



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD

ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA

**Síndrome de Burnout y procrastinación laboral en docentes de
dos instituciones educativas estatales del distrito de Parcona –
2020.**

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
Licenciado en Psicología**

AUTORES:

Flores Gutierrez, Yefri Anderson (ORCID: 0000-0003-3463-2228)

Ramirez Castillo, Juan Carlos (ORCID: 0000-0001-6591-3976)

ASESOR:

Dr. Palacios Isla, Oswaldo (ORCID: 0000-0003-0936-5767)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Desarrollo Organizacional

LIMA – PERÚ

2020

Dedicatoria

Dedicamos este trabajo a Dios y a nuestros Padres por darnos la fuerza y el apoyo para poder ser unos buenos profesionales en el Futuro.

Para mi familia: la que me vio nacer y para aquella que decidí tener. A mi madre Julia, mi hija Amira, la razón más bonita por la que quiero seguir.

Psicología, mi carrera por pasión y vocación.

Agradecimientos

Agradezco a mis asesores por el apoyo brindado en esta investigación, y a esta casa de estudios por acogernos y permitirnos continuar nuestro proceso, y con ello el logro de nuestros objetivos.

LOS AUTORES

Índice de contenidos

Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimientos.....	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
RESUMEN	vi
ABSTRACT	vii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	5
III. METODOLOGÍA.....	11
3.1. Tipo y diseño de investigación.....	11
3.2. Variable y operacionalización	11
3.3 Población, muestra y muestreo	12
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos	14
3.5. Procedimientos	19
3.6. Método de análisis de datos	19
3.7. Aspectos éticos.....	20
IV. RESULTADOS	21
V. DISCUSIÓN	23
VI. CONCLUSIONES	25
VII. RECOMENDACIONES.....	26
REFERENCIAS.....	27
ANEXOS.....	31

Índice de tablas

	Pág.
Tabla 1 <i>Distribución de la muestra de la I.E. José María Arguedas</i>	13
Tabla 2 <i>Distribución de la muestra de la I.E. Manuel Maurtua</i>	13
Tabla 3 <i>Prueba de normalidad Kolmogorov Smirnov</i>	20
Tabla 4 <i>Correlacional entre el síndrome de burnout y la procrastinación laboral</i>	20
Tabla 5 <i>Correlación entre la procrastinación laboral y las dimensiones del síndrome de burnout</i>	21
Tabla 6 <i>Correlación entre el síndrome de burnout y las dimensiones de la procrastinación laboral</i>	21
Tabla 7 <i>Validez de contenido a través del coeficiente de validación "V" de Aiken de los ítems del síndrome de burnout</i>	46
Tabla 8 <i>Confiabilidad de Alfa de Cronbach del cuestionario del síndrome de burnout</i>	46
Tabla 9 <i>Validez de contenido a través del coeficiente de validación "V" de Aiken de los ítems de procrastinación laboral</i>	47
Tabla 10 <i>Confiabilidad de Alfa de Cronbach de la escala de procrastinación en el trabajo (PAWS)</i>	47

RESUMEN

La presente investigación tuvo como fin determinar la relación entre el Síndrome de Burnout y procrastinación laboral en docentes de dos instituciones educativas estatales del distrito de Parcona – 2020. Asimismo, el diseño del estudio fue correlacional, de diseño no experimental. Por otro lado, se tuvo como muestra 115 docentes de las diferentes áreas de las Instituciones Educativas José María Arguedas y Víctor Manuel Maurtua del distrito de Parcona en la provincia y región Ica. Asimismo, los instrumentos aplicados fueron el cuestionario del síndrome de burnout de Maslach y Leiter y la escala de procrastinación laboral de Metin et al. Por otra parte, se tuvo como resultados que existe una relación directa significativa moderada alta entre el síndrome de burnout y la procrastinación laboral con un valor de ($Rho=0,372$). Sin embargo, se concluyó que a mayor síndrome de burnout existen mayores índices de procrastinación en los docentes de dos instituciones educativas estatales del distrito de Parcona.

Palabras claves: Procrastinación, burnout, sentido de servicio y ciber pereza.

ABSTRACT

This research aimed to determine the relationship between Burnout Syndrome and labor procrastination in teachers from two state educational institutions in Parcona District – 2020. Also, the study design was correlational, non-experimental design. On the other hand, 115 teachers from the different areas of the educational institutions José María Arguedas and Víctor Manuel Maurtua from the Parcona district in the province and Ica region were shown. The instruments applied were the Maslach and Leiter burnout syndrome questionnaire and the Metin et al. On the other hand, it was found that there is a significant direct, moderate high relationship between burnout syndrome and work procrastination with a value of ($Rho=0,372$). However, it was concluded that the greater the burnout syndrome there are higher rates of procrastination among teachers in two state educational institutions in Parcona district.

Keywords: Procrastination, burnout, sense of service and cyber laziness

I. INTRODUCCIÓN

Todo proceso de enseñanza y aprendizaje tiene como protagonistas, al educando y educador. Tal proceso puede llegar a ser exitoso y darse un aprendizaje de calidad, por lo tanto, es elemental gozar de ciertas competencias que le permitan desarrollarse de manera adecuada. Es pieza importante que el educador sienta un sentido de pertenencia y comodidad con la labor que desempeña; sin embargo, existen problemáticas que aquejan al profesorado, no solo en los últimos años, sino también en las últimas décadas. Entre las diversas problemáticas del sector educación, podemos sumar los factores de riesgo que rodean a los docentes tales como la escasa atención a su salud física, psíquica y emocional.

Por ello la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2016) en el informe del año 2012 en un estudio realizado acerca de las condiciones de trabajo “El estrés laboral: un reto colectivo para todos” indican la prevalencia del estrés laboral, acerca de las condiciones de trabajo y la salud en centro América, donde se evidenció que más del 10% de las participantes encuestados manifestaron haberse sentido síntomas de estrés, depresión, ansiedad e insomnio; todo ello asociado a las condiciones con que cuenta en su entorno laboral.

Por otro lado, Martínez et al., (2017), un estudio realizado en Colombia en el año 2016, a profesores de educación básica de nivel primaria, donde estableció tres síntomas principales para determinar el síndrome de Burnout en dicha población estudiada. Agotamiento emocional, despersonalización y realización personal, siendo tales resultados que un 12 % evidencia un solo síntoma, 32 % evidencia dos y 56 % tres síntomas en niveles altos, sin embargo, de este 56% solo el 8% presentó los 3 síntomas asociados al síndrome, niveles que puede aumentar si tomamos en cuenta los factores de riesgos psicosociales. Así también Alonso (2019) señala que la Organización mundial de la salud (OMS) en el índice de clasificación internacional CIE 10, indica lo que asemeja al burnout al definir en el “Z73.0” sensación de constante agotamiento, pues es importante al ser un problema global relacionado con dificultades que va tener el ser humano para

para afrontar la vida. En la versión última CIE 11 disponible a partir del primer día del 2022, se ha actualizado la definición del burnout en el “QD85: denominado como Síndrome de desgaste ocupacional” identificado como un síndrome que se relaciona con el estrés crónico desarrollado exclusivamente en los entornos laborales.

En lo que, al caso contrario a nivel global, La Organización Mundial de la Salud OMS (2017) sostiene que hablar del tema de la procrastinación laboral se asocia con la depresión, ya que estadísticamente más de 300 millones de trabajadores suelen estar afectados y el género que más resalta son en mujeres. Sin embargo, en dichas variables de estudio dieron a conocer que las empresas tienen un plan de formación con el 81%.

Así mismo en Perú, el ministerio de trabajo y promoción del empleo MTPE (2016) en un estudio evidenció que el 30% de colaboradores en edad joven tienden a procrastinar, debido a que en paralelo realizan actividades académicas, mientras que un 25 % posterga sus actividades y labores de forma frecuente y crónica (distracciones innecesarias para cumplir con sus obligaciones).

En Perú, se han desarrollado limitados estudios acerca de procrastinación en el campo laboral, puesto que la mayoría de antecedentes provienen del campo académico. De esta manera, se puede indicar que, si se evade dichas variables de estudio, las organizaciones tendrían una visión errada de la realidad de su personal y es ahí donde deben inculcar alternativas que fomenten el crecimiento y el desempeño de sus colaboradores.

En ese contexto, se pudo evidenciar que las relaciones entre los docentes se presentan poco propicia, generando ello un clima institucional deficiente en las instituciones educativas José María Arguedas y Víctor Manuel Maurtua. Ya que se evidenció en ellos de manera frecuente, cansancio y actividades postergadas. A ello se suman los diversos factores de riesgo como inestabilidad laboral, salarios bajos, sobre carga laboral, infraestructura inadecuada y un clima institucional inadecuado. Estos factores han afectado seriamente su salud física y mental, observándose que ya no se involucran en las actividades

institucionales y sociales, viéndose perjudicado también su desempeño docentes y buenas prácticas profesionales

Por tal motivo, es relevante realizar esta investigación con el fin de recabar información y resultados que permita seguir desarrollando más contribuciones en la gestión del talento humano, y así aportar mayor conocimiento en el área de la psicología organizacional.

Es por ello que, según lo mencionado anteriormente, se planteó la siguiente pregunta ¿De qué manera se relaciona el síndrome de burnout y la procrastinación laboral en docentes de dos instituciones educativas del distrito de Parcona – 2020?

Con respecto a la justificación teórica de la presente investigación, tuvo una relevancia social, ya que los involucrados en el problema directamente beneficiados fueron los docentes, esto porque la investigación permite determinar la relación del síndrome de burnout y procrastinación. Considerando la complejidad propia de su entorno de trabajo, así como su entorno personal. Asimismo, como importancia científica, radica en la identificación, significancia y magnitud con la que se presentan las correlaciones entre ambas variables, lo que permitirá marcar un punto de partida hacia distintas medidas de prevención y factores de riesgo y control de estas variables. Por otro lado, en el aspecto teórico, posibilitará operacionalizar, evaluar y presentar información de cómo se encuentran tales factores; siendo uno de ellos el que daña el trabajo diario del docente dentro de su centro de labores, evidenciándose ello de múltiples formas; y el segundo factor que merma si el primer factor tiene incidencia sobre él, con esto se busca crear estrategias que reduzcan los niveles de procrastinación laboral.

Por otra parte, a nivel institucional los datos y resultados obtenidos en esta investigación, fueron socializados con la comunidad educativa, dando a conocer las singularidades del problema investigado y como ello puede perjudicar el desempeño laboral y por consiguiente el no logro de los objetivos institucionales, personales y a nivel de institución, el rompimiento de un buen clima organizacional, haciéndolos notar la dinámica de la situación presentada, persuadiéndolos a superar todos aquellos aspectos que sean susceptibles de generar cambio a favor de la comunidad educativa.

A partir de lo antes mencionado se formuló el objetivo general; determinar la relación entre síndrome de burnout y la procrastinación laboral en docentes de dos Instituciones educativas estatales del distrito de Parcona – 2020.

Asimismo, como objetivos específicos fueron, determinar la relación entre las dimensiones de la variable síndrome de burnout y la procrastinación laboral en docentes de dos instituciones educativas estatales del distrito de Parcona – 2020 y determinar la relación entre las dimensiones de la variable procrastinación laboral y el síndrome de burnout en docentes en dos instituciones educativas estatales del distrito de Parcona – 2020.

Por otra parte, se tuvo como hipótesis general, existe relación directa significativa entre síndrome de burnout y la procrastinación laboral en docentes de dos Instituciones educativas estatales del distrito de Parcona – 2020.

Siendo las hipótesis específicas existe relación directa significativa entre las dimensiones de la variable síndrome de burnout y la procrastinación laboral en docentes de dos instituciones educativas estatales del distrito de Parcona – 2020. Existe relación directa significativa entre las dimensiones de la variable procrastinación laboral y el síndrome de burnout en docentes de dos instituciones educativas estatales del distrito de Parcona – 2020.

II. MARCO TEÓRICO

En relación al presente estudio, se tuvo como antecedentes nacionales a Córdova (2018) en Lima, investigó sobre la procrastinación y estrés académico, el tipo de estudio fue descriptiva correlacional, donde se emplearon una muestra final de 285 colaboradores. Por otro lado, se tuvo como resultados que el nivel de síndrome de burnout obtuvo un grado moderado con el 50,9% y el 48,8% obtuvo un nivel moderado de procrastinación laboral, siendo el sexo masculino con mayor índice del mismo. Asimismo, se estableció una relación directa significativa moderada alta entre ambas variables con un valor de ($Rho=.456$).

Inga (2018) en Lima, quien realizó un estudio titulado Procrastinación laboral y satisfacción laboral. Además, cuyo estudio fue de tipo descriptivo-correlacional. Del mismo modo, se tuvo una muestra de 366 colaboradores cuyas edades oscilaban entre 20 a 52 años, se evaluó la escala de procrastinación en el trabajo. Obteniendo como resultado una relación inversa significativa entre ambas variables ($Rho=-,229$) y una diferencia entre la primera variable con el nivel de edad ($Rho=,003$).

Heredia (2017) en Lima, en su estudio sobre el desempeño laboral y el síndrome del quemado, cuyo estudio fue correlacional-descriptiva, donde se empleó 106 trabajadores de muestra. Por otro lado, se tuvo como resultados que el 75% presentaron niveles bajos de desempeño laboral y 65% niveles altos del síndrome de burnout. Sin embargo, se obtuvo una relación inversa significativa moderada alta para ambas variables ($Rho=-,566$), además se tuvo resultados para la dimensión productividad ($Rho=-,516$) por tanto existe relación inversa significativa moderada alta entre la variable síndrome del quemado. y una relación inversa significativa moderada alta con la dimensión eficacia, con un valor ($Rho=-,524$) y para eficiencia una relación inversa significativa débil con valor ($Rho=-,251$).

Galván (2018) realizó una investigación en Cañete cuyo título fue Compromiso organizacional y la procrastinación laboral. El diseño de estudio fue no experimental, descriptiva-correlacional. Asimismo, se empleó una muestra de

225 colaboradores, se utilizó el cuestionario de compromiso organizacional y la escala de postergación activa y pasiva. Los resultados obtenidos evidenciaron que existe una relación inversa y débil para ambas variables ($Rho=-,239$). Por otra parte, se presentó un nivel muy alto para la segunda variable procrastinación laboral 21,2% y solo el 18% en un nivel de grado bajo.

Por otro lado, López (2017) en su investigación Síndrome de burnout y desempeño profesional de tipo descriptivo correlacional, conformada con 111 participantes. Se tuvo como resultados que para la dimensión agotamiento emocional existe relación inversa significativa débil con la variable desempeño profesional con un valor de ($Rho=-0.198$) y una relación inversa significativa débil entre la dimensión despersonalización con un valor de ($Rho=-.188$). Sin embargo, no se evidencio relación con la dimensión realización personal, debido al nivel de significancia ($p=0,955$) lo cual es mayor a 0,05.

En el ámbito local Cornejo y Cornejo de Campos (2015) Su búsqueda fue descriptiva-comparativa evalúa el síndrome de Burnout, la motivación y calidad de vida en profesores. Teniendo como muestra a 40 docentes de secundaria. La meta fue de determinar la colaboración de dos variables psicosociales y una de salud, diseñar las pruebas teóricas y enseñar resultados empíricos. A través de la prueba “t” se puso en importancia la relación entre ambas variables y deslindó las peculiaridades psicosociales de los profesores. Por último, dedujo que los profesores poseen pequeño grado del burnout, elevado en motivación y calidad de vida saludable, donde también carecen de disimilitud en variables según la categoría y tipo de escuela.

Continuando con antecedentes internacionales a Guzmán et al. (2019) quienes investigaron sobre el síndrome de sobre carga laboral y emocional y su incidencia en el deterioro de la salud física y mental. Por otra parte, el tipo de estudio fue correlacional-descriptiva, donde se empleó 85 trabajadores con edades entre 20 a 60 años. Además, se tuvo como resultado que el 33% presentó un nivel alto en el síndrome de burnout y una relación directa significativa para ambas variables ($Rho=,213$).

Siguiendo con la investigación de Martínez et al., (2017) en su estudio sobre la relación entre el síndrome de burnout en docente y el aprendizaje en alumnos. El estudio fue cuantitativo, descriptivo correlacional, con una muestra final de 758 escolares y 25 maestros. Por lo tanto, la relación entre síndrome de Burnout y aprendizaje, todas las calificaciones son estadísticamente significativas en la variable Agotamiento Emocional (AE) y la variable Despersonalización (DE).

Continuando con el estudio de Marengo et al., (2016) En su investigación de tipo comparativo se verificó si hay similitudes entre la manifestación del burnout y problemas de salud mental en maestros en condición a sus rasgos demográficos y sociolaborales. La prueba contó con 235 profesores de grado medio académico de cuatro organismos. Donde se encontró alto agotamiento y baja realización profesional para el sexo femenino, solteros y sin hijos, así mismo los caballeros procuran crecidamente a despersonalizar. Las dificultades de salud mental como ansiedad - insomnio y síntomas somáticos, se dieron más habitualmente entre profesores de planta, altas horas de trabajo cotidiano y baja experiencia laboral. En el estudio se identificó que la exposición de agotamiento emocional fueron reportadas por 23% (n=54), la Despersonalización se registró en 22.5% (n=53) y finalmente las problemáticas de baja realización profesional pertenecieron al 42.1% (n=99) de los examinados. En total 22.1% de los profesores constataron muchos problemas que sugieren aparición del síndrome de burnout. Los obstáculos relacionados con la salud intelectual no presentaron prevalencias altas, resaltando la sintomatología somática en un porcentaje de 19.1% (n=45), mientras que en un resultado muy contiguo estuvo ansiedad e insomnio con 18.7% (n=44). El tercer indicador más habitual fue los problemas que perjudican lo social cuyo reporte fue de 15.3% (n=36) y el último lugar lo alcanzó la depresión que solo se reportó en 0.4% (n=1).

Por otro lado, como antecedentes internacionales tenemos a Sifuentes (2019) quien investigó sobre el síndrome de burnout y el clima social familiar en profesoras de inicial. El estudio fue correlacional no experimental, dando como muestra 141 profesoras en edad promedio de 45.4 años, donde se halló que hay asociación entre la dimensión relación y el agotamiento emocional ($p=0.04$),

entre las dimensiones de desarrollo ($p=0.04$), estabilidad ($p=0.02$) y el estado civil ($p=0.05$)

Como parte teórica para la variable síndrome de burnout se presenta la teoría de Guerrero, et al., (2018) manifiestan que el burnout es una dificultad en la salud y trae como consecuencia escasa calidad laboral, siendo un tipo de estrés que se define como respuestas psicofísicas que se da en el individuo a consecuencia de esfuerzos frecuentes cuyo resultado se considera insuficiente e ineficaz.

Es así como Maslach (2009) considera que el burnout laboral es un síndrome psicológico que compromete de manera múltiples respuestas a eventos estresores multipersonales en entornos laborales.

Desde un enfoque clínico tenemos a Freudenberger (como se citó en Carlin et al. 2010) quien define el burnout como percepción de derrota y existencia consumida a consecuencia de cargas por sobre exigencias de energías y recursos propios en el trabajador.

Gil-Monte y Peiró (como se citó en Carlin et al., 2010) desde un enfoque psicosocial, estima el burnout como una fase donde participan componentes cognitivo-aptitudinales como baja realización personal, agotamiento emocional y despersonalización.

De igual manera Maslach y Jackson (como se citó en Carlin et al., 2010) refieren al estrés laboral como una respuesta prolongada, que trae como consecuencia un estado emocionalmente consumido, evidenciando conductas y sentimientos nocivos hacia las demás personas con las que se va relacionar, y por ende a la aparición de procesos de devaluación del propio rol profesional.

Patlán (2013) para la dimensión de agotamiento emocional, incrementa las sensaciones de cansancio frente a exigencias laborales, ello a consecuencia de escasos recursos emocionales logrando que trabajadores no sientan nada de placer al momento de ejercer. Cuando los recursos emocionales escasean, el trabajador no tiene recursos para enfrentar las demandas propias de su trabajo.

De la misma manera respecto a la dimensión Despersonalización Patlán (2013) menciona que actitudes, sentimientos negativos y cínicos acerca de los clientes y personas, traducen en falta de buenos sentimientos y percepción de los demás. Estos expresarán comportamientos de repudio hacia los usuarios, donde se les va culpar de tal situación, llegando a burocratizar la relación.

Por otro lado, para la dimensión de Realización personal según Tonon (2004) refiere a que el profesional tiene sentimientos positivos sobre su actuar laboral, caso contrario es con un profesional afectado por el burnout valorará desempeño y labor productiva como algo negativo, siendo más crítico y negativo con sus objetivos no alcanzados, llegando a presentar así una baja autoestima.

Por otro lado, en la variable de procrastinación laboral se presenta el modelo psicodinámico de Baker quien manifestó que dichas actitudes en el colaborador infieren como un temor al fracaso de sus actividades, es decir, cuando no ejecutan sus funciones, la forma de actuar hace que las personas noten que no tienen la capacidad para tener el éxito a lo largo de su vida. Además, cuando se presentan dichas conductas del miedo se debe hacer un análisis de los vínculos que tuvo en la familia ya que muchas veces los padres generan cierta frustración en su autoestima (citado por Rothblum, 1990).

Así también, Lay (1986) manifiesta que la procrastinación es toda acción postergada siendo de utilidad para alcanzar un objetivo en específico, en muchos casos vinculan a la persona que procrastina como aspectos negativos para la empresa.

De esta manera, podemos apreciar el modelo motivacional, donde refieren que la motivación es una fuente clave para los trabajadores, ya que con ello pueden generar producción con ayuda de los reforzadores para lograr el éxito en distintas fases que se le otorgue. Es por ello, que se indica que el miedo al fallar hace que las sensaciones sobre el éxito sean escasas y el trabajador tiende a postergar sus actividades y se denomina un fracaso o derrota (McCown, Ferrari y Johnson, 1991)

Para Metin, Peeters y Taris (2018). indican que la procrastinación laboral presenta dos tipos de dimensiones de las cuales la primera dimensión del sentido de servicio corresponde a evadir labores de su trabajo superiores a una hora diaria, estando consciente que no se busca el perjuicio de sus compañeros; dándose dos condiciones una de ellas, escasez de ética profesional, y la ciber pereza, quien hace mención al uso desmedido del internet, redes sociales y tecnología móvil en horarios y jornadas laborales, ello con fines personales, sociales y de ocio.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

El tipo de estudio es de nivel básica ya que surge de una curiosidad científica y con el propósito de incrementar conocimientos de los de los principios fundamentales de la naturaleza o realidad (Ñaupas et al., 2014).

Diseño

Diseño de estudio no experimental cuyas variables carecen de manipulación intencional, ya que se observó el fenómeno tal como sucede en su contexto natural. A si mismo presenta características tipológicas de un estudio correlacional, porque tiene como propósito dar a conocer la asociación entre las variables (Hernández y Mendoza, 2018).

Es de corte transversal, ya que la recolección de datos de la muestra fue en un momento determinado del tiempo (Hernández, Fernández y Baptista, 2014).

Enfoque

Cuantitativo, ya que empleó la recopilación de datos a fin de probar la hipótesis utilizando al análisis estadístico, a fin de probar principios teóricos y generar pautas de comportamiento (Hernández y Mendoza, 2018).

3.2. Variable y operacionalización

Variable 1: Síndrome de burnout

Definición conceptual: Para Maslach (2009) considera que el burnout laboral como síndrome psicológico que implica de manera prolongada multiples respuestas a estresores multipersonales crónicos en el entorno laboral.

Definición operacional: Los puntajes obtenidos por el cuestionario del síndrome de burnout, propuesto por Maslach (2009).

Dimensiones: Patlán (2013) para la dimensión de agotamiento emocional, incrementa las sensaciones de cansancio frente a exigencias laborales, ello a consecuencia de escasos recursos emocionales logrando que trabajadores no

sientan nada de placer al momento de ejercer. Despersonalización Patlán (2013) menciona que actitudes, sentimientos negativos y cínicos acerca de los clientes y personas, traducen en falta de buenos sentimientos y percepción de los demás. Estos expresarán comportamientos de repudio hacia los usuarios, donde se les va culpar de tal situación, llegando a burocratizar la relación. Realización personal según Tonon (2004) refiere a que el profesional tiene sentimientos positivos sobre su actuar laboral, caso contrario es con un profesional afectado por el burnout valorará desempeño y labor productiva como algo negativo, siendo más crítico y negativo con sus objetivos no alcanzados, llegando a presentar así una baja autoestima.

Escala de medición: ordinal

Variable 2: Procrastinación Laboral

Definición conceptual: se refiere que la procrastinación es una forma de postergar actividades, las cuales son muy importantes para consecución objetivos y metas. (Lay, 1992).

Definición operacional: Los puntajes obtenidos por la Escala de procrastinación laboral, propuesto por Metin, Peeters y Taris (2018).

Dimensiones: Metin, Peeters y Taris (2018). indican que la procrastinación laboral presenta dos tipos de dimensiones de las cuales la primera dimensión del sentido de servicio corresponde a evadir labores de su trabajo superiores a una hora diaria, estando consciente que no se busca el perjuicio de sus compañeros; dándose dos condiciones una de ellas, escasez de ética profesional, y la ciber pereza, quien hace mención al uso desmedido del internet, redes sociales y tecnología móvil en horarios y jornadas laborales, ello con fines personales, sociales y de ocio.

Escala de medición: ordinal

3.3 Población, muestra y muestreo

Población

Con respecto a la población, para Jany (1994) refiere que es un conjunto de elementos en donde tienen características en común y de las cuales se pretendió realizar inferencia. Sin embargo, el estudio estuvo conformado por una población

de 115 docentes, según los datos del padrón de las Instituciones Educativas José María Arguedas y Víctor Manuel Maurtua del distrito de Parcona en la provincia y región Ica.

La población fue conformada por 115 docentes de las diferentes áreas de la institución educativa que es objeto de investigación, es integrada por profesores de nivel primaria y secundaria de educación básica regular, que prestan servicios en calidad de nombrados y contratados.

Criterios de inclusión: Asimismo, se tuvo como criterios de inclusión a los docentes que se encuentren laborando con una antigüedad mínimo de 6 meses y docentes que muestren disposición a colaborar en el desarrollo de la presente investigación.

Criterio de exclusión: Por otro lado, como criterios de exclusión no se consideró a los trabajadores administrativos, docentes que se encuentren con licencia, docentes que tengan laborando menos de 6 meses y docentes que no muestren disposición a colaborar en la investigación.

Tabla 1

Distribución de la muestra de la I.E. José María Arguedas

Institución Educativa José María Arguedas		
Población	Nivel	Cantidad
Docentes	Primaria	30
	Secundaria	35
Total	65 docentes	

Fuente: CAP Institución Educativa José María Arguedas – Parcona, 2020.

Tabla 2

Distribución de la muestra de la I.E. Víctor Manuel Maurtua

Institución Educativa Víctor Maurtua		
Población	Nivel	Cantidad
Docentes	Secundaria	50
Total	115 docentes	

Fuente: CAP Institución Educativa Víctor Maurtua – Parcona, 2020.

Muestra

En relación a la muestra Hurtado y Ramírez (1998) refieren que, al ser poblaciones de menores cantidades, no es adecuado seleccionar una muestra, ya que puede afectar de cierta forma la validez de los resultados y es por ello que se consideró a toda la población.

Muestreo

Así mismo, el muestreo fue de tipo censal ya que se denomina cuando se emplea todas las unidades del estudio (Ramírez, 1997). De igual manera, Tamayo (2003) refiere que el muestreo censal es cuando el investigador selecciona todas las unidades que sea representativa para el estudio, es decir, las muestras son útiles y válidas cuando el objetivo de la investigación así lo necesite.

3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnica

La encuesta, como una de las técnicas más utilizadas en el campo de la investigación científica, ya que se proyectan con la finalidad de poder adquirir información que trascienda para convertirse en una actividad cotidiana de las que todos participamos tarde o temprano (López y Fachelli, 2015).

Instrumento

Herramientas conceptuales o materiales que sirven especialmente como técnicas de recolección de datos (Ñaupás, et al. 2014).

El instrumento utilizado para medir la variable Síndrome de Burnout es el inventario Maslach Burnout Inventory (MBI) creado por Maslach y Leiter en el año 1996 y validado por Urteaga en el año 2017 para la versión utilizada. Por otro lado, para medir la segunda variable se empleó la escala de procrastinación en el trabajo (PAWS) cuyos autores fueron Metin et al (2016). Y adaptada por Guzmán y Rosales (2017) para la versión utilizada.

Ficha Técnica de la Variable 1: Síndrome de Burnout

Nombre:	Maslach Burnout Inventory
Autores:	Maslach y Leiter
Año:	1996
Procedencia:	España
Validación:	Urteaga
Actualización:	2017
Administración:	Laboral y Adultos
Aplicación:	Individual y Colectiva
Número de ítems:	22
Tiempo:	15 a 20 minutos aproximadamente
Dimensiones 3:	Cansancio emocional: 1, 2, 3, 6, 8, 13, 14, 16, 20. Despersonalización: 5, 10, 11, 15, 22. Realización personal: 4, 7, 9, 12, 17, 18, 19, 21.

Calificación:

Subescala agotamiento emocional: Conformada por 9 ítems, valora la vivencia de estar fatigado emocionalmente por las demandas del entorno laboral. Siendo su puntuación máxima 54 para esta sub escala.

Su puntuación es directamente proporcional a la intensidad del síndrome, cuando más es su puntuación en esta subescala, mayor será el agotamiento emocional y como consecuencia el nivel de burnout que experimenta el sujeto.

Subescala Despersonalización: Conformada por 5 preguntas. Valora el grado en que reconoce las actitudes de distanciamiento y frialdad. Su puntaje máximo corresponde a 30 puntos, a mayor puntuación obtenida en esta subescala, mayor será la despersonalización y por ende el burnout experimentado por la persona.

Subescala Realización personal: Consta de 8 preguntas, evalúa sentimientos de autoeficacia y realización personal. Su máxima puntuación es de 48, a mayor puntuación obtenida en esta subescala, mayor será la realización personal, siendo en este caso una puntuación inversamente proporcional al grado de

burnout. A menor puntuación obtenida en realización personal, más comprometido y afectado se encontrará la persona.

Las puntuaciones del MBI son bajas entre 1 y 33, media entre 34 y 66, y entre 67 y 99. Puntuaciones elevadas en las dos primeras variables y baja la última definirán el síndrome.

Reseña Histórica

Coll et al. (2019) refieren que la definición de Síndrome Burnout fue incluida por Freudenberg a mitad de los años 70, para explicar un fenómeno que se caracteriza por la falta de fuerza, y el descenso, y la falta de motivación laboral, junto con otros síntomas de la depresión en colegas que laboraban con él en la Free Clinic de Nueva York. Posteriormente, en 1981, Maslach y Jackson definen el Burnout, como un síndrome tridimensional de agotamiento emocional, despersonalización y baja realización personal en el entorno laboral y desarrollaron un instrumento de evaluación denominado Maslach Burnout Inventory (MBI), que contiene una serie de enunciados sobre sentimientos o pensamientos relacionados a su entorno e interacción con el trabajo.

Propiedades Psicométricas Originales del instrumento

Martínez (2010) refiere que Maslach y Jackson consideran al Burnout un constructo tridimensional, por ese motivo la presente escala está fraccionada en tres: cansancio emocional, despersonalización y baja realización personal, con resultados finales bajo-medio-alto. Con este cuestionario se viabiliza el análisis de resultados con vínculo con la carrera de la persona, queriendo decir que puntajes de corte para diferentes grupos: maestros, asistentes sociales, médicos, profesionales de salud mental y otros trabajadores. El MBI ha sido aplicado a estas poblaciones resultando con alta fiabilidad y validez, en la revisión del año 1986, alcanzaron valores de fiabilidad de Cronbach bastante aceptables, con consistencia interna de 0.80 y validez convergente y la discriminante han sido adecuadas. Respecto a la fiabilidad por factores se obtuvieron valores de 0.90 para el agotamiento personal, 0.79 para la despersonalización y 0.71 para la baja realización personal.

Propiedades Psicométricas Peruana

En la adaptación peruana por Urteaga (2017) manifestó que la Validez alcanzada a través de la prueba V Aiken con valor 0,80 siendo un nivel de validez alto. Y alcanzo una confiabilidad a través del Alfa de Cronbach 0.949.

Propiedades Psicométricas Piloto

Por otra parte, la confiabilidad de la prueba piloto aplicada a 50 participantes tuvo una confiabilidad con un valor de Alfa de Cronbach de 0,792 (Ver anexo 7)

Ficha Técnica de la Variable 2: Procrastinación

Nombre : Escala de procrastinación en el trabajo (PAWS)

Autor : Metin et al. (2016)

Adaptación : Guzmán y Rosales (2017)

Administración : individual y grupal

Rango de aplicación : Adultos

Descripción de la prueba: Conformada por 14 ítems, de la cual tiene dos dimensiones donde, la dimensión ciber pereza es representada por 4 ítems y la dimensión sentido de servicio lo es representado por 10 ítems.

Con respecto a la puntuación se debe de hacer la sumatoria de las respuestas de cada ítem, es decir, los puntajes pueden ser desde 0 a 60 puntos. Asimismo, los puntajes asignados corresponden a 0 puntos a nunca, el 1 representa a casi nunca, el 2 representa a ocasionalmente, el 3 representa a algunas veces, el 4 a frecuentemente, el 5 representa a muy frecuentemente y el 6 representa a siempre.

Calificación:

Para la corrección y puntuación global, corresponde una sumatoria a las respuestas de cada items, el puntaje asignado oscila entre 0 y 60. Al tener altos índices significan “mayor tendencia a procrastinar” y los índices bajos “menor tendencia a procrastinar”.

Reseña Histórica

Metin et al. (2016). La escala de procrastinación laboral (PAWS) dio origen a partir de una lista y repertorio de ítems de muchos instrumentos encargados de

medir procrastinación general y académica. En el filtro inicial hubieron ítems descartados en caso hubiesen sido creados para un campo muy específico (general o académico), fueron tomados en cuenta posteriormente en su última versión, se rigen estrictamente según los análisis de resultados por cuatro criterios: Que en el ámbito laboral, el ítems evocara totalmente a la procrastinación, que el ítems no pueda cruzarse de manera conceptual con antecedentes o resultados de la procrastinación, que su aplicación sea viable a amplias categorías y ocupaciones, y en último orden, que los ítems sean posibles de traducir a idiomas de otros países, a fin de lograr que el instrumento tenga valor en otras culturas.

Posteriormente, la versión preliminar aplicada a un muestreo de 484 participantes y procesadas vía un análisis de componentes principales y factorial confirmatorio, dando 12 ítems en una versión finalizada. Para concluir, fue aplicada en dos grupos muestrales internacionales, Holanda y Turquía, logrando obtener grados de confiabilidad de .83 y .85.

Para validez del constructo, se propone medir su validez convergente, teniendo como base modelos laborales y recursos humanos. En donde planteamos constructos tales como procrastinación general, aburrimiento laboral y conductas contra productivas logran relacionarse de manera positiva con la variable de estudio. Así mismo, en su validez divergente, se logró evaluar frente al constructo de compromiso laboral, la cual divide en paralelo con otras dimensiones con quien también se evaluó su relación. Los resultados a nivel de las relaciones positivas y negativas de primera línea se logran obtener como parte de resultados los grados de relación esperados a nivel de validez convergente (0.46, 0.62 y 0.56, respectivamente) y divergente (-0.27).

Propiedades Psicométricas Originales del instrumentó

En relación a la validez de la prueba original Metin et al. (2016) refiere que la validez alcanzó un valor de ($p < 0.05$), siendo altamente valido. Con respecto a la confiabilidad en la prueba original Metin et al. (2016) sostuvieron que tuvo un alfa de Cronbach de 0,75 siendo un nivel alto de confiabilidad.

Propiedades Psicométricas Peruana

Para la adaptación peruana Guzmán y Rosales (2017) manifiestan una validez alcanzada hasta el 0,85 siendo un nivel alto de validez.

En la adaptación peruana cuenta con un Alfa de Cronbach en las dimensiones de ciber pereza un valor de 0,70 y en el sentido de servicio un valor de 0,87 donde son altamente confiables (Guzmán y Rosales, 2017).

Propiedades Psicométricas Piloto

Con respecto a la validez de la prueba piloto en Cinco jurados expertos se empleó la validez de la V de Aiken donde se obtuvo un valor mayor a ,95 es decir, se presentó que el total de los puntajes de los ítems tiene un nivel alto de validez.

Por otra parte, la confiabilidad de la prueba piloto aplicada a 50 participantes tuvo una confiabilidad con un valor de Alfa de Cronbach de 0,829 (Ver anexo 7)

3.5. Procedimientos

En primera instancia se seleccionó los instrumentos a utilizar para la evaluación de las variables de estudio, posterior a ello se obtuvo el permiso por los autores de los instrumentos para la utilización con fines estrictamente académicos, posterior a ello se solicitó el permiso a las instituciones educativas, y para la muestra final se elaboró los cuestionarios de forma virtual en formulario de Google Forms donde se incluyó el consentimiento informado de los instrumentos a aplicar. Con los resultados obtenidos de la evaluación se procedió a elaborar la base de datos para finalizar realizando el análisis estadístico e interpretación de los resultados.

3.6. Método de análisis de datos

En relación al presente estudio, las herramientas necesarias para la aplicación de los instrumentos a la muestra de la cual permitirá medir las variables de síndrome de burnout y procrastinación laboral en una población de docentes. Por otra parte, de los resultados que se tuvo una vez aplicado, se hizo uso de los programas Excel y SPSS Versión 25.0 para el análisis respectivo de la validez y confiabilidad de los puntajes obtenidos. Finalmente, se utilizó el estadístico

Kolmogorov Smirnov, ya que permitió determinar la prueba de normalidad y comprobar si la muestra evaluada pertenece a los estadísticos paramétricos o no paramétricos. Sin embargo, dicho estadístico tuvo en la prueba de normalidad un valor menor a 0.05 de la cual se utilizó las correlaciones de la Rho de Spearman.

3.7. Aspectos éticos

En la ejecución del presente estudio se trabajó con instrumentos de medición validados y actualizados, obteniendo datos confiables sin ninguna manipulación deliberada, ello con única finalidad de que se ajuste a la realidad, teniendo como único fin, la mejora laboral del docente y ello se refleje en resultados académicos ópticos en los educandos.

Manzini (2000) refiere que, en la declaración de Helsinki, la Asociación Médica Mundial manifestó que los principios bioéticos de todo estudio lo conforma la vida, salud, dignidad y la intimidad de los seres humanos.

Según el Colegio de Psicólogos del Perú. (2017) indica para no perjudicar una investigación, se resalta la ética profesional, empleado el consentimiento informado, ellos siguiendo la declaración de la convención de Helsinki, manifestando así, todas las interrogantes de la población.

Asimismo, en dicho estudio se consideró la responsabilidad para llevar a cabo la investigación sin presencia de plagio o falsedad, es decir, se resaltó y citó cada párrafo mencionado con los autores y se empleó el manual de la Asociación de Psicología Americana (APA, 2019).

IV. RESULTADOS

Tabla 3

Prueba de normalidad Kolmogorov Smirnov

	Estadístico	N	Sig.
Síndrome de Burnout	0,116	115	0,001
Procrastinación laboral	0,112	115	0,001

Nota. Estadístico: valor del coeficiente Kolmogorov Smirnov; Sig.: significancia estadística; $p < .05$

En la tabla 3, se pudo evidenciar en los valores de la normalidad Kolmogorov Smirnov para las variables estudiadas un nivel de significancia menor a 0,05, donde en el síndrome de Burnout y la procrastinación laboral presentan un valor de ($p=0,001$). Sin embargo, ambas variables no se ajustan a una distribución normal, por ende, se estableció las correlaciones de la Rho de Spearman.

Tabla 4

Correlacional entre el síndrome de burnout y la procrastinación laboral

n=115		Procrastinación laboral
Síndrome de burnout	<i>rs</i>	0,372**
	<i>p</i>	0,000

Nota: r_s : Rho de Spearman, p ; significancia.

En la tabla 4, se pudo notar en los resultados existe una relación directa significativa moderada alta entre el síndrome de burnout y la procrastinación laboral con un valor de ($Rho=0,372$).

Tabla 5

Correlación entre la procrastinación laboral y las dimensiones del síndrome de burnout

n=115		Procrastinación laboral
Agotamiento emocional	r_s	0,404**
	p	0.000
Despersonalización	r_s	0,378**
	P	0.000
Realización personal	r_s	0,048
	P	0.610

Nota: r_s : Rho de Spearman, p ; significancia.

En la tabla 5, se pudo apreciar que existe una relación directa significativa moderada alta entre la procrastinación laboral y la dimensión agotamiento emocional con un valor de ($Rho=0,404$) y una relación directa significativa moderada alta con la dimensión despersonalización con un valor de ($Rho=0,378$). Sin embargo, no se evidenció una relación con la dimensión realización personal, debido al nivel de significancia, la cual es un valor mayor a 0,05.

Tabla 6

Correlación entre el síndrome de burnout y las dimensiones de la procrastinación laboral

n=115		Síndrome de burnout
Sentido de servicio	r_s	0,738**
	p	0.000
Ciber pereza	r_s	0,365**
	P	0.000

Nota: r_s : Rho de Spearman, p ; significancia.

En la tabla 6, se pudo evidenciar una relación directa significativa moderada alta entre el síndrome de burnout y las dimensiones de la procrastinación laboral, donde en la dimensión sentido de servicio tuvo un valor de ($Rho=0,738$) y en la dimensión ciber pereza un valor de ($Rho=0,365$).

V. DISCUSIÓN

Con respecto a la investigación cabe resaltar la importancia de dar a conocer la relación del síndrome de burnout y la procrastinación laboral en docentes de dos instituciones educativas estatales del distrito de Parcona. Asimismo, Guerrero, et al., (2018) sostienen que el burnout es una dificultad en la salud y trae como consecuencia escasa calidad laboral siendo un tipo de estrés que se define como respuestas psicofísicas que se dan en el individuo a consecuencia de esfuerzos frecuentes, cuyo resultado se considera insuficiente. Sin embargo, fue de importancia conocer las dificultades de los trabajadores para poder intervenir en ellos.

Por consiguiente, se tuvo como objetivo general determinar la relación entre el síndrome de burnout y la procrastinación laboral en docentes, donde se pudo notar en los resultados que existe una relación directa significativa moderada alta entre el síndrome de burnout y la procrastinación laboral con un valor de ($Rho=0,372$), estos resultados se asemejan con el estudio de Córdova (2018) quien encontró una relación directa significativa moderada alta entre ambas variables ($Rho=.456$). De esta manera, se puede referir que, a mayor síndrome de burnout, existen mayores índices de procrastinación en laboral. Además, el modelo psicodinámico de Baker manifestó que dichas actitudes en el colaborador infieren como un temor al fracaso de sus actividades, es decir, cuando no ejecutan sus funciones, la forma de actuar hace que las personas noten que no tienen la capacidad para tener el éxito a lo largo de su vida (citado por Rothblum, 1990). Es por ello, que se resaltó que los trabajadores tienden a incrementar las sensaciones de cansancio frente a las exigencias del trabajo y postergan sus actividades la cual se denomina un fracaso o derrota.

Por otro lado, se tuvo como primer objetivo específico determinar la relación entre la procrastinación laboral y las dimensiones del síndrome de burnout, donde se pudo apreciar que existe una relación directa significativa moderada alta entre la procrastinación laboral y la dimensión agotamiento emocional con un valor de ($Rho=0,404$) y una relación directa significativa moderada alta con la dimensión despersonalización con un valor de ($Rho=0,378$). Sin embargo, no se evidenció una relación con la dimensión realización personal, debido al nivel de

significancia, la cual es un valor mayor a 0,05, estos resultados no coinciden con el estudio de López (2017) quien halló una relación inversa significativa débil para la dimensión agotamiento emocional con la variable desempeño profesional con un valor de ($Rho=-0.198$) y para la dimensión despersonalización una relación inversa significativa débil con un valor ($Rho=-,188$), no existiendo relación entre realización personal con desempeño profesional siendo su valor ($p=0,955$). Interpretándose como a mayor agotamiento emocional y despersonalización, mayor procrastinación laboral. Y no existiendo relación entre realización personal y procrastinación laboral. En este sentido, para Patlán (2013) sostiene que los trabajadores evidencian niveles de agotamiento debido a que incrementa las sensaciones de cansancio frente a las exigencias del trabajo, logrando que los trabajadores no sientan ningún placer al momento de ejercer. Cuando los recursos emocionales se agotan, el trabajador percibe que es incapaz de enfrentar las demandas laborales. Así también, presentan conductas de rechazo hacia los usuarios del servicio, a los que se les va culpar de la situación actual, llegando a burocratizar la relación con ellos.

Finalmente, como segundo objetivo específico determinar la relación entre el síndrome del quemado y las dimensiones de la procrastinación laboral, donde se pudo evidenciar una relación directa significativa moderada alta entre el síndrome de burnout y las dimensiones de la procrastinación laboral, donde en la dimensión sentido de servicio tuvo un valor de ($Rho=0,738$) y en la dimensión ciber pereza un valor de ($Rho=0,365$), estos resultados no coinciden con Heredia (2017) quien halló una relación inversa significativa moderada alta entre la dimensión productividad y la variable síndrome del quemado con valor de ($Rho=-516$), y para la dimensión eficacia una relación inversa significativa moderada alta con ($Rho=-524$) así también para eficiencia una relación inversa significativa débil ($Rho=-251$). Interpretándose como a mayor sentido de servicio y ciber pereza, mayor procrastinación laboral. A sí mismo, (Metin et al. 2018) indican que el trabajador pasa la mayoría del tiempo en sus redes social o internet con fines de ocio o personales lo cual no permite la concentración de sus actividades ello llevando a evadir sus actividades laborales.

VI. CONCLUSIONES

En la presente investigación, se pudo identificar las conclusiones obtenidas por la evaluación a los docentes de dos instituciones educativas estatales del distrito de Parcona.

PRIMERA: Existe una relación directa significativa moderada alta entre el síndrome de burnout y la procrastinación laboral en docentes de dos instituciones educativas estatales del distrito de Parcona - 2020.

SEGUNDA: Existe una relación directa significativa moderada alta entre la procrastinación laboral y las dimensiones de agotamiento emocional y despersonalización en docentes de dos instituciones educativas estatales del distrito de Parcona - 2020.

TERCERA: Existe una relación directa significativa moderada alta entre el síndrome de burnout y las dimensiones de la procrastinación laboral en docentes de dos instituciones educativas estatales del distrito de Parcona – 2020.

VII. RECOMENDACIONES

En relación a la investigación se sugiere las siguientes recomendaciones al personal docente.

1. Se recomienda a la unidad de gestión educativa local Ica, gestione y desarrolle talleres de manejo sobre Síndrome de Burnout donde permita trabajar los factores de riesgo que afecten el área laboral y logren mejorar la productividad.
2. Evitar distractores en el ambiente laboral para reducir los niveles de ciber pereza.
3. La dirección debe fomentar la participación de los trabajadores mediante una mesa redonda, grupos de interaprendizaje y FODA; donde puedan compartir sus logros e incomodidades y se pueda generar alternativas de solución.
4. Realizar un estudio de diseño longitudinal donde permita clarificar resultados antes y después de la pandemia.
5. Emplear estrategias de motivación al personal docente cada fin de semana para reducir los niveles de procrastinación en el área de trabajo.
6. Finalmente se recomienda el uso de los resultados de esta investigación para tenerlo como antecedente de otras investigaciones a futuro y puedan ser comparados con los nuevos resultados que se obtengan.

REFERENCIAS

- American Psychological Association. (2019). *Publication Manual of the American Psychological Association* (6th ed.). American Psychological Association
- Alonso, A. (2019, 3 de junio). *El CIE – 11 incluye al burnout en su clasificación. PSYCIENCIA*. <https://www.psyciencia.com/el-cie-11-incluye-al-burnout-en-su-clasificacion/>
- Carlin, Maicon, y Garcés de los Fayos, E. (2010). El síndrome de burnout: Evolución histórica desde el contexto laboral al ámbito deportivo. *Redalyc*, 26(1),169-180. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=167/16713758020>
- Carrasco, S. (2017). Metodológica de la investigación científica: Pautas Metodológicas para diseñar y elaborar el proyecto de investigación. Editorial San Marcos E.I.R.L., editor
- Coll, M., Esgleas, S., y Izquierdo, L. (2019). Síndrome de burnout en enfermería intensiva. *Agora de Enfermería*, 23(4), 152–156.
- Colegio de Psicólogos del Perú. (2017). Código de ética y deontología. http://api.cpsp.io/public/documents/codigo_de_etica_y_deontologia.pdf
- Cornejo, W., y Cornejo, G. (2015). Síndrome de burnout, motivación y calidad de vida en docentes de Ica. *Revista de enfermería vanguardista*, 3(1), 10-18. <https://revistas.unica.edu.pe/index.php/vanguardia/article/view/245/317>
- Córdova, C. (2018). Procrastinación y estrés académico en estudiantes de la Universidad Nacional de Ingeniería, 2016. (Tesis de Licenciatura, Universidad Peruana Unión). (Acceso, el 12 de diciembre de 2020).
- Galván, G. (2018). Compromiso organizacional y procrastinación laboral en docentes de dos instituciones educativas públicas del distrito de Mala –

Cañete. (Tesis de Licenciatura, Universidad César Vallejo). (Acceso, el 12 de diciembre de 2020).

Guzmán, M. y Rosales, C. (2017). Validación de la escala de procrastinación en el trabajo (PAWS) al habla hispana. (Tesis de Licenciatura, Universidad San Ignacio de Loyola). (Acceso el 12 de diciembre de 2020).

Guzmán, N., Martínez, C. y Rivas, A. (2019). Diagnóstico de los efectos psicológicos del síndrome de sobrecarga laboral y emocional que incide en el deterioro de la salud física y mental de los trabajadores de Tropigas S.A de C.V. (Tesis de licenciatura, Universidad de El Salvador) (Acceso el 9 de diciembre del 2020).

Guerrero, Á. R., Jaime, P. S., y Valverde, G. G. (2018). Síndrome de burnout en docentes de instituciones de educación superior. *Archivos Venezolanos De Farmacología y Terapéutica*, 37(2), 17-23. <https://search.proquest.com/scholarly-journals/síndrome-de-burnout-en-docentes-instituciones/docview/2062944771/se-2?accountid=37408>

Heredia, J. (2017). Desempeño laboral y síndrome de Burnout en los trabajadores de RENIEC 2017. (Tesis de Licenciatura, Universidad César Vallejo). (Acceso, el 12 de diciembre de 2020).

Hernández, R. Fernández, C. y Baptista, M. (2014). Metodología de la investigación. (6 a ed.) Editorial McGRAW-HILL / INTERAMERICANA EDITORES, S.A. DE C.V.

Hernandez, R., y Mendoza, C. (2018). Metodología de la investigación: Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta. (1 a ed). Editorial McGRAW-HILL INTERAMERICANA S.A.

Hurtado, D. y Ramirez, R. (1998). Metodología de la investigación. <http://virtual.urbe.edu/tesispub/0063522/cap03.pdf>

- Inga, D. (2018). Procrastinación y satisfacción laboral en personal operativo de una empresa manufacturera peruana. (Tesis de Licenciatura, Universidad San Ignacio de Loyola). (Acceso, el 12 de diciembre de 2020).
- Jany E. (1994). *Comprehensive market research*. Bogotá: McGraw-Hill.
- Lay, C. (1986). At last, my research article on procrastination. *Journal of Research in Personality*, 20 (1), 474-495.
- López, A. (2017). Síndrome de Burnout y desempeño profesional en el personal de enfermería que labora en el Hospital Luis Negreiros Vega Octubre-Diciembre del 2016. (Tesis de Maestría). (Acceso, el 11 de diciembre 2020)
- López, P., y Fachelli, S. (2015). Metodología de la investigación social cuantitativa.
https://ddd.uab.cat/pub/caplli/2016/163567/metinvsocua_a2016_cap2-3.pdf
- Manzini, J. (2000). Helsinki declaration: ethical principles for medical research on human subjects. *Scielo*. 6 (2).
- Martínez, J., Berthel, Y., y Vergara, M. (2017). Síndrome de Burnout en profesores y su relación con el aprendizaje de los estudiantes de básica primaria de una institución educativa oficial de Sincelejo (Colombia), 2016. *Salud Uninorte*, 33(2), 118+.
<https://link.gale.com/apps/doc/A535942259/IFME?u=univcv&sid=IFME&xid=7fcfb062>
- Maslach, C (2009). Comprendiendo el Burnout. *Ciencia y Trabajo*. 11(32): 37 43.
<https://www.vitoria-gasteiz.org/wb021/http/contenidosEstaticos/adjuntos/es/16/40/51640.pdf>

- Martínez, A. (2010). El síndrome de burnout. Evolución conceptual y estado actual de la cuestión. *Vivat Academia*, (112), 42-80. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=5257/525752962004>
- Marengo., A Daniela, y Ávila., José (2016). Burnout y problemas de salud mental en docentes: diferencias según características demográficas y sociolaborales. *Psychologia. Avances de la disciplina*, 10(1),91-100 <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=2972/297245905009>
- Metin, B., Peeters, M. y Taris, W. (2018). *Correlates of procrastination and performance at work: The role of having “good fit”*
- Metin, B., Taris, T., y Peeters, M. (2016). Measuring Procrastination at Work and its Associated Workplace Aspects. *Personality and Individual Differences*, 101, 254– 263.
- Ministerio de trabajo y promoción del empleo (2016). Empleo juvenil en el Perú. <http://www2.trabajo.gob.pe/promocion-del-empleo-y-autoempleo/informacion-del-mercado-de-trabajo/mercado-de-trabajo-de-los-jovenes/>
- McCown, W., Ferrari, J., y Johnson, J. (1991). Dilación Rasgo en los hijos adultos autodenominados de bebedores excesivos: un estudio exploratorio. *Revista de Personalidad y Conducta Social*, 4(6), 147-151.
- Ñaupas, H., Mejía, E., Novoa, E. y Villagómez, A. (2014). Metodología de la investigación cuantitativa-cualitativa y redacción de la tesis. (4a. ed.). Ediciones de la U. <https://corladancash.com/wp-content/uploads/2019/03/Metodologia-de-la-investigacion-Naupas-Humberto.pdf>
- Organización Mundial de la Salud. (2017). Depresión. <http://www.who.int/mediacentre/factsheets/fs369/es/>

- Organización Internacional del Trabajo. (OIT, abril - 2016). Estrés laboral: un reto colectivo para todos. http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---safework/documents/publication/wcms_466549.pdf
- Patlán, J. (2013). Efecto del burnout y la sobrecarga en la calidad de vida en el trabajo. *Estudios Gerenciales*, 29. <http://www.scielo.org.co/pdf/eg/v29n129/v29n129a08.pdf>
- Ramírez, T. (1997). *Como hacer un proyecto de investigación*. (1ra ed.). Ed. Panapo – Caracas, Venezuela.
- Rothblum, E. (1990). *El miedo al fracaso. La psicodinámica, necesidad logro, miedo al éxito, y la dilación models. Handbook de la ansiedad social y la evaluación*. PlenumPress: Nueva York
- Sifuentes-Pachas, C. (2019). Síndrome de burnout y clima social familiar en las docentes del nivel inicial del distrito de Chíncha Alta. <https://doi.org/10.35626/casus.1.2019.123>
- Tamayo, M. (2003). *Técnicas de Investigación*. (2ª Edición). México: Editorial McGraw Hill.
- Tonon, G. (2004). *Calidad de vida y desgaste profesional*. Argentina: Edit. Espacio.
- Urteaga, Z. (2017). Clima laboral y síndrome de burnout en docentes de instituciones educativas de jornada escolar completa del nivel secundario de la provincia de Pacasmayo, año 2017. (Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo). (Acceso, el 17 de noviembre de 2020)

ANEXOS

Anexo 1. Matriz de consistencia

Problema	Hipótesis General	Objetivos General	Instrumento	Variables e indicadores Dimensiones	Método Tipo y Diseño
¿De qué manera se relaciona el síndrome de burnout y la procrastinación laboral en docentes de dos instituciones educativas del distrito de Parcona – 2020?	<p>Existe relación directa significativa entre síndrome de burnout y la procrastinación laboral en docentes de dos Instituciones Educativas estatales del distrito de Parcona – 2020.</p> <p>Específicos</p> <p>Existe relación directa significativa entre las dimensiones de la variable procrastinación laboral y el síndrome de burnout en docentes en dos instituciones educativas estatales del distrito de Parcona – 2020.</p>	<p>Determinar la relación entre síndrome de burnout y la procrastinación laboral en docentes de dos Instituciones Educativas estatales del distrito de Parcona – 2020.</p> <p>Específicos</p> <p>Determinar la relación entre las dimensiones de la variable síndrome de burnout y la procrastinación laboral en docentes de dos instituciones educativas estatales del distrito de Parcona – 2020 y determinar la relación entre las dimensiones de la variable procrastinación laboral y el síndrome de burnout en docentes de dos instituciones educativas estatales del distrito de Parcona – 2020.</p>	<p>Inventario de Burnout de Maslach (MBI)</p> <p>Escala de Procrastinación Laboral (PAWS)</p>	<p>Variable 1: Agotamiento emocional. Despersonalización. Realización Personal.</p> <p>Variable 2: Ciber pereza. Sentido de Servicio.</p>	<p>Diseño: No experimental de tipo transversal</p> <p>Nivel: ordinal</p> <p>Tipo: Aplicativo</p>

Anexo 2. Operacionalización de las variables

Variable de estudio	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Ítems	Escala de Medición
Síndrome de Burnout	Maslach (2009) considera que el burnout laboral es un síndrome psicológico que implica de manera prolongada multiples respuestas a estresores multipersonales crónicos en el entorno laboral.	Los puntajes fueron obtenidos por el cuestionario del síndrome de burnout, propuesto por Maslach (2009)	Cansancio emocional	1,2,3,6,8, 13,14,16 y 20	Ordinal
			Despersonalización	5,10,11, 15 y 22	
Procrastinación laboral	Manifiesta que la procrastinación es toda acción postergada de siendo de utilidad para alcanzar un objetivo específico. (Lay, 1992).	Los puntajes serán obtenidos por la Escala de procrastinación en el trabajo, propuesto por Metin, Peeters y Taris (2018).	Ciber pereza	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 9, 11 y 13	Ordinal
			Sentido de servicio	8, 10, 12 y 14.	

Anexo 3. Instrumentos

MBI (INVENTARIO DE BURNOUT DE MASLACH)	
Autor: Maslach y Leiter 1996	
Validado por: Urteaga 2017	
A continuación, encontrará una serie de enunciados acerca de su trabajo y de sus sentimientos en él. Le pedimos su colaboración respondiendo a ellos como lo siente. No existen respuestas mejores o peores, la respuesta correcta es aquella que expresa verídicamente su propia existencia. Los resultados de este cuestionario son estrictamente confidenciales y en ningún caso accesible a otras personas. Su objeto es contribuir al conocimiento de las condiciones de su trabajo y mejorar su nivel de satisfacción. A cada una de las frases debe responder expresando la frecuencia con que tiene ese sentimiento de la siguiente forma:	
Nunca: 1	Algunas veces al año:..... 2
Algunas veces al mes: 3	Algunas veces a la semana: 4
Diariamente:..... 5	
Por favor, señale el número que considere más adecuado:	
1. Me siento emocionalmente defraudado en mi trabajo.	
2. Cuando termino mi jornada de trabajo me siento agotado.	
3. Cuando me levanto por la mañana y me enfrento a otra jornada de trabajo me siento agotado.	
4. Siento que puedo entender fácilmente a las personas que tengo que atender.	
5. Siento que estoy tratando a algunos beneficiados de mí como si fuesen objetos impersonales.	
6. Siento que trabajar todo el día con la gente me cansa.	
7. Siento que trato con mucha efectividad los problemas de las personas a las que tengo que atender.	
8. Siento que mi trabajo me está desgastando.	
9. Siento que estoy influyendo positivamente en las vidas de otras personas a través de mi trabajo.	
10. Siento que me he hecho más duro con la gente.	
11. Me preocupa que este trabajo me esté endureciendo emocionalmente.	
12. Me siento muy enérgico en mi trabajo.	
13. Me siento frustrado por el trabajo.	
14. Siento que estoy demasiado tiempo en mi trabajo.	
15. Siento que realmente no me importa lo que les ocurra a las personas a las que tengo que atender profesionalmente.	
16. Siento que trabajar en contacto directo con la gente me cansa.	
17. Siento que puedo crear con facilidad un clima agradable en mi trabajo.	
18. Me siento estimulado después de haber trabajado íntimamente con quienes tengo que atender.	
19. Creo que consigo muchas cosas valiosas en este trabajo.	
20. Me siento como si estuviera al límite de mis posibilidades.	
21. Siento que en mi trabajo los problemas emocionales son tratados de forma adecuada.	
22. Me parece que los beneficiarios de mi trabajo me culpan de algunos de sus problemas.	
AE: Agotamiento Emocional; D: Despersonalización; RP: Realización Personal.	

ESCALA DE PROCRASTINACIÓN LABORAL

Formato de la escala procrastinación laboral (PAWS)

La escala empleada en este estudio fue extraída de la adaptación peruana realizada por Guzmán y Rosales (2017) dicho elemento fue modificado para la muestra de trabajadores de multiocupacionales, esta adaptación fue extraída de la escala original "Procrastination at work scale (PAWS), creado por Baran Metin en el año 2016.

ESCALA DE PROCRASTINACIÓN EN EL TRABAJO (PAWS)

Los siguientes son comportamientos que suceden en el ámbito laboral. Por favor lea cuidadosamente todos los ítems y luego seleccione la frecuencia con la que exhibe este comportamiento en el trabajo. Utilice la siguiente escala de respuesta.

0	1	2	3	4	5	6	7
Nunca	Casi nunca	Ocasionalmente	Algunas veces	Frecuentemente	Muy frecuentemente	Siempre	No aplica

N°	Ítems	1	2	3	4	5	6	7
1	Cuando trabajo, incluso después de tomar una decisión, retraso actuar sobre ella.							
2	Me demoro para comenzar el trabajo que tengo que hacer.							
3	En el trabajo, deseo hacer algo placentero, que me resulta cada vez más difícil permanecer concentrado.							
4	Cuando una tarea de trabajo es tediosa, una y otra vez me desconcentro en lugar de enfocarme.							
5	Durante mi jornada de trabajo le doy prioridad a las tareas irrelevantes, a pesar de tener tareas importantes por realizar.							
6	Cuando tengo una cantidad excesiva de trabajo por hacer, evito planificar tareas y términos haciendo algo irrelevante.							
7	En horas de trabajo tomo largos periodos de descanso.							
8	En el trabajo, uso mensajería instantánea (Whatsaap, Skype, Twiter, etc) para cosas no relacionadas con mis tareas.							

- 9 Ayudo a realizar las tareas de un compañero, dejando las mías sin avanzar o terminarlas.
- 10 Leo las noticias en línea o en periódico durante mis horas de trabajo.
- 11 Me demoro en hacer algunas de mis tareas laborales simplemente porque no me agradan.
- 12 Durante mis horas de trabajo compro cosas en línea o saliendo a tiendas.
- 13 Dejo mi espacio de trabajo para realizar actividades irrelevantes a mis labores.
- 14 Dedico tiempo a las redes sociales durante mis horas de trabajo para modo de entretenimiento.

Link de acceso a Instrumentos de evaluación:
<https://forms.gle/YrhiVFub8N6jQaeGA>

Sección 1 de 3

Síndrome de Burnout y Procrastinación laboral en docentes de dos Instituciones Educativas estatales del distrito de Parcona – 2020.

Buenos días estimados docentes, les saludan los tesis Juan Carlos Ramirez Castillo y Yefri Anderson Flores Gutiérrez, de la facultad de Psicología de la Universidad Privada Cesar Vallejo - Lima Norte. El presente formulario tiene como propósito el recolectar datos con fines estrictamente académicos para la obtención del grado académico Licenciado en Psicología.

DATOS SOCIODEMOGRAFICOS

Lenar los siguientes datos.

Ocupación *

Docente

Administrativo

Otros

Sección 2 de 3

Consentimiento informado para participantes en investigación (INSTRUMENTO 01)

Estimado (a) participante estamos realizando una investigación con fines estrictamente académicos. Tu participación es voluntaria y anónima, los datos entregados serán tratados confidencialmente, no se comunicaran a terceras personas, tampoco tiene fines de diagnostico individual, y la información recogida se utilizará únicamente para los propósitos de este estudio. El proceso completo consiste en la aplicación de dos instrumentos con una duración aproximada, para el primero de 20 a 25 minutos, y para el segundo de 15 a 20 minutos.

Acepto participar voluntariamente de esta investigación *

SI

NO

Sección 3 de 3

Consentimiento informado para participantes en investigación (INSTRUMENTO 02)

Estimado (a) participante estamos realizando una investigación con fines estrictamente académicos. Tu participación es voluntaria y anónima, los datos entregados serán tratados confidencialmente, no se comunicaran a terceras personas, tampoco tiene fines de diagnostico individual, y la información recogida se utilizará únicamente para los propósitos de este estudio. El proceso completo consiste en la aplicación de dos instrumentos con una duración aproximada, para el primero de 20 a 25 minutos, y para el segundo de 15 a 20 minutos.

Acepto participar voluntariamente de esta investigación *

SI

NO

Anexo 4: Carta de permiso Prueba piloto



“Año del bicentenario del Perú: 200 años de independencia”

Los Olivos, 26 de enero de 2021

CARTA INV. N°1633 -2021/EP/PSI. UCV LIMA-LN

Mg. Paula Soria de Montes
Directora de la I.E José María Arguedas
Av. José Balta s/n Parcona

Presente.-

De nuestra consideración:

Es grato dirigirme a usted, para expresarle mi cordial saludo y a la vez solicitar autorización para los estudiantes de la carrera de Psicología: **Ramírez castillo Juan Carlos con DNI N° 46134107** con código de matrícula **N° 7001155141** y **Flores Gutiérrez Yefri Anderson con DNI N° 70165989** con código de matrícula **N° 7002545816**; quienes desean aplicar una prueba piloto en su institución educativa, para medir el nivel de confiabilidad de sus instrumentos **“CUESTIONARIO DE MASLACH BURNOUT INVENTORY (MBI) Y ESCALA DE PROCRASTINACION LABORAL (PAWS)”** de su trabajo de investigación para optar el título profesional de licenciado en Psicología, con el tema de investigación: **“SINDROME DE BURNOUT Y PROCRASTINACION LABORAL EN DOCENTES DE DOS INSTITUCIONES EDUCATIVAS ESTATALES DEL DISTRITO DE PARCONA - 2020”**. Este trabajo de investigación tiene fines académicos, sin fines de lucro alguno, donde se realizará una investigación.

Agradecemos por antelación le brinde las facilidades del caso proporcionando una carta de autorización para el uso del instrumento en mención, para sólo fines académicos, y así prosiga con el desarrollo del proyecto de investigación.

En esta oportunidad hago propicia la ocasión para renovarle los sentimientos de mi especial consideración y estima personal.

Atentamente,

Mg. Sandra Patricia Céspedes Vargas Machuca
Coordinadora de la Escuela de Psicología
Filial Lima - Campus Lima Norte

Los Olivos, 26 de enero de 2021

CARTA INV.N°1677 -2021/EP/PSI. UCV LIMA-LN

Dr. Jesús Ochoa Carbajo

Director de la I.E Víctor Manuel Maurtua
Av. Simón Bolívar cuadra 09 Parcona - Ica

Presente.-

De nuestra consideración:

Es grato dirigirme a usted, para expresarle mi cordial saludo y a la vez solicitar autorización para los estudiantes de la carrera de Psicología: **Ramírez castillo Juan Carlos con DNI N° 46134107** con código de matrícula **N° 7001155141** y **Flores Gutiérrez Yefri Anderson con DNI N° 70165989** con código de matrícula **N° 7002545816**; quienes desean aplicar una prueba piloto en su institución educativa, para medir el nivel de confiabilidad de sus instrumentos **“CUESTIONARIO DE MASLACH BURNOUT INVENTORY (MBI) Y ESCALA DE PROCRASTINACION LABORAL (PAWS)”** de su trabajo de investigación para optar el título profesional de licenciado en Psicología, con el tema de investigación: **“SINDROME DE BURNOUT Y PROCRASTINACION LABORAL EN DOCENTES DE DOS INSTITUCIONES EDUCATIVAS ESTATALES DEL DISTRITO DE PARCONA - 2020”**. Este trabajo de investigación tiene fines académicos, sin fines de lucro alguno, donde se realizará una investigación.

Agradecemos por antelación le brinde las facilidades del caso proporcionando una carta de autorización para el uso del instrumento en mención, para sólo fines académicos, y así prosiga con el desarrollo del proyecto de investigación.

En esta oportunidad hago propicia la ocasión para renovarle los sentimientos de mi especial consideración y estima personal.

Atentamente,



Mg. Sandra Patricia Céspedes Vargas Machuca
Coordinadora de la Escuela de Psicología
Filial Lima - Campus Lima Norte

Link de acceso a prueba piloto: <https://forms.gle/KUn6Er7v5Vz17Z6i8>

Sección 1 de 3

PRUEBA PILOTO: Síndrome de Burnout y Procrastinación laboral en docentes de dos Instituciones Educativas estatales del distrito de Parcona – 2020.

Datos Sociodemográficos:
Llenar los siguientes Datos

Ocupación *

Docente

Otros

Edad *

Texto de respuesta corta

Sección 2 de 3

INSTRUMENTO PILOTO 01

Descripción (opcional)

Acepto que he sido informado sobre la naturaleza de esta prueba piloto y de qué manera voluntaria decidí participar. *

SI

NO

1) Me siento emocionalmente defraudado en mi trabajo. *

- 1 Nunca
- 2 Algunas veces al año
- 3 Algunas veces al mes
- 4 Algunas veces a la semana
- 5 Diariamente

Sección 3 de 3

INSTRUMENTO PILOTO 02

Descripción (opcional)

Acepto participar voluntariamente de esta investigación *

SI

NO

1) Cuando trabajo, incluso después de tomar una decisión, retraso actuar sobre ella. *

Nunca

Casi nunca

Ocasionalmente

Algunas Veces

Frecuentemente

Muy Frecuentemente

Anexo 5. Carta de presentación muestra final



"Año de la universalización de la salud"

Los Olivos, 28 Octubre 2020.

CARTA INV. N°1844-2020/EP/PSI. UCV LIMA-LN

Dr. Jesús Ochoa Carbajo
Director de la I.E Víctor Manuel Maurtua
Av. Simón Bolívar Cuadra 09 Parcona - Ica

Presente.-

De nuestra consideración:

Es grato dirigirme a usted, para expresarle mi cordial saludo y a la vez solicitar autorización para los señores **RAMIREZ CASTILLO JUAN CARLOS CON DNI N° 46134107** con código de matrícula **N° 7001155141**, **FLORES GUTIERREZ YEFRI ANDERSÓN CON DNI N° 70165989** y código de matrícula **N° 7002545816**, ambos estudiantes de la carrera de Psicología; quienes desean realizar su trabajo de investigación para optar el título profesional de licenciado en Psicología, con el tema de investigación titulado: **"SINDROME DE BURNOUT Y PROCRASTINACION LABORAL EN DOCENTES DE DOS INSTITUCIONES EDUCATIVAS ESTATALES DEL DISTRITO DE PARCONA - 2020"**. Siendo los instrumentos a utilizar: **CUESTIONARIO DE MASLACH BURNOUT INVENTORY (MBI) Y ESCALA DE PROCRASTINACION LABORAL (PAWS)**. Este trabajo de investigación tiene fines académicos sin fines de lucro alguno, donde se realizará una investigación.

Agradecemos por antelación le brinde las facilidades del caso proporcionando una carta de autorización para la aplicación de los instrumentos en mención, para sólo fines académicos, y así prosiga con el desarrollo del proyecto de investigación.

En esta oportunidad hago propicia la ocasión para renovarle los sentimientos de mi especial consideración y estima personal.

Anexos: Adjunto instrumentos de evaluación del presente trabajo de investigación.

Atentamente,



Dra. Roxana Cárdenas Vila
Coordinadora de la Escuela de Psicología
Filial Lima - Campus Lima Norte

Los Olivos, 28 Octubre 2020.

CARTA INV.N°1847-2020/EP/PSI. UCV LIMA-LN

Mg. Paula Soria de Montes
Directora de la I.E José María Arguedas
Av. José Balta s/n Parcona

Presente.-

De nuestra consideración:

Es grato dirigirme a usted, para expresarle mi cordial saludo y a la vez solicitar autorización para los señores **RAMIREZ CASTILLO JUAN CARLOS CON DNI N° 46134107** con código de matrícula **N° 7001155141**, **FLORES GUTIERREZ YEFRI ANDERSÓN CON DNI N° 70165989** y código de matrícula **N° 7002545816**, ambos estudiantes de la carrera de Psicología; quienes desean realizar su trabajo de investigación para optar el título profesional de licenciado en Psicología, con el tema de investigación titulado: **“SINDROME DE BURNOUT Y PROCRASTINACION LABORAL EN DOCENTES DE DOS INSTITUCIONES EDUCATIVAS ESTATALES DEL DISTRITO DE PARCONA - 2020”**. Siendo los instrumentos a utilizar: **CUESTIONARIO DE MASLACH BURNOUT INVENTORY (MBI) Y ESCALA DE PROCRASTINACION LABORAL (PAWS)**. Este trabajo de investigación tiene fines académicos sin fines de lucro alguno, donde se realizará una investigación.

Agradecemos por antelación le brinde las facilidades del caso proporcionando una carta de autorización para la aplicación de los instrumentos en mención, para sólo fines académicos, y así prosiga con el desarrollo del proyecto de investigación.

En esta oportunidad hago propicia la ocasión para renovarle los sentimientos de mi especial consideración y estima personal.

Anexos: Adjunto instrumentos de evaluación del presente trabajo de investigación.

Atentamente,



Dra. Roxana Cárdenas Vila
Coordinadora de la Escuela de Psicología
Filial Lima - Campus Lima Norte

Anexo 6: Autorización muestra final

PERMISO PARA APLICACIÓN DE INSTRUMENTOS Recibidos x



JUAN CARLOS RAMIREZ CASTILLO <jramirezca1@ucvvirtual.edu.pe>
para jjochoac ▾

29 oct 2020 11:27 ☆ ↶ ⋮

Buenos Dias Señor director

La presente comunicación es para enviarle el documento que nos emite la universidad para el pedido de permiso a su persona acerca de la aplicación de los instrumentos de evaluación.

Es importante mencionar que la ejecución de los instrumentos a los docentes de su I.E será a través de formulario Google Drive. De igual forma le envío los instrumentos en fisico (PDF) por este medio para que lo pueda visualizar y revisar.

Anexo los instrumentos de evaluación.

Atte. Juan Carlos ramirez Castillo
Cel. 930 116 071

2 archivos adjuntos



Jesus Alberto Ochoa Carbajo <jjochoac@hotmail.com>
para mi ▾

30 oct 2020 11:23 ☆ ↶ ⋮

Saludos cordiales:

He recibido los documentos en mención, me comunica las fechas y el protocolo de aplicación de sus instrumentos oportunamente.

Ate;

Dr. Jesús Ochoa Carbajo
Director IE VMM

APLICACION DE INSTRUMENTOS



JUAN CARLOS RAMIREZ CASTILLO <jramirezca1@ucvvirtual.edu.pe>
para josemariaarguedas <>

mar, 3 nov 2020 9:44 ☆ ↶ ⋮

Buenos días Señora directora

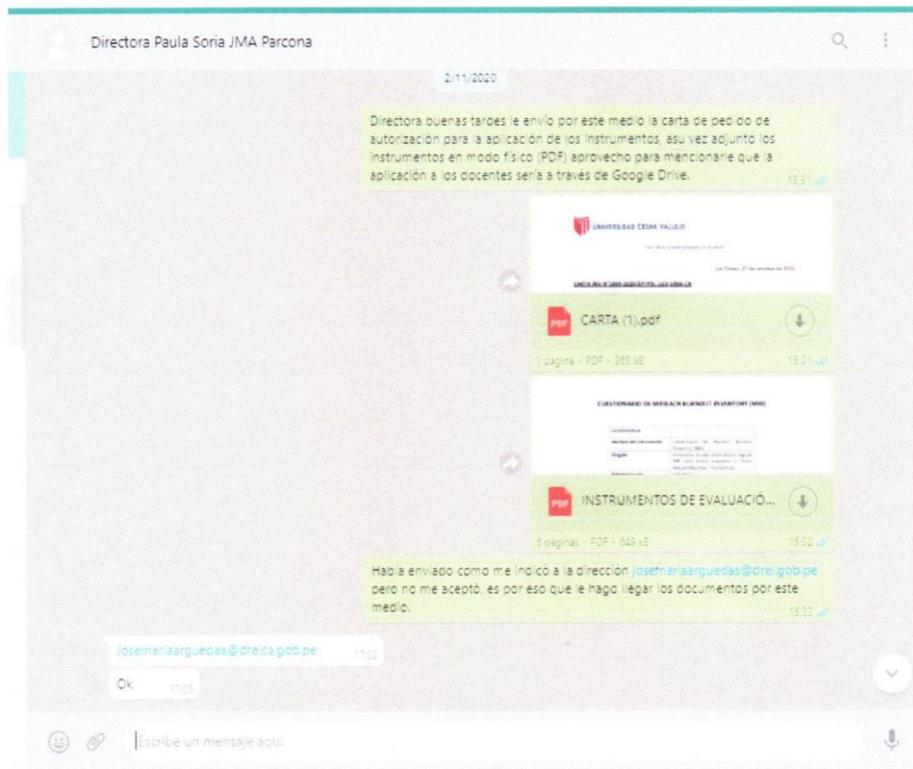
La presente comunicación es para enviarte el documento que nos emite la universidad para el pedido de permiso a su persona acerca de la aplicación de los instrumentos de evaluación.

Es importante mencionar que la ejecución de los instrumentos a los docentes de su I.E. será a través de formulario Google Drive. De igual forma le envío los instrumentos en físico (PDF) por este medio para que lo pueda visualizar y revisar.

Anexo los instrumentos de evaluación.

Atte Juan Carlos ramirez Castillo, Yefri Flores Gutierrez
Cel. 930 116 071

2 archivos adjuntos



Anexo 7: Autorización del uso de instrumentos

Variable 1: Síndrome de burnout

Juan Carlos Ramirez Castillo <jramcas26@gmail.com>
para psic_antonela22

sáb, 28 nov 2020 21:04

Buenas noches
Le habla el Tesista Juan Carlos Ramirez Castillo de la facultad de Psicología de la UCV Lima Norte. Con motivo de solicitarle permiso para utilizar el instrumento de evaluación "Inventario de Burnout - MBI) a quien su persona validó y dio confiabilidad para la tesis "Clima laboral y Síndrome de Burnout en docentes de instituciones educativas de jornada escolar completa del nivel secundario de la provincia de Pacasmayo, año 2017".

Seguro de su compromiso en apoyo a la actividad académica y la investigación, agradezco de manera anticipada su comunicación con mi persona para mayor coordinación sobre el instrumento a utilizar dios mediante.

Atte.
Juan Carlos Ramirez Castillo - Cel. 930 116 071

Antonela Urteaga Espino <psic_antonela22@hotmail.com>
para mí

sáb, 28 nov 2020 21:40

Buenas noches:
Estimado, agradezco el correo enviado de antemano y segura de que usted utilizará el instrumento de evaluación "Inventario de Burnout - MBI), para fines académicos, acceso al permiso correspondiente, para la aplicación y utilización del mismo. Deseándole que Dios, le brinde muchas bendiciones, en el andar de esta, nuestra hermosa carrera.

Atentamente .-

Psic. Zaly Antonela Urteaga Espino
C.Ps.P 22083
Mg. M.B.A

Variable 2: Procrastinación laboral

Gmail

Buscar correo

1 de 31

Solicitud de Permiso Recibidos x

YEFRI ANDERSON FLORES GUTIERREZ <yefloresg@ucvvirtual.edu.pe>
para U.B.Metin

2 ene 2021 23:27 (hace 22 horas)

Good Night Dr. Metin

You are greeted by the thesis students Juan Ramirez Castillo and Yefri Flores Gutierrez from the Faculty of Psychology of the Universidad César Vallejo Lima Norte - Perú, on the occasion of requesting authorization to use the PAW Labor Procrastination Scale for the realization of our Thesis

We look forward to your kind response, Thank you.

Metin, U.B. (Baran)
para mí

8:03 (hace 14 horas)

Hello Yefri

Thanks for your email. Please feel free to use the PAWS for research purposes. Thanks for letting me know.

Best,

U. Baran Metin, MSc
PhD Candidate at Utrecht University
Social, Health and Organizational Psychology Department
T: +31 (06) 12546501
A: Marinus J. Langeveldgebouw, Heidelberglaan 1, Room G1.15
W: <http://staff.fss.uu.nl/index.php/abmetin>

Van: YEFRI ANDERSON FLORES GUTIERREZ <yefloresg@ucvvirtual.edu.pe>
Verzonden: zondag 3 januari 2021 05:27
Aan: Metin, U.B. (Baran) <U.B.Metin@uu.nl>
Onderwerp: Solicitud de Permiso

Anexo 8. Consentimiento informado

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Señor (a), Srta.

Con el debido respeto, nuestros nombres son Juan Carlos y Yefri Anderson; estudiantes de Psicología de la Universidad Cesar Vallejo Lima-Norte. En la actualidad nos encontramos realizando una investigación sobre “Síndrome de burnout y procrastinación laboral en docentes de dos instituciones educativas estatales del distrito de Parcona – 2020”; para ello quisiera contar con su valiosa colaboración.

Ello consiste en la aplicación de dos test psicológicos:

Inventario de Burnout de Maslach (MBI) y Escala de Procrastinación laboral.

De aceptar su participación, afirmo haber sido informado de todos los procedimientos y en caso de alguna duda se explicará cada una de ellas.

Gracias por su colaboración.

Atte.: Flores Gutiérrez, Yefri Anderson

Ramirez Castillo, Juan Carlos

Yo _____

con DNI: _____ acepto participar en la investigación.

Unidad:

Tiempo de servicio:

Edad:

Grado:

FIRMA

Anexo 9. Resultados del piloto

Tabla 7

Validez de contenido a través del coeficiente de validación "V" de Aiken de los ítems del síndrome de burnout

Ítem	Juez 1			Juez 2			Juez 3			Juez 4			Juez 5			Aciertos	V. de Aiken	Aceptable
	P	R	C	P	R	C	P	R	C	P	R	C	P	R	C			
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15	100%	Sí
2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15	100%	Sí
3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15	100%	Sí
4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15	100%	Sí
5	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15	100%	Sí
6	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15	100%	Sí
7	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15	100%	Sí
8	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15	100%	Sí
9	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15	100%	Sí
10	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15	100%	Sí
11	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15	100%	Sí
12	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15	100%	Sí
13	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15	100%	Sí
14	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15	100%	Si
15	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15	100%	Si
16	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15	100%	Si
17	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15	100%	Si
18	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15	100%	Si
19	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15	100%	Si
20	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15	100%	Si
21	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15	100%	Si
22	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15	100%	Si

Nota: No está de acuerdo = 0, sí está de acuerdo = 1; P = Pertinencia, R = Relevancia, C = Claridad

Tabla 8

Confiabilidad de Alfa de Cronbach del cuestionario del síndrome de burnout

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
0.792	22

Tabla 9

Validez de contenido a través del coeficiente de validación "V" de Aiken de los ítems de procrastinación laboral

Ítem	Juez 1			Juez 2			Juez 3			Juez 4			Juez 5			Aciertos	V. de Aiken	Aceptable
	P	R	C	P	R	C	P	R	C	P	R	C	P	R	C			
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15	100%	Sí
2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15	100%	Sí
3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15	100%	Sí
4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15	100%	Sí
5	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15	100%	Sí
6	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15	100%	Sí
7	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15	100%	Sí
8	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15	100%	Sí
9	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15	100%	Sí
10	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15	100%	Sí
11	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15	100%	Sí
12	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15	100%	Sí
13	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15	100%	Sí
14	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15	100%	Si

Nota: No está de acuerdo = 0, sí está de acuerdo = 1; P = Pertinencia, R = Relevancia, C = Claridad

Tabla 10

Confiabilidad de Alfa de Cronbach de la escala de procrastinación en el trabajo (PAWS)

Estadísticas de fiabilidad	
<i>Alfa de Cronbach</i>	N de elementos
0.829	14

Anexo 10: Escaneos de los criterios de jueces de los instrumentos

Variable 1: Síndrome de burnout



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL CUESTIONARIO DEL SÍNDROME DE BURNOUT

Observaciones: _____

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

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg: Dr. Palacios Isla, Oswaldo

DNI: 09049102

Formación académica del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Especialidad	Periodo formativo
01	UNGV	CLÍNICA FORENSE	2012-2015
02			

Experiencia profesional del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Cargo	Lugar	Periodo laboral	Funciones
01	UCV	Docente	Lima Norte	2011-ACTUALIDAD	Docente investigador
02					
03					

¹ Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

³ Claridad: 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

02 de diciembre de 2020



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL CUESTIONARIO DEL SÍNDROME DE BURNOUT

Observaciones: _____

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

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg: Mg. Tirado Chacaliza Karina

DNI: 09857403

Formación académica del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Especialidad	Periodo formativo
01	Universidad César Vallejo	Magister en psicología educativa	2015-2017
02			

Experiencia profesional del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Cargo	Lugar	Periodo laboral	Funciones
01	UCV	Tutora	Lima Norte	2014-2018	Seguimiento y acompañamiento al alumno
02	UCV	Docente	Lima Norte	2018-actualidad	Docente
03					

¹ Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

³ Claridad: 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

02 de diciembre de 2020

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL CUESTIONARIO DEL SÍNDROME DE BURNOUT

Observaciones: _____

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

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg: Mg. Arias Lujan, André Alberto

DNI: 45129097

Formación académica del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Especialidad	Periodo formativo
01	Universidad César Vallejo	Psicólogo	2005-2010
02			

Experiencia profesional del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Cargo	Lugar	Periodo laboral	Funciones
01	Policía Nacional del Perú	Psicólogo	Lima	2016-actualidad	Psicólogo asistencial
02					
03					

¹ Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

³ Claridad: 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



 O.S. Nº 1 - A -
 ANDRÉ ALBERTO ARIAS LUJAN
 C.O.P.P.SIC. PNP
 C.P.S.P. Nº 485 DNI 45129097
 DPTO. P.SICOLOGIA CHPNP LNS

02 de diciembre de 2020

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL CUESTIONARIO DEL SÍNDROME DE BURNOUT

Observaciones: _____

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

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg: Mg. Tomas Quispe, Gregorio Ernesto

DNI: 09366493

Formación académica del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Especialidad	Periodo formativo
01	USMP	Psicología	1990-1996
02			

Experiencia profesional del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Cargo	Lugar	Periodo laboral	Funciones
01	UCV	Docente	Lima Norte	2017-2020	Docente
02					
03					

¹ Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

³ Claridad: 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



 Gregorio Ernesto Tomas Quispe
 PSICOTERAPEUTA
 C.P.S.P. 7249

02 de diciembre de 2020

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL CUESTIONARIO DEL SÍNDROME DE BURNOUT

Observaciones: _____

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

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg: Cavero Reap, Rocio del Pilar

DNI: 10628098

Formación académica del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Especialidad	Periodo formativo
01	UNIVERSIDAD NACIONAL FEDERICO VILLARREAL	PSICOLOGIA CLINICA Y DE LA SALUD	2005-2007
02	UNIVERSIDAD AUTONOMA DEL PERU	DOCENCIA UNIVERSITARIA	2010-2012

Experiencia profesional del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Cargo	Lugar	Periodo laboral	Funciones
01	UNIVERSIDAD ALAS PERUANAS	DTP	PUEBLO LIBRE	2018-2019	DOCENTE
02	UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO	DTC	LIMA NORTE	2018-2020	COORDINADORA DE PRACTICAS PROFESIONALES
03					

¹ Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

³ Claridad: 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



 Rocio del Pilar Cavero Reap
 PSICOLOGA
 CIP 11483

02 de diciembre de 2020

Variable 2: Procrastinación laboral



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL CUESTIONARIO DE PROCRASTINACIÓN LABORAL

Observaciones: _____

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

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg: Dr. Palacios Isla, Oswaldo

DNI: 09049102

Formación académica del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Especialidad	Periodo formativo
01	UNGV	CLINICA FORENSE	2012-2015
02			

Experiencia profesional del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Cargo	Lugar	Periodo laboral	Funciones
01	UCV	Docente	Lima Norte	2011-ACTUALIDAD	Docente investigador
02					
03					

¹ Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

³ Claridad: 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

02 de diciembre de 2020



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL CUESTIONARIO DE PROCRASTINACIÓN LABORAL

Observaciones: _____

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

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg: Mg. Tirado Chacaliza Karina

DNI: 09857403

Formación académica del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Especialidad	Periodo formativo
01	Universidad César Vallejo	Magister en psicología educativa	2015-2017
02			

Experiencia profesional del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Cargo	Lugar	Periodo laboral	Funciones
01	UCV	Tutora	Lima Norte	2014-2018	Seguimiento y acompañamiento al alumno
02	UCV	Docente	Lima Norte	2018-actualidad	Docente
03					

¹ Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

³ Claridad: 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

02 de diciembre de 2020

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL CUESTIONARIO DE PROCRASTINACIÓN LABORAL

Observaciones: _____

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

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg: Mg. Arias Lujan, André Alberto

DNI: 45129097

Formación académica del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Especialidad	Periodo formativo
01	Universidad César Vallejo	Psicólogo	2005-2010
02			

Experiencia profesional del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Cargo	Lugar	Periodo laboral	Funciones
01	Policía Nacional del Perú	Psicólogo	Lima	2016-actualidad	Psicólogo asistencial
02					
03					

- ¹ Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
² Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³ Claridad: 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



O.B. 2016 - A+
 ANDRÉ ALBERTO ARIAS LUJAN
 C.P.S. P.SIC. PNP
 C. P.S. P. 7483 DNI 45129097
 DPTO. PSICOLOGIA CHPNP LNS

02 de diciembre de 2020

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL CUESTIONARIO DE PROCRASTINACION LABORAL

Observaciones: _____

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

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg: Mg. Tomas Quispe, Gregorio Ernesto

DNI: 09366493

Formación académica del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Especialidad	Periodo formativo
01	USMP	Psicología	1990-1996
02			

Experiencia profesional del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Cargo	Lugar	Periodo laboral	Funciones
01	UCV	Docente	Lima Norte	2017-2020	Docente
02					
03					

- ¹ Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
² Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³ Claridad: 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



Gregorio Ernesto Tomas Quispe
 PSICOTERAPEUTA
 C. P.S. P. 7240

02 de diciembre de 2020

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL CUESTIONARIO DE PROCRASTINACIÓN LABORAL

Observaciones: _____

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

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg: Cavero Reap, Rocio del Pilar

DNI: 10628098

Formación académica del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Especialidad	Periodo formativo
01	UNIVERSIDAD NACIONAL FEDERICO VILLARREAL	PSICOLOGIA CLINICA Y DE LA SALUD	2005-2007
02	UNIVERSIDAD AUTONOMA DEL PERU	DOCENCIA UNIVERSITARIA	2010-2012

Experiencia profesional del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Cargo	Lugar	Periodo laboral	Funciones
01	UNIVERSIDAD ALAS PERUANAS	DTP	PUEBLO LIBRE	2018-2019	DOCENTE
02	UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO	DTC	LIMA NORTE	2018-2020	COORDINADORA DE PRACTICAS PROFESIONALES
03					

¹ Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

³ Claridad: 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



 Rocio del Pilar Cavero Reap
 PSICOLOGA
 UCV-1982

02 de diciembre de 2020

Anexo 11. Base de Datos estadísticos

Variable 2: Síndrome de Burnout

Nº	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	TOTALV1	CE	D	RP
1	2	2	1	2	3	2	2	4	6	3	2	5	5	4	2	2	1	2	3	2	2	4	61	7	29	25
2	3	2	3	2	2	5	4	3	5	3	2	1	4	2	3	2	3	2	2	5	4	3	65	10	31	24
3	3	4	4	2	4	4	4	4	4	4	3	1	3	3	3	4	4	2	4	4	4	4	76	13	38	25
4	2	3	4	2	6	5	3	6	3	3	4	1	3	3	2	3	4	2	6	5	3	6	79	11	44	24
5	1	1	6	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	6	1	1	1	1	1	33	9	15	9
6	2	2	1	2	5	1	4	1	2	3	2	1	2	4	2	2	1	2	5	1	4	1	50	7	24	19
7	2	2	1	2	3	2	2	4	3	3	1	1	4	1	2	2	1	2	3	2	2	4	49	7	26	16
8	6	1	3	1	1	3	4	3	5	3	1	1	2	4	6	1	3	1	1	3	4	3	60	11	25	24
9	3	2	3	2	2	3	3	2	6	1	3	1	3	2	3	2	3	2	2	3	3	2	56	10	27	19
10	6	6	4	2	6	5	3	6	3	3	1	5	3	3	6	6	4	2	6	5	3	6	94	18	47	29
11	4	3	4	4	4	3	4	4	3	6	2	1	5	3	4	3	4	4	4	3	4	4	80	15	37	28
12	4	3	6	4	4	3	4	4	3	4	1	1	1	1	4	3	6	4	4	3	4	4	75	17	39	19
13	6	2	2	1	2	2	3	2	2	6	1	5	2	3	6	2	2	1	2	2	3	2	59	11	20	28
14	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	1	3	2	1	4	3	4	4	4	3	4	4	74	15	37	22
15	2	3	4	2	6	5	3	6	3	1	1	2	2	1	2	3	4	2	6	5	3	6	72	11	44	17
16	3	2	3	2	4	3	4	4	3	6	2	4	2	3	3	2	3	2	4	3	4	4	70	10	33	27
17	4	4	6	3	4	3	5	6	3	4	1	3	2	1	4	4	6	3	4	3	5	6	84	17	44	23
18	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	3	3	2	3	4	3	4	4	4	3	4	4	78	15	37	26
19	3	1	6	1	1	3	4	5	5	4	1	3	2	2	3	1	6	1	1	3	4	5	65	11	32	22
20	2	3	4	2	6	5	3	6	6	3	1	5	4	4	2	3	4	2	6	5	3	6	85	11	47	27
21	2	2	1	2	3	6	2	4	6	3	2	1	4	2	2	2	1	2	3	6	2	4	62	7	33	22
22	3	2	6	2	2	5	4	3	6	3	2	1	2	3	2	2	4	6	2	5	4	3	72	13	37	22
23	3	1	6	1	1	3	4	5	5	4	2	3	2	2	5	4	3	5	3	5	1	5	73	11	35	27
24	2	3	4	2	6	5	3	6	6	3	4	4	2	4	4	4	4	4	1	1	1	6	79	11	43	25
25	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	4	2	6	5	3	6	3	1	3	1	1	48	4	19	25
26	2	2	1	2	5	1	4	1	2	6	1	6	1	1	1	1	1	1	3	3	2	1	48	7	18	23
27	2	2	1	2	3	2	2	4	3	3	2	1	2	5	1	4	1	2	1	4	1	4	52	7	25	20
28	3	1	6	1	1	3	4	5	5	4	2	1	2	3	2	2	4	3	3	5	1	5	66	11	32	23
29	3	2	3	2	2	3	3	2	3	2	1	3	1	1	3	4	3	5	2	1	1	2	52	10	27	15
30	3	1	6	1	1	3	4	5	5	4	2	3	2	2	3	3	2	6	1	3	1	5	66	11	32	23
31	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	6	4	2	6	5	3	6	3	1	1	1	4	79	15	32	32
32	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4	3	1	1	1	4	73	15	31	27
33	1	2	2	1	2	2	3	2	2	3	3	6	4	4	3	4	4	3	2	2	3	2	60	6	26	28
34	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	1	1	3	1	4	3	4	4	4	3	4	4	73	15	37	21
35	2	3	4	2	6	5	3	6	3	3	1	1	5	1	2	3	4	2	6	5	3	6	76	11	44	21
36	3	1	6	1	1	3	4	5	5	4	1	1	1	1	3	1	6	1	1	3	4	5	61	11	32	18
37	4	4	5	3	4	3	5	4	3	4	1	5	3	3	4	4	5	3	4	3	5	4	83	16	39	28
38	3	1	6	1	1	3	4	5	5	4	2	2	4	2	3	1	6	1	1	3	4	5	67	11	32	24

39	1	2	2	1	2	2	3	2	2	3	1	1	3	4	1	2	2	1	2	2	3	2	44	6	20	18
40	2	3	4	2	6	5	3	6	3	3	3	1	2	3	2	3	4	2	6	5	3	6	77	11	44	22
41	2	2	1	2	3	2	2	4	3	3	1	1	2	1	2	2	1	2	3	2	2	4	47	7	26	14
42	3	1	6	1	1	3	4	5	5	4	2	3	2	2	4	6	6	1	1	3	4	5	72	11	37	24
43	3	1	6	1	1	3	4	5	5	4	2	2	5	4	3	5	5	5	1	3	4	5	77	11	39	27
44	2	3	4	2	6	5	3	6	3	3	2	4	4	4	4	4	1	4	6	5	3	6	84	11	44	29
45	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	6	5	3	6	3	1	3	1	1	1	1	43	4	14	25
46	2	2	1	2	5	1	4	1	2	3	1	1	1	1	1	1	1	3	5	1	4	1	44	7	24	13
47	2	2	1	2	3	2	2	4	3	3	2	5	1	4	1	2	1	1	3	2	2	4	52	7	25	20
48	3	1	3	1	1	3	4	3	5	3	2	3	2	2	4	3	1	2	1	3	4	3	57	8	26	23
49	6	6	6	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	4	3	5	1	4	1	1	1	1	51	19	17	15
50	6	6	6	1	1	1	1	1	1	1	2	2	3	3	2	6	1	2	1	1	1	1	50	19	16	15
51	6	6	6	1	1	1	1	1	1	1	2	6	5	3	6	3	1	3	1	1	1	1	58	19	14	25
52	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	5	3	4	3	4	4	82	15	37	30
53	1	6	2	1	2	2	6	2	2	6	4	4	3	4	4	3	1	5	2	2	6	2	70	10	27	33
54	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	1	1	2	1	4	3	4	4	4	3	4	4	72	15	37	20
55	2	3	4	2	6	5	3	6	3	3	1	1	1	3	2	3	4	2	6	5	3	6	74	11	44	19
56	3	2	3	2	4	3	4	4	3	4	1	1	2	2	3	2	3	2	4	3	4	4	63	10	33	20
57	4	4	5	3	4	3	5	4	3	4	1	1	4	2	4	4	5	3	4	3	5	4	79	16	39	24
58	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	1	1	1	5	4	3	4	4	4	3	4	4	75	15	37	23
59	1	2	2	1	2	2	3	2	2	3	2	1	3	3	1	2	2	1	2	2	3	2	44	6	20	18
60	3	1	6	1	1	3	4	5	5	4	1	5	2	3	3	1	6	1	1	3	4	5	68	11	32	25
61	2	2	1	2	3	2	6	4	3	3	1	1	2	2	2	2	1	2	3	2	6	4	56	7	30	19
62	3	2	3	6	2	5	4	3	6	3	1	1	1	4	3	2	3	6	2	5	4	3	72	14	36	22
63	3	1	6	1	1	3	4	5	5	4	1	1	1	1	3	1	6	1	1	3	4	5	61	11	32	18
64	2	3	4	2	6	5	3	6	3	3	1	1	2	4	2	3	4	2	6	5	3	6	76	11	44	21
65	1	6	1	1	6	1	1	1	1	6	2	3	2	3	1	6	1	1	6	1	1	1	53	9	25	19
66	2	2	6	2	5	6	4	1	2	3	2	4	6	3	2	2	6	2	5	6	4	1	76	12	34	30
67	2	2	1	6	3	2	2	4	3	3	4	3	5	2	2	2	1	6	3	2	2	4	64	11	30	23
68	3	1	6	1	1	3	4	5	5	4	4	4	4	2	3	1	6	1	1	3	4	5	71	11	32	28
69	3	2	3	2	2	3	3	2	3	2	3	6	3	3	3	2	3	2	2	3	3	2	60	10	24	26
70	6	6	6	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	6	6	6	1	1	1	1	1	52	19	20	13
71	6	6	6	1	1	1	1	1	1	1	4	1	2	2	6	6	6	1	1	1	1	1	57	19	20	18
72	3	1	6	1	1	3	4	5	5	4	2	4	3	3	3	1	6	1	1	3	4	5	69	11	32	26
73	3	1	6	1	1	3	4	5	5	4	4	3	5	4	3	1	6	1	1	3	4	5	73	11	32	30
74	3	1	6	1	1	6	4	5	5	4	3	2	6	2	3	1	6	1	1	6	4	5	76	11	35	30
75	2	3	4	2	6	5	3	6	3	3	3	6	3	3	2	3	4	2	6	5	3	6	83	11	44	28
76	3	2	3	2	4	3	4	4	3	4	4	4	3	2	3	2	3	2	4	3	4	4	70	10	33	27
77	4	4	5	3	4	3	5	6	3	4	4	4	3	3	4	4	5	3	4	3	5	6	89	16	43	30
78	4	3	4	4	4	3	4	4	6	4	5	1	3	5	4	3	4	4	4	3	4	4	84	15	40	29
79	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	44	8	20	16
80	2	3	4	2	6	5	3	6	3	3	3	1	2	3	2	3	4	2	6	5	3	6	77	11	44	22
81	2	2	1	2	3	2	2	4	3	3	2	1	1	2	2	2	1	2	3	2	2	4	48	7	26	15
82	3	2	3	2	2	5	4	6	5	3	1	1	4	3	3	2	3	2	2	5	4	6	71	10	37	24
83	6	1	6	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	6	1	6	1	1	1	1	1	44	14	15	15

84	6	1	6	1	1	1	1	1	1	1	2	1	2	2	6	1	6	1	1	1	1	1	45	14	15	16
85	6	6	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	4	6	6	1	1	1	1	1	1	46	14	15	17
86	2	2	1	2	5	1	4	1	2	3	1	1	1	2	2	2	1	2	5	1	4	1	46	7	24	15
87	2	2	1	2	3	2	2	4	3	3	6	1	4	1	2	2	1	2	3	2	2	4	54	7	26	21
88	6	6	2	2	6	2	6	2	2	2	5	1	1	1	6	6	2	2	6	2	6	2	76	16	36	24
89	3	2	6	2	2	3	3	2	3	2	4	1	3	2	3	2	6	2	2	3	3	2	61	13	27	21
90	3	6	6	1	1	3	4	5	5	4	3	2	2	4	3	6	6	1	1	3	4	5	78	16	37	25
91	4	3	4	6	4	3	4	4	3	4	1	1	4	2	4	3	4	6	4	3	4	4	79	17	39	23
92	2	2	1	3	3	2	2	6	3	3	2	1	2	3	2	2	1	3	3	2	2	6	56	8	31	17
93	6	6	6	1	1	1	1	1	1	1	3	1	2	3	6	6	6	1	1	1	1	1	57	19	20	18
94	6	6	6	1	1	1	1	1	1	1	5	1	4	2	6	6	6	1	1	1	1	1	60	19	20	21
95	2	3	4	2	6	5	3	6	3	3	6	1	3	2	2	3	4	2	6	5	3	6	80	11	44	25
96	3	2	3	2	4	3	4	4	3	4	3	1	3	2	3	2	3	2	4	3	4	4	66	10	33	23
97	4	4	5	3	4	3	5	4	3	4	3	1	2	2	4	4	5	3	4	3	5	4	79	16	39	24
98	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	3	1	4	2	4	3	4	4	4	3	4	4	77	15	37	25
99	4	3	4	4	4	3	4	4	6	4	1	1	1	3	4	3	4	4	4	3	4	4	76	15	40	21
100	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	1	3	4	2	2	2	2	2	2	2	2	48	8	20	20
101	2	3	4	2	6	5	3	6	3	3	1	1	2	3	2	3	4	2	6	5	3	6	75	11	44	20
102	2	2	1	2	3	2	2	4	3	3	1	1	3	2	2	2	1	2	3	2	2	4	49	7	26	16
103	3	2	3	2	2	5	4	6	5	3	1	1	2	3	3	2	3	2	2	5	4	6	69	10	37	22
104	6	1	6	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	6	1	6	1	1	1	1	1	44	14	15	15
105	6	1	6	1	1	1	1	1	1	1	1	1	4	3	6	1	6	1	1	1	1	1	47	14	15	18
106	6	6	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	6	6	1	1	1	1	1	1	44	14	15	15
107	3	1	6	1	1	3	4	5	5	4	1	1	3	4	3	1	6	1	1	3	4	5	66	11	32	23
108	3	1	3	1	1	3	4	3	5	3	2	1	4	3	3	1	3	1	1	3	4	3	56	8	25	23
109	6	6	6	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	6	6	6	1	1	1	1	1	54	19	20	15
110	6	6	6	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	6	6	6	1	1	1	1	1	52	19	20	13
111	4	3	4	4	1	3	4	6	3	1	3	1	2	3	4	3	4	4	1	3	4	6	71	15	35	21
112	2	3	3	6	3	2	2	6	3	3	2	1	4	3	2	3	3	6	3	2	2	6	70	14	37	19
113	3	1	6	1	1	3	4	5	5	4	1	1	1	2	3	1	6	1	1	3	4	5	62	11	32	19
114	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	1	1	3	2	4	3	4	4	4	3	4	4	74	15	37	22
115	2	3	4	2	6	5	3	6	3	3	1	1	2	1	2	3	4	2	6	5	3	6	73	11	44	18

Variable 2: Procrastinación

V2 P1	V2 P2	V2 P3	V2 P4	V2 P5	V2 P6	V2 P7	V2 P8	V2 P9	V2 P10	V2 P11	V2 P12	V2 P13	V2 P14	PROCRASTINACION LABORAL	C1	S2
1	3	2	2	2	3	2	2	1	2	3	2	2	4	31	21	10
2	1	3	3	3	3	3	2	3	2	2	5	4	3	39	27	12
4	4	3	3	4	3	3	4	4	2	4	4	4	4	50	36	14
4	5	4	3	5	3	2	3	4	2	6	5	3	6	55	39	16
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	7	1	1	20	10	10
3	2	3	3	5	3	2	3	1	2	5	1	7	1	41	34	7
3	3	2	3	2	3	2	2	1	2	3	2	1	4	33	23	10
1	2	3	3	3	3	3	1	3	1	1	3	4	3	34	26	8
2	2	3	3	2	3	3	2	3	2	2	3	3	2	35	26	9
4	5	4	3	5	3	2	3	4	2	6	5	7	6	59	43	16
2	4	4	1	4	1	4	3	4	4	4	1	4	3	43	32	11
4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	3	4	3	51	38	13
1	2	2	2	2	2	1	2	2	1	2	2	1	2	24	17	7
4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4	52	38	14
4	5	4	3	5	3	2	3	4	2	6	5	3	6	55	39	16
2	2	3	3	2	3	3	2	3	2	4	3	4	4	40	29	11
4	4	5	3	4	3	1	4	5	3	4	3	5	3	51	38	13
4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	3	1	4	49	35	14
1	2	2	2	2	2	1	2	2	1	2	3	1	2	25	17	8
4	5	4	3	5	3	2	3	4	2	6	5	3	6	55	39	16
1	1	2	2	2	3	2	2	1	2	3	2	2	4	29	19	10
2	2	3	3	3	3	3	2	3	2	2	5	1	3	37	25	12
4	4	3	3	4	3	3	4	4	2	4	4	4	4	50	36	14
4	5	4	5	4	3	2	1	3	2	2	5	3	6	49	35	14
1	1	1	1	1	1	1	2	1	3	3	1	1	7	25	12	13
3	2	3	3	5	3	2	4	4	3	3	1	4	1	41	32	9
3	3	2	2	7	3	2	4	5	4	3	2	7	4	51	37	14
1	2	3	3	3	3	3	1	1	1	1	3	4	3	32	24	8
2	2	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	2	37	26	11
4	3	1	1	1	1	2	3	3	2	3	1	3	1	29	22	7
4	4	4	3	4	3	4	1	2	3	3	3	4	4	46	35	11
2	4	4	3	2	3	4	2	2	3	3	3	4	4	43	31	12
1	2	2	2	7	2	1	4	5	4	3	2	3	2	40	28	12
4	4	4	3	3	2	2	2	4	4	1	3	4	4	44	31	13
1	3	2	4	1	3	3	4	4	4	3	2	7	2	43	31	12
2	2	3	3	4	3	3	1	2	2	2	7	4	4	42	28	14
4	4	5	3	5	4	3	4	4	4	3	3	5	4	55	40	15
4	4	4	3	1	1	1	4	5	4	3	1	4	4	43	30	13
1	4	2	2	2	3	3	2	2	3	3	2	3	2	34	25	9
4	5	4	3	3	2	3	4	4	5	3	4	3	4	51	34	17

1	1	2	2	2	3	3	2	1	1	4	7	3	4	36	22	14
1	2	2	3	2	3	3	5	3	1	2	2	2	2	33	23	10
4	4	3	3	5	4	3	4	4	4	4	4	3	4	53	37	16
4	5	4	3	4	4	1	3	4	1	3	2	4	5	47	36	11
1	1	1	1	4	4	3	1	1	2	2	3	3	2	29	21	8
3	2	3	3	2	2	2	2	1	4	4	5	3	1	37	25	12
3	3	2	2	4	4	3	2	1	4	4	4	3	4	43	29	14
2	4	7	3	2	7	4	3	7	4	4	3	4	4	58	44	14
2	7	4	3	2	3	4	3	7	7	4	3	4	4	57	40	17
4	5	4	3	5	3	2	3	4	2	6	5	3	6	55	39	16
4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4	52	38	14
4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4	52	38	14
1	2	2	2	2	2	1	2	2	1	2	2	3	2	26	19	7
7	7	6	6	6	3	4	1	4	1	4	1	4	1	55	51	4
4	5	1	3	5	3	2	3	4	2	6	5	3	6	52	36	16
2	2	3	3	2	3	3	2	3	2	4	3	4	4	40	29	11
1	4	5	3	4	3	4	4	5	3	4	3	5	4	52	38	14
1	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4	49	35	14
1	2	2	2	2	2	1	2	2	1	2	2	3	2	26	19	7
2	3	4	5	6	3	2	3	7	2	6	5	3	6	57	41	16
1	3	2	2	2	3	2	2	1	2	3	2	2	4	31	21	10
2	1	3	3	3	3	3	2	3	2	2	5	4	3	39	27	12
4	4	3	3	4	3	3	4	4	2	4	4	1	4	47	33	14
4	5	4	3	5	3	2	3	4	2	6	5	3	6	55	39	16
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	14	10	4
3	2	3	3	5	3	2	2	1	2	5	1	4	1	37	31	6
3	3	2	3	2	3	2	2	1	2	3	2	2	4	34	24	10
1	2	3	3	3	3	3	1	3	1	1	3	4	3	34	26	8
2	2	3	3	2	3	3	2	3	2	2	3	3	2	35	26	9
4	5	4	3	5	3	2	3	4	2	6	5	3	1	50	39	11
2	4	4	1	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4	48	34	14
4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	7	3	4	4	55	41	14
1	2	2	2	2	2	1	2	3	2	2	2	3	2	28	20	8
4	4	4	3	4	3	4	3	1	3	3	3	4	4	47	34	13
4	5	4	3	5	3	2	3	4	3	3	5	3	6	53	36	17
2	2	3	3	2	3	3	2	5	4	3	3	4	4	43	30	13
4	4	5	3	4	3	4	4	1	1	1	3	5	7	49	34	15
4	4	4	3	4	3	4	3	2	3	3	7	7	4	55	38	17
1	2	2	2	2	1	1	2	3	2	3	2	3	2	28	20	8
4	5	4	3	5	1	2	3	2	3	3	5	3	6	49	32	17
1	1	1	1	4	5	4	1	2	3	3	1	5	4	36	27	9
3	2	3	3	3	3	3	2	5	4	3	5	4	3	46	32	14
3	3	2	3	4	3	3	1	4	4	1	4	4	4	43	30	13
1	2	3	5	6	3	1	3	4	4	3	1	1	1	38	29	9
2	2	3	5	6	3	2	3	2	2	2	5	3	6	46	30	16

4	5	4	1	1	1	1	1	4	4	3	5	1	1	36	25	11
2	4	4	7	5	5	1	4	1	2	2	2	2	2	43	33	10
4	4	4	3	3	3	3	1	3	7	1	3	4	3	46	32	14
1	2	2	3	2	3	3	2	3	1	2	3	3	3	33	24	9
4	4	4	1	1	1	1	1	1	3	5	5	1	1	33	23	10
4	5	4	1	1	3	1	3	2	2	5	5	1	1	38	27	11
2	2	3	3	1	1	2	1	3	2	3	5	3	3	34	23	11
4	4	5	1	1	1	4	4	3	2	5	5	1	1	41	29	12
5	1	5	1	1	1	4	5	4	2	5	5	1	1	41	28	13
1	5	4	1	1	3	1	1	1	2	6	5	3	6	40	26	14
2	2	3	3	2	1	3	2	3	2	4	3	4	4	38	27	11
4	4	5	3	4	3	3	3	2	3	4	3	5	4	50	37	13
4	4	4	3	4	3	1	2	3	4	4	3	4	4	47	34	13
1	2	2	2	2	2	2	2	3	1	2	2	3	2	28	21	7
2	3	4	5	6	3	4	5	4	2	6	5	3	6	58	40	18
2	3	4	5	6	3	2	4	4	2	6	5	3	6	55	38	17
2	3	4	5	6	3	4	4	4	2	6	5	3	6	57	40	17
2	3	4	5	6	3	1	2	2	2	6	5	3	6	50	35	15
4	5	4	3	5	3	4	4	4	2	7	5	3	6	59	42	17
1	1	1	1	1	1	4	5	4	1	1	1	1	1	24	16	8
1	2	3	7	5	5	2	2	3	2	2	2	7	7	50	37	13
3	3	2	2	2	3	4	4	5	2	3	2	2	4	41	29	12
1	2	3	3	3	3	3	1	3	1	1	3	4	3	34	26	8
2	2	3	3	2	3	3	2	3	2	2	3	3	2	35	26	9
4	5	4	3	5	3	2	3	4	2	7	5	3	6	56	40	16
4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4	52	38	14
4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4	52	38	14
1	2	2	2	2	2	1	2	2	1	2	2	3	2	26	19	7
4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4	52	38	14
2	3	4	5	6	3	2	3	7	2	6	5	3	6	57	41	16