



Relación entre habilidades cognitivas, burnout y desempeño laboral en trabajadores universitarios

Juana Valentina Cortés Lemus

Mariana Restrepo Bedoya

Trabajo de grado presentado para optar al título de Psicólogo

Asesor

Renato Zambrano Cruz, Doctor (PhD) en Ciencias Cognitivas

Universidad de Antioquia
Facultad de Ciencias Sociales y Humanas
Psicología
Medellín, Antioquia, Colombia
2025

Cita

(Cortés Lemus & Restrepo Bedoya, 2025)

Referencia

Cortés Lemus, J. V., & Restrepo Bedoya, M. (2025). *Relación entre habilidades cognitivas, burnout y desempeño laboral en trabajadores universitarios* [Trabajo de grado profesional]. Universidad de Antioquia, Medellín, Colombia.

Estilo APA 7 (2020)



CRAI María Teresa Uribe (Facultad de Ciencias Sociales y Humanas)

Repositorio Institucional: <http://bibliotecadigital.udea.edu.co>

Universidad de Antioquia - www.udea.edu.co

El contenido de esta obra corresponde al derecho de expresión de los autores y no compromete el pensamiento institucional de la Universidad de Antioquia ni desata su responsabilidad frente a terceros. Los autores asumen la responsabilidad por los derechos de autor y conexos.

Dedicatoria

Dedicamos este trabajo de grado con profundo respeto y gratitud a nuestros abuelos, quienes fueron pilares fundamentales en nuestra crianza y formación. Su amor incondicional, valores y enseñanzas han dejado una huella imborrable en nuestras vidas.

A aquellos que aún nos acompañan, les agradecemos su acompañamiento en este camino y sus palabras de aliento, que han sido un refugio en los momentos de mayor desafío. A quienes ya no están físicamente, pero permanecen en nuestro corazón y recuerdos, les rendimos un homenaje especial. Su legado sigue vivo en cada logro alcanzado, y este esfuerzo es también un reflejo del amor y la sabiduría que nos brindaron.

Con gratitud, este logro es para ustedes.

Agradecimientos

Expresamos nuestro más sincero agradecimiento a todas las personas que, de una u otra manera, contribuyeron a la realización de este trabajo de grado y a nuestra formación profesional.

En primer lugar, queremos agradecer a nuestros docentes, quienes con su conocimiento, compromiso y dedicación nos guiaron a lo largo de nuestra trayectoria académica. Un agradecimiento especial a nuestro asesor de trabajo de grado Renato Zambrano, cuya orientación, paciencia y valiosas sugerencias fueron fundamentales para el desarrollo y culminación de esta investigación.

Asimismo, extendemos nuestra gratitud a nuestras familias, cuyo apoyo incondicional, comprensión y aliento nos dieron la fuerza para seguir adelante en los momentos de mayor exigencia. Su confianza en nosotros ha sido un motor invaluable en nuestro crecimiento personal y académico.

Finalmente, queremos hacer un reconocimiento especial a la educación pública, que nos permitió formarnos como profesionales, brindándonos acceso a conocimientos, recursos y oportunidades que han sido determinantes en nuestro desarrollo. Gracias a esta formación, no solo adquirimos competencias académicas, sino también valores que nos inspiran a contribuir con responsabilidad y compromiso a la sociedad.

Tabla de contenido

Resumen	8
Abstract	9
Introducción	10
1 Planteamiento del problema	11
1.1 Antecedentes	13
2 Justificación.....	17
3 Objetivos	19
3.1 Objetivo general	19
3.2 Objetivos específicos.....	19
4 Hipótesis.....	20
4.1 Hipótesis de trabajo.....	20
4.1.1 Hipótesis nula.....	20
5 Marco teórico	22
6 Metodología	24
7 Resultados	28
8 Discusión.....	32
9 Conclusiones	38
10 Recomendaciones.....	39
Referencias	40

Lista de tablas

Tabla 1 Correlaciones entre las variables28

Tabla 2 Estadísticos descriptivos31

Lista de figuras

Figura 1 Mapa de calor de correlaciones de Spearman.....30

Siglas, acrónimos y abreviaturas

ANRA	Agenda Nacional de Investigación Australiana
CBI	Copenhagen Burnout Inventory
CHC	Modelo de inteligencia de Cattell-Horn-Carroll
CIE-10-SE	Clasificación Internacional de Enfermedades décima revisión
DSM-IV	Manual Diagnóstico y Estadístico de los Trastornos Mentales
MBI	Inventario Maslach de Burnout
MBI-GS	Maslach Burnout Inventory-General Survey
PostDoc	PostDoctor
TMT	Trail Making Test
WAIS-IV	Wechsler Adult Intelligence Scale - Fourth Edition
W-GCTA	Evaluación del Pensamiento Crítico Watson-Glaser

Resumen

El presente estudio tuvo como objetivo analizar la relación entre habilidades cognitivas, burnout y desempeño laboral en trabajadores de una universidad colombiana. Para ello, se aplicaron tres instrumentos: el Maslach Burnout Inventory-General Survey (MBI-GS) para medir el burnout, las subpruebas de retención de dígitos y matrices del WAIS-IV para evaluar las habilidades cognitivas, y una prueba de percepción subjetiva del desempeño laboral. La muestra estuvo compuesta por 27 trabajadores de la Universidad Cooperativa de Colombia, sede Medellín. Los resultados indicaron que los participantes reportaron bajos niveles de agotamiento y cinismo, con una media de 23,05 y una desviación estándar de 15,76 en la variable de agotamiento. En cuanto al desempeño laboral, se identificó una percepción positiva de la competencia, el compromiso y la congruencia entre tareas y expectativas. Las habilidades cognitivas se ubicaron en un nivel promedio, destacándose una tendencia hacia el límite inferior en memoria de trabajo y razonamiento. El análisis de correlaciones reveló que la percepción de competencia está asociada positivamente con el desempeño y negativamente con el cinismo, mientras que el compromiso mostró una relación negativa con la memoria de trabajo. No se encontró evidencia de una relación directa entre el burnout y las capacidades cognitivas. Estos hallazgos sugieren que, aunque el burnout no afecta directamente las habilidades cognitivas, la autopercepción de competencia y compromiso desempeña un papel clave en el desempeño laboral, destacando la importancia de intervenciones que fortalezcan estas variables en entornos organizacionales.

Palabras clave: habilidades cognitivas, burnout, desempeño laboral, memoria de trabajo, cognición, estrés laboral, trabajadores universitarios.

Abstract

The aim of this study was to analyze the relationship between cognitive skills, burnout and job performance in workers of a Colombian university. For this purpose, three instruments were applied: the Maslach Burnout Inventory-General Survey (MBI-GS) to measure burnout, the digit retention subtests and matrices of the WAIS-IV to assess cognitive skills, and a test of subjective perception of job performance. The sample consisted of 27 workers from the Universidad Cooperativa de Colombia, Medellin branch. The results indicated that the participants reported low levels of burnout and cynicism, with a mean of 23.05 and a standard deviation of 15.76 in the burnout variable. Regarding job performance, a positive perception of competence, commitment and congruence between tasks and expectations was identified. Cognitive skills were at an average level, with a tendency towards the lower limit in working memory and reasoning. Correlation analysis revealed that perceived competence is positively associated with performance and negatively with cynicism, while commitment showed a negative relationship with working memory. No evidence of a direct relationship between burnout and cognitive abilities was found. These findings suggest that, although burnout does not directly affect cognitive abilities, self-perceived competence and engagement play a key role in job performance, highlighting the importance of interventions that strengthen these variables in organizational settings.

Keywords: cognitive skills, burnout, job performance, working memory, cognition, work stress, university workers.

Introducción

En el ámbito organizacional, el burnout se ha convertido en un fenómeno de creciente interés debido a sus implicaciones negativas en la salud mental y el desempeño laboral de los trabajadores. Este síndrome, caracterizado por agotamiento emocional, cinismo y baja eficacia profesional (Maslach & Leiter, 2016), ha sido objeto de múltiples estudios. Sin embargo, en Colombia, las investigaciones que exploran de manera conjunta la relación entre el burnout, las habilidades cognitivas y el desempeño laboral son limitadas, a pesar de que estas variables han sido ampliamente estudiadas de forma individual en otros contextos (Bedoya et al., 2017; Silva et al., 2014). Esta brecha en el conocimiento resulta relevante, dado que las habilidades cognitivas, como la memoria de trabajo y el razonamiento fluido, pueden influir tanto en el desempeño laboral como en la susceptibilidad al agotamiento laboral (Schaufeli et al., 2020).

El presente estudio tiene como objetivo general relacionar las habilidades cognitivas, el burnout y el desempeño laboral en trabajadores administrativos de una universidad colombiana. Para ello, se plantea la siguiente pregunta central: ¿De qué manera se relacionan las habilidades cognitivas, el burnout y el desempeño laboral en esta población? Este interrogante se desglosa en tres preguntas específicas: ¿Cuáles son las habilidades cognitivas predominantes en los trabajadores administrativos? ¿Qué niveles de burnout se identifican en esta población? ¿Cómo perciben su desempeño laboral los participantes?

La justificación de esta investigación radica en su potencial para aportar evidencia empírica sobre las interacciones entre estas variables en el contexto universitario colombiano. Teniendo en cuenta que estudios previos han demostrado la influencia negativa del burnout en el bienestar y el desempeño laboral (Bakker & Demerouti, 2017; Maslach & Leiter, 2016), y considerando que las habilidades cognitivas pueden desempeñar un papel clave en la gestión de las demandas laborales, este trabajo busca generar información que contribuya al diseño de estrategias efectivas para mitigar el impacto del agotamiento laboral y promover entornos de trabajo saludables. En conclusión, la investigación no solo amplía el conocimiento sobre el burnout en el contexto colombiano, sino que también abre la puerta a la implementación de políticas organizacionales basadas en evidencia para optimizar el desempeño y el bienestar de los trabajadores.

1 Planteamiento del problema

En Colombia existe poca investigación que relacione el burnout, el desempeño laboral y las habilidades cognitivas, cómo se evidencian en los antecedentes, la mayoría de las investigaciones asociadas a estas tres variables se centran en Estados Unidos y en países latinoamericanos como Ecuador y Perú. Si bien existen indagaciones que relacionan el burnout con el desempeño laboral en poblaciones específicas como la de docentes Universitarios en el caribe Colombiano (Bedoya et al., 2017), o en personal sanitario de Florencia Caquetá, Colombia (Silva et al., 2014), no se hallan las suficientes exploraciones que asocien burnout ni desempeño laboral con habilidades cognitivas, ni las tres variables de forma conjunta; sin embargo, cada variable sí ha sido investigada múltiples veces de manera individual, como la investigación de Sanín y Salanova (2014) sobre la satisfacción laboral en la que se evalúa desempeño laboral en empresas colombianas industriales y de servicios; el estudio de Zapata-Zabala et al. (2012) sobre el coeficiente intelectual en niños en la ciudad de Medellín; o la indagación del *burnout* de psiquiatras en Colombia de Tejada y Gómez (2012).

Por su parte, la dimensión de despersonalización en el burnout ha sido un blanco de cuestionamiento por la definición de su concepto y su correlación con el agotamiento; una investigación empírica de Larsen et al. (2016) sobre una reconsideración de la despersonalización, menciona que los hallazgos de su indagación ponen en duda la concepción de la despersonalización y el cinismo como facetas relacionadas de un concepto común y dominante de agotamiento, y sugieren que el cinismo es un aspecto más central del agotamiento que la despersonalización.

A nivel metodológico, El Inventario Maslach de Burnout (MBI) es una herramienta comúnmente utilizada para medir el burnout en entornos laborales, sin embargo, puede presentar algunos vacíos metodológicos que deben ser considerados al interpretar los resultados de las investigaciones. Uno de ellos es el sesgo de respuesta social, que puede influir en la precisión de las respuestas de los participantes. Respecto a la validez estructural del MBI-GS sigue sin estar clara, al igual que la validez de criterio de las escalas de cinismo y eficacia personal (De Beer et al., 2024). Además, la validez de contenido del MBI podría ser cuestionada, ya que puede no cubrir todas las manifestaciones del burnout en todos los contextos laborales (Awa et al., 2010).

Con respecto al otro instrumento que será utilizado en la presente investigación, el Wechsler Adult Intelligence Scale - Fourth Edition (WAIS-IV) es una herramienta ampliamente utilizada

para evaluar diversas habilidades cognitivas en adultos, su uso también puede presentar algunos vacíos metodológicos. Uno de estos vacíos se refiere al posible sesgo cultural y lingüístico en las diferentes versiones del instrumento. Sattler y Ryan (2009) destacan que las diferencias culturales y lingüísticas pueden afectar la comprensión e interpretación de los ítems, lo que podría influir en la validez de los resultados. Además, el efecto del examinador en la administración y puntuación de las pruebas también puede introducir sesgos y variabilidad en los resultados. De acuerdo con Gómez-Benito et al. (2010), aspectos como el contexto sociocultural, el proceso de construcción y/o adaptación, las condiciones de aplicación, la interpretación de las puntuaciones y el grado de formación del profesional pueden ocasionar que el test presenta sesgos en su aplicación, lo que resalta la importancia de minimizar estas influencias para garantizar evaluaciones más justas y precisas.

Otro vacío metodológico es la medición del desempeño laboral que enfrenta diversos desafíos que afectan su validez y fiabilidad. La validez de las evaluaciones es esencial para garantizar que las pruebas realmente midan las competencias y habilidades necesarias para un desempeño eficaz en el entorno laboral. Según un estudio de Ramírez-Pérez et al. (2022), la validez de los instrumentos de medición del desempeño es fundamental para asegurar que las evaluaciones reflejen con precisión las capacidades y comportamientos laborales relevantes. Además, factores como la falta de adaptación cultural de la prueba a la población evaluada y la insuficiente formación de los evaluadores pueden llevar a decisiones erróneas. Un artículo de Mendívil (2019) destaca que la falta de adaptación cultural y la insuficiente formación de los evaluadores pueden afectar la validez y fiabilidad de las pruebas psicométricas.

El burnout en el ámbito de la psicología organizacional presenta diversos desafíos, la investigación sobre las estrategias de afrontamiento en 242 profesores de Perú para reconocer los síntomas primarios del burnout (Rosa, 2021), expone que esta población ha buscado ayuda aún sin conocer de donde se derivan dichos síntomas, sin embargo, no terminan siendo conscientes de qué estrategias han utilizado para disminuir los niveles estresores, acudiendo, sin saberlo, a conductas evitativas. Lo que lleva a pensar en la dificultad actual de las personas que laboran y sobre su incapacidad de reconocer el burnout en cada uno de ellos. En conclusión, si bien la relación entre burnout, desempeño laboral y habilidades cognitivas ha sido estudiada en otros contextos, en Colombia persisten vacíos significativos en esta área de investigación. Cabe destacar que los estudios previos, tanto a nivel nacional como internacional, evidencian que las herramientas

empleadas para medir estas variables, como el MBI, el WAIS-IV y las evaluaciones de desempeño laboral presentan limitaciones metodológicas que podrían comprometer la validez de los hallazgos. Por lo tanto, resulta fundamental continuar explorando estas variables de forma integral, con el fin de comprender con mayor profundidad su interacción.

1.1 Antecedentes

En un estudio realizado en Grecia, se examinó la relación entre funcionamiento cognitivo y burnout en trabajadores (Koutsimani et al., 2021). Se realizó con 107 trabajadores de ambientes académicos y fueron evaluados con el MBI-GS y con una batería de pruebas cognitivas en las que se incluían la prueba Stroop, TMT A y B, cubos de Corsi, Dígitos del WAIS-IV, prueba de memoria prospectiva, Test de figura compleja de Taylor y prueba de historia corta. Los investigadores encontraron relación positiva y estadísticamente significativa de cinismo con habilidades de procesamiento automático, mientras que con habilidades visuoespaciales la correlación fue negativa y significativa; por otro lado, eficacia personal se correlacionó positiva y significativamente con inhibición.

En Suecia se realizó una revisión sistemática y un metaanálisis, que tenía como objetivo evaluar la función cognitiva en el burnout clínico (Gavelin et al., 2022). Se identificaron 17 estudios de los cuales 730 personas tenían burnout clínico y 649 estaban sanos. La mayoría de los estudios incluían pruebas para evaluar niveles de burnout clínico basándose en el CIE-10-SE y el DSM-IV. Los investigadores sugieren que el agotamiento clínico está asociado con el deterioro cognitivo en múltiples dominios cognitivos, como memoria episódica, memoria de trabajo, atención, velocidad de procesamiento y fluidez. No hubo diferencias entre las personas que padecen burnout y las que no, en las habilidades cristalizadas y visuoespaciales.

Otro estudio realizado en Ecuador analizó la influencia del burnout en el desempeño laboral del personal administrativo del sector público (Espinosa, 2021). Se realizó con 131 trabajadores y fueron evaluados con MBI y siguiendo una metodología de investigación descriptiva y correlacional. Los investigadores encontraron que el 80,92% presentan tendencia a padecer burnout, en cambio un 14,50% ya lo padecen, mientras el 4,58% no tienen burnout; se evidencia que existe un gran porcentaje del personal que tiene tendencia a padecer el síndrome, con

presentación alta de cansancio emocional, además de mostrar elevados signos de despersonalización y bajos estándares de realización personal.

En Perú, se estudió la relación entre el síndrome del burnout y el desempeño laboral (Tejada, 2023). Se realizó una revisión sistemática, seleccionando diez artículos en los que evaluaron el burnout con el MBI-GS, el CBI, entre otros; el desempeño laboral fue evaluado con Escala de Desempeño del Empleado. Los investigadores concluyen que prevalece una correlación negativa entre las variables que demuestran que el burnout reduce el desempeño laboral en trabajadores, debido al exceso de actividades; y a mayores indicadores en la dimensión de agotamiento emocional, menor será la eficiencia laboral.

De igual manera, en Perú, se examinó el síndrome de burnout y desempeño laboral en el personal de salud (Lauracio y Lauracio, 2020). La muestra fue de 21 trabajadores, los instrumentos utilizados fueron el MBI y el cuestionario de autoevaluación del desempeño laboral. El objetivo de la investigación fue identificar la presencia del síndrome de burnout en sus 3 dimensiones e identificar el nivel de desempeño laboral en sus cuatro escalas. Los investigadores concluyen que el síndrome de burnout es de nivel medio, el desempeño laboral es alto y que no se establece relación entre el síndrome de burnout y el desempeño laboral del personal de salud.

En un estudio publicado en Lima, Perú, se indagó por el impacto del síndrome del burnout y desempeño laboral de docentes de ciencias de la salud (Parra-Gálvez, 2023). Para la investigación se realizó una búsqueda bibliográfica en bases de datos como Pubmed/MEDLINE, Scopus, SciELO, y Google Scholar, para finalmente seleccionar 27 artículos y 21 tesis recientes (2017-2022). Se concluyó que existe una alta prevalencia del síndrome del burnout en la población de docentes médicos y odontológicos debido a las jornadas laborales extenuantes, afectando así, su desempeño laboral.

Una investigación realizada en Estados Unidos indagó sobre la contribución de la capacidad cognitiva y el nivel socioeconómico, en la predicción del desempeño laboral (Kuncel et al., 2014). Los participantes fueron 108 trabajadores con ocupaciones variadas. Para medir la capacidad cognitiva se utilizaron el cuestionario W-GCTA y ANRA; para medir el desempeño laboral se utilizó un cuestionario evaluado por el supervisor de cada trabajador. Los investigadores concluyeron que, al predecir el rendimiento laboral, el nivel socioeconómico contribuyó muy poco tras controlar la capacidad cognitiva, puesto que, la capacidad cognitiva y el nivel socioeconómico

están relacionados, pero que la capacidad cognitiva es el factor predictivo más potente del rendimiento laboral.

En Ohio, Estados Unidos se realizó un estudio sobre el impacto del conocimiento laboral en la relación capacidad cognitiva-desempeño (Palumbo et al., 2005). Se realizó con 200 estudiantes universitarios no graduados, y los instrumentos utilizados fueron el Wonderlic Personnel test para la capacidad cognitiva y para los conocimientos laborales diseñaron una prueba de forma escrita, que busca medir componentes cualitativos. Los investigadores encontraron que el conocimiento del trabajo era un mejor predictor del desempeño de una tarea que la capacidad cognitiva.

En Estados Unidos se llevó a cabo un estudio sobre la importancia de la autonomía laboral, la capacidad cognitiva y las habilidades relacionadas con el trabajo para predecir la amplitud de roles y el desempeño laboral (Morgeson et al., 2005). Participaron 132 personas, y para medir las variables de capacidad cognitiva se utilizó la sección de comprensión verbal (VP5.1) de una prueba amplia de selección de personal, y para desempeño laboral se proporcionaron calificaciones de desempeño laboral. Los investigadores encontraron que la autonomía, capacidad cognitiva y habilidades laborales se relacionaron positivamente con la amplitud del rol; esta amplitud también influyó positivamente en el desempeño laboral, mediando la relación entre autonomía, capacidad cognitiva, habilidades laborales y desempeño.

En Minnesota, Estado Unidos, se hizo un estudio sobre una mirada contemporánea a la relación entre la capacidad cognitiva general y desempeño laboral (Sackett et al. 2024). Como instrumento se realizó una búsqueda bibliográfica, así como la solicitud de estudios relacionados no publicados, de los cuales se seleccionaron 153 estudios y un tamaño de muestra total de 40.740. Los investigadores concluyeron que la capacidad cognitiva general y el desempeño laboral están relacionados.

Los estudios abordan la interacción entre el síndrome de burnout, el funcionamiento cognitivo y el desempeño laboral en diferentes contextos y poblaciones. En Grecia, Koutsimani et al. (2021) encontraron una relación entre el cinismo y las habilidades de procesamiento automático, así como una correlación positiva entre la eficacia personal y la inhibición. Por otro lado, en Suecia, Gavelin et al. (2022) sugieren que el agotamiento clínico está asociado con un deterioro cognitivo en varios dominios cognitivos.

En Ecuador, Espinosa (2021) revela que una gran proporción de trabajadores del sector público presenta tendencia a padecer burnout, lo que afecta negativamente su desempeño laboral. En Perú, Tejada (2023) y Lauracio y Lauracio (2020) coinciden en que el burnout tiene una correlación negativa con el desempeño laboral, especialmente en el ámbito de la salud. Además, Parra-Gálvez (2023) destaca la alta prevalencia del síndrome de burnout en docentes de ciencias de la salud. En Estados Unidos, varios estudios (Kuncel et al., 2014; Morgeson et al., 2005; Palumbo et al., 2005; Schmidt & Hunter, 2004) resaltan la importancia de la capacidad cognitiva, la autonomía laboral y el conocimiento laboral en el desempeño laboral, sugiriendo que estos factores pueden influir significativamente en la productividad laboral.

2 Justificación

El presente estudio busca aportar una comprensión integral sobre las interacciones entre las habilidades cognitivas, el desempeño laboral y el burnout en el contexto de una universidad colombiana, un ámbito poco explorado en la literatura científica, particularmente en Latinoamérica. Las investigaciones previas han señalado que el burnout, caracterizado por el agotamiento emocional y el cinismo, puede tener efectos significativos en el bienestar y desempeño de los trabajadores (Maslach & Leiter, 2016). Sin embargo, la influencia recíproca entre las habilidades cognitivas, como la memoria de trabajo, el razonamiento fluido, y el burnout sigue siendo un área de interés. Este enfoque resulta especialmente relevante para comprender cómo las demandas cognitivas pueden estar asociadas con el agotamiento laboral y, a su vez, cómo este puede afectar la atención y la toma de decisiones en el desempeño diario de los trabajadores (Schaufeli et al., 2020). Asimismo, explorar estas dinámicas en un contexto colombiano permite identificar factores específicos de riesgo y protección que podrían diferir en función del entorno sociocultural y laboral.

Los hallazgos de este estudio también contribuirán al campo de la psicología organizacional al ofrecer evidencia empírica sobre cómo las habilidades cognitivas inciden en el desempeño laboral y cómo el burnout, como fenómeno psicosocial, puede mediar o moderar esta relación (Bakker & Demerouti, 2017). En última instancia, este análisis pretende generar insumos para implementar estrategias efectivas que permitan promover un entorno laboral saludable, potenciar las capacidades cognitivas y mitigar el impacto del burnout, promoviendo así un desempeño laboral óptimo y sostenible entre sus empleados.

Al utilizar pruebas como el MBI, WAIS IV y pruebas de desempeño laboral, se podría evaluar de manera estandarizada y objetiva el nivel de burnout, las habilidades cognitivas y el desempeño laboral de los trabajadores universitarios. Es fundamental que la investigación utilice pruebas estandarizadas y objetivas para asegurar la validez y la fiabilidad de los resultados. El Maslach Burnout Inventory (MBI) es un instrumento validado y ampliamente utilizado para medir el agotamiento laboral y el desgaste emocional en entornos laborales (Maslach & Jackson, 1981), por lo que su estandarización permitiría comparar resultados entre diferentes grupos y contextos, aumentando así la confiabilidad y la validez de las conclusiones (Maslach et al., 1996).

Por otro lado, la Wechsler Adult Intelligence Scale (WAIS) - IV Edition es una prueba psicométrica rigurosa diseñada para evaluar la inteligencia en adultos (Wechsler, 2012). Al seguir procedimientos estandarizados en su administración y puntuación, se minimiza la posibilidad de sesgos y se asegura la consistencia en la medición de habilidades cognitivas clave (Wechsler, 2012), puesto que las pruebas estandarizadas y objetivas como el MBI y el WAIS-V son clave para garantizar la calidad y la credibilidad de la investigación, dando resultados confiables que puedan respaldar conclusiones significativas y aplicables.

Ampliar la investigación en el área del burnout en el entorno laboral de Colombia es fundamental para desarrollar estrategias efectivas que aborden este problema y promuevan el bienestar y la productividad de los empleados, estudios anteriores han destacado la importancia de abordar el burnout en el lugar de trabajo debido a sus consecuencias negativas para la salud y el rendimiento laboral; además, abordar estos desafíos es crucial para promover la salud y el bienestar de los empleados en el lugar de trabajo y fomentar entornos laborales más saludables y sostenibles.

Investigaciones previas han demostrado que un ambiente laboral saludable y favorable puede tener efectos positivos en la salud y el bienestar de los empleados, así como en su compromiso y desempeño laboral, por ejemplo, un estudio realizado por Robertson y Cooper (2020) examinó el impacto del liderazgo positivo en la promoción de ambientes laborales saludables y productivos. Descubrieron que los líderes que fomentan la confianza, la autonomía y la comunicación abierta contribuyen significativamente a la satisfacción laboral y al compromiso de los empleados, lo que a su vez mejora el clima organizacional y reduce el riesgo de agotamiento.

Por consiguiente, llevar a cabo una investigación más exhaustiva sobre el agotamiento laboral colombiano no solo beneficiaría a los empleados al mejorar su bienestar y productividad, sino que también contribuiría a la creación de entornos laborales más saludables y sostenibles en el país. Estas investigaciones podrían proporcionar información valiosa sobre las causas subyacentes del burnout en contextos laborales específicos y ayudar a desarrollar intervenciones adaptadas a las necesidades de los trabajadores colombianos.

3 Objetivos

3.1 Objetivo general

Relacionar habilidades cognitivas, burnout y desempeño laboral en trabajadores administrativos de una universidad colombiana.

3.2 Objetivos específicos

- Definir las habilidades cognitivas de trabajadores administrativos de una universidad colombiana.
- Identificar el burnout laboral de trabajadores administrativos de una universidad colombiana.
- Describir el desempeño laboral de trabajadores administrativos de una universidad colombiana.

4 Hipótesis

En el marco de esta investigación, la hipótesis plantea que existe una relación significativa entre las habilidades cognitivas, el nivel de burnout y el desempeño laboral en trabajadores universitarios. Esta suposición parte de la conjetura de que las capacidades cognitivas, evaluadas a través de subpruebas específicas del WAIS-IV, tienen un impacto directo en la percepción subjetiva del desempeño laboral, mientras que el burnout, medido mediante el instrumento MBI-GS, actúa como un mediador o factor que modula esta relación. Así, se busca contrastar si estas variables, de manera conjunta o independiente, explican de forma significativa las variaciones observadas en el rendimiento laboral, permitiendo una comprensión más profunda de los factores que influyen en la productividad y bienestar de la población evaluada.

4.1 Hipótesis de trabajo

La presente investigación parte del supuesto de que existe una relación significativa entre las habilidades cognitivas, el nivel de burnout y el desempeño laboral en trabajadores universitarios. Se postula que las capacidades cognitivas, evaluadas mediante subpruebas del WAIS-IV, tienen un impacto directo sobre la percepción subjetiva del desempeño laboral. Sin embargo, esta relación se encuentra modulada por el nivel de burnout, medido a través del MBI-GS, en tanto que este último puede actuar como un mediador que influye en la manera en que los trabajadores perciben y ejecutan sus funciones. En este sentido, se espera que niveles elevados de habilidades cognitivas se asocien con un mejor desempeño laboral, mientras que un mayor grado de burnout podría atenuar esta relación.

4.1.1 Hipótesis nula

Contrario a la hipótesis de trabajo, la hipótesis nula plantea que no existe una relación significativa entre las habilidades cognitivas, el nivel de burnout y el desempeño laboral en trabajadores universitarios. Es decir, las capacidades cognitivas evaluadas mediante las subpruebas del WAIS-IV no predicen la percepción subjetiva del desempeño laboral, ni el burnout actúa como

un mediador en dicha relación. De esta manera, cualquier asociación observada entre estas variables se considerará producto del azar o de factores no contemplados en el estudio.

4.1.1.1 Hipótesis alterna. Como posible alternativa a la hipótesis de trabajo, se plantea que la relación entre habilidades cognitivas y desempeño laboral puede manifestarse de manera independiente al nivel de burnout. En este sentido, es factible que las capacidades cognitivas tengan un impacto directo y significativo en la percepción del rendimiento laboral, sin que el burnout actúe como un factor modulador. Asimismo, se explora la posibilidad de que el burnout por sí solo sea un predictor del desempeño laboral, sin que las habilidades cognitivas influyan directamente en esta relación.

4.1.1.1.1 Variables. El presente estudio considera tres variables principales: las habilidades cognitivas, definidas como la variable independiente, son evaluadas a través de subpruebas específicas del WAIS-IV, las cuales permiten medir distintos aspectos del funcionamiento cognitivo de los trabajadores universitarios. El burnout, en su papel de variable mediadora, se mide mediante el instrumento MBI-GS y representa el nivel de agotamiento emocional, despersonalización y reducción de la eficacia profesional percibida por los trabajadores. Finalmente, el desempeño laboral, establecido como la variable dependiente, se evalúa a partir de una prueba de percepción subjetiva del desempeño laboral, reflejando la valoración individual que los participantes hacen sobre su propia productividad y eficacia en el contexto universitario.

5 Marco teórico

El Modelo CHC, también conocido como la Teoría de los tres estratos según Cattell, Horn y Carroll, se basa en la integración de diversos modelos teóricos de inteligencia. Por ejemplo, Cattell (1963) introdujo la distinción entre inteligencia fluida y cristalizada, mientras que Carroll (1993) propuso una jerarquía de habilidades cognitivas en su modelo de tres estratos, y Horn (1991) contribuyó con la idea de capacidades de orden superior y habilidades específicas en su teoría de la inteligencia.

Este modelo postula que la inteligencia está compuesta por tres estratos. El Estrato I abarca habilidades limitadas o específicas, mientras que el Estrato II engloba capacidades cognitivas más amplias y complejas. En tanto, el Estrato III representa una capacidad general que subyace a todas las habilidades cognitivas. Las capacidades amplias dentro del Modelo CHC incluyen 16 habilidades cognitivas derivadas de la inteligencia general, como la inteligencia fluida y cristalizada, conocimiento general, cuantitativo, de lectura/escritura, memoria a corto y largo plazo, procesamiento visual y auditivo, entre otras.

Este enfoque jerárquico ha sido ampliamente aceptado y aplicado en la evaluación psicométrica y la selección de personal debido a su capacidad para capturar la complejidad de la inteligencia humana, asimismo, la flexibilidad del modelo CHC permite la incorporación de nuevas capacidades cognitivas según las necesidades de investigación o evaluación (Schneider y McGrew, 2018).

Otra variable a investigar en el presente trabajo es el burnout, el cual es conceptualizado por Maslach & Jackson (cómo se citó en Olivares, 2017) como una respuesta al estrés laboral crónico, caracterizado por actitudes y sentimientos negativos hacia los colegas y el propio rol profesional. Asimismo, estos autores definen el burnout como un síndrome tridimensional que incluye agotamiento emocional, despersonalización y reducida realización personal. Posteriormente, agregan que el burnout surge como respuesta a estresores interpersonales crónicos en el trabajo, manifestándose principalmente en agotamiento emocional, cinismo en el trabajo y falta de realización personal. El instrumento utilizado para evaluar este fenómeno consta de 22 ítems dispuestos en una escala tipo Likert, diseñada para medir el desgaste profesional y evaluar la frecuencia e intensidad del burnout.

Como última variable a trabajar, encontramos el desempeño laboral entendido desde el modelo de Campbell, este es un modelo multidimensional que busca medir el desempeño laboral de manera integral, según esté, “el desempeño laboral son acciones y conductas realizadas por los trabajadores que ayudan a alcanzar el logro de los objetivos propuestos acorde al éxito de las empresas” Bautista et al. (2020). Campbell (cómo se citó en Klehe y Anderson, 2007), propuso que el desempeño estaba determinado por los factores de conocimiento declarativo (comprensión y habilidades requeridas para llevar a cabo la tarea), destrezas de procedimiento (conocimientos de cómo se realiza la tarea) y motivación. El desempeño laboral óptimo se logra cuando estos tres conjuntos de factores interactúan de manera positiva.

6 Metodología

La presente investigación tiene un diseño transversal con un enfoque correlacional, según la metodología propuesta por Sampieri et al. (2018) y Ato et al. (2013).

Participantes

La muestra de este estudio estuvo conformada por 27 trabajadores administrativos de la Universidad Cooperativa de Colombia, sede Medellín, quienes desempeñan diversas funciones dentro de la institución. Entre estas funciones se incluyen auxiliares administrativos, personal de soporte y mantenimiento, servicio al cliente, archivo y sistemas de biblioteca, auxiliares de la clínica odontológica y personal de servicios generales. Para la selección de la muestra se utilizó un muestreo no probabilístico por conveniencia, basado en la disponibilidad y disposición de los participantes para someterse a la evaluación psicotécnica. Sin embargo, a pesar de los esfuerzos por incrementar la participación, se encontraron varias barreras que limitan el alcance de la muestra. Entre estas barreras se destacan la falta de motivación y compromiso de algunos trabajadores para asistir a las sesiones de evaluación, así como una actitud de prevención hacia la discusión de temas relacionados con su desempeño laboral en un entorno público dentro de la institución.

Instrumentos

El Inventario de Burnout de Maslach-Encuesta general (MBI-GS) (Maslach & Jackson, 1981) evalúa la presencia del Síndrome de Burnout para personal latinoamericano que trabaja en el área de servicios. La evaluación se hace a partir de tres dimensiones: Desgaste Emocional, Cinismo y Eficacia Profesional. Consta de 16 ítems que evalúan estas tres variables. Los participantes responden a los ítems utilizando una escala Likert de 6 puntos, en donde 0 es nunca y 6 es diariamente. La aplicación del inventario suele durar entre 10 y 15 minutos. En cuanto a características psicométricas, El MBI-GS ha demostrado una buena validez y confiabilidad en diversas poblaciones y contextos laborales, como el colombiano, en donde se realizó una investigación para analizar si existe relación entre los criterios a partir de los cuales se diagnostica

síndrome de *burnout* y el sistema de beneficios e incentivos que la Policía Nacional de Colombia ofrece (Montero et al., 2020) con una muestra de 1817 policías de Bogotá, Cali y Barranquilla, encontrando una consistencia interna general de $\alpha = 0,74$; también se realizó una validez factorial del MBI-GS en ocho países Latinoamericanos, entre ellos Colombia, la muestra fue de 359 trabajadores Colombianos, encontrando una consistencia interna $\alpha = 0,75$ (Pando et al., 2015).

La Escala Wechsler de Inteligencia para Adultos WAIS-IV (Wechsler, 2012) mide el funcionamiento intelectual, evaluándolo desde 4 distintos procesos cognoscitivos (comprensión verbal, razonamiento perceptual, memoria de trabajo y velocidad del procesamiento). La prueba consta de 15 subpruebas, 10 principales y 5 suplementarias, es de aplicación individual para personas entre los 16 a los 89 años y 11 meses de edad, y la duración de aplicación es de alrededor de 67 minutos discontinuos. La prueba estandarizada en México ha sido sometida a diversos estudios para evaluar sus características psicométricas, en las que se demuestran sólidos índices de validez y confiabilidad, en cuanto al coeficiente de confiabilidad, se utilizaron división por mitades y coeficiente de alfa de Cronbach, encontrando una consistencia interna por subpruebas entre 0,85 y 0,97; en el análisis de validez se enfocaron en la validez de contenido, en los cuales encontraron índices adecuados para la aplicación en población mexicana.

Tomando como referencia el artículo “*Adecuación de los modelos de evaluación en recursos humanos para el desempeño laboral*” (Sánchez, 2021), el cual tiene como objetivo, crear un instrumento de evaluación de desempeño laboral para cargos comerciales que contemple las dimensiones esenciales del desempeño en las organizaciones, mediante la adecuación del modelo Harvard de las 4C de Beer, utilizando el tipo de investigación exploratoria de enfoque cuantitativo. Las muestras en la que se aplicó la prueba estuvieron conformadas por 120 trabajadores de una empresa de importaciones. Las dimensiones que se tuvieron en cuenta en la creación de los ítems son: evaluación de competencias, costo- efectividad, congruencia y compromiso. En la primera dimensión la calificación se da con porcentajes dependiendo que tan desarrollada está la competencia, en la segunda dimensión que se califica también por porcentaje dependiendo del nivel de cumplimiento de la competencia laboral, y en las dos últimas dimensiones se evalúa que tan frecuente es cumplida la competencia, siendo la más alta “la mayor parte del tiempo” y la más baja “nunca”. El alfa de Cronbach general de la prueba fue 0,946, por tanto, el instrumento de evaluación de desempeño laboral cuenta con los requisitos de validez y confiabilidad para ser aplicado.

El instrumento anteriormente mencionado fue tomado como referencia para el auto reporte con el que se evalúa desempeño laboral en la presente investigación.

Procedimiento

Las pruebas se aplicaron en la cabina de evaluación del laboratorio de Psicología de la Universidad Cooperativa de Colombia - Sede Medellín, para evitar distracciones de los evaluados. Al momento de la citación se les explicó los términos del consentimiento informado, el tiempo de duración de la aplicación de los instrumentos, el incentivo que recibirán al participar de la investigación y la devolución de los resultados al finalizar el proceso. La información se recogió por medio de la aplicación de tres instrumentos, en el siguiente orden, primero el MBI-GS, después el WAIS-IV y por último el auto reporte de desempeño laboral, esto con el objetivo de no generar sesgos. Se tuvieron en cuenta los tiempos de aplicación, por ello el WAIS-IV se aplicó en segundo lugar, debido a la intensidad cognitiva que requiere la prueba, de esta prueba se aplicarán las subpruebas de retención de dígitos para evaluar la memoria de trabajo y la subprueba de matrices para evaluar el razonamiento fluido. La duración de toda la evaluación es de 30 a 40 minutos aproximadamente.

Consideraciones éticas

De acuerdo con la Ley 1090 de 2006 en el artículo 50, dice que “Los profesionales de la psicología al planear o llevar a cabo investigaciones científicas, deberán basarse en principios éticos de respeto y dignidad, lo mismo que salvaguardar el bienestar y los derechos de los participantes”, esta premisa anterior se cumple en la presente investigación, llevando a cabo los requisitos de confidencialidad, anonimato y respetando la dignidad de los participantes. También se tiene en cuenta la resolución 8430 de 1993, en especial las consideraciones de los artículos del 5 al 16 que hablan de las investigaciones con seres humanos, según lo consignado en el artículo 11, se establece que esta investigación tiene un riesgo mínimo, porque se tiene un contacto directo con las participantes, realizando una indagación para recabar información por medio de la aplicación de las pruebas psicométricas. Un psicólogo supervisó la aplicación de las pruebas, y también se realizó una devolución de los resultados de las pruebas aplicadas a los participantes, y

si requiere acompañamiento psicológico se les dará atención mediante la dependencia de gestión humana de la institución universitaria contactando con la EPS.

Plan de análisis

El software utilizado para analizar los datos estadísticos obtenidos fue el JASP 0.18 y el IBM SPSS versión 29. Dentro de la investigación se realizaron dos tipos de análisis: el primero fue un análisis estadístico descriptivo con el fin de obtener la media y la desviación estándar de cada una de las pruebas, y el segundo fue un análisis de correlaciones de Spearman, el cual busca medir la fuerza y la dirección de la asociación entre dos variables cuantitativas. Este método es particularmente útil para muestras pequeñas y para medir fenómenos psicológicos, como se evidencia en estudios previos que destacan su aplicabilidad en contextos donde se analizan relaciones entre variables no lineales o no paramétricas (Puth et al., 2015).

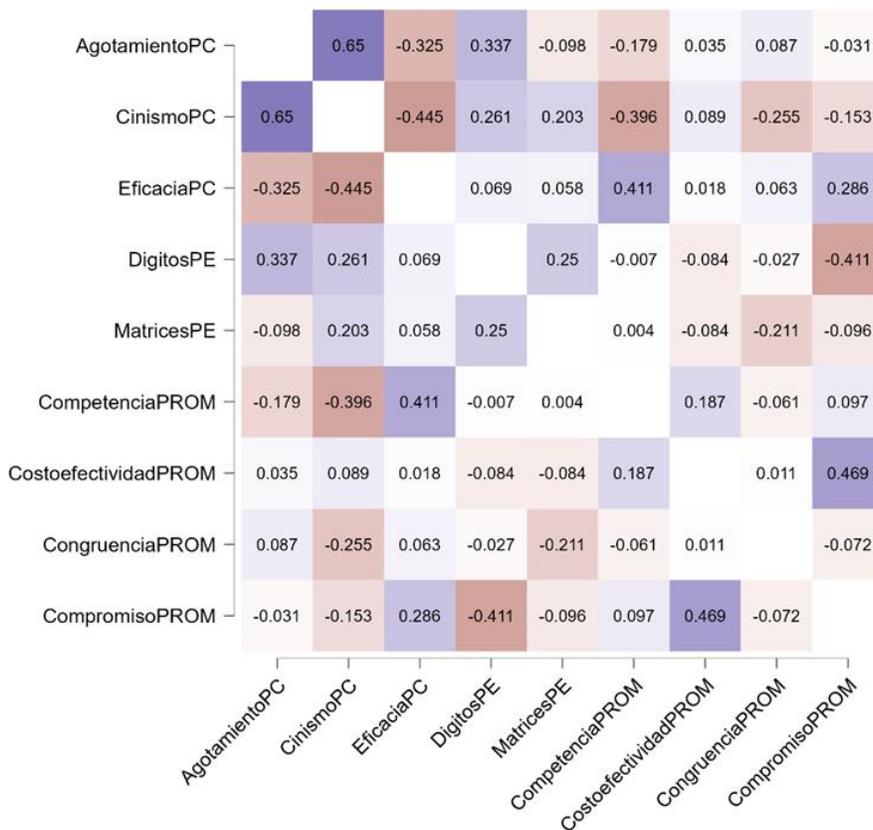
7 Resultados

Los resultados de las correlaciones entre las variables de desempeño laboral, burnout y habilidades cognitivas muestran patrones significativos que proporcionan información relevante sobre las interacciones entre estos aspectos. Se observó una correlación negativa estadísticamente significativa entre la competencia y el cinismo ($r = -0,396$, $p = 0,041$), lo que indica que los individuos que perciben un mayor nivel de competencia tienden a mostrar menos actitudes cínicas hacia su trabajo. Además, la competencia se relaciona positivamente con la eficacia ($r = 0,411$, $p = 0,033$), lo que indica que aquellos que se sienten más competentes reportan un mejor desempeño laboral. Por otro lado, el análisis de la relación entre el compromiso y las habilidades cognitivas muestra una correlación negativa estadísticamente significativa con el rendimiento en tareas de memoria de trabajo, específicamente en la tarea de dígitos ($r = -0,411$, $p = 0,033$). Este resultado indica que, a mayor nivel de compromiso, menor es el rendimiento en tareas que requieren memoria de trabajo. Sin embargo, las variables de burnout (agotamiento y cinismo) no mostraron correlaciones significativas con las habilidades cognitivas en este estudio, lo que implica que el agotamiento y el cinismo no parecen relacionarse con el rendimiento cognitivo de los empleados en el contexto analizado (véase en tabla 1 y figura 1).

Tabla 1
Correlaciones entre las variables

		Comp etenci a	Cost o- efect ivida d	Con grue ncia	Compro miso
Agotamiento	Correlation	-0,179	0,035	0,087	-0,031
	Coefficient				
	Sig. (2-tailed)	0,372	0,862	0,664	0,879
	N	27	27	27	27
Cinismo	Correlation		0,089	-0,255	-0,153
	Coefficient	-,396*			
	Sig. (2-tailed)	0,041	0,657	0,199	0,447
	N	27	27	27	27

Eficacia	Correlation Coefficient	,411*	0,018	0,063	0,286
	Sig. (2-tailed)	0,033	0,929	0,755	0,149
	N	27	27	27	27
Dígitos	Correlation Coefficient	-0,007	-0,084	-0,027	-,411*
	Sig. (2-tailed)	0,973	0,678	0,893	0,033
	N	27	27	27	27
Matrices	Correlation Coefficient	0,004	-0,084	-0,211	-0,096
	Sig. (2-tailed)	0,983	0,676	0,29	0,635
	N	27	27	27	27
Competencia	Correlation Coefficient	1	0,187	-0,061	0,097
	Sig. (2-tailed)	.	0,351	0,761	0,63
	N	27	27	27	27
Costo-efectividad	Correlation Coefficient	0,187	1	0,011	,469*
	Sig. (2-tailed)	0,351	.	0,956	0,014
	N	27	27	27	27
Congruencia	Correlation Coefficient	-0,061	0,011	1	-0,072
	Sig. (2-tailed)	0,761	0,956	.	0,721
	N	27	27	27	27
Compromiso	Correlation Coefficient	0,097	,469*	-0,072	1
	Sig. (2-tailed)	0,63	0,014	0,721	.
	N	27	27	27	27

Figura 1*Mapa de calor de correlaciones de Spearman*

Nota. La figura muestra la correlación de las variables de burnout, desempeño laboral y habilidades cognitivas de trabajadores de la universidad cooperativa de Colombia sede Medellín.

Estadísticos descriptivos

En este estudio, los participantes reportaron una percepción relativamente baja de agotamiento y cinismo. El agotamiento tuvo una media de 23,05 y una desviación estándar de 15,76, lo que sugiere que, en general, los empleados no se consideran excesivamente agotados, ya que los puntajes se distribuyeron principalmente en un rango moderado (0-76,6). A pesar de las posibles variaciones individuales, la mayoría se situó en un percentil medio (26-75), lo que indica que no se perciben significativamente cínicos hacia su trabajo.

En cuanto al desempeño laboral, los participantes en el estudio se percibieron mayormente como competentes y comprometidos, con una puntuación promedio en las variables de desempeño. Los puntajes en competencia (media de 2,24) y costo-efectividad (media de 2,61) fueron altos, lo

que sugiere una valoración positiva de sus habilidades y la percepción de que sus esfuerzos son efectivos en relación con los recursos utilizados. La variable compromiso mostró una puntuación promedio de 2,80, indicando un alto nivel de dedicación a sus tareas laborales, lo que es consistente con las puntuaciones de congruencia (media de 2,73), que reflejan un alineamiento favorable entre las expectativas y las tareas realizadas. Aunque todas las variables de desempeño se situaron en el rango promedio, las puntuaciones fueron generalmente positivas, con algunos individuos destacándose por encima de la media, indicando un buen desempeño en términos generales.

En cuanto a las habilidades cognitivas, los resultados mostraron que los participantes obtuvieron puntajes cercanos al promedio, con un desempeño moderado en las pruebas de memoria de trabajo y razonamiento fluido. Los puntajes en dígitos (media de 8,15) y matrices (media de 8,81) indicaron un rendimiento dentro de lo esperado, aunque los participantes se ubicaron en el percentil medio, con algunos resultados significativos en los extremos más bajos de la distribución. En las pruebas de memoria de trabajo, aquellos que se ubicaron por debajo de 7 puntos fueron considerados con bajo rendimiento, mientras que los que superaron 13 puntos mostraron una habilidad cognitiva alta. La tendencia hacia el límite inferior en los puntajes de las pruebas cognitivas resalta que, aunque la mayoría se desempeñó dentro de los valores promedio, algunos individuos presentaron dificultades notables en tareas que requieren concentración y memoria de trabajo, lo que puede ser un área de atención para su desarrollo profesional (véase en la tabla 2).

Tabla 2

Estadísticos descriptivos

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Agotamiento	27	,0	76,6	23,052	15,7615
Cinismo	27	,0	53,3	13,304	13,9306
Eficacia	27	47,2	100,0	84,563	14,8430
Dígitos	27	3	16	8,15	2,905
Matrices	27	1	13	8,81	3,039
Competencia	27	1,00	3,00	2,2407	,54808
Costo-efectividad	27	1,75	3,00	2,6111	,38813
Congruencia	27	2,17	3,00	2,7346	,26658
Compromiso	27	2,36	3,00	2,8013	,19698
Valid N (listwise)	27				

8 Discusión

Los resultados obtenidos en la investigación muestran una tendencia positiva en cuanto al desempeño laboral, una percepción relativamente baja de burnout y un desempeño moderado en las tareas de memoria de trabajo y razonamiento fluido. Aunque se esperaba una correlación negativa más fuerte entre burnout y desempeño, los resultados sugieren que los participantes, a pesar de experimentar cierto nivel de estrés laboral, han logrado mantener un nivel de desempeño aceptable. Esto podría deberse a factores como estrategias de afrontamiento efectivas o un ambiente laboral que proporciona los recursos necesarios para cumplir con las tareas. Por ejemplo, estudios han demostrado que un clima organizacional positivo mejora la productividad al fomentar confianza, colaboración e innovación entre los empleados, quienes, al sentirse escuchados, desarrollan un mayor sentido de pertenencia y compromiso, impulsando su motivación y rendimiento (Pilligua y Arteaga, 2019). Además, investigaciones señalan que el estrés laboral se refiere a las respuestas físicas y psicológicas adversas que se experimentan cuando las demandas del trabajo superan la capacidad de afrontamiento de un individuo, y que las causas de este estrés podrían estar relacionadas con factores psicosociales presentes en el entorno laboral (Garnica Serrano, 2022). Es posible que otras variables no consideradas en el estudio, como el apoyo social, la satisfacción laboral o características personales, están moderando la relación entre burnout y desempeño.

Así que, estas variables podrían actuar como amortiguadores, mitigando los efectos negativos del burnout en el desempeño laboral. Una investigación de Marín et al. (2023) sugiere que cuando los colaboradores requieren fortalecer su productividad es necesario desarrollar estrategias para la prevención del síndrome de Burnout y la asignación de tareas evitando demandas excesivas a los colaboradores, lo que nos indica que aparecen otras variables entre el burnout y el desempeño laboral. Asimismo, otra investigación de Martínez et al. (2022) determinó una relación inversa entre las variables Síndrome de Burnout y ambiente de trabajo; del mismo modo, afirman que existe una relación directa entre la dimensión de Realización personal del síndrome de burnout y el entorno laboral, indicando que, a medida que las condiciones del ambiente de trabajo sean más adecuadas, los sentimientos de crecimiento, competencia y motivación experimentados por los empleados serán más positivos.

Si bien los participantes se ubicaron en el percentil medio en las pruebas de habilidades cognitivas, algunos individuos presentaron dificultades notables en estas tareas, este patrón podría interpretarse como una estrategia compensatoria, donde los individuos, al enfrentar limitaciones cognitivas en áreas como la memoria de trabajo, intentan contrarrestar esta debilidad mediante un mayor esfuerzo en otros aspectos, como el compromiso laboral o la participación en actividades extralaborales. Unsworth & Engle (2007) en su investigación sobre la capacidad de la memoria, revelan que las dificultades en la memoria de trabajo pueden asociarse con un rendimiento menos eficiente en contextos laborales, sin embargo, también encuentran que las estrategias de organización pueden mitigar estas dificultades. O'Reilly & Munakata (2000) presentan modelos computacionales que sugieren que la memoria de trabajo es clave para el desempeño en tareas laborales que requieren flexibilidad cognitiva. Las investigaciones también sugieren que las dificultades en la memoria de trabajo pueden llevar a un bajo rendimiento en la resolución de problemas complejos, pero los individuos con estrategias compensatorias (como el uso de notas o delegación de tareas) pueden mantener un rendimiento laboral adecuado.

Ahora bien, los resultados obtenidos son coherentes con el Modelo CHC, que postula que las habilidades cognitivas son multidimensionales (Carroll, 1993). La variabilidad en los puntajes de las pruebas cognitivas sugiere que los participantes presentan diferentes perfiles cognitivos, lo que puede estar influyendo en su desempeño en diferentes tareas laborales de acuerdo con sus posiciones. Las habilidades cognitivas son importantes para el desempeño laboral, pues un buen desempeño en tareas que requieren memoria de trabajo y razonamiento puede facilitar el rendimiento en diferentes roles laborales. En este sentido, la variabilidad individual se constituye en un factor relevante, ya que se ha evidenciado que las diferencias individuales en habilidades cognitivas y niveles de burnout pueden impactar significativamente el desempeño laboral, no solo a nivel individual, sino también organizacional, afectando la productividad y los recursos cognitivos, físicos y emocionales del trabajador (Mababu, 2016).

Por otro lado, no hay correlación con las variables de burnout y habilidades cognitivas, y de esto ya nos hablaba Maslach & Leiter (2016), pioneros en el estudio del burnout, quienes argumentan que el burnout es el resultado de un desajuste entre las demandas del trabajo y los recursos disponibles para hacer frente a estas demandas. En su revisión, concluyen que factores como el estrés crónico, la falta de control sobre el trabajo, la falta de recompensas y las relaciones interpersonales conflictivas son mucho más relevantes para el desarrollo del burnout que las

habilidades cognitivas; de hecho, no se encontró que la inteligencia general o la memoria de trabajo tuvieran un impacto directo sobre el síndrome de agotamiento. Por otro lado, Bakker et al. (2004) en su estudio, los autores encontraron que, aunque la inteligencia general podría influir en la forma en que los empleados gestionan las demandas laborales, las variables relacionadas con el entorno laboral y el apoyo social son mucho más determinantes que las habilidades cognitivas a la hora de predecir el burnout. En este estudio, la correlación directa entre las habilidades cognitivas y el burnout fue débil o inexistente al igual que en esta investigación.

Los resultados obtenidos en este estudio pueden entenderse desde una perspectiva metodológica que considera las limitaciones asociadas a los instrumentos utilizados y el tamaño de la muestra. La evaluación del desempeño laboral, realizada a través de una prueba de percepción subjetiva, es naturalmente vulnerable a sesgos, ya que depende de la autopercepción de los participantes, puesto que las evidencias empíricas muestran que la subjetividad en la evaluación del desempeño se asocia de manera positiva con la presencia de sesgos en dicho proceso (Javidmehr & Ebrahimpour, 2015). Esta subjetividad podría influir en la forma en que los individuos perciben su propio desempeño, lo que se puede traducir en resultados que no reflejan con precisión su rendimiento objetivo. De acuerdo con Pendones et al. (2021) se encontró que factores como la autoestima y el autoconcepto influyen significativamente en el desempeño. Los resultados indican que una menor autoestima se asocia con un rendimiento inferior, también puede estar relacionado a la tendencia de sobrestimar la propia eficacia.

Además, el tamaño reducido de la muestra (27 trabajadores) representa otra restricción metodológica relevante. De acuerdo con Cohen (1988), una muestra pequeña puede reducir la validez externa de los resultados, limitando su generalización a la población más amplia. Asimismo, el bajo número de participantes dificulta la detección de correlaciones más sutiles entre las variables, lo que podría explicar la ausencia de relaciones significativas entre el burnout y las habilidades cognitivas, ya que estudios con muestras mayores pueden proporcionar mayor poder estadístico (Field, 2013). Por tanto, una mayor cantidad de participantes podría haber permitido una mejor interpretación de los resultados y una mayor confiabilidad en las conclusiones obtenidas.

Desde una perspectiva práctica, los resultados del estudio pueden ser explicados por las características del trabajo desempeñado por los participantes, que no está directamente relacionado con tareas que requieran un uso intensivo de habilidades cognitivas complejas. Esto puede contribuir a la falta de correlaciones significativas entre el burnout y las habilidades cognitivas,

debido a que el trabajo en la universidad puede ser más orientado a tareas que implican interacciones sociales, actividades rutinarias o el cumplimiento de funciones administrativas, en lugar de demandas cognitivas de alta carga, tomando como referencia los cargos o roles de las personas evaluadas en la investigación, entre los cuales se encuentran cargos de auxiliares administrativos, de soporte y mantenimiento, de servicio al cliente, de archivo y sistemas de biblioteca, auxiliares de la clínica odontológica y personal de servicios generales. Aunque ciertos elementos como la carga laboral o el apoyo social son comunes a diversas profesiones, las demandas y recursos específicos varían, debido a que el contexto laboral y la naturaleza del trabajo tienen un impacto considerable sobre las experiencias de burnout, y no todas las profesiones exigen el mismo tipo de esfuerzo cognitivo (Bakker et al., 2023).

Además, el hallazgo de que el burnout no se relaciona con las habilidades cognitivas puede sugerir que, en el caso de los trabajadores universitarios, el agotamiento y el cinismo no están directamente relacionados con un declive en el rendimiento cognitivo, lo que podría interpretarse a partir de la teoría de la motivación en el trabajo. Es posible que los empleados, aunque perciban una cierta fatiga, utilicen estrategias de afrontamiento que no comprometan significativamente sus habilidades cognitivas (Friedman & Kern, 2014).

Los hallazgos de este estudio tienen implicaciones teóricas significativas en el contexto de la psicología organizacional, particularmente en el análisis de la interacción entre las habilidades cognitivas, el burnout y el desempeño laboral en el entorno universitario colombiano. En términos teóricos, esta investigación proporciona una comprensión más profunda de cómo las habilidades cognitivas inciden en el desempeño laboral de los trabajadores en una universidad, al tiempo que revela la relación compleja entre el burnout y las capacidades cognitivas en un contexto latinoamericano. De acuerdo con Maslach et al. (2001), el burnout no siempre afecta de manera directa las funciones cognitivas, especialmente cuando se encuentran implementadas estrategias de afrontamiento efectivas, al estar relacionados ambos conceptos, cuando se estudia el burnout en un contexto específico se abordan las estrategias de afrontamiento de dicha población.

Además, los resultados pueden contribuir al desarrollo de modelos específicos para el contexto colombiano, permitiendo identificar factores de riesgo y protección para este tipo de población. Estos hallazgos enriquecen la literatura existente sobre burnout, sugiriendo que las interacciones entre el estrés laboral y las capacidades cognitivas pueden ser más complejas de lo que se pensaba, requiriendo un enfoque más matizado con diferentes tipos de poblaciones y

tamaños de muestra mayores, teniendo en cuenta las demandas laborales de dichos entornos de trabajo, que se refieren a aquellos aspectos del trabajo que requieren esfuerzo físico, cognitivo o emocional continuo, lo cual está relacionado con costos fisiológicos y/o psicológicos (Bakker et al., 2023).

A nivel metodológico, hacer una evaluación de todas las variables en menos de media hora nos permite recoger información rigurosa en poco tiempo, esto implica que, el proceso de recopilación de datos de esta investigación se realiza de forma sistemática, facilitando la obtención de información precisa y confiable en un periodo corto. Al poder evaluar múltiples variables rápidamente, optimizamos el tiempo de investigación, lo cual es especialmente útil en el presente estudio que contaba con plazo ajustado, asimismo, esta rapidez en la recogida de datos también implica una mejor gestión de los recursos, ya que se utilizan menos recursos humanos y materiales para la recolección de datos, lo que puede traducirse en un ahorro de costos, esto, claramente, sin comprometer la calidad de la información.

Los resultados sugieren que, en general, los trabajadores no perciben altos niveles de agotamiento ni cinismo, lo que podría indicar un ambiente laboral relativamente saludable y un manejo adecuado del estrés en el entorno universitario. Esta información es relevante para la creación de estrategias desde el área de recursos humanos en instituciones universitarias en relación con los roles que se incluyeron en la muestra de este estudio, ya que permite identificar posibles áreas de intervención para mejorar la calidad de vida laboral y el desempeño de los empleados. Estos hallazgos subrayan la importancia de la autopercepción de competencia como un factor clave para el desempeño positivo y la actitud en el entorno laboral, sugiriendo que aumentar la competencia percibida podría tener un impacto favorable en el rendimiento y la motivación, como un mecanismo de protección frente al agotamiento y la desmotivación (Maslach et al., 2001).

De igual manera, los resultados muestran que un mayor compromiso puede compensar la baja en el rendimiento en tareas que requieren memoria operativa, lo cual puede tener implicaciones para el diseño de programas de capacitación o intervenciones que aborden tanto las habilidades cognitivas como el bienestar psicológico. Asimismo, los resultados muestran que un mayor compromiso puede compensar la baja en el rendimiento en tareas que requieren memoria operativa, lo cual puede tener implicaciones para el diseño de programas de capacitación o intervenciones que aborden tanto las habilidades cognitivas como el bienestar psicológico. Para estructurar un programa efectivo, sería pertinente integrar estrategias que promuevan el desarrollo

de habilidades emocionales y técnicas que fortalezcan la percepción de competencia y eficacia. Bakker & Demerouti (2007) señalan que aumentar los recursos laborales, como el apoyo social, el acceso a capacitaciones y el reconocimiento de logros, contribuye directamente a incrementar los niveles de compromiso. De igual manera, Maslach & Leiter (2016) destacan que intervenciones enfocadas en alinear las demandas laborales con las capacidades individuales no solo mejoran el compromiso, sino que también mitigan el impacto negativo del burnout. Por ejemplo, actividades que fomenten el trabajo colaborativo y el establecimiento de metas claras podrían mejorar la percepción de congruencia y reducir la carga cognitiva en tareas complejas.

Las limitaciones encontradas en la presente investigación son diversas y, en su mayoría, se relacionan con factores inherentes al diseño del estudio y la disposición de los participantes. En primer lugar, se identificó una falta de motivación y compromiso por parte de algunos trabajadores para asistir a las sesiones de evaluación. Este comportamiento puede atribuirse a múltiples factores, como la percepción de que las pruebas no generarán un impacto directo en su entorno laboral o el temor a ser evaluados en un contexto donde sus capacidades podrían ser cuestionadas (Maslach & Leiter, 2016). Asimismo, se observó una prevención a abordar temas laborales en un espacio público y dentro del entorno laboral, lo que podría deberse a preocupaciones relacionadas con la privacidad, aunque desde el encuadre se realizó la aclaración de que la información suministrada iba a ser utilizada sólo para fines investigativos, esta es una situación comúnmente documentada en entornos organizacionales donde las dinámicas laborales presentan cierto grado de jerarquía (Bakker & Demerouti, 2007). Por otro lado, la naturaleza de la muestra también representó una limitación, dado que los 27 participantes provinieron de una sola institución, lo que restringe la generalización de los hallazgos a otras organizaciones o sectores. Además, el hecho de utilizar autoinformes para medir variables como el burnout y el desempeño laboral podría haber introducido sesgos subjetivos en las respuestas.

9 Conclusiones

Los hallazgos de esta investigación permiten concluir que las habilidades cognitivas, el burnout y el desempeño laboral presentan interacciones significativas en el contexto de los trabajadores administrativos universitarios. Se encontró que la percepción de competencia laboral se asocia positivamente con la eficacia y negativamente con el cinismo, lo que indica que una mayor autopercepción de competencia puede favorecer un desempeño más eficiente y una actitud más positiva hacia el trabajo. Asimismo, la correlación negativa entre el compromiso y la memoria de trabajo sugiere que los individuos con menor rendimiento en tareas de memoria operativa pueden emplear estrategias compensatorias a través de un mayor esfuerzo y dedicación laboral. Sin embargo, los resultados no evidenciaron una relación significativa entre el burnout y las habilidades cognitivas, lo que sugiere que el agotamiento y el cinismo no afectan directamente el rendimiento cognitivo en este grupo de trabajadores. Estos hallazgos permiten matizar la hipótesis de trabajo, debido a que, si bien se confirma la relación entre desempeño laboral y habilidades cognitivas, el burnout no se comporta como un mediador significativo en esta relación. En consecuencia, estos resultados contribuyen a la comprensión de los factores que inciden en el desempeño laboral en entornos administrativos universitarios y subrayan la importancia de promover estrategias que fortalezcan la percepción de competencia y el compromiso como elementos clave para mejorar el rendimiento y bienestar laboral.

10 Recomendaciones

A partir de los resultados obtenidos, se recomienda que futuras investigaciones amplíen la muestra para fortalecer la validez externa de los hallazgos y permitir un análisis más robusto de las correlaciones entre las variables. Ampliar el tamaño de la muestra en una investigación permite identificar relaciones más sutiles y proporciona un mayor poder estadístico, lo que mejora la capacidad de generalizar los resultados a una población más amplia. Según un estudio de Faridani (2024), aumentar el tamaño de la muestra puede incrementar la potencia estadística de los estudios, facilitando la detección de efectos reales y mejorando la validez externa de los hallazgos. Además, sería útil diseñar estudios que incluyan intervenciones específicas orientadas a mejorar la memoria de trabajo y la autopercepción de competencia, lo cual podría tener efectos positivos en el desempeño laboral de los trabajadores. Según un estudio reciente de Ferrer (2023), la implementación de políticas laborales que favorezcan la conciliación entre el trabajo y la vida personal puede mejorar la percepción de los trabajadores sobre su entorno laboral, lo que influye positivamente en su comportamiento organizacional y desempeño. También sería relevante explorar la influencia de variables adicionales, como el apoyo social en el trabajo y las características del liderazgo, para profundizar en cómo estos factores pueden moderar las relaciones entre el burnout, las habilidades cognitivas y el desempeño laboral.

Referencias

- Ato, M., López-García, J. J., & Benavente, A. (2013). Un sistema de clasificación de los diseños de investigación en psicología. *Anales de Psicología/Annals of Psychology*, 29(3), 1038-1059. <http://tiny.cc/v6q8001>
- Awa, W. L., Plaumann, M., & Walter, U. (2010). Burnout prevention: A review of intervention programs. *Patient education and counseling*, 78(2), 184-190. <http://tiny.cc/t6q8001>
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2007). The Job Demands-Resources model: State of the art. *Journal of Managerial Psychology*, 22(3), 309-328. DOI: 10.1108/02683940710733115
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2017). Job demands–resources theory: Taking stock and looking forward. *Journal of Occupational Health Psychology*, 22(3), 273–285. <http://tiny.cc/q6q8001>
- Bakker, A. B., Demerouti, E., Sanz-Vergel, A. y Rodríguez-Muñoz, A. (2023). La Teoría de las Demandas y Recursos Laborales: Nuevos Desarrollos en la Última Década. *Journal of Work and Organizational Psychology*, 39(3), 157 - 167. <https://doi.org/10.5093/jwop2023a17>
- Bakker, A. B., Demerouti, E., & Verbeke, W. (2004). Using the Job Demands-Resources model to predict burnout and performance. *Human Resource Management*, 43(1), 83-104. <http://tiny.cc/o6q8001>
- Bautista Cuello, R., Cienfuegos Fructus, R., & Aguilar Panduro, E. J. D. (2020). El desempeño laboral desde una perspectiva teórica. *Revista de Investigación Valor Agregado*, 7(1), 109-121. <http://tiny.cc/k6q8001>
- Bedoya, E. A., Vega, N. E., Severiche, C. A., y Meza, M. J. (2017). Síndrome de Quemado (Burnout) en Docentes Universitarios: El Caso de un Centro de Estudios del Caribe Colombiano. *Formación Universitaria*, 10(6), 51-58. <https://bit.ly/3WGYc24>
- Carroll, J. B. (1993). *Human cognitive abilities: A survey of factor-analytic studies*. Cambridge University Press. <https://cutt.ly/be79YUq2>
- Cattell, R. B. (1963). Theory of fluid and crystallized intelligence: A critical experiment. *Journal of Educational Psychology*, 54(1), 1-22. <https://cutt.ly/re79a6RK>
- Cohen, J. (1988). *Statistical power analysis for the behavioral sciences*. <http://tiny.cc/i6q8001>
- De Beer, L. T. van der Vaart, L., Escaffi-Schwarz, M., De Witte, H. & Schaufeli, W. B. (2024). Maslach Burnout Inventory – General Survey. A Systematic Review and Meta-Analysis of Measurement Properties. *European Journal of Psychological Assessment*, 40(5), 245–260. <https://bit.ly/40L3bjk>
- Espinosa Nacevilla, I. J. (2021). *La influencia del burnout en el desempeño laboral del personal administrativo del sector público* [Tesis de maestría, Universidad técnica de Ambato] UTA Repositorio institucional. <https://cutt.ly/ie79sOiK>
- Faridani, S. (2024). Testing for underpowered literatures. *Annual Global Survey*, 1-58. <http://tiny.cc/h6q8001>
- Field, A. (2013). *Discovering statistics using IBM SPSS statistics* (4th.^a ed.). SAGE Publications.

- Ferrer, J. M. B., & Garrido, J. A. M. (2023). Impact of family-friendly HRM policies in organizational performance. arXiv preprint arXiv:2311.14358. <https://doi.org/10.3926/ic.506>
- Friedman, H. S., & Kern, M. L. (2014). Personality, well-being, and health. *Annual Review of Psychology*, 65, 719-742. [10.1146/annurev-psych-010213-115123](https://doi.org/10.1146/annurev-psych-010213-115123)
- Garnica Serrano, M. (2022). *El estrés laboral y estrategias de afrontamiento en personal de la salud* [Tesis de pregrado, Universidad de las Flores]. Repositorio Institucional de la Universidad de Flores. <https://cutt.ly/he79dfuN>
- Gavelin, H. M., Domellöf, M. E., Åström, E., Nelson, A., Launder, N. H., Neely, A. S., & Lampit, A. (2022). Cognitive function in clinical burnout: A systematic review and meta-analysis. *Work & Stress*, 36(1), 86-104. <https://bit.ly/413hBfd>
- Gómez-Benito, J., Hidalgo, M. D., & Guilera, G. (2010). El sesgo de los instrumentos de medición. Tests justos. *Papeles del psicólogo*, 31(1), 75-84. <https://cutt.ly/7e79fu69>
- Horn, J. L. (1991). *Measurement of Intellectual Capabilities: A Review of Theory*. In K. S. McGrew, J. K. Werder, & R. W. Woodcock (Eds.), *Woodcock-Johnson Technical Manual* (pp. 197-232). Chicago, IL: Riverside.
- Javidmehr, M., & Ebrahimpour, M. (2015). Performance appraisal bias and errors: The influences and consequences. *International Journal of Organizational Leadership*, 4, 286-302. <https://ssrn.com/abstract=3331818>
- Klehe, U. C., & Anderson, N. (2007). El rol del desempeño típico y máximo en selección de personal. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 23(1), 11-38. <https://cutt.ly/Qe79fXQv>
- Koutsimani, P., Montgomery, A., Masoura, E., & Panagopoulou, E. (2021). Burnout and cognitive performance. *International journal of environmental research and public health*, 18(4), 2145. <http://tiny.cc/e6q8001>
- Kuncel, N. R., Rose, M., Ejiogu, K., & Yang, Z. (2014). Cognitive ability and socio-economic status relations with job performance. *Intelligence*, 46, 203-208. <http://tiny.cc/d6q8001>
- Larsen, A. C., Ulleberg P. & Helge, M. (2016). Depersonalization reconsidered: An empirical analysis of the relation between depersonalization and cynicism in an extended version of the Maslach Burnout Inventory. *Nordic Psychology*, 69(3), 160-176. <https://cutt.ly/te79gcJG>
- Lauracio, C., y Lauracio, T. (2020). Síndrome de Burnout y desempeño laboral en el personal de salud. *Revista innova educación*, 2(4), 543-554. <http://tiny.cc/b6q8001>
- Mababu, R. M. (2016). La relación entre el burnout y el rendimiento laboral en los profesionales de hostelería. *Revista Internacional De Humanidades Médicas*, 5(1), 17-30. <https://doi.org/10.37467/gka-revmedica.v5.828>
- Marín, I., Amdor, L., Herrera, G. A. y Caballero, M. E. (2023). Síndrome de burnout y el desempeño laboral de los colaboradores en las organizaciones públicas. En Sinforoso, S. y Carrera, O. Y. (Ed.), *Estudios organizacionales desde la mirada de las ciencias administrativas* (67-81). <https://cutt.ly/se79hYW3>

- Martínez Nole, I. V., Chinchay Villarreyes, S. S., Zavala Palacios, A., & Luján-Vera, P. E. (2022). Síndrome de Burnout en los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Sullana-Perú. *Revista de Ciencias Sociales (Ve)*, XXVIII(3). <https://cutt.ly/0e79TJsG>
- Maslach, C., Schaufeli, W. B., & Leiter, M. P. (2001). Job burnout. *Annual review of psychology*, 52(1), 397-422. <http://tiny.cc/66q8001>
- Maslach, C., & Jackson, S. E. (1981). The measurement of experienced burnout. *Journal of Organizational Behavior*, 2(2), 99-113. <https://cutt.ly/Le79jyd9>
- Maslach, C., Jackson, S. E., & Leiter, M. P. (1996). *Maslach Burnout Inventory manual*. The Scarecrow Press. <https://cutt.ly/Me79jGym>
- Maslach, C., & Leiter, M. P. (2016). Understanding the burnout experience: Recent research and its implications for psychiatry. *World Psychiatry*, 15(2), 103-111. <https://doi.org/10.1002/wps.20311>
- Mendívil, B. C. (2019). Validación de una escala para evaluar el desempeño del personal de una empresa de servicios de tecnología. *Gestión de las Personas y Tecnología*, 12(35), 31-45. <https://cutt.ly/ze79kPND>
- Montero-Yaya, K. L., Cortés-Olarte, G. A., & Hernández-González, Á. U. (2020). Síndrome del burnout en policías de Colombia y su relación con el sistema de beneficios e incentivos. *Revista Logos Ciencia & Tecnología*, 12(2), 32-43. <http://tiny.cc/46q8001>
- Morgeson, F. P., Delaney-Klinger, K., & Hemingway, M. A. (2005). The importance of job autonomy, cognitive ability, and job-related skill for predicting role breadth and job performance. *Journal of applied psychology*, 90(2), 399. <http://tiny.cc/06q8001>
- Olivares V. (2017). Laudatio: Dra. Christina Maslach, Comprendiendo el Burnout. *Ciencia & Trabajo* 19 (58), 59-63. <https://cutt.ly/Ze79TwVQ>
- O'Reilly, R. C., & Munakata, Y. (2000). *Computational explorations in cognitive neuroscience: Understanding the mind by simulating the brain*. <http://tiny.cc/x5q8001>
- Palumbo, M. V., Miller, C. E., Shalin, V. L., & Steele-Johnson, D. (2005). The impact of job knowledge in the cognitive ability-performance relationship. *Applied H.R.M. Research*, 10(1), 13-20. <https://psycnet.apa.org/record/2006-03794-002>
- Pando Moreno, M., Aranda Beltrán, C., & López Palomar, M. D. R. (2015). Validez factorial del Maslach Burnout Inventory-General Survey en ocho países latinoamericanos. *Ciencia & trabajo*, 17(52), 28-31. <https://cutt.ly/xe79RE67>
- Parra-Gálvez, K. F. (2023). Síndrome de burnout y desempeño laboral de docentes de ciencias de la salud. *Odontol. sanmarquina*, 26(2), 1-8. <https://cutt.ly/5e79E1b3>
- Pendones, J. Á., Flores, Y., Espino, G., y Durán, F. A. (2021). Autoconcepto, autoestima, motivación y su influencia en el desempeño académico. Caso: alumnos de la carrera de Contador Público. *RIDE. Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo*, 12(23), 1-18. <http://tiny.cc/u5q8001>

- Pilligua Lucas, C. F. y Arteaga, F. M. (2019). El clima laboral como factor clave en el rendimiento productivo de las organizaciones. *Cuadernos latinoamericanos de administración*, 15(28), 1-25. <https://cutt.ly/5e79ztQT>
- Puth, M.-T., Neuhäuser, M., & Ruxton, G. D. (2015). Effective use of Spearman's and Kendall's correlation coefficients for association between two measured traits. *Animal Behaviour*, 102, 77–84. <https://cutt.ly/xe79zBHt>
- Ramírez-Pérez, J. F., López-Torres, V. G., Ramírez-Pérez, A. del R., & Morejón-Valdés, M. (2022). Fiabilidad y validez de un instrumento de medición del desempeño competitivo de las instituciones de salud mediante las tecnologías de la información y la comunicación. *CienciaUAT*, 16(2), 97–113. <http://tiny.cc/q5q8001>
- Robertson, I., & Cooper, C. (2020). *Well-being: Productivity and happiness at work*. Palgrave Macmillan. <https://cutt.ly/be79cueA>
- Rosa, F. A. (2021). Estrategia de Afrontamiento para Reconocer Síntomas Primarios del Síndrome de Burnout del Sistema Educativo - Ecuador. <https://cutt.ly/Ve79cK2p>
- Sackett, P. R., Demeke, S., Bazian, I. M., Griebie, A. M., Priest, R., & Kuncel, N. R. (2024). A contemporary look at the relationship between general cognitive ability and job performance. *Journal of Applied Psychology*, 109(5), 687–713. <https://doi.org/10.1037/apl0001159>
- Sampieri, R. H. (2018). Metodología de la investigación: las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta. McGraw Hill México. <https://cutt.ly/ye79bQDH>
- Sánchez, C. (2021). Adecuación de los modelos de evaluación en recursos humanos. *Revista de Psicología*, 25, 71-81. <https://cutt.ly/ee79W1WY>
- Sanín, J. A. y Salanova, M. (2014). Satisfacción laboral: el camino entre el crecimiento psicológico y el desempeño laboral en empresas colombianas industriales y de servicios. *Universitas Psychologica*, 13(1), 95-107. <https://cutt.ly/Ze79nw2q>
- Sattler, J., & Ryan, J. (2009). Assessment with the WAIS–IV. LaMesa, CA: Jerome Sattler, Publisher, Inc. (xii + 321 pp.). <http://tiny.cc/15q8001>
- Schaufeli, W. B., Desart, S., & De Witte, H. (2020). Burnout Assessment Tool (BAT)—Development, validity, and reliability. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 17(24), 1-21. <https://bit.ly/40F6jNT>
- Schmidt, F. L., & Hunter, J. (2004). General mental ability in the world of work: occupational attainment and job performance. *Journal of personality and social psychology*, 86(1), 162. <https://cutt.ly/qe79WzdD>
- Schneider, W. J., & McGrew, K. S. (2018). The Cattell–Horn–Carroll theory of cognitive abilities. In D. P. Flanagan & E. M. McDonough (Eds.), *Contemporary intellectual assessment: Theories, tests, and issues* (4th ed., pp. 73–163). The Guilford Press.
- Silva, D. C., Gutiérrez, A. M., Pando, M., y Tuesca, R. (2014). Relación entre factores psicosociales negativos y el síndrome de Burnout en el personal sanitario de Florencia (Caquetá, Colombia). *Revista Salud Uninorte*, 30(1), 52-62. <https://cutt.ly/te79QEj7>

- Tejada, P. y Gómez, V. (2012). Prevalencia y factores demográficos y laborales asociados al burnout de psiquiatras en Colombia. *Universitas Psychologica*, 11(3), 863-873. <https://cutt.ly/Ke79nCY5>
- Tejada, P. M. (2023). Relación entre el síndrome del Burnout y el desempeño laboral en colaboradores: revisión aplicada [Tesis de pregrado, Universidad de Lima]. Repositorio institucional de la Universidad de Lima. <https://hdl.handle.net/20.500.12724/18264>
- Unsworth, N., & Engle, R. W. (2007). The nature of individual differences in working memory capacity: Active maintenance in primary memory and controlled search from secondary memory. *Psychological Review*, 114(1), 104–132. <https://bit.ly/42CjEsL>
- Wechsler, D. (2012). *Escala de inteligencia de Wechsler para adultos-IV (WAIS-IV)*. Manual Moderno.
- Zapata-Zabala, M. E., Álvarez-Uribe, M. C., Aguirre-Acevedo, D. C., y Cadavid-Castro, M. A. (2012). Coeficiente intelectual y factores asociados en niños escolarizados en la ciudad de Medellín, Colombia. *Revista Salud Pública*, 14(4), 543-557. <https://cutt.ly/se79mCr9>