



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN
PÚBLICA**

Síndrome de Burnout y desempeño laboral de los trabajadores de la
Fiscalía especializada en delitos de corrupción de funcionarios de
Piura, 2021

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestro en Gestión Pública

AUTOR:

Ortiz Purizaca, Jorge Luis (orcid.org/0000-0003-4073-9064)

ASESOR:

Dr. Saavedra Olivos, Juan Jose (orcid.org/0000-0001-8191-8988)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Reforma y Modernización del Estado

PIURA – PERÚ

2022

DEDICATORIA

Dedico el presente trabajo a Dios, quien me guía y me fortalece mostrándome lo cual maravilloso que es la vida; y que ha sido, es y será siempre mi único faro que sigo a cada momento.

A mis padres, **JOSÉ JORGE y MARÍA ROSA**, quiénes son mi motivación y admiración permanente, que me encaminan a seguir pese a las adversidades que se presentan, logrando de esa manera cada objetivo y meta que me proponga.

A mi esposa **BLANCA FLOR** y mis preciados hijos **JORGE CAMIL y GÉNESIS ANTONELLA**, quiénes son y serán siempre el motivo, por el cual me formo cada día.

De igual forma, a mis hermanos: **ERICKA, JAIRO, RIXSY, DANITZA, JENNY y MARITZA**, quiénes de una u otra forma, son la razón de mi superación.

A la memoria de mi abuelo **MIGUEL ORTIZ**, quien, gracias a su apoyo moral, siempre contribuyó a mi formación profesional.

Jorge Luis Ortiz Purizaca.

AGRADECIMIENTO

A mi asesor de tesis **Dr. JUAN JOSÉ SAAVEDRA OLIVOS**, por la ayuda y tiempo brindado en la elaboración y desarrollo del presente trabajo.

A mis compañeros de clase, por compartir sus conocimientos en trabajos conjunto y a los docentes por su tiempo y dedicación en mi formación de maestría.

A la FEDCF-Piura, por brindarme las facilidades del caso para la ejecución de la presente investigación.

A mis compañeros de trabajo del 3D-FEDCF-Piura, quienes me incentivaron a seguir y conseguir mis logros; grupo humano con el cual estoy muy agradecido.

A las demás personas, que de una u otra forma contribuyeron a la realización del presente trabajo.

Jorge Luis Ortiz Purizaca.

Índice de contenidos

Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento.....	iii
Índice de contenidos.....	iv
Índice de tablas.....	v
Resumen.....	vi
Abstract.....	vii
I. Introducción.....	1
II. MARCO TEÓRICO:	4
III. METODOLOGÍA	16
3.1. Tipo y diseño de investigación	16
3.2. Variables y operacionalización:	17
3.3. Población, muestra y muestreo.....	17
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	19
3.5. Procedimientos	21
3.6. Métodos de análisis de datos.....	21
3.7. Aspectos éticos.....	22
IV. Resultados	23
V. DISCUSIÓN	32
VI. CONCLUSIONES	38
VII. RECOMENDACIONES.....	39
VIII. REFERENCIAS:.....	40

Índice de tablas

Tabla 1. Población de los trabajadores de la FEDCF–Piura, 2021.	18
Tabla 2. Dimensiones de la Escala de SB	20
Tabla 3. Nivel de relación entre el Síndrome de Burnout y desempeño laboral de los trabajadores de la FEDCF-Piura, 2021	23
Tabla 4. Nivel de relación entre Agotamiento emocional y desempeño laboral de los trabajadores de la FEDCF-Piura, 2021	24
Tabla 5. Nivel de relación entre Despersonalización y desempeño laboral de los trabajadores de la FEDCF-Piura, 2021	25
Tabla 6. Nivel de relación entre Despersonalización y desempeño laboral de los trabajadores de la FEDCF-Piura, 2021	26
Tabla 7. Prueba de normalidad.....	27
Tabla 8. Correlación entre SB y DL de los trabajadores de la FEDCF-Piura, 2021	28
Tabla 9. Correlación entre agotamiento emocional y DL de los trabajadores de la FEDCF-Piura, 2021	29
Tabla 10. Correlación entre despersonalización y DL de los trabajadores de la FEDCF-Piura, 2021	30
Tabla 11. Correlación entre realización personal y desempeño laboral de los trabajadores de la FEDCF-Piura, 2021	31

Resumen

El presente estudio, tuvo como objetivo determinar la relación que existe entre el Síndrome de burnout y desempeño laboral de los trabajadores de la Fiscalía Especializada en delitos de Corrupción de Funcionarios de Piura, 2021. Para lo cual se utilizó metodología de tipo aplicada, de diseño desarrollado no experimental, correlacional transversal, de enfoque cuantitativo. La población, estuvo conformado por 37 trabajadores de la FEDCF-Piura, La técnica empleada fue la encuesta y como instrumentos los cuestionarios estandarizados de Maslach Burnout Inventory (MBI), para evaluar la variable síndrome de burnout y la escala de rendimiento laboral individual de Koopmans et al (2013), para evaluar el desempeño laboral. Los resultados obtenidos de que la mayoría de trabajadores (75.7%) de la FEDCF-Piura, presentan un nivel medio en el SB y en cuanto el DL, la mayoría (75.7%) evidencia un nivel medio. Respecto a las dimensiones agotamiento emocional es predominantemente bajo (64.9%), aunque hay una cifra de trabajadores (16.2%) con un alto cansancio emocional; de la dimensión despersonalización de los trabajadores es bajo (81.1%), aunque hay una cifra importante (10.8%) con un nivel alto y de la dimensión realización personal, la mayoría de los trabajadores (73%) evidencian un nivel alto, aunque hay un grupo importante (10.8%) con un nivel bajo. Se llegó a la conclusión de que el Síndrome de Burnout tiene una relación inversa significativa (Sig. 0.038 menor al 0.05) con el desempeño laboral.

Palabras clave: Síndrome de burnout, desempeño laboral, agotamiento emocional, despersonalización, realización personal.

Abstract

The present objective of this study was to determine the relationship that exists between the burnout syndrome and work performance of the workers of the Special Prosecutor's Office in crimes of Corruption of Officials of Piura, 2021. For which an applied methodology was used, of Non-experimental, cross-sectional correlational developed design with a quantitative approach. The population was made up of 37 workers from the FEDCF-Piura. The technique used was the survey and the standardized questionnaires of the Maslach Burnout Inventory (MBI) were used to evaluate the burnout syndrome variable and the Koopmans individual work performance scale. et al (2013), to evaluate job performance. The results obtained that the majority of workers (75.7%) of the FEDCF-Piura, present a medium level in the SB and as for the DL, the majority (75.7%) show a medium level. Regarding the dimensions, emotional exhaustion is predominantly low (64.9%), although there is a number of workers (16.2%) with high emotional fatigue; of the depersonalization dimension of workers is low (81.1%), although there is an important figure (10.8%) with a high level and of the dimension personal fulfillment, most of the workers (73%) show a high level, although there is an important group (10.8%) with a low level. It was concluded that the Burnout Syndrome has a significant inverse relationship (Sig. 0.038 less than 0.05) with job performance.

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

I. Introducción

Sabido está al hombre lo dignifica su trabajo (Karl Marx, S. XIX), frase del cual ha generado pilar fundamental en las personas al momento de encontrarse desempeñando un cargo o empleo; sin embargo, la excesiva carga laboral genera desórdenes en la persona que conllevan aterrizar en un gran problema a nivel de salud mental y productividad laboral. En ese orden de ideas, para las organizaciones y/o instituciones el Síndrome de Burnout (Estrés laboral) en adelante SB, consiste en el desgaste u agotamiento emocional que genera que el trabajador no logre el rendimiento esperado. Asimismo, según MASLACH (1982), el SB se manifiesta como un agotamiento emocional extremo, despersonalización en las preocupaciones interpersonales y falta de satisfacción personal en el trabajo. Por lo tanto, SB tiene el efecto contrario en los empleados, lo que resulta en un control del nivel de desempeño laboral, en lo sucesivo denominado DL.

Según Milkovitch y Boudreau, expresan el DL como el grado en que un empleado cumple con las exigencias del puesto. Chiavenato (2004) citado Pedraza, Amaya, & Conde (2010) expone: “El funcionamiento es la conducta del evaluado al buscar un conjunto de objetivos. Es una táctica individual que puede lograr el objetivo deseado.”.

La Organización Mundial de la Salud conceptualiza el estrés como el resultado de varios factores, tales como: mismo trabajo, exceso de trabajo o trabajo insuficiente, falta de participación o control en la toma de decisiones, promoción ineficaz, sistemas de evaluación desagradables, la supervisión inadecuada o las malas relaciones con los colegas. Asimismo, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) afirma que el 60% de los días de trabajo perdidos están relacionados con factores de estrés.

La investigación realizada a nivel de SB, mostró que las mujeres según la Universidad de Oporto perciben estresores externos, a saber, que cumplen con sus responsabilidades en la familia además del trabajo, mientras que los hombres mostraron más reconocimiento de las organizaciones y el comercio. sindicatos (Ramos y Jordano, 2014).

Nuevamente, hay poca investigación sobre esta realidad en América Latina, y un análisis en Chile muestra que los trabajadores que experimentan estrés en

el trabajo tienen más probabilidades de experimentar síntomas psicológicos como la depresión. (Ansoleaga, Vezina y Montano, 2014).

En Perú (Arequipa), se ha encontrado algunos reportes en el que se indica que una de los efectos más comunes de estrés, el SB, que en diversas investigaciones ha demostrado resultados de alto estrés laboral (Lizandro y Gallegos, 2016).

Es en ese orden de ideas, se consideró a la Fiscalía Especializada en Delitos de Corrupción de funcionarios de Piura, en adelante (FEDCF-PIURA), la cual es una institución Pública que goza de autonomía y tiene como finalidad dar un servicio mejorado a los usuarios de administración de justicia, evitando la impunidad de delitos relacionados a la corrupción cometido por funcionarios y servidores públicos (Fiscalía de la Nación, 2015).

Con la presente investigación, se busca obtener conocimiento del ambiente laboral en que se desempeña el trabajador de la FEDCF-Piura, la forma en que tales condiciones retornan en fuentes de estrés y la consecuencia que acarrea en el desempeño laboral.

Por las razones antes expuestas, se ha formulado como problema general: ¿Qué relación existe entre SB y el DL de los trabajadores de la FEDCF-Piura, 2021?, dado que en el ambiente específico de la FEDCF-Piura, se verifica el problema materia de investigación, debido a que en dichos ambientes se desarrollan casos complejos correspondientes a delitos de naturaleza especial, que merecen de un análisis detallado y una debida aplicación de las normas no solo de naturaleza penal, sino de otros sistemas como: civil, administrativo, contrataciones, términos contables. Y el otro factor determinante está los plazos procesales, que conllevan a que el trabajador muchas veces o casi siempre se queden laborando más allá de su horario laboral e inclusive trabajo fines de semana, para lograr la producción esperada, y decayendo algunas veces en el SB.

En igual sentido los problemas específicos. ¿Cómo se relaciona el agotamiento emocional y el DL de los trabajadores de la FEDCF-Piura, 2021?; ¿Cómo se relaciona la despersonalización y el DL de los trabajadores de la FEDCF-Piura, 2021?; y ¿Cómo se relaciona la realización personal y el DL de los trabajadores de la FEDCF-Piura, 2021?

Este estudio tiene una base funcional, ya que, tiene como objetivo medir la SB FEDCF-Piura para comprender las barreras al desempeño de los empleados, en sus diferentes cargos de atención siendo ellos los siguientes: Fiscal Provincial Titular en adelante (FPT), Fiscal Adjunto Provincial en adelante (FAP), Asistente en Función Fiscal en adelante (AFF) y asistente Administrativo en adelante (AA), Perito Contable, Perito Ingeniero Civil.

Respecto a la parte teórica, para la variable SB, estará respaldada teóricamente por Maslach (1986), y respecto a la variable DL, estará respaldada por Koopmans et al., (2013). En atención al enfoque social, se encaminó desde el análisis de las variables estudiadas que conllevan a conocer correspondencia entre ellas en el manifiesto laboral, y su influencia entre ellas en determinar su repercusión en los justiciables. A nivel metodológico, se ha tomado el instrumento de Maslach (1986) sobre el SB y se ha tomado la escala de Koopmans (2013), a fin de obtener datos de ambas variables de los trabajadores, cuyas propuestas de mejoras, pueden resultar de aplicación para otras organizaciones.

El objetivo general se basa en determinar la relación que existe entre el SB y DL de los trabajadores de la FEDCF-Piura, 2021; y como objetivos específicos: Determinar la relación entre: agotamiento emocional y el DL de los trabajadores de la FEDCF-Piura, 2021; Despersonalización y el DL de los trabajadores de la FEDCF-Piura, 2021; realización personal y el DL de los trabajadores de la FEDCF-Piura, 2021.

Finalmente la hipótesis general es: el SB tiene una relación inversa y significativa con el DL de los trabajadores de la FEDCF-Piura, 2021; y las hipótesis específicas: Existe una relación inversa y significativa entre el agotamiento emocional y DL de los trabajadores de la FEDCF-Piura, 2021; existe una relación inversa y significativa entre la despersonalización y el DL de los trabajadores de la FEDCF-Piura, 2021; existe una relación directa y significativa entre la realización personal y el DL de los trabajadores de la FEDCF-Piura, 2021.

II. MARCO TEÓRICO:

El marco epistemológico de análisis, comprende la búsqueda científica como aquel proceso de actividad del raciocinio del hombre, lo cual se fundamenta en descripción de la realidad que es objeto de análisis, lo que en presente caso decanta en el SB y DL.

Según Guadarrama-Gonzales (2008), la investigación es un acto creativo, constructor de una realidad completamente nueva creada por los investigadores.

Al respecto, se han encontrado trabajos previos relacionados con las variables objeto de investigación en este estudio a nivel mundial, nacional y local.

En el entorno internacional: Viteri (2021) en su análisis tuvo como finalidad determinar la interacción entre DL y el SB en los expertos de la salud del Nosocomio Jaime Roldós. Ecuador. 2021; cuya metodología utilizada ha sido de enfoque cuantitativo, tipo de investigación elemental, diseño no empírico, transversal, descriptivo y correlacional; la muestra constó de 93 expertos; y con un muestreo no probabilístico; la técnica que se utilizó fue la encuesta y como aparatos se usaron para el DL la escala de rendimiento laboral individual (IWPQ) y el cuestionario de Maslach Burnout Inventory (MBI) para medir el SB, la escala ha sido de Likert y la fiabilidad Alfa de Cronbach (883 y 925), los datos recolectados fueron procesados por investigación estadística inferencial y pruebas de correlaciones no paramétricas de Rho Spearman; los resultados fueron los siguientes: No hubo una correlación significativa entre DL y SB entre los expertos calificados. Sobre la conclusión: Evidencia de que la parte DL de SB no tiene efecto en los expertos.

Martínez y Vergara (2016), han realizado el estudio denominado “El SB en profesores y su relación con el aprendizaje de los alumnos de elemental primaria de una I.E oficial de Sincelejo (Colombia)”, 2016. El propósito del análisis fue utilizar métodos descriptivos y correlacionales para responder a una muestra de 758 estudiantes y 25 profesiones para determinar si existe una relación entre el mal y el aprendizaje de los estudiantes. El análisis comenzó con un examen inicial de forma libre de cada variable utilizando el cuestionario de burnout, cuyos resultados se presentaron de la siguiente manera: a saber, docentes con síntomas relacionados con el EB de moderado a alto 01 a 03. niveles (12% con un síntoma, 32% con 02 síntomas y 56% con un máximo de 03 síntomas); del

56% con tres síntomas, solo el 8% tenía síntomas relacionados con el agotamiento. También se encontró que aquellos con uno o dos grados del síndrome lograron el mayor nivel de aprendizaje; las puntuaciones fueron significativas en las dimensiones ahora agotamiento emocional (AE) y ahora despersonalización (DE). Como conclusión del estudio: identificaron a los docentes con síndrome de burnout que en su mayoría obtuvieron resultados medios en las tres dimensiones AE, DE y logros personales; identificaron a los docentes que obtuvieron puntajes bajos o promedio en AE en comparación con los docentes que obtuvieron puntajes más altos en AE Más alto y, finalmente, en la dimensión DE, los estudiantes obtuvieron puntajes más altos cuando los docentes obtuvieron puntajes bajos a promedio en esta dimensión.

Bustamante et al., (2016) centró su investigación sobre SB en la carrera docente titulado: “Un estudio en la escuela de bioanálisis de la Universidad de Carabobo Sede Aragua, Venezuela”; cuyo objeto de estudio consistió en determinar los niveles de Burnout empleando el cuestionario Maslach Burnout Inventory (MBI), con una muestra de 78 docentes; determinándose que el 16% 12 de los docentes presentan SB Así también, se encontró niveles medios en las dimensiones de AE y Realización Personal.

(Ceballos, 2013), en su tesis titulada “El SB y DL en cajeros del almacén mi Comisariato - Centro de la ciudad de Guayaquil, en el lapso de agosto a diciembre del 2013”. Para determinar el efecto del SB en la DL de los cajeros de esta tienda, se realizó el estudio de forma cuantitativa con un diseño no experimental, transversal y descriptivo utilizando una muestra de 40 cajeros; Se utilizaron 3 instrumentos para medir las evaluaciones de SB utilizando MBI, medición de estrés, cuestionario Seppo Aro Stress Symptom Examination (S.S.E.) y DL de empresa representado por una escala gráfica. Se concluyó que el cajero automático SB Mi Comisariato Centro en Guayaquil afectó negativamente la DL de sus empleados.

Zournatzi y Koustelios (2011) desarrollaron una *investigación sobre Burnout entre docentes de enseñanza física en escuelas de primaria y secundaria*, en su averiguación buscó: analizar los niveles de burnout en donde se aplicó el cuestionario de MBI a 207 docentes del nivel primario y 230 de nivel secundario. Obteniendo como resultados que hay una relación significativa alta en la dimensión de AE, en los docentes de nivel primario en comparación a los

docentes de nivel secundario.

Piña Hernández (2005), desarrolló la investigación “SB y el D.L del Personal de Enfermería de una Clínica Psiquiátrica”, desarrollada para la Universidad Autónoma de San Luis de Potosí (México); trabajo de campo con 27 enfermeras de un hospital utilizando métodos descriptivos, analíticos y transversales. Sus resultados indicaron que, a mayor grado de participación en BS, menor calidad de DL fue proporcionalmente menor a lo esperado en la población de estudio. Uno de los principales hallazgos del análisis fue el hallazgo de un nivel alto de BS, estimado entre el 50% y el 70% de los niveles intermedio a básico, especialmente entre aquellos que tuvieron que cambiar de servicio (enfermeros).

A nivel nacional, se consideró a Huayanay (2021), quien desarrolló la averiguación Titulada “SB y clima laboral de los trabajadores de una empresa automotriz de Lima Metropolitana bajo la enfermedad pandémica del Coronavirus, 2021”, tuvo como objetivo determinar la relación entre el SB y el clima laboral de los empleados de una empresa automotriz de Lima durante la pandemia del coronavirus 2021; utilizando una muestra de 98 participantes entre 25 y 60 años, metodológicamente aplicadas correlaciones y análisis descriptivos de proyectos no empíricos y transversales. Se utilizó IVANCEVICH & Matteson (1989) Cuestionario de Evaluación de Estrés Ocupacional - OIT-OMS y Sonia Palma (2004) Cuestionario de Ambiente Laboral - (CL-S.P.C). Los resultados muestran que existen correlaciones negativas y moderadas bastante significativas entre las variables, así como una correlación negativa bastante significativa entre la variable SB y la dimensión clima laboral y una correlación negativa significativa entre la variable clima laboral y el SB.

El estudio de Ayala (2019) tuvo como objetivo determinar el grado de DL de los empleados de la ciudad de Ates - Agencia Huaycan, el cual se identificó como el comportamiento de los empleados para alcanzar las metas planteadas; de esta forma, el DL fue interpretado como el comportamiento natural de los trabajadores. Los resultados se obtuvieron mediante el instrumento ERLI (Inventario de Desempeño Laboral Individual), que consta de tres (03) dimensiones, de las cuales resultaron 16 ítems, en escala tipo Likert de 1 a 5. Se aplicó aleatoriamente un coeficiente de confiabilidad alfa de Cronbach de 0,637 a 50 trabajadores, 23 hombres y 27 mujeres, con edades entre 20 y 60 años, en el local analizado; el tipo de investigación cuantitativa, por ser métodos

estadísticos, descriptivos y de alcance correlacional; diseño no experimental y transversal porque las variables en estudio no se manipulan y la recopilación de datos ocurre en un solo momento. En general, el DL se encontraba en un nivel moderado (50,0%). De igual forma, se obtuvieron resultados moderados en las dimensiones de la ED: desempeño en la tarea (66,0%), conducta contraproducente (80,0%) y desempeño en contexto (60,0%). Determinar la dimensión más influyente es contraproducente.

Vargas (2019) En su estudio “Estrés laboral de los docentes del Instituto de Educación Secundaria Politécnica Regional de Los Andes de Juliaca - 2019”, el análisis tuvo como objetivo determinar el nivel de estrés de los docentes de las instituciones de educación secundaria politécnica regional de los Andes. Juliaca – 2019. Este estudio es de diseño no experimental, relativamente descriptivo, con una muestra de 98 docentes, jornada laboral, turnos matutino y vespertino, 49 docentes por cada uno. clase, y el instrumento utilizado es la “Escala de Estrés de Aprendizaje”, el cuestionario consta de 55 puntos. y se divide en seis dimensiones (depresión, creencias desadaptativas, ansiedad, estrés, falta de motivación y mal afrontamiento del estrés), el alfa de Cronbach fue de 0,93. Con resultados de que el 81,6% y el 93,9% de los maestros tanto de turno mañana y tarde respectivamente muestran un grado medio de estrés laboral, no hallándose diferencias significativas de SB por horario gremial, en consecuencia, determinó que los docentes del horario laboral del turno tarde no muestran más grandes niveles de SB en comparativamente a los profesores del momento mañana.

Echevarría (2018) en su estudio titulado “Planificación estratégica y su impacto en el servidor CAS DL en un sistema especializado en la investigación de delitos de corrupción cometidos por funcionarios judiciales - Perú, 2018” tuvo como objetivo determinar la planificación estratégica y DL, y este estudio surgió para continuar realizando la optimización de las instituciones nacionales. El estudio utilizó un enfoque cuantitativo con un diseño transversal no experimental que utilizó métodos descriptivos y correlacionales. Como herramienta de recolección de datos se utilizó un cuestionario con escala tipo Likert, aplicado en el año 2018 a una muestra de 54 funcionarios de la SEDCF del sistema judicial peruano. Con un coeficiente de Alfa de Cronbach de 89.60% de confiabilidad en su cuestionario. Después de interpretar y contrastar los resultados mediante el

coeficiente de correlación de Tau de Kendall, se concluye que la planificación estratégica incide en el personal CAS del sistema de LD especializado en delitos de corrupción de funcionarios judiciales - Perú, 2018.

Bardales (2016) En su estudio titulado “Nivel de Estrés y DL entre los Profesionales de Enfermería del Hospital Yarinacocha Amazonas, 2014”, el objetivo del estudio fue determinar la relación que existía entre el SB y el DL entre los Profesionales de Enfermería del Amazonas del Hospital Yarinacocha, 2014. El tipo de estudio fue no experimental, prospectivo, correlacional, transversal, con una muestra de 90 enfermeros seleccionados por muestreo aleatorio, y se adoptaron criterios de inclusión y exclusión por conveniencia; se utilizaron métodos de entrevista estructurada y dos herramientas, probadas mediante dos escalas tipo Likert, la primera de las cuales constaba de 5 alternativas y 28 ítems de estrés (VI) y 35 DL (VD). Utilizando la evaluación de expertos y la prueba de confiabilidad alfa de Cronbach, el estudio de resultados utiliza la prueba de chi-cuadrado para probar la hipótesis. Resultados: el 61% no tenía estrés, el 39% tenía poco estrés y ninguno tenía mucho estrés. De igual forma, el 49% presentó DL óptima, el 44% DL excelente y solo el 7% DL baja. Se concluyó que no hubo correlación entre SB y DL entre las enfermeras del Hospital Amazonas de Yarinacocha en el año 2014.

A nivel local cito a Chunga (2021) su estudio CO y el DL personal de la Municipalidad Distrital de Bellavista - Sechura, 2018. Proporcionado por la UCV. El objetivo es mostrar que el clima está directamente relacionado con DL. Mediante el método de correlación descriptivo, se seleccionaron 40 empleados municipales y se utilizaron cuestionarios. Se concluyó que CO permitirá aumentar el DL en la Municipalidad.

Altamirano (2018) El estudio titulado “DL y SB para médicos de urgencias, Hospital de Apoyo II Sullana, Piura 2018” tuvo como objetivo determinar si existe una correlación entre DL y SB entre los médicos de urgencias Sullana, Piura 2018. El método utilizado fue un estudio multicéntrico comparativo, retrospectivo y transversal de DL y SB entre los especialistas del servicio de urgencias del Nosocomio de Apoyo II Sullana, Piura, 2018. Resultados: Que los doctores de emergencia: en un 65.12% (n=28) son del grupo etario que fluctúan desde los 45 a los 60 años de edad; 74.42% (n=32) son de sexo masculino; 58.14% (n=25) están llanos a trabajar en grupo; 58.14% (n=25) perciben un salario entre 2500

y 3500 soles y el 53.49% (n=23) indican percibir pagos extra por trabajos extras. Finalmente se concluyó que existe una asociación importante entre médicos de urgencias en el Nosocomio de Apoyo II Sullana, Piura en el año 2018 y grupos de edad, género, trabajo en equipo y paga extra.

Un marco teórico es un conjunto de conceptos y proposiciones que forman una perspectiva o enfoque particular diseñado para explicar un fenómeno o problema propuesto. (Arias, 2004: 14).

El estudio se basa en bibliografías de referencia que explican y describen los conceptos de SB y DL

La primera variable está ligada con el SB, aquel SB (desgaste profesional), Significa carga emocional o de la fatiga en el trabajo (por ejemplo, del quemado o de la falta de un hombre o de una fuerza).

Cherniss (1982) planteó la hipótesis de que el SB se produce a través de un proceso de ajuste psicológico entre el sujeto estresado y el trabajo estresante, con la pérdida de compromiso como antecedente principal. Las fases de estrés se basan en el desequilibrio entre las demandas del trabajo y los recursos disponibles del individuo para hacer frente a estos eventos. La fase de agotamiento se produce cuando el sujeto tiene una respuesta emocional inmediata ante la ansiedad, la tensión, la angustia, el cansancio, el agotamiento. La fase de afrontamiento implica cambios en el comportamiento y apatía e indiferencia hacia el cliente y se caracteriza por una actitud impersonal, indiferente y fría hacia el cliente.

Por lo tanto, la SB, como parte del concepto más amplio de la psicología social, clínica y organizacional, también se define como:

- Psicología clínica: Entendiendo el SB como una condición que adquiere una persona como consecuencia del estrés laboral (Selye, 1934). Freudenberguer, (1974), manifestó que el SB, es un sentimiento de fracaso, una existencia agotada o empobrecida, resultante de una sobrecarga de las necesidades energéticas del trabajador, de los recursos personales o de las fuerzas mentales.
- Psicología Social: (Tonon, 2003), define al SB como un proceso dinámico, producto de la interacción de varios factores. De manera similar, según Maslach (1986), el SB se define como un proceso formado por la relación entre las características a nivel del puesto y las

características a nivel individual de los empleados.

- Psicología Clínica: Pines y Aronson, (1988) refieren al SB como proceso de desilusión en una persona apasionada por el trabajo, caracterizado por agotamiento emocional, físico y mental. Durante el agotamiento, hay sentimientos de ineficacia, frustración, desesperanza y baja autoestima. Saborío (2015) informó que el SB fue declarado riesgo laboral por la Organización Mundial de la Salud en el año 2000 debido a su capacidad de afectar la vida cotidiana, la salud mental y la vida.
- La psicología organizacional o teoría organizacional (Golembiowski, 1988) considera que el BS es causado por la sobrecarga de trabajo o la llamada "pobreza de rol", que es su opuesto.

Freudenberger (1974), El término SB se utiliza para referirse a la condición física y mental de los jóvenes voluntarios. Trabajan duro y sacrifican su salud para alcanzar ideales más elevados. Por lo tanto, después de muchos años de trabajo, el comportamiento del consumidor está lleno de irritabilidad, agotamiento, cinismo y evitación.

Mingote (1998), en la definición de "agotamiento" añade algo, no sólo al SB en ese momento, sino también al significado personal de su actividad, a su capacidad de desarrollar por sí mismo estrategias para hacer frente a las tareas a realizar.

Dicho esto, Maslach acuñó el término "agotamiento" en 1976, argumentando que solo se aplicaba a los empleados que estaban inmersos en el lugar de trabajo y trabajaban directamente con personas de la organización. Maslach y Jackson (1981, 1982) conceptualizaron el BS como la externalización conductual del estrés laboral y lo entendieron como un síndrome tridimensional definido por agotamiento emocional, luego CE, despersonalización, luego DP y cliente, contacto con el usuario y logro/realización personal bloqueado en adelante RP.

Con base en estos elementos, se desarrolló el "Maslach Burnout Inventory" (MBI), que tiene como objetivo medir el agotamiento individual en el campo de los servicios humanos mediante la evaluación de sus dimensiones utilizando una subescala 03 basada en la investigación.

Se precisa además que estas escalas se han transformado en la más exequible por su basta implementación en diferentes tipos de muestras. Del

mismo modo, se sugiere que, hasta entonces, la escala ha sido revisada tres veces y en la última se ha insertado, al fin las "profesiones no asistenciales" y se ha insertado el concepto despersonalización por "cinismo". (Maslach, Jackson y Leiter, 1996).

De manera similar, Shirom (1989) determinó que el contenido de SB está conectado con la pérdida de las fuentes de energía de un individuo y lo definió como "una mezcla de fatiga física, emocional y cognitiva". Recientemente, sugirió conceptualizar la conducta como la coexistencia de un conjunto de respuestas motrices, lingüístico-cognitivas y fisiológicas en una situación laboral de alta y crónica demanda en ese momento. El impacto de esta convivencia en la salud de los trabajadores y su desempeño está relacionado con el desarrollo del SB. (Hombrados 1997; 217)

En tal sentido, la investigación está centrada en desarrollar las dimensiones establecidas en el cuestionario de Maslach Burnout Inventory, siendo estas las siguientes:

La dimensión cansancio emocional (CE), se le explica como el factor central del SB y se caracteriza por una percepción creciente de debilidad en el trabajo, de no poder ofrecer mucho de sí, y de haber agotado los recursos emocionales. Puesto que, tal debilidad emocional implica indicios de desgaste de energía, debilidad físico y psicológico, fatiga, desgaste y sentimientos de estar limitado (De la Gándara, 1998). Por otro lado, esta dimensión logra que el trabajador se comprometa en ocupaciones que le permiten separarse de su labor emocional y cognitivo.

Como segunda dimensión tenemos la despersonalización (DP), el cual constituye el punto eje en que se manifiesta el SB, se hace presente en esta fase comportamientos pesimistas y/o negatividad que se originan a efectos de protegerse del CE, trayendo como consecuencia, fracaso y generando que la persona efectúe una defensa resguardada en los sentimientos de impotencia, indiferencia, desesperanza de forma individual y el pretexto de acusar a los suyos de sus propias frustraciones laborales; todo ello, se da por la presencia de sobre carga laboral y conflictos personales.

Como tercera dimensión tenemos la realización personal (RP), el cual es un sentimiento complejo de inadecuación personal y profesional al puesto de trabajo, lo cual nace de una firme comprobación en medio de las solicitudes

desmesuradas que se realizan y su idoneidad para atenderlas oportunamente. (Quevedo y Paz, 1997).

Tales dimensiones se muestran de forma espontánea, gradual y constante, ya que puede manifestarse constantemente por un definido tiempo, de forma que cualquier sujeto puede sufrir las 03 dimensiones en distintas situaciones de forma personal o laboral.

Conforme el análisis llevado a cabo por Acevedo, (2014) explica al SB como una contestación hacia las solicitudes y presiones en el trabajo. Debido a que frecuentemente por las exigencias laborales y metas de la organización, el individuo se siente exhausta, desencadenando actitudes negativas hacia su trabajo, reflejándose en el trato que ofrece a los usuarios.

La variable de DL, es el aspecto más trastocado en la psicología de las organizaciones; sonado está en la historia que a finales de los años ochenta esta disciplina se fue vista a través de diversos bagajes de investigaciones dedicados a evaluar el DL, producción y eficiencia de los trabajadores. En ese sentido, a la vista de lo indicado conllevó a que me incline por las dimensiones propuestas por Koopmans y adaptado por Gabini y Salessi, (2017).

Asimismo, para empezar a utilizar el concepto DL se debe tuvo claro la definición de desempeño, de acuerdo con la RAE decayendo en lo siguiente: realizar es realizar la obligación propia de la profesión y oficio. En escasas palabras es actuar, laborar y ejercer. Existen varias teorías que evalúan el DL.

La teoría de Lewin (1939) decía que el comportamiento de los personajes depende del comportamiento de las personas. Levin crea un conjunto de eventos coexistentes que se resumen a sí mismos.

Milkovich y Boudrem, manifestaron que el DL, es la medida en que el empleado cumple con los requisitos del puesto. Chiavenato señaló que DL es la eficiencia de las personas que trabajan en la empresa. Las revisiones de desempeño son sistemas formales para revisar y evaluar DL individuales o de equipo. (Mondy y Noe, 2005).

La teoría dinámica sugiere que el comportamiento es un producto de la interrelación humana con la especie de uno, citando tres urgencias mutuas: contención, control e influencia; una teoría respaldada por el Grupo Schuz (1955) quien argumentó que el comportamiento de cada ser humano se encuentra determinado por el mundo que lo rodea.

Por otro lado, muestra que el DL es el desarrollo de un tema que se realiza durante la jornada laboral en la organización, pero antes de tomar en cuenta las condiciones establecidas por la organización, su eficacia y eficiencia, el cumplimiento de las funciones establecidas (Acosta, 2018).

El DL: Según Fernández (1995), lo denomina descripción de puestos (designación), (Álvarez, 2010); según Díaz (2002), lo denomina competencia laboral, de la misma manera lo afirma Ricardo (2002); según Andrés (2013), lo denomina perfeccionamiento empresarial; al igual que Moreno (2012); por otro lado, Frías (2014) lo denomina múltiples componentes.

De igual forma, refirió Castro (2017), El aporte que brinda el DL a las organizaciones es muy valioso, ya que permite analizar el comportamiento de diferentes individuos en un determinado período de tiempo, es decir. El DL es el activo valioso que aportan los empleados en las distintas etapas por las que pasan.

El Rendimiento Laboral Individual (RLI) es una necesidad tanto para el trabajador como para el sector de RR.HH, ya que es una herramienta de la organización que ayuda a motivar a su personal al encontrar áreas de oportunidad y de mejora (Cinar & Vardalier, 2014; Idowu, 2017).

En cuanto al concepto de DL, aunque Murphy (1990) es reconocido por su contribución crucial a la precisión de la terminología, ahora hay un renovado interés en identificar la naturaleza del concepto terminológico de DL y distinguirlo de otros constructos. Ejemplos similares incluyen productividad y eficiencia (Koopmans et al., 2013). Las claras explicaciones de Murphy (1990) y Koopmans (2013) ayudan a distinguir la DL de otros conceptos relacionados.

DL está respaldado por Koopmani et al. propuesta. (2013) quienes argumentan que se puede medir en tres dimensiones: desempeño de la tarea, comportamiento contraproducente y desempeño en contexto.

En este sentido se definen dichas dimensiones de la siguiente manera:

Desempeño en la tarea: Gabini (2018), consiste en conductas necesarias para la producción de un bien o servicios y que deben ser identificados a través de cinco indicadores centrales: planificación, organización del trabajo, orientación, priorización y eficiencia en el trabajo.

De igual forma, Murphy (1989), conceptualiza este desempeño como la realización de tareas específicas y tareas previstas en la descripción del puesto.

Este aspecto, por tanto, está vinculada a la transformación de recursos en productos beneficiosos para el intercambio económico (Motowidlo, 2003).

Según Koopmans et al (2013), indicó que este tipo de desempeño es la medida en que el colaborador enseña su capacidad para hacer actividades que brinden desempeño técnico de la entidad.

Finalmente, como sugieren Murphy (1989) y Campbell (1993), este tipo de dimensión es un aspecto que se refiere a las habilidades técnicas y conductuales que permiten una implementación exitosa en sus puestos de trabajo. El propósito de realizar tareas es asegurar que los empleados tengan las habilidades y destrezas necesarias para desempeñar las funciones y deberes especificados en la descripción del puesto.

Desempeño en el contexto: Son actitudes adecuadas, que tienen consecuencias beneficiosas para la empresa, aunque no sean formalmente solicitadas o premiadas. Esta clase de comportamiento tiene como fin apoyar a la Organización y superar las expectativas reinantes para un papel definido (Gabini, 2018). En cierta medida, este desempeño es fundamental a nivel organizacional porque ayuda a lograr la eficiencia de las unidades y facilita las actividades y actividades laborales. El autor Gabini (2018) advierte que el desempeño en contexto incluye medidas de evaluación: tomar iniciativa, desafiar tareas laborales, actualizar conocimientos y habilidades laborales y soluciones innovadoras a nuevos desafíos.

Comportamientos contraproducentes: en palabras de Sackett (2002) lo considera actos desviados, actos intencionales de un miembro de la organización, es decir actos contrarios a los intereses legítimos de la organización. Adoptar actos contraproducentes para designar todos los actos voluntarios que violen las reglas básicas de la organización y amenacen el bienestar de la entidad o de sus miembros.

Por lo tanto, autores como Robinson y Bennett (1995) y Sackett (2002) también tienen que confirmar que se trata de actitudes deliberadamente transgresoras que afectan los intereses individuales y organizacionales. Murphy (1989) señaló que tal comportamiento puede ser destructivo porque a menudo es una pérdida de tiempo y, por lo tanto, requiere atención.

Finalmente, Koopmans et al. (2013) indicó que las conductas contraproducentes contienen indicadores de negatividad excesiva y acciones

perjudiciales. Los autores que apoyan las teorías para explicar el DL se han asegurado de que los sujetos exhiban ciertos comportamientos o actitudes en función de su nivel de motivación e interés en lo que desarrollan. Coinciden en que los trabajadores son seres con metas y expectativas, por lo que depende de lo difícil que sea para los trabajadores demostrar sus habilidades y destrezas en el lugar de servicio.

También se señaló que Koopmans et al. prepararon escalas de desempeño laboral individual para este estudio. (2013) y adaptado de Gabini y Salesi (2017). El cuestionario consta de tres dimensiones, un total de 16 ítems utilizando una escala tipo Likert, 1 punto nunca, 5 puntos siempre. Esta escala está respaldada por el coeficiente alfa de Cronbach de 0,637 y su confiabilidad es alta. La población de este estudio es de 37 empleados de la FEDCF-Piura, 2021.

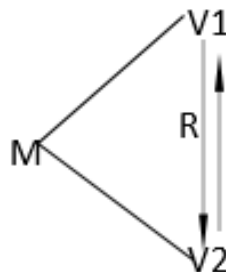
III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

Ha sido aplicada, puesto que buscó determinar la relación del SB y DL de los trabajadores de la FEDCF-Piura, 2021.

En cuanto a su carácter: el estudio puede clasificarse en descriptiva, correlacional y empírica (Landeau, 2007, p. 56).

Es por ello, que se indica que en la presente investigación el desarrollo de carácter correlacional, en el sentido que se basó en determinar la relación entre ambas variables en un contexto particular como es la FEDCF–Piura. Obteniéndose el siguiente diseño:



Dónde:

M= Trabajadores de la FEDCF-Piura

V1 = Síndrome de Burnout

V2 = Desempeño laboral

El enfoque de estudio fue cuantitativo, por cuanto se empleó estadística y recolección de datos a través de los cuestionarios de ambas variables.

Siendo la definición de esta manera se colige que la presente investigación titulada “SB y DL de los trabajadores de la FEDCF-Piura, 2021”; obedecería a naturaleza cuantitativa, por cuanto se empleó la estadística y recolección de datos mediante los cuestionarios de ambas variables (Hernández, et, *al.* 2016).

La investigación tuvo un alcance transversal, dado que los datos fueron tomados en un solo momento (2021).

3.2. Variables y operacionalización:

Variable 1.-

Variable independiente: Síndrome de Burnout (SB)

Definición conceptual:

El SB, es la manifestación conductual del estrés laboral, y lo entienden como Síndrome tridimensional caracterizado por agotamiento emocional (CE), despersonalización (DP) en las relaciones con los consumidores y usuarios, y dificultad para lograr la realización/realización personal (RP). (Maslach y Jackson, 1981).

Variable 2.-

Variable dependiente: Desempeño laboral (DL).

Definición Conceptual:

Las tendencias actuales consideran al DL como una estructura multidimensional y lo definen como un comportamiento relacionado con los objetivos organizacionales y sujeto al control individual a través de 3 dimensiones: desempeño laboral (RET), desempeño ambiental (REC) y comportamiento contraproducente (CC). (Koopmans et al., 2013).

3.3. Población, muestra y muestreo

Población:

Carrasco (2009), menciona que es una colección de todos los recursos (unidades de análisis) correspondientes al dominio espacial bajo análisis.

La población de estudio estuvo conofrmada por 37 trabajadores de FECOF-Piura.

Muestra

La muestra de estudio se obtuvo mediante un procedimiento no probabilístico, ya que, no dependió de la probabilidad, sino de las causas relacionadas con las características de la encuesta. Hernández, Fernández & Baptista, (2006). Formado por 37 trabajadores.

En la investigación la población estuvo conformada por 37 trabajadores de la FECOF-Piura, la misma que se determina la siguiente estructura.

Tabla 1.

Población de los trabajadores de la FEDCF–Piura, 2021.

Cargos	Cant.
Fiscal Provincial	3
Fiscal Adjunto Provincial	9
Asistente en Función Fiscal	15
Asistente Administrativo	6
Perito Contable	3
Perito ingeniero civil	1
Total	37

Nota: Elaboración propia

En este sentido se denotó una población finita, para lo cual se tomó toda la población como muestra; por consiguiente, no fue necesario aplicar la fórmula para determinar la muestra.

En consecuencia, la unidad de análisis estuvo conformada por cada uno de los 37 miembros de la FEDCF-Piura, 2021.

Al recolectar información se determinó tener en consideración los siguientes criterios:

Criterios de inclusión

Todos los operadores del proceso de gestión administrativa y Fiscal de la FEDCF-Piura, 2021: Fiscal Provincial, Fiscal Adjunto Provincial, Asistente en Función Fiscal, Asistente Administrativo, Perito Contable y Perito ingeniero civil.

Criterios de exclusión

Personal de Limpieza, vigilancia y secigras

Unidad de análisis

Estuvo conformada por cada uno de los 37 miembros de la FEDCF-Piura, durante el año 2021.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

3.4.1. Técnicas:

Según Pardinás (1982) indicó que “Una técnica es una herramienta metodológica para resolver un problema metodológico particular, para verificar o refutar una hipótesis”. Citado por Carrasco (2009).

Encuesta:

Carrasco (2016) argumenta que las encuestas consisten en un conjunto de preguntas preparadas previamente para obtener datos de las personas, pero es importante ser consciente de la confiabilidad y el análisis de sesgo que pueden proporcionar los encuestados. La encuesta estuvo dirigida a los trabajadores de la FEDCF-Piura para obtener datos sobre su percepción de las variables estudiadas.

3.4.2. Instrumentos:

Según Carrasco (2009), señaló que los medios o aparatos de observación son componentes que facilitan, extiende o supera la labor de observación que hace el investigador.

Para la medición de la variable SB, se trabajó con el **cuestionario de Maslach Burnout Inventory (MBI)**.

Citando a Cristina Maslach (1986) y consta de 22 ítems, cada uno tiene seis respuestas alternativas: nunca (0), pocas veces al año o menos (1), una vez al mes o menos (2), unas escasas veces al mes o menos (3), una vez a la semana (4), escasas veces a la semana (5) y cada día (6). Dicha escala cuenta con tres sub-escalas respecto a tres dimensiones que forman de manera general el cuestionario. Con puntuación, baja entre uno (1) y treinta y tres (33), media entre treinta y cuatro (34) y sesenta y seis (66) y alta entre sesenta y siete (67) y noventa y nueve (99).

Tabla 2.

Dimensiones de la Escala de SB

Cargos	Items
Agotamiento emocional (AE)	1, 2, 3, 6, 8, 13, 14, 16, 20
Despersonalización (D)	5, 10, 11, 15, 22
Realización Personal (RP)	4, 7, 9, 12, 17, 18, 19, 21

Nota: Maslach (1986).

Por otro lado, para medir la variable DL se utilizó la escala de desempeño laboral individual de Koopmans et al. (2013) quienes estimaron la DL de los trabajadores de la FEDCF-Piura 2021. También muestra que las herramientas constan de tres dimensiones: desempeño de tareas, comportamiento contraproducente y desempeño situacional. La escala consta de 16 ítems en formato de respuesta tipo Likert, que van desde uno (1) = nunca, dos (2) = casi nunca, tres (3) = a veces, cuatro (4) = casi siempre y cinco (5) = siempre (Gabini & Calzada, 2015).

3.4.3. Validez

Es el nivel en el que el instrumento mide las variables de estudio. (Hernández Sampieri, Fernández Collado, & Baptista Lucio, 2014).

En consecuencia, los cuestionarios que se aplicaron tanto para la variable del SB y DL, son instrumentos estructurados, por lo que se encuentra debidamente validados.

3.4.4. Confiabilidad del Instrumento

Cuestionario de MBI, para medir la variable SB.

Escala de Rendimiento Laboral Individual-Koopmans et al. (2013), para medir la variable DL.

3.5. Procedimientos

Para la elección de la muestra se tomó contacto de manera directa e indirecta con los trabajadores de la FEDCF-Piura, teniéndose presente que el investigador forma parte de dicha institución, además ha sido debidamente formalizada a través de documentos, dirigido a Gerencia del Ministerio Público GA-Piura, a efectos de que se brinde las facilidades del caso, para lograr el desarrollo de la investigación, Indicándose al respecto que el objeto de estudio está básicamente dirigido al personal fiscal y administrativo de la FEDCF-Piura, además comprometiéndose a asegurar reserva y confidencialidad de los datos recabados. En ese sentido, se procedió a trabajar de manera personal con los trabajadores de la FEDCF-Piura, y por medio de las plataformas virtuales; para tal realización se pautaron días y horarios para concretar la recolección de datos, respetando los protocolos de bioseguridad que se han establecidos para la COVID 19.

3.6. Métodos de análisis de datos

El procesamiento de datos se realizó primero utilizando Microsoft Excel para registrar los resultados en una hoja de cálculo conocida como minería de datos.

Luego, los datos se transfirieron a SPSS v.26, donde se procesaron utilizando herramientas estadísticas para generar las tablas de frecuencias múltiples correspondientes a los resultados de interés.

También se utilizaron métodos de análisis estadísticos descriptivos, como el uso de tablas de distribución de frecuencias porcentuales; y el uso de pruebas estadísticas paramétricas y sus respectivas pruebas de significación en función del comportamiento de las variables en estudio. El uso de estas pruebas se realizó previa verificación de que las variables cumplan con el supuesto de normalidad.

Finalmente se empleó el coeficiente de correlación de Pearson para el contraste de las hipótesis de investigación.

3.7. Aspectos éticos

En este punto, cabe señalar que la investigación se realizó en el marco de la ética profesional, la autenticidad y honestidad del investigador en relación con los datos.

- Las fuentes de libros, artículos, tesis u otros documentos fueron citadas respetando el derecho del autor, citadas correctamente y de acuerdo con los estándares de las normas APA.
- Precizando que la investigación es completamente original.
- Se mantuvo la confidencialidad y confiabilidad de los datos recolectados del personal y de cualquier información conocida por los investigadores que pudiera afectar la imagen de la institución.

IV. Resultados

Objetivo general: Determinar la relación que existe entre el SB y DL de los trabajadores de la FEDCF-Piura, 2021.

Tabla 3.

Nivel de relación entre el Síndrome de Burnout y desempeño laboral de los trabajadores de la FEDCF-Piura, 2021

			Desempeño Laboral		Total
			Alto	Medio	
Síndrome de Burnout	Alto	Nº	1	2	3
		%	2.7%	5.4%	8.1%
	Medio	Nº	7	21	28
		%	18.9%	56.8%	75.7%
	Bajo	Nº	1	5	6
		%	2.7%	13.5%	16.2%
Total		Nº	9	28	37
		%	24.3%	75.7%	100.0%

Nota: Elaboración a partir de los datos obtenidos de los cuestionarios aplicados.

En la tabla N° 3, se aprecia que el 75.7% de los trabajadores de la FEDCF-Piura, presenta un nivel medio de SB; asimismo el 75.7% manifiesta encontrarse en un nivel medio de DL. Del mismo modo, se evidencia que el 56.8 % de los trabajadores de la FEDCF-Piura, considera encontrarse en un nivel medio de estrés y de desempeño laboral.

Objetivo específico 1: Determinar la relación que existe entre cansancio emocional y el DL de los trabajadores de la FEDCF-Piura, 2021

Tabla 4.

Nivel de relación entre Agotamiento emocional y desempeño laboral de los trabajadores de la FEDCF-Piura, 2021.

			Desempeño Laboral		Total
			Alto	Medio	
Cansancio Emocional	Alto	Nº	2	4	6
		%	5.4%	10.8%	16.2%
	Medio	Nº	2	5	7
		%	5.4%	13.5%	18.9%
	Bajo	Nº	5	19	24
		%	13.5%	51.4%	64.9%
Total	Nº	9	28	37	
	%	24.3%	75.7%	100.0%	

Nota: Elaboración a partir de los datos obtenidos de los cuestionarios aplicados.

En la tabla N° 4, se aprecia que el 64.9% de los trabajadores de la FEDCF-Piura, presentan un nivel de agotamiento emocional bajo; los resultados muestran asimismo que el 51.4% evidencia un cansancio emocional bajo y un DL medio.

Objetivo específico 2: Determinar la relación que existe entre la Despersonalización y el DL de los trabajadores de la FEDCF-Piura, 2021.

Tabla 5.

Nivel de relación entre Despersonalización y desempeño laboral de los trabajadores de la FEDCF-Piura, 2021.

		Desempeño Laboral		Total
		Alto	Medio	
Alto	Nº	2	2	4
	%	5.4%	5.4%	10.8%
Despersonalización Medio	Nº	2	1	3
	%	5.4%	2.7%	8.1%
Bajo	Nº	5	25	30
	%	13.5%	67.6%	81.1%
Total	Nº	9	28	37
	%	24.3%	75.7%	100.0%

Nota: Elaboración a partir de los datos obtenidos de los cuestionarios aplicados.

En la tabla N° 5, se aprecia que el nivel de despersonalización es bajo en el 81.1% de los trabajadores de la FEDCF-Piura y el nivel de DL es medio en el 75.7%. Asimismo, se encontró que el 67.6% se encuentra en nivel bajo de despersonalización y nivel medio de DL.

Objetivo específico 3: Determinar la relación que existe entre la realización personal y el DL de los trabajadores de la FEDCF-Piura, 2021.

Tabla 6.

Nivel de relación entre Realización personal y desempeño laboral de los trabajadores de la FEDCF-Piura, 2021.

			Desempeño Laboral		Total
			Alto	Medio	
Realización Personal	Alto	Nº	8	19	27
		%	21.6%	51.4%	73.0%
	Medio	Nº	1	5	6
		%	2.7%	13.5%	16.2%
	Bajo	Nº	0	4	4
		%	0.0%	10.8%	10.8%
Total	Nº	9	28	37	
	%	24.3%	75.7%	100.0%	

Nota: Elaboración a partir de los datos obtenidos de los cuestionarios aplicados.

En la tabla N° 6, se aprecia que el nivel de realización personal de los trabajadores de la FEDCF-Piura es alto en el 73% de trabajadores y el nivel de DL es medio en el 75.7%. Asimismo, se encontró que el 51.4% evidencia un nivel alto de realización personal y un nivel medio de DL.

Prueba de normalidad

Tabla 7.
Prueba de normalidad

	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	Gl	Sig.
Síndrome de Burnout	.937	37	.238
Desempeño Laboral	.967	37	.339

*. Este es el límite inferior del verdadero significado.

a. Corrección de significación de Lilliefors

El supuesto de normalidad es un requisito que se debe cumplir para utilizar estadísticos paramétricos en el contraste de hipótesis. En este caso se utilizó la prueba de Shapiro-Wilk, debido a que la muestra de 37 trabajadores es inferior a 50; luego de aplicar esta prueba se obtuvo como resultado que tanto los puntajes alcanzados por los trabajadores en el Síndrome de Burnout como en el desempeño laboral, siguen una normalidad, según se deduce de la significancia de las pruebas, que en ambas variables fue mayores a 0.05 (Sig. V1 =,238 y Sig. V2=,339), razón por la cual se usó el coeficiente de correlación paramétrico de Pearson para el contraste de las hipótesis.

Comprobación de Hipótesis

Hipótesis General:

HI: El SB tiene relación inversa y significativa con el DL de los trabajadores de la FEDCF-Piura, 2021.

Tabla 8.

Correlación entre SB y DL de los trabajadores de la FEDCF-Piura, 2021.

	Desempeño Laboral
Síndrome de Burnout	
Correlación de Pearson(r)	-0.328*
Sig. (bilateral)	0.038
N	37

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

Nota: Elaboración a partir de los datos obtenidos de los cuestionarios aplicados.

La apreciación de los resultados recabados en la tabla N° 8, muestran que existe una correlación indirecta baja, $r=-0.328$, entre las variables SB y DL. No obstante, dicha correlación resultó ser significativa, según se deduce de la significancia de la prueba, $\text{Sig.}=0.038$, inferior a 0.05. Este resultado conlleva a la aceptación de la hipótesis de investigación.

Hipótesis específica 1:

Hi1: Existe una relación inversa y significativa entre el agotamiento emocional y DL de los trabajadores de la FEDCF-Piura, 2021.

Tabla 9.

Correlación entre agotamiento emocional y DL de los trabajadores de la FEDCF-Piura, 2021.

		Desempeño Laboral
Cansancio Emocional	Correlación de Pearson (r)	-0.459
	Sig. (bilateral)	0.025
	N	37

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

Nota: Elaboración a partir de los datos obtenidos de los cuestionarios aplicados.

La información obtenida en la tabla 9, se da a conocer que existe una correlación indirecta baja, $r=-0.459$, entre la dimensión agotamiento emocional y la variable DL; sin embargo, dicha correlación es significativa, según se deduce de la significancia, $\text{Sig.}=0.025$, inferior a 0.05; en consecuencia, se acepta la hipótesis de investigación.

Hipótesis específica 2:

Hi2: Existe una relación inversa y significativa entre la despersonalización y el DL de los trabajadores de la FEDCF-Piura, 2021.

Tabla 10.

Correlación entre despersonalización y DL de los trabajadores de la FEDCF-Piura, 2021.

	Desempeño Laboral
Despersonalización	
Correlación de Pearson (r)	-0.349*
Sig. (bilateral)	0.034
N	37

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

Nota: Elaboración a partir de los datos obtenidos de los cuestionarios aplicados.

Así también, en la tabla 10, se tiene que existe una correlación indirecta baja, $r=-0.349$, entre la dimensión despersonalización y la variable DL; dicha correlación resulto ser significativa, según se deduce de la significancia, $Sig.=0.034$, inferior a 0.05; estos resultados conducen a aceptar la hipótesis de investigación.

Hipótesis específica 3:

Hi3: Existe una relación directa y significativa entre la realización personal y el DL de los trabajadores de la FEDCF-Piura, 2021.

Tabla 11.

Correlación entre realización personal y desempeño laboral de los trabajadores de la FEDCF-Piura, 2021.

	Desempeño Laboral
Realización Personal	
Correlación de Pearson (r)	0.447
Sig. (bilateral)	0.041
N	37

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

Nota: Elaboración a partir de los datos obtenidos de los cuestionarios aplicados.

El resultado evidenciado en la tabla 11, se aprecia una correlación directa baja, $r=0.447$, entre la dimensión realización y la variable DL; esta correlación resultó ser significativa según se desprende de la significancia, $\text{Sig.}=0.041$, que resultó ser menor que 0.05, conduciendo a aceptar la hipótesis de investigación.

V. DISCUSIÓN

Los trabajadores de la Fiscalía especializada en delitos de corrupción de funcionarios de Piura, se encuentran cada vez más expuestos a una alta presión laboral, debido a la complejidad del análisis que requieren los casos de delitos, así como a la aplicación correcta de la normatividad vigente; estos hechos generan un desajuste cada vez mayor en su estado emocional, el que puede tener consecuencias negativas en su rendimiento laboral. Esta situación problemática, ha motivado la presente investigación que tiene como objetivo general determinar la relación que existe entre el SB y DL de los trabajadores de dicha organización.

En cuanto al SB o estrés laboral, Maslach (1982) indica que éste es producto del agotamiento emocional extremo, despersonalización en la atención interpersonal y falta de realización personal en el trabajo, y que su aparición tiene un efecto adverso en el DL de los trabajadores. En el estudio (Tabla 3), se encontró que sólo tres trabajadores (8.1%), presentan un SB alto, mientras que la mayoría (75.7%) evidencia un nivel medio. Se debe tener en cuenta que la naturaleza compleja del trabajo que realizan, así como la demanda creciente que existe por el incremento de los delitos de corrupción de funcionarios y los plazos procesales que exigen laborar incluso fuera de los horarios establecidos, pueden conducir en un periodo relativamente corto, a agravar la situación de los trabajadores que aún mantienen niveles de estrés medio, reduciendo las posibilidades de cumplir con éxito las tareas laborales, al verse afectado su desempeño laboral.

Confrontando estos resultados con los antecedentes, se encontró similitud con los hallazgos del estudio de Bustamante quien reporta que la cifra de docentes que presentan síndrome de Burnout es relativamente baja (16%), mientras que el nivel predominante es el medio; este nivel también es el que predomina en lo relacionado al agotamiento emocional y en la autorrealización personal. Martínez y Vergara (2016), también muestran resultados concordantes; los autores concluyen que los profesores de elemental primaria de una I.E. oficial de Sincelejo de Colombia, mayormente presentaron un nivel moderado, tanto en el SB como en las dimensiones agotamiento emocional,

despersonalización y realización personal.

En cuanto a las dimensiones del estrés laboral, los hallazgos de Bustamante, así como los de Martínez y Vergara, indican que en lo relacionado al agotamiento emocional, a la despersonalización y a la autorrealización, el nivel predominante es el medio o moderado, a diferencia de los resultados de la presente investigación en donde se encontró que en las dos primeras dimensiones predomina un nivel bajo y en la última un nivel alto; las discrepancia en los resultados se pueden explicar por el contexto donde se realizó cada estudio, donde los trabajadores están expuestos a diferentes elementos estresores.

Los hallazgos también concuerdan con los de Vargas (2019), quien en su estudio encontró que los profesores de la Institución Educativa Secundaria Politécnico Regional los Andes de Juliaca-2019, mayormente presentan un nivel medio de estrés laboral.

En cuanto al desempeño laboral, Koopmans et al. (2013), lo define como los comportamientos que se encuentran bajo control del individuo y que están orientados a cumplir con las metas organizacionales; estos comportamientos se expresan en el rendimiento de la tarea, en el rendimiento en el contexto y en los comportamientos contraproducentes. El estudio (Tabla 3) deja en evidencia que la mayoría de los trabajadores (75.7%) evidencia un nivel medio de desempeño, mientras que la cifra restante (24.3%) evidencia un nivel alto. Estos resultados muestran que los trabajadores en general no están cumpliendo con los objetivos organizacionales ni con las metas establecidas para cada uno de ellos.

Estos resultados guardan cierta concordancia con los hallazgos de Ayala (2019), quien encontró que la mitad de los trabajadores de la Municipalidad de Ate – Agencia de Huaycan, presentan un nivel moderado de DL, nivel que también predomina en el rendimiento de la tarea, comportamientos contraproducente y rendimiento del contexto.

Al relacionar el SB con el DL de los trabajadores investigados, se encontró una correlación negativa y significativa entre ambas variables (Tabla 8); el signo de la correlación y la significancia de la misma ($\text{Sig.}=0.038<0.05$), conducen a aceptar la hipótesis general de que el SB tiene una relación inversa con el DL de los trabajadores de la FEDCF-Piura, 2021. La correlación inversa indica además

que en la medida que se acentúa más dicho síndrome, el DL del trabajador tiende a disminuir, o lo que es lo mismo, trabajadores con mayor desgaste o agotamiento emocional no logran alcanzar el rendimiento esperado.

Los resultados concuerdan con los encontrados por Ceballos (2013), quién concluye que el SB de los cajeros del almacén mi comisariato de Guayaquil, tiene una influencia negativa en su desempeño laboral.

Por el contrario, los hallazgos no concuerdan con los hallazgos de Viteri (2021), quién no encontró relación significativa entre el DL y el SB en los expertos de la salud del Nosocomio Jaime Roldós de Ecuador. Tampoco hay concordancia con los resultados encontrados por Bardales (2016), quién refiere que no existe relación significativa entre el SB y el DL del profesional de enfermería del Nosocomio Amazónico de Yarinacocha.

Estas discrepancias también se pueden explicar por el contexto donde se realizaron ambos estudios, por la naturaleza del trabajo mismo y también por la forma como ha sido evaluado el DL; en este caso, los estudios utilizaron instrumentos diferentes.

En cuanto al primer objetivo específico, orientado a relacionar el agotamiento emocional con el desempeño laboral de los trabajadores de la FEDCF-Piura, 2021. De la Gándara (1998), refiere que se caracteriza por la creciente debilidad en el trabajo lo que les impide dar todo de sí mismos y se expresa en el desgaste de energía, debilidad física y psicológica. Se debe enfatizar de acuerdo a los resultados (Tabla 4) que la mayoría de trabajadores (64.9%) evidencian un agotamiento emocional bajo, sin embargo, hay seis trabajadores (16.2%) que evidencian un agotamiento emocional alto y siete (18.9%) que presentan un agotamiento emocional medio; éstos últimos son los que bajo las condiciones en las que trabajan, pueden rápidamente alcanzar altos niveles de cansancio, lo que podría tener serias consecuencias en su DL.

Al relacionar el agotamiento emocional con el DL, el estudio (Tabla 9) indica que hay una correlación negativa, relativamente baja pero significativa ($\text{Sig.}=0.025<0.05$) entre dichos aspectos; estos resultados y el signo negativo de la correlación, conducen a aceptar la hipótesis de que existe una relación inversa entre el agotamiento emocional y el DL de dichos trabajadores.

El segundo objetivo específico relaciona la despersonalización con el DL de los trabajadores de la FEDCF-Piura, 2021. La despersonalización se caracteriza por la carencia de recursos psicológicos y emocionales de los sujetos para hacer frente a los retos que propone la organización; se caracteriza por sentimientos de pesimismo y negatividad, así como de indiferencia y desesperanza. Los resultados del estudio (Tabla 5) indican que la mayoría de trabajadores (81.1%) presenta un nivel bajo de despersonalización, aunque hay una cifra importante con un nivel alto (10.8%) y un nivel medio (8.1%). Si se tiene en cuenta que este aspecto del SB, se agrava por la presencia de sobrecarga laboral y por los conflictos personales, los investigados están en riesgo de aumentar rápidamente sus niveles de despersonalización y empeorar su desempeño laboral y más aún cuando estos aspectos evidencian una correlación negativa (Tabla 10). La correlación negativa significativa ($\text{Sig.}=0.034<0.05$) conduce además a aceptar la hipótesis de que existe una relación inversa entre la despersonalización y el DL de los trabajadores de la FEDCF-Piura, 2021.

El tercer objetivo específico está orientado a determinar la relación entre la realización personal y el DL de los trabajadores de la FEDCF-Piura, 2021. Para Quevedo y Paz (1997), la autorrealización tiene que ver con las posibilidades de desarrollo personal y profesional que tiene el trabajador en su puesto de trabajo. Los resultados (Tabla 6) indican que la mayoría de trabajadores (73%) evidencia un alto nivel de realización personal, dejando en evidencia que este grupo encuentra en la organización las condiciones para su desarrollo personal y profesional; sin embargo, también hay una cifra no menos importante con un nivel de autorrealización medio (16.2%) o bajo (10.8%). Este último grupo es el más propenso a presentar SB, mientras que el grupo con un nivel medio, es el que, si las condiciones actuales de trabajo no cambian, podrían rápidamente pasar a un nivel bajo, afectando en consecuencia su DL, al estar ambos aspectos relacionados de manera inversa (Tabla 11). Los resultados de esta tabla además confirman que dicha relación es significativa ($\text{Sig.}=0.041<0.05$), lo que conjuntamente con el signo negativo de la correlación conducen a aceptar la hipótesis de investigación de que existe una relación directa entre la realización personal y el DL de los trabajadores de la FEDCF-Piura, 2021.

Es fundamental recordar que el SB caracterizado por el agotamiento físico y

mental, si se prolonga en el tiempo, puede alterar la autoestima y personalidad del trabajador, puede afectar una serie de aspectos del ámbito laboral, como el desempeño del trabajador, sin embargo, también puede tener efectos negativos en el clima organizacional, como se evidencia en los hallazgos de Huayanay (2021), quien encontró que el SB evidencia una correlación significativa, inversa y moderada con el clima laboral de los trabajadores de una empresa automotriz de Lima Metropolitana bajo la enfermedad pandémica del Coronavirus en el año 2021.

La presencia de dicho síndrome además puede conducir a una pérdida de compromiso, como lo señala Cherniss (1982), y se agrava en aquellos ambientes sometidos a altas demandas de trabajo y a la falta de recursos de los sujetos para hacer frente a dichas demandas; el trabajo excesivo de los individuos investigados, incluso fuera de los horarios normales, generan preocupación, tensión, ansiedad y cansancio; frente a los cuáles éstos aspectos, los sujetos adoptan ciertos cambios de conducta y de actitud, los que en muchos casos pueden ser negativos; Saborío (2015), haciendo referencia a una declaración de la OMS, refiere que dicho síndrome representa un riesgo en el trabajo, al afectar la vida diaria y la salud mental del trabajador, que en casos extremos puede conducir a la muerte.

Freudenberger (1974), por su parte considera que el esfuerzo excesivo con el que un grupo de jóvenes voluntarios intentaba alcanzar ideales superiores, conduce a conductas irritantes, postración y reacciones adversas con los consumidores; en la investigación el cansancio excesivo se da por la carga documental elevada que tienen que analizar los trabajadores, la que se ve agravada por la prontitud con la que deben entregar los informes, lo que también podría generar las mismas conductas en aquellos que evidencian un nivel alto de estrés y poner en riesgo a los que evidencian un nivel medio. Estas exigencias laborales, podrían causar que los trabajadores se sientan exhaustos, desencadenando una serie de actitudes negativas hacia el trabajo como lo señala Acevedo (2014).

Las actitudes y comportamientos adoptados por los sujetos que presentan SB pueden condicionar su proceder como lo señala Lewin (1939); en el ámbito laboral, podría afectar la jornada laboral al afectar el cumplimiento de las

funciones encargadas. En la investigación se encontró que el nivel de DL está en un nivel medio, dejando en claro que los investigados son poco efectivos en el trabajo, contradiciendo lo que indica Chiavenato sobre el desempeño laboral; este autor define a dicho desempeño como la efectividad laboral dentro de una organización.

El conocimiento del DL es crucial para el trabajador, puesto que permite valorar meritoriamente su trabajo y así lograr ascender dentro de la organización; en caso de un DL poco eficiente como en el de la fiscalía investigada, podría servir de ayuda para identificar las causas de dicho desempeño y encontrar la forma de motivar al personal y encontrar nuevas estrategias para mejorar dicho desempeño.

También se debe resaltar la importancia que tienen estos resultados, tanto de la presencia del SB como del DL, para tomar conocimiento de las diferentes conductas de los trabajadores y así tomar medidas correctivas. Comportamientos contraproducentes generados por la presencia del SB, pueden afectar los intereses de la institución, pues muchas veces conducen a conductas destructivas (Murphy, 1989).

VI. CONCLUSIONES

1. La mayoría de trabajadores (75.7%) de la Fiscalía especializada en delitos de corrupción de funcionarios de la sede Piura, presentan un nivel medio en el SB durante el año 2021, sólo tres trabajadores (8.1%) presentan dicho síndrome en un nivel alto. En cuanto al DL, la mayoría (75.7%) también evidencian un nivel medio, mientras que el resto (24.3%) evidencian un nivel alto. Al relacionar ambas variables, el estudio condujo a aceptar la hipótesis de que el síndrome de Burnout tiene una relación inversa significativa ($\text{Sig.}=0.038<0.05$) con el desempeño laboral de los trabajadores. Esta relación implica que una mayor presencia de dicho síndrome, tiene consecuencias negativas en el DL del trabajador.
2. El agotamiento emocional de los trabajadores, es predominantemente bajo (64.9%), aunque hay una cifra importante de trabajadores (16.2%) con un alto cansancio emocional. Esta dimensión también evidencia una relación inversa significativa ($\text{Sig.}=0.025<0.05$) con el DL, lo que implica que el mayor agotamiento emocional, deteriora el DL del trabajador.
3. El nivel de despersonalización de los trabajadores es predominantemente bajo (81.1%), aunque hay una cifra importante (10.8%) con un nivel alto; esta dimensión además evidencia una relación inversa significativa ($\text{Sig.}=0.034<0.05$) con el DL, lo que implica que una mayor despersonalización en las relaciones laborales, implica un menor DL.
4. La mayoría de los trabajadores (73%) de la Fiscalía investigada evidencia un nivel alto en su realización personal, aunque también hay un grupo importante (10.8%) con un nivel bajo; dicha dimensión además evidencia una relación directa y significativa ($\text{Sig.}=0.038<0.05$) con el DL, lo que indica que a medida que mejora la autorrealización del trabajador, también mejora su desempeño laboral.

VII. RECOMENDACIONES

A los encargados de dirigir la Fiscalía especializada en delitos de corrupción de funcionarios, se recomienda:

1. Implementar talleres para prevenir los niveles altos de estrés laboral y con ayuda de un Psicólogo, explicar las manifestaciones del SB, así como sus consecuencias.
2. Con ayuda de un psicólogo, promover en aquellos los trabajadores estrategias de afrontamiento de estrés y para el manejo de sus emociones.
3. Con el fin de mejorar el DL, evitar la sobrecarga de trabajo, estableciendo jornadas laborales razonables y metas alcanzables.
4. Con el fin de evitar el agotamiento emocional, implementar estrategias de relajación corporal dentro del entorno laboral, cada cierto tiempo y por unos pocos minutos.
5. Utilizar terapias cognitivo-conductuales para reducir la despersonalización, incluyendo técnicas que permitan en primer lugar identificar las causas que la origina, para luego usar estrategias para conectar al trabajador con su entorno y para lidiar con situaciones estresantes.
6. Para mejorar la autorrealización se debe estudiar las competencias que tienen los trabajadores para el cargo y a partir de los resultados, gestionar su talento brindándoles mejores oportunidades de crecimiento personal y profesional.

VIII. REFERENCIAS:

- Acosta, N. (2018). *¿Cuál es la definición de desempeño laboral?* | Cuida tu dinero. Retrieved July 11, 2019, from <https://www.cuidatudinero.com/13098642/cual-es-la-definicion-dedesempenolaboral>
- Altamirano, H. (2018). *Desempeño laboral y Síndrome de Burnout en profesionales médicos de emergencia, hospital de apoyo ii Sullana, Piura 2018* (tesis). from <https://hdl.handle.net/20.500.12692/26018>.
- Álvarez, R (2010). *Recomendaciones para el análisis del puesto de trabajo*, 123–132. Vol. (06) numero 11. Colombia. Recuperado a partir de <https://revistas.ucc.edu.co/index.php/pe/article/view/372>.
- Andrés, C. (2013). *La Empresa Cubana, La Competitividad, El Perfeccionamiento Empresarial Y La Calidad. Anuario Facultad de Ciencias Económicas Y Empresariales*, IV, 2218–3639, vol. (4). (Revista). Universidad de Oriente de Cuba. Recuperado <https://anuarioeco.uo.edu.cu/index.php/aeco/article/view/616>.
- Ansoleaga E, Vezina M, y Montano R. (2014) *Síntomas depresivos y distrés laboral en trabajadores chilenos: condiciones diferenciales para hombres y mujeres*. Cad Saúde Pública. 30(1), 107-18.
- Ayala, M. (2019). *Determinar el nivel de desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad de Ate – Agencia de Huaycan y su impacto interno, Lima, 2019* (Tesis de Licenciatura) Universidad Peruana Unión. Lima.
- Balkar, B. (2015) *The Relationships between Organizational Climate, Innovative Behavior and Job Performance of teachers*, *International Online Journal of Educational Sciences*, pp. 81-92. Turquía.
- Bardales, C. (2016). *Nivel de estrés y desempeño laboral del profesional de enfermería en el Hospital Amazónico de Yarinacocha, 2016* (Tesis de Maestría) Universidad Alas Peruanas.
- Buendía, J, y Ramos, F. (2001): *Empleo, Estrés y Salud*. Madrid: Pirámide.
- Buendía, J. (1998): *Estrés Laboral y Salud*. Madrid: Biblioteca Nueva, S.L.
- Bustamente, E., Bustamente, F., González, G., & Bustamante, L. (2016). *El burnout en la profesión docente: un estudio en la escuela de bioanálisis de la Universidad de Carabobo Sede Aragua, Venezuela. Medicina y*

- Seguridad del trabajo*, 111-121.
- Carrasco, S. (2009) *Metodología de la investigación científica*. Perú. Editorial: San Marcos.
- Ceballos, C. C. (2013). *El síndrome de burnout y desempeño laboral en cajeros del almacén mi comisariato - centro de la ciudad de Guayaquil* (tesis para optar el título de licenciado). Universidad de Guayaquil, Ecuador. Recuperado el 18 de Noviembre del 2016 de: <http://repositorio.ug.edu.ec/bitstream/redug/6289/1/TESIS%20CARLA%20CEBALLOS%20PAREJA.pdf>
- Cinar, F & Vardarlier, P, (2014). *Establishment of Individual Performance Evaluation System in a Health Business and a Pilot Practice*. *Procedia - Social and Behavioral Sciences* 150:384- 393.
- Chiavenato, I. (2004). *Comportamiento Organizacional*. México: Editorial Mac Graw Hill.
- Cherniss, C. (1980). *Professional burnout in human service organizations*. New York: Praeger.
- Chunga, M. (2021) *Clima organizacional y el Desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad distrital de Bellavista de la Union-Sechura-2018*(Tesis de maestría) Universidad Cesar Vallejo. Piura.
- Díaz, R., y Hugo, V. (2002). *El Enfoque de las Competencias Laborales: Historia, Definiciones y Generación de un Modelo para las Organizaciones y las Personas*. *Psykhé*, 11(2), 207 – 214. Pontificia Universidad Católica de Chile. Recuperado a partir de <https://doi.org/10.7764/PSYKHE.11.2.433>
- Echevarría, M. L (2018). *Planeamiento estratégico y su influencia en el desempeño laboral de los servidores cas, en el sistema especializado en delitos de corrupción de funcionarios del poder judicial. Perú. 2018* (Tesis) Universidad Privada Telesup. Repositorio <https://repositorio.utelesup.edu.pe/handle/UTELESUP/746>.
- Fernández, M. (1995). *Análisis y Descripción de puestos de trabajo*. España: Ediciones Díaz de Santos. Retrieved from <https://es.scribd.com/doc/255062289/Analisis-y-Descripcion-de-Puestos-de-Trabajo>
- Freudenberg, H.J. (1980): *Burn-out*. Nueva York: Doubleday. Citado por Martínez Pérez, Anabela (Revista Vivatacademia) Universidad

Complutense de Madrid. España.

- Frías, P. (2014). *Compromiso y satisfacción laboral como factores de permanencia de la generación Y*, 109. Retrieved from http://repositorio.uchile.cl/bitstream/handle/2250/117629/tesismagisterpfrias_2014.pdf?sequence=1
- Gabini, S. & Salessi, S. (2016). "Validación de la escala de rendimiento laboral individual en trabajadores argentinos". *Evaluar*, 16, 31-45.
- Gabini, S., & Calzada, C (2015). *Propiedades psicométricas de la escala de rendimiento laboral individual de Koopmans. V Congreso Internacional de la Facultad de Psicología*. Universidad Nacional de la Plata-Argentina. Disponible en https://www.memoria.fahce.unlp.edu.ar/trab_eventos/ev.12359/ev.12359.pdf.
- Golembiewski, R.T. y Muzenrider, R.F. (1988) *Phases of burnout: Developments in Concepts and Applications*. New York: Praeger.
- Guadarrama González, Pablo. *Fundamentos filosóficos y epistemológicos de la investigación*. Información disponible en el sitio archivo chile, web del centro estudios "Miguel Enríquez", CEME: <http://www.archivochile.com>.
- Hernández, R. Fernández, C. Baptista, L. (2006). *Metodología de la Investigación*. Editorial Mc. Graw Hill. México D.F.
- Hernández, R., Fernández, C., y Baptista, P (2006). *Metodología de la investigación. (6.a Edición)*. McGraw-Hill.
- Hernández, R. (2014). *Metodología de la Investigación*. México: McGraw-Hill.
- Hombrados, M.I. (1997). *Estrés y Salud*. Valencia. Promo libro.
- Huayanay, S. (2021). *Estrés laboral y clima laboral en colaboradores de una empresa automotriz de Lima Metropolitana bajo la pandemia del COVID-19, 2021* (Tesis para obtener título profesional) Universidad Cesar Vallejo. Lima. Repositorio Institucional <https://hdl.handle.net/20.500.12692/59768>.
- Ivancevich & Matteson (1992), *Estrés y trabajo: una perspectiva gerencial* (libro) Editorial México, D.F Trillas.
- Karl, M. (1818-1883). *El trabajo dignifica al hombre. En su pensamiento Filosofía sobre la relación del hombre*. <https://www.educaweb.com>
- Koopmans, L., Bernaards, C. M., Hildebrandt, V. H., Van Buuren, S., Van der Beek, A. J., & De Vet, H. C. (2013). *Development of an individual work*

- performance questionnaire. International Journal of Productivity and Performance Management*, 62 (1), 6-28 doi: 10.1108/17410401311285273.
- Landeau, R. (2007). *Elaboración de Trabajos de Investigación*, Editorial Alfa, p. 56.
- Lewin, K. (1938), *The conceptual representation and measurement of psychological forces. Duke University Contributions to Psychological Theory*, 1938, 1, N9 4 Lewin, K. The conceptual representation and measurement of psychological forces. *Duke University Contributions to Psychological Theory*, 1, N9 4.
- Lizandro W, Gallegos A. (2016) *Síndrome de burnout en personal de enfermería de Arequipa. Rev. Cuba Salud Pública*. 2016; 42(4):559-75.
- Martínez, Regino y Vergara Díaz (2016). *El síndrome de Burnout en docentes y su relación con el aprendizaje de los estudiantes de básica primaria de una institución educativa oficial de Sincelejo. Colombia* (tesis).
- Maslach, C. y Jackson, S. (1981). MBI: Maslach Burnout Inventory. Manual Palo Alto: Universidad de California, Consulting Psychologists Press.
- Maslach, C. y Jackson, S. (1982). "Burnout in organizational settings. En S. Oskamp (Ed.), *Applied Social Psychology Annual*", 5. Beverly Hills: Sage.
- Maslach, C. y Jackson, S. (1986): *The Maslach Burnout Inventory*. (Zaed) Palo Alto, Consulting Psychologists Press (Versión Española adaptada por Nicolás Seisdedos Cubero, TEA 1987).
- Maslach C. Burnout, *Human behavior.*; (1976). p. 16-22.
- Maslach C, Leiter M. (1997) *The truth about Burnout* San Francisco.
- Milkovich G, Boudreau J. (1994). *Dirección y Administración de Recursos Humanos*. Un enfoque de estrategia. 6ª ed. México, D. F: Addison-Wesley Iberoamericana-
- Mingote, J.C. (1998): "*Síndrome Burnout o Síndrome de Desgaste Profesional*". *Formación médica continuada*. (Versión electrónica) Vol.(5), nº8, pp. 493.
- Mondy R, Noe R. *Administración de Recursos Humanos*. 9a ed. México: Pearson Educación; 2005.
- Moreno, O. (2012). *Gestión integral del sistema de comunicación en las organizaciones en perfeccionamiento empresarial*, (3), 31–43. Retrieved from <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=181324071003>.

- Murphy, K. (1990). *Job performance and productivity*. En K. R. Murphy & F. E. Saal (Eds). *Psychology in Organizations: Integrating science and practice*, pp. 157-176, Hillsdale, NJ: Erlbaum.
- Organización Mundial de la Salud (2019). *Factores asociados al estrés laboral (Revista-Asociación Española de Especialista en Medicina de Trabajo)* vol (28), 13 de enero de 2020. <http://scielo.isciii.es>.
- Organización Internacional del Trabajo. *Estrés en el trabajo un reto colectivo*. 1st ed. Ginebra; 2016. [Links] https://scielo.isciii.es/scielo.php?pid=S1132-62552019000300004&script=sci_arttext&tlng=pt#B1.
- Palma, S. (2004). Escala Clima Laboral CL – SPC. Lima.
- Pardinas, F. (1982). *Metodología y técnicas de investigación en Ciencias Sociales, Siglo XXI Editores, México, edición 25*. pp. 62-80.
- Pedraza, E., Amaya, Gl., & 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). Universidad de Zulia-Venezuela.
- Pines, A. y Aronson, E. (1988). *Carrer Burnout: causes and cure*. New York: The Free Press.
- Piña, C. (2005). *Síndrome de Burnout y el desempeño laboral del Personal de enfermería en una Clínica Psiquiátrica*. (Tesis de Maestría) Universidad Autónoma San Luis de Potosí. <https://repositorioinstitucional.uaslp.mx>
- Ramos, F. (1999). *El Síndrome de Burnout*. Madrid: Klinik, S.L.
- Seyle H. (1936). *A Síndrome Produced by Diverse Nocuous Agentes*. Reprinted by permission from *Nature* (vol. 138, July 4, 1936, p. 32). Department of Biochemistry, McGill University Montreal, Canadá.
- Schütz, W. (1955). *Teoría de las relaciones interpersonales*. Zona de inclusión, zona de control, zona de afecto.
- Shirom, A. (1989). *Burnout in work organization*, en C.L. COOPER Y I. zacional *psychology. Olas de Psiquiatría*, vol. (5), nº 27, pp. 310-320. Cial Robertson (eds.), International review of industrial and organic Nueva York: John Wiley and Sons.
- Tonon, G. (2003) *Calidad de vida y desgaste profesional: una mirada al síndrome de burnout*. Buenos Aires; Editorial Espacio.
- Vargas, Ch. (2019). *Estrés laboral en los docentes de la Institución Educativa*

Secundaria Politécnico Regional Los Andes de Juliaca – 2019 (Tesis para obtener título profesional) Universidad Peruana Unión-Facultad de Ciencias Empresariales-Juliaca.

Viteri, P. (2021). *Desempeño laboral y su relación con el síndrome de burnout en los profesionales de la salud del Hospital Jaime Roldós, Ecuador. 2021* (Tesis de maestría) Universidad Cesar Vallejo. Piura. URI <https://hdl.handle.net/20.500.12692/67616>.

Zournatzi, E., & Koustelios, A. (2011). *Burnout among physical education teachers in primary and secondary schools*. International Journal of Humanities and Social Science, 53-58.

ANEXOS

Anexo 01: Matriz de operacionalización de variables

VARIABLES DE ESTUDIO	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIÓN	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
<p>Síndrome de Burnout</p>	<p>“El Síndrome de Burnout lo conceptualizan como una manifestación comportamental del estrés laboral, y lo entienden como un síndrome tridimensional caracterizado por cansancio emocional (CE), despersonalización (DP) en el trato con clientes y usuarios, y dificultad para el logro/realización personal (RP)”.</p> <p>(Maslach y Jackson 1981, 1982).</p>	<p>El Síndrome de Burnout se medirá a través del agotamiento emocional, la despersonalización y realización personal, aplicándose para ello el cuestionario de Maslach Burnout Inventory (MBI) de 1986, dicha escala tiene una alta consistencia interna y una fiabilidad cercana al 90 %, constituido por 22 ítems en forma de afirmaciones, sobre los sentimiento y actitudes del profesional en su trabajo, cuya función es medir el desgaste profesional.</p>	<p>Dim. 1: Agotamiento emocional: Para Maslach y Jackson (1981), se refiere al agotamiento de manera física y psicológica o podría ser de las dos. Es un tipo de sensación de no brindar lo que uno tiene que dar a los que le rodean.</p>	<ul style="list-style-type: none"> -Fatiga en el trabajo -Cansancio en el desempeño -Situaciones de Frustración -Sobre carga laboral 	<p align="center">Ordinal</p>
			<p>Dim.2: Despersonalización: Maslach Y Jackson (1981) lo definen como el crecimiento de los sentimientos, las actitudes y las réplicas de manera negativa, alejadas y gélidas hacia los que lo rodean, en especial a los que dependen de la persona afectada.</p>	<ul style="list-style-type: none"> -Insensibilización -Sensación de incertidumbre -Habilidad para resolver Situaciones. 	<p align="center">Ordinal</p>
			<p>Dim. 3: Realización personal: Maslach y Jackson (1981) mencionan que esto nace de la comprobación de las peticiones que se efectúan, excediendo la capacidad para tomarlas todas de una forma profesional</p>	<ul style="list-style-type: none"> -Problemas de Autoestima -Sensación de Energía -Problemas de Comunicación -Problemas de relación 	<p align="center">Ordinal</p>

VARIABLES DE ESTUDIO	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIÓN	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
Desempeño laboral	En lo que hace a la naturaleza del DL, la tendencia vigente lo concibe como un constructo multidimensional y lo define como aquellos comportamientos que son relevantes para las metas organizacionales y se encuentran bajo el control del individuo, a través de tres dimensiones: Rendimiento en la tarea, rendimiento en el contexto y comportamientos contraproducentes. (Koopmans et al., 2013).	El DL se Medirá a través de tres dimensiones: rendimiento en la tarea, rendimiento en el contexto, comportamientos contraproducentes, para lo cual se utilizará la escala de rendimiento laboral individual creada por Koopmans et al. (2013), y adaptado por Gabini y Salessi (2017). Dicho cuestionario está constituido por tres dimensiones, con un total de 16 ítems, en escala de medición tipo Likert cuya puntuación 1 nunca y 5 siempre. El instrumento tiene una validación mediante el coeficiente de Alfa de Cronbach con un 0.637, lo cual indica que la confiabilidad es alta. La población para esta investigación estará conformada por 37 trabajadores de la FEDCF-Piura, 2021.	Dim. 1: Rendimiento en la tarea: Comprende las conductas inherentes a las tareas técnicas del puesto.	-Planeamiento -Organización del trabajo -Orientación a resultados -Priorización del trabajo -Eficiencia laboral.	Ordinal
			Dim. 2: Rendimiento en el contexto: Abarca aquellas actividades direccionadas a mantener el ambiente interpersonal y psicológico en donde se desenvuelve el núcleo técnico	- Iniciativa -Tareas laborales desafiantes -Actualización de conocimiento - Habilidades laborales - Soluciones Creativas frente a nuevos problemas	Ordinal
			Dim. 3. Comportamiento contraproducente: Incluyen toda acción intencional por parte de un miembro de la organización contraria a los legítimos intereses de la misma.	- Excesiva negatividad - Acciones que dañan a la organización.	Ordinal

Elaboración propia.

Anexo 02: Matriz de consistencia

TÍTULO	PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLE	METODOLOGÍA
Síndrome de Burnout y Desempeño laboral de los trabajadores de la Fiscalía Especializada en Delitos de Corrupción de Funcionarios de Piura, 2021.	Problema general ¿Qué relación existe entre Síndrome de Burnout y el Desempeño Laboral de los trabajadores de la FEDCF-Piura, 2021?	Objetivos general Determinar la relación que existe entre el Síndrome de Burnout y Desempeño Laboral de los trabajadores de la FEDCF-Piura, 2021.	Hipótesis general El Síndrome de Burnout tiene relación inversa y significativa con el Desempeño Laboral de los trabajadores de la FEDCF-Piura, 2021	V 1: Síndrome de Burnout. Dimensiones: ✓ Agotamiento emocional ✓ Despersonalización ✓ Realización personal. V 2: Desempeño laboral Dimensiones: ✓ Rendimiento en la tarea. ✓ Rendimiento en el contexto. ✓ Comportamientos laborales contraproducentes.	Diseño de Investigación: no experimental. Tipo de Investigación: correlacional Enfoque: cuantitativo Población: 37 trabajadores de la Fiscalía Especializada en Delitos de Corrupción de Funcionarios de Piura. Muestra: No Técnica: Encuesta y entrevista. Instrumento: cuestionario y guía de entrevista Método de análisis: Estadística descriptiva SPSS
	Problemas específicos ¿Cómo se relaciona el agotamiento emocional y el Desempeño Laboral de los trabajadores de la FEDCF-Piura, 2021?	Objetivos específicos Determinar la relación que existe entre cansancio emocional y el Desempeño Laboral de los trabajadores de la FEDCF-Piura, 2021.	Hipótesis específicas Existe una relación inversa y significativa entre el agotamiento emocional y Desempeño Laboral de los trabajadores de la FEDCF-Piura, 2021.		
	¿Cómo se relaciona la despersonalización y el Desempeño Laboral de los trabajadores de la FEDCF-Piura, 2021?	Determinar la relación que existe entre la Despersonalización y el Desempeño Laboral de los trabajadores de la FEDCF-Piura, 2021.	Existe una relación inversa y significativa entre la despersonalización y el Desempeño Laboral de los trabajadores de la FEDCF-Piura, 2021.		
	¿Cómo se relaciona la realización personal y el Desempeño Laboral de los trabajadores de la FEDCF-Piura, 2021?	Determinar la relación que existe entre la realización personal y el Desempeño Laboral de los trabajadores de la FEDCF-Piura, 2021.	Existe una relación directa y significativa entre la realización personal y el Desempeño Laboral de los trabajadores de la FEDCF-Piura, 2021.		

ANEXO 3

HOJA INFORMATIVA

Estimado Profesional de la FEDCF-Piura: Lo estamos invitando a participar en un estudio de investigación denominado: Síndrome de Burnout y Desempeño Laboral de los trabajadores de la Fiscalía especializada en delitos de Corrupción de Funcionarios de Piura, 2021.

El objetivo del estudio es determinar la relación que existe entre el Síndrome de Burnout y Desempeño Laboral de los trabajadores de la Fiscalía especializada en delitos de Corrupción de Funcionarios de Piura, 2021.

Con esta información proporcionada Ud. Decidirá si desea participar o no.

• **Procedimientos a realizar en el estudio:** Si Ud. Decide participar en este estudio se establecerá lo siguiente:

1. Se realizará un cuestionario sobre cuestionario de evaluación de Maslach Burnout Inventory (MIB).
2. También llenará un cuestionario de evaluación de desempeño laboral-Escala de Rendimiento Laboral Individual de Koopmans et al. (2013).
3. Estos cuestionarios serán llevados a cabo en su oficina de trabajo y durará 30 minutos como máximo.
4. Será llenado de manera anónima.

• **Riesgos:** No existe ningún riesgo de participar de esta investigación. Usted es libre de responder o no cualquier pregunta que le resulte incomoda

• **Beneficios:**

No recibirá ningún tipo de beneficio.

• **Costos y compensación:**

No pagará nada por participar en este estudio ni recibirá ningún incentivo económico.

• **Confidencialidad:**

Le podemos garantizar que la información que Ud. brinde es absolutamente confidencial.

Por ser los cuestionarios llenados de manera anónima no hay forma alguna de identificar al participante.

Usted puede hacer todas las preguntas que desee antes de decidir si desea participar o no, las cuales responderemos gustosamente.

Una vez iniciado los cuestionarios si se desanima y ya no desea continuar pueden hacerlo sin ninguna preocupación, no se realizará ningún comentario ni habrá ningún tipo de acción en su contra.

Una copia de esta hoja informativa le será entregada.

Cordialmente,

ANEXO 4.

FICHA TÉCNICA DEL CUESTIONARIO DE BURNOUU

Este cuestionario Maslach Burnout Inventory (MBI) está constituido por 22 ítems en forma de afirmaciones, sobre los sentimientos y actitudes del profesional en su trabajo. Su función es medir el desgaste profesional. Este test pretende medir la frecuencia y la intensidad con la que se sufre el Burnout

Mide los 3 aspectos del síndrome de Burnout:

1. Subescala de agotamiento o cansancio emocional. Valora la vivencia de estar exhausto emocionalmente por las demandas del trabajo. Consta de 9 preguntas (1, 2, 3, 6, 8, 13, 14,16, 20). **Puntuación máxima 54.**

2. Subescala de despersonalización. Valora el grado en que cada uno reconoce actitudes frialdad y distanciamiento. Está formada por 5 ítems (5, 10, 11, 15, 22). **Puntuación máxima 30.**

3. Subescala de realización personal. Evalúa los sentimientos de autoeficacia y realización personal en el trabajo. Se compone de 8 ítems (4, 7, 9, 12, 17, 18, 19, 21). **Puntuación máxima 48.**

RANGOS DE MEDIDA DE LA ESCALA

0 = Nunca.

1 = Pocas veces al año o menos.

2 = Una vez al mes o menos.

3 = Unas pocas veces al mes.

4 = Una vez a la semana.

5 = Unas pocas veces a la semana.

6 = Todos los días.

CÁLCULO DE PUNTUACIONES:

Se suman las respuestas dadas a los ítems que se señalan:

ASPECTO EVALUADO	PREGUNTAS A EVALUAR	VALOR TOTAL OBETNIDO	INDICIOS DE BURNOUT
Cansancio emocional	1-2-3-6-8-13-14-16-20	0	Más de 26
Despersonalización	5-10-11-15-22	0	Más de 9
Realización personal	4-7-9-17-18-19-21	0	Menos de 34

VALORACIÓN DE PUNTUACIONES

Altas puntuaciones en las dos primeras subescalas y bajas en la tercera denotan el síndrome de Burnout. Hay que analizar de manera detallada los distintos aspectos para determinar el Grado del Síndrome de Burnout, que puede ser más o menos severo dependiendo de si los indicios aparecen en uno, dos o tres ámbitos; y de la mayor o menor diferencia de los resultados con respecto a los valores de referencia que marcan los indicios del síndrome. Este análisis de aspectos e ítems puede orientar sobre los puntos fuertes y débiles de cada uno en su labor fiscal y administrativo.

VALORES DE REFERENCIA

	BAJO	MEDIO	ALTO
Cansancio emocional	0 – 18	19 – 26	27 - 54
Despersonalización	0 – 5	6 – 9	10 – 30
Realización personal.	0 – 33	34 – 39	40 – 56

ANEXO 5.

Cuestionario de Maslach Burnout Inventory (MBI)

(1986)

Datos del participante:

Sexo: **Estado Civil:**

Edad: **Profesión:**

Institución:

Instrucciones: Lea cuidadosamente cada uno de los siguientes planteamientos y señale la respuesta que crea oportuna sobre la frecuencia con que se siente los enunciados:

0	= Nunca
1	= Pocas veces al año o menos
2	= Una vez al mes o menos
3	= Unas pocas veces al mes
4	= Una vez a la semana
5	= Pocas veces a la semana
6	= Todos los días

No.	Ítems	
	Agotamiento emocional	
1	Me siento emocionalmente agotado/a por mi trabajo.	
2	Me siento cansado/a 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.	
4	Siento que trabajar todo el día en oficina me cansa.	
5	Siento que mi trabajo me está desgastando. Me siento quemado por mi trabajo.	
6	Me siento frustrado/a en mi trabajo.	

7	Creo que trabajo demasiado.	
8	Trabajar directamente en equipo de trabajo me produce estrés,	
9	Me siento acabado en mi trabajo, al límite de mis posibilidades.	
	Despersonalización	
10	Siento que estoy tratando algunos compañeros como si fueran objetos impersonales.	
11	Me he vuelto más insensible con la gente desde que entre a trabajar en la fiscalía.	
12	Siento que este trabajo me esté endureciendo emocionalmente.	
13	No me preocupa realmente lo que les ocurra algunos de mis compañeros/as de trabajo.	
14	Creo que mis compañeros/as de trabajo me culpan de algunos de sus problemas.	
	Realización Personal	
15	Tengo facilidad para comprender como se sienten mis compañeros/as de trabajo.	
16	Creo que trato con mucha eficacia los problemas de mis compañeros/as de trabajo.	
17	Creo que con mi trabajo estoy influyendo positivamente en la lucha contra la corrupción.	
18	Me siento con mucha energía en mi trabajo.	
19	Siento que puedo crear con facilidad un clima agradable con mis compañeros/as.	
20	Me siento motivado después de trabajar en contacto con mis compañeros/as de trabajo,	
21	Creo que consigo muchas cosas valiosas en este trabajo.	
22	En mi trabajo trato los problemas emocionalmente con mucha calma.	

ANEXO 6.

FIHA TÉCNICA DEL CUESTIONARIO DE RENDIMIENTO LABORAL

NOMBRE DEL INSTRUMENTO:	Cuestionario de desempeño laboral
AUTOR:	Koopmans (2014)
Adaptado por:	Ortiz Purizaca, Jorge Luis
Lugar:	Fiscalía Especializada en Delitos de Corrupción de Funcionarios de Piura.
Fecha de Aplicación:	17 y 20 de diciembre de 2021
Objetivo:	Medir las tres dimensiones del Desempeño Laboral Individual: Desempeño de la tarea, comportamientos contraproducentes y desempeño en el contexto.
Administrado a:	Trabajadores de la Fiscalía Especializada en delitos de Corrupción de Funcionarios de Piura.
Margen de error	5%
Observaciones	Ninguna.

ANEXO 7.

Escala de Rendimiento Laboral Individual

Koopmans et al. (2013)

Datos del participante:

Sexo: **Estado Civil:**

Edad: **Profesión:**

Institución:

Instrucciones: Lea cuidadosamente cada uno de los siguientes planteamientos y responda marcando con una "X" la respuesta que considere más viable según su opinión. Recuerde ser objetivo al responder, y por favor tener en cuenta la siguiente escala:

NUNCA (1)

CASI NUNCA (2)

ALGUNAS VECES (3)

CASI SIEMPRE (4)

SIEMPRE (5)

No.	ÍTEMS	1	2	3	4	5
	Desempeño en la tarea					
1	Fui capaz de hacer mi trabajo porque le dediqué el tiempo y el esfuerzo necesario.					
2	Se me ocurrieron soluciones creativas frente a los nuevos problemas.					
3	Cuando pude realicé tareas laborales desafiantes.					
4	Cuando terminé con el trabajo asignado, comencé nuevas tareas sin que me lo pidieran.					

5	En mi trabajo, tuve en mente los resultados que debía lograr.					
6	Trabajé para mantener mis conocimientos laborales actualizados.					
7	Seguí buscando nuevos desafíos en mi trabajo.					
	Comportamiento contraproducentes					
8	Me quejé de asuntos sin importancia en el trabajo.					
9	Comenté aspectos negativos de mi trabajo.					
10	Agrandé los problemas que se presentaron en el trabajo.					
11	Me concentré en los aspectos negativos del trabajo, en lugar de enfocarme en las cosas positivas.					
12	Comenté aspectos negativos de mi trabajo con gente que no pertenece a la institución.					
	Desempeño en el contexto					
13	Planifiqué mi trabajo de manera tal que pude hacerlo en tiempo y forma.					
14	Trabajé para mantener mis habilidades laborales actualizadas.					
15	Participé activamente de las reuniones laborales.					
16	Mi planificación laboral fue óptima.					

--	--	--	--	--	--	--

ANEXO 8.

VACIADO DE DATOS PARA LA VARIABLE SÍNDROME DE BURNOUT-ESTRÉS LABORAL

N°	Sexo	Edad	Estado Civil	Profesión	Institución	P 1	P 2	P 3	P 4	P 5	P 6	P 7	P 8	P 9	P 10	P 11	P 12	P 13	P 14	P 15	P 16	P 17	P 18	P 19	P 20	P 21	P 22	P 23	
1	F	32	S	Abg.	FECOF-P.	1	2	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	3	6	6	6	6	5	5	5
2	M	72	Casado	CPC	FECOF-P.	3	5	2	2	0	0	1	5	1	0	0	3	0	0	6	3	6	6	6	6	6	6	6	6
3	M	33	S	Abg.	FECOF-P.	0	1	0	0	0	0	2	0	0	0	0	0	0	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6
4	M	31	Casado	Abg.	FECOF-P.	1	1	0	1	0	0	6	0	0	0	0	0	0	0	4	4	6	5	6	6	6	6	5	5
5	M	32	S	Abg.	FECOF-P.	4	5	0	0	1	0	6	0	0	0	0	0	0	0	3	1	6	6	6	6	6	6	6	6
6	M	47	Casado	I.C	FECOF-P.	1	1	1	1	0	0	3	1	0	0	0	0	0	0	3	3	3	4	5	5	5	5	4	4
7	F	33	Casado	Abg.	FECOF-P.	2	3	2	4	3	2	2	0	0	0	1	1	0	0	0	1	3	5	4	4	4	3	3	3
8	F	40	Casado	Abg.	FECOF-P.	1	6	1	0	0	1	3	0	0	0	1	0	0	0	5	5	5	5	6	6	6	6	5	5
9	M	41	Casado	Abg.	FECOF-P.	2	1	1	1	2	0	5	0	0	0	0	0	0	1	6	4	5	6	5	6	6	6	6	6
10	F	35	Casado	Abg.	FECOF-P.	3	3	1	5	1	1	6	1	0	0	1	1	0	0	6	5	5	6	5	5	5	5	5	5

1 1	F	31	S	CPC	FECOF -P.	3	1	0	3	0	0	0	0	0	0	0	1	6	0	6	6	6	6	6	6	6	6
1 2	M	28	S	Abg.	FECOF -P.	6	6	4	6	6	0	6	0	0	0	2	3	6	0	3	6	6	3	6	6	6	4
1 3	M	33	S	Abg.	FECOF -P.	5	4	1	0	0	0	1	0	0	1	0	0	1	0	5	5	6	6	5	6	6	6
1 4	F	35	S	Abg.	FECOF -P.	4	5	3	4	4	1	2	1	0	0	1	2	0	0	6	4	6	5	5	5	6	6
1 5	F	45	S	CPC	FECOF -P.	3	6	4	2	0	0	1	0	1	0	0	0	0	0	6	6	6	6	6	6	6	6
1 6	F	26	S	Abg.	FECOF -P.	3	5	1	3	2	2	5	1	1	0	0	0	0	4	4	6	6	4	6	6	6	5
1 7	F	32	S	Abg.	FECOF -P.	3	4	5	5	3	1	6	1	4	0	2	2	0	0	4	5	4	4	4	4	4	3
1 8	M	48	S	Abg.	FECOF -P.	6	6	5	6	6	1	5	5	5	0	0	0	0	0	6	5	6	5	6	5	6	6
1 9	F	32	Casa do	Abg.	FECOF -P.	1	2	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	6	6	6	6	6	6	6	6
2 0	M	25	S	Abg.	FECOF -P.	4	6	4	6	4	3	4	2	2	0	3	6	5	0	5	4	5	5	6	5	6	5
2 1	M	26	S	Abg.	FECOF -P.	2	4	2	0	1	0	6	2	0	0	0	1	5	0	6	5	6	6	6	5	5	5
2 2	M	33	S	Abg.	FECOF -P.	3	6	2	2	0	0	6	0	0	0	1	2	2	0	6	5	6	6	6	5	6	6
2 3	F	28	S	Abg.	FECOF -P.	5	5	2	5	1	0	5	3	1	0	0	5	5	0	5	4	6	5	6	5	5	6
2 4	F	32	Casa do	Abg.	FECOF -P.	2	1	0	2	0	0	1	0	0	0	1	0	0	0	3	2	5	5	4	5	6	5
2 5	F	26	S	Abg.	FECOF -P.	1	1	0	1	0	0	0	0	1	0	1	1	0	0	2	2	6	5	5	5	6	5

26	F	24	S	Bachiller en Derecho	FECOF -P.	3	6	0	0	0	0	6	0	0	0	0	5	0	0	4	2	5	3	6	6	6	6
27	M	31	S	Abg.	FECOF -P.	1	0	0	1	1	0	1	0	0	0	0	0	0	0	6	5	6	6	6	6	6	6
28	F	25	S	Abg.	FECOF -P.	1	1	0	0	0	0	3	0	0	0	0	6	0	6	6	6	6	6	6	6	6	6
29	F	35	S	Abg.	FECOF -P.	3	3	1	5	1	1	6	1	0	0	1	1	0	0	6	5	6	6	5	5	5	5
30	F	36	S	Abg.	FECOF -P.	1	6	1	0	0	1	3	0	0	0	1	0	0	0	5	5	5	5	6	6	6	5
31	F	43	Casado	Abg.	FECOF -P.	1	3	0	4	3	2	2	0	0	0	1	1	0	0	0	1	3	5	4	3	3	3
32	F	41	S	Abg.	FECOF -P.	0	1	0	0	1	0	6	0	0	0	0	3	0	1	2	3	6	6	6	6	5	5
33	M	37	S	Abg.	FECOF -P.	1	1	5	6	6	5	1	4	3	2	2	4	5	4	4	5	6	6	6	6	6	6
34	F	32	S	Abg.	FECOF -P.	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	6	5	6	6	6	6	6	6
35	M	41	Casado	Abg.	FECOF -P.	1	3	1	5	1	1	6	2	0	0	1	0	1	0	6	5	6	5	6	5	5	5
36	M	37	Casado	Abg.	FECOF -P.	2	1	1	2	0	0	3	0	0	0	0	0	0	1	9	3	5	5	6	6	6	6
37	M	32	S	Abg.	FECOF -P.	0	2	0	4	3	0	6	0	0	0	0	0	0	1	1	4	6	6	6	6	5	5

ANEXO 9.

VACIADO DE DATOS PARA LA VARIABLE DESEMPEÑO LABORAL

N°	Sexo	edad	Estado Civil	Profesión	Institución	P 1	P 2	P 3	P 4	P 5	P 6	P 7	P 8	P 9	P1 0	P1 1	P1 2	P1 3	P1 4	P1 5	P1 6
1	F	32	S	Abg.	FECOF-P.	5	5	4	5	5	5	5	2	2	1	1	2	5	5	5	5
2	M	72	Casado	CPC	FECOF-P.	5	4	4	4	5	4	4	3	3	2	1	1	2	2	1	2
3	M	33	S	Abg.	FECOF-P.	5	5	5	5	5	5	5	1	1	1	1	1	5	5	5	5
4	M	31	Casado	Abg.	FECOF-P.	5	4	4	4	4	5	4	2	1	1	1	1	4	4	3	4
5	M	32	S	Abg.	FECOF-P.	5	4	4	5	5	5	4	3	1	1	1	1	5	5	5	5
6	M	47	Casado	I.C	FECOF-P.	4	4	4	4	4	4	4	1	1	1	1	1	4	4	2	3
7	F	33	Casado	Abg.	FECOF-P.	5	5	5	4	5	5	5	3	2	1	1	1	3	4	5	3
8	F	40	Casado	Abg.	FECOF-P.	4	5	4	5	4	3	3	3	2	2	2	1	4	4	4	4
9	M	41	Casado	Abg.	FECOF-P.	4	5	4	5	4	5	5	2	2	2	1	1	4	5	4	4
10	F	35	Casado	Abg.	FECOF-P.	5	4	4	4	5	5	5	3	3	1	3	3	4	5	4	4
11	F	31	S	CPC	FECOF-P.	5	5	5	5	5	5	5	1	1	1	1	1	4	5	5	5

12	M	28	S	Abg.	FECOF-P.	5	5	5	5	5	5	5	2	2	2	2	2	4	5	5	5
13	M	33	S	Abg.	FECOF-P.	4	3	4	3	4	4	4	2	2	2	2	2	4	4	4	4
14	F	35	S	Abg.	FECOF-P.	4	4	3	5	4	4	4	1	1	1	1	1	4	4	4	4
15	F	45	S	CPC	FECOF-P.	4	4	3	5	3	5	5	3	1	1	1	1	5	5	4	4
16	F	26	S	Abg.	FECOF-P.	4	3	3	4	4	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3
17	F	32	S	Abg.	FECOF-P.	4	3	3	4	4	4	4	1	2	1	2	2	4	4	4	4
18	M	48	S	Abg.	FECOF-P.	5	5	5	4	5	5	4	1	1	1	1	1	5	5	5	4
19	F	32	Casado	Abg.	FECOF-P.	4	4	4	5	4	4	4	2	1	1	1	1	4	4	5	4
20	M	25	S	Abg.	FECOF-P.	4	4	4	5	4	4	4	2	2	3	3	1	4	4	3	4
21	M	26	S	Abg.	FECOF-P.	4	5	4	4	5	5	5	3	2	2	2	1	5	5	5	5
22	M	33	S	Abg.	FECOF-P.	5	4	4	5	5	5	5	1	1	1	1	1	4	5	5	5
23	F	28	S	Abg.	FECOF-P.	5	4	4	5	5	5	4	1	3	1	2	1	4	5	4	5
24	F	32	Casado	Abg.	FECOF-P.	5	3	3	1	4	3	3	1	1	1	1	1	3	3	3	4
25	F	26	S	Abg.	FECOF-P.	5	4	3	2	5	4	3	1	1	1	1	1	4	5	4	5

26	F	24	S	Bachiller en Derecho	FECOF-P.	4	4	4	4	4	4	4	2	3	2	2	1	4	4	4	4
27	M	31	S	Abg.	FECOF-P.	5	5	5	5	5	5	5	1	2	1	2	1	5	5	5	5
28	F	25	S	Abg.	FECOF-P.	5	5	5	5	5	5	5	1	1	1	1	1	5	5	5	5
29	F	35	S	Abg.	FECOF-P.	5	5	4	4	5	5	5	3	3	1	3	3	4	5	4	4
30	F	36	S	Abg.	FECOF-P.	4	5	4	5	4	3	3	3	2	2	2	1	4	4	4	4
31	F	43	Casado	Abg.	FECOF-P.	5	5	5	4	5	5	5	3	2	1	1	1	3	4	5	3
32	F	41	S	Abg.	FECOF-P.	4	5	3	5	4	4	5	2	2	1	1	1	4	5	4	4
33	M	37	S	Abg.	FECOF-P.	4	4	5	1	5	5	5	4	3	3	4	3	5	5	4	5
34	F	32	S	Abg.	FECOF-P.	5	5	4	4	5	5	5	1	1	1	1	1	5	5	4	5
35	M	41	Casado	Abg.	FECOF-P.	5	4	4	4	5	5	5	3	1	1	3	1	4	5	4	4
36	M	37	Casado	Abg.	FECOF-P.	4	5	5	5	5	5	5	1	1	1	1	1	4	5	4	4
37	M	32	S	Abg.	FECOF-P.	5	5	5	5	4	5	4	1	1	1	1	1	5	4	4	4



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, JUAN JOSE SAAVEDRA OLIVOS, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - PIURA, asesor de Tesis titulada: "SÍNDROME DE BURNOUT Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA FISCALIA ESPECIALIZADA EN DELITOS DE CORRUPCION DE FUNCIONARIOS DE PIURA, 2021", cuyo autor es ORTIZ PURIZACA JORGE LUIS, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 25.00%, 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.

PIURA, 26 de Diciembre del 2021

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
JUAN JOSE SAAVEDRA OLIVOS DNI: 03874808 ORCID: 0000-0001-8191-8988	Firmado electrónicamente por: JJSAAVEDRAO el 16-03-2023 12:31:42

Código documento Trilce: TRI - 0245995