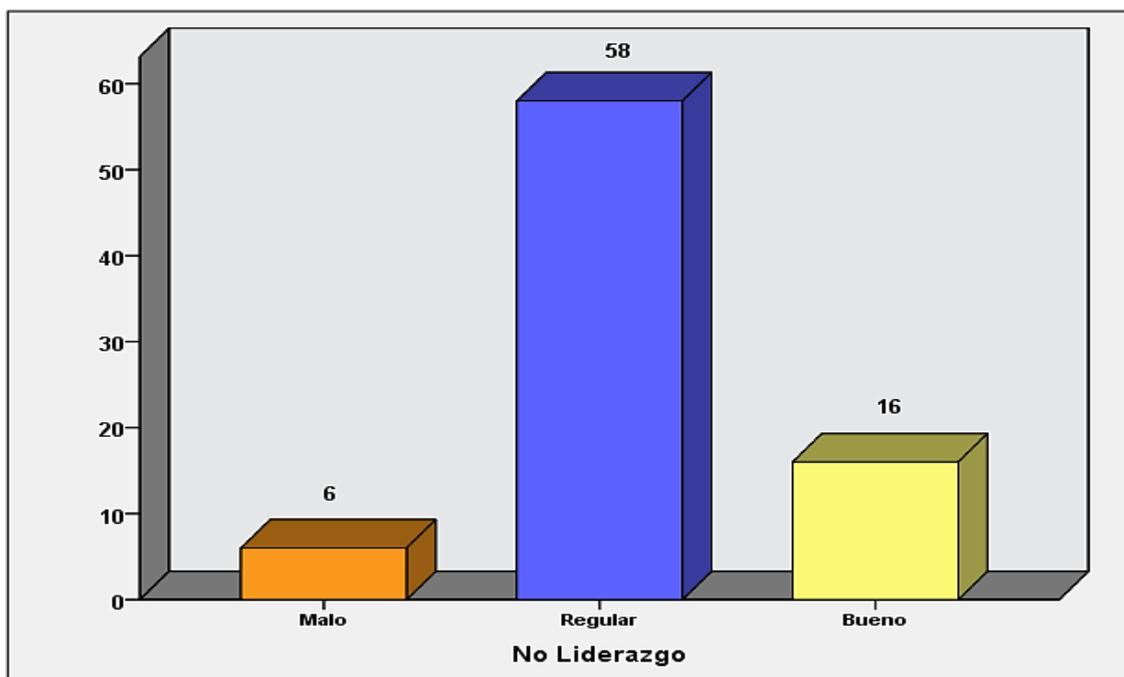


Figura 22. Distribución porcentual de la variable estilos de liderazgo según la dimensión no liderazgo en el usuario interno de la Facultad de Odontología, Lima, 2016

Nota: Tomados de la base de datos general Excel del indagador

Interpretación

En la tabla 22 y figura 22, observamos que de un muestrario de 80 usuarios un 72,5% de los usuarios internos de la institución odontológica expresan que el estilo de liderazgo de los directivos es regular, un 20,0% dicen que es malo y un 7,5% bueno, respecto a la dimensión no liderazgo.

Estos resultados expresados por el usuario interno según la dimensión no liderazgo nos muestran que el estilo de liderazgo de los directivos de la institución odontológica es regular principalmente.

Variable 2: Síndrome de Burnout

Tabla 23

Distribución de frecuencia y porcentaje de la variable síndrome de Burnout en los usuarios internos de la Facultad de Odontología, Lima, 2016

	Reproducción	%	% válido	% acumulado
Nunca	27	33,8%	33,8%	33,8%
Algunas Veces	52	65,0%	65,0%	98,8%
Diariamente	1	1,3%	1,3%	100,0%
Total	80	100,0%	100,0%	

Media	1,68	Rango	2
Desv. típ.	,497	Mínimo	1
Varianza	,247	Máximo	3

Nota: Tomados de la base de datos general Excel del indagador

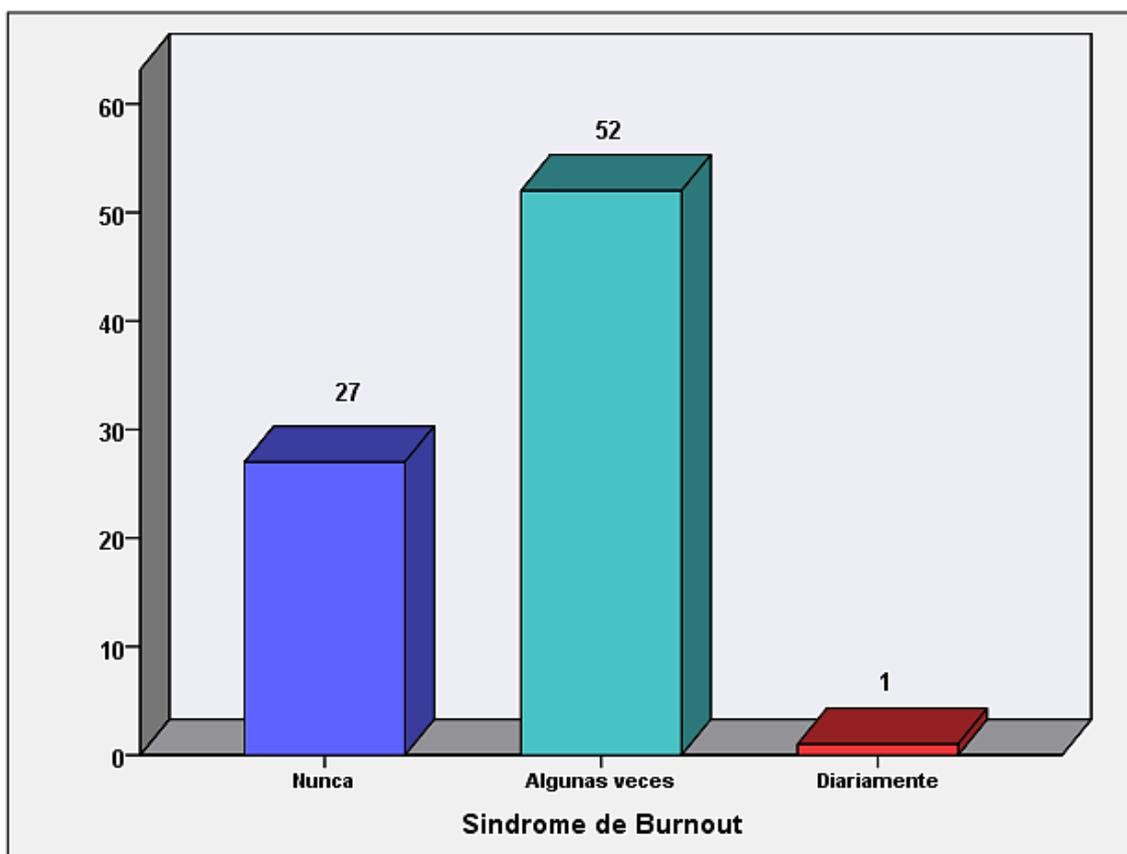


Figura 23. Distribución porcentual del variable síndrome de Burnout en los usuarios internos de la Facultad de Odontología, Lima, 2016

Nota: Tomados de la base de datos general Excel del indagador

Interpretación

En la tabla 23 y figura 23, observamos que de un muestrario de 80 usuarios un 65,0% de los usuarios internos de la institución odontológica presentan algunas veces el síndrome de Burnout, un 33,8% no presenta el Burnout y un 1,3% presenta diariamente el Burnout.

Estos resultados expresados por el usuario interno de la institución odontológica nos muestran que el síndrome de Burnout se presenta algunas veces.

Tabla 24

Variable síndrome de Burnout según edad en los usuarios internos de la Facultad de Odontología, Lima, 2016

		síndrome de Burnout			Total
		Nunca	Algunas Veces	Diariamente	
28 a 32 años	n	1	2	0	3
	% del total	1,2%	2,5%	0,0%	3,8%
33 a 40 años	n	6	9	0	15
	% del total	7,5%	11,2%	0,0%	18,8%
Edad 41 a 50 años	n	3	17	0	20
	% del total	3,8%	21,2%	0,0%	25,0%
51 a 60 años	n	13	10	1	24
	% del total	16,2%	12,5%	1,2%	30,0%
61 a más años	n	4	14	0	18
	% del total	5,0%	17,5%	0,0%	22,5%
Total	n	27	52	1	80
	% del total	33,8%	65,0%	1,2%	100,0%

Nota: Tomados de la base de datos general Excel del indagador

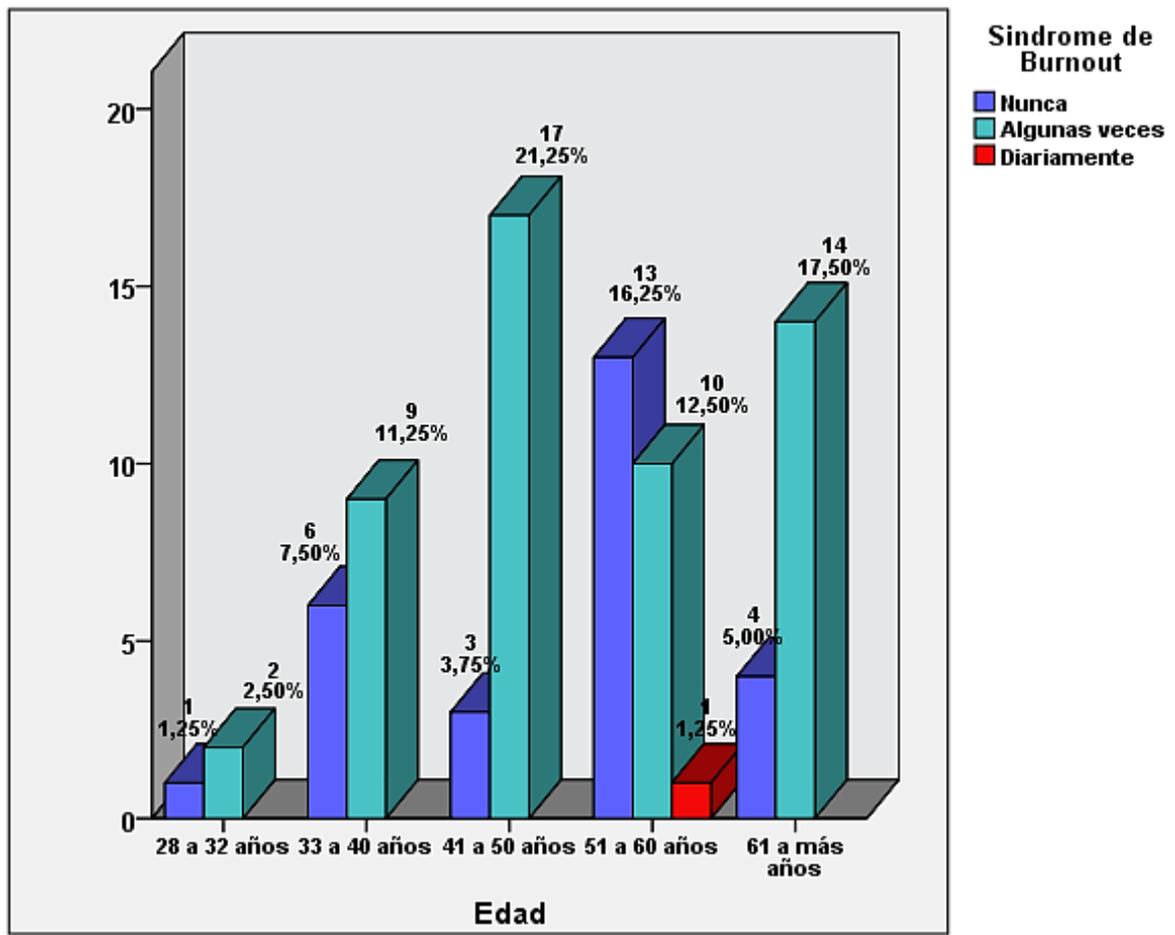


Figura 24. Distribución porcentual del variable síndrome de Burnout según edad del usuario interno de la Facultad de Odontología, Lima, 2016

Nota: Tomados de la base de datos general Excel del indagador

Interpretación

Tabla 24 y Figura 24. Observamos que de un muestrario de 80 usuarios un 21,2% de los usuarios internos de 41 a 50 años de la institución odontológica presentan algunas veces el síndrome de Burnout, un 16,2% de 51 a 60 años y un 17,5% de 61 a más presentan algunas veces el Burnout.

Estos resultados expresados por el usuario interno de la institución odontológica nos muestran que el síndrome de Burnout se presenta algunas veces según edad principalmente en los distintos grupos etarios.

Tabla 25

Variable síndrome de Burnout según género en los usuarios internos de la Facultad de Odontología, Lima, 2016

		Síndrome de Burnout			Total	
		Nunca	Algunas Veces	Diariamente		
Género	Masculino	n	16	31	1	48
		% del total	20,0%	38,8%	1,2%	60,0%
	Femenino	n	11	21	0	32
		% del total	13,8%	26,2%	0,0%	40,0%
Total	n	27	52	1	80	
	% del total	33,8%	65,0%	1,2%	100,0%	

Nota: Tomados de la base de datos general Excel del indagador

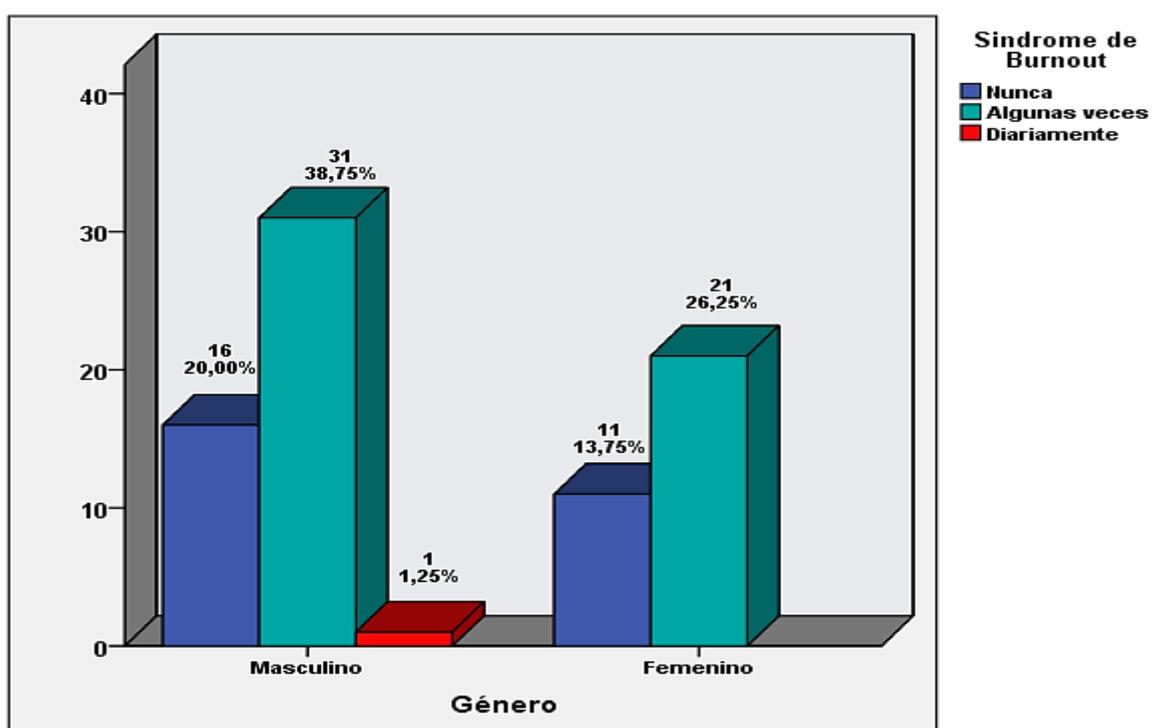


Figura 25. Distribución porcentual del variable síndrome de Burnout según género del usuario interno de la Facultad de Odontología, Lima, 2016

Nota: Tomados de la base de datos general Excel del indagador

Interpretación

Tabla 25 y Figura 25. Observamos que de un muestrario de 80 usuarios un 38,8% de los usuarios internos masculino de la institución odontológica presentan algunas veces el Burnout, un 26,2% de los usuarios internos femeninos presentan algunas veces el Burnout.

Estos resultados expresados por el usuario interno de la institución odontológica nos muestran que el síndrome de Burnout se presenta algunas veces según género principalmente en el masculino.

Tabla 26

Variable síndrome de Burnout según grado profesional en los usuarios internos de la Facultad de Odontología, Lima, 2016

		Síndrome de Burnout			Total	
		Nunca	Algunas Veces	Diariamente		
	Profesional con	n	4	4	0	8
	Grado de Doctor	% del total	5,0%	5,0%	0,0%	10,0%
	Profesional con	n	3	9	0	12
	Grado de Magister	% del total	3,8%	11,2%	0,0%	15,0%
Grado	Profesional con	n	9	15	1	25
Profesional	Especialidad	% del total	11,2%	18,8%	1,2%	31,2%
	Profesional	n	5	7	0	12
		% del total	6,2%	8,8%	0,0%	15,0%
	Técnico	n	6	17	0	23
		% del total	7,5%	21,2%	0,0%	28,8%
Total		n	27	52	1	80
		% del total	33,8%	65,0%	1,2%	100,0%

Nota: Tomados de la base de datos general Excel del indagador

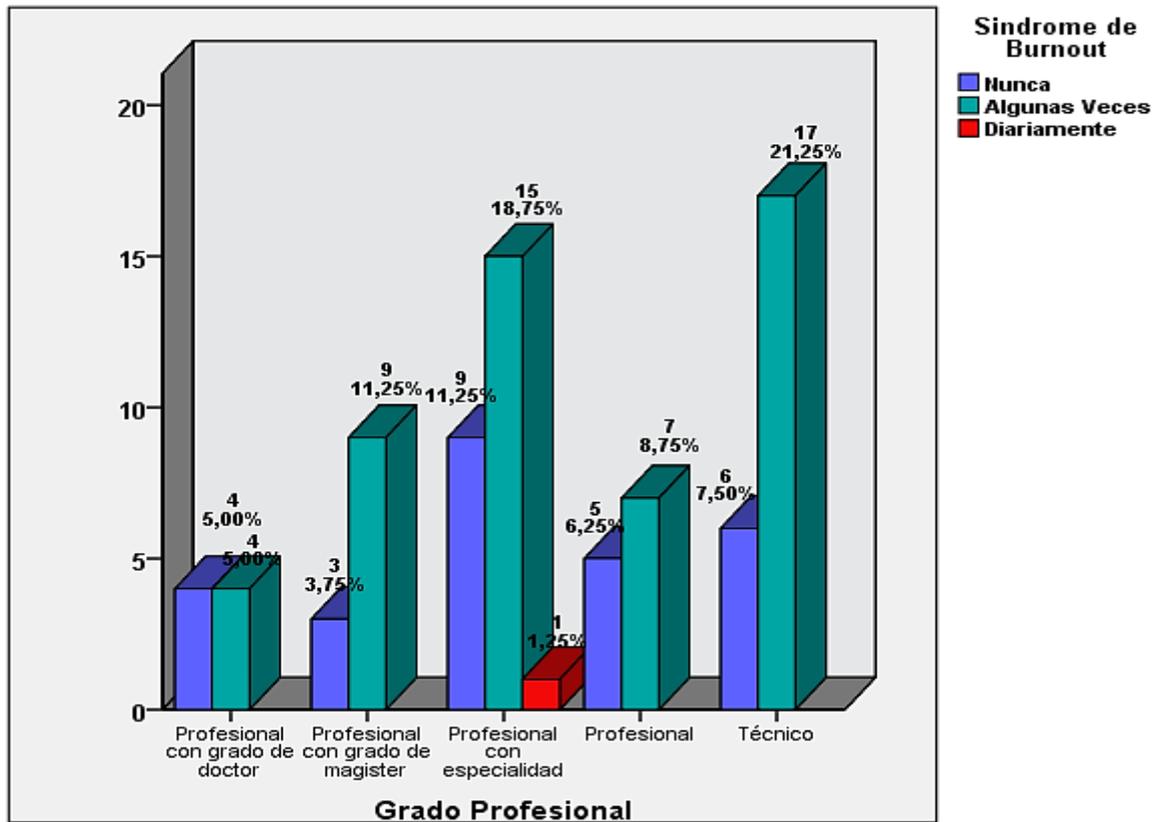


Figura 26. Distribución porcentual del variable síndrome de Burnout según grado profesional del usuario interno de la Facultad de Odontología, Lima, 2016
Nota: Tomados de la base de datos general Excel del indagador

Interpretación

Tabla 26 y Figura 26. Se observa de acuerdo a la variable Síndrome de Burnout y grado profesional del usuario interno presenta el síndrome de Burnout algunas veces mayormente en técnicos 21,2% y profesional con especialidad 18,8% y presentan el síndrome tan solo el 1,2% en los profesionales con especialidad.

Estos resultados expresados por el usuario interno de la institución odontológica nos muestran que el síndrome de Burnout se presenta algunas veces principalmente en el profesional con especialidad y los técnicos.

Tabla 27

Variable síndrome de Burnout según condición laboral en los usuarios internos de la Facultad de Odontología, Lima, 2016

		Síndrome de Burnout			Total	
		Nunca	Algunas Veces	Diariamente		
Condición Laboral	Nombrado	n	17	41	1	59
		% del total	21,2%	51,2%	1,2%	73,8%
	Contratado	n	10	11	0	21
		% del total	12,5%	13,8%	0,0%	26,2%
Total	n	27	52	1	80	
	% del total	33,8%	65,0%	1,2%	100,0%	

Nota: Tomados de la base de datos general Excel del indagador

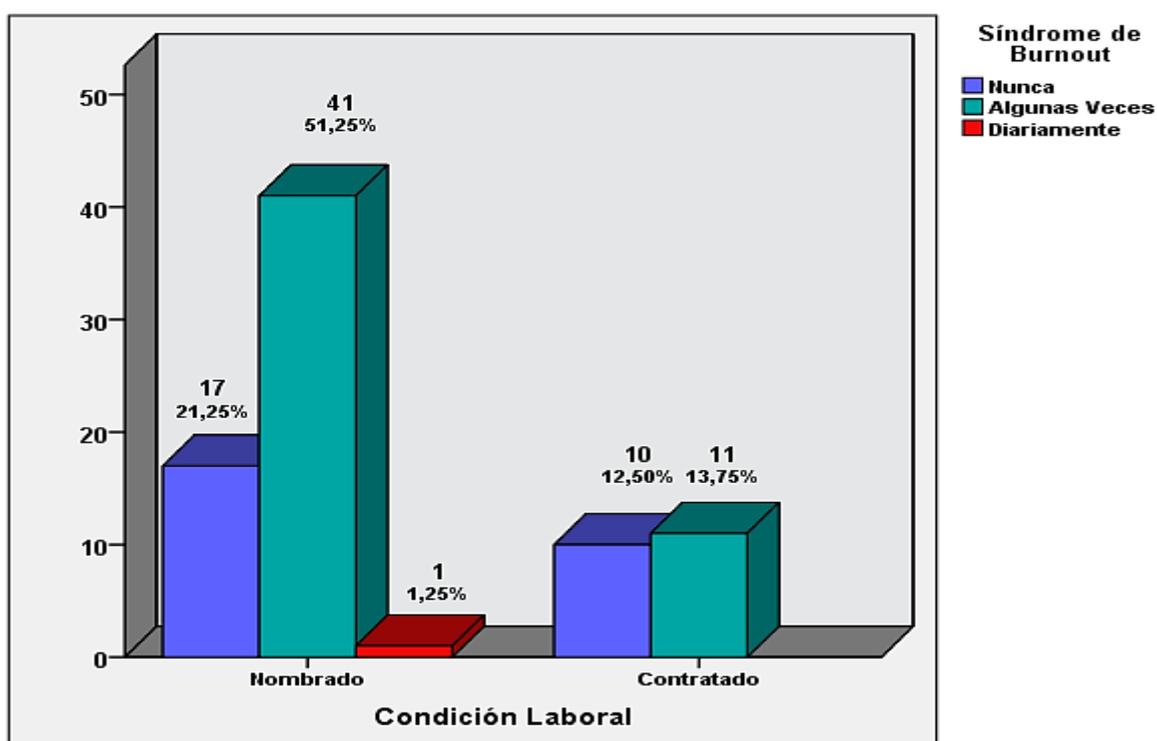


Figura 27. Distribución porcentual del variable síndrome de Burnout según condición laboral del usuario interno de la Facultad de Odontología, Lima, 2016

Nota: Tomados de la base de datos general Excel del indagador

Interpretación

Tabla 27 y Figura 27. Se observa de acuerdo a la variable síndrome de Burnout y condición laboral del usuario interno presenta el síndrome de Burnout algunas veces mayormente en nombrados 41,25% y nunca el 18,8% y en los contratados el 13,75% presentan el síndrome solo algunas veces y 12,50% nunca.

Estos resultados expresados por el usuario interno de la institución odontológica nos muestran que el síndrome de Burnout se presenta algunas veces principalmente en el usuario interno nombrado.

Tabla 28

Variable síndrome de Burnout según labor que realiza en los usuarios internos de la Facultad de Odontología, Lima, 2016

		Síndrome de Burnout			Total	
		Nunca	Algunas Veces	Diariamente		
Labor que realiza	Cargo Administrativo y Docencia	n	2	6	0	8
		% del total	2,5%	7,5%	0,0%	10,0%
	Solo Docencia Teórica	n	2	3	0	5
		% del total	2,5%	3,8%	0,0%	6,2%
	Solo Docencia Clínica - Practica	n	7	13	1	21
		% del total	8,8%	16,2%	1,2%	26,2%
	Docencia Teórica Clínica Practica	n	5	7	0	12
		% del total	6,2%	8,8%	0,0%	15,0%
	Técnico	n	6	14	0	20
		% del total	7,5%	17,5%	0,0%	25,0%
	Administrativo	n	5	9	0	14
		% del total	6,2%	11,2%	0,0%	17,5%
	Total	n	27	52	1	80
		% del total	33,8%	65,0%	1,2%	100,0%

Nota: Tomados de la base de datos general Excel del indagador

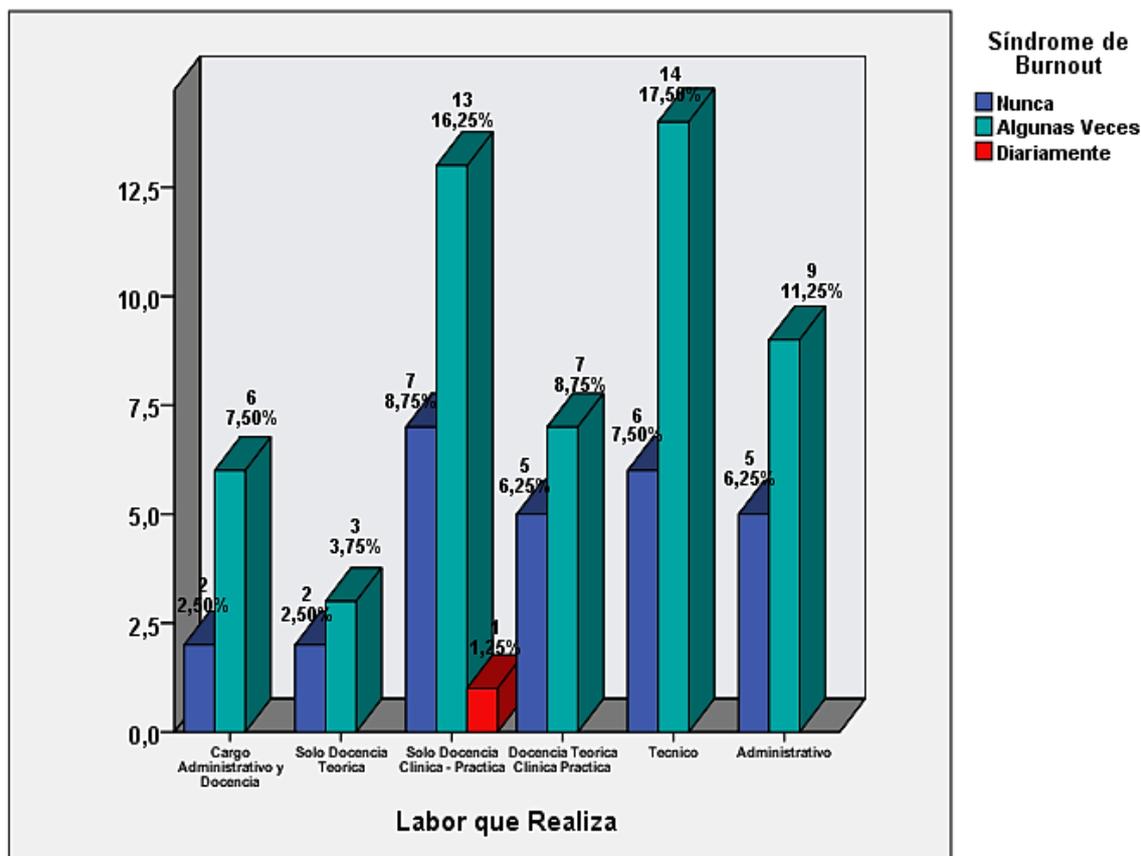


Figura 28. Distribución porcentual del variable síndrome de Burnout según labor que realiza el usuario interno de la Facultad de Odontología, Lima, 2016

Nota: Tomados de la base de datos general Excel del indagador

Interpretación

Tabla 28 y Figura 28. Se observa de acuerdo a la variable Síndrome de Burnout y labor que realiza del usuario interno presenta el síndrome de Burnout algunas veces mayormente en técnicos 17,50% en docencia clínica práctica el 16,25% y en los administrativos 11,25%. En docencia clínica práctica 8,75% nunca manifiesta síndrome de Burnout.

Estos resultados expresados por el usuario interno de la institución odontológica nos muestran que el síndrome de Burnout se presenta algunas veces principalmente según la labor que realiza.

Tabla 29

Variable síndrome de Burnout según antigüedad de los usuarios internos de la Facultad de Odontología, Lima, 2016

		síndrome de Burnout			Total	
		Nunca	Algunas Veces	Diariamente		
Antigüedad	Menor a 5 años	n	7	6	0	13
		% del total	8,8%	7,5%	0,0%	16,2%
	6 a 10 años	n	4	8	0	12
		% del total	5,0%	10,0%	0,0%	15,0%
	11 a 16 años	n	4	13	1	18
		% del total	5,0%	16,2%	1,2%	22,5%
	17 a mas años	n	12	25	0	37
		% del total	15,0%	31,2%	0,0%	46,2%
Total	n	27	52	1	80	
	% del total	33,8%	65,0%	1,2%	100,0%	

Nota: Tomados de la base de datos general Excel del indagador

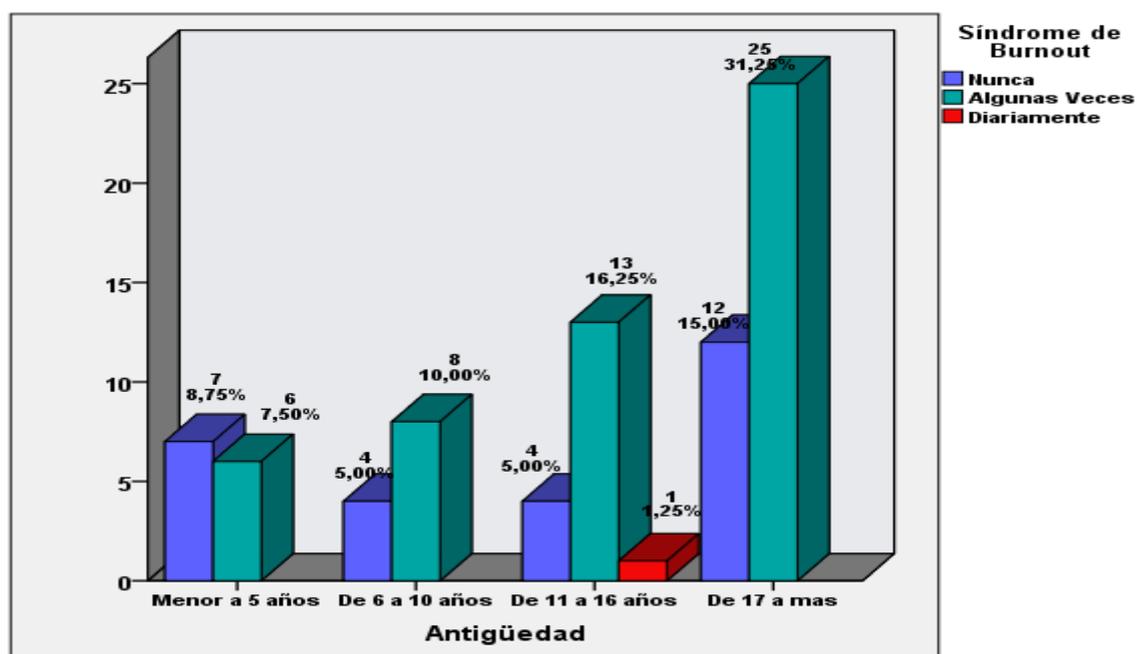


Figura 29. Distribución porcentual del variable síndrome de Burnout según antigüedad del usuario interno de la Facultad de Odontología, Lima, 2016

Nota: Tomados de la base de datos general Excel del indagador

Interpretación

Tabla 29 y Figura 29. Se observa de acuerdo a la variable Síndrome de Burnout y antigüedad del usuario interno presenta el síndrome de Burnout algunas veces mayormente de 17 a más años de antigüedad con 31,25% y nunca 15,00%. El 1,25% presenta síndrome de Burnout diariamente.

Estos resultados expresados por el usuario interno de la institución odontológica nos muestran que el síndrome de Burnout se presenta algunas veces principalmente en el usuario de 17 a más años según antigüedad.

3.1.2. Resultados descriptivos de la variable síndrome de Burnout según dimensiones

Tabla 30

Descripción de los resultados de la variable síndrome de Burnout según la dimensión cansancio emocional

	Reproducción	%	% válido	% acumulado
Nunca	72	90,0%	90,0%	90,0%
Algunas Veces	7	8,8%	8,8%	98,8%
Diariamente	1	1,3%	1,3%	100,0%
Total	80	100,0%	100,0%	

Media	1,11	Rango	2
Desv. típ.	,356	Mínimo	1
Varianza	,126	Máximo	3

Nota: Tomados de la base de datos general Excel del indagador

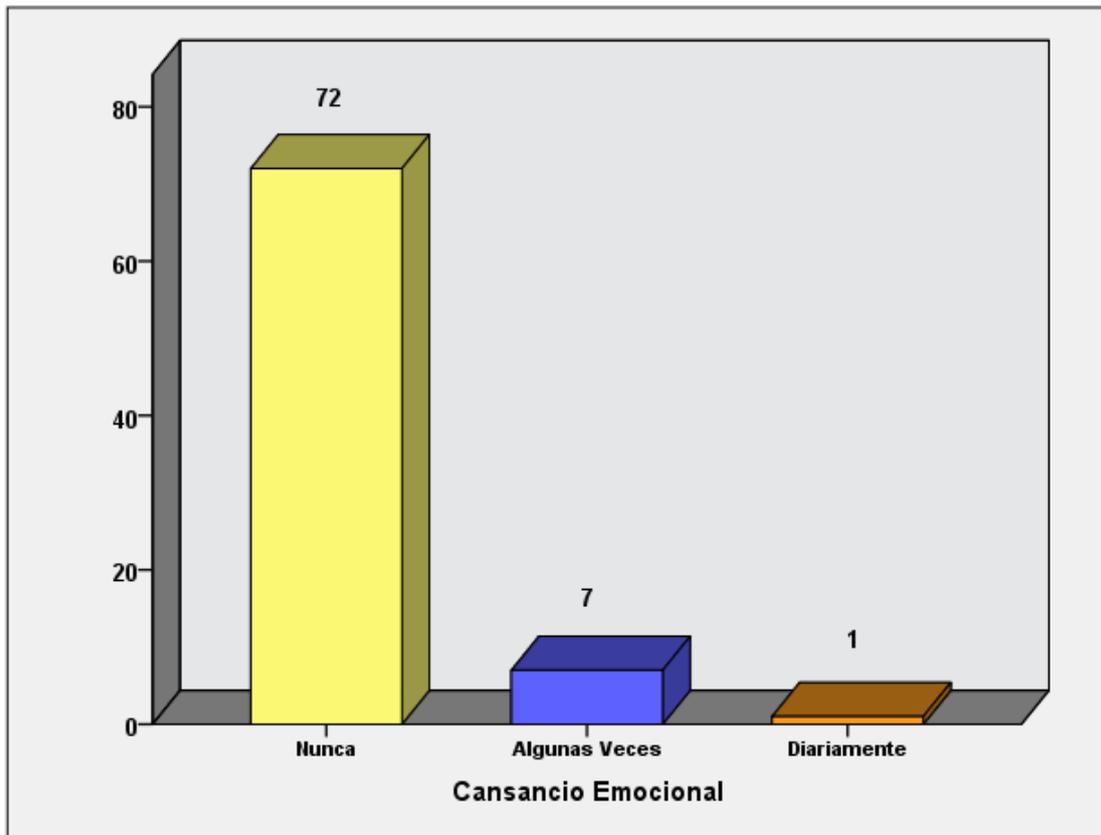


Figura 30. Distribución porcentual de la dimensión de la variable síndrome de Burnout cansancio emocional del usuario interno de la Facultad de Odontología, Lima, 2016

Nota: Tomados de la base de datos general Excel del indagador

Interpretación

Tabla 30 y Figura 30. Se observa de acuerdo a la variable síndrome de Burnout y la dimensión cansancio emocional del usuario interno presenta mayormente nunca 90%, el 8,8% y el 1,3% presentan diariamente.

Estos resultados expresados por el usuario interno de la institución odontológica nos muestran que el síndrome de Burnout se presenta como nunca principalmente según el cansancio emocional.

Tabla 31

Descripción de los resultados de la variable síndrome de Burnout según la dimensión despersonalización

	Reproducción	%	% válido	% acumulado
Nunca	69	86,3%	86,3%	86,3%
Algunas Veces	10	12,5%	12,5%	98,8%
Diariamente	1	1,3%	1,3%	100,0%
Total	80	100,0%	100,0%	

Media 1,15 Rango 2
 Desv. típ. ,393 Mínimo 1
 Varianza ,154 Máximo 3

Nota: Tomados de la base de datos general Excel del indagador

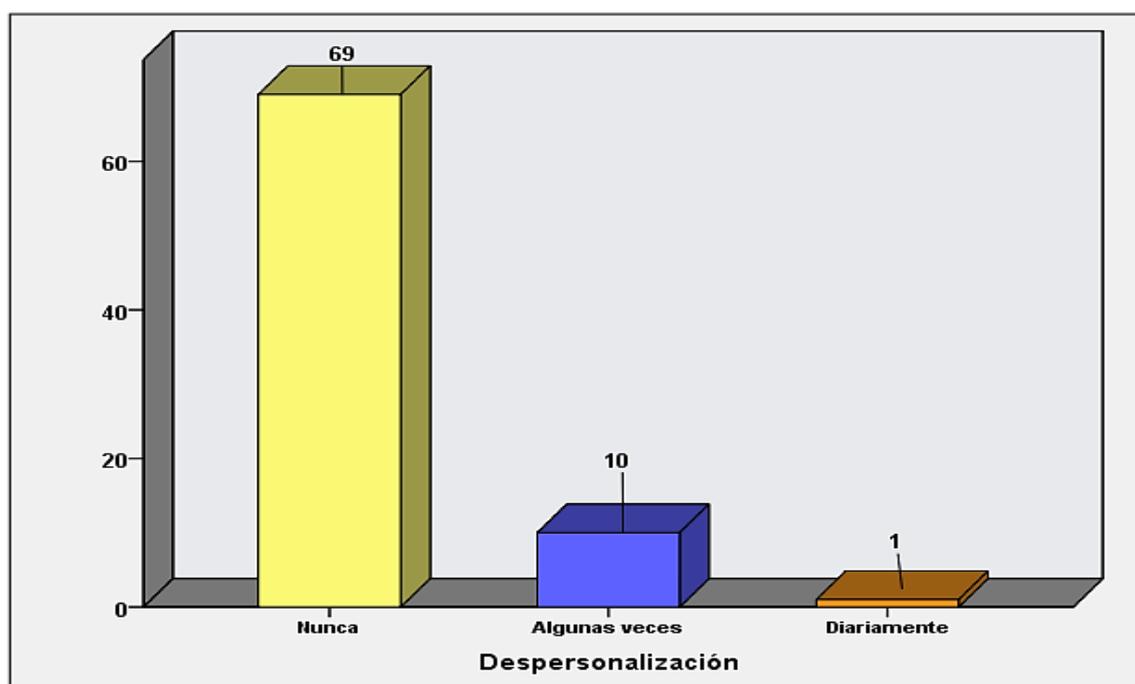


Figura 31. Distribución porcentual de la dimensión de la variable síndrome de Burnout despersonalización del usuario interno de la Facultad de Odontología, Lima, 2016

Nota: Tomados de la base de datos general Excel del indagador

Interpretación

Tabla 31 y Figura 31. Se observa de acuerdo a la variable síndrome de Burnout y la dimensión despersonalización del usuario interno presenta mayormente nunca 86,3%, el 12,5% y el 1,3% presentan diariamente.

Estos resultados expresados por el usuario interno de la institución odontológica nos muestran que el síndrome de Burnout se presenta como nunca principalmente según la dimensión despersonalización.

Tabla 32

Descripción de los resultados de la variable síndrome de Burnout según la dimensión realización personal

	Reproducción	%	% válido	% acumulado
Algunas Veces	31	38,8%	38,8%	38,8%
Diariamente	49	61,3%	61,3%	100,0%
Total	80	100,0%	100,0%	

Media	2,60	Rango	1
Desv. típ.	,493	Mínimo	2
Varianza	,243	Máximo	3

Nota: Tomados de la base de datos general Excel del indagador

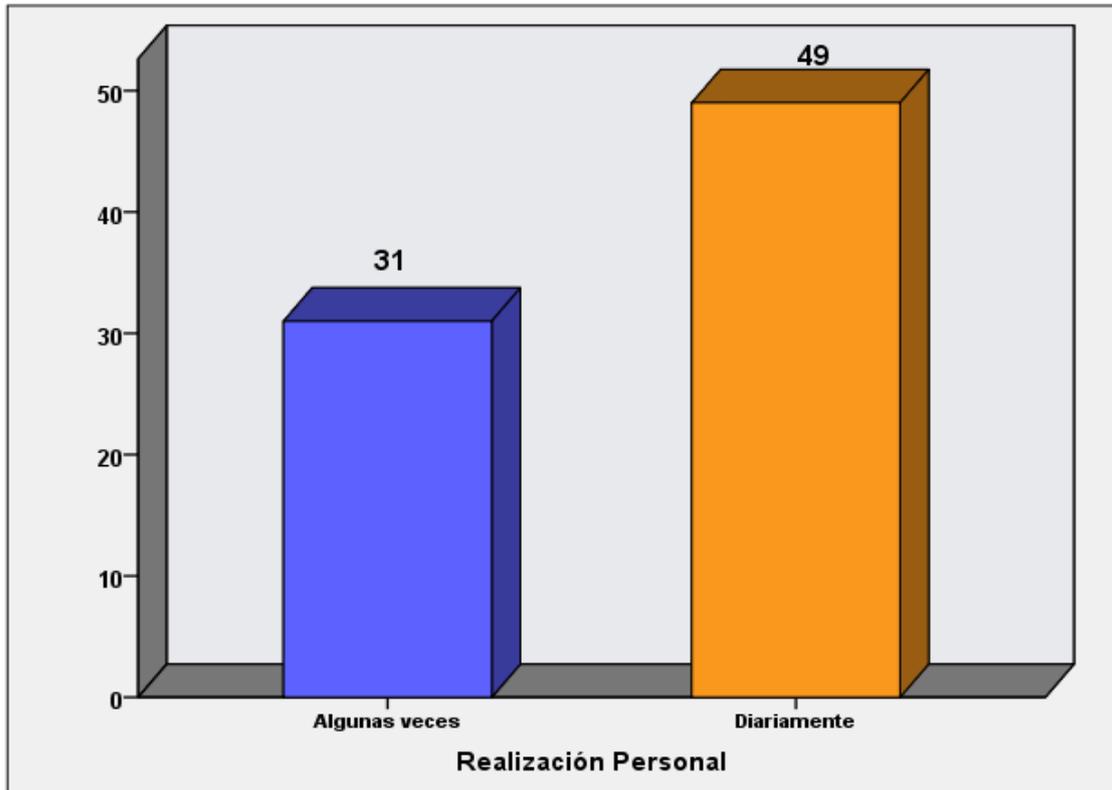


Figura 32. Distribución porcentual de la dimensión de la variable síndrome de Burnout realización personal del usuario interno de la Facultad de Odontología, Lima, 2016

Nota: Tomados de la base de datos general Excel del indagador

Interpretación

Tabla 32 y Figura 32. Se observa de acuerdo a la variable síndrome de Burnout y la dimensión realización personal del usuario interno presenta mayormente diariamente 61,3% y algunas veces el 38,8%.

Estos resultados expresados por el usuario interno de la institución odontológica nos muestran que el síndrome de Burnout se presenta diariamente según la dimensión realización personal

3.2.- Estadística Inferencial

Contrastación de hipótesis general

Ha. Existe relación entre los estilos de liderazgo y el síndrome de Burnout del usuario interno de la Facultad de Odontología, Lima, 2016

Ho. No existe relación entre los estilos de liderazgo y el síndrome de Burnout del usuario interno de la Facultad de Odontología, Lima, 2016

Tabla 33

Correlación entre la variable estilos de liderazgo y síndrome de Burnout

		Estilo de Liderazgo.	Síndrome de Burnout.
Rho de Spearman	Estilo de Liderazgo.	Factor de relación	1,000
		Significancia. (dos extremos)	,267*
		Población	80
Síndrome de Burnout.		Factor de relación	,267*
		Significancia (dos extremos)	,017
		Población	80

* Relación de significancia es 0,05 (dos extremos).

La información de la tabla 33 evidencian un valor de 0,017 que es inferior a 0,05, esto es indicativo de aceptación de la hipótesis alterna, por consiguiente se presenta una correlación asociativa fuerte entre el estilo de liderazgo y el síndrome de Burnout.

Hipótesis Específica

Ha. Existe relación entre los estilos de liderazgo y el cansancio emocional en el usuario interno de la Facultad de Odontología, Lima, 2016

Ho. No existe relación entre los estilos de liderazgo y el cansancio emocional en el usuario interno de la Facultad de Odontología, Lima, 2016

Tabla 34

Correlación entre la variable estilos de liderazgo y la dimensión cansancio emocional

		Estilo de Liderazgo	Cansancio Emocional
Rho de Spearman	Estilo de Liderazgo	Factor de relación	1,000
		Significancia. (dos extremos)	,222*
		Población	80
	Cansancio Emocional	Factor de relación	,222*
		Significancia (dos extremos)	,048
		Población	80

*. Relación de significancia es 0,05 (dos extremos).

La información de la tabla 34 evidencian un valor de 0,048 que es inferior a 0,05, esto es indicativo de aceptación de la hipótesis alterna más se deja de lado la hipótesis nula por consiguiente se presenta una correlación asociativa fuerte entre el estilo de liderazgo y la extenuación emocional del usuario interno

Hipótesis Específica

H_a. Existe relación entre los estilos de liderazgo y la despersonalización en el usuario interno de la Facultad de Odontología, Lima, 2016

H_o. No existe relación entre los estilos de liderazgo y la despersonalización en el usuario interno de la Facultad de Odontología, Lima, 2016

Tabla 35

Correlación entre la variable estilos de liderazgo y la dimensión despersonalización

		Estilo de	
		Liderazgo	Despersonalización
Rho de Spearman	Estilo de Liderazgo	Factor de relación	1,000
		Significancia.	.
	Despersonalización	Población	80
		Factor de relación	,097
		Significancia.	,394
		Población	80

Fuente: Instrumentos de colección de datos.

La información de la tabla 35 evidencian un valor de 0,394 que es superior a 0,05, esto es indicativo de aceptación de la hipótesis nula más se deja de lado la hipótesis alterna, por consiguiente no se presenta una correlación asociativa fuerte entre el estilo de liderazgo y la despersonalización del usuario interno.

Hipótesis Específica

H_a. Existe relación entre los estilos de liderazgo y la realización personal en el usuario interno de la Facultad de Odontología, Lima, 2016

H₀. No existe relación entre los estilos de liderazgo y la realización personal en el usuario interno de la Facultad de Odontología, Lima, 2016

Tabla 36

Correlación entre la variable estilos de liderazgo y la dimensión realización personal

		Estilo de Liderazgo	Realización Personal
Rho de Spearman	Estilo de Liderazgo	Factor de relación	1,000
		Significancia.	,087
		Población	80
	Realización Personal	Factor de relación	,087
		Significancia.	,444
		Población	80

Fuente: Instrumentos de colección de datos.

La información de la tabla 36 evidencian un valor de 0,087 que es superior a 0,05, esto es indicativo de aceptación de la hipótesis nula más se deja de lado la hipótesis alterna, por consiguiente no se presenta una correlación asociativa fuerte entre el estilo de liderazgo y la despersonalización del usuario interno.

IV. Discusión

Nuestro estudio fue realizado por lo importante que es tener liderazgo no vertical, idóneo por parte de las autoridades para con los usuarios internos, lo que conlleva a detener o retardar la aparición del Burnout (STQ).

En la investigación fueron evaluados el estilo de liderazgo y el síndrome de Burnout para tener conocimiento si existe relación entre ellas. Se planteó la hipótesis general afirmándose que entre el estilo de liderazgo y el síndrome de Burnout se presenta una relación directa, endeble, de significancia ($p=0,017$; rho de Spearman = $0,267^*$), teniendo correlación con lo hallado por Contreras y Espinal 2013, en su tesis titulada: "SDB, liderazgos y satisfacciones laborales del trabajador asistente del nosocomio de un nivel tres Colombia." Identificándose correlación entre el estilo de liderazgo y el Burnout ($\text{Chi}^2 = 18,726$, sig. 028), apreciándose que los trabajadores asistenciales tienen una elevada probabilidad de desarrollar el SDB y quien la padece advierte que la institución es direccionado por un liderazgo inadecuado o cambiante. El encuestado percibe que el tipo de liderazgo esta correlacionado con la aparición del SDB, debido a que el trabajador que padece el Burnout no siente ni percibe un adecuado liderazgo.

También se observa semejanza de resultados con la investigación de Mendoza, I. (2012) titulada "Liderazgos transformacionales y desgastes profesionales en profesores de la escuela normal Mexicana". El investigador llega a la conclusión que se presenta una relación directa, significativa con las dimensiones del liderazgo transformador, de transacción y variable de resultado, siendo inversa todas con el no liderazgo.

En cuanto a la correlación estilos de liderazgo y el cansancio emocional en el usuario interno observamos una significancia de 0,048 siendo menos que 0,05 esto nos permite aceptar la hipótesis alterna, evidenciando una correlación directa, poco fuerte y de significancia respecto al estilo de liderazgo y el cansancio emocional del usuario interno de la institución odontológica. Nuestros resultados presentan semejanza con los encontrados por Contreras y Espinal (2013), en su tesis titulada "SDB, liderazgos y satisfacciones laborales del trabajador asistente

del nosocomio de un nivel tres Colombia.” Lo que percibe el profesional encuestado del liderazgo es que se relaciona con el SDB no existiendo un liderar adecuado lo que se refleja en la aparición del Burnout en el trabajador del nosocomio. De modo similar se presenta semejanza con los resultados de Mendoza y García (2012) que busco conocer cómo influye los “Liderazgos transformacionales y desgastes profesionales en profesores de la escuela normal Mexicana”. Se halló una correlación entre las sub escalas que se plantearon observándose que un inadecuado estilo de liderazgo desencadenara en los docentes un cansancio emocional. Así mismo Díaz, en el 2014, realizo una tesis donde indaga la prevalencia del SDB en el trabajo - práctico de los profesores de la facultad de ciencias - salud - U.N.C. evidenciando un 62 por ciento del profesorado manifiestan un nivel medio de agotamiento emocional y un 16 por ciento manifiestan un elevado agotamiento emocional.

En cuanto a la correlación estilos de liderazgo y la despersonalización en el usuario interno observamos una significancia de 0,394 siendo superior a 0,05 por tanto se aceptará la hipótesis nula y se deja de lado la hipótesis alterna no existiendo correlación de significancia entre las variante liderazgo y la dimensión despersonalización del SDB. Así mismo Trógolo, Pereyra en el 2013, encontró en su indagación que la dimensión consideración individualizada del liderazgo respalda negativamente la despersonalización. De igual forma Correa en el 2012, investiga sobre el SDB en docentes de las universidades nacionales y privadas en la universidad del cauca. Evidenciando escasa existencia del SDB en los profesores de dichas universidades. Los docentes universitarios manifestaron precedentes del Burnout así como efectos secundarios en el ámbito psicológico, estos resultados difieren al nuestro.

En cuanto a la correlación estilos de liderazgo y la realización personal del usuario interno se evidencia un valor significativo de 0.444 siendo superior a 0.05 por tanto aceptamos la hipótesis nula y rechazamos la hipótesis alterna no existiendo correlación directa ni de significancia entre la variable estilos de liderazgo y la dimensión despersonalización de los usuarios internos. Este resultado es diferente a lo encontrado por Mendoza en el 2012, donde evidencia que el liderazgo transaccional manifiesta incidir inversamente en la escasa

realización personal, dicho resultado difiere del nuestro. De igual modo Poma en el 2015, realiza una investigación para conocer la presencia del SDB en dentistas profesores de la institución estomatológica en la universidad san marcos, relacionado con el factor demográfico, social y laboral. Hallo que realización personal se expresa en un 73.1 por ciento siendo muy alto, este resultado difiere del nuestro.

V. Conclusiones

Primero: Se aprecia relación entre el estilo del liderazgo y síndrome de Burnout en el usuario interno de la Facultad de Odontología. Siendo significativa de un 0,017 que es menor que 0.05 aceptándose la hipótesis alterna y descartando la hipótesis nula, se afirma que se presenta una relación de significancia y directa entre el estilo de liderazgo y el síndrome de Burnout.

Segundo: Se presenta una relación significativa entre el estilo de liderazgos y el cansancio emocional en el usuario interno de la Facultad de Odontología. Observándose una significancia de 0,048 siendo menos que 0,05 esto nos permite aceptar la hipótesis alterna, evidenciando una relación directa, poco fuerte y de significancia, lo que demuestra que un estilo de liderazgo adecuado evitara o disminuirá la presencia del cansancio emocional en el usuario interno.

Tercero: No se presenta correlación entre el estilo de liderazgo y la dimensión despersonalización en el usuario interno de la Facultad de Odontología. El análisis muestra una significancia de 0,394 siendo superior a 0,05 por tanto se aceptará la hipótesis nula y se deja de lado la hipótesis alterna no existiendo correlación de significancia entre la variable liderazgo y la dimensión despersonalización del SDB.

Cuarto: No se presenta relación entre el estilo de liderazgo y la realización personal en el usuario interno de la facultad de odontología. El análisis evidencia un valor significativo de 0.444 siendo superior a 0.05 por tanto aceptamos la hipótesis nula y rechazamos la hipótesis alterna no existiendo correlación directa ni de significancia.

VI. Recomendaciones

- Primero:** Proponer un liderazgo idóneo participativo mediante la implementación de programas con un contenido de liderazgo hacia el usuario interno, motivándolos, valorándolos, afianzando su relación con la institución donde trabaja.
- Segundo:** Implementación de programas preventivos contra un inadecuado liderazgo y del Burnout en las universidades nacionales lo que permitirá la consolidación, innovación y el incremento de la credulidad entre el usuario interno y la autoridad de la institución protegiendo la salud física y psicológica del trabajador.
- Tercero:** Creación de un plan de contingencia previniendo la aparición del síndrome de Burnout y de un liderazgo inadecuado en los directivos y en el usuario interno de la institución odontológica.
- Cuarto:** Aplicar sondeo a los usuarios internos en relación al estilo de liderazgo cada año con la finalidad de conocer la opinión del usuario sobre la autoridad de turno, y conocer el punto poco atendido por la autoridad respectiva.
- Quinto:** Aplicar sondeo a los usuarios internos en relación al síndrome de Burnout cada año con la finalidad de conocer la opinión del usuario sobre la autoridad de turno, y conocer el punto poco atendido por la autoridad respectiva.
- Sexto:** Realizar nuevas indagaciones identificando los indicadores y dimensiones que afectasen incrementando un inadecuado liderazgo y propiciando la aparición del síndrome de Burnout en la institución odontológica.

VII. Referencias

- Aguilar, H. (2013). *Estudio diagnóstico del agotamiento y factores psicosociales asociados a la calidad de vida en el trabajador*. (Tesis de Maestría). Universidad Autónoma de Nuevo León, Nuevo León, México. Recuperado de <http://eprints.uanl.mx/3193/>
- Ayoub, J. (2010). *Estilos de liderazgo y sus efectos en el desempeño de la administración pública mexicana*. (Tesis doctoral). Universidad Autónoma de Madrid, Madrid, España. Recuperado de https://repositorio.uam.es/bitstream/handle/10486/662373/ayoub_perez_jose_luis.pdf?sequence=1
- Bass, B., y Avolio, B. (1994). *Improving organizational effectiveness through transformational leadership*. USA CA: Sage Publications. Recuperado de <https://translate.google.com/translate?hl=es&sl=en&u=https://eric.ed.gov/%3Fid%3DED387944&prev=search>
- Bazalar, M., y Balarezo, G. (2016). El síndrome de Burnout en los profesionales de odontología. En: PAIDEIA XXI, *Revista de la Escuela de Posgrado, Universidad Ricardo Palma, Lima*, 5(6).114-125. Recuperado de. <https://repositorioacademico.upc.edu.pe/bitstream/handle/10757/620681/El%20S%C3%adndrome%20de%20Burnout%20en%20los%20Profesionales%20de%20Odontolog%C3%ada.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Camacho, W., y Melgarejo, E. (2012). *Liderazgo y estrés laboral en los trabajadores de la empresa Unión de Concreteras s.a.- 2012*. (Título de licenciatura). Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, Huacho, Perú. Recuperado de http://repositorio.unjfsc.edu.pe/bitstream/handle/UNJFSC/290/RESUMEN_TFCS_TTS13.pdf?sequence=3&isAllowed=y
- Centeno, M. (2012). *Liderazgo empresarial: visto desde una perspectiva de comunicación organizacional*. (Tesis de licenciatura). Universidad EAN, Bogotá, Colombia. Recuperado de

<https://repository.ean.edu.co/bitstream/handle/10882/2041/CentenoMarcela2012.pdf?sequence=1>

Centurión, I. (2017). Influencia del estilo de liderazgo de los directivos de las facultades sobre el clima organizacional de la Universidad Peruana Unión. (Tesis para optar el grado académico de Maestro). Universidad Peruana Unión, Lima, Perú. Recuperado de https://repositorio.upeu.edu.pe/bitstream/handle/UPEU/1079/Lennin_Tesis_Maestro_2017.pdf?sequence=5

Cialzeta, J. (2013). “El sufrimiento mental en el trabajo: Burnout en Médicos de un Hospital de Alta Complejidad, Corrientes”. (Tesis de Maestría en Salud Pública). Universidad Nacional de Córdoba Corrientes, Córdoba, Colombia. Recuperado de http://lildbi.fcm.unc.edu.ar/lildbi/tesis/Cialzeta_jorge_raul.pdf

Contreras, F., y Espigal, L. (marzo / agosto 2013). Burnout, liderazgo y satisfacción laboral en el personal asistencial de un hospital de tercer nivel en Bogotá. *Revista Diversitas: Perspectivas en Psicología*, 9 (1), 65-80. Recuperado de <http://repository.urosario.edu.co/bitstream/10336/4305/1/71788021-2013..pdf>

Correa, Z. (Septiembre, 2012). El Síndrome de Burnout en Profesores Universitarios de los Sectores Público y Privado. *Revista Epidemiología y salud*, 1(2), 19-24.

Díaz, A. (2014). *Influencia del síndrome de Burnout en el desempeño docente de los profesores de la facultad de ciencias de la salud de la universidad nacional del callao – 2013*. (Tesis doctoral). Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima, Perú. Recuperado de http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/cybertesis/3763/D%c3%adaz_ta.pdf?sequence=1&isAllowed=y

- El peruano (2014) Normas legales: autoridad nacional del servicio civil. Resolución presidencia ejecutiva N°238-2014Servir-PE, Lima. Recuperado de https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/105287/_238-2014-SERVIR-PE_-_12-11-2014_03_06_06_-RPE_N__238-2014-SERVIR-PE.pdf
- García, C. (2017). *Estilo de liderazgo directivo y su relación con el cumplimiento de funciones del docente de las Instituciones Educativas Públicas del Distrito de Mi Perú en el período 2017*. (Tesis para optar al grado académico de maestro). Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle. Lima, Perú. Recuperado de <http://repositorio.une.edu.pe/bitstream/handle/UNE/1905/TM%20CE-Ge%203691%20G1%20%20Garcia%20Llacuachaqui.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- García, N., González, J., y Garcés, E. (2016). Estado actual del estudio del síndrome de Burnout en el deporte. *Cuadernos de Psicología del Deporte*, 16, (2), 21-27. Recuperado de <http://www.redalyc.org/pdf/2270/227046556003.pdf>
- Gil, P. (2001). El síndrome de quemarse por el trabajo (síndrome de Burnout): aproximaciones teóricas para su explicación y recomendaciones para la intervención. *Psicología Científica*. Universidad de Valencia, Valencia España. Recuperado de [http://www.ucipfg.com/Repositorio/MSCG/MSCG-16/BLOQUE-ACADEMICO/Unidad-2/lecturas/psicologia-el-sindrome-de-quemarse-por-el-trabajo-\(sindrome-de-burnout\)-aproximaciones-teor.pdf](http://www.ucipfg.com/Repositorio/MSCG/MSCG-16/BLOQUE-ACADEMICO/Unidad-2/lecturas/psicologia-el-sindrome-de-quemarse-por-el-trabajo-(sindrome-de-burnout)-aproximaciones-teor.pdf)
- Gil, P. (2007). El síndrome de quemarse por el trabajo (Burnout) como fenómeno transcultural. *Información psicológica*, 91(92), 4 -11. Recuperado de https://www.uv.es/unipsico/pdf/Publicaciones/Articulos/01_SQT/2007_08_Gil_Monte.pdf

- Gil, P y Peiró, J. (1997). *Desgaste psíquico en el trabajo: el síndrome de quemarse*. España: Síntesis. Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/libro?codigo=74999>
- Giraldo, D., y Naranjo, J. (2014). *Liderazgo: desarrollo del concepto, evolución y tendencias*. Universidad del Rosario, Bogotá, Colombia. Recuperado de <https://repository.urosario.edu.co/bitstream/handle/10336/8672/1026275656-2014.pdf?sequence=1>
- González, O., et al. (2013). Características del liderazgo transformacional presentes en un grupo de docentes universitario. *Telos*, 15 (3), septiembre - diciembre, pp. 355-371. Recuperado de <http://www.redalyc.org/pdf/993/99328424005.pdf>
- Leiter, M. y Maslach, C. (1988). The impact of interpersonal environment on burnout and organizational commitment. *Journal of Organizational Behavior*, 9, 297-308. Recuperado de <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/epdf/10.1002/job.4030090402>
- Manrique, S (2015). Clima organizacional y Satisfacción laboral en las enfermeras de los servicios de hospitalización del Centro Médico Naval “Cirujano Mayor Santiago Távara”, 2015. Tesis para optar el grado académico de Magister. Universidad Cesar Vallejo, Lima, Perú.
- Maslach, C., Schaufeli, W & Leiter, M. (2001). Job burnout. *Anl Rev of Psyc*, 52, 397-422. Recuperado de <https://www.wilmarschaufeli.nl/publications/Schaufeli/154.pdf>
- Mendoza, I., y García, B. (2013). Liderazgo transformacional y desgaste profesional de personal docente de Escuelas Normales del Estado de México. *Rev. del Centro de Inv*, 10 (39), 57 – 79. Recuperado de <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=34231070004>
- Minsa (2005). Resolución Ministerial N° 1007-2005/Minsa. Ministerio de salud del Perú. Recuperado de

https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/280648/252045_RM1007-2005.pdf20190110-18386-vs6vrg.pdf

Oramas, A. (2013). *Estrés laboral y síndrome de Burnout en docentes cubanos de enseñanza primaria*. (Tesis de doctorado). Ministerio de salud pública de Cuba escuela nacional de salud pública instituto nacional de salud de los trabajadores, la Habana, Cuba.

Palacio, M (2016). Clima organizacional y satisfacción laboral de los usuarios internos del área de Hospitalización del hospital Marino Molina Scippa, 2015. (Tesis para optar el grado académico de magister) Universidad Cesar Vallejo, Lima, Perú. Recuperado de http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/7362/Palacio_RMG.pdf?sequence=6&isAllowed=y

Párraga, A., y Bartolo, A. (2014). *Liderazgo transformacional del director y el desempeño del trabajador de servicio en las instituciones educativas públicas según los docentes de la red 18 – Ate 2014*. (Tesis de maestría). Universidad Cesar Vallejo, Lima, Perú. Recuperado de <https://es.slideshare.net/parragapanez/tesis-universidad-cesar-vallejo-2014-22914>

Panta, R. (2010). *Estilos de liderazgo predominante en docentes del nivel secundario de las instituciones educativas públicas del distrito de Bellavista*. (Tesis de maestría). Universidad San Ignacio de Loyola, Lima, Perú. Recuperado de http://repositorio.usil.edu.pe/bitstream/123456789/1265/1/2010_Panta_Estilos%20de%20liderazgo%20predominante%20en%20docentes%20del%20nivel%20secundario%20de%20instituciones%20educativas%20p%C3%BAblicas%20del%20distrito%20de%20Bellavista.pdf

Pérez, M. (2014). *El liderazgo y su impacto en la satisfacción laboral de los trabajadores de una empresa de telecomunicaciones*. (Tesis de maestría). Universidad Tecnológica Equinoccial, Quito, Ecuador. Recuperado de http://repositorio.ute.edu.ec/bitstream/123456789/12794/1/58705_1.pdf

- Peñarreta, D. (2014). *La influencia de los estilos de liderazgo en los niveles de satisfacción laboral de los empleados del Gad Municipal de Loja*. (Tesis de Maestría). Universidad Andina Simón Bolívar, Loja, Ecuador.
Recuperado de
<http://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/3872/1/T1389-Pe%c3%b1arreta-La%20influencia.pdf>
- Pirela de Faría, (2010). Liderazgo y cultura organizacional en instituciones de Educación Básica. *Revista Venezolana de Gerencia*, 15, (51), p. 486-503.
Recuperado de <http://www.redalyc.org/pdf/290/29016318008.pdf>
- Poma, H. (2015). *Prevalencia Del Síndrome de Burnout en docentes odontólogos de la Facultad de Odontología de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos en el año 2013*. (Tesis de pre grado). Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima, Perú. Recuperado de http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/cybertesis/4368/Poma_vh.pdf;jsessionid=DBE3C25A7766AA86E40F2BCC1BD8F22B?sequence=
- Rodríguez, H., Martínez, A., y Díaz, A. (2018). Estudio de identificación del estilo de liderazgo en un hotel. *Revista Ingeniería Industrial*, 17 (1), 67-85.
Recuperado de
<http://revistas.ubiobio.cl/index.php/RI/article/view/3773/3604>
- Ruiz de la Cruz, D. (2011). *Influencia del estilo de liderazgo del director en la eficacia de las instituciones educativas del consorcio "Santo Domingo de Guzmán" de Lima Norte* (Tesis de Maestría). Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima, Perú. Recuperado de http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/cybertesis/923/ruiz_cg.pdf?sequence=1
- Quintana, C. (2016). *Estilos de liderazgo y valores laborales en enfermeras del hospital José Agurto Tello de Chosica, lima, 2016*. (Tesis Presentada para optar el grado académico de Magíster). Universidad peruana la unión. Lima, Perú, Recuperado de

https://repositorio.upeu.edu.pe/bitstream/handle/UPEU/690/Carmen_Tesis_Maestr%C3%ADa_2016.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Vásquez, J., y Maruy, A. (2014). *Frecuencia del síndrome de Burnout y niveles de sus dimensiones en el personal de salud del servicio de emergencia de pediatría del Hospital Nacional Cayetano Heredia en el año 2014*. (Tesis de maestría). Universidad Peruana Cayetano Heredia, Lima. Recuperado de <http://www.scielo.org.pe/pdf/rnp/v77n3/a05v77n3.pdf>

Trógolo, A., Pereyra, A., y Sponton, C. (octubre / noviembre 2013) Impacto de diferentes estilos de liderazgo sobre el engagement y Burnout: evidencia en una muestra de trabajadores argentinos. *Revista Cienc Trab*, 15 (48) Recuperado de https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-24492013000300008

Zarate, D. (2011). *Liderazgo directivo y el desempeño docente en instituciones educativas de primaria del distrito de Independencia, Lima*. (Tesis para optar el Grado Académico de Magíster en Educación). Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima, Perú. Recuperado de http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/cybertesis/3176/Zarate_r.pdf;jsessionid=A175AC60A8AE21E63BF9AA234D98486B?sequence=1

VIII. Anexos

Anexo 1: Artículo científico



Estilos de liderazgo y el síndrome de Burnout del usuario interno de la facultad de odontología, Lima, 2016.

Autor: Br. Jorge Adrián Cabrera Manchego.

Resumen

La presente investigación se realizó a fin de determinar la relación entre los estilos de liderazgo y el síndrome de Burnout de los usuarios internos de la Facultad de Odontología, Lima, 2016. La población fueron 80 usuarios internos. La investigación fue básica de nivel descriptiva. El diseño fue transversal, correlacional. El método utilizado fue el hipotético deductivo, no experimental. El instrumento se aplicó mediante una encuesta, siendo validado por el juicio de 3 expertos ($V\text{-Aiken} = 1.00$), el alfa de Cronbach del síndrome de Burnout fue de 0,828 y del estilos de liderazgo fue de 0,825. En el análisis estadístico usamos el SPSS 22, Excel, tablas y gráficos. En la hipótesis principal el nivel de significancia es ,017 por tanto menor a 0.05 indica que se acepta la hipótesis alterna, existiendo relación directa y significativa entre los estilos de liderazgo y el síndrome de Burnout de los usuarios internos. Entre la variable estilos de liderazgo y la dimensión cansancio emocional, el nivel de significancia es 0,04 menor a 0.05 indica que existe una relación directa, débil y significativa. Entre la variable estilos de liderazgo y la dimensión despersonalización, el nivel de significancia es 0.394 mayor a 0.05 indicando que no existe una relación directa y significativa. No existe relación directa y ni significativa entre los estilos de liderazgo y la realización personal debido a que la significancia es de ,444 que es mayor que 0,05.

Palabras claves: Estilos de liderazgo, Síndrome de Burnout, usuarios internos.

Abstract

This research was carried out in order to determine the relationship between leadership styles and Burnout Syndrome of internal users of the faculty of dentistry, Lima, 2016. The population was 80 internal users. The research was basic descriptive level. The design was transversal, correlational. The method I used was the hypothetical deductive, not experimental. The instrument was applied through a survey, being validated by the trial of 3 experts ($V\text{-Aiken} = 1.00$), Cronbach's alpha of Burnout syndrome was 0.828 and the leadership style was 0.825. In the statistical analysis we use SPSS 22, Excel, tables and graphs. In the main hypothesis the level of significance is, 017 therefore less than 0.05 indicates that the alternate hypothesis is accepted, there being a direct and significant relationship between leadership styles and the Burnout syndrome of internal users. Between the variable leadership styles and the emotional fatigue

dimension, the level of significance is 0.04 less than 0.05 indicates that there is a direct, weak and significant relationship. Between the variable leadership styles and the depersonalization dimension, the level of significance is 0.394 greater than 0.05 indicating that there is no direct and significant relationship. There is no direct and significant relationship between leadership styles and personal fulfillment because the significance is 444 which is greater than 0.05.

Keywords: Leadership styles, Burnout syndrome, internal users.

Introducción

La presente tesis fue realizada a fin de determinar la relación que existe entre los estilos de liderazgo y el síndrome de Burnout de los usuarios internos de la Facultad de Odontología, Lima, 2016.

El líder es un hombre o mujer desempeñando una acción de alta especialización, desarrollo una habilidad personal y social en beneficio de una organización o grupo de personas sus guiados. La persona que lidera mejora el sistema, estimula a los trabajadores – seguidores a participar en todo el proceso ya establecido. Este líder tiene la capacidad de influenciar sobre las masas guiadas, la opinión del líder es muy valorada. El liderazgo del siglo XXI es un visionario observando y anticipando transformaciones de la realidad en un futuro cercano y preparando positivamente a sus discípulos para enfrentar dichas modificaciones, ve a la dificultad o cambio como la oportunidad esperada. (Quintana, 2016)

Ser líder es poner el interés común al interés personal, el líder esta pasos delante de sus seguidores y de sus competidores o adversarios, no manifiesta el ser egoísta, no lo es, empatiza y se sacrifica por un fin comunitario. (Quintana, 2016,)

Un líder transformador genera transformaciones a quienes los siguen concientizándola sobre lo importante del valor del resultado que se obtiene al ejecutar una labor designada, los incita a trascender el interés personal para el logro del objetivo institucional. El líder transaccional, propone el cultivo de lo recíproco y las negociaciones con sus seguidores con el fin de lograr las metas de la organización, supervisa a los que están bajo su mando evitando algún posible error o desviación de la norma institucional. Si hay error lo corrige o los previene. El líder laissez faire evita el liderazgo, evitando la toma de alguna decisión, el intercambio no existe, ni para el logro de las metas, como líder no usan el poder que tienen (Trógolo, Pereyra y Sponton, 2013)

El STQ, implica que el trabajador este agotado, extenuado, pero que no es la conceptualización única que se acepta, los entendidos nos dicen que el STQ se trata de una reacción a la ansiedad crónica, ello significa que abarca diferentes factores que son de peligro para el trabajador y la empresa. por tanto la aparición del STQ se debe a un trabajo muy intenso sometido a presiones, no tener presente la necesidad del personal, todo ello se relacionara con el sentimiento de carencia de auxilio, de no poder hacer nada para evitarlo, surgen las actitudes no positivas y la valoración de uno mismo se comienza a diluir (Bazalar y Balarezo, 2016).

El STQ conforma una patología que produce mucho daño laboral a las instituciones, siendo de su caracterización tanto psicológica como social de mucho impacto en el mundo entero. Una vida muy agitada, el continuo cambio del ámbito económico, el trabajo bajo presión y el gasto que este mal implica a la empresa y al propio trabajador, motiva investigar, conocer su génesis y proponer programas para su detectar prematuramente y su tratamiento oportuno, esto en aras de que el trabajador no se vea afectado biológicamente, tanto en el área de la familia como en el ámbito laboral (Bazalar y Balarezo, 2016).

Material y Método

Método de investigación

La investigación fue básica de nivel descriptiva (Hernández, 2010, p. 80).

Es teórica fundamentada por argumentación teorizada a fin de incrementar las bases teóricas.

El enfoque fue cuantitativo, se recogen informaciones para constatar las hipótesis, mediante la medición numérica y el análisis estadístico descriptivo e inferencial” (Hernández *et al.*, 2010, p.4).

El método que se utilizo fue el hipotético deductivo (Hernández, Fernández y Baptista, 2010, p. 80).

El diseño es no experimental no se manipulan ninguna variable (Hernández *et al.*, 2010, p. 149).

El corte es transversal ya que “describe, analiza la variable y su relación en un tiempo establecido por única vez (Hernández *et al.*, 2010, (p.151).

Es de relación, busca determinar si hay asociación entre las variables (Hernández *et al.*, 2010, p. 81).

Población, muestra y muestreo

La población.- Fue conformada por el usuario interno de la institución odontológica que correspondió a un total de 80. Muestra.- Fue censal, fueron 80 usuarios internos. Muestreo.- Fue no probabilístico, el usuario interno (población censal) mantiene la probabilidad de ser electo para la investigación (Hernández, *et al.* 2014, p.175).

Resultados

Contrastación de hipótesis general

Ha. Existe relación entre los estilos de liderazgo y el síndrome de Burnout del usuario interno de la Facultad de Odontología, Lima, 2016

Ho. No existe relación entre los estilos de liderazgo y el síndrome de Burnout del usuario interno de la Facultad de Odontología, Lima, 2016

Tabla 33

Correlación entre la variable estilos de liderazgo y síndrome de Burnout

		Estilo de Liderazgo.	Síndrome de Burnout.
Rho de Spearman	Estilo de Liderazgo.	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,267*
		N	80
Síndrome de Burnout.		Coeficiente de correlación	,267*
		Sig. (bilateral)	,017
		N	80

* La correlación es significativa en el nivel 0,05 (2 colas).

En la tabla 33, se evidencia que al tener un valor de 0.267 esta presenta una correlación directa débil y el valor de la sig. Bilateral es de ,017 que es menor que 0,05 lo que significa que se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula.

Hipótesis específica

H_a. Existe relación entre los estilos de liderazgo y el cansancio emocional en el usuario interno de la Facultad de Odontología, Lima, 2016

H_o. No existe relación entre los estilos de liderazgo y el cansancio emocional en el usuario interno de la Facultad de Odontología, Lima, 2016

Tabla 34

Correlación entre la variable estilos de liderazgo y la dimensión cansancio emocional

		Estilo de Liderazgo	Cansancio Emocional
Rho de Spearman	Estilo de Liderazgo	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,222*
		N	80
Cansancio Emocional		Coeficiente de correlación	,222*
		Sig. (bilateral)	,048
		N	80

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (2 colas).

El nivel de significancia es 0,048 por tanto menor a 0.05 indica que se acepta la Hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula, es decir que existe relación directa débil y significativa entre los estilos de liderazgo y la dimensión Cansancio Emocional de los usuarios internos de la facultad de odontología, Lima, 2016

Hipótesis específica

H_a. Existe relación entre los estilos de liderazgo y la despersonalización en el usuario interno de la Facultad de Odontología, Lima, 2016

H_o. No existe relación entre los estilos de liderazgo y la despersonalización en el usuario interno de la Facultad de Odontología, Lima, 2016

Tabla 35

Correlación entre la variable estilos de liderazgo y la dimensión despersonalización

			Estilo de Liderazgo	Despersonalización
Rho de Spearman	Estilo de Liderazgo	Coeficiente de correlación	1,000	,097
		Sig. (bilateral)	.	,394
		N	80	80
	Despersonalización	Coeficiente de correlación	,097	1,000
		Sig. (bilateral)	,394	.
		N	80	80

Fuente: Instrumento de recolección de datos.

El nivel de significancia es 0.394 por tanto mayor a 0.05 indica que se acepta la Ho y se rechaza la Ha, esto indica que no existe relación directa y significativa entre la variable estilos de liderazgo y la dimensión despersonalización de los usuarios internos de la facultad de odontología, lima, 2016.

Hipótesis específica

H_a. Existe relación entre los estilos de liderazgo y la realización personal en el usuario interno de la Facultad de Odontología, Lima, 2016

H_o. No existe relación entre los estilos de liderazgo y la realización personal en el usuario interno de la Facultad de Odontología, Lima, 2016

Tabla 36

Correlación entre la variable estilos de liderazgo y la dimensión realización personal

		Estilo de Liderazgo	Realización Personal
Rho de Spearman	Estilo de Liderazgo	Coefficiente de correlación	,087
		Sig. (bilateral)	,444
		N	80
	Realización Personal	Coefficiente de correlación	,087
		Sig. (bilateral)	,444
		N	80

Fuente: Instrumento de recolección de datos.

La tabla 36 se evidencia que al tener un valor de ,087 esta presenta una correlación directa débil y el valor de la sig. Bilateral es de ,444 que es mayor que 0,05. El Nivel Sig. (Bilateral) proporciona el valor 0.444. Dado que $\alpha = 0.05$, se cumple que $0.444 > \alpha$ Por tanto, se acepta Hipótesis nula y se rechaza la Hipótesis alterna.

Discusión.

Nuestro estudio titulado estilos de liderazgo y el síndrome de Burnout del usuario interno de la Facultad de Odontología, Lima, 2016, fue realizado por lo importante que es tener liderazgo no vertical, idóneo por parte de las autoridades para con los usuarios internos, lo que conlleva a detener o retardar la aparición del Burnout (STQ).

En la investigación fueron evaluados el estilo de liderazgo y el síndrome de Burnout para tener conocimiento si existe relación entre ellas. Se planteó la hipótesis general afirmándose que entre el estilo de liderazgo y el síndrome de Burnout se presenta una relación directa, endeble, de significancia ($p=0,017$; rho de Spearman = $0,267^*$), teniendo correlación con lo hallado por contreras y espinal 2013, en su tesis titulada: “Burnout, liderazgo y satisfacción laboral en el personal asistencial de un hospital de tercer nivel en Bogotá. Identificándose correlación entre el estilo de liderazgo y el Burnout ($Chi^2 = 18,726$, sig. 028), apreciándose que los trabajadores asistenciales tienen una elevada probabilidad de desarrollar el SDB y quien la padece advierte que la institución es direccionado por un liderazgo inadecuado o cambiante. El encuestado percibe que el tipo de liderazgo esta correlacionado con la aparición del SDB, debido a que el trabajador que padece el Burnout no siente ni percibe un adecuado liderazgo. También se observa semejanza de resultados con la investigación de Mendoza, I. (2012) titulada desgaste profesional en los profesionales docentes de escuelas normales del estado de México”. El investigador llega a la conclusión que se presenta una relación directa, significativa con las dimensiones del liderazgo transformador, de transacción y variable de resultado, siendo inversa todas con el no liderazgo.

En cuanto a la correlación estilos de liderazgo y el cansancio emocional en el usuario interno observamos una significancia de 0,048 siendo menos que 0,05 esto nos permite aceptar la hipótesis alterna, evidenciando una correlación directa, poco fuerte y de significancia respecto al estilo de liderazgo y el cansancio emocional del usuario interno de la Facultad de Odontología, Lima, 2016. Nuestros resultados presentan semejanza con los encontrados por Contreras y Espinal (2013), en su tesis titulada "Burnout, liderazgo y satisfacción laboral en el personal asistencial de un hospital de tercer nivel en Bogotá". Lo que percibe el profesional encuestado del liderazgo es que se relaciona con el SDB no existiendo un líder adecuado lo que se refleja en la aparición del Burnout en el trabajador del nosocomio. De modo similar se presenta semejanza con los resultados de Mendoza y García (2012) que busco conocer cómo influye las sub escalas del liderazgo, en la sub escala del desgaste profesional del personal docente y administrativo de escuelas normales del estado de México. Se halló una correlación entre las sub escalas que se plantearon observándose que un inadecuado estilo de liderazgo desencadenara en los docentes un cansancio emocional. Así mismo Díaz, en el 2014, realizó una tesis donde indaga la prevalencia del STQ en la labor de docencia del profesorado de la Facultad de Ciencias de la Salud de la U.N.C. evidenciando un 62 por ciento del profesorado manifiestan un nivel medio de agotamiento emocional y un 16 por ciento manifiestan un elevado agotamiento emocional.

En cuanto a la correlación estilos de liderazgo y la despersonalización en el usuario interno observamos una significancia de 0,394 siendo superior a 0,05 por tanto se aceptará la hipótesis nula y se deja de lado la hipótesis alterna no existiendo correlación de significancia entre las variables liderazgo y la dimensión despersonalización del SDB. Así mismo Trógolo, Pereyra en el 2013, encontró en su indagación que la dimensión consideración individualizada del liderazgo respalda negativamente la despersonalización. De igual forma Correa en el 2012, investiga sobre el SDB en docentes de las universidades nacionales y Privadas en la Universidad del Cauca. Evidenciando escasa existencia del SDB en los profesores de dichas universidades. Los docentes universitarios manifestaron precedentes del Burnout así como efectos secundarios en el ámbito psicológico, estos resultados difieren al nuestro.

En cuanto a la correlación estilos de liderazgo y la realización personal del usuario interno se evidencia un valor significativo de 0.444 siendo superior a 0.05 por tanto aceptamos la hipótesis nula y rechazamos la hipótesis alterna no existiendo correlación directa ni de significancia entre las variables estilos de liderazgo y la dimensión despersonalización de los usuarios internos. Este resultado es diferente a lo encontrado por Mendoza en el 2012, donde evidencia que el liderazgo transaccional manifiesta incidir inversamente en la escasa realización personal, dicho resultado difiere del nuestro. De igual modo Poma en el 2015, realiza una investigación para conocer la presencia del SDB en el odontólogo docente de la facultad de odontología de la universidad san marcos relacionado con el factor demográfico, social y laboral. Halló que la realización personal se expresa en un 73.1 por ciento siendo muy alto, este resultado difiere del nuestro.

Conclusiones

- Primero:** Se aprecia relación entre el estilo del liderazgo y síndrome de Burnout en el usuario interno de la Facultad de Odontología. Siendo significativa de un 0,017 que es menor que 0.05 aceptándose la hipótesis alterna y descartando la hipótesis nula, se afirma que se presenta una relación de significancia y directa entre el estilo de liderazgo y el síndrome de Burnout.
- Segundo:** Se presenta una relación significativa entre el estilo de liderazgos y el cansancio emocional en el usuario interno de la Facultad de Odontología. Observándose una significancia de 0,048 siendo menos que 0,05 esto nos permite aceptar la hipótesis alterna, evidenciando una relación directa, poco fuerte y de significancia, lo que demuestra que un estilo de liderazgo adecuado evitara o disminuirá la presencia del cansancio emocional en el usuario interno.
- Tercero:** No se presenta correlación entre el estilo de liderazgo y la dimensión despersonalización en el usuario interno de la Facultad de Odontología. El análisis muestra una significancia de 0,394 siendo superior a 0,05 por tanto se aceptará la hipótesis nula y se deja de lado la hipótesis alterna no existiendo correlación de significancia entre la variable liderazgo y la dimensión despersonalización del SDB.
- Cuarto:** No se presenta relación entre el estilo de liderazgo y la realización personal en el usuario interno de la Facultad de Odontología. El análisis evidencia un valor significativo de 0.444 siendo superior a 0.05 por tanto aceptamos la hipótesis nula y rechazamos la hipótesis alterna no existiendo correlación directa ni de significancia.

Referencias

- Aguilar, H. (2013). *Estudio diagnóstico del agotamiento y factores psicosociales asociados a la calidad de vida en el trabajador*. (Tesis de Maestría). Universidad Autónoma de Nuevo León, Nuevo León, México. Recuperado de <http://eprints.uanl.mx/3193/>
- Ayoub, J. (2010). *Estilos de liderazgo y sus efectos en el desempeño de la administración pública mexicana*. (Tesis doctoral). Universidad Autónoma de Madrid, Madrid, España. Recuperado de https://repositorio.uam.es/bitstream/handle/10486/662373/ayoub_perez_jose_luis.pdf?sequence=1
- Bass, B., y Avolio, B. (1994). *Improving organizational effectiveness through transformational leadership*. USA CA: Sage Publications. Recuperado de <https://translate.google.com/translate?hl=es&sl=en&u=https://eric.ed.gov/%3Fid%3DED387944&prev=search>
- Bazalar, M., y Balarezo, G. (2016). El síndrome de Burnout en los profesionales de odontología. En: PAIDEIA XXI, *Revista de la Escuela de Posgrado*,

Universidad Ricardo Palma, Lima, 5(6).114-125. Recuperado de <https://repositorioacademico.upc.edu.pe/bitstream/handle/10757/620681/El%20S%C3%adndrome%20de%20Burnout%20en%20los%20Profesionales%20de%20Odontolog%C3%ada.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Camacho, W., y Melgarejo, E. (2012). *Liderazgo y estrés laboral en los trabajadores de la empresa Unión de Concreteras s.a.- 2012*. (Título de licenciatura). Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, Huacho, Perú. Recuperado de http://repositorio.unjfsc.edu.pe/bitstream/handle/UNJFSC/290/RESUMEN_TFCS_TTS13.pdf?sequence=3&isAllowed=y

Centeno, M. (2012). *Liderazgo empresarial: visto desde una perspectiva de comunicación organizacional*. (Tesis de licenciatura). Universidad EAN, Bogotá, Colombia. Recuperado de <https://repository.ean.edu.co/bitstream/handle/10882/2041/CentenoMarcela2012.pdf?sequence=1>

Centurión, I. (2017). *Influencia del estilo de liderazgo de los directivos de las facultades sobre el clima organizacional de la Universidad Peruana Unión*. (Tesis para optar el grado académico de Maestro). Universidad Peruana Unión, Lima, Perú. Recuperado de https://repositorio.upeu.edu.pe/bitstream/handle/UPEU/1079/Lennin_Tesis_Maestro_2017.pdf?sequence=5

Cialzeta, J. (2013). "El sufrimiento mental en el trabajo: Burnout en Médicos de un Hospital de Alta Complejidad, Corrientes". (Tesis de Maestría en Salud Pública). Universidad Nacional de Córdoba Corrientes, Córdoba, Colombia. Recuperado de http://lildbi.fcm.unc.edu.ar/lildbi/tesis/Cialzeta_jorge_raul.pdf

Contreras, F., y Espigal, L. (marzo / agosto 2013). Burnout, liderazgo y satisfacción laboral en el personal asistencial de un hospital de tercer nivel en Bogotá. *Revista Diversitas: Perspectivas en Psicología*, 9 (1), 65-80. Recuperado de <http://repository.urosario.edu.co/bitstream/10336/4305/1/71788021-2013..pdf>

Correa, Z. (Septiembre, 2012). El Síndrome de Burnout en Profesores Universitarios de los Sectores Público y Privado. *Revista Epidemiología y salud*, 1(2), 19-24.

Díaz, A. (2014). *Influencia del síndrome de Burnout en el desempeño docente de los profesores de la facultad de ciencias de la salud de la universidad nacional del callao – 2013*. (Tesis doctoral). Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima, Perú. Recuperado de http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/cybertesis/3763/D%C3%adaz_ta.pdf?sequence=1&isAllowed=y

- El peruano (2014) Normas legales: autoridad nacional del servicio civil. Resolución presidencia ejecutiva N°238-2014Servir-PE, Lima. Recuperado de https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/105287/_238-2014-SERVIR-PE_-_12-11-2014_03_06_06_-RPE_N__238-2014-SERVIR-PE.pdf
- García, C. (2017). *Estilo de liderazgo directivo y su relación con el cumplimiento de funciones del docente de las Instituciones Educativas Públicas del Distrito de Mi Perú en el período 2017*. (Tesis para optar al grado académico de maestro). Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle. Lima, Perú. Recuperado de <http://repositorio.une.edu.pe/bitstream/handle/UNE/1905/TM%20CE-Ge%203691%20G1%20%20Garcia%20Llacuachaqui.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- García, N., González, J., y Garcés, E. (2016). Estado actual del estudio del síndrome de Burnout en el deporte. *Cuadernos de Psicología del Deporte*, 16, (2), 21-27. Recuperado de <http://www.redalyc.org/pdf/2270/227046556003.pdf>
- Gil, P. (2001). El síndrome de quemarse por el trabajo (síndrome de Burnout): aproximaciones teóricas para su explicación y recomendaciones para la intervención. *Psicología Científica*. Universidad de Valencia, Valencia España. Recuperado de [http://www.ucipfg.com/Repositorio/MSCG/MSCG-16/BLOQUE-ACADEMICO/Unidad-2/lecturas/psicologia-el-sindrome-de-quemarse-por-el-trabajo-\(sindrome-de-burnout\)-aproximaciones-teor.pdf](http://www.ucipfg.com/Repositorio/MSCG/MSCG-16/BLOQUE-ACADEMICO/Unidad-2/lecturas/psicologia-el-sindrome-de-quemarse-por-el-trabajo-(sindrome-de-burnout)-aproximaciones-teor.pdf)
- Gil, P. (2007). El síndrome de quemarse por el trabajo (Burnout) como fenómeno transcultural. *Información psicológica*, 91(92), 4 -11. Recuperado de https://www.uv.es/unipsico/pdf/Publicaciones/Articulos/01_SQT/2007_08_Gil_Monte.pdf
- Gil, P y Peiró, J. (1997). *Desgaste psíquico en el trabajo: el síndrome de quemarse*. España: Síntesis. Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/libro?codigo=74999>
- Giraldo, D., y Naranjo, J. (2014). *Liderazgo: desarrollo del concepto, evolución y tendencias*. Universidad del Rosario, Bogotá, Colombia. Recuperado de <https://repository.urosario.edu.co/bitstream/handle/10336/8672/1026275656-2014.pdf?sequence=1>
- González, O., et al. (2013). Características del liderazgo transformacional presentes en un grupo de docentes universitario. *Telos*, 15 (3), septiembre - diciembre, pp. 355-371. Recuperado de <http://www.redalyc.org/pdf/993/99328424005.pdf>

- Mendoza, I., y García, B. (2013). Liderazgo transformacional y desgaste profesional de personal docente de Escuelas Normales del Estado de México. *Rev. del Centro de Inv*, 10 (39), 57 – 79. Recuperado de <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=34231070004>
- Minsa (2005). Resolución Ministerial N° 1007-2005/Minsa. Ministerio de salud del Perú. Recuperado de https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/280648/252045_RM1007-2005.pdf20190110-18386-vs6vrg.pdf
- Oramas, A. (2013). *Estrés laboral y síndrome de Burnout en docentes cubanos de enseñanza primaria*. (Tesis de doctorado). Ministerio de salud pública de cuba escuela nacional de salud pública instituto nacional de salud de los trabajadores, la Habana, Cuba.
- Pérez, M. (2014). *El liderazgo y su impacto en la satisfacción laboral de los trabajadores de una empresa de telecomunicaciones*. (Tesis de maestría). Universidad Tecnológica Equinoccial, Quito, Ecuador. Recuperado de http://repositorio.ute.edu.ec/bitstream/123456789/12794/1/58705_1.pdf
- Peñarreta, D. (2014). *La influencia de los estilos de liderazgo en los niveles de satisfacción laboral de los empleados del Gad Municipal de Loja*. (Tesis de Maestría). Universidad Andina Simón Bolívar, Loja, Ecuador. Recuperado de <http://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/3872/1/T1389-Pe%c3%b1arreta-La%20influencia.pdf>
- Párraga, A., y Bartolo, A. (2014). *Liderazgo transformacional del director y el desempeño del trabajador de servicio en las instituciones educativas públicas según los docentes de la red 18 – Ate 2014*. (Tesis de maestría). Universidad Cesar Vallejo, Lima, Perú. Recuperado de <https://es.slideshare.net/parragapanez/tesis-universidad-cesar-vallejo-2014-22914>
- Panta, R. (2010). *Estilos de liderazgo predominante en docentes del nivel secundario de las instituciones educativas públicas del distrito de Bellavista*. (Tesis de maestría). Universidad San Ignacio de Loyola, Lima, Perú. Recuperado de http://repositorio.usil.edu.pe/bitstream/123456789/1265/1/2010_Panta_Estilos%20de%20liderazgo%20predominante%20en%20docentes%20del%20nivel%20secundario%20de%20instituciones%20educativas%20p%20C3%20BAblicas%20del%20distrito%20de%20Bellavista.pdf
- Gil, P (2007). El síndrome de quemarse por el trabajo (Burnout) como fenómeno transcultural. *Dossier investigación psicológica*, 91(92), p. 4-11. Recuperado de https://www.uv.es/unipsico/pdf/Publicaciones/Articulos/01_SQT/2007_08_Gil_Monte.pdf

- Pirela de Faría, (2010). Liderazgo y cultura organizacional en instituciones de Educación Básica. *Revista Venezolana de Gerencia*, 15, (51), p. 486-503. Recuperado de <http://www.redalyc.org/pdf/290/29016318008.pdf>
- Poma, H. (2015). *Prevalencia Del Síndrome de Burnout en docentes odontólogos de la Facultad de Odontología de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos en el año 2013*. (Tesis de pre grado). Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima, Perú. Recuperado de http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/cybertesis/4368/Poma_vh.pdf;jsessionid=DBE3C25A7766AA86E40F2BCC1BD8F22B?sequence=
- Rodríguez, H., Martínez, A., y Díaz, A. (2018). Estudio de identificación del estilo de liderazgo en un hotel. *Revista Ingeniería Industrial*, 17 (1), 67-85. Recuperado de <http://revistas.ubiobio.cl/index.php/RI/article/view/>
- Ruiz de la Cruz, D. (2011). *Influencia del estilo de liderazgo del director en la eficacia de las instituciones educativas del consorcio "Santo Domingo de Guzmán" de Lima Norte* (Tesis de Maestría). Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima, Perú. Recuperado de http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/cybertesis/923/ruiz_cg.pdf?sequence=1
- Quintana, C. (2016). *Estilos de liderazgo y valores laborales en enfermeras del hospital José Agurto Tello de Chosica, lima, 2016*. (Tesis Presentada para optar el grado académico de Magíster). Universidad peruana la unión. Lima, Perú, Recuperado de https://repositorio.upeu.edu.pe/bitstream/handle/UPEU/690/Carmen_Tesis_Maestr%C3%ADa_2016.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Vásquez, J., y Maruy, A. (2014). *Frecuencia del síndrome de Burnout y niveles de sus dimensiones en el personal de salud del servicio de emergencia de pediatría del Hospital Nacional Cayetano Heredia en el año 2014*. (Tesis de maestría). Universidad Peruana Cayetano Heredia, Lima. Recuperado de <http://www.scielo.org.pe/pdf/rnp/v77n3/a05v77n3.pdf>
- Trógolo, A., Pereyra, A., y Sponton, C. (octubre / noviembre 2013) Impacto de diferentes estilos de liderazgo sobre el engagement y Burnout: evidencia en una muestra de trabajadores argentinos. *Revista Cienc Trab*, 15 (48) Recuperado de https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-24492013000300008
- Zarate, D. (2011). *Liderazgo directivo y el desempeño docente en instituciones educativas de primaria del distrito de Independencia, Lima*. (Tesis para optar el Grado Académico de Magíster en Educación). Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima, Perú. Recuperado de http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/cybertesis/3176/Zarate_rd.pdf;jsessionid=A175AC60A8AE21E63BF9AA234D98486B?sequence=1

Anexo 2. Matriz de consistencia

Estilos de liderazgo y el síndrome de Burnout del usuario interno de la Facultad de Odontología, Lima, 2016.

Problema	Objetivo	Hipótesis	Variables.				
PROBLEMA GENERAL ¿Existe relación entre los estilos de liderazgo y el síndrome de burnout del usuario interno de la facultad de odontología, lima 2016?	OBJETIVO GENERAL Determinar la relación entre los Estilos de liderazgo y el síndrome de burnout del usuario interno de la facultad de odontología, lima, 2016.	HIPOTESIS GENERAL H0. No existe relación entre los estilos de liderazgo y el síndrome de burnout del usuario interno de la facultad de odontología, lima 2016. H1. Existe relación entre los estilos de liderazgo y el síndrome de burnout del usuario interno de la facultad de odontología, lima, 2016.	Variable 1: Estilos de Liderazgo.				
			Dimensión	Indicadores	Items	Escala de Valores	Nivel y rango
			Carisma (Influencia idealizada)	De conducta -Articula el aprendizaje con la visión institucional. -Despliega coraje y compromiso con la misión. credibilidad -Proyecta una imagen dinámica y confiable Motivación por inspiración -Utiliza diversas estrategias de motivación - Anima y realiza la motivación de logro de la visión -Desarrolla nuevas estrategias de transmisión de su visión educativa.	1, 2, 3, 4, 5, 6	Nunca 1 Rara vez 2 A veces 3 A menudo 4 Frecuentemente 5	-Malo. (30 - 70) -Regular. (71 – 110) -Bueno. (111 , 150)
			Inspiración		7, 8, 9		
			Consideración individualizada	Trato personalizado y Apoyo tutorial -Conoce las necesidades y motivaciones de aprendizaje de sus seguidores. -Ejecuta instrucción adicional para superar problemas de rendimiento. Animación al cambio estimulando -El análisis y solución razonada de los problemas; la creación de patrones simplificadores; la solución de problemas orientados al aprendizaje integral; y la reformulación de soluciones rutinarias.	10 , 11, 12, 13		
Estimulación Intelectual		14, 15 , 16, 17,					
Recompensa contingente	Refuerzo de conductas, según cumplimiento de los acuerdos. -Recompensas o castigos por el esfuerzo, el apoyo o el logro del seguidor	18, 19					

			<p>Dirección por excepción activa</p> <p>Dirección por excepción pasiva</p> <p>Laissez faire No liderazgo.</p> <p>Modelo de Bass (1994).</p>	<p>Excepción activa, previniendo problemas -Control activo de los errores, previniéndolo o corrigiéndolos apenas se dan</p> <p>Excepción pasiva y aversiva frente a los problemas -Reacción frente a un problema, sólo cuando aparece claramente</p> <p>Evasión de responsabilidades y de toma de decisiones -Se ignora las responsabilidades frente a los problemas o a su misión - Desconfianza de la propia habilidad para ayudar -No se toman decisiones, ni se asumen compromisos.</p>	<p>20 , 21, 22</p> <p>23, 24, 25</p> <p>26 , 27, 28,</p> <p>29, 30</p>		
PROBLEMAS ESPECÍFICOS.	OBJETIVOS ESPECÍFICOS.	HIPOTESIS ESPECÍFICAS.	Variable 2: Síndrome de Burnout.				
			Dimensión	Indicadores	Ítems	Escala de valores	Nivel y rango
			Cansancio emocional.	-sentimientos de saturación. -cansancio emocional por el trabajo	1, 2, 3, 6, 8, 13, 14,16, 20	Nunca 0 Alguna vez al año o menos 1	Baja (0 - 44) Media (45 – 89) Alta (90- 132)
			Despersonalización	-Respuesta fría e impersonal. -Falta de sentimientos. -Insensibilidad.	5,10,11,15,22	Una vez al mes o menos 2 Algunas veces al mes 3	
Realización Personal.	-Sentimientos de competencia. -Eficacia en el trabajo.	4,7,9,12,17,18,19,21	Una vez a la semana 4 Varias veces a la semana 5 Diariamente 6				
Maslach 1986.							
<p>Problema específico 1: ¿Cuál será el nivel de síndrome de Burnout del usuario interno según edad, género, condición laboral, antigüedad y función laboral en la facultad de odontología, lima, 2016?</p> <p>Problema específico 2: ¿Existe relación entre los estilos de liderazgo y el cansancio emocional en el usuario interno de la facultad de odontología, lima, 2016?</p>	<p>Objetivo específico 1: Determinar el nivel de síndrome de Burnout en el usuario interno según edad, género, condición laboral, antigüedad y función laboral en la facultad de Odontología, lima, 2016.</p> <p>Problema específico 2: Determinar la relación entre los estilos de liderazgo y el cansancio emocional en el usuario interno de la facultad de odontología, lima, 2016.</p>	<p>Hipótesis específica 1: No existe</p> <p>Hipótesis específica 2: H0: No existe relación entre los estilos de liderazgo y el cansancio emocional en el usuario interno de la facultad de odontología, lima, 2016.</p>					

<p>Problema específico 3: ¿Existe relación entre los estilos de liderazgo y la despersonalización en el usuario interno de facultad de odontología, lima, 2016.</p> <p>Problema específico 4: ¿Existe relación entre los estilos de liderazgo y la realización personal en el usuario interno de facultad de odontología, lima, 2016?</p>	<p>Objetivo específico 3: Determinar la relación entre los estilos de liderazgo y la despersonalización en el usuario interno de la facultad de odontología, lima, 2016.</p> <p>Objetivo específico 4: Determinar la relación entre los estilos de liderazgo y la realización personal en el usuario interno de la facultad de odontología, lima, 2016.</p>	<p>Ha: Existe relación entre los estilos de liderazgo y el cansancio emocional en el usuario interno de la facultad de odontología, lima, 2016.</p> <p>Hipótesis específica 3: H0: No existe relación entre los estilos de liderazgo y la despersonalización en el usuario interno de la facultad de odontología, lima, 2016.</p> <p>Ha: Existe relación entre el liderazgo organizacional y la despersonalización en el usuario interno de la facultad de odontología, lima, 2016.</p> <p>Hipótesis específica 4: H0: No existe relación entre los estilos de liderazgo y la realización personal en el usuario interno de Facultad de odontología, lima, 2016.</p> <p>Ha: Existe relación entre los estilos de liderazgo y la realización personal en el usuario interno de la facultad de odontología, lima, 2016.</p>					
---	---	--	--	--	--	--	--

METODOLOGÍA			Variable 3: interviniente Usuario Interno	<ul style="list-style-type: none"> • Edad. • genero. • .Grado profesional. • condición de trabajo. • tipo de función. • Tiempo de antigüedad. 	<p>Items 1.</p> <p>Items 2.</p> <p>Items 3.</p> <p>Items 4.</p> <p>Items 5.</p> <p>Items 6.</p>	<p>18 a 22 años. 23 a 27 años 28 a 32 años 33 a 40 años. 41 a 50 años. 51 a 60 años. 61 a más. Masculino. Femenino.</p> <p>Profesional con especialidad. Profesional con grado de magister. Profesional con grado de doctorado. Profesional. Técnico.</p> <p>Nombrado. Contratado</p> <p>Ejerce cargo administrativo y Docencia. Solo docencia teórica. Solo docencia clínica práctica. Docencia teórica y práctica clínica Técnico. Administrativo.</p> <p>Menor a 5 años. 6 a 10 años. 11 a 16 años. 17 a más años</p>	
Tipo de Investigación	Básica, descriptiva, correlacional, aplicada, cuantitativa, transversal						
Método	Hipotético deductivo.						
Diseño	No experimental.						
Alcance. Población	140 usuarios internos						
Muestra	80 usuarios inter						
Muestreo.	No probabilístico.						

Anexo 3: Instrumentos

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD

INSTRUMENTOS

Estilo de liderazgo y síndrome de Burnout del usuario interno de la Facultad de Odontología, Lima 2016.

Le pedimos su colaboración contestando con sinceridad las preguntas que realizamos. Por nuestra parte le garantizamos absoluta confidencialidad, agradeciendo su valiosa colaboración.

Por favor responder cuidadosamente las preguntas marcando CON UN ASPA (X) las alternativas según corresponda.

DATOS GENERALES

1.- Edad: 18 a 22 años () 23 a 27 años () 28 a 32 años () 33 a 40 años ()
41 a 50 años () 51 a 60 años () 61 a más ()

2.- Género: Masculino () Femenino ()

3.- Grado profesional: Profesional con especialidad () Profesional con grado de magister () Profesional con grado de doctor () Profesional () Técnico ()

4.-Condición de trabajo en la facultad de odontología.

Nombrado () Contratado ()

5.- Labor que realiza en la facultad de odontología.

Ejerce cargo Administrativo y docencia () solo docencia teórica ()

Solo docencia clínica - practica () docencia teórica y práctica – clínica.

Técnico () Administrativa ()

6.- Tiempo de antigüedad: Menor a 5 años () De 6 a 10 años ()

De 11 a 16 años () De 17 a más años ()

OBJETIVO: Este cuestionario intenta describir el estilo de liderazgo y su relación con el síndrome de Burnout del usuario interno de la Facultad de Odontología de la Universidad Nacional Federico Villarreal tal como usted lo percibe.

INSTRUCCIONES: Por favor, responda todos los ítems, marcando una sola alternativa. Juzga cuán frecuentemente cada afirmación se ajusta a tu opinión sobre el directivo(os). Usa la siguiente escala, para tus respuestas, marcando con un aspa o un círculo.

NUNCA	RARA VEZ	A VECES	A MENUDO	FRECUENTEMENTE
1	2	3	4	5

1	Las autoridades expresan sus ideales y creencias más significativas con la institución.	1	2	3	4	5
2	Las autoridades trazan objetivos claros para guiar las actividades laborales adecuadamente.	1	2	3	4	5
3	A las autoridades no les interesa conocer las necesidades que tienen mis colegas de trabajo.	1	2	3	4	5
4	Las autoridades toman en cuenta las consecuencias positivas y negativas en las decisiones adoptadas.	1	2	3	4	5
5	A las autoridades les es difícil tomar y compartir los riesgos en las decisiones adoptadas.	1	2	3	4	5
6	Tengo poca confianza en los juicios y decisiones de las autoridades de la facultad.	1	2	3	4	5
7	Las autoridades de la facultad generalmente hablan sin tener esperanza para el logro de metas trazadas.	1	2	3	4	5
8	Las autoridades de la facultad aumentan la confianza en mí mismo.	1	2	3	4	5
9	A las autoridades de la facultad les es difícil orientarme a metas de conocimiento que pueda lograr.	1	2	3	4	5
10	Las autoridades de la facultad cuando tengo una duda, si les pido aclararla, no me aclaran ni me orientan.	1	2	3	4	5
11	Las autoridades de la facultad me tratan como persona individual y no sólo como integrante de un grupo de trabajadores.	1	2	3	4	5
12	Las autoridades de la facultad me ayudan a desarrollar mis fortalezas personales.	1	2	3	4	5
13	Las autoridades de la facultad conocen el nivel de mis capacidades laborales.	1	2	3	4	5
14	Cuando existen problemas las autoridades de la facultad tratan de resolverlos de distintas formas.	1	2	3	4	5
15	Las autoridades ponen especial empeño en el análisis cuidadoso de los problemas, antes de actuar.	1	2	3	4	5

1 6	Las autoridades no nos proponen nuevas formas de hacer nuestras actividades laborales en la institución.	1	2	3	4	5
1 7	Tengo poca confianza en los juicios y decisiones de las autoridades de la facultad.	1	2	3	4	5
1 8	Las autoridades me aclaran lo que recibiré a cambio de mi trabajo.	1	2	3	4	5
1 9	Las autoridades me aclaran los beneficios que obtendremos a cambio del trabajo por horas extras en la institución laboral.	1	2	3	4	5
2 0	Las autoridades realizan un seguimiento de todos los errores que se producen en nuestro trabajo en la institución.	1	2	3	4	5
2 1	Las autoridades se interesan, corrigen o solucionan, de inmediato, los errores que se producen en nuestro trabajo.	1	2	3	4	5
2 2	Las autoridades en general, no coordinan el trabajo en nuestras actividades de capacitación.	1	2	3	4	5
2 3	Las autoridades no creen que sea tan necesario darnos la retroalimentación sobre los trabajos o actividades de que nos imparte.	1	2	3	4	5
2 4	Las autoridades se deciden a actuar sólo cuando las cosas están funcionando mal.	1	2	3	4	5
2 5	Las autoridades toman acciones frente a los problemas, sólo si se han vuelto frecuentes o graves.	1	2	3	4	5
2 6	A las autoridades les cuesta comprometerse cuando surge alguna situación importante.	1	2	3	4	5
2 7	Las autoridades en general, no detectan ni corrigen errores ni fallas.	1	2	3	4	5
2 8	Las autoridades piensan mucho la respuesta a asuntos urgentes, aunque implique demora.	1	2	3	4	5
2 9	Las autoridades generalmente prefieren no tomar decisiones.	1	2	3	4	5
3 0	Las autoridades evitan decirnos cómo se tienen que hacer las labores o actividades.	1	2	3	4	5

A continuación encontrará una serie de enunciados acerca de su trabajo y de sus sentimientos en él. Tiene que saber que no existen respuestas mejores o peores.

0	1	2	3	4	5	6
Nunca	Alguna vez al año o menos	Una vez al mes o menos	Algunas veces al mes	Una vez a la semana	Varias veces a la semana	Diariamente

Afirmaciones	0	1	2	3	4	5	6
1.- Debido a mi trabajo me siento emocionalmente agotado.							
2.- Al final de la jornada me siento agotado							
3.- Me encuentro cansado cuando me levanto por las mañanas y tengo que enfrentarme a otro día de trabajo.							
4.- Puedo entender con facilidad lo que piensan los pacientes/personas.							
5.- Creo que trato a algunos pacientes/ personas como si fueran objetos.							
6.- Trabajar con pacientes/personas todos los días es una tensión para mí							
7.- Me enfrento muy bien con los problemas que me presentan los -as- pacientes/ personas.							
8.- Me siento “agotado” por el trabajo.							
9.- Siento que mediante mi trabajo estoy influyendo positivamente en la vida de otros.							
10.- Creo que tengo un comportamiento más insensible con los pacientes/ personas desde que hago este trabajo.							
11.- Me preocupa que este trabajo me esté endureciendo emocionalmente.							
12.- Me encuentro con mucha vitalidad.							
13.-Me siento frustrado por mi trabajo.							
14.-Siento que estoy haciendo un trabajo demasiado duro.							
15.- Realmente no me importa lo que les ocurrirá a algunos de los pacientes/personas a los que tengo que atender.							
16.- Trabajar en contacto directo con pacientes/ personas me produce bastante estrés.							
17.- Tengo facilidad para crear una atmósfera relajada a los -as- pacientes/personas							
18.- Me encuentro animado después de trabajar junto con los-as pacientes/personas.							

19.- He realizado muchas cosas que merecen la pena en este trabajo.							
20.- En el trabajo siento que estoy al límite de mis posibilidades.							
21.- Siento que se tratar de forma adecuada los problemas emocionales en el trabajo.							
22.-Siento que los pacientes/ personas me culpan de algunos de sus problemas.							

Muchas gracias por su colaboración

Anexo 4: Validez de los instrumentos

		CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LOS ESTILOS DE LIDERAZGO.						
Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
DIMENSIÓN 1: CARISMA (Influencia idealizada)								
1	Las autoridades de la facultad expresan sus ideales y creencias más significativas.	✓		✓		✓		
2	Las autoridades de la facultad trazan objetivos claros para guiar las actividades laborales adecuadamente.	✓		✓		✓		
3	A las autoridades de la facultad no les interesa conocer las necesidades que tienen mis colegas de trabajo.	✓		✓		✓		
4	Las autoridades de la facultad toman en cuenta las consecuencias positivas y negativas en las decisiones adoptadas.	✓		✓		✓		
5	Las autoridades de la facultad le es difícil tomar y compartir los riesgos en las decisiones adoptadas.	✓		✓		✓		
6	Tengo poca confianza en sus juicios y en sus decisiones de las autoridades de la facultad.	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 2: INSPIRACION								
7	Las autoridades de la facultad generalmente hablan sin tener esperanza para que se logren las metas trazadas.	✓		✓		✓		
8	Las autoridades de la facultad aumentan la confianza en mí mismo.	✓		✓		✓		

9	Las autoridades de la facultad le es difícil orientarme a metas de conocimiento que pueda lograr.	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 3: CONSIDERACION INDIVIDUALIZADA.								
10	Las autoridades de la facultad cuando tengo una duda, si le pido aclararla, no me aclara ni me orienta.	✓		✓		✓		
11	Las autoridades de la facultad me tratan como persona individual y no sólo como integrante de un grupo de trabajadores.	✓		✓		✓		
12	Las autoridades de la facultad me ayudan a desarrollar mis fortalezas personales.	✓		✓		✓		
13	Las autoridades de la facultad conocen el nivel de mis capacidades laborales.	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 4: ESTIMULACION INTELECTUAL								
14	Cuando existen problemas Las autoridades de la facultad tratan de resolverlos de distintas formas.	✓		✓		✓		
15	Las autoridades de la facultad ponen especial empeño en el análisis cuidadoso de los problemas, antes de actuar.	✓		✓		✓		
16	Las autoridades de la facultad no nos proponen nuevas formas de hacer nuestras actividades Laborales en la institución.	✓		✓		✓		

17	Tengo poca confianza en sus juicios y en sus decisiones de las autoridades de la facultad.	✓		✓		✓	
	Recompensa contingente	si	no	si	no	si	no
18	Las autoridades de la facultad aclaran lo que recibiré a cambio de mi trabajo.	✓		✓		✓	
19	Las autoridades de la facultad aclaran los beneficios que obtendremos a cambio del trabajo por horas extras en la institución laboral.	✓		✓		✓	
	Dirección por excepción	si	no	si	no	si	no
20	Las autoridades realizan un seguimiento de todos los errores que se producen en nuestro trabajo en la institución.	✓		✓		✓	
21	Las autoridades de la facultad se interesan, corrigen o solucionan, de inmediato, los errores que se producen en nuestro trabajo.	✓		✓		✓	
22	Las autoridades de la facultad en general, no coordinan el trabajo en nuestras actividades de capacitación.	✓		✓		✓	
23	Las autoridades de la facultad no creen que sea tan necesario darnos la retroalimentación sobre los trabajos o actividades de aprendizaje que nos imparte.	✓		✓		✓	
24	Las autoridades de la facultad se deciden a actuar sólo cuando las cosas están funcionando mal.	✓		✓		✓	
25	Las autoridades de la facultad toman acciones frente a los problemas, sólo si se han vuelto frecuentes o graves.	✓		✓		✓	

	Laissez faire - No liderazgo.	si	no	si	no	si	no
26	Las autoridades de la facultad les cuestan comprometerse cuando surge alguna situación importante.	✓		✓		✓	
27	Las autoridades de la facultad en general, no detectan ni corrige errores ni fallas.	✓		✓		✓	
28	Las autoridades de la facultad piensan mucho la respuesta a asuntos urgentes, aunque implique demora.	✓		✓		✓	
29	Las autoridades de la facultad generalmente prefieren no tomar decisiones.	✓		✓		✓	
30	Las autoridades de la facultad evitan decirnos cómo se tienen que hacer las labores o actividades.	✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Mel, Joh, Aldo, Cayo, Valero

DNI: 5022562

Especialidad del validador: Especialista en Gestión de Recursos Humanos

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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

...28...de...09...del 2016.

Mel
Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LOS ESTILOS DE LIDERAZGO.

Nº	DIMENSIONES / Items	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
DIMENSIÓN 1: CARISMA (Influencia idealizada)								
1	Las autoridades de la facultad expresan sus ideales y creencias más significativas.	/		/		/		
2	Las autoridades de la facultad trazan objetivos claros para guiar las actividades laborales adecuadamente.	/		/		/		
3	A las autoridades de la facultad no les interesa conocer las necesidades que tienen mis colegas de trabajo.	/		/		/		
4	Las autoridades de la facultad toman en cuenta las consecuencias positivas y negativas en las decisiones adoptadas.	/		/		/		
5	Las autoridades de la facultad le es difícil tomar y compartir los riesgos en las decisiones adoptadas.	/		/		/		
6	Tengo poca confianza en sus juicios y en sus decisiones de las autoridades de la facultad.	/		/		/		
DIMENSIÓN 2: INSPIRACION								
7	Las autoridades de la facultad generalmente hablan sin tener esperanza para que se logren las metas trazadas.	/		/		/		
8	Las autoridades de la facultad aumentan la confianza en mí mismo.	/		/		/		

9	Las autoridades de la facultad le es difícil orientarme a metas de conocimiento que pueda lograr.	/		/		/		
DIMENSIÓN 3: CONSIDERACION INDIVIDUALIZADA.								
10	Las autoridades de la facultad cuando tengo una duda, si le pido aclararla, no me aclara ni me orienta.	/		/		/		
11	Las autoridades de la facultad me tratan como persona individual y no sólo como integrante de un grupo de trabajadores.	/		/		/		
12	Las autoridades de la facultad me ayudan a desarrollar mis fortalezas personales.	/		/		/		
13	Las autoridades de la facultad conocen el nivel de mis capacidades laborales.	/		/		/		
DIMENSIÓN 4 : ESTIMULACION INTELECTUAL								
14	Cuando existen problemas Las autoridades de la facultad tratan de resolverlos de distintas formas.	/		/		/		
15	Las autoridades de la facultad ponen especial empeño en el análisis cuidadoso de los problemas, antes de actuar.	/		/		/		
16	Las autoridades de la facultad no nos proponen nuevas formas de hacer nuestras actividades Laborales en la institución.	/		/		/		
17	Tengo poca confianza en sus juicios y en sus decisiones de las autoridades de la facultad.	/		/		/		
Recompensa contingente		si	no	si	no	si	no	

18	Las autoridades de la facultad aclaran lo que recibiré a cambio de mi trabajo.	/		/		/	
19	Las autoridades de la facultad aclaran los beneficios que obtendremos a cambio del trabajo por horas extras en la institución laboral.	/		/		/	
	Dirección por excepción activa	si	no	si	no	si	no
20	Las autoridades realizan un seguimiento de todos los errores que se producen en nuestro trabajo en la institución.	/		/		/	
21	Las autoridades de la facultad se interesan, corrigen o soluciona, de inmediato, los errores que se producen en nuestro trabajo.	/		/		/	
22	Las autoridades de la facultad en general, no coordinan el trabajo en nuestras actividades de capacitación.	/		/		/	
	Dirección por excepción pasiva	/		/		/	
23	Las autoridades de la facultad no creen que sea tan necesario darnos la retroalimentación sobre los trabajos o actividades de aprendizaje que nos imparte.	/		/		/	
24	Las autoridades de la facultad se deciden a actuar sólo cuando las cosas están funcionando mal.	/		/		/	
25	Las autoridades de la facultad toman acciones frente a los problemas, sólo si se han vuelto frecuentes o graves.	/		/		/	

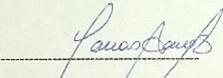
	Laissez faire - No liderazgo.	si	no	si	no	si	no
26	Las autoridades de la facultad les cuestan comprometerse cuando surge alguna situación importante.	/		/		/	
27	Las autoridades de la facultad en general, no detectan ni corrige errores ni fallas.	/		/		/	
28	Las autoridades de la facultad piensan mucho la respuesta a asuntos urgentes, aunque implique demora.	/		/		/	
29	Las autoridades de la facultad generalmente prefieren no tomar decisiones.	/		/		/	
30	Las autoridades de la facultad evitan decirnos cómo se tienen que hacer las labores o actividades.	/		/		/	

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [] Aplicable después de corregir No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Cynthia Larraín Álvarez DNI: 43399503
 Especialidad del validador: Recursos Humanos y Docencia Universitaria

28 de 09 del 2006


 Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LOS ESTILOS DE LIDERAZGO.

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
DIMENSIÓN 1: CARISMA (Influencia idealizada)								
1	Las autoridades de la facultad expresan sus ideales y creencias más significativas.	✓		✓		✓		
2	Las autoridades de la facultad trazan objetivos claros para guiar las actividades laborales adecuadamente.	✓		✓		✓		
3	A las autoridades de la facultad no les interesa conocer las necesidades que tienen mis colegas de trabajo.	✓		✓		✓		
4	Las autoridades de la facultad toman en cuenta las consecuencias positivas y negativas en las decisiones adoptadas.	✓		✓		✓		
5	Las autoridades de la facultad le es difícil tomar y compartir los riesgos en las decisiones adoptadas.	✓		✓		✓		
6	Tengo poca confianza en sus juicios y en sus decisiones de las autoridades de la facultad.	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 2: INSPIRACION								
7	Las autoridades de la facultad generalmente hablan sin tener esperanza para que se logren las metas trazadas.	✓		✓		✓		
8	Las autoridades de la facultad aumentan la confianza en mí mismo.	✓		✓		✓		

9	Las autoridades de la facultad le es difícil orientarme a metas de conocimiento que pueda lograr.	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 3: CONSEJERÍA INDIVIDUALIZADA.								
10	Las autoridades de la facultad cuando tengo una duda, si le pido aclararla, no me aclara ni me orienta.	✓		✓		✓		
11	Las autoridades de la facultad me tratan como persona individual y no sólo como integrante de un grupo de trabajadores.	✓		✓		✓		
12	Las autoridades de la facultad me ayudan a desarrollar mis fortalezas personales.	✓		✓		✓		
13	Las autoridades de la facultad conocen el nivel de mis capacidades laborales.	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 4: ESTIMULACIÓN INTELECTUAL								
14	Cuando existen problemas Las autoridades de la facultad tratan de resolverlos de distintas formas.	✓		✓		✓		
15	Las autoridades de la facultad ponen especial empeño en el análisis cuidadoso de los problemas, antes de actuar.	✓		✓		✓		
16	Las autoridades de la facultad no nos proponen nuevas formas de hacer nuestras actividades Laborales en la institución.	✓		✓		✓		
17	Tengo poca confianza en sus juicios y en sus decisiones de las autoridades de la facultad.	✓		✓		✓		
Recompensa contingente		si	no	si	no	si	no	

18	Las autoridades de la facultad aclaran lo que recibiré a cambio de mi trabajo.	/		/		/	
19	Las autoridades de la facultad aclaran los beneficios que obtendremos a cambio del trabajo por horas extras en la institución laboral.	/		/		/	
	Dirección por excepción activa	si	no	si	no	si	no
20	Las autoridades realizan un seguimiento de todos los errores que se producen en nuestro trabajo en la institución.	/		/		/	
21	Las autoridades de la facultad se interesan, corrigen o soluciona, de inmediato, los errores que se producen en nuestro trabajo.	/		/		/	
22	Las autoridades de la facultad en general, no coordinan el trabajo en nuestras actividades de capacitación.	/		/		/	
	Dirección por excepción pasiva	/		/		/	
23	Las autoridades de la facultad no creen que sea tan necesario darnos la retroalimentación sobre los trabajos o actividades de aprendizaje que nos imparte.	/		/		/	
24	Las autoridades de la facultad se deciden a actuar sólo cuando las cosas están funcionando mal.	/		/		/	
25	Las autoridades de la facultad toman acciones frente a los problemas, sólo si se han vuelto frecuentes o graves.	/		/		/	

Laissez faire - No liderazgo.		si	no	si	no	si	no
26	Las autoridades de la facultad les cuestan comprometerse cuando surge alguna situación importante.	/		/		/	
27	Las autoridades de la facultad en general, no detectan ni corrige errores ni fallas.	/		/		/	
28	Las autoridades de la facultad piensan mucho la respuesta a asuntos urgentes, aunque implique demora.	/		/		/	
29	Las autoridades de la facultad generalmente prefieren no tomar decisiones.	/		/		/	
30	Las autoridades de la facultad evitan decirnos cómo se tienen que hacer las labores o actividades.	/		/		/	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): NINGUNA

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: Dr Mg: D. JORGE G. LAGUNA VELAZCO DNI: 2004507

Especialidad del validador: Docente Salud Pública

20 de 09 del 2016



Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL SÍNDROME DE BURNOUT.

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia		Relevancia		Claridad		Sugerencias
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
CANSANCIO EMOCIONAL.								
1	Debido a mi trabajo me siento emocionalmente agotado.	✓		✓		✓		
2	Al final de la jornada me siento agotado	✓		✓		✓		
3	Me encuentro cansado cuando me levanto por las mañanas y tengo que enfrentarme a otro día de trabajo.	✓		✓		✓		
4	Trabajar con pacientes todos los días es una tensión para mí	✓		✓		✓		
5	Me siento "quemado" por el trabajo.	✓		✓		✓		
6	Me siento frustrado por mi trabajo.	✓		✓		✓		
7	Siento que estoy haciendo un trabajo demasiado duro.	✓		✓		✓		
8	Trabajar en contacto directo con los pacientes me produce bastante estrés.	✓		✓		✓		
9	En el trabajo siento que estoy al límite de mis posibilidades.	✓		✓		✓		
DESPERSONALIZACIÓN								
10	Creo que trato a algunos pacientes como si fueran objetos.	✓		✓		✓		
11	Creo que tengo un comportamiento más insensible con la gente desde que hago este trabajo.	✓		✓		✓		
12	Me preocupa que este trabajo me esté endureciendo emocionalmente.	✓		✓		✓		
13	Realmente no me importa lo que les ocurrirá a algunos de los pacientes a los que tengo que atender.	✓		✓		✓		

14	Siento que los pacientes me culpan de algunos de sus problemas.	✓		✓		✓		
REALIZACIÓN PERSONAL								
15	Puedo entender con facilidad lo que piensan mis pacientes.	✓		✓		✓		
16	Me enfrento muy bien con los problemas que me presentan mis pacientes.	✓		✓		✓		
17	Siento que mediante mi trabajo estoy influyendo positivamente en la vida de otros.	✓		✓		✓		
18	Me encuentro con mucha vitalidad.	✓		✓		✓		
19	Tengo facilidad para crear una atmósfera relajada a mis pacientes.	✓		✓		✓		
20	Me encuentro animado después de trabajar junto con los pacientes.	✓		✓		✓		
21	He realizado muchas cosas que merecen la pena en este trabajo.	✓		✓		✓		
22	Siento que se tratar de forma adecuada los problemas emocionales en el trabajo.	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Dr. Felipe Alberto Castro Valverde DNI: 15992507

Especialidad del validador: Especialista en Gestión de Recursos Humanos en Salud e Investigación

28 de 09 del 2016

[Firma]
Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL SÍNDROME DE BURNOUT.

N°	DIMENSIONES / Items	Pertinencia		Relevancia		Claridad		Sugerencias
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
CANSANCIO EMOCIONAL.								
1	Debido a mi trabajo me siento emocionalmente agotado.	✓		✓		✓		
2	Al final de la jornada me siento agotado	✓		✓		✓		
3	Me encuentro cansado cuando me levanto por las mañanas y tengo que enfrentarme a otro día de trabajo.	✓		✓		✓		
4	Trabajar con pacientes todos los días es una tensión para mí	✓		✓		✓		
5	Me siento "quemado" por el trabajo.	✓		✓		✓		
6	Me siento frustrado por mi trabajo.	✓		✓		✓		
7	Siento que estoy haciendo un trabajo demasiado duro.	✓		✓		✓		
8	Trabajar en contacto directo con los pacientes me produce bastante estrés.	✓		✓		✓		
9	En el trabajo siento que estoy al límite de mis posibilidades.	✓		✓		✓		
DESPERSONALIZACIÓN								
10	Creo que trato a algunos pacientes como si fueran objetos.	✓		✓		✓		
11	Creo que tengo un comportamiento más insensible con la gente desde que hago este trabajo.	✓		✓		✓		
12	Me preocupa que este trabajo me esté endureciendo emocionalmente.	✓		✓		✓		
13	Realmente no me importa lo que les ocurrirá a algunos de los pacientes a los que tengo que atender.	✓		✓		✓		

14	Siento que los pacientes me culpan de algunos de sus problemas.	✓		✓		✓		
REALIZACIÓN PERSONAL								
15	Puedo entender con facilidad lo que piensan mis pacientes.	✓		✓		✓		
16	Me enfrento muy bien con los problemas que me presentan mis pacientes.	✓		✓		✓		
17	Siento que mediante mi trabajo estoy influyendo positivamente en la vida de otros.	✓		✓		✓		
18	Me encuentro con mucha vitalidad.	✓		✓		✓		
19	Tengo facilidad para crear una atmósfera relajada a mis pacientes.	✓		✓		✓		
20	Me encuentro animado después de trabajar junto con los pacientes.	✓		✓		✓		
21	He realizado muchas cosas que merecen la pena en este trabajo.	✓		✓		✓		
22	Siento que se tratar de forma adecuada los problemas emocionales en el trabajo.	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): NINGUNA

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: Dr. JORGE G. HERNANDEZ DNI: 2041113

Especialidad del validador: PSICOLOGIA EN SALUD PUBLICA

30 de 09 del 2011



Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL SÍNDROME DE BURNOUT.

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia		Relevancia		Claridad		Sugerencias
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
CANSANCIO EMOCIONAL.								
1	Debido a mi trabajo me siento emocionalmente agotado.	✓		✓		✓		
2	Al final de la jornada me siento agotado	✓		✓		✓		
3	Me encuentro cansado cuando me levanto por las mañanas y tengo que enfrentarme a otro día de trabajo.	✓		✓		✓		
4	Trabajar con pacientes todos los días es una tensión para mí	✓		✓		✓		
5	Me siento "quemado" por el trabajo.	✓		✓		✓		
6	Me siento frustrado por mi trabajo.	✓		✓		✓		
7	Siento que estoy haciendo un trabajo demasiado duro.	✓		✓		✓		
8	Trabajar en contacto directo con los pacientes me produce bastante estrés.	✓		✓		✓		
9	En el trabajo siento que estoy al límite de mis posibilidades.	✓		✓		✓		
DESPERSONALIZACIÓN								
10	Creo que trato a algunos pacientes como si fueran objetos.	✓		✓		✓		
11	Creo que tengo un comportamiento más insensible con la gente desde que hago este trabajo.	✓		✓		✓		
12	Me preocupa que este trabajo me esté endureciendo emocionalmente.	✓		✓		✓		
13	Realmente no me importa lo que les ocurrirá a algunos de los pacientes a los que tengo que atender.	✓		✓		✓		
14	Siento que los pacientes me culpan de algunos de sus problemas.	✓		✓		✓		
REALIZACIÓN PERSONAL								
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	

15	Puedo entender con facilidad lo que piensan mis pacientes.	✓		✓		✓		
16	Me enfrento muy bien con los problemas que me presentan mis pacientes.	✓		✓		✓		
17	Siento que mediante mi trabajo estoy influyendo positivamente en la vida de otros.	✓		✓		✓		
18	Me encuentro con mucha vitalidad.	✓		✓		✓		
19	Tengo facilidad para crear una atmósfera relajada a mis pacientes.	✓		✓		✓		
20	Me encuentro animado después de trabajar junto con los pacientes.	✓		✓		✓		
21	He realizado muchas cosas que merecen la pena en este trabajo.	✓		✓		✓		
22	Siento que se tratar de forma adecuada los problemas emocionales en el trabajo.	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/Mg: Cynthia Vargas Abate DNI: 4399503
Especialidad del validador: Psicología y Docencia universitaria

29 de 09 del 20 16

[Firma]
Firma del Experto Informante.

Anexo 5: Permiso de la institución donde se aplicó el instrumento

 UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

#haceladiferencia
#ucvcdunige

Escuela de Postgrado

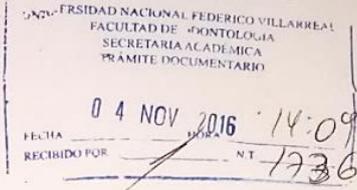
"Año de la Consolidación del Mar de Grau"

Lima, 31 de octubre de 2016

Carta P. 1041 – 2016 EPG – UCV L

Señor(a)

DR. CD. FRANCO RAÚL MAURICIO VALENTÍN.



DECANO DE LA FACULTAD DE ODONTOLOGÍA DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL FEDERICO VILLARREAL

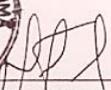
De nuestra consideración:

Es grato dirigirme a usted, para presentar a Jorge Adrian Cabrera Manchego identificado(a) con DNI N.º 09719435 y código de matrícula N.º 6000152454; estudiante del Programa de Maestría en Gestión de los Servicios de la Salud quien se encuentra desarrollando el Trabajo de Investigación (Tesis):

"Estilos de liderazgo y el Síndrome de Burnout del usuario interno de una Facultad de Odontología. Lima, 2016."

En ese sentido, solicito a su digna persona facilitar el acceso de nuestro(a) estudiante a su Institución a fin de que pueda desarrollar su investigación.

Con este motivo, le saluda atentamente,

Dr. Carlos Venturo Orbegoso
Director de la Escuela de Postgrado - Filial Lima

LIMA ~~SGVM~~ Av. Alfredo Mendiola 6232, Los Olivos. Tel.:(+511) 202 4342 Fax.:(+511) 202 4343
LIMA ESTE Av. del Parque 640, Urb. Canto Rey, San Juan de Lurigancho Tel.:(+511) 200 9030 Anx.:2510.
ATE Carretera Central Km. 8.2 Tel.: (+511) 200 9030 Anx.: 8184
CALLAO Av. Argentina 1795 Tel.:(+511) 202 4342 Anx.: 2650.

Anexo 6:

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Título de la investigación: estilos de liderazgo y el síndrome de Burnout del usuario interno de la Facultad de Odontología, Lima, 2016.

PARTE 1: SOBRE LOS ESTUDIO.

a.- el estudio es realizado por el investigador solicitante egresado de la Facultad de Odontología de la U.N.F.V. y actualmente bachiller en gestión de los servicios de la salud de la Universidad Cesar Vallejo y financiando esta investigación por sus propios recursos.

b.- el personal encuestado - usuario interno- participará en la investigación solo para los fines y objetivos de la investigación.

c.- el objetivo de la investigación es determinar si existe relación entre los estilos de liderazgo y el síndrome de Burnout del usuario interno de la Facultad de Odontología, Lima, 2016.

d.- el usuario interno profesional técnico responderá a dos evaluaciones escritas (instrumentos de evaluación) facilitados por el investigados y realizadas en una sola oportunidad en un tiempo máximo de 30 minutos.

e.- durante la Investigación se preservara la identidad del usuario interno que participen en el estudio.

PARTE 2: CONSENTIMIENTO.

Por la presente declaro haber leído y comprendido toda la información sobre el estudio y los detalles de mi participación, por lo que aceptó participar en el estudio.

Bachiller: Cabrera Manchego Jorge

Fecha:.....

Firma-----

Nombre:.....

Anexo 7: Base de datos generales

Estilos de liderasgo,80 encuestas

	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O	P	Q	R	S	T	U	V	W	X	Y	Z	AA	AB	AC	AD	AE	AF	AG	AH	AI	AJ	AK	AL	AM	AN	AO	AP	AQ	AR	AS	AT	AU	AV	AW	AX	AY	AZ	BA	BB	BC
1	Estrilo de liderasgo y el sistema de busness del usuario interno de la facultad de administraci3n, UMSA, 2016.																																																						
2	estilo de liderasgo																																																						
3	factor asociado																																																						
4	competencia																																																						
5	competencia																																																						
6	competencia																																																						
7	competencia																																																						
8	competencia																																																						
9	competencia																																																						
10	competencia																																																						
11	competencia																																																						
12	competencia																																																						
13	competencia																																																						
14	competencia																																																						
15	competencia																																																						
16	competencia																																																						
17	competencia																																																						
18	competencia																																																						
19	competencia																																																						
20	competencia																																																						
21	competencia																																																						
22	competencia																																																						
23	competencia																																																						
24	competencia																																																						
25	competencia																																																						
26	competencia																																																						
27	competencia																																																						
28	competencia																																																						
29	competencia																																																						
30	competencia																																																						
31	competencia																																																						
32	competencia																																																						
33	competencia																																																						
34	competencia																																																						
35	competencia																																																						
36	competencia																																																						
37	competencia																																																						
38	competencia																																																						
39	competencia																																																						
40	competencia																																																						
41	competencia																																																						
42	competencia																																																						
43	competencia																																																						
44	competencia																																																						
45	competencia																																																						

	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O	P	Q	R	S	T	U	V	W	X	Y	Z	AA	AB	AC	AD	AE	AF	AG	AH	AI	AJ	AK	AL	AM	AN	AO	AP	AQ	AR	AS	AT	AU	AV	AW	AX	AY	AZ	BA	BB	BC
51	47	5	2	5	1	5	3	3	3	4	3	20	2	4	3	2	9	2	3	3	2	10	2	2	10	2	2	3	3	3	4	12	2	4	2	6	2	3	3	3	9	2	3	4	11	2	5	4	3	4	20	3	97	2	
52	46	7	1	5	1	5	4	3	4	2	19	2	3	2	3	8	2	3	2	3	8	2	3	11	2	4	3	3	4	14	2	2	4	1	2	2	4	1	2	3	7	1	3	4	10	2	4	3	3	16	2	89	2		
53	49	4	2	4	2	6	2	1	1	2	3	1	11	1	1	2	3	1	1	3	6	1	3	1	3	1	3	3	3	14	2	2	2	3	1	2	3	1	2	3	8	2	2	2	3	7	1	3	2	4	3	15	2	63	1
54	50	6	2	1	1	3	3	4	3	5	22	2	4	3	10	2	4	2	3	4	14	2	2	4	3	3	17	2	4	4	10	2	2	4	10	2	2	4	10	2	5	5	13	3	4	4	3	17	2	104	2				
55	51	7	1	2	1	1	4	2	1	4	5	19	2	4	2	3	9	2	4	2	3	11	2	3	2	5	2	2	2	2	6	1	3	3	5	2	2	2	6	1	3	3	9	2	3	2	3	4	15	2	85	2			
56	52	4	1	2	2	3	1	3	2	2	5	16	2	3	2	7	1	3	4	5	14	2	1	4	2	14	2	1	1	2	5	1	1	2	1	2	1	2	5	1	3	1	5	1	1	5	3	5	19	3	77	2			
57	53	4	2	5	2	6	1	3	3	3	4	20	2	4	2	8	2	3	3	3	11	2	2	4	2	11	2	2	3	3	9	2	3	3	9	2	3	3	9	2	3	5	4	12	2	5	4	4	21	3	98	2			
58	54	5	2	4	2	6	2	1	1	2	1	9	1	1	1	2	1	1	1	1	3	7	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	6	1	2	1	2	1	3	1	46	1				
59	55	4	2	4	2	6	2	3	3	4	5	22	2	3	3	9	2	4	2	3	3	12	2	3	2	5	2	3	3	3	12	2	3	2	5	2	3	2	8	2	3	5	13	3	4	3	3	16	2	97	2				
60	56	4	2	1	2	3	2	3	4	2	18	2	2	2	3	8	2	2	4	2	3	12	2	2	4	1	2	2	2	2	6	1	2	2	4	1	2	2	4	1	2	3	8	2	3	3	3	15	2	82	2				
61	57	5	2	1	2	3	1	3	4	4	3	21	2	3	2	7	1	4	3	3	13	2	3	3	3	5	2	3	3	3	9	2	3	3	5	2	3	3	9	2	3	3	9	2	3	3	3	14	2	83	2				
62	58	7	2	4	1	1	4	3	3	4	3	19	2	3	2	3	8	2	2	4	4	3	15	2	2	4	1	1	4	4	5	1	1	4	5	1	1	4	5	1	4	5	1	3	3	4	17	2	84	2					
63	59	5	1	1	1	3	4	2	4	3	5	21	2	4	2	1	7	1	2	3	3	12	2	2	4	1	2	3	3	3	8	2	4	5	12	2	4	5	12	2	4	5	12	2	5	4	5	4	22	3	97	2			
64	60	6	2	1	1	4	4	2	3	3	2	17	2	4	5	12	2	3	3	4	14	2	3	1	4	1	1	2	3	3	6	1	1	2	3	6	1	1	2	3	6	1	2	3	3	14	2	87	2						
65	61	5	1	5	2	5	2	3	3	3	4	2	17	2	3	2	8	2	4	3	3	12	2	3	2	2	4	1	3	2	8	2	3	2	4	1	3	2	8	2	3	4	11	2	3	4	3	18	2	89	2				
66	62	7	1	3	1	4	2	3	3	4	3	19	2	2	2	4	1	3	4	3	14	2	3	2	3	1	1	2	2	5	1	1	2	5	1	1	2	5	1	3	4	11	2	3	4	3	17	2	88	2					
67	63	5	2	4	1	6	4	3	4	5	4	23	2	3	2	8	2	3	3	4	12	2	3	3	3	5	2	3	2	3	8	2	3	2	8	2	3	2	8	2	3	5	13	3	4	3	3	16	2	98	2				
68	64	5	2	4	1	6	4	1	2	2	2	12	1	3	4	10	2	3	3	4	12	2	3	2	4	1	2	3	3	2	4	1	2	4	1	2	3	8	2	2	4	3	9	2	3	3	4	2	15	2	84	2			
69	65	4	2	5	2	6	1	3	3	3	4	19	2	2	2	7	1	3	2	3	11	2	3	3	3	1	2	3	3	7	1	3	3	4	10	2	3	4	10	2	3	4	10	2	5	4	4	20	3	93	2				
70	66	4	1	2	3	1	3	2	3	3	5	18	2	2	2	3	8	2	4	5	3	14	2	1	2	1	1	4	4	4	16	2	1	5	1	1	4	4	16	2	1	5	1	1	4	4	16	2	80	2					
71	67	4	2	1	2	3	2	2	2	2	4	2	16	2	3	3	9	2	2	3	3	12	2	2	4	1	3	2	2	8	2	2	3	8	2	2	3	8	2	2	3	8	2	4	4	3	17	2	84	2					
72	68	5	1	1	1	4	3	3	4	4	3	21	2	2	2	3	8	2	4	4	3	14	2	4	3	1	2	3	3	5	2	2	3	5	2	2	3	5	2	2	3	5	2	2	3	3	14	2	91	2					
73	69	7	1	2	1	1	4	2	4	2	4	5	19	2	4	2	3	10	2	4	3	12	2	3	2	2	2	2	2	3	7	1	3	3	9	2	2	3	9	2	3	3	9	2	3	2	3	3	14	2	83	2			
74	70	5	1	2	1	4	3	3	3	4	3	19	2	2	2	4	1	2	2	4	14	2	3	3	3	1	1	2	3	4	18	2	1	3	1	2	3	1	2	3	7	1	3	4	4	16	2	80	2						
75	71	3	2	1	2	3	1	3	3	3	4	19	2	2	2	2	7	1	2	2	4	12	2	2	4	1	2	3	4	2	9	2	3	4	2	5	10	3	3	4	2	9	2	2	2	6	1	2	2	3	2	12	2	85	2
76	72	6	1	1	1	2	3	5	2	5	19	2	4	5	1	10	2	5	2	5	17	3	4	1	5	1	1	6	2	2	1	6	1	1	6	2	2	2	1	6	1	1	4	2	7	1	3	4	2	13	2	89	2		
77	73	5	1	3	2	2	1	1	2	2	5	4	17	2	4	2	10	2	4	2	2	10	2	2	2	4	1	2	2	4	8	2	2	2	4	6	2	2	4	6	2	4	5	4	13	3	5	5	4	4	22	3	98	2	
78	74	5	1	3	1	4	4	4	3	3	4	22	2	4	4	12	2	5	2	4	5	16	3	4	4	3	14	2	3	3	6	2	2	3	6	2	2	3	6	2	2	3	6	2	2	4	4	14	2	99	2				
79	75	6	2	2	1	1	4	1	1	5	1	15	2	4	1	4	1	1	1	1	1	1	4	1	5	4	1	3	13	2	1	1	2	1	1	2	1	1	4	1	6	1	3	4	10	2	3	4	3	14	2	63	1		
80	76	6	1	2	1	1	4	2	2	3	4	3	17	2	3	2	8	2	3	4	2	12	2	4	2	2	2	2	3	7	1	3	3	7	1	3	4	7	2	2	3	7	1	4	3	3	17	2	89	2					
81	77	4	1	2	1	2	3	3	3	3	2	16	2	3	2	8	2	1	3	3	2	9	1	2	3	2	10	2	1	2	3	1	3	1	3	7	1	4	3	11	2	4	3	4	11	2	3	2	3	3	14	2	78	2	
82	78	6	2	1	1	3	3	4	2	3	4	18	2																																										

Síndrome de Burnout 80 encuestas

	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O	P	Q	R	S	T	U	V	W	X	Y	Z	AA	AB	AC	AD	AE	AF	AG	AH	AI	AJ	AK	AL		
1	Estrés de liderazgo y el síndrome de burnout del usuario interno de la facultad de odontología, Lima, 2016.																																							
2	Síndrome de burnout																																							
3	concepción nacional																																							
4	encuesta edad	genera grado profes		condición de trabajo		sueldo		antigüedad		p1	p2	p3	p6	p8	p13	p14	p16	p20	sum	valores	p5	p10	p11	p15	p22	sum	valores	p4	p7	p9	p12	p17	p18	p19	p21	sum	valores	sum	total	nivel
5	1	7	1	4	1	6	4	2	5	3	1	2	3	0	0	1	17	2	0	0	0	0	1	1	5	6	6	5	6	5	5	6	44	3	62	2				
6	2	3	1	4	2	3	1	3	5	6	5	3	0	1	1	24	2	0	0	0	0	0	0	0	1	1	5	6	6	5	4	4	6	42	3	66	2			
7	3	5	1	3	4	0	0	6	0	6	0	0	0	0	12	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	5	6	6	6	6	48	3	60	2				
8	4	6	1	5	1	5	3	0	0	2	0	0	0	0	3	1	0	0	2	3	1	6	1	6	1	2	4	6	6	5	5	39	3	48	2					
9	5	5	1	3	2	1	1	2	0	0	1	0	0	0	1	5	1	0	6	0	0	6	1	6	6	6	5	6	6	5	46	3	57	2						
10	6	5	1	5	1	5	3	0	1	3	0	3	5	6	1	19	2	0	0	1	5	6	1	6	6	1	6	6	1	1	5	6	37	3	62	2				
11	7	6	2	5	1	5	4	0	0	0	1	0	0	0	1	2	1	0	0	0	1	2	3	1	4	4	5	6	3	4	0	30	2	35	1					
12	8	7	1	1	1	4	4	0	0	0	1	0	0	1	3	5	1	0	1	5	0	6	1	6	6	5	0	6	6	5	40	3	51	2						
13	9	7	1	1	1	3	4	1	0	0	0	1	2	1	1	6	1	0	0	1	0	0	1	1	6	0	5	6	5	5	6	38	3	45	2					
14	10	6	2	1	1	4	4	0	0	0	0	0	1	2	0	3	1	0	0	5	2	0	7	1	5	2	5	6	5	6	40	3	50	2						
15	11	7	1	2	1	4	4	0	0	1	0	0	0	0	6	7	1	0	0	0	0	0	0	1	6	6	6	6	6	6	48	3	55	2						
16	12	3	2	4	1	6	2	0	0	0	1	0	1	0	5	7	1	0	1	4	4	0	9	1	6	5	6	2	2	5	35	3	51	2						
17	13	6	1	2	1	4	4	0	2	0	0	0	0	0	2	1	1	0	0	0	0	1	2	1	6	6	6	6	6	6	48	3	52	2						
18	14	6	1	4	1	6	4	0	0	0	0	0	0	0	1	1	1	0	0	0	0	0	2	1	0	6	6	6	6	6	42	3	43	1						
19	15	6	1	4	1	4	4	0	0	0	0	0	0	0	6	6	1	0	0	0	0	0	0	1	1	6	6	6	6	6	43	3	49	2						
20	16	7	1	1	1	3	4	0	0	1	1	0	6	0	8	1	0	0	2	0	0	2	1	1	6	6	6	6	6	48	3	58	2							
21	17	7	2	1	1	1	4	4	0	1	4	0	1	2	4	20	2	0	0	0	1	0	1	1	5	6	5	1	2	5	6	33	2	54	2					
22	18	7	2	5	1	6	4	1	0	2	0	0	0	0	1	4	1	0	0	0	0	0	0	1	6	6	6	6	6	48	3	52	2							
23	19	6	1	1	1	3	3	4	4	4	4	5	5	5	40	3	5	5	4	5	24	3	5	5	5	5	5	5	5	4	40	3	104	3						
24	20	6	2	1	1	3	4	2	3	2	1	2	1	2	3	17	1	0	0	1	0	0	1	1	6	6	5	5	5	5	42	3	60	2						
25	21	7	2	1	1	6	4	0	3	0	0	0	0	1	0	4	1	0	3	0	0	3	1	1	6	6	6	3	6	5	6	44	3	51	2					
26	22	7	2	2	1	1	4	1	1	0	1	0	0	0	1	5	1	0	0	0	0	0	0	1	6	6	5	5	6	6	46	3	51	2						
27	23	4	1	5	1	5	4	3	1	1	4	1	0	1	3	17	1	5	3	0	3	14	2	5	1	5	1	5	1	4	5	6	1	28	2	59	2			
28	24	6	1	1	1	4	3	0	0	0	1	0	1	1	0	3	1	0	0	2	0	2	1	5	2	6	5	4	5	5	2	34	3	39	1					
29	25	7	1	3	1	2	4	1	1	0	2	1	0	1	0	6	1	3	1	1	1	0	6	1	3	3	3	5	1	4	5	4	28	2	40	1				
30	26	6	1	3	1	4	4	0	0	0	0	0	1	0	1	2	1	0	0	3	0	3	1	5	3	5	5	5	5	6	39	3	44	1						
31	27	4	1	5	2	1	5	2	1	5	0	3	1	0	3	2	16	1	0	1	0	0	2	1	0	0	5	3	5	2	5	2	22	2	40	1				
32	28	6	1	5	1	5	4	0	0	0	2	0	1	1	0	4	1	0	0	3	0	2	5	1	4	3	5	4	3	4	5	0	28	2	37	1				
33	29	4	1	5	1	5	3	3	1	1	3	1	1	0	3	16	1	4	2	2	1	1	10	1	4	1	3	1	3	5	6	1	24	2	50	2				
34	30	6	2	5	1	5	3	0	0	0	3	1	1	2	1	9	1	2	1	4	1	0	8	1	2	5	5	3	3	5	5	33	2	50	2					
35	31	6	2	5	1	5	3	0	0	0	1	2	0	2	1	7	1	4	1	3	3	4	15	2	3	4	2	4	5	3	4	4	29	2	51	2				
36	32	5	1	5	1	5	3	0	0	0	1	1	1	1	2	7	1	0	1	3	0	0	4	1	6	5	5	5	5	5	41	3	52	2						
37	33	6	2	5	1	5	3	1	1	0	2	1	3	2	4	15	1	2	2	3	1	3	11	2	5	3	1	3	3	2	1	3	21	2	47	2				
38	34	4	1	5	2	1	5	1	0	0	0	1	0	1	0	3	1	1	1	3	2	0	7	1	3	1	2	5	2	1	3	6	23	2	33	1				
39	35	4	2	5	1	5	2	0	4	0	2	1	2	3	3	16	1	2	1	3	1	4	11	2	3	3	2	4	3	1	4	21	2	48	2					
40	36	6	1	5	2	1	1	5	0	3	1	0	3	2	16	1	0	1	1	0	0	2	1	0	0	0	5	3	2	5	2	22	2	40	1					
41	37	4	1	5	1	4	1	1	0	4	2	1	2	4	2	17	1	3	4	2	5	16	2	2	1	2	1	2	1	3	5	3	18	2	61	2				
42	38	6	1	5	1	5	2	0	0	0	1	0	1	1	2	0	5	1	3	4	2	3	0	12	2	2	2	5	1	2	3	2	22	2	39	1				
43	39	7	1	1	1	4	3	4	0	3	0	0	1	0	1	0	5	1	0	0	2	0	2	1	6	6	4	5	5	5	6	42	3	49	2					
44	40	5	1	2	1	3	1	2	2	1	0	1	1	0	1	9	1	1	0	1	0	1	3	1	5	5	5	5	5	5	40	3	52	2						
45	41	7	2	4	1	6	4	1	1	0	0	0	5	1	0	4	12	1	0	5	0	0	3	1	2	1	4	6	1	2	4	22	2	42	1					
46	42	5	1	1	1	3	4	0	1	3	3	1	0	0	1	0	9	1	0	0	0	0	0	1	6	6	3	6	6	6	6	45	3	54	2					



Hoja1

Hoja2

Hoja3

Hoja4

Hoja5

LISTO REFERENCIAS CIRCULARES

	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O	P	Q	R	S	T	U	V	W	X	Y	Z	AA	AB	AC	AD	AE	AF	AG	AH	AI	AJ	AK		
48	44	5	1	5	2	5	2	5	3	3	3	3	0	5	2	0	26	2	0	0	0	0	0	0	1	6	6	5	6	6	6	4	7	3	73	2			
49	45	7	1	3	1	4	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1	1	0	0	1	3	0	4	1	6	2	6	6	2	5	6	5	38	3	43	1		
50	46	4	1	1	2	3	1	0	0	0	0	0	0	1	0	0	1	1	0	2	2	1	4	9	1	2	6	5	2	2	5	5	29	2	39	1			
51	47	5	2	5	1	5	3	0	0	0	0	0	0	2	0	2	1	1	2	5	2	1	11	2	2	5	6	5	5	6	5	39	3	52	2				
52	48	7	1	5	1	5	4	0	0	0	3	0	1	2	1	8	1	1	0	1	2	3	4	10	1	3	4	5	2	4	5	2	30	2	48	2			
53	49	4	2	4	2	6	2	0	0	0	1	0	1	3	4	10	1	3	1	2	3	5	14	2	4	2	1	3	1	2	2	5	20	2	44	1			
54	50	6	2	1	1	3	3	0	0	1	0	0	2	2	0	6	1	0	0	1	3	0	4	1	2	4	1	4	1	3	6	3	24	2	34	1			
55	51	7	1	2	1	1	4	3	0	1	3	2	0	2	0	4	15	1	3	1	3	0	0	7	1	6	6	3	5	2	3	6	34	3	56	2			
56	52	4	1	2	2	3	1	1	2	0	0	0	0	0	0	4	1	0	0	0	0	0	0	1	2	6	6	5	5	1	5	5	35	3	39	1			
57	53	4	2	5	2	6	1	3	3	0	0	0	0	0	0	6	1	0	5	0	0	0	5	1	6	6	5	6	6	5	5	45	3	56	2				
58	54	5	2	4	2	6	2	0	0	0	0	0	0	1	0	6	7	1	0	0	0	0	0	1	6	5	0	0	6	6	6	29	2	36	1				
59	55	4	2	4	2	6	2	3	3	3	3	1	0	0	4	20	2	3	3	0	1	0	7	1	3	3	5	5	5	4	33	2	60	2					
60	56	4	2	1	2	3	2	1	3	1	0	1	0	3	0	12	1	0	0	5	0	0	5	1	6	6	6	6	6	6	48	3	65	2					
61	57	5	2	1	2	3	1	0	0	2	1	0	0	2	0	6	1	0	0	1	0	0	1	1	6	0	4	6	6	4	4	36	3	43	1				
62	58	7	2	4	1	6	4	1	0	0	0	1	0	1	4	7	1	0	1	6	0	3	10	1	2	1	5	4	2	2	3	23	2	40	1				
63	59	5	1	1	1	3	4	0	1	3	3	1	0	0	1	9	1	0	0	0	0	0	0	1	6	6	3	6	6	6	6	45	3	54	2				
64	60	6	2	1	1	4	4	3	2	0	0	1	0	0	1	0	7	1	0	0	0	0	0	1	6	1	6	6	1	6	1	28	2	35	1				
65	61	5	1	5	2	5	5	5	3	4	4	0	5	2	0	28	2	0	0	0	0	0	0	1	6	6	6	5	6	6	6	46	3	74	2				
66	62	7	1	3	1	4	0	0	2	0	0	1	0	2	0	5	1	0	0	0	3	0	3	1	6	6	3	5	6	5	6	42	3	50	2				
67	63	5	2	4	1	6	4	2	3	3	3	2	0	0	5	21	2	3	2	0	1	0	6	1	3	3	4	4	5	4	4	30	2	57	2				
68	64	5	2	4	1	6	4	0	0	0	0	0	0	2	0	8	1	0	0	0	0	6	6	1	6	4	5	0	6	5	6	37	3	51	2				
69	65	5	2	5	2	6	1	2	3	0	0	0	0	0	0	5	1	0	5	0	0	0	5	1	6	6	6	5	5	5	5	43	3	53	2				
70	66	4	1	2	2	3	1	1	1	2	0	0	0	0	0	4	1	0	0	1	1	0	2	1	3	6	6	4	2	4	5	34	3	40	1				
71	67	4	2	1	2	3	2	0	3	1	0	2	0	2	0	10	1	0	0	5	0	0	5	1	6	5	6	6	6	6	47	3	63	2					
72	68	5	1	1	1	4	3	0	0	3	1	2	1	0	6	13	1	0	2	2	0	0	10	1	6	0	0	4	5	4	6	25	2	48	2				
73	69	7	1	2	1	1	4	3	0	0	3	1	0	2	0	3	12	1	4	2	3	0	0	9	1	6	6	3	4	3	5	6	36	3	57	2			
74	70	5	1	2	1	4	3	2	2	1	0	1	0	0	2	1	9	1	0	2	0	0	3	1	5	5	5	6	6	6	4	42	3	54	2				
75	71	3	2	1	2	3	1	0	0	2	1	1	0	0	2	0	6	1	0	0	1	0	0	1	1	6	0	4	6	6	4	36	3	43	1				
76	72	6	1	1	1	2	3	1	0	0	0	0	1	0	1	4	7	1	0	1	6	0	3	10	1	2	1	5	4	2	3	4	23	2	40	1			
77	73	5	1	3	2	2	1	0	1	3	3	1	0	0	1	9	1	0	0	0	0	0	0	1	6	6	3	6	6	6	6	45	3	54	2				
78	74	5	1	3	1	4	4	0	1	0	1	0	0	2	0	6	1	0	0	1	3	0	4	1	2	4	1	4	1	3	6	3	24	2	34	1			
79	75	6	2	2	1	4	4	3	0	1	3	2	0	2	0	4	15	1	3	1	3	0	0	7	1	6	6	3	2	3	6	34	3	56	2				
80	76	6	1	2	1	1	4	1	2	0	1	3	0	0	0	4	1	0	0	0	0	0	0	1	2	6	6	5	5	1	5	5	35	3	39	1			
81	77	4	1	2	1	2	3	3	0	0	0	0	0	0	0	6	1	0	5	0	0	0	5	1	6	6	6	5	6	5	5	45	3	56	2				
82	78	6	2	1	1	3	3	1	1	0	2	1	1	3	2	4	15	1	2	3	1	3	11	2	5	3	1	3	3	2	1	3	21	2	47	2			
83	79	6	2	1	1	3	3	0	0	0	0	1	0	1	1	0	3	1	1	1	3	2	0	7	1	3	1	2	5	2	1	3	6	23	2	33	1		
84	80	5	1	1	1	3	3	0	4	0	2	1	1	2	3	3	16	1	2	1	3	1	4	11	2	3	3	2	4	3	1	1	4	21	2	48	2		
85																																							
86																																							
87																																							
88																																							
89																																							
90																																							
91																																							
92																																							
93																																							
94																																							
95																																							
96																																							
97																																							
98																																							
99																																							
100																																							

Anexo 8

Impr pant de resultados de las pruebas de confiabilidad del instrumento

Piloto 2016 13 encuestas

Resumen del procesamiento de los casos

	N	%
Válidos	13	100,0
Casos Excluidos ^a	0	,0
Total	13	100,0

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

Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,830	52

Estadísticos total-elemento

	Media de la escala si se elimina el elemento	Varianza de la escala si se elimina el elemento	Correlación elemento-total corregida	Alfa de Cronbach si se elimina el elemento
CAR_1	163,08	168,244	,465	,822
CAR_2	163,15	167,641	,402	,824
CAR_3	163,23	176,359	,170	,829
CAR_4	163,31	165,564	,423	,823
CAR_5	163,38	182,590	-,186	,836
CAR_6	162,92	167,077	,523	,821
INSP_1	163,15	174,808	,339	,827
INSP_2	163,08	164,244	,582	,819
INSP_3	163,15	177,141	,164	,829
COIN_1	163,31	168,897	,409	,824
COIN_2	163,00	170,167	,522	,823
COIN_3	163,38	169,423	,325	,826
COIN_4	162,85	168,974	,445	,823
EINT_1	163,23	179,359	-,016	,834
EINT_2	163,08	162,077	,567	,818

EINT_3	163,38	173,256	,234	,828
EINT_4	162,92	181,244	-,102	,837
REC_1	163,31	170,064	,322	,826
REC_2	163,08	163,910	,665	,817
DEA_1	163,77	170,359	,347	,825
DEA_2	163,69	171,064	,329	,826
DEA_3	163,31	168,731	,675	,821
DEP_1	163,62	171,090	,484	,824
DEP_2	162,46	171,103	,483	,824
DEP_3	162,69	180,564	-,074	,835
NLID_1	163,08	177,744	,061	,832
NLID_2	162,92	164,577	,572	,819
NLID_3	163,38	180,756	-,083	,835
NLID_4	163,23	164,692	,523	,820
NLID_5	163,23	170,192	,451	,824
CEMO_1	164,31	174,231	,447	,826
CEMO_2	163,38	165,590	,353	,826
CEMO_3	163,85	167,474	,414	,823
CEMO_4	161,69	171,231	,369	,825
CEMO_5	164,62	179,923	-,043	,833
CEMO_6	164,38	173,923	,239	,828
CEMO_7	161,92	170,410	,516	,823
CEMO_8	164,62	176,090	,250	,828
CEMO_9	161,77	173,526	,509	,825
DESP_1	166,00	183,167	-,273	,836
DESP_2	164,62	177,090	,330	,828
DESP_3	162,00	172,000	,539	,824
DESP_4	164,54	179,603	,000	,831
DESP_5	165,62	169,256	,221	,832
RPER_1	163,92	182,910	-,260	,835
RPER_2	164,15	181,308	-,144	,834
RPER_3	161,54	179,603	,000	,831
RPER_4	163,54	179,603	,000	,831
RPER_5	161,46	181,269	-,098	,838
RPER_6	163,15	178,141	,089	,831
RPER_7	162,77	173,859	,177	,830
RPER_8	164,23	181,359	-,154	,834

	U	V	W	X	Y	Z	AA	AB	AC	AD	AE	AF	AG	AH	AI	AJ	AK	AL	AM	AN	AO	AP	AQ	AR	AS	AT	AU	AV	AW	AX	AY	AZ	BA	BB	BC	BD
1																																				
2																																				
3																																				
4																																				
5																																				
6																																				
7																																				
8																																				
9																																				
10																																				
11																																				
12																																				
13																																				
14																																				
15																																				
16																																				
17																																				
18																																				
19																																				
20																																				
21																																				
22																																				
23																																				
24																																				
25																																				
26																																				
27																																				
28																																				
29																																				
30																																				

Reporte piloto Spss 13 encuestas.

*13 encuestas piloto unfv 2016 alfa 830.sav [Conjunto_de_datos7] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

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

13: BURNOUT_TOTAL...2 Visible: 84 de 84 variables

	DG ED AD	DG GEN ERO	DG_GR ADDO_PR OFE...	DG_CON DICION_L ABORAL	DG_LA BOR	DG_AN TIGUE DAD	CAR 1	CAR 2	CAR 3	CAR 4	CAR 5	CAR 6	CAR_SUM A	CAR_VAL ORACION	INSP 1	INSP 2	INSP 3	INSP_SUM A	INSP_VAL ORACION	COIN 1	COIN 2	COIN 3	COIN 4	COIN_SUM A	COIN_VAL ORACION	EINT 1	EINT 2	EINT 3	EINT 4	E...
1	6	1	5	1	5	3	3	2	3	2	2	4	16	2	4	5	3	12	2	4	3	5	5	17	3	4	3	3	5	
2	3	2	1	2	3	1	3	3	3	5	3	4	21	2	4	3	4	11	2	4	3	3	3	13	2	3	2	4	4	
3	5	1	2	2	4	3	4	4	4	3	3	4	22	2	4	4	4	12	2	5	4	4	5	18	3	4	4	3	3	
4	6	1	5	1	5	3	4	3	3	5	3	3	21	2	3	3	3	9	2	2	3	2	3	10	2	4	4	2	3	
5	6	1	5	1	5	3	2	3	3	2	4	4	18	2	3	2	3	8	2	3	3	2	3	11	2	3	3	4	4	
6	4	2	3	1	2	2	2	2	4	2	4	4	18	2	3	2	4	9	2	3	3	2	3	11	2	3	3	4	4	
7	3	1	1	1	2	2	3	3	3	3	2	4	18	2	4	3	4	10	2	4	3	3	3	12	2	3	4	3	4	
8	3	1	1	2	3	1	4	4	3	3	3	4	21	2	3	5	3	11	2	4	4	3	4	15	2	2	5	5	3	
9	5	1	3	2	3	1	4	4	2	3	3	2	18	2	3	4	3	10	2	2	3	4	3	12	2	3	2	3	4	
10	6	1	1	1	2	4	4	4	4	3	3	2	20	2	3	3	3	9	2	3	4	2	4	13	2	3	2	3	3	
11	3	2	1	2	3	1	3	2	3	2	4	3	17	2	3	3	3	9	2	2	4	3	3	12	2	3	3	2	3	
12	5	1	2	2	4	3	5	5	4	5	4	5	28	3	4	4	4	12	2	3	5	5	5	18	3	5	5	3	5	
13	6	1	5	1	5	3	4	5	4	4	3	4	24	3	3	4	3	10	2	3	4	3	4	14	2	3	5	2	2	
14																														

*13 encuestas piloto unfv 2016 alfa 830.sav [Conjunto_de_datos7] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

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

13: BURNOUT_TOTAL...2 Visible: 84 de 84 variables

	EINT_SUM A	EINT_VAL ORACION	REC 1	REC 2	REC_SUM A	REC_VAL ORACION	DEA 1	DEA 2	DEA 3	DEA_SUM A	DEA_VAL ORACION	DEP 1	DEP 2	DEP 3	DEP_SUM A	DEP_VAL ORACION	NLID 1	NLID 2	NLID 3	NLID 4	NLID 5	NLID_SUM A	NLID_VAL ORACION	ELID_TOTAL SUMA	ELID_TOTAL VALORACION	CE
1	15	2	5	4	9	3	2	3	3	8	2	3	4	2	9	2	3	4	2	2	13	2	2	89	2	
2	13	2	3	4	7	2	2	2	4	8	2	4	5	4	13	3	5	5	4	4	4	22	3	98	2	
3	14	2	3	3	6	2	2	3	3	8	2	3	3	5	11	2	2	4	3	4	3	16	2	99	2	
4	13	2	3	3	6	2	3	4	3	10	2	3	4	3	10	2	3	4	3	3	3	16	2	68	1	
5	14	2	4	3	7	2	2	2	3	7	1	3	4	4	11	2	4	3	3	3	4	17	2	91	2	
6	14	2	3	3	6	2	2	2	3	7	1	3	4	4	11	2	4	3	4	4	3	18	2	93	2	
7	14	2	3	2	5	2	3	2	3	8	2	3	4	4	11	2	3	4	3	3	3	16	2	84	2	
8	15	2	4	5	9	3	3	3	5	11	2	4	5	4	13	3	4	4	3	5	5	21	2	99	2	
9	12	2	2	3	5	2	2	3	3	8	2	2	4	5	11	2	4	3	3	2	3	15	2	91	2	
10	11	2	3	4	7	2	3	3	3	9	2	3	4	4	11	2	3	2	3	2	3	13	2	92	2	
11	11	2	2	3	5	2	4	2	3	9	2	2	3	3	8	2	3	2	3	3	3	14	2	63	1	
12	18	3	5	5	10	3	5	5	3	13	3	3	4	4	11	2	3	4	2	3	3	15	1	90	2	
13	12	2	2	3	5	2	3	3	3	9	2	2	5	4	11	2	4	5	5	5	4	23	3	93	2	
14																										

*13 encuestas piloto unfv 2016 alfa 830.sav [Conjunto_de_datos7] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

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

13: BURNOUT_TOTAL...2 Visible: 84 de 84 variables

	CEMO 1	CEMO 2	CEMO 3	CEMO 4	CEMO 5	CEMO 6	CEMO 7	CEMO 8	CEMO 9	CEMO_SUM A	CEMO_VAL ORACION	DES P 1	DES P 2	DES P 3	DES P 4	DES P 5	DES P_SUM A	DES P_VAL ORACION	RPE R 1	RPE R 2	RPE R 3	RPE R 4	RPE R 5	RPE R 6	RPE R 7	RPE R 8	
1	2	2	3	5	2	3	5	2	5	25	2	1	2	5	2	0	10	1	3	3	5	3	6	4	3	2	
2	2	5	4	5	2	1	5	2	5	26	2	0	2	5	2	3	12	2	3	2	5	3	6	3	3	3	
3	2	2	5	3	2	5	2	5	2	28	2	1	2	4	2	0	9	1	2	2	5	3	4	3	3	2	
4	2	2	2	5	2	2	4	2	4	25	2	0	2	4	2	0	8	1	3	3	5	3	6	4	5	3	
5	2	2	3	4	2	2	4	2	4	25	2	1	1	4	2	0	8	1	3	2	5	3	4	3	3	2	
6	2	2	2	5	1	3	3	1	5	24	2	0	2	5	2	0	9	1	2	2	5	3	6	3	3	2	
7	3	4	2	6	1	2	5	2	5	30	2	1	2	4	2	0	9	1	3	3	5	3	4	4	5	2	
8	3	5	5	5	2	4	5	3	5	37	2	0	2	5	2	3	12	2	2	2	5	3	6	4	5	2	
9	2	2	2	4	2	2	5	2	4	25	2	1	2	4	2	0	9	1	2	2	5	3	6	3	3	2	
10	2	4	2	3	3	1	4	2	5	26	2	0	2	4	2	3	11	2	3	3	5	3	4	4	3	3	
11	2	5	4	5	2	2	5	2	5	32	2	1	2	5	2	3	13	2	3	2	5	3	6	3	5	3	
12	2	2	2	5	2	2	5	1	5	26	2	1	2	5	2	0	10	2	2	2	5	3	4	3	3	2	
13	3	4	2	6	1	2	5	2	5	30	2	0	2	5	2	0	9	1	3	3	5	3	4	3	5	2	
14																											

*13 encuestas piloto unfv 2016 alfa 830.sav [Conjunto_de_datos7] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

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

13: BURNOUT_TOTAL...2 Visible: 84 de 84 variables

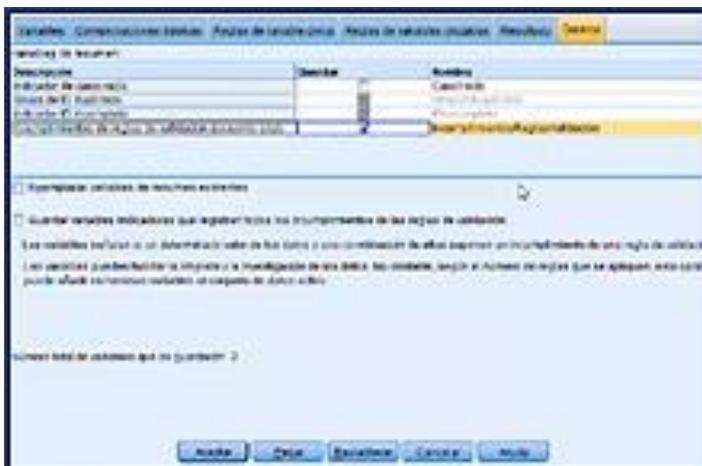
	RPE R 1	RPE R 2	RPE R 3	RPE R 4	RPE R 5	RPE R 6	RPE R 7	RPE R 8	RPE R_SUM A	RPE R_VAL ORACION	BURNOUT_TAL_SUMA	BURNOUT_TOTAL VALORACION	var	var	var	var	var	var	
1	3	3	5	3	6	4	3	2	27	2	63	2							
2	3	2	5	3	6	3	3	3	27	2	70	2							
3	2	2	5	3	4	3	3	2	25	2	62	2							
4	3	3	5	3	6	4	5	3	27	2	58	2							
5	3	2	5	3	4	3	3	2	27	2	61	2							
6	2	2	5	3	6	3	3	2	26	2	46	2							
7	3	3	5	3	4	4	5	2	25	2	59	2							
8	2	2	5	3	6	4	5	2	26	2	73	2							
9	2	2	5	3	6	3	3	2	25	2	69	2							
10	3	3	5	3	4	4	3	3	26	2	57	2							
11	3	2	5	3	6	3	5	3	25	2	70	2							
12	2	2	5	3	4	3	3	2	25	2	62	2							
13	3	3	5	3	4	3	5	2	26	2	59	2							
14																			

Anexo 9: Consistencia de la base de datos

La Validación o consistencia de datos en SPSS: Se realiza para verificar que los datos obtenidos al momento de la digitación no presenten algún tipo de error se procede a la validación de datos que en este estudio se realizó en el programa SPSS versión 22. Siendo el procedimiento el siguiente: Primero ir al cuadro de dialogo: Datos, luego a validación y de ahí a la opción validación de datos.

A continuación a la opción de regla de variable única donde procedemos a dar valores de acuerdo a la escala de Likert según variable, donde procedemos a ubicar según variables de análisis y variables de identificación de datos

Después de ello nos aparece un recuadro y marcamos incumplimiento de reglas de validación (recuento total); donde automáticamente en nuestra base de datos se forma una nueva variable indicándonos con número "0" si no hay error y con un número "1" si lo presenta. En la base de datos no presento error tal y como lo muestra las siguiente figuras.



Anexo 10: Acta de aprobación de originalidad de tesis



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Acta de Aprobación de originalidad de Tesis

Yo, Luis Alberto Núñez Lira, docente de la Escuela de Postgrado de la UCV y revisor del trabajo académico titulado **Estilos de liderazgo y el síndrome de Burnout del usuario interno de la facultad de odontología, Lima, 2016**, de **Jorge Adrián Cabrera Manchego** y habiendo sido capacitado e instruido en el uso de la herramienta Turnitin, he constatado lo siguiente:

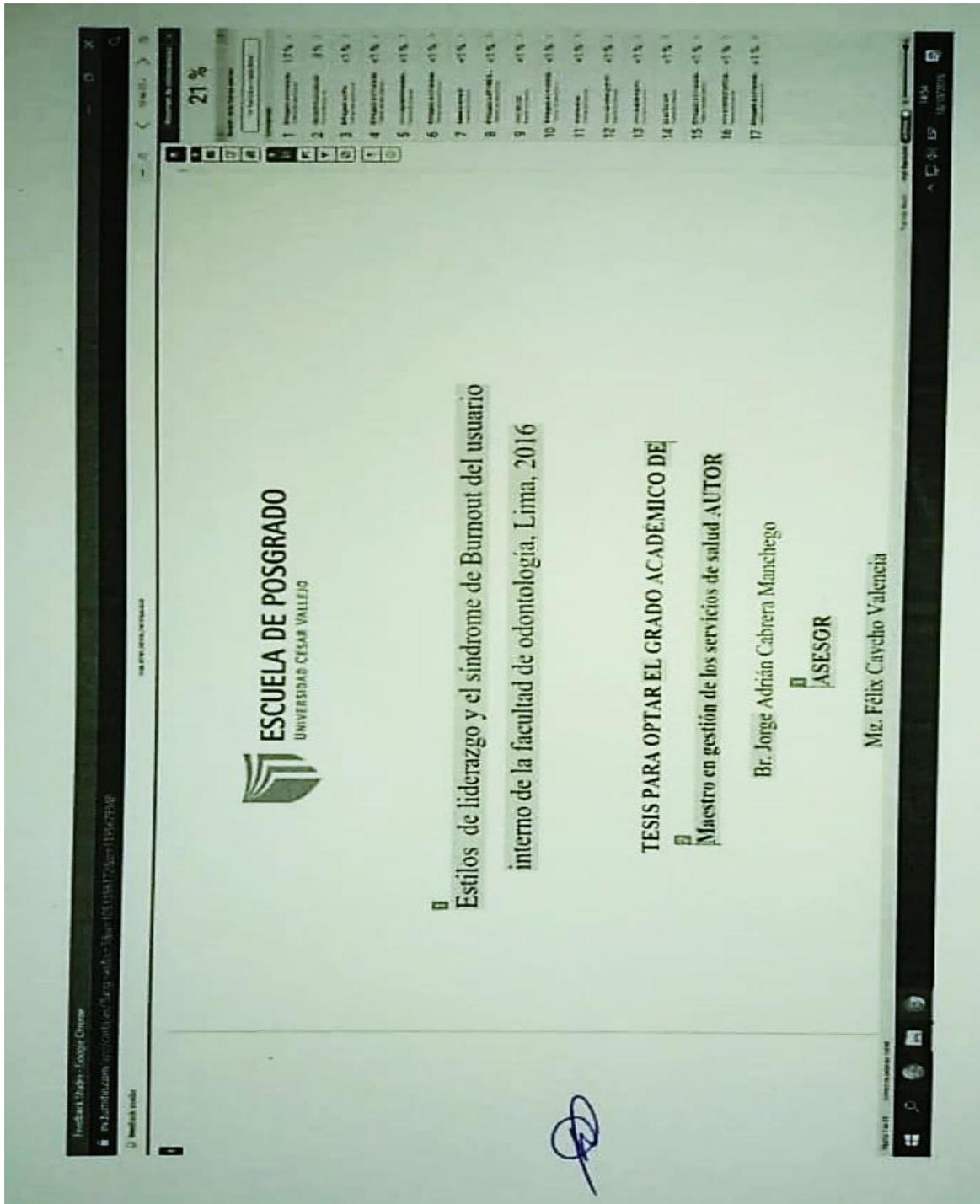
Que el citado trabajo académico tiene un índice de similitud de **21%** verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, grado de coincidencia mínimo que convierte el trabajo en aceptable y no constituye plagio, en tanto cumple con todas las normas del uso de citas y referencias establecidas por la universidad César Vallejo.

Lima, octubre de 2019

Luis Alberto Núñez Lira

DNI: 08012101

Anexo 11: Pantallazo del Software Turnitin



Anexo 12: Formulario de autorización para la publicación electrónica de la tesis

 UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Centro de Recursos para el Aprendizaje y la Investigación (CRAI)
"César Acuña Peralta"

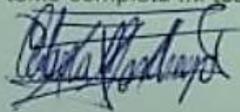
FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN PARA LA PUBLICACIÓN ELECTRÓNICA DE LAS TESIS

1. DATOS PERSONALES
Apellidos y Nombres: (solo los datos del que autoriza)
CABRERA MANCHEGO JOSE ADRIAN
D.N.I. : 097.19433
Domicilio : Av. Micaela BASTIDAS 255 V. M.C.T.
Teléfono : Fijo : 2812234 Móvil : 932717957
E-mail : cabresajorge@hotmail.com

2. IDENTIFICACIÓN DE LA TESIS
Modalidad:
 Tesis de Pregrado
Facultad :
Escuela :
Carrera :
Título :
 Tesis de Posgrado
 Maestría Doctorado
Grado : MAESTRÍA
Mención MAESTRO EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD

3. DATOS DE LA TESIS
Autor (es) Apellidos y Nombres:
CABRERA MANCHEGO JOSE ADRIAN
Título de la tesis:
ESTILOS DE LIDERAZGO Y EL SÍNDROME DE BURNOUT
DEL USUARIO INTERNO DE LA FACULTAD DE ODONTOLOGÍA
LIMA, 2016.
Año de publicación : 2019

4. AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE LA TESIS EN VERSIÓN ELECTRÓNICA:
A través del presente documento, autorizo a la Biblioteca UCV-Lima Norte, a publicar en texto completo mi tesis.

Firma :  Fecha : 17-Setiembre-2019

Anexo 13: Autorización de la verificación final del trabajo de investigación

 **UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

AUTORIZACIÓN DE LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

CONSTE POR EL PRESENTE EL VISTO BUENO QUE OTORGA EL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN DE

ESCUELA DE POSGRADO

A LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN QUE PRESENTA:

JORGE ADRIAN CABRERA MANCHEGO

INFORME TITULADO:

ESTILOS DE VIDA Y EL SINDROME DE BURNOUT DEL USUARIO INTERNO DE LA FACULTAD DE CONTABILIDAD, LIMA, 2016

PARA OBTENER EL TÍTULO O GRADO DE:

MAESTRO EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD

SUSTENTADO EN FECHA: 18 DE MAYO DEL 2017

NOTA O MENCIÓN: APROBADO POR MAYORÍA

DEL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN