



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN
PÚBLICA**

Síndrome de burnout y desempeño laboral en la fiscalía
especializada en violencia contra la mujer y los integrantes del
grupo familiar - Huancayo, 2022

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Gestión Pública

AUTORA:

Solano Rojas, Noriko Liz (orcid.org/[0000-0001-7207-3864](https://orcid.org/0000-0001-7207-3864))

ASESOR:

Dr. Galindo Heredia, Jose Antonio (orcid.org/[0000-0002-8986-570X](https://orcid.org/0000-0002-8986-570X))

CO-ASESOR:

Dr. Espinoza Casco, Roque Juan (orcid.org/[0000-0002-1637-9815](https://orcid.org/0000-0002-1637-9815))

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Reforma y Modernización del Estado

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

LIMA – PERÚ

2023

Dedicatoria

Dedico con todo mi corazón a mi madre Elizabet, quien siempre me ha apoyado incalculablemente en mis proyectos profesionales y personales, a mi padre Elías y hermano Vicente por sus palabras, consejos y valores que forjaron en mi persona.

Agradecimiento

A mi asesor José Antonio Galindo Heredia, revisores y profesores de la escuela de Post Grado de la UCV; a la Fiscal Superior Dra. Brenda Montenegro, al Fiscal Adjunto Dr. Carlos Campusano, y todo el personal fiscal y administrativo que labora en la Fiscalía de Huancayo, por el apoyo para con la investigación.

Índice de contenidos

Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Índice de tablas	vi
Índice de gráficos y figuras	vii
Resumen	viii
Abstract	ix
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA	15
3.1. Tipo y diseño de investigación	15
3.2. Variables y Operacionalización	16
3.3. Población, muestra y muestreo.....	19
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	20
3.5. Procedimientos	21
3.6. Método de análisis de datos.....	21
3.7. Aspectos éticos	22
IV. RESULTADOS	22
V. DISCUSIÓN	36
VI. CONCLUSIONES	42
VII. RECOMENDACIONES	43
REFERENCIAS	44
ANEXOS	51

Índice de tablas

Tabla 1	22
Tabla 2	24
Tabla 3	24
Tabla 4	25
Tabla 5	26
Tabla 6	27
Tabla 7	28
Tabla 8	29
Tabla 9	31
Tabla 10	33
Tabla 11	33
Tabla 12	34
Tabla 13	34

Índice de gráficos y figuras

Figura 1	23
Figura 2	24
Figura 3	25
Figura 4	26
Figura 5	27
Figura 6	28
Figura 7	29
Figura 8	30

Resumen

La investigación tuvo como objetivo determinar en qué medida se relaciona el Síndrome de Burnout y el Desempeño laboral en la Fiscalía Especializada en Violencia Contra la Mujer y los Integrantes del Grupo Familiar - Huancayo, 2022, su metodología tuvo enfoque cuantitativo, tipo básico, nivel descriptivo y diseño no experimental, de corte transeccional y nivel relacional. El método fue el inductivo. La muestra, 40 trabajadores, la técnica fue encuesta y el instrumento, cuestionario. Los resultados indican que el 22.5% algunas veces presentó Síndrome de burnout, el 47.5% lo tuvieron casi siempre, 30% siempre lo presentaron. El desempeño laboral demostró que el 37.5% nunca presentó un desempeño adecuado, el 45% a veces presentaron un buen desempeño, el 12.5% casi siempre presentaron un desempeño laboral adecuado y el 5% está comprometido con la entidad porque siempre tiene un buen desempeño. Se concluye que existe relación significativa entre el Síndrome de Burnout y el desempeño laboral en la Fiscalía Especializada en Violencia Contra las Mujer y los Integrantes del Grupo Familiar – Huancayo, 2022; estableciéndose una correlación moderada según el Coeficiente de Correlación Tau_b de Kendall (-,431) que se refiere que a un mayor Síndrome de Burnout existe un menor desempeño laboral.

Palabras clave: Síndrome de Burnout, desempeño laboral, cansancio emotivo, despersonalización.

Abstract

The objective of the investigation was to determine to what extent Burnout Syndrome and Job Performance are related in the Specialized Prosecutor's Office in Violence Against Women and Members of the Family Group - Huancayo, 2022, its methodology had a quantitative approach, basic type, descriptive level and non-experimental design, transectional cut and relational level. The method was inductive. The sample, 40 workers, the technique was survey and the instrument, questionnaire. The results indicate that 22.5% sometimes presented Burnout Syndrome, 47.5% almost always had it, and 30% always presented it. The work performance showed that 37.5% never presented an adequate performance, 45% sometimes presented a good performance, 12.5% almost always presented an adequate work performance and 5% is committed to the entity because it always performs well. It is concluded that there is a significant relationship between Burnout Syndrome and job performance in the Specialized Prosecutor's Office for Violence Against Women and Members of the Family Group - Huancayo, 2022; establishing a moderate correlation according to Kendall's Tau_b Correlation Coefficient (-.431), which refers to a higher Burnout Syndrome, lower job performance.

Keywords: Burnout syndrome, job performance, emotional exhaustion, depersonalization.

I. INTRODUCCIÓN

A nivel mundial, el ámbito laboral viene atravesando una problemática sobre el desempeño del trabajador; donde la competencia, exigencia, inseguridad y carga laboral, hace que genere dificultades físicas y mentales, que si no se resuelve podría causar afectación en su vida cotidiana, como en Finlandia que existe un alto nivel de población en los trabajadores que sufren de estrés que con el tiempo llega a un síndrome que los perjudicaría (OIT, 2016).

Por ello en el Perú las empresas e instituciones de justicia, quienes buscan mayores requerimientos, productividad, calidad y experiencia profesional, piden esfuerzo máximo del trabajador a causa de existir más carga laboral, pero muchas veces sin contar con un fortalecido recurso logístico y humano; así como de exigir se brinde calidad en la atención a los usuarios quienes muchas veces llegan malhumorados, y desesperados en busca de justicia; existencia de denuncias de parte que conllevan a activar todo un sistema jurídico (Xiaodong et al., 2022); sin embargo, son los mismos solicitantes que deciden desistir y no colaborar, factores que los trabajadores deben lidiar día a día, por lo que todo ello les crea agotamiento, estrés y frustración; y hace que afecte su desempeño (Akca & Tepe, 2020).

Es así que para Gil y Peiró (1999), el Síndrome de Burnout (SB) “es respuesta al estrés en el trabajo, que daña la salud y las interrelaciones de quienes laboran, y su interés por el trabajo, todo ello se traduce en cansancio, agotamiento y perturbación”. (pp. 261- 268). Ahora, Edelwich y Brodsky, (1980, citado por Quiceno y Vinaccia, 2007) refieren que el "SB es aquel transcurso de decepción hacia la actividad laboral, dándose en cuatro fases: Entusiasmo, Estancamiento, Frustración y Apatía” (p.122), por lo que, estos acontecimientos son perjudiciales para el recurso humano en las Instituciones de Justicia que la presentan. Para Villarreal et al. (2022) el SB se relaciona directamente con el DL, al menos en un 63%, dicha cifra señala que podría tenerse en cuenta para la toma de decisiones en temas ocupacionales. Según Ogresta et al. (2018), el SB es una afección ocupacional que se caracteriza por ser el resultado del sufrimiento de un estrés extremo y crónico durante la realización de las labores diarias, cuyo origen es la exposición por mucho tiempo a factores que perjudican el estado físico, de conducta y el psicológico.

Para Gorji (2018) la evaluación del DL viene a ser una forma importante de

apreciación sistemática del cometido de cada individuo, sobre todo cuando ostentan cargos y también en el cargo o del potencial de desarrollo, lo que permitirá el cumplimiento de sus funciones.

Corrêa et al. (2019) refieren que el DL, es la conducta real de quien labora, y viene a ser el comportamiento que hace posible el desarrollo competente de los deberes, obligaciones y funciones propios del cargo, todo ello complementado con la capacitación y la experiencia del trabajador.

La Fiscalía Especializada en Violencia contra las Mujeres y los Integrantes del Grupo Familiar de Huancayo, Institución parte del Ministerio Público creada a fin de realizar prevención, sancionar y disminuir al máximo los agravios en contra de las mujeres y las familias; cuenta con 77 trabajadores quienes cada día se encuentran expuestos a exigencias en el trabajo, diferencias salariales, problemas familiares, de salud, competitividad, carga laboral; así como el informar de las investigaciones, notificar a los agresores que vienen con poca empatía, con carga negativa, y agraviados a quienes debemos de brindar una atención de calidad, hace en los trabajadores que exista cansancio, despersonalización y falta de realización personal, causando poca productividad, baja calidad y dándole poca importancia a seguir capacitándose.

Por lo que se tuvo el problema general: ¿En qué medida el Síndrome de Burnout se relaciona con el Desempeño laboral en la Fiscalía Especializada en Violencia Contra la Mujer y los Integrantes del Grupo Familiar - Huancayo, 2022?, y los problemas específicos: a) ¿En qué medida el cansancio emocional se relaciona con el desempeño laboral en la FEVCLMyLIGF- Huancayo, 2022?, b) ¿En qué medida la despersonalización se relaciona con el desempeño laboral en la FEVCLMyLIGF Huancayo, 2022? y c) ¿En qué medida la falta de realización personal se relaciona con el desempeño laboral en la FEVCLMyLIGF- Huancayo, 2022?

El estudio, desde el punto de vista teórico, se justifica porque existe información acerca de las variables expuestas, información recopilada de diversas revistas, artículos, libros en inglés y español, con el fin de efectuar recomendaciones y contrarrestar los problemas identificados.

Ahora bien, en el contexto práctico, se obtuvieron resultados de relevancia relacionados con el SB y DL en los empleados de la FEVCLMyLIGF, ya que se

enmarca en el primer estudio realizado a esta población de trabajadores, ello servirá para que los gestores puedan proponer proyectos y políticas más enriquecedoras. Es necesario recalcar que este estudio servirá para monitorear todo lo relacionado al DL, sirviendo de referencia para la elaboración de un PEI que fortalezca las habilidades blandas de todos los trabajadores.

Desde lo metodológico, el estudio constituye aquel antecedente de investigación para el sector público, ya que podrá ser consultada para la ejecución de posteriores investigaciones similares, de esta manera se mejorará la capacidad de respuesta de los trabajadores cuando afronten estos cambios ocasionados por las dimensiones planteadas dentro de la investigación.

El contexto social, buscó a través de los indicadores, que el desempeño de los trabajadores de la FEVCLMyLIGF de Huancayo se optimice, a efectos de contrarrestar la despersonalización, agotamiento emocional y falta de realización personal; logrando un beneficio consecuente a la problemática planteada como la eficiencia, calidad, y profesionalismo.

Con ello a continuación el objetivo general: Determinar en qué medida se relaciona el Síndrome de Burnout y el Desempeño laboral en la Fiscalía Especializada en Violencia Contra la Mujer y los Integrantes del Grupo Familiar - Huancayo, 2022. Y como objetivos específicos, los siguientes: a) Determinar en qué medida se relaciona el cansancio emocional y el desempeño laboral en la FEVCLMyLIGF de Huancayo, 2022. b) Determinar en qué medida se relaciona la despersonalización y el desempeño laboral en la FEVCLMyLIGF de Huancayo, 2022. C) Determinar en qué medida se relaciona la falta de realización personal y el desempeño laboral en FEVCLMyLIGF de Huancayo, 2022.

Y como hipótesis general: Existe relación entre el Síndrome de Burnout y el Desempeño laboral en la FEVCLMyLIGF de Huancayo, 2022, seguidamente se muestran las hipótesis específicas: a) Existe relación entre el cansancio emocional y el desempeño laboral en la FEVCLMyLIGF de Huancayo, 2022. b) Existe relación entre la despersonalización y el desempeño laboral en la Fiscalía Especializada en Violencia Contra la Mujer y los Integrantes del Grupo Familiar - Huancayo, 2022. c) Hipótesis específica 3: Existe relación entre la falta de realización personal y el desempeño laboral en FEVCLMyLIGF de Huancayo, 2022.

II. MARCO TEÓRICO

Sobre las investigaciones realizadas como antecedentes que involucran las variables de estudio, tenemos las siguientes:

Como Antecedentes Internacionales:

Lorca et al. (2022) publicaron una investigación en la revista *MLS Inclusion and Society Journal*, que lleva por título: “SB y su impacto laboral entre los profesionales de la logopedia y otras disciplinas sanitarias: un estudio descriptivo”, su objetivo se basó en conocer la prevalencia del SB en profesionales del campo de la salud que laboran en un grupo multidisciplinario, atendiendo a los logopedas. El método fue descriptivo de corte transversal, la muestra, 60 profesionales sanitarios. El instrumento usado fue el cuestionario y los resultados refieren que el SB tuvo una escasa prevalencia, aunque, hubo modificaciones resaltantes en el estado de ánimo y estrés, además los logopedas tuvieron cifras altas relacionadas con la protección laboral. Se concluyó que los logopedas muestran muy buenas puntuaciones en cuanto al estrés cuando laboran, en la escucha activa.

Viviane et al. (2019) en su artículo sobre el Síndrome de Burnout indica que se determina por diversas señales como agotamiento, déficit de energía física y mental, poco interés por trabajar que se relaciona con la despersonalización, auto sabotaje, desvalorización, con lo que conlleva que sean negativas las consecuencias ya que disminuye su buen estado de salud, así como insatisfacción laboral, jubilación precoz.

Onofre (2021), realizó una investigación que le permitió optar el grado de Maestro profesional en Desarrollo de Talento Humano en Ecuador, titulado *Influencia del estrés laboral en el desempeño laboral del personal de la Dirección de Talento Humano del Hospital de Especialidades Fuerzas Armadas n.º 1, Quito, 2019*, tuvo como objetivo principal establecer la manera en cómo influye el estrés en el DL de quienes trabajan en la Dirección de Talento Humano del Hospital de Especialidades Fuerzas Armadas Nro. 1, en el año 2019, en lo metodológico el enfoque cuantitativo, no experimental; de corte transversal y correlacional, su población, 40 trabajadores de la Dirección de Talento Humano, por lo que al aplicar el cuestionario y obtener los resultados, concluyeron que a menor estrés hay un mayor DL en los trabajadores.

Márquez (2020) publicó una investigación titulada: “DL y su relación con el

SB en los profesionales de la salud en la terapia intensiva neonatal en el Hospital General del Norte de Guayaquil los Ceibos”, cuyo objetivo general fue identificar la relación entre DL y el SB en los profesionales de la salud. Su metodología fue no experimental, de alcance descriptivo y con un enfoque cuantitativo. Los instrumentos estuvieron conformados por dos cuestionarios, uno para el SB y el otro para el DL, la población fue de 67 personas. Los resultados identificaron que el SB se relaciona de forma negativa, asimismo existe una relación significativa con el DL. Concluyó que el DL indica que la muestra no mantiene una buena relación interpersonal, asimismo, existe falta de compromiso hacia el lugar de trabajo y existe problemas de ausentismo.

Bedoya y García (2019) en su investigación que llevó a cabo para ser especialista en gerencia en riesgos laborales, seguridad y salud en el trabajo 2019, en Colombia, cuyo título fue “SB y su relación en el DL de los colaboradores de la empresa Comercial Cardona Hnos”, tuvieron como objetivo general el de lograr identificar la relación del SB con el DL de los trabajadores, el objetivo se logró mediante el inventario de Maslach y la prueba de DL en la misma persona jurídica, a fin de comprobar hasta qué nivel el SB afecta el bajo DL de los trabajadores, el tipo de investigación fue el cuantitativo - descriptivo correlacional; ya que va a detallar los contextos o sucesos que se presente; asimismo, su muestra estuvo conformada por treinta trabajadores, y con un universo de 35 colaboradores. Por lo que como una de sus conclusiones principales arribadas no hubo una correlación específica entre el cansancio emocional y el DL. Por lo que habría deberse al compromiso de cada trabajador, pues sienten a la empresa como una segunda casa donde explotan al máximo sus potenciales, ya que llevan buen tiempo trabajando en la empresa.

Aguirre et al. (2018) en Chile, en su investigación titulada “Relación entre el estrés laboral y burnout en una muestra de controladores de tráfico aéreo en Chile”, tuvo como objetivo determinar la relación entre el SB, el estrés laboral, la satisfacción laboral y el conflicto familia-trabajo en controladores de tráfico aéreo. Su investigación fue de tipo descriptivo-correlacional, de corte transversal. La técnica para el acopio de datos fue una encuesta y el instrumento, un cuestionario. La muestra estuvo conformada por 160 individuos. Sus resultados indicaron que existe un nivel moderado de SB, estrés laboral y conflicto familia-trabajo, asimismo,

hubo importantes diferencias al momento de examinar las dimensiones del SB y relacionarlas con las horas de trabajo y el agotamiento. Concluye que casi toda la muestra encuestada posee altos niveles de SB, por tal motivo se agotan y se distancian de sus compañeros de trabajo, esto porque el SB constituye un alto riesgo de influencia en las labores de los trabajadores.

Ogresta et al. (2018) en Croacia, realizó un estudio titulado: “Relación entre el síndrome de Burnout y la satisfacción laboral entre los trabajadores de la salud mental”, el que tuvo como objetivo identificar predictores del SB, como la satisfacción laboral y las manifestaciones de estrés ocupacional, en trabajadores de la salud mental, el método se realizó con un muestreo de bola de nieve con 172 trabajadores de salud mental en Croacia. El instrumento fue un inventario, y la técnica, una encuesta. Sus resultados mostraron que las dimensiones del SB, satisfacción laboral y manifestaciones de las dimensiones del estrés ocupacional. Finalmente concluye que los trabajadores presentan un nivel moderado de SB, aunque no hubo diferencias que apreciar.

Yubillo (2015) en Quito, en su investigación titulada “El SB y su influencia en el DL en el Área de Vinculación de la EP Petroecuador”, tuvo como objetivo general de Identificar la existencia de influencia del SB en el DL del personal del Área de Vinculación de la EP Petroecuador, y con una investigación de tipo correlacional entre el SB y el DL, de diseño no experimental – transversal, contando con 24 colaboradores como objeto de estudio a través del cuestionario Maslach Burnout Inventory que tiene como finalidad medir el desgaste profesional de un trabajador. Por lo que al realizar dicho cuestionario se evidenció el Síndrome Burnout en un porcentaje mínimo (8,33), el mismo que influye en su DL, y se demostró que mientras exista más síndrome, menor será el desempeño, asimismo, si la presencia del síndrome es mínima, habrá mayor desempeño y/o desenvolvimiento. Por lo dicho, el SB en la mayoría de casos es mínimo, razón por la cual existe un DL bueno en los colaboradores.

Como Antecedentes Nacionales: Araujo y Cubas (2022) en Cajamarca realizaron un trabajo de investigación que llevó por título “SB y DL en tiempos de pandemia en el personal de enfermería del Hospital Regional Docente Cajamarca 2021”, para alcanzar su objetivo determinaron la relación entre SB y el DL, en la época de pandemia en enfermeros(as) del HRDC, 2021, con relación a su

metodología, el estudio fue cuantitativo, básico, descriptivo correlacional, su muestra, 54 enfermeras de UCI, UCIN y Emergencia, durante los meses de agosto y setiembre del 2021. Los instrumentos fueron el Inventario de Agotamiento de Maslach para el SB y un cuestionario para el DL. Sus resultados indicaron que la edad promedio fue 34 años, 51% adultos entre 31-58 años, 46.4% que cumplieron un servicio menor a 3 años, 96% fueron mujeres que trabajan principalmente en emergencia y UCI (68.2% y 20.7%). El 11.98% fue víctima del SB; ante ello el agotamiento emocional y la despersonalización, fueron altos con 48.2% y 41%; en cuanto a la realización personal se observó cifras bajas con 37.1%, al respecto el DL fue de tipo regular y tuvo eficiencia con 51.6% y 37.3%; se obtuvo que las capacidades y el hecho de alcanzar las metas fueron muy eficientes con 77.1% y 71.8%. Se concluyó que existe relación inversa estadísticamente significativa entre SB y DL, asimismo, existe relación inversa entre la realización personal y el DL.

Campos & Laureano (2021), llevaron a cabo una tesis titulada “SB y DL en enfermeras del Hospital Regional Docente de Trujillo”, el objetivo fue establecer la relación que existe entre las variables SB y DL, el estudio fue cuantitativo y descriptivo correlacional. La muestra consistió en 104 enfermeras y enfermeros, los instrumentos fueron un cuestionario para el SB y un formato de evaluación de DL. Sus resultados dan cuenta que el nivel de SB es de medio a bajo (95.2 % y 3.1 % respectivamente) y el nivel de DL es de alto a medio (86.4 % y 13 % respectivamente); concluyendo que existe relación significativa entre el SB y el DL.

Barja (2020) en Huancayo, desarrolló una investigación titulada “SB y el DL de los Docentes de Tiempo Completo de la UPLA – Filial Chanchamayo -2019”, teniendo como objetivo principal establecer la influencia del SB y el DL de los docentes de tiempo completo, debido que a la actualidad diversos estadísticos exponen dominantes niveles de SB que influyen en el DL de forma apta. En este sentido el autor ha contado con una población de 29 personas como objeto de estudio, teniendo como resultado que el nivel de SB y el DL es buena, ya que, si bien existe un índice excedente con respecto al Burnout, ello no ha sido un impedimento de realizar un buen DL en los colaboradores que poseen horas a tiempo completo.

Pando y Tapia (2019), en Cajamarca, tuvieron como título de investigación para optar el título Profesional de Licenciados en Psicología, “SB y DL en

colaboradores de la empresa Ferreyros S.A. de la ciudad de Cajamarca”, como objetivo general lograron determinar la relación entre el SB con el DL de los colaboradores, siguiendo sobre su aspecto metodológico, se reviste bajo una investigación básica, ya que no hay manipulación de las variables, con un enfoque correlación – cuantitativa de corte descriptiva, con una población de 87 trabajadores, teniendo como condiciones de exclusión que los trabajadores tengan un contrato de trabajo por un año y trabajen a tiempo completo. Sobre las conclusiones arribadas en su investigación, se obtuvo que el predominio del SB dentro del DL de los trabajadores en su ámbito espacial, tuvo una existencia de nivel alto en el aspecto de Realización personal, debido a que los trabajadores adquieren sentimientos de superación y competitividad, no obstante, al disminuir la ejecución personal o realización personal, implican a reevaluarse de una forma negativa.

Rodríguez (2018) en Lima, en su investigación denominada “El SB y el DL del Personal Ejecutivo en BBVA CONTINENTAL LOS OLIVOS 2018”, en relación a su objetivo general, éste se basó en determinar la relación que existe entre el SB y el DL del personal ejecutivo, teniendo una población de estudio de 50 trabajadores, por lo que, se obtuvo como resultado que el 37% tiene un nivel alto de SB, el 21% posee un nivel bajo y el 43% demuestra tener un nivel regular del SB. Tomando en cuenta el DL el 51% muestra un nivel regular del DL, el 39% posee cifras bajas de DL y el 11% muestra un nivel alto de DL, por ello se determinó que existe una relación inversa entre el SB y el DL. En este sentido se pudo observar que en una organización es importante un buen clima laboral, lejos de un ámbito cargado o de estrés, para una mejor motivación y satisfacción de los colaboradores dentro de la entidad.

Ruiz y Vega (2018) en Lima, en su estudio titulado “Influencia del estrés laboral en el desempeño de los trabajadores de una empresa de venta y servicios industriales” publicado el 2016, a fin de optar el título de Licenciado en Gestión, con mención en Gestión Empresarial, realizaron una investigación con el objetivo principal de conocer qué tanto influye el estrés en el DL de quienes laboran administrativamente y tienen rango medio, de una empresa de venta y servicios industriales, teniendo como justificación la importancia de que el DL de los colaboradores radica en el logro de las metas de la empresa y su prosperidad en el

mercado. Por lo que al haber tomado a 102 trabajadores como objeto de estudio y bajo un tipo de investigación descriptiva correlacional, concluyeron que sobre la variable del estrés va por un enfoque de que los trabajadores no llegan a comprender las metas de la organización, y el rumbo de contribución de trabajo con la empresa; sin embargo, en la evaluación del desempeño realizado hacia sus superiores, se logró obtener considerables calificaciones de DL. Por lo que se puede decir que existe muchos factores de estrés laboral; sin embargo, muchos de los trabajadores han manejado de una buena manera ya que no influencia en su rendimiento laboral.

En cuanto a las variables, se definieron tal como sigue:

El síndrome de burnout SB es un vocablo de origen inglés, que significa: sensación de agotamiento, agobio o sobrecarga general como respuesta al estrés crónico laboral que resulta de la infrautilización o el uso ineficaz de las herramientas que guardan relación con el trabajo. (Lorca et al., 2022). Por su parte Onofre (2021) señala que viene a ser una situación de aburrimiento, como resultado de la ansiedad general causada por factores como la fatiga, la ansiedad, la depresión y la falta de motivación para trabajar.

El síndrome burnout es un cuadro de índole clínico estudiado en 1974 por Freudenberg, psiquiatra nacido en la ciudad de Nueva York, este profesional se dio cuenta que algunas personas voluntarias luego de laborar por todo un año eran víctimas de la pérdida de energía de forma muy pronunciada, dando lugar a cuadros de ansiedad y depresión, conductas agresivas y sentimientos de fracaso (Lauracio. C y Lauracio. T, 2020).

Además, es posible conceptualizar al SB como el resultado del sometimiento al stress, situación que se da cuando un trabajador se expone frecuentemente a labores excesivas, al respecto, sus síntomas se expresan física y mentalmente ocasionando perjuicios que son irreversibles (Pedraza et al., 2010). Algunos estudios empíricos tienen como eje a características tales como la salud de las personas, relaciones entre los integrantes de la familia y amigos, también se han estudiado minuciosamente la vida íntima y laboral de las personas que presentan el SB, asimismo, se han tomado en cuenta caracteres como los aspectos demográfico, y puntos como la edad, sexo, y estado civil (Onofre, 2021).

Algunos autores como Pedraza et al. (2010), señalan como SB a la

disminución de la energía y del compromiso por lograr los objetivos de la empresa. Además, Araujo y Cubas (2022), refieren que viene a ser un estado que agota a la mente y al cuerpo y que es el resultado del estrés originado por los excesivos lapsos de labores y como ya se indicó, el SB es una mala réplica al estrés laboral, en el que participan aspectos de la organización, de la personalidad y del ámbito laboral.

El SB también se define como la respuesta al estrés laboral se acrecienta a través del tiempo y que está conformado por actitudes y sentimientos degenerativos que van en contra de los trabajadores con los que se labora y también va dirigido en contra de la función profesional, por encontrarse la mayor parte del tiempo agotado (Gil y Peiró, 1999, p. 261). Vega (2021) refiere que dicho síndrome se presenta como un evento complejo que aumenta cada vez más cuando es influenciado por el entorno laboral que resulta estresante, al respecto, la influencia más relevante del agotamiento de los colaboradores viene a ser el deterioro del DL y de la calidad al momento de ofrecer un servicio, estos empleados perjudicados se vuelven muy vulnerables, situación que ocasiona que pierdan la motivación por el trabajo debido al agotamiento emocional, mental y físico por el que atraviesan, es por ello que no son capaces de cumplir con lo que se necesita en su trabajo.

Según lo señalado por Barja (2020), el síndrome de Burnout se muestra con estados como la fatiga y la pérdida del interés por el trabajo, por lo que constituye una situación anímica con tono perjudicial y constante, que se desarrolla por una situación de estrés prolongado al realizar las labores diarias.

Tomando en cuenta lo dicho por Cabrera e Inca (2021), el SB se manifiesta frecuentemente en algunas categorías profesionales que son específicas y que requieren la interacción con profesores, trabajadores sociales, profesionales de la salud, jueces y policías.

En síndrome en mención puede definirse también como un problema de salud y que también se refiere a la calidad de vida laboral, dicho de otro modo, viene a ser una clase de estrés crónico que tiene relación con la respuestas psicofísica de aquellas personas que se esfuerzan continuamente sobrepasando sus capacidades normales y trayendo como consecuencia, resultados ineficaces e insuficientes, ante las situación, los trabajadores quedan exhaustos y estresados (Bedoya y García, 2019).

Entre los síntomas físicos del SB se pueden señalar, fatiga crónica,

insomnio, tensión muscular, alteración en la alimentación y a nivel gastrointestinal, diversos dolores, hipertensión y disfunción sexual; en cuanto a los síntomas emocionales tenemos, irritabilidad, enojo, falta de sentido del humor, sentimientos de vacío, autoestima baja, motivación muy baja o casi nula, distanciamiento con las demás personas, perspectiva negativa, culpa y carencia de esperanza (Dyrbye et al., 2019); en lo que se refiere a los síntomas cognitivos, es necesario señalar a las conflictos de atención y memoria, idea negativa del trabajo a realizar junto con desinterés, percepción de la falta del logro, intención de abandonar el trabajo e inclusive en algunas ocasiones emergen ideas suicidas (Edú et al., 2022).

El síndrome presenta 5 fases detalladas tomando en cuenta los niveles de sus consecuencias generadas, así tenemos las siguientes:

Fase1: aquí el trabajador inicia las labores muy motivado y posee mucha expectativa con relación a su DL, y acorde con esto estará de acuerdo con prolongar su jornada laboral, ocasionando que el jefe le dé más trabajo de lo habitual y lo sobrecargue (Pando y Tapia, 2019).

Fase 2: el trabajador empieza a recapacitar, y empieza a discernir si se está cumpliendo con las expectativas esperadas a nivel laboral y profesional, también inicia una evaluación relacionada a la relación entre las horas de trabajo y la remuneración que recibe, y cuando advierte de que dicha relación no le está generando un resultado favorable, principia a desmotivarse, y empieza a dudar si vale la pena continuar trabajando, esta situación ocasiona un conflicto emocional, que con el paso del tiempo se convierte en estrés (Mababu, 2020).

Fase 3: esta fase es crítica, ello porque el empleado comienza a sentirse frustrado y desilusionado, porque no se siente satisfecho con las disposiciones encomendadas, el trabajador pierde el sentido de trabajar y se vuelve irritable ante las contrariedades, como consecuencia se puede mencionar la generación de afectación y los conflictos que se dan en el grupo de trabajo y en las tareas a realizar (Saravia y Neyra, 2020).

Fase 4: el trabajador es apático, modifica su conducta, puede volverse agresivo, y se aleja de las personas, le cuesta expresarse de forma adecuada cuando enfrente situaciones de atención al cliente, lo que influye en su DL.

Fase 5: el empleado puede tener un exceso de emociones encontradas, problemas relacionados con la salud, puede deserción laboral sin medir las

consecuencias, estos hechos se pueden observar en distintos trabajos y fases o etapas diferentes y se traducen en un comportamiento de forma cíclica (Gil y Peiró, 1999).

En este acápite también se mencionan teorías relacionadas con el síndrome en mención, tal es así que tenemos el modelo establecido por Golembiewski, Munzenrider y Carter, ellos mencionan que el síndrome viene a ser un proceso en el que los trabajadores carecen del compromiso que poseían inicialmente, esto se debe a la intención de contrarrestar al estrés laboral y a la tensión que les ocasiona (Aguirre et al., 2018), en relación al SB, es causado por situaciones que implican sobrecarga laboral, es decir, cuando se exige demasiado y cuando existe muy baja motivación, en ambos casos, los trabajadores pierden autonomía, y ello conlleva a disminuir su autoimagen, se irrita y se fatiga (León, 2022).

También se tiene al Modelo de comparación social de Buunk y Schaufeli, quienes llevaron a cabo su modelo en el que pretenden explicar el origen del SB, y expresan que posee una doble etiología: una de ellas viene a ser, el intercambio social con los clientes y la otra con los compañeros, asimismo, se identificó a tres variables que influyen en el síndrome: incertidumbre, discernimiento de equidad, y carencia de control; la primera, está orientada a la carencia de claridad sobre lo que se siente y se piensa al momento de la manera de actuar, la segunda, se refiere al equilibrio que se observa entre lo que los colaboradores ofrecen y lo que reciben en sus relaciones y la tercera, se relaciona con la capacidad del colaborador de controlar lo que resulta como consecuencia de sus actividades laborales (Chávez, 2021).

El modelo de competencia social de Harrison menciona que el SB se muestra como una competencia, tomando en cuenta lo indicado, confecciona el modelo de competencia social, asimismo, afirma que muchos empleados cuando inician sus labores en servicios de ayuda se encuentran animados y es posible que ayuden a los demás, en su trabajo se les otorga herramientas de ayuda, que hacen posible que progresen fácilmente o con dificultades, aquellos factores están relacionados con los ambientes físicos, laborales y las herramientas otorgadas, la constante de estos factores da origen al SB, que si no se le presta atención, origina baja eficacia y motivo para ayudar, Harrison señala que el modelo de competencia social se puede aplicar de preferencia en los empleados que han logrado generar

expectaciones muy altas relacionadas a los objetivos alcanzados, asimismo, ayudan a quienes desean alcanzar el éxito (Céspedes et al., 2018).

Con relación al DL, viene a ser el resultado de la conducta de los empleados con relación a los cargos que ostentan, la facultades que poseen, los deberes que deben cumplir y las actividades que desarrollan, todo ello depende de la conciliación u organización que se dé entre ellos y la empresa que los contrató, en ese sentido, es de radical importancia que los empleados tengan estabilidad, tratando de otorgar beneficios tomando en cuenta el puesto y el trabajo que desempeñan (Faria, 2004, p. 82).

Márquez (2020) señala que el DL es considerado como el rendimiento que guarda relación con la cantidad y calidad de las labores realizadas en la organización, por esta razón, la labor profesional se identifica y se involucra a través de un alto nivel de responsabilidad, en la vida profesional e investigativa.

También se puede definir como un cúmulo de acciones que lleva a cabo el docente con la finalidad de cumplir con sus funciones; estas se determinan por aspectos del docente, estudiantes e institucionales (Nájera, 2019). Al respecto, Pedraza et al. (2010) señalan que el DL es una actividad social que tiene complejidad, y se interrelacionan con los docentes, alumnos y el conocimiento adquirido, de esta forma se obtiene un valor que puede ser cuantitativo o cualitativo.

Para Mitma (2019) el DL se ve perjudicado por lo siguiente: ser capaz de alcanzar los objetivos, adaptarse a un ambiente laboral determinado, tener iniciativa, fortalecer sus conocimientos, trabajar con equipos, maximizar el desempeño.

Asimismo, las dimensiones se conceptualizaron de la siguiente forma:

El cansancio emotivo es una situación que se alcanza por el exceso de trabajo con desgaste mental, que incluye en la mayoría de casos, una carga asociada a la aceptación de conflictos, responsabilidades, estímulos cognitivos o emocionales adversos (Faria, 2004, p. 59).

La despersonalización se puede conceptualizar como la formación de emociones y accionar negativo orientados a los proveedores de servicios, que pueden ser clientes internos o externos, los clientes son vistos de manera deshumanizada por los profesionales porque se consideran a sí mismos los culpables de sus problemas y todo lo que pasa a su alrededor. También se puede

interpretar como un modo de defensa del empleado porque está demasiado absorto en su tarea y cuando se da cuenta de que su producción ya no es la misma, siente que las personas de su alrededor son los culpables, el empleado muestra apatía, cinismo y aislamiento con respecto a los demás, es una forma de reaccionar ante el sentimiento de impotencia y desesperanza del individuo (Yubillo, 2015, pp. 14-15).

Las partes constituyentes de la despersonalización demuestran una falta de sensaciones o reacciones personales en quienes utilizan los servicios de un profesional, o sea, aparecen emociones y acciones negativas y cínicas hacia el objeto con el que trabajan, también esta dura situación conlleva a los expertos a creer que estos trabajadores son parcial o totalmente merecedoras de sus problemas (Pando & Tapia, 2019, pp. 16-17). Campos y Laureano (2021) refieren que en lo que respecta a la despersonalización, esta incluye actitudes personales que son en exceso negativas y equivocadas, tales como la falta de un servicio y atención eficientes.

Para complementar, se puede señalar que dicha emoción se caracteriza por el intento de distanciar al profesional de los usuarios de un servicio, esto porque los primeros no conocen las características personales que poseen quienes se benefician, asimismo, lo que necesitan es manejable cuando se les considera de manera informal, por este motivo es referenciada también como la fase del cinismo, que surge como una estrategia que protege al empleado, tomando formas negativas y pesimistas de manera muy activa, esto aumenta su impresión de agotamiento, ello puede traer como consecuencia, que los empleados se depriman y sea intratables y hostiles (López, 2019).

La carencia de realización personal está considerada como un sentimiento subjetivo que poseen los profesionales para calificarse de forma negativa, eso perjudica la capacidad de llevar a cabo tareas y tener buenas relaciones con los demás, desaparecen las oportunidades de realización en el trabajo, se pierden los ideales, hay alejamiento de la familia, de quienes lo rodean y de las actividades de ocio, el profesional se siente frustrado con la operación porque siente que no está consiguiendo los resultados esperados, lo que conlleva una pérdida de autoestima y, por tanto, una incapacidad para hacer frente a la presión (Yubillo, 2015, p. 15). También se puede mencionar que la no realización personal está referida a la

carencia de la mejora personal, y representa los sentimientos de insuficiencia personal que denotan falta de realización del trabajador debido a sus pocos logros alcanzados y a su improductividad (Castillo, 2017).

Mayorga (2017) menciona que esta dimensión consiste en una sensación que logra pocas cosas desde el punto de vista profesional que se origina cuando se corrobora que los requerimientos solicitados sobrepasan su capacidad de respuesta de manera determinante, es por ello que cuando hay carencia de un favorecimiento personal laboral, se traduce como una desilusión que incluye impotencia y que quita la orientación del trabajo, ocasionando que existan sensaciones de fracaso ante la carencia de competencia leal y preparación académica, así como falta de beneficios laborales.

La productividad es la relación entre el trabajo hecho y los resultados que se obtienen del mismo lo que beneficia a la empresa, depende no solo de la persona que realiza las tareas adecuadas correspondientes a un puesto determinado, sino también de factores externos (Caycho, 2021).

La calidad está comprendida como el cúmulo de caracteres de un producto, servicio o proceso que le otorgan su aptitud para alcanzar la satisfacción de los requerimientos del usuario o cliente (Gutierrez, 2022).

Finalmente, el nivel de formación es una educación que se ofrece en colegios y universidades que forman especialistas en diversos campos y en centros de investigación, dicho sea de paso que, de no estimular la investigación a través de incentivos, ya sea laborales o económicos, será difícil que se obtenga una eficacia en el desempeño de los colaboradores, esto porque hoy en día, pocas empresas apuestan por la investigación, un error frecuente si se tiene en cuenta que mediante la labor investigativa pueden realizar estudios que incluyen maneras para mejorar la imagen de la empresa y de esta manera atraer más clientes en beneficio del cumplimiento de metas y de la mejora del DL (Goya, 2021).

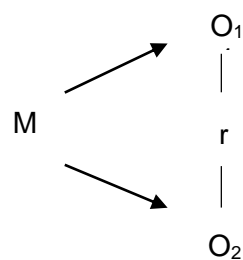
III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

Sobre el tipo de investigación, se menciona que fue básica, el objetivo planteado buscó mejorar el conocimiento per se, con el cual se generó resultados

que beneficiarán a la sociedad en el futuro inmediato (Tam et al., 2008). La investigación tuvo un enfoque cuantitativo, al respecto, Hernández & Mendoza (2019) refieren que este tipo de estudios reúne datos que permiten corroborar hipótesis, tomando en cuenta las medidas numéricas y el análisis de los datos estadísticos, a fin de determinar patrones de conducta e instaurar teorías, concretándose como un proceso secuencial. En cuanto al diseño fue no experimental, debido a que no se manipularon las variables, solo se observaron las reacciones de los trabajadores, dentro de los resultados del cuestionario sobre las variables aplicadas.

El estudio fue de corte transeccional, con nivel relacional, ya que midió el grado de asociación e interrelación entre las variables SB y el DL (Hernández y Mendoza, 2019).



M = Muestra.

O1 = Variable 1: Síndrome de Burnout

O2 = Variable 2: Desempeño laboral

r = Relación de las variables de estudio.

3.2. Variables y Operacionalización

Variables

Para Villasís (2016, p. 304) Las variables de un estudio de investigación vienen hacer todo aquello que podemos medimos, así como todo tipo de búsqueda, información que recolectamos, así como todos aquellos datos conseguidos a fin de dar contestación a las interrogantes y cuestionamientos de nuestra investigación, las cuales habitualmente están desarrolladas y señaladas en los objetivos.

- a) Síndrome de Burnout (SB).
- b) Desempeño Laboral (DL).

Operacionalización de Variables

Variable 1: Síndrome de Burnout (x)

Definición Conceptual:

Para Gil y Peiró (1999, p. 261) es aquella reacción al estrés producto del trabajo, el que tiene características tales como, conductas y sensaciones negativas dirigidas a los trabajadores con quienes de labora, y también están orientadas hacia la función que se desempeñe, todo ello incluye la idea de estar siempre agotado.

Definición Operacional:

El llamado SB es aquella enfermedad en la cual causa un desgaste emocional y físico en contra de los trabajadores que desarrollan su labor más allá del esfuerzo normal, o con presión laboral y estrés.

Dimensiones:

- Cansancio emotivo: Maslach (2009), “señala que el cansancio emotivo conlleva a efectos de encontrarse demandado tanto un desgaste emocional y desgaste físico, donde el trabajador, se manifiesta consumido, carecen de energía para revolve algún problema, se sienten sobrecargados en el trabajo” (p.37).
- Despersonalización: Maslach (2009), “es aquella contestación de forma contraria, indiferente, descuidado, insensible, sobre las actividades a realizar en el trabajo” (p.37).
- Falta de Realización personal: Maslach (2009), “es aquella autoevaluación negativa sobre el desarrollo del trabajo, tendencia a sentirse incompetente y con insuficiencia de logros y productividad en el trabajo” (p.38).

Indicadores:

Comprendido en 09 las cuales son parte de cada dimensión: Cansancio emotivo teniendo como indicador la fatiga, agotamiento, aburrimiento; despersonalización teniendo como indicador la desconsideración, auto sabotaje, desvalorización; y la falta de realización personal, teniendo como indicador la desmotivación, incapacidad de resolución de problemas, desequilibrio emocional.

Escala:

Teniendo como escala Ordinal – Escala de Likert, comprendido con Nunca (01), Casi Nunca (02), A veces (03), Casi Siempre (04) y Siempre (05)

Variable 2: Desempeño Laboral (y)**Definición Conceptual:**

Es aquel resultado de la conducta de los empleados en relación con el cargo asignado, incluyendo sus facultades, los deberes y las diversas actividades, asimismo, tales aspectos dependen del proceso de conciliación u organización entre ellos y la empresa (Faria, 2004, p. 103).

Bajo ese punto de vista, es de vital importancia garantizar la estabilidad en el trabajo de los empleados, tratando de brindarles los beneficios que más les convengan teniendo en cuenta el puesto, según el trabajo.

Definición Operacional:

El desempeño laboral, es aquella conducta realizada por los trabajadores en una institución pública o privada, que logran alcanzar las metas propuestas y de acuerdo a sus capacidades y habilidades.

Dimensiones:

- Productividad: Medina (2010), es distinguida como la correlación existente entre la producción y los patrimonios utilizados para lograr un buen nivel de producción, es aquel proceso en el cual interceden diversas herramientas, recursos y acciones para adquirir un resultado óptimo ya sea en el producto o servicio brindado.
- Calidad: (Medina 2010) método vigoroso para constituir esfuerzos de progreso en mejora del servicio brindado, dando un siempre un plus más a las exigencias solicitadas.
- Nivel de Formación: Medina (2010) es aquel máximo que una persona alcanza de acuerdo a sus logros y aprendizajes.

Indicadores:

Comprendido en 06 las cuales son parte de cada dimensión: Productividad teniendo

como indicador el tiempo de desarrollo de actividades, horas extras, beneficio del trabajador en la entidad; calidad teniendo como indicador el servicio defectuoso; y el nivel de formación, teniendo como indicador la capacitación y la experiencia.

Escala:

Ordinal – Escala de Likert, comprendido con Nunca (01), Casi Nunca (02), A veces (03), Casi Siempre (04) y Siempre (05)

3.3. Población (criterios de selección), muestra, muestreo, unidad de análisis

La población viene hacer aquel grupo de elementos u objetos que serán materia de estudio, pudiendo ser artículos, videos, documentos, personas, animales, entre otros. Ahora bien, la Muestra, viene hacer aquel parte del universo o población, donde será nuestro objeto de estudio y por lo cual representará parte de ella, para obtener el resultado bajo los alcances de las variables establecidas. Por otra parte, el muestreo, es aquel método que se utiliza para escoger a los integrantes de la muestra (López, 2004, p. 71).

La población estuvo conformada por los 77 trabajadores, con un criterio de exclusión de personal contratado bajo el régimen especial CAS 1057, teniendo una muestra con 40 trabajadores, por lo cual se logró determinar la asociación de la relación existente entre el SB y el DL dentro de esta población.

La varianza, que viene a ser una medida de dispersión utilizada para representar la variabilidad de un cúmulo de datos referidos a la media aritmética de los mismos, se encontró por medio de un muestreo piloto de la variable síndrome de burnout.

$$n = \frac{z^2 \sigma^2 N}{Z^2 \sigma^2 + t^2 (N - 1)} = 40$$

Ds	15,78
N	77
t	3,40
Z _{0.95}	1,96

$$n = \frac{z^2 \sigma^2 N}{z^2 \sigma^2 + t^2 (N - 1)} = \frac{1.96^2 * 15.78^2 * 77}{1.96^2 * 15.78^2 + 3.40^2 (77 - 1)} = 40$$

Donde:

σ : Desviación estándar
N: Población
t: Tolerancia de error
 $Z_{0.95}$: Valor en la tabla normal
n= Tamaño de muestra

Acerca del muestreo el presente estudio se ocupó del muestreo probabilístico aleatorio simple porque todos los componentes de una población, tienen la misma posibilidad de ser escogidos como parte de la muestra.

Una muestra aleatoria simple es un sistema de muestreo probabilístico que otorga a cada elemento de una población y a una posible muestra de tamaño fijo la misma posibilidad de ser seleccionado (Hernández y Carpio, 2019).

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Son un medio para recoger de información, entre los que destacan, la observación, el cuestionario, la entrevista y la encuesta (Rodríguez, 2018, p. 30).

En la investigación las técnicas que se manejaron con la finalidad de reunir la información, fueron las encuestas y el instrumento a utilizar fueron los cuestionarios, las mismas que apoyaron con el aporte en la presente investigación para conocer y plasmar todos los resultados obtenidos de los trabajadores de la FEVCMYLIGF, Huancayo, 2022.

Sobre la validez de contenido el cuestionario fue validado por tres especialistas en la materia, quienes han realizado su evaluación y dieron diversos alcances de comentarios positivos y optimistas para con la aplicación del cuestionario. Asimismo, sobre la confiabilidad, el instrumento fue aplicado por medio de la prueba piloto desarrollado a diez colaboradores de la FEVCMYLIGF, Huancayo, 2022.

Validación de los instrumentos de una muestra piloto de tamaño 10 por medio del alfa de Cronbach

Síndrome De Burnout

	Alfa De Cronbach	N° de elementos
Escala	0.946	10

Desempeño Laboral

	Alfa De Cronbach	N° de elementos
Escala	0.750	10

Para la confianza se realizó a través de un estudio piloto de tamaño 10 donde para la variable síndrome de burnout presentó una confiabilidad de 0.946 y el instrumento para medir el DL presentó una confiabilidad de 0.750, en consecuencia, el resultado es óptimo y con una excelente confiabilidad dentro de los dos cuestionarios para aplicarlo a los trabajadores de la FEVCMYLIGF, Huancayo, 2022

3.5. Procedimientos

Para el estudio actual, las herramientas de recopilación de datos se desarrollaron teniendo en cuenta sus criterios de validación y confiabilidad. Luego se solicitó a la FEVCMYLIGF, Huancayo, 2022, el permiso para recabar información y realizar las encuestas y cuestionarios. Después de poder recopilar información mediante cuestionarios, se creó una base de datos y se ingresó al software estadístico SPSS, luego se preparó las tablas y gráficos para cada variable y sus dimensiones. Además, se examinó las fuentes de información primarias y secundarias para ayudarnos a obtener una comprensión más profunda del estado actual de la investigación.

3.6. Método de análisis de datos

En cuanto al alcance del análisis desarrollado en la investigación, se utilizó estadística descriptiva, por lo que para los resultados finales se utilizó la prueba estadística Shapiro Wilk, utilizada con la finalidad de contrastar la normalidad de un

cúmulo de datos (Hernández & Mendoza, 2019); asimismo, las dos variables al ser de tipo ordinal; se usó el estadístico de prueba “tau b de kendall” para la prueba de hipótesis.

3.7. Aspectos éticos

La investigación reveló a todas las cuestiones éticas de una labor de trabajo académico con valor; por lo que, todo el desarrollo teórico es de aporte propio y con referencias de otros investigadores debidamente acreditados; asimismo, sobre el desarrollo práctico se tuvo en cuenta la fiabilidad, transparencia y veracidad de cada encuesta empleada a cada uno de los 40 trabajadores; asimismo, por su viabilidad y validación con los especialistas en la materia viene a ser una investigación con aporte de conocimientos fidedignos que sirvieron para aplacar un problema desarrollado en diversas instituciones estatales como lo es el SB y su relación con el DL. Asimismo, el presente informe fue sometido al software detector de coincidencias TURNITIN.

Ahora bien, del resultado obtenido, logró ser la primera investigación dentro de su ámbito espacial, lo que generará incentivar a otros investigadores a profundizar el desarrollo del tema en sus instituciones, y porque no el de realizar trabajos investigativos dentro de ellas, en pro de la institución, y por supuesto de los que la conforman, los trabajadores.

Para llevar a cabo la presente investigación se consideró recabar de cada integrante de la muestra, un consentimiento informado, asimismo, todos los resultados fueron obtenidos bajo los criterios de honestidad y transparencia. Cabe indicar que todas las fuentes de información fueron tomadas en cuenta de acuerdo a lo que indican las normas APA 7ma edición, en cuanto a los instrumentos, fueron validados por expertos, por lo que todo ello se realizó respetando el Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo.

IV. RESULTADOS

Tabla 1

Cansancio emotivo de los trabajadores de la Fiscalía Especializada en Violencia

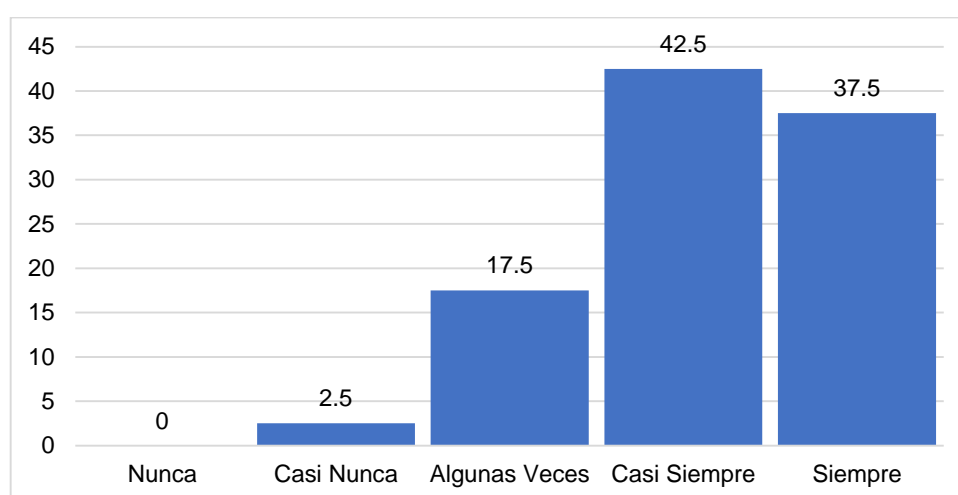
contra la Mujer y Los Integrantes del Grupo Familiar de Huancayo en el periodo de setiembre a diciembre de 2022.

Cansancio emotivo	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	0	0
Casi Nunca	1	2,5
Algunas Veces	7	17,5
Casi Siempre	17	42,5
Siempre	15	37,5
Total	40	100

Nota: Elaboración propia.

Figura 1

Cansancio emotivo de los trabajadores de la Fiscalía Especializada en Violencia contra la Mujer y Los Integrantes del Grupo Familiar de Huancayo en el periodo de setiembre a diciembre de 2022.



Nota: Elaboración propia.

Los resultados muestran que el 2.5% de los trabajadores de la fiscalía nunca presenta fatiga, agotamiento y aburrimiento, el 17.5% presenta algunas veces fatiga, cansancio o aburrimiento, 42.5% de los trabajadores confirmaron tener estos síntomas casi siempre y 37.5% de ellos afirmo tener cansancio o fatiga todos los días. (Véase Tabla 1).

Tabla 2

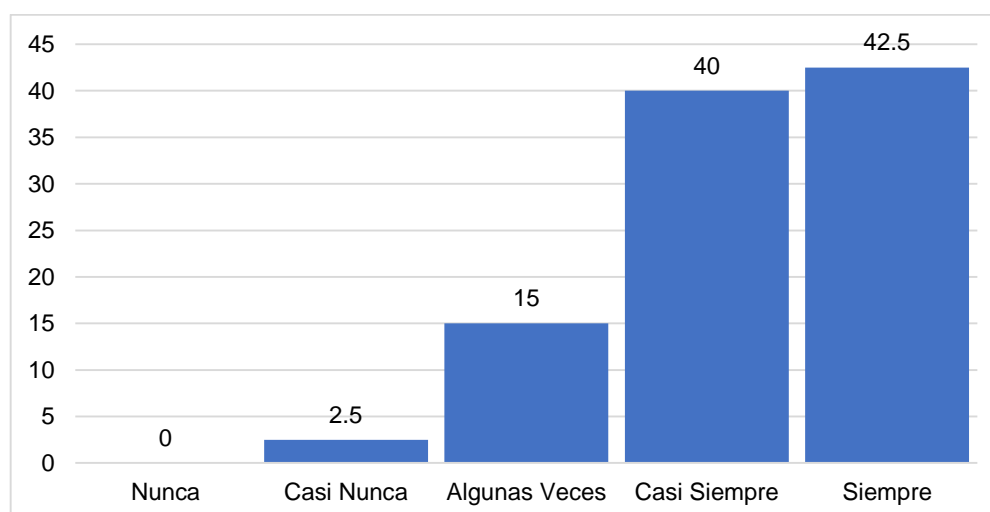
Despersonalización de los trabajadores de la Fiscalía Especializada en Violencia contra la Mujer y Los Integrantes del Grupo Familiar de Huancayo en el periodo de setiembre a diciembre de 2022.

Despersonalización	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	0	0
Casi Nunca	1	2,5
Algunas Veces	6	15
Casi Siempre	16	40
Siempre	17	42,5
Total	40	100

Nota: Elaboración propia.

Figura 2

Despersonalización de los trabajadores de la Fiscalía Especializada en Violencia contra la Mujer y Los Integrantes del Grupo Familiar de Huancayo en el periodo de setiembre a diciembre de 2022.



Nota: Elaboración propia.

Los resultados indican que el 2.5% de los trabajadores de la fiscalía nunca presentó despersonalización, el 15% de los encuestados presento algunas veces la despersonalización, 40% de los trabajadores confirmaron tener estos síntomas casi siempre y el 42.5% de ellos afirmó tener siempre.

Tabla 3

Falta de Realización personal de los trabajadores de la Fiscalía Especializada en

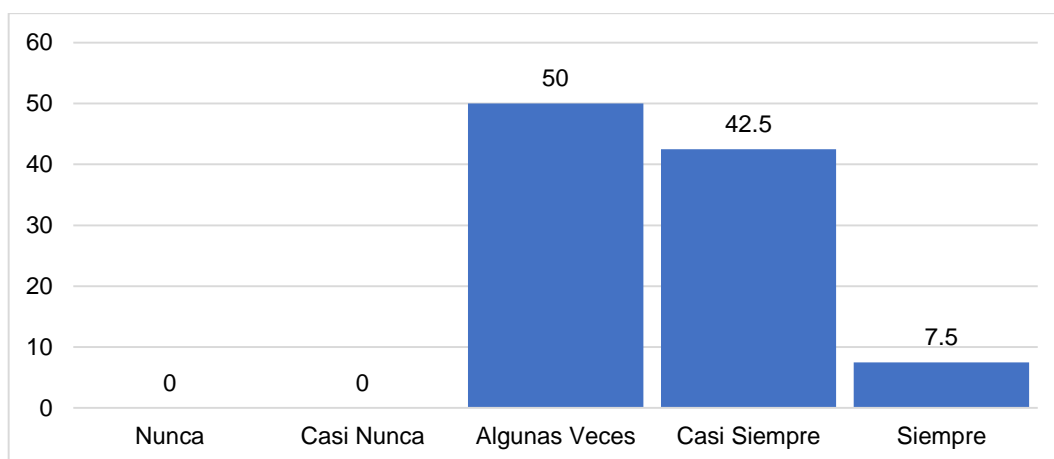
Violencia contra la Mujer y Los Integrantes del Grupo Familiar de Huancayo en el periodo de setiembre a diciembre de 2022.

Falta de Realización personal	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	0	0
Casi Nunca	0	0
Algunas Veces	20	50
Casi Siempre	17	42,5
Siempre	3	7,5
Total	40	100

Nota: Elaboración propia.

Figura 3

Falta de Realización personal de los trabajadores de la Fiscalía Especializada en Violencia contra la Mujer y Los Integrantes del Grupo Familiar de Huancayo en el periodo de setiembre a diciembre de 2022.



Nota: Elaboración propia.

Según lo apreciado en la tabla 3, el 50% de los trabajadores de la fiscalía algunas veces presentó falta de realización personal, es decir algunas veces presento desmotivación, incapacidad de resolución de problemas y desequilibrio emocional. El 42.5% presentó casi siempre una falta de realización personal y el 7.5% confirmaron tener siempre desmotivación, incapacidad y desequilibrio emocional.

Tabla 4

Síndrome de burnout de los trabajadores de la Fiscalía Especializada en Violencia contra la Mujer y Los Integrantes del Grupo Familiar de Huancayo en el periodo de

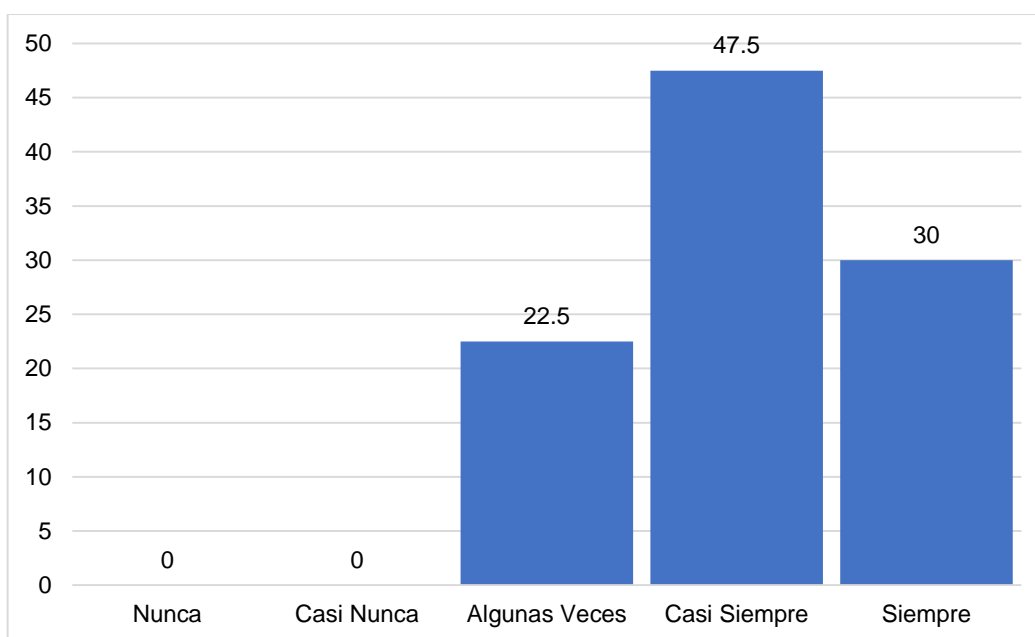
setiembre a diciembre de 2022.

Síndrome de burnout	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	0	0
Casi Nunca	0	0
Algunas Veces	9	22,5
Casi Siempre	19	47,5
Siempre	12	30
Total	40	100

Nota: Elaboración propia.

Figura 4

Síndrome de burnout de los trabajadores de la Fiscalía Especializada en Violencia contra la Mujer y Los Integrantes del Grupo Familiar de Huancayo en el periodo de setiembre a diciembre de 2022.



Nota: Elaboración propia.

El 22.5% de los trabajadores de la fiscalía algunas veces presentaron Síndrome de burnout, 47.5% de ellos se les presentó casi siempre y el 30% de los trabajadores presentaron síndrome de burnout siempre.

Tabla 5

Productividad de los trabajadores de la Fiscalía Especializada en Violencia contra la Mujer y Los Integrantes del Grupo Familiar de Huancayo en el periodo de

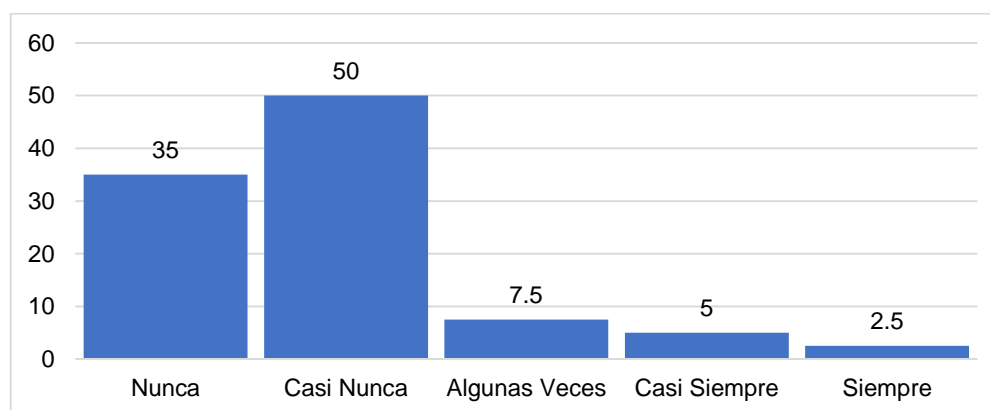
setiembre a diciembre de 2022

Productividad	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	14	35
Casi Nunca	20	50
Algunas Veces	3	7,5
Casi Siempre	2	5
Siempre	1	2,5
Total	40	100

Nota: Elaboración propia.

Figura 5

Productividad de los trabajadores de la Fiscalía Especializada en Violencia contra la Mujer y Los Integrantes del Grupo Familiar de Huancayo en el periodo de setiembre a diciembre de 2022 (porcentaje).



Nota: Elaboración propia.

Los resultados muestran que 35% de los trabajadores nunca realizó horas extra, no fue parte de algún beneficio en la entidad donde labora, es decir presentó poca productividad, el 50% de ellos se les encontró que casi nunca realizan un intento de productividad para la entidad en la que trabajan, mientras que el 7.5% de los trabajadores se encuentran que algunas veces están comprometidos con la entidad, el 5% de ellos casi siempre realizan horas extras y reciben algún beneficio por la entidad y el 2.5% siempre sale tarde ya que realiza trabajo extra.

Tabla 6

Calidad de los trabajadores de la Fiscalía Especializada en Violencia contra la Mujer y Los Integrantes del Grupo Familiar de Huancayo en el periodo de setiembre a

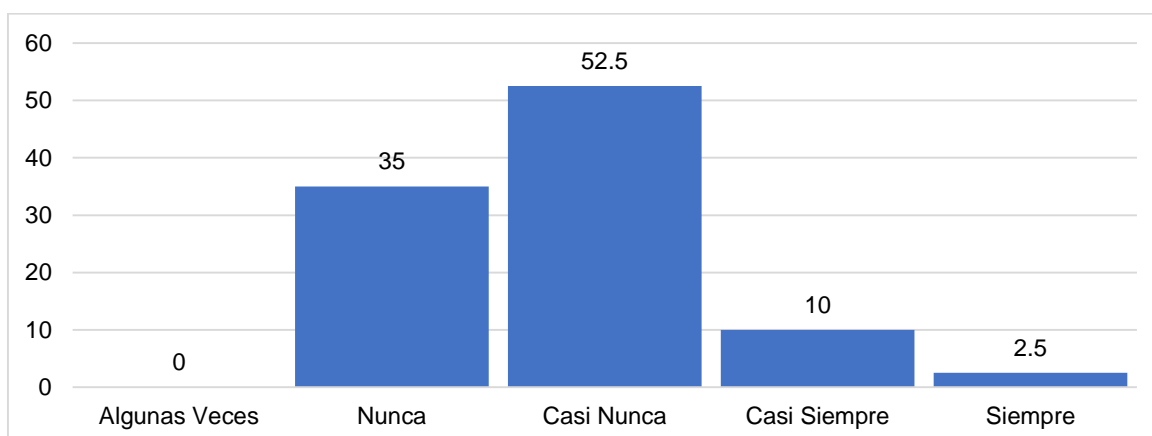
diciembre de 2022.

Calidad	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	14	35
Casi Nunca	21	52,5
Algunas Veces	0	0
Casi Siempre	4	10
Siempre	1	2,5
Total	40	100

Nota: Elaboración propia.

Figura 6

Calidad de los trabajadores de la Fiscalía Especializada en Violencia contra la Mujer y Los Integrantes del Grupo Familiar de Huancayo en el periodo de setiembre a diciembre de 2022.



Nota: Elaboración propia.

Sobre tabla anterior se pudo ver que el 35% de los trabajadores consideraron que su trabajo no era interesante ya que cometen errores por lo cual no mantienen buena atención retardando las labores, el 52.5% de ellos se les encontró que casi nunca consideraron que su trabajo era interesante tardando tiempo para realizar las labores; el 10% de los trabajadores consideraron que casi siempre su trabajo es importante y solamente el 2.5% de ellos se les encontró realmente comprometidos con la calidad de la entidad. (Véase Tabla 6).

Tabla 7

Falta de Realización personal de los trabajadores de la Fiscalía Especializada en Violencia contra la Mujer y Los Integrantes del Grupo Familiar de Huancayo en el

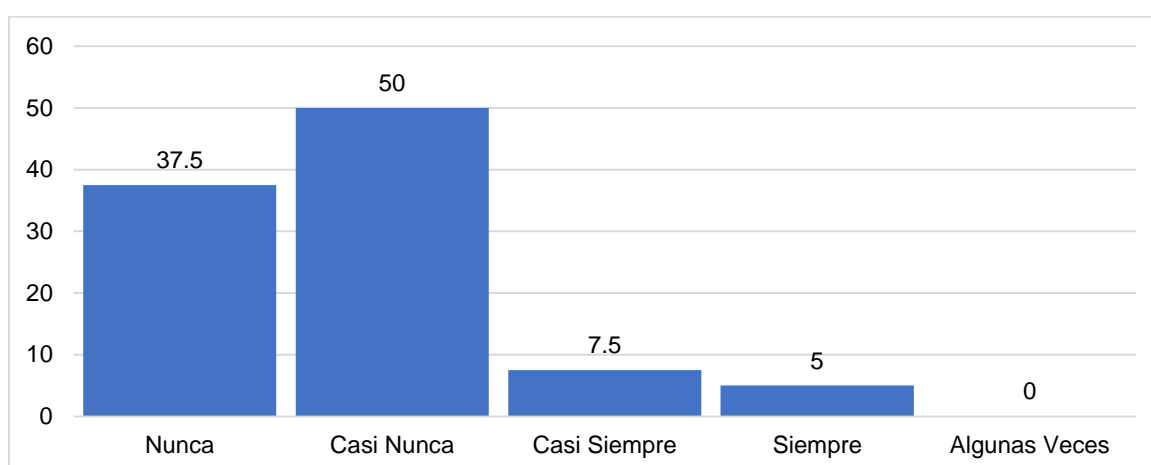
periodo de setiembre a diciembre de 2022

Falta de Realización personal	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	15	37,5
Casi Nunca	20	50
Algunas Veces	0	0
Casi Siempre	3	7,5
Siempre	2	5
Total	40	100

Nota: Elaboración propia.

Figura 7

Falta de Realización personal de los trabajadores de la Fiscalía Especializada en Violencia contra la Mujer y Los Integrantes del Grupo Familiar de Huancayo en el periodo de setiembre a diciembre de 2022.



Nota: Elaboración propia.

Se muestran que el 37.5% de los trabajadores nunca tiene interés en capacitarse y tampoco obtener nuevas experiencias, el 50% de ellos casi nunca tiene interés en una nueva experiencia y capacitación para mejorar sus habilidades, el 7.5% casi siempre está en constante capacitación y mejorando y por último el 5% siempre está en constante aprendizaje a través de cursos.

Tabla 8

Desempeño laboral de los trabajadores de la fiscalía especializada en violencia contra la mujer y los integrantes del grupo familiar de Huancayo en el periodo de

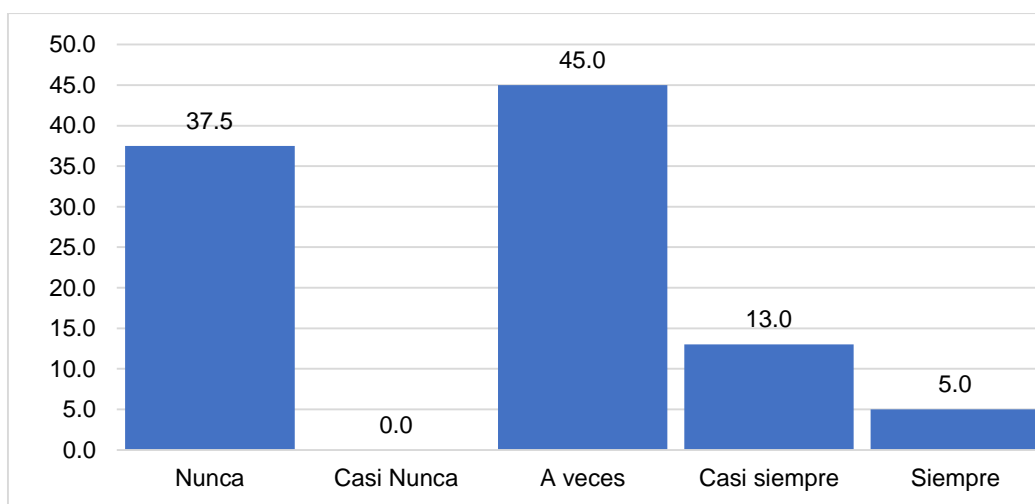
setiembre a diciembre de 2022.

Desempeño laboral	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	15	37,5
Casi Nunca	0	0,0
A veces	18	45,0
Casi siempre	5	12,5
Siempre	2	5,0
Total	40	100

Nota: *Elaboración propia.*

Figura 8

Desempeño laboral de los trabajadores de la fiscalía especializada en violencia contra la mujer y los integrantes del grupo familiar de Huancayo en el periodo de setiembre a diciembre de 2022 (porcentaje).



Nota: *Elaboración propia.*

El DP de los trabajadores se puede ver en la tabla 8, donde el 37.5% de ellos nunca presento un servicio adecuado, el 45% de los trabajadores a veces presentaron un buen desempeño laboral por otra parte el 12.5% de ellos casi siempre presentaron un desempeño laboral adecuado y el 5% está comprometido con la entidad ya que siempre tiene un buen desempeño.

Resultados Inferenciales

Para el análisis de la normalidad de los datos se procede a realizar la

hipótesis correspondiente:

H0: Los datos provienen de una distribución normal

Existe relación entre el Síndrome de Burnout y el Desempeño laboral en la Fiscalía Especializada en Violencia Contra la Mujer y los Integrantes del Grupo Familiar - Huancayo, 2022.

H1: Los datos no provienen de una distribución normal

No existe relación entre el Síndrome de Burnout y el Desempeño laboral en la Fiscalía Especializada en Violencia Contra la Mujer y los Integrantes del Grupo Familiar - Huancayo, 2022.

Nivel de significancia: 0.05

Rechazo la hipótesis nula si $p\text{-valor} \leq 0.05$.

Tabla 9

Prueba de normalidad de los datos recopilados de los trabajadores de la fiscalía especializada en violencia contra la mujer y los integrantes del grupo familiar de Huancayo en el periodo de setiembre a diciembre de 2022.

La investigación procedió a realizar la prueba de normalidad de Shapiro – Wilk, debido a que se trabajó con una muestra menor a 50 individuos, que en este caso fueron 40.

	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.
Cansancio emotivo	0,948	40	0,065
Despersonalización	0,889	40	0,001
Falta de Realización personal	0,945	40	0,051
SINDROME DE BURNOUT	0,949	40	0,070
DESEMPEÑO LABORAL	0,86	40	0,000

Nota: Elaboración propia.

En la tabla de normalidad de Shapiro-Wilk mostrado en la tabla 9 para la dimensión Cansancio emotivo se tiene un p-valor de 0.065 mayor a 0.05 no rechazando la hipótesis nula y concluyendo que los datos del Cansancio emotivo

proviene de una distribución normal a un nivel de significancia del 0.065.

Según Shapiro-Wilk para la dimensión Despersonalización se tiene un p-valor de 0.001 menor a 0.05 rechazando la hipótesis nula y concluyendo que los datos de la Despersonalización no provienen de una distribución normal a un nivel de significancia del 0.05.

Según Shapiro-Wilk para la dimensión Falta de Realización personal se tiene un p-valor de 0.051 mayor a 0.05 no rechazando la hipótesis nula y concluyendo que los datos de la Falta de Realización personal provienen de una distribución normal a un nivel de significancia del 0.05.

Según Shapiro-Wilk para la variable síndrome de burnout se tiene un p-valor de 0.070 mayor a 0.05 no rechazando la hipótesis nula y concluyendo que los datos del síndrome de burnout provienen de una distribución normal a un nivel de significancia del 0.05.

Según Shapiro-Wilk para la variable desempeño laboral se tiene un p-valor de 0.000 menor a 0.05 rechazando la hipótesis nula y concluyendo que los datos del desempeño laboral no provienen de una distribución normal a un nivel de significancia del 0.05.

Interpretación del coeficiente de correlación de Tau-b de Kendall

Valor	Significado
- 0.8 a -1	Correlación negativa muy fuerte (Muy alta)
- 0.6 a -0.79	Correlación negativa fuerte (Alta)
- 0.4 a -0.59	Correlación negativa moderada (Moderada)
- 0.2 a -0.39	Correlación negativa débil (Baja)
0 a -0.19	Correlación negativa muy débil (Muy baja)
0 a 0.19	Correlación positiva muy débil (Muy baja)
0.2 a 0.39	Correlación positiva débil (Baja)
0.4 a 0.59	Correlación positiva moderada (Moderada)
0.6 a 0.79	Correlación positiva fuerte (Alta)
0.8 a 1	Correlación positiva muy fuerte (Muy alta)

Fuente: Rodríguez et al. (2018)

Tabla 10

Correlación entre Desempeño laboral y el cansancio emotivo en los trabajadores de la fiscalía especializada en violencia contra la mujer y los integrantes del grupo familiar de Huancayo en el periodo de setiembre a diciembre de 2022.

			Desempeño laboral	Cansancio emotivo
Tau_b de Kendall	Desempeño laboral	Coeficiente de correlación	1,000	-,413**
		Sig. (bilateral)	.	,006
		N	40	40
	Cansancio emotivo	Coeficiente de correlación	-,413**	1,000
		Sig. (bilateral)	,006	.
		N	40	40

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Nota. Elaboración propia.

Como p-valor=0.006 es menor al nivel de significancia 0.05, se rechaza la hipótesis nula de no correlación y se concluye que existe relación entre las variables en estudio con un nivel de significancia del 5%. El valor de Tau= -,413 indica que a un mayor cansancio emotivo existe un menor desempeño laboral. Existe una correlación negativa moderada.

Tabla 11

Correlación entre Desempeño laboral y la Despersonalización en los trabajadores de la fiscalía especializada en violencia contra la mujer y los integrantes del grupo familiar de Huancayo en el periodo de setiembre a diciembre de 2022.

			Desempeño laboral	Despersonalización
Tau_b de Kendall	Desempeño laboral	Coeficiente de correlación	1,000	-,386*
		Sig. (bilateral)	.	,011
		N	40	40
	Despersonalización	Coeficiente de correlación	-,386*	1,000
		Sig. (bilateral)	,011	.
		N	40	40

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

Nota. Elaboración propia.

Como p-valor=0.011 es menor al nivel de significancia 0.05, se rechaza la hipótesis nula de no correlación y se concluye que existe relación entre las variables en estudio con un nivel de significancia del 5%. El valor de Tau= -,386 indica que a una mayor despersonalización existe un menor desempeño laboral. (Véase Tabla 11).

Tabla 12

Correlación entre desempeño laboral y la falta de realización personal en los trabajadores de la fiscalía especializada en violencia contra la mujer y los integrantes del grupo familiar de Huancayo en el periodo de setiembre a diciembre de 2022

			Desempeño laboral	La falta de realización personal
Tau_b de Kendall	Desempeño laboral	Coeficiente de correlación	1,000	-,332*
		Sig. (bilateral)	.	,033
		N	40	40
	La falta de realización personal	Coeficiente de correlación	-,332*	1,000
		Sig. (bilateral)	,033	.
		N	40	40

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

Nota: Elaboración propia.

Como p-valor=0.033 es menor al nivel de significancia 0.05, se rechaza la hipótesis nula de no correlación y se concluye que existe relación entre las variables en estudio con un nivel de significancia del 5%. El valor de Tau= -,332 indica que a una mayor falta de realización personal existe un menor desempeño laboral. (Véase Tabla 12).

Tabla 13

Correlación entre desempeño laboral y el Síndrome de Burnout en los trabajadores

de la fiscalía especializada en violencia contra la mujer y los integrantes del grupo familiar de Huancayo en el periodo de setiembre a diciembre de 2022

Correlaciones

			Desempeño laboral	Síndrome de burnout
Tau_b de Kendall	Desempeño laboral	Coeficiente de correlación	1,000	-,431**
		Sig. (bilateral)	.	,005
		N	40	40
	Síndrome de burnout	Coeficiente de correlación	-,431**	1,000
		Sig. (bilateral)	,005	.
		N	40	40

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Nota: Elaboración propia.

Como p-valor=0.005 es menor al nivel de significancia 0.05, se rechaza la hipótesis nula de no correlación y se concluye que existe relación entre las variables en estudio con un nivel de significancia del 5%. El valor de Tau= -,431 indica que a una mayor Síndrome de burnout existe un menor desempeño laboral. (Véase Tabla 13).

V. DISCUSIÓN

A continuación, se muestra un análisis y una discusión comparativa acerca de los resultados obtenidos, tomando en cuenta la base teórica y los resultados señalados en estudios relacionados y que están detalladas en el marco teórico.

Es menester mencionar que el síndrome de Burnout a nivel laboral constituye un gran enemigo de toda institución o empresa, esto debido a que es el responsable de que quienes laboran en ella reduzcan sus niveles de eficiencia en cuanto a la producción, lo que trae como consecuencia una baja calidad en los productos o servicios que se brindan a los usuarios, lo que posteriormente puede traducirse en una baja en la producción o servicio de la institución.

El desempeño laboral se ve afectado cuando existe SB, esto debido a la manifestación de algunos síntomas, que pueden ser físicos como psicológicos, entre los físicos se puede mencionar al dolor de cabeza y/o de espalda, dificultad para conciliar el sueño o se puede sufrir de interrupción frecuente del mismo, náuseas, tensión muscular que pueden resultar en contracturas y cansancio o fatiga; es preciso mencionar que desde el ámbito emocional, quienes padecen el SB, casi todo el tiempo tienen la sensación de irritabilidad, tensión y desmotivación, se puede incluir, el hecho de sentirse indiferentes, esta indiferencia también puede estar orientada a la falta de ciertas cosas que pensaban realizar a futuro pero que actualmente tienen un panorama difícil para cumplir con esa meta trazada, sin embargo, las personas que sufren de SB, generalmente pueden perder la confianza en su trabajo, sentirse improductivas y sobrecargadas, tal como lo indican Bedoya & García (2019) y Aguirre et al. (2018). Lo mencionado concuerda con lo dicho por Ogresta (2018) y Lorca et al. (2022), quienes mencionan que el SB influye directamente en los cambios en el estado de ánimo y estrés, aunque de forma escasa o moderada.

La hipótesis general señala que existe relación entre el Síndrome de Burnout y el Desempeño laboral en la Fiscalía Especializada en Violencia Contra la Mujer y los Integrantes del Grupo Familiar - Huancayo, 2022, dicha correlación es significativa y demuestra que el Síndrome de Burnout afecta el desempeño laboral, este resultado concuerda con los obtenidos por Rodríguez (2018), Araujo y Cubas

(2022), Campos y Laureano (2021) y Márquez (2020), quienes señalan que existe una relación entre ambas variables, pero esa relación es inversa, asimismo, el hecho de obtener como resultado una correlación entre las variables, concuerda con lo que encontró Barja (2020) y Bedoya y García (2019), quienes señalan que si bien existe un índice excedente con respecto al Burnout, ello no ha sido un impedimento de realizar un buen desempeño laboral en los colaboradores. Lo mencionado se complementa con lo que concluyeron Ruiz & Vega (2018) quienes afirman que existen muchos factores de estrés laboral que pueden contribuir con el síndrome de Burnout; sin embargo, muchos de los trabajadores lo manejaron de una buena manera ya que no influyó en su rendimiento laboral.

Sin embargo, es menester mencionar lo que refiere Viviane et al. (2019) donde el SB es una manifestación de señales como agotamiento, déficit de energía física y mental, poco interés por trabajar disminuyendo también su estado de salud, así como insatisfacción laboral, jubilación precoz. Por lo que de los resultados descriptivos muestran que el 22.5% de los trabajadores de la fiscalía algunas veces presentó Síndrome de burnout, el 47.5% de ellos se les presentó casi siempre, 30% de los trabajadores siempre presentaron Síndrome de Burnout, dichos resultados son similares a los obtenidos por Rodríguez (2018), quien obtuvo como resultado que el 37% tiene un nivel alto de SB, el 21% posee un nivel bajo y el 43% demuestra tener un nivel regular del SB, no obstante, Barja (2020) en su investigación obtuvo que el nivel de SB y de DL fue alto, ya que, si bien existe un índice excedente con respecto al Burnout, ello no fue un impedimento de realizar un buen desempeño laboral.

Por otra parte, el desempeño laboral de los trabajadores demostró que el 37.5% de ellos nunca presentó un desempeño adecuado, el 45% de los trabajadores a veces presentaron un buen desempeño laboral, por otra parte, el 12.5% de ellos casi siempre presentaron un desempeño laboral adecuado y el 5% está comprometido con la entidad ya que siempre tiene un buen desempeño. Resultados parecidos se pueden encontrar en Rodríguez (2018) quien luego de realizar su investigación, hace referencia al desempeño laboral mencionando que el 51% de encuestados en el BBVA Continental de Los Olivos tuvo un nivel regular del DL, el 39% tuvo un nivel bajo de DL y el 11% tuvo un nivel alto de DL. Lo

mencionado se relaciona con lo dicho por Yubillo (2015), quien al realizar un trabajo de investigación utilizando como instrumento un cuestionario evidenció el SB en un porcentaje mínimo, y determinó que este influye en el DL, asimismo, analizó que cuando exista mayor SB, habrá menos DL, asimismo si hay poco SB, habrá más DL y/o desenvolvimiento de los trabajadores.

En cuanto a la hipótesis específica 01, que determina que existe relación entre el cansancio emocional y el desempeño laboral en la Fiscalía Especializada en Violencia Contra la Mujer y los Integrantes del Grupo Familiar - Huancayo, 2022, luego de realizar la encuesta se demuestra que existe relación entre las variables de estudio con un nivel de significancia del 5% y un valor de $Tau = -.413$ que indica una correlación inversa, es decir, a un mayor cansancio emotivo existe un menor desempeño laboral, esto también indica que existe una correlación negativa moderada, ello es contrario a lo que mencionan Bedoya y García (2019), quienes luego de realizar su estudio concluyeron que no existe ningún tipo de correlación entre el cansancio emocional y el desempeño laboral y que esto se debe a que un trabajador puede sentirse muy identificado con la empresa a tal punto de considerarla su segunda casa.

El SB tiene la característica de que la persona que lo sufre tiende a poner límites en su entrega al desempeño laboral, es por ello que, casi siempre tal situación ocurre cuando el nivel de exigencia es demasiado alto, así como también la responsabilidad que se le asigna al trabajador, en esas circunstancias, siempre se trata de inculcar en los empleados un sacrificio extra en beneficio de ellos y de la institución o empresa donde laboran (Mayorga, 2017).

Lo normal es que la persona no preste atención a sus propios límites para el trabajo y termine muy agotada, quedando sin tiempo para sus propias cosas, a su vez, tiene la sensación de que no recibe el reconocimiento que merece, tampoco el afecto o la consideración que debería tener, al respecto, el desempeño laboral se ve perjudicado debido al cansancio emocional, obteniendo un trabajo deficiente no solo para los clientes sino para la imagen de la empresa o institución donde labore la persona víctima de esta característica que forma parte del SB (Mitma, 2019).

El cansancio emocional es materia de estudio de manera amplia en el plano laboral, no obstante, no es algo que aqueje únicamente a los trabajadores, podría afectar también, por ejemplo, a estudiantes, al analizar los resultados, se puede decir que el cansancio emocional puede ser originado por las extensas jornadas laborales, con pocos intervalos de descanso, el cansancio emocional está conceptualizado como la carencia de energías, el aumento del desgaste y de la fatiga, así como también, se acrecienta el agotamiento, tanto físico como mental, dicho de otro modo, el trabajador manifiesta síntomas somáticos y mentales, además se siente sin energías para poder realizar todas las actividades laborales pendientes, lo mencionado se relaciona con los aspectos académicos, vocacionales, personales y familiares (Aguirre et al., 2018).

En cuanto a la hipótesis específica 02, que señala, existe relación entre la despersonalización y el desempeño laboral en la Fiscalía Especializada en Violencia Contra la Mujer y los Integrantes del Grupo Familiar - Huancayo, 2022, los resultados obtenidos indican que sí existe relación entre ellas con un nivel de significancia del 5%, asimismo el valor de Tau= $-.386$ indica que a una mayor despersonalización existe un menor DL, dicho de otro modo, la correlación es inversa. Tal como lo explica Yubillo (2015), la despersonalización se centra en la formación de emociones y accionar negativo por parte de los trabajadores de una empresa, esto porque muchas veces los clientes son vistos de manera deshumanizada por dichos empleados, considerándolos culpables de sus problemas y todo lo que pasa a su alrededor, asimismo, la despersonalización también se puede interpretar como un modo de defensa del empleado porque está demasiado absorto en su tarea y cuando se da cuenta de que su producción ya no es la misma, siente que las personas de su alrededor son la causa de su situación, el empleado muestra apatía, cinismo y aislamiento con respecto a los demás, es una forma de reaccionar ante el sentimiento de impotencia y desesperanza del individuo.

Con respecto a los resultados antes mencionados, es preciso mencionar que, la despersonalización, viene a ser un trastorno disociativo que permite al sujeto alejarse emocionalmente de aquello que lo daña (López, 2019). También se puede

definir como los procesos provenientes de la mente o el cuerpo, a manera de un observador por fuera, de los mismos”; es posible que la despersonalización incluya diferentes experiencias de tipo sensorial, tales como, olfativas, gustativas, visuales, auditivas y tácticas; asimismo, se puede mencionar a las modificaciones en la experiencia del organismo humano, carencia de la sensación de agencia, dislocación de la experiencia del tiempo y de la memoria, momentos de pensamiento vacío, y de incapacidad para recordar imágenes y fijación de diversas metas personales que permitan la superación en el ámbito laboral (Campos & Laureano, 2021).

Con respecto a la hipótesis específica 03, que determina, existe relación entre la falta de realización personal y el desempeño laboral en la Fiscalía Especializada en Violencia Contra la Mujer y los Integrantes del Grupo Familiar - Huancayo, 2022, los resultados obtenidos luego de aplicar el instrumento, indican que existe relación entre las variables en estudio con un nivel de significancia del 5%. En cuanto al valor de Tau= $-.332$, lo que indica que a una mayor falta de realización personal existe un menor DL, lo obtenido se relaciona con lo mencionado por Pando y Tapia (2019), quienes en su estudio tuvieron una existencia de nivel alto en el aspecto de realización personal, ello debido a que los trabajadores adquieren sentimientos de superación y competitividad, no obstante, al disminuir la ejecución personal o realización personal, implican a reevaluarse de una forma negativa y a disminuir su desempeño laboral.

Cabe resaltar que, para las empresas, el potencial humano resulta determinante para alcanzar el éxito esperado, sin embargo, existe una cantidad muy alta de trabajadores que no logran su realización personal en su centro de labores por diferentes causas, como por ejemplo, la falta de motivación, escasa capacitación profesional, poca o nula empatía del jefe con los trabajadores que se encuentran atravesando problemas laborales, familiares o personales (Vega, 2021). Complementando lo mencionado, se puede decir que la realización personal, también llamada o autorrealización, tiene relación con el hecho de obtener las motivaciones personales, las esperanzas y también las ambiciones de los trabajadores mediante el crecimiento personal (Pando & Tapia, 2019). Todas esas

actividades están orientadas al alcanzar el máximo potencial, llegar el éxito y edificar una vida de felicidad no solo en la familia sino también en el trabajo y de esta manera mejorar el desempeño laboral (Onofre, 2021).

Al respecto, se debe tener en cuenta que la realización personal busca la felicidad a través de un adecuado desempeño laboral, para complementar, la realización personal está constituida por sentimientos de plenitud y equilibrio interno, de esta manera las personas encuentran sentido a su existencia y por lo tanto, mejoran su desempeño laboral, de esta forma, los productos o servicio que ofrece la empresa serán del agrado de cualquier cliente que los necesite y contrate (Rodríguez, 2018).

VI. CONCLUSIONES

1. Existe relación significativa entre el Síndrome de Burnout y el desempeño laboral en la FEVCMYLIGF, Huancayo, 2022 ($p < 0,05$); estableciéndose una correlación moderada según el Coeficiente de Correlación Tau_b de Kendall (-,431) que se refiere que a un mayor Síndrome de Burnout existe un menor desempeño laboral.
2. Existe relación significativa entre el cansancio emocional y el desempeño laboral en la FEVCMYLIGF, Huancayo, 2022 ($p < 0,05$); estableciéndose una correlación moderada según el Coeficiente de Correlación Tau_b de Kendall (-,413) que se refiere que a un mayor cansancio emocional existe un menor desempeño laboral.
3. Existe relación significativa entre la despersonalización y el desempeño laboral en la FEVCMYLIGF, Huancayo, 2022 ($p < 0,05$); estableciéndose una correlación moderada según el Coeficiente de Correlación Tau_b de Kendall (-,386) que se refiere que a una mayor despersonalización existe un menor desempeño laboral.
4. Existe relación significativa entre la falta de realización personal y el desempeño laboral en la FEVCMYLIGF, Huancayo, 2022 ($p < 0,05$); estableciéndose una correlación moderada según el Coeficiente de Correlación Tau_b de Kendall (-,332) que se refiere que a una mayor falta de realización personal existe un menor desempeño laboral.

VII. RECOMENDACIONES

1. Al Área de Administración del Distrito Fiscal de Junín, se le recomienda realizar evaluaciones psicológicas trimestrales a fin de que permitan medir el grado de intervención del Síndrome de Burnout en el Desempeño Laboral, a fin de fortalecer el desempeño laboral propiciando un clima laboral óptimo, respetando las horas laborales.
2. Sobre el cansancio emocional y el desempeño laboral que se manifiesta, se recomienda a la Presidencia de la Junta de Fiscales del Distrito Fiscal de Junín, en coordinación con la Oficina de Potencial Humano, planificar y aprobar una Directiva que regule que las horas extras y el apoyo en el turno fiscal cuando sean días festivos, feriados y fines de semana, para que puedan ser compensados.
3. Sobre la despersonalización y el DP que se manifiesta en los resultados, se recomienda al Presidente de la Junta de Fiscales del Distrito Fiscal Junín en coordinación con la Coordinadora de la FEVCMIGF - Junín, el proyectar y publicar una Disposición de reconocimiento y felicitación por el compromiso funcional a quienes hayan alcanzado las metas de producción.
4. Sobre la falta de realización personal y el DL, se recomienda a la Coordinadora Nacional de la FEVCMIGF en coordinación con la Coordinadora de la FEVCMIGF – Junín, el de realizar capacitaciones trimestrales a todo el personal fiscal y administrativo sobre temas de actualización en la Ley N° 30364 y su aplicación, dentro de la plataforma del Aula Virtual de la Escuela del Ministerio Público.

REFERENCIAS

- Aguirre, C., Gallo, A., Ibarra, A., Sánchez, J., Aguirre, C., Gallo, A., Ibarra, A., & Sánchez, J. (2018). The relation between work stress and burnout syndrome in a sample of Chilean air traffic controllers. *Ciencias Psicológicas*, 12(2), 239–248. <https://doi.org/10.22235/cp.v12i2.1688>
- Akca, M., & Tepe, M. (2020, enero). (PDF) *Relaciones entre la carga de trabajo mental, el agotamiento y el desempeño laboral: Una investigación entre académicos*.
https://www.researchgate.net/publication/338318731_Relationships_Between_Mental_Workload_Burnout_and_Job_Performance_A_Research_Among_Academicians
- Araujo, C., & Cubas, I. (2022). Síndrome de burnout y desempeño laboral en tiempos de pandemia en el personal de enfermería del hospital regional docente Cajamarca 2021. *Universidad Privada Antonio Guillermo Urrelo*.
<http://repositorio.upagu.edu.pe/handle/UPAGU/2295>
- Barja, C. R. (2020). Síndrome de burnout y el desempeño laboral de los docentes de tiempo completo de la UPLA Filial Chanchamayo. *Universidad Nacional del Centro del Perú*.
<http://repositorio.uncp.edu.pe/handle/20.500.12894/6387>
- Bedoya, D., & García, M. (2019). Síndrome burnout y su relación en el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa comercial Cardona Hnos [Thesis, Corporación Universitaria Minuto de Dios]. En *Reponame: Colecciones Digitales Uniminuto*. <https://repository.uniminuto.edu/handle/10656/8175>
- Cabrera, A., & Inca, M. (2021). El síndrome de Burnout y su influencia en el desempeño laboral de los profesionales de enfermería del Hospital Sergio

- Enrique Bernales, Comas – 2021. *Universidad Privada del Norte*.
<https://repositorio.upn.edu.pe/handle/11537/28051>
- Campos, C., & Laureano, M. (2021). Síndrome de burnout y desempeño laboral en enfermeras del Hospital Regional Docente de Trujillo. *Universidad Nacional de Trujillo*. <http://dspace.unitru.edu.pe/handle/UNITRU/17958>
- Castillo, A. (2017). Síndrome De Burnout y desempeño laboral del enfermo en el Hospital Nacional Víctor Larco Herrera Diciembre-2014. *Universidad Ricardo Palma*. <https://repositorio.urp.edu.pe/handle/20.500.14138/332>
- Caycho, Y. (2021). *Síndrome de burnout y desempeño laboral en el personal de enfermería del servicio de cuidados críticos del Hospital Militar Central del Ejército del Perú, lima 2019*.
<http://repositorio.unac.edu.pe/handle/20.500.12952/6069>
- Céspedes, V., Amador, C., Vilchez, G., Valdivia, E., & Muñoz, L. (2018). Síndrome de burnout y desempeño laboral del usuario interno del servicio de farmacia del Hospital Regional de Cajamarca. *Revista Caxamarca*, 17(1–2), Art. 1–2.
<https://revistas.unc.edu.pe/index.php/Caxamarca/article/view/55>
- Chávez, P. (2021). Síndrome de Burnout y Desempeño laboral en los servidores públicos de salud del Hospital del Día IESS La Troncal en tiempos de pandemia. *Universidad Estatal de Milagro, San Francisco de Milagro, Guayas, Ecuador*.
<https://repositorio.unemi.edu.ec/bitstream/123456789/5871/1/CHAVEZ%20GONZALEZ%20PATRICIO%20ARTICULO.pdf>
- Corrêa, J., Lopes, L., Almeida, D., & Camargo, M. (2019). Workplace wellbeing and Burnout Syndrome: Opposite faces in penitentiary work. *RAM. Revista de Administração Mackenzie*, 20. [45](https://doi.org/10.1590/1678-</p></div><div data-bbox=)

- Dyrbye, L., Shanafelt, T., Johnson, P., Johnson, L., Satele, D., & West, C. (2019). A cross-sectional study exploring the relationship between burnout, absenteeism, and job performance among American nurses. *BMC Nursing*, 18(1), 57. <https://doi.org/10.1186/s12912-019-0382-7>
- Edú, S., Laguía, A., & Moriano, J. (2022). Burnout: A Review of Theory and Measurement. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(3), 1780. <https://doi.org/10.3390/ijerph19031780>
- Faria, F. (2004). *Desarrollo organizacional: Enfoque integral*. Limusa. <https://books.google.com.pe/books?id=YlebEiBx-swC&printsec=copyright#v=onepage&q&f=false>
- Gil, P., & Peiró, J. (1999). *Perspectivas teóricas y modelos interpretativos para el estudio del síndrome de quemarse por el trabajo. Anales de psicología*.
- Gil, P. R. G., & Peiró, J. M. (1999). Perspectivas teóricas y modelos interpretativos para el estudio del síndrome de quemarse por el trabajo. *Anales de Psicología / Annals of Psychology*, 15(2), Art. 2.
- Gorji, M. (2018). The Effect of Job Burnout Dimension on Employees' Performance. *International Journal of Social Science and Humanity*, 243–246. <https://doi.org/10.7763/IJSSH.2011.V1.43>
- Goya, K. (2021). *El síndrome de Burnout y el desempeño laboral del personal de las empresas agrícolas y exportadoras de la provincia de Santo Domingo de los Tsáchilas* [MasterThesis, Universidad Técnica de Ambato. Facultad de Ciencias Administrativas. Maestría en Gestión del Talento Humano]. <https://repositorio.uta.edu.ec:8443/jspui/handle/123456789/32894>
- Gutierrez, R. (2022). Síndrome de burnout y desempeño laboral en trabajadores de

- la municipalidad distrital del Santa. *Universidad Privada Antenor Orrego*.
<https://repositorio.upao.edu.pe/handle/20.500.12759/9720>
- Hernández, R., & Mendoza, C. (2019). *Metodología de la investigación* (Edamsa Impresiones, S.A. de C.V.). Mc Graw Hill.
- Lauracio, C., & Lauracio, T. (2020). Síndrome de Burnout y desempeño laboral en el personal de salud. *Revista Innova Educación*, 2(4), Art. 4.
<https://doi.org/10.35622/j.rie.2020.04.003>
- León, C. (2022). Influencia del síndrome de burnout en la efectividad del desempeño laboral en la municipalidad distrital de Jesús Nazareno 2022. *Revista Multidisciplinar Ciencia Latina*, 6(3), 1090–1108.
https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i3.2276
- López, G. (2019). Síndrome de Burnout y desempeño laboral en los colaboradores del I.S.T.P Carlos Salazar Romero – Chimbote 2019. *Repositorio Institucional* - UCV.
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/38770>
- Lorca, M., Plasencia, S., Criado, J., & Martínez, A. (2022). Síndrome de burnout y su impacto laboral entre los profesionales de la logopedia y otras disciplinas sanitarias: Un estudio descriptivo. *MLS Inclusion and Society Journal*, 2(1), Art. 1. <https://doi.org/10.56047/mlsisj.v2i1.1155>
- Mababu, R. (2020). La relación entre el burnout y el rendimiento laboral en los profesionales de hostelería. *Revista Internacional de Humanidades Médicas*, 5(1), 19–22.
- Márquez, I. (2020). *Desempeño laboral y su relación con el síndrome Burnout en los profesionales de la salud en la terapia intensiva neonatal en el Hospital General del Norte de Guayaquil Los Ceibos*.

<http://repositorio.ucsg.edu.ec/handle/3317/15060>

Mayorga, M. (2017). *El síndrome Burnout y desempeño laboral en el personal auxiliar de enfermería del Instituto de Neurociencias* [BachelorThesis, Universidad de Guayaquil Facultad de Ciencias Psicológicas]. <http://repositorio.ug.edu.ec/handle/redug/26084>

Mitma, J. (2019). *Síndrome de Burnout y desempeño laboral de los enfermeros de emergencia—Área Observación del Hospital Guillermo Kaelin 2016*. Universidad San Pedro. <http://repositorio.usanpedro.edu.pe//handle/USANPEDRO/12350>

Nájera, D. (2019). *Síndrome de burnout y su incidencia en el rendimiento laboral de un grupo de trabajadores de una Empresa de producción* [BachelorThesis, Pontificia Universidad Católica del Ecuador]. <https://repositorio.pucesa.edu.ec/handle/123456789/2768>

Ogresta, J., Rusac, S., & Zorec, L. (2018). Relation Between Burnout Syndrome and Job Satisfaction Among Mental Health Workers. *Croatian medical journal*, 49(3), 364–374. <https://doi.org/10.3325/cmj.2008.3.364>

Onofre, L. M. (2021). *Influencia del estrés laboral en el desempeño laboral del personal de la Dirección de Talento Humano del Hospital de Especialidades Fuerzas Armadas n.º 1, Quito, en el año 2019* [MasterThesis, Quito, EC: Universidad Andina Simón Bolívar, Sede Ecuador]. <http://repositorio.uasb.edu.ec/handle/10644/8191>

Pando, J. L., & Tapia, Y. L. (2019). *Síndrome de burnout y desempeño laboral en colaboradores de la empresa Ferreyros S.A. de la ciudad de Cajamarca*. Universidad Privada Antonio Guillermo Urrelo. <http://repositorio.upagu.edu.pe/handle/UPAGU/1110>

- Pedraza, E., Amaya, G., & Conde, M. (2010). Desempeño laboral y estabilidad del personal administrativo contratado de la Facultad de Medicina de la Universidad del Zulia. *Revista de Ciencias Sociales (Ve)*, XVI(3), 493–505.
- Rodríguez, P. G. (2018). *El Síndrome de Burnout y el desempeño laboral del personal ejecutivo en BBVA Continental Los Olivos 2018*.
<https://repositorio.usil.edu.pe/handle/usil/9568>
- Ruiz, I. A., & Vega, K. L. (2018). *Influencia del estrés laboral en el desempeño de los trabajadores de una empresa de venta y servicios industriales*.
<https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/handle/20.500.12404/11845>
- Saravia, M., & Neyra, F. (2020). *Síndrome de Burnout y desempeño laboral en docentes del nivel secundario de la localidad de Huancavelica*.
<https://repositorio.unh.edu.pe/items/36592460-78f9-4b2c-9a82-0d6a1b2a831a>
- Tam, J., Vera, G., & Oliveros, R. (2008). *Tipos, métodos y estrategias de investigación Pensamientos y Acción*.
- Vega, C. (2021). Síndrome de burnout y desempeño laboral de los profesionales de enfermería en el servicio de hospitalización – Covid 19. Hospital Nacional Alberto Sabogal Sologuren, Callao 2020. *Universidad Autónoma de Ica*.
<http://localhost/xmlui/handle/autonomadeica/861>
- Vidotti, Viviane, Martins, Júlia Trevisan, Galdino, Maria José Quina, Ribeiro, Renata Perfeito, & Robazzi, Maria Lucia do Carmo Cruz. (2019). Síndrome de burnout, estrés laboral y calidad de vida en trabajadores de enfermería. *Enfermería Global*, 18(55), 344-376. Epub 21 de octubre de 2019.
<https://dx.doi.org/10.6018/eglobal.18.3.325961>
- Villarreal, D., Lázaro, W., Castillo, R., Cabieses, B., Blukacz, A., Bellido, L., &

- Mezones, E. (2022). Relationship between job satisfaction, burnout syndrome and depressive symptoms in physicians: A cross-sectional study based on the employment demand–control model using structural equation modelling. *BMJ Open*, 12(10), e057888. <https://doi.org/10.1136/bmjopen-2021-057888>
- Villasís, M. (2016). El protocolo de investigación IV: las variables de estudio. *Revista Alergia México*, 63(3), 303–310.
- Xiaodong, L., Runshuang, W., Yizhu, Z., Fang, Y., & Xinyi, W. (2022). An Interwoven Psychological Syndrome of Job Burnout and Work Engagement in Construction Project Management Professionals Due to Work–Family Imbalance. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(14111), 2–8.
- Yubillo, T. G. (2015). *El síndrome de burnout y su influencia en el desempeño laboral en el área de vinculación de la EP PETROECUADOR* [Bachelor Thesis, Quito: UCE]. <http://www.dspace.uce.edu.ec/handle/25000/7628>

ANEXOS

ANEXO 01: MATRIZ DE CONSISTENCIA

Título: El Burnout y el Desempeño Laboral en la Fiscalía Especializada en Violencia Contra las Mujeres e Integrantes del Grupo Familiar - Huancayo, 2022

Planteamiento del problema	Formulación de objetivos	Hipótesis	Variables	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de Medición	Metodología
<p>1. Problema general ¿En qué medida el Síndrome de Burnout se relaciona con el Desempeño laboral en la Fiscalía Especializada en Violencia Contra la Mujer y los Integrantes del Grupo Familiar - Huancayo, 2022?</p> <p>2. Problemas específicos a) ¿En qué medida el cansancio emocional se relaciona con el desempeño laboral en la Fiscalía Especializada en Violencia Contra la Mujer y los Integrantes del Grupo Familiar - Huancayo, 2022? b) ¿En qué medida la despersonalización se relaciona con el desempeño laboral en la Fiscalía Especializada en Violencia Contra la Mujer y los Integrantes del Grupo Familiar - Huancayo, 2022? c) ¿En qué medida la falta de realización personal se relaciona con el desempeño laboral en la Fiscalía Especializada en Violencia Contra las Mujeres y los Integrantes del Grupo Familiar - Huancayo, 2022?</p>	<p>1. Objetivo general Determinar en qué medida se relaciona el Síndrome de Burnout y el Desempeño laboral en la Fiscalía Especializada en Violencia Contra la Mujer y los Integrantes del Grupo Familiar - Huancayo, 2022.</p> <p>2. Objetivos específicos a) Determinar en qué medida se relaciona el cansancio emocional y el desempeño laboral en la Fiscalía Especializada en Violencia Contra las Mujeres y los Integrantes del Grupo Familiar - Huancayo, 2022. b) Determinar en qué medida se relaciona la despersonalización y el desempeño laboral en la Fiscalía Especializada en Violencia Contra la Mujer y los Integrantes del Grupo Familiar - Huancayo, 2022. c) Determinar en qué medida se relaciona la falta de realización personal y el desempeño laboral en la Fiscalía Especializada en Violencia Contra la Mujer y los Integrantes del Grupo Familiar - Huancayo, 2022.</p>	<p>1. Hipótesis general Existe relación entre el Síndrome de Burnout y el Desempeño laboral en la Fiscalía Especializada en Violencia Contra la Mujer y los Integrantes del Grupo Familiar - Huancayo, 2022.</p> <p>2. Hipótesis específicas a) Existe relación entre el cansancio emocional y el desempeño laboral en la Fiscalía Especializada en Violencia Contra la Mujer y los Integrantes del Grupo Familiar - Huancayo, 2022. b) Existe relación entre la despersonalización y el desempeño laboral en la Fiscalía Especializada en Violencia Contra la Mujer y los Integrantes del Grupo Familiar - Huancayo, 2022. c) Existe relación entre la falta de realización personal y el desempeño laboral en la Fiscalía Especializada en Violencia Contra la Mujer y los Integrantes del Grupo Familiar - Huancayo, 2022.</p>	<p>Síndrome de Burnout</p> <p>Desempeño Laboral</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Cansancio emotivo • Despersonalización • Falta de Realización personal. • Productividad • Calidad • Nivel de Formación 	<p>-Fatiga -Agotamiento -Aburrimiento</p> <p>-Desconsideración -Auto sabotaje -Desvalorización</p> <p>-Desmotivación -Incapacidad de resolución de problemas. -Desequilibrio emocional.</p> <p>Tiempo de desarrollo de actividades. Horas Extras Beneficio del trabajador en la entidad</p> <p>-Servicio defectuoso -Errores</p> <p>-Interés de capacitarse y experiencia.</p>	<p>1-2-3-6-8-13-14-16-20</p> <p>5-10-11-15-22</p> <p>4-7-9-12-17-18-19-21</p> <p>1-2-3-4-5</p> <p>6-7-8-9-10</p> <p>11-12-13-14</p>	<p>1 = Nunca. 2 = Pocas veces al mes. 3 = Una vez a la semana. 4 = Pocas veces a la semana. 5 = Todos los días.</p> <p>1. Nunca 2. Casi nunca 3. A veces 4. Casi siempre 5. Siempre</p>	<p>1. Enfoque: Cuantitativo Tipo: Básico 2. Nivel: Descriptivo 3. Diseño: No experimental – de corte transeccional, con nivel relacional 4. Método de investigación: Inductivo 5. Población: 77 trabajadores de la Fiscalía Especializada en Violencia Contra las Mujeres e Integrantes del Grupo Familiar – Huancayo 6. Muestra: 40 trabajadores bajo el régimen laboral 1057. 7. Técnica: Encuesta 8. Instrumento: Cuestionario</p>

ANEXO 02: MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

VARIABLES DE ESTUDIO	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	PREGUNTAS	ESCALA DE MEDICIÓN	ÍTEMS		
SINDROME DE BURNOUT	Es aquella respuesta al estrés laboral crónico integrado por actitudes y sentimientos negativos hacia las personas con las que se trabaja y hacia el propio rol profesional, así como por la vivencia de encontrarse agotado. (Gil, 1999, p. 261)	El llamado síndrome de burnout es aquella enfermedad en la cual causa un desgaste emocional y físico en contra de los trabajadores que desarrollan su labor más allá del esfuerzo normal, o con presión laboral	Cansancio emotivo	Fatiga	Cuando me levanto por la mañana y me enfrento a otra jornada de trabajo me siento fatigado y cansado	ORDINAL ESCALA DE LIKERT Nunca (01) Casi nunca (02) A veces (03) Casi siempre (04) Siempre (05)	1,2,3,4,5,6 ,7,8,9.		
					Siento que mi trabajo me está desgastando				
					Creo que trabajo demasiado.				
				Agotamiento	Me siento emocionalmente agotado/a por mi trabajo.				
					Me siento cansado al final de la jornada de trabajo.				
					Me siento acabado en mi trabajo, al límite de mis posibilidades.				
					Siento que trabajar todo el día me cansa.				
				Aburrimento	Trabajar directamente con personas me produce estrés.				
				Despersonalización	Desconsideración			Siento que no estoy tratando de manera cordial a los usuarios y compañeros de trabajo.	10,11,12,13,14
								No me preocupa realmente los problemas de los demás.	
			Auto sabotaje		Pienso que este trabajo me está desgastando emocionalmente.				
					Me parece que mis compañeros de trabajo me culpan de los problemas				
			Desvalorización	Me he vuelto más insensible con la gente.					
			Falta de Realización personal.	Desmotivación	Siento que no trabajo con eficacia y eficiencia.	15,16,17,18,19,20,21,22			
					Creo que con mi trabajo no influyó positivamente en la atención y servicio brindado.				
					No me siento con mucha energía en mi trabajo				
					Creo que no consigo muchas cosas valiosas en este trabajo.				
				Incapacidad de resolución de problemas.	En mi trabajo no trato los problemas emocionalmente con calma.				
					Siento que no puedo crear con facilidad un clima agradable en mi centro de trabajo.				
				Desequilibrio	Me siento desmotivado después de trabajar.				

				emocional.	No tengo facilidad de atención a los usuarios que vienen a realizar sus consultas		
DESEMPEÑO LABORAL	Es aquel resultado de la conducta de los empleados en relación con sus cargos, facultades, deberes y actividades depende del proceso de conciliación u organización entre ellos y la empresa. En este contexto, es importante garantizar la estabilidad laboral de los empleados que ingresan a las empresas, tratando de brindarles los beneficios que más les beneficien según el puesto, según el trabajo. (Faria, 1995, p. 82)	El desempeño laboral, es aquella conducta realizada por los trabajadores en una institución pública o privada, que logran alcanzar las metas propuestas y de acuerdo a sus capacidades	Productividad	Tiempo de desarrollo de actividades.	Cumplo oportunamente las labores encomendadas durante el día. Trabajo de forma organizada, y puntual.	ORDINAL ESCALA DE LIKERT Nunca (01) Casi nunca (02) A veces (03) Casi siempre (04) Siempre (05)	1-2-3-4-5
				Horas Extras	¿Cumplo con mi horario de trabajo? Desarrollo mis actividades y/o labores fuera del horario establecido.		
				Beneficio del trabajador en la entidad.	Brindo apoyo cuando alguien lo necesita.		
			Calidad	Servicio defectuoso	¿Considero que mi trabajo es importante e interesante?		6-7-8-9-10
					¿Cometo muchos errores dentro de mi trabajo?		
					¿Mantengo buena atención en mi trabajo?		
					Tardo tiempo en realizar mis labores. Realizo diversas actividades dentro de mi centro de labores.		
			Nivel de Formación	Capacitación	Siento que estoy en constante capacitación		11-12-13-14-15
					¿Los cursos de capacitación que recibo, permite hacer mejor mi labor?		
					¿Considero que debería tener más tiempo para capacitarme?		
					La entidad se preocupa por estar en constante capacitación y mejora		
				Experiencia	¿Considero que es importante tener experiencia laboral para el puesto en el que me encuentro?		

ANEXO N° 03: INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

CUESTIONARIO DE LA VARIABLE SINDROME DE BURNOUT

INSTRUCCIONES: Agradeceré marcar con un aspa (x) en el recuadro que corresponde según su apreciación objetiva, cabe aclarar que la información recopilada en la presente investigación se mantendrá en absoluta confidencialidad.

OPCIONES DE RESPUESTA:

1	Nunca
2	Casi Nunca
3	Algunas Veces
4	Casi Siempre
5	Siempre

VARIABLE X: SÍNDROME DE BURNOUT

ENUNCIADOS		ESCALA				
CANSANCIO EMOTIVO		1	2	3	4	5
1.	Me siento emocionalmente agotado/a por mi trabajo.					
2.	Me siento cansado al final de la jornada de trabajo.					
3.	Cuando me levanto por la mañana y me enfrento a otra jornada de trabajo me siento fatigado y cansado.					
4.	Siento que trabajar todo el día me cansa.					
5.	Siento que mi trabajo me está desgastando					
6.	Me siento frustrado/a en mi trabajo.					
7.	Creo que trabajo demasiado.					
8.	Trabajar directamente con personas me produce estrés.					

9.	Me siento acabado en mi trabajo, al límite de mis posibilidades.					
	DESPERSONALIZACIÓN					
10.	Siento que no estoy tratando de manera cordial a los usuarios y compañeros de trabajo.					
11.	Me he vuelto más insensible con la gente.					
12.	Pienso que este trabajo me está desgastando emocionalmente.					
13.	No me preocupa realmente los problemas de los demás.					
14.	Me parece que mis compañeros de trabajo me culpan de los problemas.					
	FALTA DE REALIZACIÓN PERSONAL					
15.	No tengo facilidad de atención a los usuarios que vienen a realizar sus consultas.					
16.	Siento que no trabajo con eficacia y eficiencia.					
17.	Creo que con mi trabajo no influyo positivamente en la atención y servicio brindado.					
18.	Me siento sin mucha energía en mi trabajo					
19.	Siento que no puedo crear con facilidad un clima agradable en mi centro de trabajo.					
20.	No me siento motivado después de trabajar.					
21.	Creo que no consigo muchas cosas valiosas en este trabajo.					
22.	En mi trabajo no trato los problemas emocionalmente con mucha calma.					

GRACIAS POR SU COLABORACIÓN...

CUESTIONARIO DE LA VARIABLE DEL DESEMPEÑO LABORAL

INSTRUCCIONES: Agradeceré marcar con un aspa (x) en el recuadro que corresponde según su apreciación objetiva, cabe aclarar que la información recopilada en la presente investigación se mantendrá en absoluta confidencialidad.

OPCIONES DE RESPUESTA:

1	Nunca
2	Casi Nunca
3	Algunas Veces
4	Casi Siempre
5	Siempre

VARIABLE Y: DESEMPEÑO LABORAL

	ENUNCIADOS	ESCALA				
		1	2	3	4	5
	PRODUCTIVIDAD					
1.	Cumplo oportunamente las labores encomendadas durante el día.					
2.	Brindo apoyo cuando alguien lo necesita.					
3	¿Cumplo con mi horario de trabajo?					
4	Trabajo de forma organizada, y puntual.					
5.	Desarrollo mis actividades y/o labores fuera del horario establecido.					
	CALIDAD					
6.	¿Considero que mi trabajo es importante e interesante?					
7.	¿Cometo muchos errores dentro de mi trabajo?					
8	¿Mantengo buena atención en mi trabajo?					
9	Tardo tiempo en realizar mis labores.					

10	Realizo diversas actividades dentro de mi centro de labores.					
NIVEL DE FORMACIÓN						
11	Siento que estoy en constante capacitación					
12	¿Los cursos de capacitación que recibo, permite hacer mejor mi labor?					
13	¿Considero que debería tener más tiempo para capacitarme?					
14	La entidad se preocupa por estar en constante capacitación y mejora.					
15	¿Considero que es importante tener experiencia laboral, para el puesto en el que me encuentro?					

GRACIAS POR SU COLABORACIÓN...

ANEXO Nº4: VALIDACIÓN DE LOS INSTRUMENTOS

VALIDACIÓN DE LOS INSTRUMENTOS POR EXPERTOS

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE SINDROME DE BURNOUT

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	CANSANCIO EMOTIVO							
1.	Me siento emocionalmente agotado/a por mi trabajo.	X		X		X		
2.	Me siento cansado al final de la jornada de trabajo.	X		X		X		
3.	Cuando me levanto por la mañana y me enfrento a otra jornada de trabajo me siento fatigado y cansado.	X		X		X		
4.	Siento que trabajar todo el día me cansa.	X		X		X		
5.	Siento que mi trabajo me está desgastando	X		X		X		
6.	Me siento frustrado/a en mi trabajo.	X		X		X		
7.	Creo que trabajo demasiado.	X		X		X		
8.	Trabajar directamente con personas me produce estrés.	X		X		X		
9.	Me siento acabado en mi trabajo, al límite de mis posibilidades.	X		X		X		
	DESPERSONALIZACIÓN	Si	No	Si	No	Si	No	
10.	Siento que no estoy tratando de manera cordial a los usuarios y compañeros de trabajo.	X		X		X		
11.	Me he vuelto más insensible con la gente.	X		X		X		
12.	Pienso que este trabajo me está desgastando emocionalmente.	X		X		X		
13.	No me preocupa realmente los problemas de los demás.	X		X		X		
14.	Me parece que mis compañeros de trabajo me culpan de los problemas.	X		X		X		
	FALTA DE REALIZACIÓN PERSONAL	Si	No	Si	No	Si	No	
15.	No tengo facilidad de atención a los usuarios que vienen a realizar sus consultas.	X		X		X		
16.	Siento que no trabajo con eficacia y eficiencia.	X		X		X		

17.	Creo que con mi trabajo no influyo positivamente en la atención y servicio brindado.	X		X		X	
18.	Me siento sin mucha energía en mi trabajo	X		X		X	
19.	Siento que no puedo crear con facilidad un clima agradable en mi centro de trabajo.	X		X		X	
20.	No me siento motivado después de trabajar.	X		X		X	
21.	Creo que no consigo muchas cosas valiosas en este trabajo.	X		X		X	
22.	En mi trabajo no trato los problemas emocionalmente con mucha calma.	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): EXISTE EFICIENCIA

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

Apellidos y nombres del juez validador. CAMPUZANO CARBENTAL, CARLOS JORGE DNI: 43612397

Especialidad del validador: ABOGADO

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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

21 de octubre del 2022

Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE DESEMPEÑO LABORAL

N°	DIMENSIONES / Ítems	Pertinencia1		Relevancia2		Claridad3		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	PRODUCTIVIDAD	Si	No	Si	No	Si	No	
1.	Cumplo oportunamente las labores encomendadas durante el día.	X		X		X		
2.	Brindo apoyo cuando alguien lo necesita.	X		X		X		
3	¿Cumplo con mi horario de trabajo?	X		X		X		
4	Trabajo de forma organizada, y puntual.	X		X		X		
5.	Desarrollo mis actividades y/o labores fuera del horario establecido.							
	CALIDAD	Si	No	Si	No	Si	No	
6.	¿Considero que mi trabajo es importante e interesante?	X		X		X		
7.	¿Cometo muchos errores dentro de mi trabajo?	X		X		X		
8	¿Mantengo buena atención en mi trabajo?	X		X		X		
9	Tardo tiempo en realizar mis labores.	X		X		X		
10	Realizo diversas actividades dentro de mi centro de labores.	X		X		X		
	NIVEL DE FORMACIÓN	Si	No	Si	No	Si	No	
11	Siento que estoy en constante capacitación	X		X		X		
12	¿Los cursos de capacitación que recibo, permite hacer mejor mi labor?	X		X		X		
13	¿Considero que debería tener más tiempo para capacitarme?	X		X		X		
14	La entidad se preocupa por estar en constante capacitación y mejora.	X		X		X		
15	¿Considero que es importante tener experiencia laboral, para el puesto en el que me encuentro?	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): EXISTE EFICIENCIA

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

Apellidos y nombres del juez validador. **CAMPUZANO CARBAJAL, CARLOS JORGE** DNI: **43612397**

Especialidad del validador: **ABOGADO**

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

21 de octubre del 2022



Firma del Experto Informante.

VALIDACIÓN DE LOS INSTRUMENTOS POR EXPERTOS

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE SINDROME DE BURNOUT

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	CANSANCIO EMOTIVO							
1.	Me siento emocionalmente agotado/a por mi trabajo.	X		X		X		
2.	Me siento cansado al final de la jornada de trabajo.	X		X		X		
3.	Cuando me levanto por la mañana y me enfrento a otra jornada de trabajo me siento fatigado y cansado.	X		X		X		
4.	Siento que trabajar todo el día me cansa.	X		X		X		
5.	Siento que mi trabajo me está desgastando	X		X		X		
6.	Me siento frustrado/a en mi trabajo.	X		X		X		
7.	Creo que trabajo demasiado.	X		X		X		
8.	Trabajar directamente con personas me produce estrés.	X		X		X		
9.	Me siento acabado en mi trabajo, al límite de mis posibilidades.	X		X		X		
	DESPERSONALIZACIÓN	Si	No	Si	No	Si	No	
10.	Siento que no estoy tratando de manera cordial a los usuarios y compañeros de trabajo.	X		X		X		
11.	Me he vuelto más insensible con la gente.	X		X		X		
12.	Pienso que este trabajo me está desgastando emocionalmente.	X		X		X		
13.	No me preocupa realmente los problemas de los demás.	X		X		X		
14.	Me parece que mis compañeros de trabajo me culpan de los problemas.	X		X		X		
	FALTA DE REALIZACIÓN PERSONAL	Si	No	Si	No	Si	No	
15.	No tengo facilidad de atención a los usuarios que vienen a realizar sus consultas.	X		X		X		
16.	Siento que no trabajo con eficacia y eficiencia.	X		X		X		

17.	Creo que con mi trabajo no influyo positivamente en la atención y servicio brindado.	X		X		X	
18.	Me siento sin mucha energía en mi trabajo	X		X		X	
19.	Siento que no puedo crear con facilidad un clima agradable en mi centro de trabajo.	X		X		X	
20.	No me siento motivado después de trabajar.	X		X		X	
21.	Creo que no consigo muchas cosas valiosas en este trabajo.	X		X		X	
22.	En mi trabajo no trato los problemas emocionalmente con mucha calma.	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): EXISTE EFICIENCIA

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

Apellidos y nombres del juez validador. CRISTOBAL MANAYARI VIVIANA. DNI: 47216466

Especialidad del validador: ABOGADO

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

21 de octubre del 2022


Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE DESEMPEÑO LABORAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	PRODUCTIVIDAD							
1.	Cumplo oportunamente las labores encomendadas durante el día.	X		X		X		
2.	Brindo apoyo cuando alguien lo necesita.	X		X		X		
3.	¿Cumplo con mi horario de trabajo?	X		X		X		
4.	Trabajo de forma organizada, y puntual.	X		X		X		
5.	Desarrollo mis actividades y/o labores fuera del horario establecido.							
	CALIDAD							
6.	¿Considero que mi trabajo es importante e interesante?	X		X		X		
7.	¿Cometo muchos errores dentro de mi trabajo?	X		X		X		
8.	¿Mantengo buena atención en mi trabajo?	X		X		X		
9.	Tardo tiempo en realizar mis labores.	X		X		X		
10.	Realizo diversas actividades dentro de mi centro de labores.	X		X		X		
	NIVEL DE FORMACIÓN							
11.	Siento que estoy en constante capacitación	X		X		X		
12.	¿Los cursos de capacitación que recibo, permite hacer mejor mi labor?	X		X		X		
13.	¿Considero que debería tener más tiempo para capacitarme?	X		X		X		
14.	La entidad se preocupa por estar en constante capacitación y mejora.	X		X		X		
15.	¿Considero que es importante tener experiencia laboral, para el puesto en el que me encuentro?	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): EXISTE EFICIENCIA.

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

Apellidos y nombres del juez validador. CRISTOBAL MANYARI, VIVIANA DNI: 47 216 466

Especialidad del validador: ABOGADO

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

21 de octubre del 2022



Firma del Experto Informante.

VALIDACIÓN DE LOS INSTRUMENTOS POR EXPERTOS

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE SINDROME DE BURNOUT

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	CANSANCIO EMOTIVO							
1.	Me siento emocionalmente agotado/a por mi trabajo.	X		X		X		
2.	Me siento cansado al final de la jornada de trabajo.	X		X		X		
3.	Cuando me levanto por la mañana y me enfrento a otra jornada de trabajo me siento fatigado y cansado.	X		X		X		
4.	Siento que trabajar todo el día me cansa.	X		X		X		
5.	Siento que mi trabajo me está desgastando	X		X		X		
6.	Me siento frustrado/a en mi trabajo.	X		X		X		
7.	Creo que trabajo demasiado.	X		X		X		
8.	Trabajar directamente con personas me produce estrés.	X		X		X		
9.	Me siento acabado en mi trabajo, al límite de mis posibilidades.	X		X		X		
	DESPERSONALIZACIÓN							
10.	Siento que no estoy tratando de manera cordial a los usuarios y compañeros de trabajo.	X		X		X		
11.	Me he vuelto más insensible con la gente.	X		X		X		
12.	Pienso que este trabajo me está desgastando emocionalmente.	X		X		X		
13.	No me preocupa realmente los problemas de los demás.	X		X		X		
14.	Me parece que mis compañeros de trabajo me culpan de los problemas.	X		X		X		
	FALTA DE REALIZACIÓN PERSONAL							
15.	No tengo facilidad de atención a los usuarios que vienen a realizar sus consultas.	X		X		X		

16.	Siento que no trabajo con eficacia y eficiencia.	X		X		X		
17.	Creo que con mi trabajo no influyo positivamente en la atención y servicio brindado.	X		X		X		
18.	Me siento sin mucha energía en mi trabajo	X		X		X		
19.	Siento que no puedo crear con facilidad un clima agradable en mi centro de trabajo.	X		X		X		
20.	No me siento motivado después de trabajar.	X		X		X		
21.	Creo que no consigo muchas cosas valiosas en este trabajo.	X		X		X		
22.	En mi trabajo no trato los problemas emocionalmente con mucha calma.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): SI EXISTE SUFICIENCIA

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

Apellidos y nombres del juez validador: JOSE ANTONIO GALINDO HEREDIA

DNI: 43251422

Especialidad del validador: DOCENTE

21 de octubre del 2022

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



Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE DESEMPEÑO LABORAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	PRODUCTIVIDAD							
1.	Cumplo oportunamente las labores encomendadas durante el día.	X		X		X		
2.	Brindo apoyo cuando alguien lo necesita.	X		X		X		
3	¿Cumplo con mi horario de trabajo?	X		X		X		
4	Trabajo de forma organizada, y puntual.	X		X		X		
5.	Desarrollo mis actividades y/o labores fuera del horario establecido.							
	CALIDAD	Si	No	Si	No	Si	No	
6.	¿Considero que mi trabajo es importante e interesante?	X		X		X		
7.	¿Cometo muchos errores dentro de mi trabajo?	X		X		X		
8	¿Mantengo buena atención en mi trabajo?	X		X		X		
9	Tardo tiempo en realizar mis labores.	X		X		X		
10	Realizo diversas actividades dentro de mi centro de labores.	X		X		X		
	NIVEL DE FORMACIÓN	Si	No	Si	No	Si	No	
11	Siento que estoy en constante capacitación	X		X		X		
12	¿Los cursos de capacitación que recibo, permite hacer mejor mi labor?	X		X		X		
13	¿Considero que debería tener más tiempo para capacitarme?	X		X		X		
14	La entidad se preocupa por estar en constante capacitación y mejora.	X		X		X		
15	¿Considero que es importante tener experiencia laboral, para el puesto en el que me	X		X		X		

encuentro?							
------------	--	--	--	--	--	--	--

Observaciones (precisar si hay suficiencia): SI EXISTE SUFICIENCIA.

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

Apellidos y nombres del juez validador. JOSE ANTONIO GALINDO HEREDIA

DNI: 43251422

Especialidad del validador: DOCENTE

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

21 de octubre del 2022



Firma del Experto Informante.

ANEXO N°5

VALIDACIÓN DE LOS INSTRUMENTOS DE UNA MUESTRA PILOTO DE TAMAÑO 10 POR MEDIO DEL ALFA DE CRONBACH

Síndrome De Burnout

	Alfa De Cronbach	N° de elementos
Escala	0.946	10

Desempeño Laboral

	Alfa De Cronbach	N° de elementos
Escala	0.750	10

SINDROME DE BURNOUT																						DESEMPEÑO LABORAL															SINDROME DE BURNOUT				DESEMPEÑO LABORAL					
p1	p2	p3	p4	p5	p6	p7	p8	p9	p10	p11	p12	p13	p14	p15	p16	p17	p18	p19	p20	p21	p22	pp1	pp2	pp3	pp4	pp5	pp6	pp7	pp8	pp9	pp10	pp11	pp12	pp13	pp14	pp15	Cansancio emotivo	Despersonalización	Realización personal	TOTAL_S B	Productividad	Calidad	Nivel de formación	TOTAL_DL		
2	4	1	2	2	1	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	2	3	4	3	3	4	3	2	2	2	2	2	2	4	3	13	6	11	30	15	14	13	42	
4	4	4	4	4	4	4	4	5	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	4	4	3	4	5	5	5	5	5	4	4	2	3	4	5	5	4	4	32	16	29	77	24	18	22	64	
4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	5	5	4	3	4	2	5	2	3	2	3	4	2	4	32	18	26	76	21	16	15	52		
5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	2	1	1	4	2	2	2	2	3	42	25	40	107	25	12	11	48		
1	2	1	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	2	2	1	2	1	2	1	2	1	2	2	5	4	1	5	5	3	3	4	3	5	2	3	5	2	5	12	9	13	34	20	18	17	55
5	5	5	5	5	5	5	5	4	1	1	4	5	5	5	5	2	2	2	2	2	2	2	5	5	5	5	5	5	2	5	2	4	5	3	3	3	5	42	14	26	82	25	18	19	62	
5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	5	4	4	3	2	3	2	3	2	3	4	4	5	4	3	4	2	4	3	1	4	4	3	3	4	37	20	26	83	20	14	18	52		
3	3	3	3	3	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	4	4	5	5	3	4	2	4	2	3	4	4	4	2	4	16	7	10	33	21	15	18	54	
3	2	3	3	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	4	4	4	1	4	1	4	2	5	2	2	5	2	2	20	11	18	49	17	16	13	46	
3	4	3	3	3	3	3	3	2	1	1	2	2	1	1	2	2	2	2	2	3	2	1	4	4	4	5	4	3	3	1	2	3	4	5	3	4	4	24	7	18	49	21	12	20	53	
3	2	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	1	1	1	2	1	1	1	2	1	2	2	5	5	4	4	2	2	2	5	5	5	5	5	3	3	5	14	8	9	31	20	16	21	57	
3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	1	2	2	1	5	4	5	4	3	4	3	5	4	4	5	4	5	3	5	18	9	14	41	21	19	21	61	
3	3	3	3	3	2	3	2	2	2	2	1	2	1	1	1	1	3	2	2	1	2	4	4	5	4	3	5	3	4	3	4	3	4	4	3	4	18	9	17	44	20	19	18	57		
5	5	5	5	5	2	5	2	5	1	1	5	1	1	1	2	2	4	2	4	4	2	4	4	5	4	4	5	3	4	2	3	4	5	5	3	4	27	10	32	69	21	17	21	59		
4	3	4	4	4	2	2	2	2	1	1	2	1	1	2	1	1	2	2	2	1	1	4	3	5	4	3	4	2	4	3	3	3	5	3	3	5	20	9	16	45	19	16	19	54		
5	5	3	4	4	5	1	3	1	2	2	3	2	3	1	1	1	2	1	2	2	2	2	4	3	5	3	3	2	2	2	3	2	5	1	4	20	10	20	50	22	19	18	59			
2	3	2	2	2	1	2	2	1	1	1	2	1	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	5	5	4	3	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	3	14	8	14	36	21	18	18	57	
4	4	3	3	3	3	4	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	5	5	5	5	4	5	1	5	1	5	5	5	4	3	5	29	17	26	72	24	17	22	63	
4	3	2	5	3	2	5	5	3	1	1	3	5	1	1	5	1	2	1	2	3	1	3	3	3	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	29	7	23	59	16	16	18	50			
4	4	4	4	4	4	4	3	4	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	3	3	2	3	5	5	5	4	5	5	1	5	1	1	1	1	5	29	14	24	67	24	13	13	50			
3	3	3	3	3	4	4	4	2	3	4	5	1	2	2	2	2	2	2	3	1	2	3	3	1	1	3	3	3	5	2	3	5	2	3	5	2	25	14	21	60	11	16	15	42		
4	5	3	2	4	4	3	1	2	5	1	3	3	1	1	1	1	1	1	2	1	2	4	5	5	5	5	5	4	3	2	3	4	4	4	4	2	24	13	14	51	24	17	18	59		
3	2	3	3	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	5	4	4	5	3	4	2	3	2	5	5	5	3	4	4	20	11	18	49	21	16	21	58		
3	4	3	3	3	3	3	3	2	1	1	2	2	1	1	2	2	2	3	2	2	2	1	5	5	5	5	5	2	5	2	4	5	3	3	5	24	7	18	49	25	18	19	62			
3	2	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	1	1	1	2	1	1	1	2	1	2	1	4	4	5	4	3	4	3	1	4	4	3	3	4	14	8	9	31	20	14	18	52			
3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	1	2	1	1	4	4	5	5	3	4	2	4	2	3	4	4	4	2	18	9	14	41	21	15	18	54			
4	3	4	4	3	4	1	1	1	3	3	3	3	3	1	2	1	1	2	3	2	1	5	5	5	5	5	2	3	2	1	1	1	5	1	5	27	11	15	53	25	13	13	51			
3	3	3	3	3	2	3	2	2	1	2	1	1	1	1	1	3	2	2	1	2	4	4	5	4	4	5	3	4	2	3	4	4	4	4	5	2	18	9	17	44	21	17	19	57		
5	5	5	5	5	2	5	2	5	1	1	5	1	1	1	2	2	4	2	4	2	4	4	3	5	4	3	4	2	4	3	3	4	1	4	5	2	27	10	32	69	19	16	16	51		
4	3	4	4	4	2	2	2	2	1	1	2	1	1	2	1	1	2	2	2	1	1	4	4	4	5	5	4	3	4	2	4	4	4	3	5	2	20	9	16	45	22	17	18	57		
5	5	3	4	4	5	1	3	1	2	2	3	2	3	1	1	1	2	1	2	2	2	4	4	5	4	4	5	3	4	2	3	4	5	5	3	4	29	11	15	55	21	17	21	59		
3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	1	1	1	3	3	3	3	2	2	4	3	5	4	3	4	2	4	3	3	3	5	3	3	5	20	10	20	50	19	16	19	54				
2	3	2	2	2	1	2	2	1	1	1	2	1	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	2	14	8	14	36	21	20	19	60			
4	4	3	3	3	3	4	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	5	5	5	5	4	5	1	5	1	5	5	5	4	3	5	29	17	26	72	24	17	22	63		
4	3	2	5	3	2	5	5	3	1	1	3	5	1	1	5	1	2	1	2	3	1	3	3	5	3	4	3	3	4	3	3	4	3	4	3	4	29	7	23	59	18	16	18	52		
4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	2	3	3	2	2	2	2	2	2	3	2	3	5	5	5	4	5	5	1	5	1	5	5	5	4	3	5	29	14	24	67	24	13	13	50		
3	3	3	3	3	4	4	4	2	3	4	5	1	2	2	2	2	2	2	3	1	2	3	3	1	1	3	3	3	5	2	3	5	2	3	5	2	25	14	21	60	10	7	6	23		
4	5	3	2	4	4	3	1	2	5	1	3	3	1	1	1	1	1	1	2	1	2	4	4	5	4	3	4	2	4	3	1	4	4	3	4	24	13	14	51	20	14	18	52			
4	3	3	3	3	3	2	1	2	3	1	4	2	5	2	1	1	3	2	2	3	3	4	4	5	5	3	4	2	4	2	3	4	4	4	2	24	12	20	56	21	15	18	54			

Solicito: Autorización para desarrollo
y ejecución de investigación.

Srta. Dra. Brenda Montenegro Arenaza

Fiscal Superior Coordinadora de la Fiscalía Superior Especializada en Delitos de
Violencia Contra las Mujeres y los Integrantes del Grupo Familiar del Distrito Fiscal
de Junín.

Yo, Noriko Liz Solano Rojas, con DNI N° 73902108, abogada de profesión,
y actual estudiante del Programa de Maestría en Gestión Pública seguido en la
Universidad Cesar Vallejo, con Código de Estudiante N° 7002738144, domiciliada
en Carretera Central km.7 Bellavista N° 488 – Distrito de San Agustín de Cajas –
Provincia de Huancayo y Departamento de Junín, con número de celular N°
968123252 y correo electrónico lizsolanorojas@gmail.com. Ante usted, con el
debido respeto, expongo:

Que, a puertas de culminar el mencionado programa de maestría de
Gestión Pública, es necesario la ejecución del proyecto de investigación y
posterior tesis; por lo cual, referente a la temática y líneas de investigación
establecidos por la Universidad, solicito, a usted, tenga a bien proporcionarme los
permisos y autorizaciones necesarias para el desarrollo del proyecto de
investigación titulado: **"Síndrome de Burnout y desempeño laboral en la
fiscalía especializada en violencia contra la mujer y los integrantes del grupo
familiar, Huancayo, 2022"**, pudiendo con ello desarrollar encuestas y
cuestionarios al personal fiscal y administrativo. Agradeciendo de ante mano la
debida atención.

Por todo lo expuesto, ruego a usted atienda a mi solicitud.

Huancayo, 26 de setiembre de 2022

Abog. Noriko Liz Solano Rojas

DNI: 73902108





MINISTERIO PÚBLICO
FISCALÍA DE LA NACIÓN



Firmado electrónicamente por:
Montenegro Arenaza Brenda Mercedes
FISCAL SUPERIOR
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 01.12.2022 18:25:56

**FISCALIA SUPERIOR ESPECIALIZADA EN VIOLENCIA CONTRA LA MUJER Y
LOS INTEGRANTES DEL GRUPO FAMILIAR DE JUNIN**

HOJA DE ENVIO N° 000014-2022-MP-FN-FSEVCMIGF-JUNIN

EXPEDIENTE : **FSEVCM20220000372**

FECHA

01/12/2022

ASUNTO: AUTORICÉSE A LA SERVIDORA LIZ NORIKO SOLANO ROJAS LA REALIZACIÓN DE ENCUESTAS ADJUNTADAS A LA PRESENTE

REFERENCIA :

DEPENDENCIA DESTINO	TRAMITE	PRIORIDAD	INDICACIONES
3D-1 FISCALIA PROVINCIAL ESPECIALIZADA EN VIOLENCIA CONTRA LA MUJER Y LOS INTEGRANTES DEL GRUPO FAMILIAR DE HUANCAYO SOLANO ROJAS NORIKO LIZ	ORIGINAL	NORMAL	DE ACUERDO A LA SOLICITUD PRESENTADA A ESTE DESPACHO SUPERIOR, AUTORICÉSE A LA SERVIDORA LIZ NORIKO SOLANO ROJAS PARA APLICAR LAS ENCUESTAS QUE ADJUNTAN A LA PRESENTE SOLICITUD, SIN INTERFERIR CON LAS ACTIVIDADES DIARIAS.

JCC

**MONTENEGRO ARENAZA BRENDA MERCEDES
FISCAL SUPERIOR**



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, GALINDO HEREDIA JOSE ANTONIO, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA ATE, asesor de Tesis titulada: "Síndrome de Burnout y Desempeño Laboral en la Fiscalía Especializada en Violencia Contra la Mujer y los Integrantes del Grupo Familiar - Huancayo, 2022", cuyo autor es SOLANO ROJAS NORIKO LIZ, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 22.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

En tal sentido, asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

LIMA, 27 de Enero del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
GALINDO HEREDIA JOSE ANTONIO DNI: 43251422 ORCID: 0000-0002-8986-570X	Firmado electrónicamente por: JANTONIOGH el 27- 01-2023 11:38:49

Código documento Trilce: TRI - 0528993