



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES  
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

**Síndrome de Burnout y desempeño laboral en los trabajadores  
de la empresa privada Vlag, Nuevo Chimbote 2022.**

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:  
Licenciada en Administración**

**AUTORES:**

Burga Garcia, Joyse Kristell (orcid.org/0009-0008-3782-5512)

Lopez Mejia, Anabel Susana (orcid.org/0000-0002-2895-9040)

**ASESOR:**

Mg. Urbina Suasnabar Cristian (orcid.org/0000-0002-9127-1636)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Gestión de Organizaciones

**LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:**

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

CHIMBOTE – PERÚ

2022

## **Dedicatoria**

Le dedico este trabajo a mis amados padres, quienes me educaron con amor y principios, apoyando mis sueños y mis ganas de salir adelante. A mis abuelas, Susana y Rosa, quienes siempre tuvieron palabras de amor, comprensión y enseñanzas que no tienen comparación. Finalmente le dedico este trabajo a Bangtan quienes, con un mensaje de amor propio y con una historia de superación me mostrando las razones por las cuales debo seguir tratando de construir un futuro mejor.

López Mejía Anabel López

A mis padres, hermanos y abuelos a quienes debo este logro por su amor y apoyo incondicional.

Burga García Joyse Kristell

## **Agradecimiento**

Agradezco a Dios por otorgarme unos padres maravillosos, quienes nunca dudaron en darme todo su apoyo y amor, de igual forma a nuestro asesor, Mg. Cristian Urbina quien nos proporcionó todo su apoyo en las tutorías, brindándonos información esencial para llevar a cabo esta investigación, y finalmente a Bangtan por ser mi fuente de fortaleza, perseverancia e inspiración.

López Mejía Anabel Susana

A Dios por permitir que sume un logro más en la vida, a mis padres, hermanos y abuelos por su apoyo incondicional, de igual manera agradecer a mi asesor, Mg. Cristian Urbina por su apoyo constante en la elaboración de nuestra Tesis, por último, agradecer a la empresa privada Vlag por brindarnos la facilidad para llevar a cabo la investigación.

Burga García Joyse Kristell

## Índice de contenidos

Carátula.....	i
Dedicatoria .....	ii
Agradecimiento .....	iii
Índice de contenidos.....	iv
Índice de tablas .....	v
Índice de gráficos y figuras.....	vi
Resumen.....	vii
Abstract .....	viii
I. INTRODUCCIÓN .....	1
II. MARCO TEÓRICO.....	5
III. METODOLOGÍA.....	13
3.1. Tipo y diseño de investigación .....	13
3.2. Variables y operacionalización .....	13
3.3. Población, muestra, muestreo y unidad de análisis .....	15
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos .....	16
3.5. Procedimientos .....	17
3.6. Método de análisis de datos .....	17
3.7. Aspectos éticos.....	18
IV. RESULTADOS.....	19
V. DISCUSIÓN .....	28
VI. CONCLUSIONES .....	32
VII. RECOMENDACIONES .....	34
REFERENCIAS.....	35
ANEXOS .....	43

## Índice de tablas

<b>Tabla 1</b> <i>Correlación del Síndrome de Burnout con el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa privada Vlag</i> .....	19
<b>Tabla 2</b> <i>Nivel del Síndrome de Burnout en los trabajadores de la empresa privada Vlag,</i> .....	20
<b>Tabla 3</b> <i>Nivel de las dimensiones del Síndrome de Burnout en los trabajadores de la empresa privada Vlag</i> .....	21
<b>Tabla 4</b> <i>Nivel del desempeño laboral de los trabajadores de la empresa privada Vlag,</i> .....	22
<b>Tabla 5</b> <i>Nivel de dimensiones del desempeño laboral de los trabajadores de la empresa privada Vlag</i> .....	23
<b>Tabla 6</b> <i>Resultados de la Evaluación de la Normalidad de los Datos.</i> .....	24
<b>Tabla 7</b> <i>Correlación entre la dimensión agotamiento emocional con el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa privada Vlag</i> .....	25
<b>Tabla 8</b> <i>Correlación entre la dimensión realización personal con el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa privada Vlag</i> .....	26
<b>Tabla 9</b> <i>Correlación entre la dimensión despersonalización con el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa privada Vlag</i> .....	27

## Índice de gráficos y figuras

<b>Figura 1</b> Nivel de Síndrome de Burnout en los trabajadores de la empresa privada Vlag, .....	20
<b>Figura 2</b> Nivel de las dimensiones del Síndrome de Burnout en los trabajadores de la empresa privada Vlag.....	21
<b>Figura 3</b> Nivel de desempeño laboral de los trabajadores de la empresa privada Vlag, .....	22
<b>Figura 4</b> Nivel de dimensiones del desempeño laboral de los trabajadores de la empresa privada Vlag.....	23

## Resumen

El presente trabajo de investigación se llevó a cabo con el objetivo de determinar la relación del síndrome de burnout con el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa privada Vlag, Nuevo Chimbote, 2022. El tipo de investigación fue aplicada con enfoque cuantitativo, contando con un diseño no experimental de corte transversal, el nivel de investigación fue correlacional y las variables cuantitativas. La población y muestra de estudio estuvieron conformadas por 80 trabajadores asistenciales respectivamente. La técnica fue la encuesta y el instrumento aplicado el cuestionario constituido por 24 preguntas. Se realizó la validación de instrumento mediante juicio de expertos y Alfa de Cronbach en donde se obtuvo 0.80 para síndrome de burnout y 0,72 para desempeño laboral.

Finalmente, se identificó la existencia de relación entre las variables Síndrome de Burnout y el Desempeño Laboral, en los trabajadores de la empresa privada, Vlag, obteniendo un valor de ( $Rho= 0,249$ ), denotando así, correlación positiva débil.

**Palabras clave:** Síndrome de Burnout, Desempeño Laboral, Agotamiento.

## **Abstract**

The present research work had as a general objective, to determine the relationship of burnout syndrome with the work performance of the workers of the private company Vlag, Nuevo Chimbote, 2022. The type of research was applied with a quantitative approach, with a design not cross-sectional experimental study, the level of research was correlational and the variables were quantitative. The study population and sample consisted of 80 healthcare workers, respectively. The technique was the survey and the instrument applied was the questionnaire consisting of 24 questions. The instrument was validated through expert judgment and Cronbach's Alpha, where 0.80 was obtained for burnout syndrome and 0.72 for job performance.

Finally, the present work concludes that the existence of a relationship between the variables Burnout Syndrome and Work Performance was identified in the workers of the private company, Vlag, obtaining a value of ( $Rho= 0.249$ ), thus denoting a weak positive correlation.

**Keywords:** Burnout Syndrome, Work Performance, Exhaustion

## I. INTRODUCCIÓN

Es en la actualidad, en que el rubro empresarial se ha visto envuelto en nuevos paradigmas y tendencias de mercado. En forma de respuesta muchas empresas se tuvieron que adaptar a los constante cambios. En este proceso los colaboradores de las empresas han podido experimentar tensión y sobrecarga ante las nuevas exigencias. Las empresas buscan colaboradores competentes y que estén familiarizados con el nuevo mercado, se enfocan tanto en dar respuesta a las nuevas exigencias que dejaron de lado la salud mental de sus equipos de trabajo, generando estados de agotamiento mental y físico que se muestran como resultado de imposiciones agobiantes. Cabe mencionar que el estrés es parte de nuestra vida diaria y es hoy en día, en la moderna sociedad en la que vivimos que se le denomina como estrés laboral, dado las grandes responsabilidades y nuevos roles que se les solicitan a las personas en el entorno profesional, laboral y académico (Rodríguez, et al., 2017).

En un inicio, el síndrome de burnout se creía que era específicamente para profesiones que estaban en constante relación con otros seres humanos. Sin embargo, el Síndrome de Burnout también se desarrolla en expertos cuyas labores no se desarrollan directa con otras personas (García, et al., 2017).

La Organización Mundial de la Salud (OMS, 2019), alude que Síndrome de Burnout es una manifestación un poco más a un agotamiento progresivo en el lugar de trabajo, el cual se manifiesta con irritabilidad, malestar y tensión. Comienza con un estrés excesivo y prolongado relacionado con la sobrecarga de trabajo y se llega a considerar como un riesgo laboral, a su vez se llegó a incluir en el ranking Internacional de Estadísticas de Enfermedades (CIE-11). Si bien no ha sido añadido aun en el Manual Diagnóstico y Estadístico de Enfermedades Mentales (DSM), este padecimiento incluye en síntomas fisiológicos y psicológicos, mostrándose como una conducta sin importancia, ya que, al tratarlo solo observan las consecuencias, más no de donde nacen esas consecuencias (sobrecarga laboral, falta de apoyo entre equipo, entre otros) (Karo, 2020).

Así mismo, este síndrome se da como respuesta a un límite conocido como estrés

crónico, el cual es originado por la sobrecarga de trabajo y puede repercutir en la vida personal de quienes la padecen y ocasionar trastornos y/o afectar al entorno organizacional (Martínez, 2016).

Es de suma importancia entender la aparición de los síntomas de dicho síndrome de tal forma que pueda ser tratado a tiempo para que no perjudiquen con severidad el día a día del trabajador y no afecte en su desempeño laboral (Soria et al., 2018)

Del mismo modo, en lo que respecta al ámbito internacional, La Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2020) mencionó en su reciente estudio sobre la salud mental del trabajador que, en países como Estados Unidos, Finlandia, Reino Unido, entre otros, presentan gran preocupación debido a que los trabajadores expresan o sufren de una serie de padecimientos como dolores de cabeza, ansiedad, depresión, alteraciones del sueño y disminución afectivas en sus labores diarias esto debido a la sobrecarga de trabajo. Esta angustia emocional puede deberse a factores relacionados con los requisitos específicos del trabajo, el desarrollo profesional, las relaciones interpersonales y el desempeño laboral. Por tanto, el burnout se vincula al desinterés y desmotivación de actividades que antes se asociaban a la persona.

De acuerdo con la encuesta nacional de condiciones laborales anunciada por el INSST (2017), muchos españoles son afligidos en un 30% por estrés laboral el cual ha superado ampliamente el 23% que se obtuvo en el 2010. El 59% de los trabajadores en Estados Unidos sufre de estrés crónico, fatiga e insatisfacción laboral. En lo que respecta al ámbito nacional, el diario Correo (2022) afirma que, en nuestro país, número considerable de la población limeña presenta múltiples síntomas relacionados con el burnout, lo que sucedió a raíz del covid-19 que trajo consigo la cuarentena provocando cambios repentinos, que generaron en muchos casos cansancio físico y emocional, falta de motivación y pérdida de identidad. A través de las empresas de este sector se están llevando a cabo estrategias de inoculación que van a permitir a los trabajadores, mediante cursos, talleres y variedad de programas, brindar información y hacer hincapié acerca de esta enfermedad para así poder fomentar la toma de conciencia social.

Es así como, manifiesta el diario El Peruano (2021) que el Ministerio de Salud (Minsa) evidencio que el 52,2% de los residentes de Lima muestran padecer de estrés moderado, sobre todo, a causa de la pandemia y la subida en la tasa de desempleo. Los resultados fueron expuestos bajo el Instituto Nacional de Salud Mental (INSM) Minsa, luego de realizado un estudio, que tuvo como fin comprender el efecto de la Covid-19 en lo concerniente a salud mental en adultos limeños, se realizó una encuesta a 1.823 personas, mediante llamadas telefónicas, encontraron que el 54,6% de los que habitan el Lima metropolitana dijeron tener dificultades para conciliar el sueño.

El diario Andina (2022), afirma que, desde que tuvo comienzo la pandemia en el 2020 hasta la actualidad, se ha registrado que en el distrito de Nuevo Chimbote y Chimbote, en la mayoría de las consultas en salud mental se presentan pacientes que no se explican el porqué de sus síntomas, los que se presentan como agotamiento físico y mental, bajo rendimiento en sus responsabilidades, ya que no se sienten capaces al momento de laborar, la mayoría de trabajadores no tienen el conocimiento de cuáles son los factores principales que conllevan a un estrés laboral debido a ello pasan por alto los síntomas. En nuestro país actualmente los líderes de las empresas no conocen sobre este padecimiento, como sus trabajadores pueden presentar este síndrome y por resultado como influye en su desempeño de labores diarias el cual afecta a los procesos de las empresas ya que son los trabajadores piezas importantes para el funcionamiento efectivo y activo de las empresas. Es por ello que, con este estudio, como primer aspecto del tema, se puede observar la importancia de tener conocimientos sobre el síndrome de burnout y de qué maneras influyen directamente al desempeño laboral.

Por lo cual el presente estudio planteó el siguiente problema, orientado a conocer ¿Qué relación existe entre el Síndrome de Burnout y desempeño laboral en los trabajadores de la empresa privada Vlag, Nuevo Chimbote 2022?

La importancia de este estudio consta de una justificación social, donde los resultados adquiridos, buscan dar a conocer sobre este padecimiento y las consecuencias que puede tener en su entorno laboral de quienes la padecen, ya que todas las personas no son susceptibles a tolerar dicho fenómeno y la

importancia de estar al tanto puede ayudar incluso antes de llegar a una determinación negativa. Así mismo en la justificación práctica se busca aportar a la solución del problema detectado que se manifiesta en la empresa, buscando resolver este dilema sugiriendo hechos para conseguir que los colaboradores de Vlag conozcan sobre el Síndrome de Burnout, como este puede perjudicar su integridad familiar y personal. En la justificación teórica, esta investigación se fundamentó bajo recopilación de información científica y bases teóricas como libros, informes y artículos para sostener la veracidad y autenticidad de lo que se propone alcanzar con este estudio. En tal sentido la justificación metodológica se refiere al uso de técnicas e instrumentos que dan validez y confiabilidad a la investigación (Sampieri, 2017).

Así mismo se formuló un objetivo general de estudio, determinar la relación del síndrome de burnout con el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa privada Vlag, Nuevo Chimbote, 2022.

De tal modo los siguientes objetivos específicos son: Determinar el nivel de síndrome de burnout en los trabajadores de la empresa privada Vlag, Nuevo Chimbote, 2022; como objetivo específico 2 Determinar el nivel de desempeño laboral de los trabajadores de la empresa privada Vlag, Nuevo Chimbote, 2022; como objetivo específico 3 Determinar la relación de la dimensión agotamiento emocional con el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa privada Vlag, Nuevo Chimbote, 2022; Como objetivo específico 4 Determinar la relación de la dimensión realización personal con el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa privada Vlag, Nuevo Chimbote, 2022; y finalizando, objetivo específico 5 Determinar la relación de la dimensión despersonalización con el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa privada Vlag, Nuevo Chimbote, 2022.

En cuanto a la Hipótesis de investigación se propuso lo siguiente: Se considera que se halla una relación entre el síndrome de burnout con el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa privada Vlag, Nuevo Chimbote, 2022. Por otro lado, como hipótesis nula: No se halla una relación entre el síndrome de burnout con el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa privada Vlag, Nuevo Chimbote, 2022.

## II. MARCO TEÓRICO

Los siguientes antecedentes fueron revisados para realizar este trabajo de investigación, en el contexto internacional fueron:

Nájera (2019) Conto con un estudio descriptivo no experimental. Como instrumento hizo uso del cuestionario de Carl Maslach y la aplico a una muestra de 50 trabajadores del nivel gerencial, administrativo y operativo, llegando así a la conclusión que los empleados que trabajan en la industria del alcohol fueron examinados para detectar síntomas de agotamiento, ya que ocupan un bajo nivel de rendimiento laboral, según la tabla con una puntuación del 13 %; en lo sucesivo a la correlación de la variable desempeño y la despersonalización, afirmando existencia de una relación positiva débil, donde el coeficiente de (Rho= 0.211), por ello sería a causa de otro factores el tener presente el bajo nivel de rendimiento.

Pastor (2021) contó con una exploración descriptiva, no experimental, con corte transversal. Aplico como instrumento, un cuestionario, su muestra constató de 302 colaboradores asistenciales. Partiendo de su hallazgo acepta su hipótesis de existencia de correlación en las variables de estudio. obteniendo una correlación positiva media dando a conocer un Rho Spearman de 0,133. Asimismo, acepto la hipótesis nula haciendo referencia en la no efectividad de relación de la variable y la dimensión, con un Rho Spearman de 0,088. Finalizando que se evidencia desarrollo de actitudes negativas, distantes o irritabilidad que se muestran en el personal.

Páliz (2022) En su investigación de tipo aplicada, no experimental, hizo uso del test de Maslach MBI, contando con una muestra de 170 colaboradores en el área administrativa. Por consiguiente, su resultado se evidencia en que se halla correlación de las variables en diversos niveles y/o factores como el agotamiento personal en un nivel bajo conforme el tablero de referencias en un intervalo (19-26) al alcanzar un puntaje de 12,01%; la despersonalización en nivel alto de acuerdo al tablero de referencia intervalo (10-30) siendo comparable con una puntuación alcanzado de 10,18% y la realización personal en nivel bajo conforme con el tablero de referencias de intervalo (0-33), ubicada en el puntaje alcanzado de 23,58 % por

lo que el estudio terminó afirmando que existe la presencia de burnout y que la empresa debe poner en práctica planes de acción inmediatos para poder prevenir este síndrome en sus colaboradores.

Pazmiño (2020) realizó una exploración de diseño descriptivo, cuantitativo correlacional, de tipo aplicada, no experimental, contando con 60 colaboradores como muestra a quienes destinó el test MBI. Obtuvo finalmente el hallazgo de existencia de relación por parte de las variables, siendo el Rho de Spearman de 0.222 afirmando, correlatividad positiva débil significativa negando así la hipótesis nula de estudio. Por otro lado, las dimensiones obtuvieron correlatividad negativa débil del 37% en la realización personal y agotamiento emocional. Por ello se finalizó con el importante hallazgo de correspondencia entre las variables.

Bedoya & García (2019) en su estudio correlacional, no experimental y de aplicación cuantitativa, aplicó la encuesta de MBI y una encuesta para analizar el desempeño laboral a una muestra de 30 colaboradores, por lo cual su resultado fue que no hubo hallazgo de correlación significativa de cansancio emocional y desempeño laboral ya que se obtuvo un bajo porcentaje del 23%, lo que puede deberse principalmente a que existe un fuerte compromiso comercial por parte de cada colaborador, los resultados de sus dimensiones de Desempeño Laboral, el nivel de logro de metas es 54%, el nivel de liderazgo 47%, estando ambos en un nivel medio como se evidencia en su porcentaje, en lo que respecta relaciones interpersonales en un 15% bajo y en iniciación es un 10% de nivel bajo. Concluyendo que existe mucho compromiso de parte de los colaboradores, sintiendo que la empresa es de ellos, porque la gran mayoría de ellos son familiares y han trabajado allí durante muchos años.

Y en el contexto nacional tenemos que Pando & Tapia (2019) Realizaron un estudio descriptivo, no experimental de corte transversal. Elaboró como instrumento, un cuestionario para Desempeño Laboral he hizo uso de la herramienta MBI para Síndrome de Burnout, la que aplico a una muestra procesada por 56 empleados de la empresa Ferreyros. Obteniendo como resultado cuales son los niveles de síndrome de burnout, son medio y bajo con 67% y 17 % alto un 25%. En desempeño laboral obtuvieron un puntaje alto de 75%, por lo que podemos decir que un

aumento en una de las variables reflejó una disminución en la otra. De modo que concluyeron que no se haya una existencia de correlación entre las variables.

Jorge (2021) posee una investigación de nivel correlacional, no experimental. Contuvo 50 trabajadores como muestra, en una empresa de Lima, empleando un cuestionario, teniendo como resultante relación significativa e inversa a través de la capacidad de trabajadores del sector privado de Lima para realizar su trabajo y el burnout ( $\rho = .715$  ;  $p < .01$ ). A su vez, se encuentra la relación estadísticamente significativa entre facultad de los colaboradores de la empresa privada para desempeñar sus funciones y el cansancio mental, con una ( $p=0.00$ ) ( $r=-.681$ ) moderadamente inversa. Además, en 2019 hubo relación estadística significativa, inversa y mensurada en desempeño laboral y despersonalización de los colaboradores del sector privado de Lima, concluyendo finalmente con la existencia de relación estadísticamente significativa en relación directa y moderada se ha convertido en ( $r = .659$ ) entre el desempeño y la realización personal de los colaboradores.

Barriga (2019) en su estudio de nivel descripción, cuantitativo, no experimental de corte transversal, su muestra incluye 93 empleados con cuestionarios aplicados. Por lo tanto, los resultados de la encuesta fueron que el 66,67% de colaboradores sostienen bajo nivel de síndrome de burnout, el 44,09% tiene despersonalización y el 58,06% conlleva un nivel notablemente alto de burnout. En general, un 82,80% de los colaboradores exponen tener un nivel medio moderado de burnout, y afirman que se halla relación entre la dimensión y la variable Desempeño, siendo su correlacional de Rho Spearman 0,21 lo cual responde a que la relación es positiva débil.

Espinoza (2021) Conto con un estudio de diseño descriptivo no experimental, realizo su investigación contando con la muestra de 115 operarios a quien se les presentó una encuesta (MBI). Obteniendo como resultado la efectividad de relación entre las variables, el grado de cansancio emocional por burnout es de 39.3%, despersonalización y realización personal de 41.7 %; posteriormente, en las dimensiones de estudio, las mujeres presentan bajos niveles en despersonalización con un 41,9%, en realización personal con un 38,7% y para el cansancio emocional

tuvieron un alto nivel con un 41,9%. Mientras que en los niveles de Desempeño Laboral observan en sus resultados que el 10% de la muestra tiene un bajo desempeño, el 26,7% tiene un desempeño medio y el 18,3% un alto desempeño. Concluyendo así que existe correlación entre dichas variables.

Castillo (2021) Realizo un estudio cuantitativo-descriptivo, de diseño no experimental, en que presento 30 colaboradores de muestra a quienes se les aplico un cuestionario, la tabulación de resultados se obtuvo con la utilización del programa estadístico SPSS, para su análisis. De acuerdo al objetivo general ellos rechazan la hipótesis nula y afirman, si se halla una relación entre las variables de investigación, obteniendo el valor de significancia (bilateral)  $< 0.05$ ; y el coeficiente de correlación  $-0.710$ ; existiendo una relación media inversa. También afirma que obtuvo un Rho de Spearman de  $0,662$  denotando que la relación entre dimensión realización personal y la variable Desempeño Laborales de correlación positiva fuerte. Concluye que cuando una de ellas aumenta la otra disminuye.

Heras (2021) considera al síndrome de burnout como un padecimiento psicológico que surgen cuando el individuo enfrenta diferentes situaciones adversas que se relacionan con el sentirse presionado e irritado, estos son generalmente los que causan el agotamiento emocional, el cual se da como respuesta al estrés que pueden llegar sufrir los colaboradores, padeciendo de consecuencias perjudiciales que afectan a las personas y a la organización.

En tal sentido Jácome (2019) menciona en su artículo que este síndrome aparece en los trabajadores a causa del recargo de trabajo, las expectativas laborales poco claras y el pasar más tiempo de lo debido en el trabajo. Afectando en las relaciones interpersonales dentro de su entorno de trabajo lo cual se debe a la falta de compañerismo o por no saber cómo empatizar con los demás.

A su vez Araoz y Ramos (2020) y Manzano (2022) sostiene que el síndrome de burnout se conoce como una variación psicológica que se manifiesta cuando el sujeto enfrenta diferentes situaciones adversas que se relacionan con el sentirse presionado e irritado, estos son generalmente los que causan el agotamiento emocional, el cual es resultante del estrés que pueden llegar a sufrir los

trabajadores llegando a tener consecuencias fatídicas que afectaran a las personas y a la empresa, debido a que minimizan el valor de su trabajo entre los demás.

En cuanto a las bases teóricas los expertos definieron el Síndrome de Burnout de la siguiente forma:

Ali El Sahili (2015) nos da a conocer al burnout como un síndrome psicológico que se da en consecuencia del estrés continuo en el trabajo, la tensión crónica que resulta de circunstancias críticas o estresantes entre un trabajador y su trabajo dando comienzo a sentimientos de inferioridad o sensación de incapacidad de cumplir con sus labores rutinarias. Esta es una respuesta al estrés emocional crónico que resulta del contacto constante con los que forman parte de nuestro entorno de trabajo, especialmente cuando hay una causa de problema. En otras palabras, puede considerarse un tipo de estrés profesional, pero una característica distintiva del síndrome de Burnout es que este estrés es consecuencia de la interacción social de un operador y la persona receptora de la asistencia.

Bernales (2022) nos dice que el síndrome de burnout es una situación muy común entre los trabajadores comerciales, teniendo como síntomas principales la fatiga, el agotamiento y la lentitud en el trabajo. Según hallazgos anteriores, el burnout causa más que solo problemas de salud mental y física en los empleados, sino que también afecta al desempeño de las labores de las personas dentro de las empresas.

Por consiguiente, Maslach y Jackson (1997) acotan que el síndrome de burnout se le puede reconocer igualmente como un estrés emocional crónico que da inicio al agotamiento mental causando así un bajo desempeño laboral en los profesionales que lo padecen por lo que él define el desempeño laboral como un comportamiento notado en los empleados o un comportamiento asociado con el logro de las metas de una entidad. El valor del enfoque radica en que, dependiendo de las metas a alcanzar, el desempeño de los trabajadores está íntimamente ligado a sus actitudes y habilidades.

Son los estresores laborales, persistentes los que dan origen al síndrome de burnout dentro de las organizaciones. Se cree que esto se debe al estrés típico del

trabajo diario, especialmente con presión excesiva, conflicto, falta de recompensas emocionales. Desde un punto de vista psicosocial, el burnout no representa un estrés psicológico, sino una reacción instintiva a la causa del estrés laboral crónico (Chu, 2021).

La variable Síndrome de Burnout cuenta con 3 dimensiones: la primera es el agotamiento emocional. Valverde (2021), define el agotamiento emocional como un estado que puede ser causado por múltiples circunstancias dadas en un determinado tiempo, se alude a la insuficiencia de recursos emocionales y al sentir de no tener nada que ofrecer a las otras personas. Este puede manifestarse físicas y psíquicamente, uno de ellos puede ser el desgaste mental, el cual se da cuando hay una intensa actividad los resultados son menor capacidad de asimilar información, la pérdida de concentración, y aumento de errores. Así mismo cuando se agota el poder y el capital emocional, la facultad de dar, tanto a nivel psicológico como físico, se terminan, dentro de esta dimensión se consideró para su medición los indicadores de: Agotamiento, tensión y frustración.

La segunda dimensión es la despersonalización, bajo su investigación Ruiz (2018) se refiere a despersonalización cuando la persona experimenta sentimientos negativos creando distanciamiento e incomodidad entre su grupo de trabajo y él. De tal forma que muestran actitudes negativas y culpando a los demás de sus errores. Hoy en día es muy común ver este tipo de actitudes en muchos profesionales del ambiente empresarial, ellos no son conscientes de que padecen este trastorno el cual a menudo se desencadena por un estrés intenso.

Según García et al. (2019) menciona que este elemento se expresa por falta de sentimientos y reacciones impersonales hacia los destinatarios del servicio laboral. En otras palabras, con la aparición de emociones y comportamientos negativos e irónicamente sobre el tema en el que está trabajando. Este proceso de insensibilizar temas, en realidad lleva a los profesionales a sentir que son los únicos culpables de todo lo que puede suceder. Se consideró para su medición los indicadores de: Entendimiento, enfrentamiento y vitalidad.

La tercera dimensión es la realización personal, Majid (2019) lo define como un

elemento que explica sus habilidades y sentimientos de éxito cuando trabaja con otros, pero la disminución de la realización personal significa una tendencia a mirarse a sí mismo negativamente y ocurre de cierta manera cuando los trabajadores se relacionan con las personas o clientes. Se consideró para su medición los indicadores de: Insensibilidad, preocupación y límite.

Posteriormente, en cuanto al desempeño laboral nos dice:

Chiavenato (2020) puntualiza al desempeño laboral según el comportamiento notado en empleados o un comportamiento asociado con el logro de las metas de una entidad. Realmente, tener un efectivo desempeño laboral es lo más valorado e importante dentro de una organización. El valor del enfoque radica en que, dependiendo de las metas a alcanzar, el desempeño de los trabajadores está íntimamente ligado a sus actitudes y habilidades, seguido de las políticas, normas, visiones y misiones organizacionales.

Según Manrique (2021) en su artículo define el desempeño laboral como aquella acción que se puede evidenciar en los colaboradores que buscan lograr metas y objetivos los cuales impulsan a la empresa a obtener mayor efectividad.

El desempeño se puede medir mediante la eficiencia y eficacia del trabajador en como cumple con sus deberes designados, claramente existen muchos factores que son esenciales para el buen desenvolvimiento de ellos y uno de estos es el contar con un clima laboral idóneo para desenvolverse naturalmente y sentirse motivado y listo para cumplir sus deberes (Carlotto y Gamarra, 2019).

En su artículo Guzmán (2018) y Madigana, (2021) concuerdan y mencionan al desempeño laboral como la operatividad de los colaboradores frente al cumplimiento de sus labores cotidiana dentro de la empresa, este se puede medir mediante el nivel de desempeño que realizan los colaboradores en menor tiempo, esfuerzo y mayor calidad. Igualmente, manifiesta que los componentes que repercuten en el desempeño de las labores cuentan como insatisfacción laboral.

Por lo tanto, desempeño laboral es el desenvolvimiento que los empleados presentan hacia sus labores. Se evalúa como parte del desempeño contar con

habilidades de liderazgo, gestión del trabajo, tiempo, fortaleza organizacional y productividad. Hay supervisiones de los altos mandos que de acuerdo a su desempeño pueden ascender, mantenerse o se dirigen hacia un despido (Nassar et al., 2020). En empresas del sector comercial, el desempeño se establece si una persona obtiene un ascenso o no. Como resultado, la mayoría de los empleadores monitorean y rastrean como es el desenvolvimiento de desempeño laboral. Esto se maneja mediante un seguimiento de datos sobre cosas como: la cantidad de ventas realizadas por el empleado, la cantidad de clientes que ha visitado el empleado, la cantidad de errores identificados en el desempeño de los empleados, o número de quejas y elogios del cliente sobre el trabajador, depende como lo maneje cada organización (Abbas y Nasir, 2020).

Finalmente, para la variable de Desempeño Laboral se enfatiza 4 dimensiones, el primera es Metas: Seguir lo sugerido en el pensamiento individual y grupal de la mejor manera posible a través de actividades diarias específicas con planes, metas, iniciativas, esfuerzos y creatividad. Se consideró para su medición los indicadores de: Aporte, cumplimiento y apoyo (Kamble, 2019). La segunda dimensión es Iniciativa: Es una actividad estratégica de los trabajadores que dan soporte a la empresa, que se presenta en situaciones generales, pero especialmente en situaciones especiales, donde se trata de ayudar a alcanzar metas a través del trabajo en equipo, el tiempo de los trabajadores inteligentes. Se consideró para su medición los indicadores de: Iniciativa, decisión y creatividad (Zincirli, 2021).

La tercera dimensión es Relaciones Interpersonales: Esto requiere un entorno casi perfecto, lo que significa que la interacción del empleado con el entorno de trabajo se complementa entre sí y logra los objetivos importantes y continuos de la empresa. Se consideró para su medición los indicadores de: Responsabilidad, comunicación y aceptación (Fajardo et al., 2021).

Y por último la cuarta dimensión es Liderazgo: Metas, ayudan a los demás, proponen soluciones que conllevan a cabo un beneficio al grupo y a la empresa. Se consideró para su medición los indicadores de: Empatía, participación e intervención (Mona et al., 2022).

### III. METODOLOGÍA

#### 3.1. Tipo y diseño de investigación

##### 3.1.1. Tipo de investigación

La investigación compete a un estudio de tipo aplicada, basándose en resolver el problema para poder identificar el nivel de síndrome de burnout y desempeño laboral de los colaboradores. Esto se respalda en lo que afirma CONCYTEC (2018) quien menciona que también se define como un estudio de profundización que requiere de todo el conocimiento existente para resolver un problema en particular (p.1).

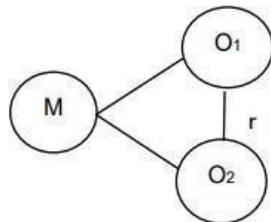
##### 3.1.2. Diseño de investigación

Para Hernández y Mendoza (2018) el diseño de estudio no experimental menciona, se lleva a cabo omitiendo la necesidad de manipular las variables. Igualmente, llevó un corte transversal, dado que la información fue recolectada instantáneamente.

Manera que, el nivel del estudio fue descriptivo – correlacional, por lo que espera poder relacionar las variables e involucrarse y dar explicación a las causas.

Por lo tanto, la forma de representar este diseño de estudio es:

Esquema:



Dónde:

M: Trabajadores de la empresa Vlag.

O1: Variable Síndrome de Burnout.

O2: Variable Desempeño laboral.

r: Relación.

#### 3.2. Variables y operacionalización

##### Variable

Monje (2011) nos dice que, una variable es una característica que tiene varios valores que puedan sufrir cambios sobre el cual obtendremos información que podremos manipular para usar en una investigación. También es un elemento de la conformación hipotética, es decir, la proposición de la hipótesis que se establezca respecto de ellos.

### **Operacionalización**

Según, Núñez (2007), es averiguar la significancia de los datos de investigación y determinar una acción o situación observable en la que algo debe clasificarse en cierta categoría o medirse de cierta manera, es el proceso de interpretar conceptos y transformar en indicadores medibles.

**Variable Independiente:** Síndrome de Burnout

### **Definición conceptual**

Ali El Sahili (2015) nos dan a conocer al burnout como un síndrome psicológico que se da en consecuencia del estrés continuo en el trabajo, la tensión crónica que resulta de circunstancias críticas o estresantes entre un trabajador y su trabajo dando comienzo a sentimientos de inferioridad o sensación de incapacidad de cumplir con sus labores rutinarias.

### **Definición operacional**

La valoración de la variable va a ser medible en la escala Likert, ya que ha medido el grado de burnout que se vio efectuado en sus tres dimensiones que son: Agotamiento emocional, Realización personal y Despersonalización, aplicando la técnica de la encuesta.

### **Indicadores**

Monje (2011) nos dice que un indicador es una subvariable o indicio que nos permite acercarnos a la medición de aspectos conceptuales, este debe ser confiable. Es este el que ayuda a estudiar o indicar la situación de la variable.

- **La dimensión Agotamiento Emocional tiene por indicadores:** Agotamiento, Tensión y Frustración. De la dimensión Realización personal será: Entendimiento, Enfrentamiento y Vitalidad.

- **De la dimensión Despersonalización será:** Insensibilidad, Preocupación y

Límite.

**Escala de medición:** Ordinal

**Variable dependiente:** Desempeño Laboral

### **Definición conceptual**

Chiavenato (2020) determina al desempeño laboral según el comportamiento notado en los empleados o un comportamiento asociado con el logro de las metas de una entidad. Realmente, tener un efectivo desempeño laboral es la valoración más importante dentro de una organización. La importancia del enfoque radica en que, dependiendo de las metas a alcanzar, el desempeño de los trabajadores está íntimamente ligado a sus actitudes y habilidades, seguido de las políticas, normas, visiones y misiones organizacionales.

### **Definición operacional**

La evaluación de la variable es medible en la escala Likert, ya que ha medido el grado de burnout que se vio efectuado en sus cuatro dimensiones que son: Logro de metas, Iniciativa, Relaciones Interpersonales y Liderazgo en los trabajadores, aplicando la técnica de la encuesta.

### **Indicadores**

Como indicadores de la dimensión Logro de metas tenemos a: Aporte, Cumplimiento y Apoyo. De la dimensión Iniciativa será: Iniciativa, Decisión y Creatividad. De la dimensión Relaciones Interpersonales será: Responsabilidad, Comunicación y Aceptación. Por último, de la dimensión Liderazgo será: Empatía, Participación e Intervención.

**Escala de medición:** Ordinal

## **3.3. Población, muestra, muestreo y unidad de análisis**

### **3.3.1. Población**

Según Hernández y Mendoza (2018) Puntualizan a la población de estudio conforme a la agrupación de individuos al cual se llevará a cabo un estudio, accesibles y limitados para la selección de la muestra. Por lo cual se tomó en cuenta

una población finita para este estudio. Estando constituida por una población 80 trabajadores de la empresa privada Vlag.

### **Criterios de inclusión**

Según, Arias et al. (2016) Es toda aquella especificación bajo la cual debe enmarcarse el tema de investigación. Estas pueden incluir características como: sexo, clase, edad, nivel socioeconómico, etc.

Se abarca a todos los trabajadores de la empresa privada Vlag, Nuevo Chimbote 2022.

### **Criterios de exclusión**

Según, Arias et al. (2016) Se enlaza a distintas situaciones representadas por los participantes, pueden ser cambiantes haciéndolos inadmisibles para el estudio. Especialmente, estos criterios de exclusión se vinculan con la edad, sexo, etc.

Se excluyeron los trabajadores que se encuentran con permiso médico o vacaciones por Ley.

### **3.3.2. Muestra**

La muestra de análisis es la fracción de elementos representativa de la población en la investigación Hernández & Mendoza (2018), debido a la población limitada no se consideró muestra, debido a que la población llega a ser la muestra.

### **3.3.3. Muestreo**

El muestreo se consideró no probabilístico intencional preciso a que los trabajadores fueron seleccionados por su disponibilidad, no por un criterio estadístico.

### **3.3.4. Unidad de análisis**

Está constituida por los trabajadores de la empresa privada Vlag, Nuevo Chimbote 2022.

## **3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos**

### **Técnicas**

Mendoza (2020), el cuestionario tiene por finalidad dar una aclaración a las preguntas de manera que las describe a través de la relación entre variables, luego

de que se haya obtenido la información de manera sistemática conforme al establecimiento de un diseño previo. Por lo que consideramos como técnica, el uso de un cuestionario, es decir, se abordaron dos variables como son el síndrome de burnout y el desempeño laboral.

### **Instrumento**

Según, Monje (2011) describe a la persona encargada de investigar elija y recolecta datos, tales como: ensayos, sondeos o guías, de manera semióticamente; Likert, Guttman, Checklis, entre otras.

Se utilizó el cuestionario, con un total de 12 preguntas para cada variable.

### **Validez del Instrumento**

Para American Educational Research Association et al. (2018) el estudio puede medirlas características únicas de las variables de estudio y por las que fueron diseñadas. Es importante también porque da a conocer su veracidad, precisión de dicha evidencia. La confiabilidad se efectuó con la ayuda del Alfa de Cronbach y se utilizó "Juicio de Expertos" para validar el instrumento.

### **3.5. Procedimientos**

Se aplicó el instrumento a los 80 colaboradores de la empresa privada Vlag, se tomó en cuenta el tiempo de disponibilidad de los trabajadores, respetando su horario de trabajo, para ello se convocó a una pequeña reunión en hora laborable, que no sobrepasó los 10 minutos. Por otro lado, se recolectó la información de forma directa de la unidad analítica, una vez que se estableció la base de datos, la investigación fue transformada con el paquete estadístico IBM SPSS y Microsoft Excel 2019.

### **3.6. Método de análisis de datos**

Según Hurtado (2016), se basó en aquel método que comprende la modificación, procesamiento e interpretación de la indagación obtenida a partir de la recolección de datos, para la obtención de resultados reales que den reacciones a la pregunta de investigación.

Como consiguiente a la investigación para procesar los datos, se utilizó un software

especializado que nos dio acceso para obtener resultados estadísticos precisos para su posterior interpretación. De igual manera, la información fue ordenada por tablas de frecuencia, de acuerdo al tipo de escala que se estableció para cada ítem, los datos fueron interpretados de acuerdo a los objetivos planteados. Por último, se confirmó la hipótesis en base a los resultados.

### **3.7. Aspectos éticos**

Para Barroso (2020) Es el estudio teórico y filosóficos que los aspectos propios y sociales del individuo como resultado de la actividad moral de personas para que la escritura de conocimiento humano a la integridad de cada uno colisione en la búsqueda común. Porque la ética en el estudio significa más que consideración por los individuos. Se consideró como condición fundamental para un proyecto de investigación el describir los principios éticos que se pueden hallar en el código de ética de los artículos 15, 16 y 17 que brinda la Universidad César Vallejo, posteriormente aceptada mediante la RCUN° 0262-2020-UCV, porque la ética es primordial, y el respeto a la integridad y autonomía humana es la capacidad de autodeterminación, trato justo de todos los participantes, sin ningún tipo de negativa, honestidad y transparencia en los resultados. Así mismo, se enfatizó que se tuvo en cuenta la completa objetividad y veracidad de la información para asegurar la competencia profesional y científica para resultados efectivos y productivos.

#### IV. RESULTADOS

Para la elaboración del estudio se aplicó un cuestionario de 24 preguntas a 80 colaboradores de la empresa privada Vlag, justificando sus respuestas en la escala de Likert de 5 niveles: Nunca, Casi nunca, A veces, Casi siempre y Siempre.

##### Objetivo General:

Determinar la relación del síndrome de burnout con el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa privada Vlag, Nuevo Chimbote, 2022.

**H1:** Se halla relación entre el Síndrome de Burnout con el Desempeño Laboral de los trabajadores de la empresa privada Vlag, Nuevo Chimbote, 2022.

**H0:** No se halla relación entre el Síndrome de Burnout con el Desempeño Laboral de los trabajadores de la empresa privada Vlag, Nuevo Chimbote, 2022.

##### Tabla 1

*Correlación del Síndrome de Burnout con el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa privada Vlag*

		Correlaciones	
		Síndrome de Burnout	Desempeño Laboral
Rho Spearman	Coeficiente de correlación	1,000	,249*
	Sig. (bilateral)		,026
	N	80	80
	Coeficiente de correlación	,249*	1,000
	Sig. (bilateral)	,026	
	N	80	80

*Nota.* Señalamos la correlación de las variables.

Lo que concierne a la tabla 1, se encontró seguridad para rechazar la hipótesis nula ( $0.000 < 0.05$ ) y así se garantizó un impacto bajo de Síndrome de Burnout con el Desempeño Laboral de los trabajadores de la empresa privada Vlag, Nuevo Chimbote, 2022, su Rho Spearman fue de 0,249 que nos dio a conocer que entre nuestras variables existió una correlación positiva débil.

**A nivel descriptivo:**

**Objetivo Especifico 1:** Determinar el nivel del síndrome de burnout en los trabajadores de la empresa privada Vlag, Nuevo Chimbote, 2022.

**Tabla 2**

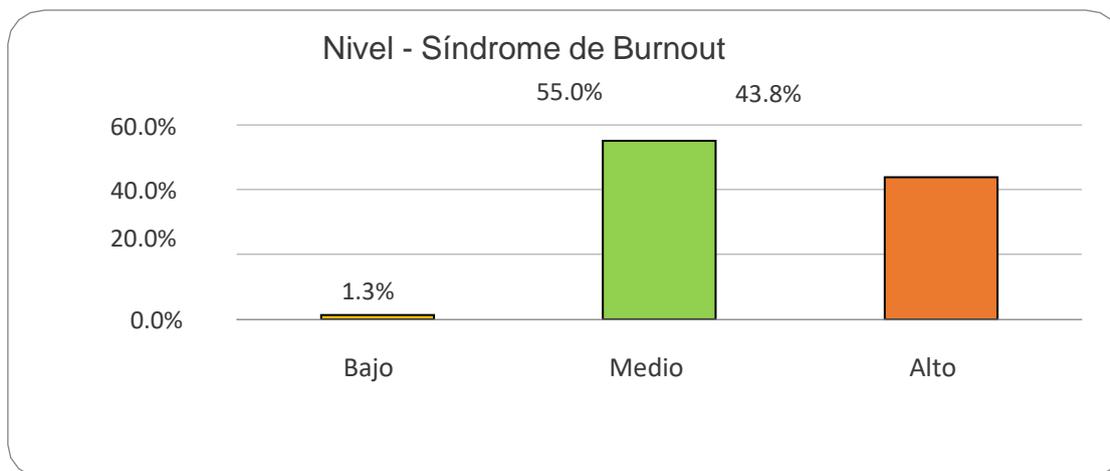
*Nivel del Síndrome de Burnout en los trabajadores de la empresa privada Vlag,*

Niveles	Encuestados	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Bajo	1	1,3%	1,3
Medio	44	55%	56,3
Alto	35	43,8%	100,0
Total	80	100	

*Nota.* Se exponen los niveles del síndrome de burnout.

**Figura 1**

*Nivel de Síndrome de Burnout en los trabajadores de la empresa privada Vlag,*



*Nota.* El gráfico expone información de Tabla 2

En lo que concierne al gráfico de la figura 1 de la tabla 2; el 55% de trabajadores donde se empleó la encuesta en la empresa privada Vlag, Nuevo Chimbote, nos dieron a notar que el Síndrome de Burnout fue de un nivel medio, 43,8% nos dieron a notar que fue de nivel alto y el 1.3% que restó, nos dice que tuvo un nivel bajo de Burnout.

**Tabla 3**

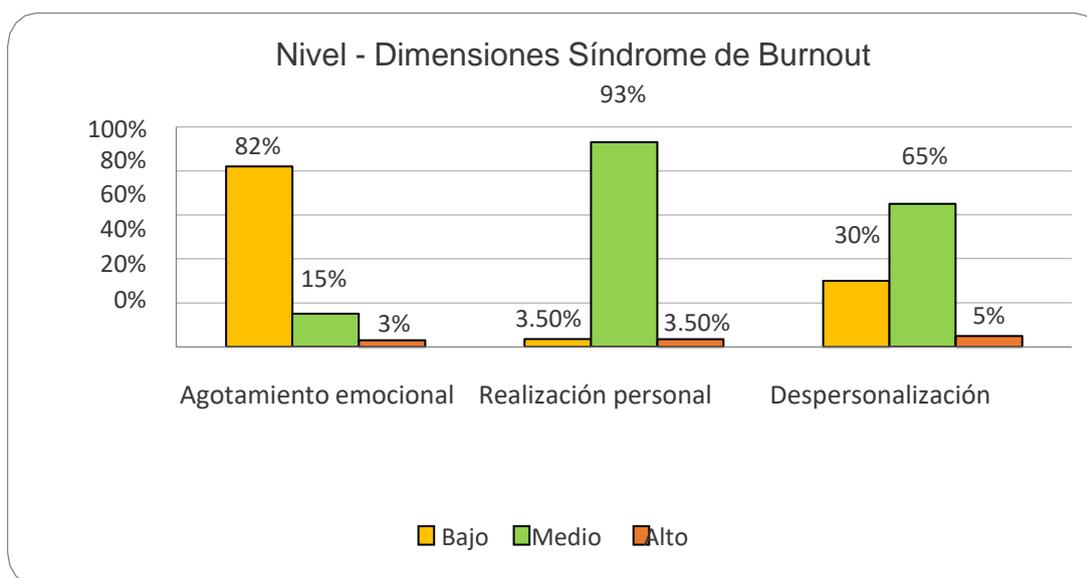
*Nivel de las dimensiones del Síndrome de Burnout en los trabajadores de la empresa privada Vlag*

Puntaje	Agotamiento Emocional		Realización Personal		Despersonalización	
	N°	%	N°	%	N°	%
Bajo	66	82%	3	3.5%	24	30%
Medio	12	15%	74	93%	52	65%
Alto	2	3%	3	3.5%	4	5%
Total	80	100%	80	100%	80	100%

*Nota.* Se exponen los niveles de dimensiones del síndrome de burnout.

**Figura 2**

*Nivel de las dimensiones del Síndrome de Burnout en los trabajadores de la empresa privada Vlag*



*Nota.* El gráfico expone información de Tabla 3.

En lo que concierne al gráfico de la figura 2 de la tabla 3; las dimensiones del Síndrome de Burnout mostraron un nivel variado, los niveles de realización personal y despersonalización fueron de un nivel medio según apreciación del 93% y 65% en relación con los trabajadores de la empresa privada Vlag, Nuevo Chimbote, 2022. También se apreció que el nivel de agotamiento emocional presentó nivel bajo según apreciación del 3% en relación con los trabajadores de la empresa privada Vlag, Nuevo Chimbote, 2022.

**Objetivo específico 2:** Determinar el nivel de Desempeño Laboral de los trabajadores de la empresa privada Vlag, Nuevo Chimbote, 2022.

**Tabla 4**

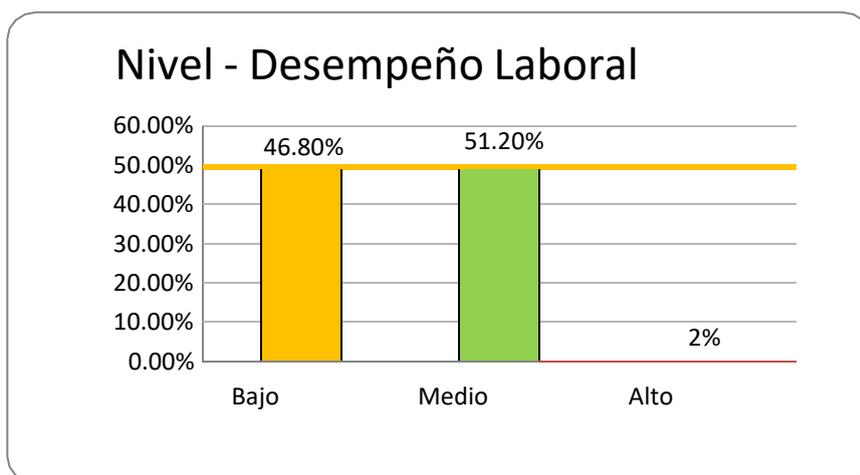
*Nivel del desempeño laboral de los trabajadores de la empresa privada Vlag,*

Niveles	Encuestados	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Bajo	37	46,8%	1,3
Medio	41	51,2%	56,3
Alto	2	2%	100,0
Total	80	100	

*Nota.* Se exponen los niveles de desempeño laboral.

**Figura 3**

*Nivel de desempeño laboral de los trabajadores de la empresa privada Vlag,*



*Nota.* Información según Tabla 4.

Como se expone en el gráfico, la figura 3; el 51.2% de colaboradores encuestados de la empresa privada Vlag, Nuevo Chimbote, nos dieron a notar que vienen afectando en un nivel medio su Desempeño Laboral, así mismo el 46,8% nos dieron a notar que vienen afectando en un nivel bajo su Desempeño Laboral y el 2% restante no sintieron que su Desempeño Laboral estuvo afectado.

**Tabla 5**

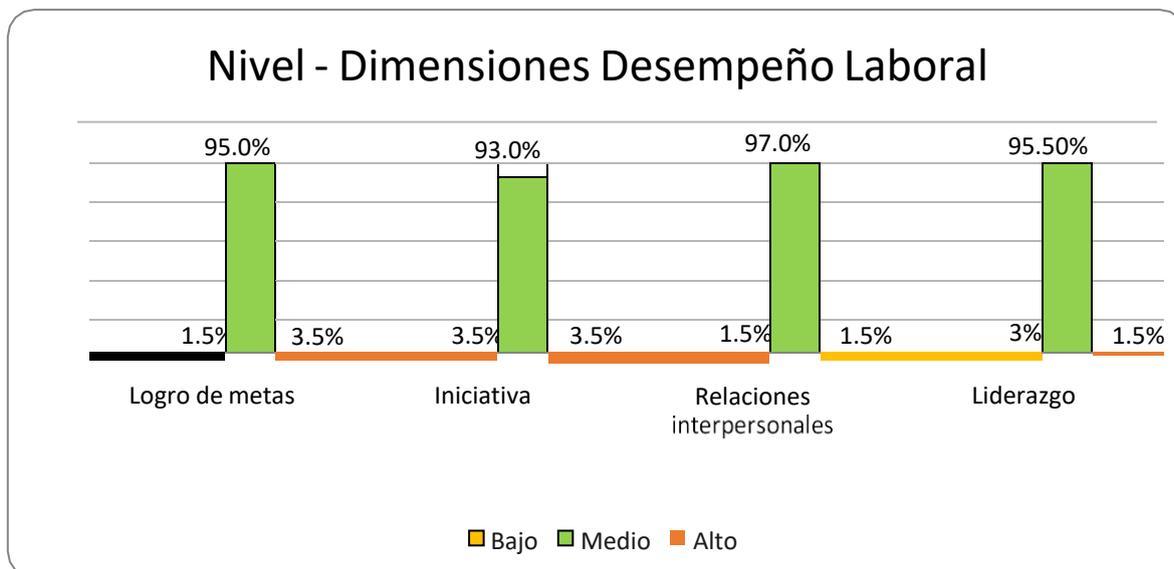
*Nivel de dimensiones del desempeño laboral de los trabajadores de la empresa privada Vlag*

puntaje	Logro de metas		Iniciativa		Relaciones Interpersonales		Liderazgo	
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
Bajo	1	1.5%	3	3.5%	1	1.5%	2	3%
Medio	76	95%	74	93%	78	97%	77	95.5%
Alto	3	3.5%	3	3.5%	1	1.5%	1	1.5%
Total	80	100%	80	100%	80	100%	80	100%

*Nota.* Se exponen los niveles de dimensiones de desempeño laboral

**Figura 4**

*Nivel de dimensiones del desempeño laboral de los trabajadores de la empresa privada Vlag*



*Nota.* Información según Tabla 5.

Como se expone en el gráfico, la figura 4; las dimensiones de desempeño laboral mostraron nivel variado, los niveles de liderazgo y relaciones interpersonales fueron de un nivel medio según apreciación del 95.5% y 97% en relación con los trabajadores de la empresa privada Vlag, Nuevo Chimbote. Así mismo se consideró que los niveles de iniciativa y logro de metas tuvieron un nivel bajo como apreciación del 1,5%; y 3,5% en relación con los trabajadores de la empresa privada Vlag, Nuevo Chimbote.

## **A nivel inferencial:**

**Tabla 6**

*Resultados de la Evaluación de la Normalidad de los Datos.*

Variables/Dimensiones	Pruebas de normalidad		
	Estadístico	Kolgomorov Smirnov	
		GI	Sig.
Síndrome de Burnout°	,451	80	,000
Agotamiento Emocional	,157	80	,000
Realización Personal	,152	80	,000
Despersonalización	,127	80	,003
Desempeño Laboral°	,093	80	,084
Logro de Metas	,139	80	,001
Iniciativa	,129	80	,002
Relaciones Interpersonales	,147	80	,000
Liderazgo	,132	80	,001

*Nota.* Se exponen los resultados de la normalidad de variables.

De acuerdo con la tabla 6, se visualiza que en la prueba de Kolmogorow Smirnov ( $n > 50$ ) que se llegó hacer uso en la prueba de normalidad de variables, se averiguó la significancia de los niveles para las variables Síndrome de Burnout con Desempeño Laboral es de manera inferior a 0.05, demostrando así que los datos no son normales, no paramétricos, es así que al relacionar síndrome de Burnout y/o dimensiones con el Desempeño Laboral fue necesario utilizar la prueba no paramétrica Rho Spearman, para así consolidar la correlación entre las variables del presente estudio.

### **Contrastación de hipótesis:**

**Objetivo Especifico 3:** Determinar la relación de la dimensión agotamiento emocional con el Desempeño Laboral de los trabajadores de la empresa privada Vlag, Nuevo Chimbote, 2022.

**Tabla 7**

*Correlación entre la dimensión agotamiento emocional con el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa privada Vlag*

Correlaciones				
			Agotamiento Emocional	Desempeño Laboral
Rho Spearman	Agotamiento Emocional	Coefficiente de correlación	1,000	,181
		Sig. (bilateral)		,108
	Desempeño Laboral	N	80	80
		Coefficiente de correlación	,181	1,000
	Sig. (bilateral)	,108		
		N	80	80

*Nota.* Se expone correlación entre dimensión y variable.

Como se expone en la tabla 7 se probó que el coeficiente Rho de Spearman es 0.181, lo que nos da a notar que entre la dimensión agotamiento emocional y desempeño laboral existió una correlación positiva débil.

**Objetivo Especifico 4:** Determinar la relación de la dimensión realización personal con el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa privada Vlag, Nuevo Chimbote, 2022.

**Tabla 8**

*Correlación entre la dimensión realización personal con el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa privada Vlag*

			Correlaciones	
			Realización Personal	Desempeño Laboral
Rho Spearman	Realización Personal	Coefficiente de correlación	1,000	,105
		Sig. (bilateral)		,352
	N		80	80
	Desempeño Laboral	Coefficiente de correlación	,105	1,000
		Sig. (bilateral)	,352	
N		80	80	

*Nota.* Se expone correlación entre dimensión y variable.

Como se expone en la tabla 8 se probó que el coeficiente de Rho de Spearman es 0.105, nos da a notar que entre la dimensión realización personal y desempeño laboral existió una correlación positiva débil.

**Objetivo Especifico 5:** Determinar la relación de la dimensión despersonalización con el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa privada Vlag, Nuevo Chimbote, 2022.

**Tabla 9**

*Correlación entre la dimensión despersonalización con el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa privada Vlag*

		Correlaciones	
		Despersonalizcn	Desempeño Laboral
Rho Spearman	Despersonalizcn		
		Coeficiente de correlación	1,000
			,781**
		Sig. (bilateral)	,000
	N	80	80
	Desempeño Laboral		
		Coeficiente de correlación	,781**
		Sig. (bilateral)	,000
	N	80	80

Nota. Se expone la correlación entre dimensión y variable.

Como se expone, la tabla 9 probó que el coeficiente de Rho de Spearman es 0.781, nos da a notar que entre la dimensión despersonalización y desempeño laboral, existió una correlación positiva fuerte.

## V. DISCUSIÓN

Una vez realizada la etapa de prueba de análisis estadístico sobre los objetivos de investigación, y conforme a los hallazgos encontrados nos permitieron poder dar inicio con la discusión. Como se evidencia en la Tabla 1, afirmamos el rechazo a la hipótesis nula, puesto que se identificó la existencia de relación entre las variables Síndrome de Burnout y el Desempeño Laboral, obteniendo un valor de ( $Rho=0,249$ ), denotando así, correlación positiva débil.

El objetivo general de investigación fue determinar la relación del síndrome de burnout con el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa privada Vlag. En contraste con lo mencionado anteriormente, el estudio de Pazmiño (2020) llegó a obtener un importante resultado, hayo una correlación positiva débil, significativa entre las variables, obteniendo ( $Rho=0.222$ ),  $P < 0.001$ . En tal sentido coincide con el estudio de Pastor (2021) que infiere en el hallazgo de relación entre las variables, indicando el grado de correlación de ( $Rho=0.133$ ) valor considerado como correlación positiva débil. En tal sentido Maslach y Jackson, (1997) explican que este síndrome tiene relación directa con el desempeño laboral debido que, al presenciar los síntomas de este mismo, el rendimiento y las perspectivas laborales de los individuos disminuyen. Estar expuestos a situaciones críticas o estresantes desencadenan desmotivación y les crea sensaciones de incapacidad en sus labores diarias. Por consiguiente, asegura que a mayor Síndrome menor es el desempeño de las labores dentro de las empresas.

Continuando con el objetivo específico 1, determinar el nivel del síndrome de burnout en los trabajadores de la empresa privada Vlag, según la tabla 2, figura 1, nos dice que el 55% de los trabajadores encuestados denotan el síndrome de burnout en un nivel medio, el 43,8% denotan un alto nivel de síndrome de burnout y el 1.3% denotan un bajo nivel. Estos resultados coinciden con Pando y Tapia (2019) quien corrobora los niveles de síndrome de burnout que muestran sus trabajadores, donde obtuvo en efecto que, el 67 % de los colaboradores denotan estar en un nivel medio, el 25 % indicaron tener un nivel alto y 17 % indicaron tener un bajo nivel de síndrome de burnout. Seguidamente como es expuesto en la tabla 3, gráfico de la figura 2, en las dimensiones del síndrome de Burnout exponen

niveles variados, en realización personal y despersonalización son de un nivel medio de 93% y 65% en relación con los trabajadores, también se aprecia que el nivel de agotamiento emocional se muestra en un nivel bajo del 3% en relación con los trabajadores de la empresa privada Vlag, Nuevo Chimbote. Pando y Tapia (2019) no coinciden con estos resultados ya que los resultados de las dimensiones de Síndrome de Burnout presentaron que en agotamiento emocional y realización personal obtuvieron un nivel medio de 45% y 84% en relación con los trabajadores y despersonalización en un nivel bajo de 76 %. Maslach y Jackson, (1997) aluden que al presentar niveles medios de síndrome de burnout en los colaboradores no mostrarán una adecuada eficiencia hacia el logro de metas y objetivos y sus resultados no serán óptimos, explicando que el poder que puede lograr a tener el síndrome de burnout en quienes la padecen puede variar, puede producir sensaciones de frustración, carencia de firmeza del colaborador y aminorar el autocontrol.

Prosiguiendo con el objetivo específico 2, determinar el nivel de desempeño laboral de los trabajadores de la empresa privada Vlag y de acuerdo con la tabla 4, gráfico de la figura 3, el 51.2% de los individuos que fueron sometidos a una encuesta en la empresa privada Vlag, denotan un nivel medio en su desempeño laboral, así mismo el 46,8% nos dan a notar un nivel bajo en su desempeño laboral y el 2% restante no sienten que su desempeño laboral este afectado. Estos resultados mencionados anteriormente guardan relación con Espinoza (2021) donde se observan en sus resultados que el 10% de la muestra tiene un desempeño bajo, el 26,7% tiene un desempeño medio y el 18,3% un alto desempeño. Por consiguiente, según la tabla 5, gráfico de la figura 4, las dimensiones de desempeño laboral muestran un nivel variado, los niveles de logro de metas y relaciones interpersonales son de un nivel medio según apreciación del 95% y 97% en relación con los trabajadores de la empresa privada Vlag. se puede apreciar que los niveles de iniciativa y liderazgo tienen un nivel bajo del 3,5% y 3% en relación con los trabajadores. Bedoya y García (2019) coinciden con los resultados de sus dimensiones, el nivel de logro de metas es de 54%, el nivel de liderazgo 47%, estando ambos en un nivel medio como se evidencia en sus tablas, en lo que respecta a relaciones interpersonales, denotan un 15% de nivel bajo de la misma

forma en iniciación obtuvieron un 10% de nivel bajo.

Chiavenato (2020) menciona que un buen desempeño laboral por parte de los colaboradores es fundamental para que haya un correcto desarrollo y crecimiento de las empresas, por ello si los niveles de desempeño laboral son bajos es un hecho que la organización tiene un gran talón de Aquiles, se tiene que priorizar el optimizar las capacidades productivas de los trabajadores, generarles autoconfianza y autonomía para que puedan crear capacidades de enfrentar nuevos retos en el trabajo y de esa forma puedan mostrar más iniciativa, liderazgo y logro de metas.

Continuando con el objetivo específico 3, determinar la relación de la dimensión agotamiento emocional con el Desempeño Laboral de los trabajadores de la empresa privada Vlag, según resultados evidenciados en la tabla 7 se puede evidenciar la existencia de correlación en medio de la dimensión agotamiento emocional con el Desempeño Laboral en la empresa. Asimismo, según los resultados obtenidos con un ( $Rho=0,181$ ) denotando entre la dimensión y la variable, hay existencia de correlación positiva débil. Este resultado coincide con Barriga (2019) el cual determina en su tabla 4 la relación entre el agotamiento emocional y el desempeño laboral de los trabajadores, siendo su correlación de ( $Rho=0,211$ ) lo cual responde a que la relación es positiva débil. En este sentido Kamble (2019) menciona que el agotamiento emocional es un estado que se da por la sobrecarga de tareas en el trabajo, mayor responsabilidad en sus labores y el manejo de conflictos internos que se pueden presentar. Es por ello que existe relación entre el agotamiento emocional con el desempeño laboral, en vista de que este perjudica el desempeño de tareas diarias y genera pérdida de identidad de sus objetivos organizacionales.

Prosiguiendo con el objetivo específico 4, determinar la relación de la dimensión realización personal con el Desempeño Laboral de los trabajadores de la empresa privada Vlag, como se evidencia en la tabla 8 se logró evidenciar que el Rho de Spearman es 0.105, esto denota a través de la dimensión realización personal y desempeño laboral, existencia de una correlación positiva débil. Coincide así este resultado con Najéra (2019) evidenciado en sus resultados se distingue que existe una relación positiva débil, donde el Rho de Spearman es 0.211 lo que nos lleva

afirmar la relación entre la dimensión y la variable. En este sentido Hai (2021) menciona que las personas que están en entornos laborales empresariales deben tener realización personal debido que este busca que el individuo alcance su máximo potencial para lograr el éxito y construir un ambiente feliz en el que él pueda sentirse cómodo, motivado y listo para cumplir sus deberes.

Finalmente, el objetivo específico 5, determinar la relación de la dimensión despersonalización con el Desempeño Laboral de los trabajadores de la empresa privada Vlag, como se logra evidenciar en la tabla 9, se obtuvo un ( $Rho=0.781$ ), lo que significa que entre la dimensión despersonalización y desempeño laboral, existe una correlación positiva fuerte. Los datos fueron paralelos con Castillo (2021) quien evidencia en su tabla 6 la existencia de correlación entre la despersonalización y el desempeño, en el cual obtuvo un ( $Rho=0,662$ ) lo que denota que la relación entre dimensión y variable es de correlación positiva fuerte. En tal sentido Majid (2019) menciona que la despersonalización crea la variación de actitudes de manera negativa con en los demás individuos, estos pueden ser el aislamiento, generando que no lleguen a cumplir con sus metas laborales diarias es en tal sentido que se alega la existencia de relación a través de la despersonalización de los colaboradores con el Desempeño laboral.

Por lo que es relevante mencionar que la responsabilidad de promover un clima laboral saludable y prevenir el síndrome de burnout recae tanto en los líderes y gerentes de la empresa como en los propios trabajadores. Los líderes deben fomentar políticas y prácticas que apoyen el bienestar de los empleados, brindando recursos para manejar el estrés y promoviendo una cultura organizacional que valore el bienestar emocional y físico de sus colaboradores. Por su parte, los trabajadores deben ser conscientes de su propia salud emocional y buscar ayuda y apoyo cuando sea necesario. La autoconciencia y el autocuidado son fundamentales para enfrentar los desafíos laborales y evitar la aparición del síndrome de burnout

## VI. CONCLUSIONES

Una vez concluida nuestra investigación y habiendo expuestos nuestros resultados y discusión de forma clara y concisa procederemos a presentar las conclusiones de este estudio de acuerdo a nuestros objetivos expuestos.

1. Referente al objetivo general, determinamos que existe relación entre el Síndrome de Burnout y el Desempeño Laboral en los colaboradores de la empresa privada. Como se puede observar en los resultados se obtuvo una correlación positiva débil entre las variables con un valor de ( $Rho= 0,249$ ). Concluyendo que, a existencia del síndrome en los colaboradores de la empresa, menor será su productividad laboral, eficiencia y eficacia de sus tareas, afectando así, al desempeño laboral. (Tabla 1)
2. Prosiguiendo con el primer objetivo específico, determinamos los niveles de síndrome de burnout en los colaboradores de la empresa privada. Como se evidencia en los resultados, concluimos que estos niveles del Síndrome de Burnout y de las dimensiones, se encuentra presente en un nivel medio en la empresa. Lo que señala que los jefes deben tomar mayor importancia al tema y aplicar medidas preventivas ya que es debido a este padecimiento que en los últimos meses se evidencio baja productividad en las actividades de la empresa en consecuencia a generando falta de seguridad en los trabajadores, conflictos entre ellos y disminución de su autocontrol. (Tabla 2 y Tabla 3)
3. En lo que concierne al segundo objetivo específico, determinamos los niveles de desempeño laboral de los colaboradores de la empresa privada. Concluimos que el nivel del desempeño laboral según las personas encuestadas, predomina en un nivel medio y en las dimensiones los niveles de iniciativa y liderazgo tienen un nivel bajo, por lo que, si bien el desempeño laboral no es bajo no es idóneo que se mantenga en un nivel medio. La empresa debería procurar siempre mantener equipos de trabajo altamente capacitados para alcanzar de forma eficiente el logro de los objetivos, con un alto rango de excelencia, asimismo, los trabajadores de la empresa deben desarrollar sus habilidades como compromiso, liderazgo, responsabilidad e iniciativa ya que son estas características las que hacen que el equipo humano en conjunto se mueva para lograr un solo objetivo el cual beneficie tanto a la empresa como a

ellos mismo. (Tabla 4 y Tabla 5)

4. En cuanto al tercer objetivo específico, determinamos que hay relación entre la dimensión agotamiento emocional con el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa privada. Como se evidencia en los resultados se obtuvo que el coeficiente Rho de Spearman es de 0.181 denotando correlación positiva débil, concluyendo que, a existencia de agotamiento emocional, menor es el desempeño de los colaboradores, que pueden presentar cansancio, desmotivación, y problemas para dormir lo cual al enfrentar su jornada diaria de trabajo les impide desempeñar correctamente sus labores. (Tabla 7)
5. Continuando con el cuarto objetivo específico, determinamos que se halla relación entre la dimensión realización personal con el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa privada. Como se evidencia en los resultados, contemplamos que el coeficiente de Rho de Spearman es 0.105, denotando existencia de una correlación positiva débil, finalmente se concluye que existe relación directa entre la dimensión y la variable ya que al sentirte realizado a nivel personal y profesional a pesar de las adversidades puede generar cambios positivos en tu entorno, mayor motivación y comodidad. Las organizaciones requieren a personas creativas con el ánimo de poder desarrollar el capital intelectual propio y organizacional. (Tabla 8)
6. Finalmente, de acuerdo al quinto objetivo específico, determinamos la existencia de relación entre la dimensión despersonalización con el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa privada Vlag. Como se prueba en los resultados, el coeficiente de Rho de Spearman es de 0.781, denotando que existe correlación positiva fuerte, concluyendo que, a existencia de despersonalización, menor es el desempeño de los colaboradores debido pues, que este puede ocasionar múltiples actitudes negativas en las personas como entumecimiento emocional o carencia de emociones lo que crea un clima laboral incomodo entre los demás trabajadores dificultando las labores que se hacen en conjunto. (Tabla 9)

## VII. RECOMENDACIONES

1. Al jefe de área de recursos humanos, se le recomienda comenzar a realizar charlas informativas “Como identificar y prevenir el síndrome de burnout en los trabajadores”, realizados de la mano por especialistas en psicología organizacional, dando conocimiento acerca de dicho síndrome y cómo es que influye en las personas, para que así puedan tener el debido entendimiento a lo que pueden estar propensos a padecer.
2. Abordar estrategias en la empresa trabajando a la par con psicólogos organizacionales, para la detección e intervención oportuna en los cuales se utilicen terapias de afrontamiento frente al Síndrome de Burnout y evitar así su prevalencia en los trabajadores
3. La empresa debería promover el incremento de habilidades sociales y talleres hacia los trabajadores, ya que esto ayudaría a liberar el estrés y a la vez construir un lazo de confianza entre los mismos trabajadores, que favorezcan a que cada profesional conserve un buen estado de salud biopsicosocial, dentro de los talleres y actividades se podría plantear (danza, canto, fútbol, vóley, reuniones mensuales, almuerzos, cenas).
4. Para los trabajadores de la empresa privada Vlag, buscar ayuda externa profesional las veces que sean necesarias y así obtengan información u orientación solicitada hacia el manejo de algunas actitudes negativas que se les puedan surgir en su día a día.

## REFERENCIAS

- Abbas, N., & Nasir, A. (2020). Effect of Job Stress (Job, Role Management) Work Overload, Work Family Conflict, Job Embeddedness and Job Satisfaction on Job Performance of School Educators, *14(3)*, 21.  
<https://www.proquest.com/docview/2553750296?fromopenview=true&pq-%20origsite=gscholar>
- Ali Sahili, G. (2015). *Burnout: Consecuencias y soluciones* (3.ª ed.). Editorial El Manual Moderno.
- American Educational Research Association, American Psychological Association & National Council on Measurement in Education. (2018). *Estándares para pruebas educativas y psicológicas* (M. Lieve, Trans.) American Educational Research Association. Original work published 2014.  
<https://doi.org/10.2307/j.ctvr43hg2>
- Araoz, E. & Ramos, N. (2020). Síndrome de burnout y variables sociodemográficas en docentes peruanos. *Archivos Venezolanos De Farmacología y Terapéutica*, *39(6)*, 714-720. [https://www.proquest.com/scholarly-journals/síndrome-de-burnout-y-variables sociodemograficas/docview/2478771193/se2?accountid=37408](https://www.proquest.com/scholarly-journals/síndrome-de-burnout-y-variables-sociodemograficas/docview/2478771193/se2?accountid=37408)
- Arias, J., Villasís, M. y Novales, M. (2016). El protocolo de investigación III: lapoblación de estudio. *Revista Alergia México*, *63(2)*, 201-206. <https://www.redalyc.org/pdf/4867/486755023011.pdf>
- Barriga, G. (2021). *Síndrome de Burnout y desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de El Alto, Talara 2021*. [tesis de título profesional, Universidad Privada César]. Repositorio institucional de la Universidad Cesar Vallejo. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20500.12692/82633>
- Barroso. (2020, 27 de mayo de). Formación sociocultural. <https://www.periodicodigitalgratis.com/13775/5-definiciones-de-etica-y-moral-de-diferentes-autores-con131873>

- Bedoya, D., & García, M. (2019). Síndrome burnout y su relación en el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa comercial Cardona Hnos. [Tesis de doctorado, Corporación Universitaria Minuto de Dios]. <https://repository.uniminuto.edu/handle/10656/8175>
- Bernales, D. (2022). Burnout, Professional Self – Efficacy, and Life Satisfaction as Predictors of Job Performance in Health Care Workers: The Mediating Role of Work Engagement. *Manager's on Educational Psychology*, 10(8), 30. <https://www.proquest.com/scholarly-journals/where-look-remedy-burnout-syndrome-associations/docview/2566046448/se-2>
- Castillo, G. (2021). Síndrome burnout y desempeño laboral en tiempos de Covid-19 en los colaboradores administrativos del Gobierno Regional del Callao, 2021. [Tesis para obtención de título profesional, Universidad Privada Cesar Vallejo]. Repositorio institucional de la Universidad Cesar Vallejo. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/87009>
- Carlin, M. (2019). El Síndrome de Burnout. Comprensión del Pasado, Análisis del Presente y Perspectivas de futuro 52 (63). Editorial Wanceulen. Recuperadode: <https://doi.org/10.17162/au.v11i2.631>
- Carlotto, M. y Camara, G. (2019). Burnout syndrome in public servants: Prevalence and association with occupational stressors. *Psico-USF*, 24(16), 425-435. <https://www.scielo.br/j/pusf/a/g5KBqsYdtFJMzZZb9FsjBJy/?lang=en>
- Chiavenato, I. (2020). Gestión del talento humano El nuevo papel de los Recursos Humanos en las organizaciones. <https://www.marcialpons.es/libros/gestion-del-talento-humano/9781456272098/>
- Chu, L. C. (2021). The Influence of Compassion Fatigue on Job Performance and Organizational Citizenship Behaviors: The Moderating Effect of Person–Job Fit. *Journal of Nursing Scholarship*, 53(4), 500-510.

<https://www.proquest.com/scholarly-journals/influence-compassion-fatigue-on-job-performance/docview/2549949305/se>

CONCYTEC. (2018). Resolución de Presidencia N° 172-2017-CONCYTEC-P. Reglamento de calificación, clasificación y registro de los investigadores del Sistema Nacional de Ciencia, Tecnología e Innovación Tecnológica - Reglamento Renacyt. Lima, Perú: Diario Oficial El Peruano.

Vásquez, C. (2022, 12 de enero). Chimbote: mayoría de las consultas en salud mental tienen relación con la pandemia. *Diario Andina*. <https://andina.pe/agencia/noticia-chimbote-mayoria-las-consultas-salud-mental-tienen-relacion-con-pandemia-829464.aspx>

Ugaz, J. (2022, 2 de mayo) Lo que debes saber del estrés laboral y cómo afecta la salud. *Diario El Correo*. <https://diariocorreo.pe/peru/lo-que-debes-saber-del-estres-laboral-y-como-afecta-la-salud-sindrome-burnout-nnda-nnlt-noticia/>

Espinoza, H. (2021). Síndrome de Burnout y desempeño laboral en colaboradores de una empresa de Logística, en tiempos de pandemia, Lima, 2020. [Tesis para título profesional, Universidad Privada César Vallejo]. Repositorio institucional de la Universidad Cesar Vallejo. [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/67663/Espinoza\\_AHL-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/67663/Espinoza_AHL-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y) UCV. [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/67663/Espinoza\\_AHL-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/67663/Espinoza_AHL-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Aguirre, H. (2021, 10 de junio). Minsa alerta que el 52.2% de limeños sufre de estrés provocado por el covid-19. *El Peruano*. <https://elperuano.pe/noticia/122420-minsa-alerta-que-el-522-de-limenos-sufre-de-estres-provocado-por-el-covid-19>

Fajardo et al. (2021). Professional burnout syndrome in health professionals. *Archivos Venezolanos De Farmacología y Terapéutica*, 40(3), 248-255. <https://doi.org/10.5281/zenodo.5038655>

- García, J., & Amparo, S. (2019). Sobrecarga de trabajo y agotamiento emocional en profesores universitarios: Efectos moderadores de los estilos de afrontamiento. *Universitas Psychologica*, 18(2), 1.  
<https://doi.org/10.11144/Javeriana.upsy18-2.woee>
- Gallegos, W., Cahua, J., & Canaza, K. (2019). Síndrome de Burnout en profesores de escuela y universidad: un análisis psicométrico y comparativo en la ciudad de Arequipa. *Journal of Indo - European Studies*, 47(3), 72-91.  
<https://doi.org/10.20511/pyr2019.v7n3.390>
- Hernández, R., & Mendoza, C. (2018). Metodología de la Investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta. México D.F.: McGraw Hill Education. <http://repositorio.uasb.edu.bo:8080/handle/54000/1292>
- Heras, L. & Amparo, O. (2021). Work-Family Conflict, Coping Strategies and Burnout: A Gender and Couple Analysis. *Revista De Psicología Del Trabajo y De Las Organizaciones*, 37(1), 21-28.  
<https://doi.org/10.5093/jwop2021a5>
- Hernández, S., & Duana, D. (2020). Técnicas e instrumentos de recolección de datos. *Boletín Científico De Las Ciencias Económico Administrativas Del ICEA*, 9(17), 51-53.  
<https://doi.org/10.29057/icea.v9i17.6019>
- Hurtado, J. (2016). Metodología de la investigación: guía para una comprensión holística de la ciencia. Quirón Ediciones.  
<https://dariososafoula.files.wordpress.com/2017/01/hurtado-de-barrera-metodologicc81a-de-la-investigacioc81n-guic81a-para-la-comprensio81n-holicc81stica-de-la-ciencia.pdf>
- INSST. (2017, 22 de junio). Síndrome de estar quemado por el trabajo o "burnout" (II): consecuencias, evaluación y prevención. Ministerio de trabajo y asuntos sociales España.  
[https://www.insst.es/documents/94886/327446/ntp\\_705.pdf/a6901c\\_a1-e0a3-444d-96dd-419079da204d](https://www.insst.es/documents/94886/327446/ntp_705.pdf/a6901c_a1-e0a3-444d-96dd-419079da204d)

- Jácome et al. (2019). Prevalencia del síndrome de Burnout en residentes de especialidades médicas. *Revista Cuidarte*, 10(1).  
<https://doi.org/10.15649/cuidarte.v10i1.543>
- Jorge, R. (2021). Desempeño laboral y síndrome de burnout en trabajadores de una empresa privada, Lima 2019. [Tesis de licenciatura, Universidad Privada del Norte]. Repositorio institucional Universidad Privada del Norte  
<https://repositorio.upn.edu.pe/handle/11537/27655>
- Karo, M., Gonzalo, A., & Hernández, A. (2020). Síndrome del Burnout en policías de Colombia y su relación con el sistema de beneficios e incentivos. *Revista Logos, Ciencia & Tecnología*, 12(2), 32-43.  
<https://doi.org/10.22335/rlct.v12i2.1161>
- Kamble, J. (2019). A Study of Emotional Burnout Syndrome of Multispeciality Hospital Doctors and Its Effect on Their Job Performance. *International Conference on Ongoing Research in Management*. 50(28), 193–201.
- Suárez, J. (2020, 28 de octubre). Cerca de 19,25% de los trabajadores en el país están experimentando estrés y ansiedad. *La República*.  
<https://www.larepublica.co/alta-gerencia/cerca-de-19-25-de-los-trabajadores-en-el-pais-estan-experimentando-estres-y-ansiedad-3080828>
- Manrique et al. (2021). Relación entre síndrome de Burnout y riesgo psicosocial intralaboral en profesionales sociales. *Diversitas. Revista psicológica* 17(2).  
<https://www.proquest.com/docview/2592382978>
- Martínez, A. (2016) El síndrome de burnout. evolución conceptual y estado actual de la cuestión. *Vivat academia* (112), 42- 80.
- Manzano et al. (2022). Síndrome de burnout y apoyo social en maestros de Educación Primaria. *Estudios Sobre Educación*, 42, 79-98.

<https://doi.org/10.15581/004.42.004>

Maslach, J. (1997). Inventario Burnout MBI de Maslach. Síndrome del quemado por estrés laboral asistencial.

[https://books.google.com.pe/books?id=Qrw4AAAACAAJ&dq=maslach+ch+sindrome+de+burnout&hl=es-419&sa=X&redir\\_esc=y](https://books.google.com.pe/books?id=Qrw4AAAACAAJ&dq=maslach+sindrome+de+burnout&hl=es-419&sa=X&redir_esc=y)

Mona et al. (2022). Psychological immune competency predicts burnout syndrome among the high-risk healthcare staff: A cross-sectional study. *60*(20).

<https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S1755599X2100152X>

Monje, C. (2011). Metodología de Investigación Cualitativa y Cuantitativa – Guía Didáctica. <https://www.uv.mx/rmipe/files/2017/02/Guia-didactica-metodologia-de-la-investigacion.pdf>

Nájera, D. (2019). Síndrome de burnout y su incidencia en el rendimiento laboral de un grupo de trabajadores de una empresa de producción. [Tesis para título, Pontificia Universidad Católica del Ecuador]. Repositorio institucional Pontificia Universidad Católica del Ecuador. <https://repositorio.pucesa.edu.ec/bitstream/123456789/2768/1/76939.pdf>

Nassar et al. (2020). *Burnout among academic clinicians as it correlates with workload and demographic variables. Behavioral Sciences, 10*(6), 94. <https://doi.org/10.15446/rsap.v21n1.71907>

Núñez, M. (2007). Las variables: estructura y función en la hipótesis. *Investigación educativa, 11*(20), 163-182.

Torres, Y. (2019, 28 de mayo). OMS oficializa el Síndrome del Burnout como una enfermedad de trabajo. *Medicina Salud Pública*. <https://medicinaysaludpublica.com/noticias/salud-publica/oms-oficializa-el-sindrome-del-burnout-como-una-enfermedad-de-trabajo/12348#:~:text=En%20la%20clasificaci%C3%B3n%20de%20la,tambi%C3%A9n%20con%20respecto%20al%20trabajo>

Organización Internacional del Trabajo. (2020, 11 de mayo). El teletrabajo es positivo para la salud física y mental cuando se organiza y cuenta con los medios adecuados. *Noticias ONU*.  
<https://news.un.org/es/story/2022/02/1503482>

Pastor, M. (2021). Síndrome de burnout y desempeño laboral del personal asistencial del Hospital Regional de Huacho, 2021. [Tesis para obtención de título profesional en administración, Universidad Privada Cesar Vallejo]. Repositorio institucional Cesar Vallejo.  
[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/90952/Pastor\\_CMN-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/90952/Pastor_CMN-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Páliz, P. (2022). Síndrome de burnout y su relación con el desempeño laboral del personal administrativo de la EP-EMAPA-A. [Tesis de maestría, Pontificia Universidad Católica del Ecuador]. Repositorio institucional Pontificia Universidad Católica del Ecuador.  
<https://repositorio.pucesa.edu.ec/bitstream/123456789/3587/1/77891.pdf>

Pando, J., & Tapia, Y. (2019). Síndrome de burnout y desempeño laboral en colaboradores de la empresa Ferreyros s.a. de la ciudad de Cajamarca. [Tesis de bachiller, Universidad Privada Antonio Guillermo Urrelo].

Palenzuela, P., Delgado, N. & Rodríguez, J. (2019). Exploring the Relationship between Contextual Performance and Burnout in Healthcare Professionals. *Revista de Psicología Del Trabajo y de Las Organizaciones*, 35(2), 115–121.

Pazmiño, A. (2020). El síndrome de burnout y el desempeño laboral del personal del área comercial de una empresa industrial de la ciudad de Ambato. [Tesis de magíster, Universidad técnica de Ambato]. Repositorio institucional Universidad Técnica de Ambato.  
<https://repositorio.uta.edu.ec/jspui/bitstream/123456789/31965/1/09>

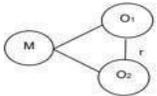
- Rodríguez, J., Guevara, A. & Viramonte, E. (2017). Síndrome de burnout en docentes. *Revista de investigación educativa de la REDIECH*, 8(14), 45-67.  
[http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2448-85502017000100045](http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2448-85502017000100045)
- Sampieri, R. (2017). Metodología de la Investigación. 6° edición.  
<https://www.uca.ac.cr/wpcontent/uploads/2017/10/Investigacion.pdf>
- Soria et al. (2018). Estrés laboral, burnout y estrategias de afrontamiento en trabajadores que intervienen con menores en riesgo de exclusión social. Aposta. *Revista de Ciencias Sociales*, (78), 68-96.  
<https://www.redalyc.org/journal/4959/495958406003/495958406003.pdf>
- Valverde, M. (2021). Síndrome de burnout y estilos de vida en docentes de la facultad de salud de una universidad privada de Perú en tiempos de pandemia. *Revista Científica De Ciencias De La Salud*, 14(1), 19-26. <https://doi.org/10.17162/rccs.v14i1.1478>
- Zincirli, M. (2021). A Hypothetical Model for the Relationship between Teachers' Job Satisfaction, Burnout and Perceptions of Individual Performance. *International Online Journal of Education & Teaching*, 8(2), 1190–1205.  
<https://web.p.ebscohost.com/ehost/pdfviewer/pdfviewer?vid=0&sid=bb373ff1-9b64-4e4c-aabea48f8e018f89%40redis>

## ANEXOS

### Anexo 1. Matriz de operacionalización de variables.

Síndrome de Burnout y su relación con el desempeño laboral en los trabajadores de la empresa privada Vlag, Nuevo Chimbote 2022					
VARIABLES	DEFINICION CONCEPTUAL	DEFINICION OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
Síndrome de burnout	Ali El Sahili (2015) nos dan a conocer al burnout como un síndrome psicológico que resulta de una respuesta continua al estrés en el trabajo, una tensión crónica que resulta de circunstancias críticas o estresantes entre un trabajador y su trabajo dando comienzo a sentimientos de inferioridad o sensación de incapacidad de cumplir con sus labores rutinarias. p.13.	La valoración de la variable va a ser medible en la escala Likert, que va a medir el grado de burnout que se verá efectuado en sus tres dimensiones que son: Agotamiento emocional, Realización personal y Despersonalización, aplicando la técnica de la encuesta.	AGOTAMIENTO EMOCIONAL	Agotamiento	ORDINAL
				Tensión	
				Frustración	
			REALIZACIÓN PERSONAL	Entendimiento	
				Enfrentamiento	
				Vitalidad	
			DESPERSONALIZACIÓN	Insensibilidad	
				Preocupación	
				Límite	
Desempeño laboral	Chiavenato (2020) define el desempeño laboral como un comportamiento notado en los empleados o un comportamiento asociado con el logro de las metas de una entidad. Realmente, tener un efectivo desempeño laboral es la fortaleza más valorada e importante dentro de una organización. El valor del enfoque radica en que, dependiendo de las metas a alcanzar, el desempeño de los trabajadores está íntimamente ligado a sus actitudes y habilidades, seguido de las políticas, normas, visiones y misiones organizacionales. p.25.	La valoración de la variable va a ser medible en la escala Likert, que va a medir el grado de burnout que se verá efectuado en sus cuatro dimensiones que son: Logro de metas, Iniciativa, Relaciones Interpersonales y Liderazgo en los trabajadores, aplicando la técnica de la encuesta.	LOGRO DE METAS	Aporte	ORDINAL
				Cumplimiento	
				Apoyo	
			INICIATIVA	Iniciativa	
				Decisión	
				Creatividad	
			RELACIONES INTERPERSONALES	Responsabilidad	
				Comunicación	
				Aceptación	
			LIDERAZGO	Empatía	
				Participación	
				Intervención	

## Anexo 2. Matriz de Consistencia.

PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN	OBJETIVOS	JUSTIFICACIÓN	HIPÓTESIS	METODOLOGÍA DE INVESTIGACIÓN
<p>¿Qué relación existe entre el Síndrome de Burnout y desempeño laboral en los trabajadores de la empresa privada Vlag, Nuevo Chimbote, 2022?</p>	<p><b>OBJETIVO GENERAL:</b></p> <p>Determinar la relación del síndrome de burnout con el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa privada Vlag, Nuevo Chimbote, 2022.</p>	<p>. En la justificación teórica, nos fundamentamos con bases teóricas para sostener la autenticidad de lo que se busca o se propone lograr.</p> <p>. En la justificación práctica se busca aportar a la solución de un problema colectivo, resolviendo un dilema sugiriendo acciones para lograrlo, en este caso se busca que los colaboradores de Vlag conozcan sobre el síndrome de burnout con y como puede poner en riesgo su integridad personal y familiar, al lograrlo se benefician mutuamente.</p>	<p><b>H1:</b> Se considera que existe una relación entre el Síndrome de Burnout con el Desempeño Laboral de los trabajadores de la empresa privada Vlag, Nuevo Chimbote, 2022.</p> <p><b>H0:</b> No existe relación entre el Síndrome de Burnout con el Desempeño Laboral de los trabajadores de la empresa privada Vlag, Nuevo Chimbote, 2022.</p>	<p><b>TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN:</b></p> <p><b>TIPO:</b> NO EXPERIMENTAL</p>  <p><b>DISEÑO:</b> Descriptivo, correlacional, transversal</p> <p><b>POBLACIÓN Y MUESTRA:</b></p> <p><b>POBLACIÓN:</b> 80 trabajadores.</p> <p><b>MUESTRA:</b> No se determinó muestra ya que se trabajó con toda la población.</p> <p><b>TECNICA:</b> Encuesta.</p> <p><b>INSTRUMENTO:</b> Cuestionario</p>
	<p><b>OBJETIVOS ESPECIFICOS:</b></p> <p>Determinar el nivel de síndrome de burnout en los trabajadores de la empresa privada Vlag, Nuevo Chimbote, 2022.</p> <p>Determinar el nivel de desempeño laboral de los trabajadores de la empresa privada Vlag, Nuevo Chimbote, 2022.</p> <p>Determinar la relación de la dimensión agotamiento emocional con el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa privada Vlag, Nuevo Chimbote, 2022.</p> <p>Determinar la relación de la dimensión realización personal con el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa privada Vlag, Nuevo Chimbote, 2022.</p> <p>Determinar la relación de la dimensión despersonalización con el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa privada Vlag, Nuevo Chimbote, 2022.</p>	<p>. Y en la justificación metodológica se refiere al uso de métodos y técnicas específicas que ayudan a realizar investigaciones con problemas similares a otros investigadores.</p>		

**Anexo 3.** Instrumento de recolección de datos.

**CUESTIONARIO PARA LOS TRABAJADORES DE CORPORACIÓN VLAG,  
2022.**

Declaro estar informado de la investigación con fines académicos, y que mediante el presente cuestionario que tiene como objetivo el Determinar la relación del síndrome de burnout con el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa privada Vlag, Nuevo Chimbote, 2022. Se recogerá la información pertinente, honesta y anónima.

**CUESTIONARIO N° 01**

<b>Síndrome de Burnout y desempeño laboral en los trabajadores de la empresa privada Vlag, Nuevo Chimbote 2022</b>	
<b>OBJETIVO:</b> Determinar el NIVEL DE SÍNDROME DE BURNOUT en los trabajadores de la empresa privada Vlag.	<b>VARIABLE:</b> Síndrome de burnout

Se le pide su valiosa colaboración respondiendo a cada pregunta con honestidad, marcando una "X" en cada uno de los casilleros. La información que usted vierta en este estudio será de uso exclusivamente académico dentro del trabajo de investigación titulado, "Síndrome de Burnout y desempeño laboral en los trabajadores de la empresa privada Vlag, Nuevo Chimbote 2022." Se le agradece su tiempo y respaldamos la confidencialidad a cada una de sus respuestas

**Escala ordinal: nunca (1) / casi nunca (2) / a veces (3) / casi siempre (4) / siempre (5)**

Dimensión: AGOTAMIENTO EMOCIONAL							
N°	INDICADOR	ÍTEMS	1	2	3	4	5
1	Agotamiento	¿Se siente usted emocionalmente agotado por su trabajo diario?					
2		¿Se siente usted fatigado cuando se levanta por las mañanas y tiene que enfrentar otro día de trabajo?					
N°	INDICADOR	ÍTEMS	1	2	3	4	5
3	Tensión	¿Siente usted que tratar directamente con los clientes le produce estrés?					
4		¿Siente que ejercen presión sobre usted?					
N°	INDICADOR	ÍTEMS	1	2	3	4	5
5	Frustración	¿Siente usted que sus jefes le exigen que realice más actividades de las que usted puede hacer?					
6		¿Se siente usted frustrado en el trabajo?					

<b>Dimensión: REALIZACIÓN PERSONAL</b>							
<b>N°</b>	<b>INDICADOR</b>	<b>ÍTEMS</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
7	Entendimiento	¿Considera usted que sus jefes son empáticos cuando presenta algún problema en el trabajo?					
<b>N°</b>	<b>INDICADOR</b>	<b>ÍTEMS</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
8	Enfrentamiento	¿Cree usted que trata muy eficazmente los problemas que se presentan en su jornada laboral?					
<b>N°</b>	<b>INDICADOR</b>	<b>ÍTEMS</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
9	Vitalidad	¿Cree usted que trata los problemas emocionales con mucha calma?					
<b>Dimensión: DESPERSONALIZACIÓN</b>							
<b>N°</b>	<b>INDICADOR</b>	<b>ÍTEMS</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
10	Insensibilidad	¿Cree usted que se ha vuelto más insensible con las personas desde que tiene este trabajo?					
<b>N°</b>	<b>INDICADOR</b>	<b>ÍTEMS</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
11	Preocupación	¿Le preocupa a usted el hecho de que este trabajo le esté endureciendo emocionalmente?					
<b>N°</b>	<b>INDICADOR</b>	<b>ÍTEMS</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
12	Límite	¿Se siente usted "Quemado" por su trabajo?					

**CUESTIONARIO N° 02**

**Síndrome de Burnout y desempeño laboral en los trabajadores de la empresa privada Vlag, Nuevo Chimbote 2022**



**OBJETIVO:** Determinar el NIVEL DE DESEMPEÑO LABORAL en los trabajadores de la empresa privada Vlag.

**VARIABLE:**  
Síndrome de burnout

Se le pide su valiosa colaboración respondiendo a cada pregunta con honestidad, marcando una "X" en cada uno de los casilleros. La información que usted vierta en este estudio será de uso exclusivamente académico dentro del trabajo de investigación titulado, "Síndrome de Burnout y desempeño laboral en los trabajadores de la empresa privada Vlag, Nuevo Chimbote 2022." Se le agradece su tiempo y respaldamos la confidencialidad a cada una de sus respuestas

**Escala ordinal: nunca (1) / casi nunca (2) / a veces (3) / casi siempre (4) / siempre (5)**

Dimensión: LOGRO DE METAS							
N°	INDICADOR	ÍTEMS	1	2	3	4	5
1	Aporte	¿Usted considera que su rol como colaborador aporta beneficios dentro de la empresa?					
N°	INDICADOR	ÍTEMS	1	2	3	4	5
2	Cumplimiento	¿Considera usted que cumple adecuadamente con las tareas que se le encomienda?					
N°	INDICADOR	ÍTEMS	1	2	3	4	5
3	Apoyo	¿Se ofrece usted voluntariamente a ayudar en las tareas que se les designan a sus compañeros?					
Dimensión: INICIATIVA							
N°	INDICADOR	ÍTEMS	1	2	3	4	5
4	Iniciativa	¿Muestra usted nuevas ideas para mejorar los procesos?					
N°	INDICADOR	ÍTEMS	1	2	3	4	5
5	Decisión	¿Se considera usted apto para tomar decisiones relevantes en su rol laboral?					
N°	INDICADOR	ÍTEMS	1	2	3	4	5
6	Creatividad	¿Muestro creatividad a la hora de desarrollar las tareas encomendadas?					
Dimensión: RELACIONES INTERPERSONALES							
N°	INDICADOR	ÍTEMS	1	2	3	4	5
7	Responsabilidad	¿Considera usted que termina sus labores diarias de trabajo oportunamente?					
N°	INDICADOR	ÍTEMS	1	2	3	4	5
8	Comunicación	¿Mantiene usted comunicación efectiva con sus compañeros y evita los conflictos dentro de la empresa?					

N°	INDICADOR	ÍTEMS	1	2	3	4	5
9	Aceptación	¿Usted, realiza su trabajo con optimismo?					
<b>Dimensión: LIDERAZGO</b>							
N°	INDICADOR	ÍTEMS	1	2	3	4	5
10	Empatía	¿Considera Usted que es empático con sus compañeros de trabajo cuando atraviesan una dificultad?					
N°	INDICADOR	ÍTEMS	1	2	3	4	5
11	Participación	¿Considera usted que genera ideas para mejorar su trabajo?					
N°	INDICADOR	ÍTEMS	1	2	3	4	5
12	Intervención	¿Considera que es asertivo para corregir sus errores y los errores de sus compañeros de trabajo?					

## Anexo 4. Confiabilidad del Instrumento.

### RESULTADO DEL ANÁLISIS DE CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO PARA MEDIR LA VARIABLE: SINDROME DE BURNOUT

VARIABLE	SINDROME DE BURNOUT											
	AGOTAMIENTO EMOCIONAL						REALIZACIÓN PERSONAL			DESPERSNALIZACIÓN		
	AGOTAMIENTO		TENSIÓN		FRUSTRACIÓN		ENTENDIMIENTO	ENFRENTAMIENTO	VITALIDAD	INSENSIBILIDAD	PREOCUPACION	LIMITE
DIMENSIÓN												
INDICADOR	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
Nº ENCUESTADO	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	2
2	2	2	1	2	3	2	3	2	3	0	1	2
3	1	5	0	1	1	1	1	2	1	1	1	1
4	1	1	5	1	5	1	5	1	2	5	1	3
5	1	2	1	1	1	1	1	1	1	0	0	0
6	1	1	1	0	1	0	1	1	1	0	1	1
7	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1
8	1	2	0	0	1	1	2	1	2	0	2	0
9	1	0	2	1	2	0	3	2	2	1	1	2
10	1	1	2	2	3	1	2	1	2	2	2	2
11	1	2	2	1	3	0	2	1	1	2	1	3
12	1	0	1	1	2	1	3	1	2	1	1	1
13	0	0	0	2	3	1	0	1	0	0	1	1
14	0	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1
15	0	1	0	0	1	1	1	1	1	0	1	0
VARP	0.2666667	1.52380952	1.695238	0.43524	1.495238095	0.26667	1.552380952	0.171428571	0.542857143	1.714285714	0.20952381	0.35238

12
23
16
31
10
9
13
12
17
21
13
15
9
10
7
41.781

#### Fórmula Alpha Cronbach

$$\alpha = \frac{K}{K-1} \left[ 1 - \frac{\sum S_i^2}{S_T^2} \right]$$

suma de var/item	10.88571429
k	12
alfa	0.806680896

#### Análisis de la confiabilidad:

Para la confiabilidad del instrumento, se aplicó una prueba piloto de 15 trabajadores, posterior a ellos los resultados fueron sometidos a los procedimientos del método Alpha de Cronbach, cuyo calculo fue  $\alpha = 0,80$ , este resultado permite afirmar que el instrumento presenta una buena confiabilidad

## RESULTADO DEL ANÁLISIS DE CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO PARA MEDIR LA VARIABLE:

VARIABLE	DESEMPEÑO LABORAL												
	LORO DE METAS			INICIATIVA			RELACIONES INTERPERSONALES			LIDERAZGO			
	APORTE	CUMPLIMIENTO	APOYO	INICIATIVA	DECISIÓN	CREATIVIDAD	RESPONSABILIDAD	COMUNICACIÓN	ACEPTACIÓN	EMPATÍA	PARTICIPACIÓN	INTERVENCIÓN	
Nº ENCUESTADO	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	
1	3	4	2	4	1	3	4	2	3	5	4	2	37
2	3	5	3	3	1	1	2	2	1	1	4	3	29
3	1	4	2	3	4	3	2	1	1	1	2	3	27
4	2	5	1	1	1	2	2	1	1	1	3	2	22
5	1	3	3	5	2	4	2	3	3	4	2	3	35
6	2	1	2	4	2	1	3	3	3	4	1	2	28
7	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	41
8	3	4	2	3	2	4	4	4	2	5	4	5	42
9	1	4	3	2	4	4	5	3	3	4	3	2	38
11	1	3	2	1	2	3	3	4	2	4	4	3	32
12	1	3	1	2	1	1	3	3	3	4	3	2	27
13	1	4	1	1	2	1	4	2	1	5	1	5	28
14	1	1	2	1	1	1	3	4	1	1	1	2	13
15	3	3	2	3	2	5	4	4	3	3	3	3	38
VARP	1.14835	1.478021978	0.74725	1.64835165	1.07692308	2.033406533	0.35054345	1.2087912	1.104396	2.527472527	1.434505435	1.054945055	49.632

### Fórmula Alpha Cronbach

$$\alpha = \frac{K}{K - 1} \left[ 1 - \frac{\sum S_i^2}{S_r^2} \right]$$

suma de var/item	16.53296703
k	12
alfa	0.727514266

### Análisis de la confiabilidad:

Para la confiabilidad del instrumento, se aplicó una prueba piloto de 15 trabajadores, posterior a ellos los resultados fueron sometidos a los procedimientos del método Alpha de Cronbach, cuyo calculo fue  $\alpha = 0,72$ , este resultado permite afirmar que el instrumento presenta una confiabilidad aceptable.

ENCUESTADOS	Variable: Síndrome de burnout												Variable: Desempeño Laboral											
	Agotamiento						Realización Personal			Despersonalización			Logro de metas			Iniciativa			Relaciones Interpersonales			Liderazgo		
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
1	3	5	4	4	3	5	2	1	5	2	3	5	3	2	3	2	1	2	1	3	3	2	3	3
2	4	3	3	4	4	4	4	2	4	3	3	4	1	3	1	1	3	4	5	4	4	2	3	2
3	2	2	3	4	2	4	2	1	2	4	2	4	2	2	3	2	2	1	1	2	3	1	2	1
4	3	4	4	5	4	3	2	3	3	3	3	4	4	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	2
5	4	4	4	5	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	2	2	2	3	2	1	1	1	2	2
6	4	4	4	5	5	4	2	4	3	4	4	4	3	3	3	2	3	1	3	3	3	3	2	2
7	5	5	5	5	5	3	3	2	2	4	4	4	2	2	2	3	1	2	2	2	3	3	3	1
8	5	5	5	5	5	5	2	1	2	5	5	3	3	3	3	3	2	2	3	2	3	3	3	1
9	2	2	2	4	5	2	3	2	4	3	3	4	1	1	3	2	3	1	2	2	3	2	4	2
10	4	3	3	4	3	5	5	3	3	3	3	4	2	2	1	1	1	2	1	2	1	1	2	3
11	4	3	4	4	4	5	2	3	5	2	2	5	3	3	1	3	1	3	3	4	3	3	4	3
12	4	4	4	4	4	3	4	1	4	3	3	3	2	1	2	3	2	2	5	2	1	1	5	4
13	3	3	3	3	4	4	2	2	2	3	3	5	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	2
14	2	4	5	5	5	5	3	3	3	3	3	5	2	1	1	2	1	3	2	2	2	3	2	3
15	5	5	4	4	5	2	2	2	2	3	2	4	1	2	2	1	1	2	2	4	3	2	1	3
16	5	5	5	3	3	5	3	1	4	2	4	5	2	2	2	3	2	1	2	2	2	2	1	1
17	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	2	2	2	2	3	2	2	3	3	3	3	3	2
18	4	5	3	4	3	4	2	4	3	3	3	5	4	2	1	1	2	1	1	2	1	3	1	3
19	5	5	5	5	5	5	2	2	5	4	4	4	3	3	3	3	3	2	1	1	2	2	3	3
20	5	5	5	4	3	4	4	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3
21	5	5	5	5	5	5	2	1	2	4	5	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3
22	4	5	5	4	5	4	2	2	2	4	4	5	2	3	2	3	2	2	1	2	3	3	1	3
23	5	5	5	4	4	5	2	3	3	3	3	5	3	2	3	1	1	3	3	3	3	3	3	3
24	5	5	4	5	5	5	2	2	2	5	5	5	2	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3
25	5	4	5	4	5	5	5	2	2	4	3	3	4	3	4	3	4	3	3	2	1	1	2	2
26	3	3	3	3	5	3	3	3	3	3	3	5	3	3	3	1	2	3	3	2	3	3	3	3
27	3	4	4	4	4	4	2	3	3	4	4	4	3	3	4	2	1	3	3	3	4	5	4	3
28	5	5	5	5	5	5	2	3	2	4	4	4	3	4	3	3	1	3	3	3	5	5	4	5
29	4	4	4	4	4	3	3	5	5	4	4	4	2	2	2	2	3	3	3	3	3	2	3	2
30	5	5	5	5	4	4	2	2	2	3	3	4	4	5	5	1	2	1	2	2	2	2	2	4

<b>31</b>	2	2	4	4	4	2	3	2	2	4	4	2	3	4	3	3	3	3	3	2	4	2	3	2
<b>32</b>	2	5	2	5	5	5	2	5	5	2	1	5	3	3	3	4	3	1	3	1	3	3	3	1
<b>33</b>	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	2	2	2	2	3	3	1	2	2	2	3	3
<b>34</b>	3	3	4	4	3	3	4	1	3	3	3	5	3	2	3	4	2	2	4	3	1	2	2	2
<b>35</b>	4	4	4	4	4	4	2	2	3	4	4	4	3	2	2	4	2	2	2	3	2	3	1	3
<b>36</b>	4	5	2	2	1	5	2	2	3	4	2	5	3	3	3	3	3	3	1	3	2	2	2	3
<b>37</b>	4	4	4	4	4	4	5	2	3	4	4	4	3	3	2	3	3	3	2	3	2	3	3	3
<b>38</b>	4	5	5	5	5	2	4	1	4	3	3	3	3	2	1	3	3	3	2	1	3	3	3	3
<b>39</b>	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	3	2	1	4	2	3	4	2	2	3	3	3
<b>40</b>	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	3	2	3	1	2	1	2	2	1	1	5	5
<b>41</b>	4	4	4	4	4	4	2	2	2	4	4	4	2	1	3	5	2	3	3	5	3	2	5	4
<b>42</b>	2	2	2	2	3	2	4	2	4	3	3	3	3	4	3	4	1	3	3	1	1	2	2	4
<b>43</b>	3	4	4	4	4	4	2	2	2	4	4	5	2	1	2	1	1	3	3	3	3	3	3	3
<b>44</b>	4	5	5	5	4	4	4	2	5	5	5	4	3	3	2	3	3	2	3	2	3	2	5	2
<b>45</b>	5	5	4	3	4	4	2	1	5	4	4	5	2	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2
<b>46</b>	2	4	5	2	4	2	4	2	4	2	1	2	2	2	1	2	2	1	2	2	2	1	1	2
<b>47</b>	4	4	4	5	5	5	2	3	5	2	3	4	1	4	4	1	2	2	1	2	1	2	1	1
<b>48</b>	4	5	5	5	5	5	1	2	2	4	2	5	1	2	1	2	1	1	1	1	2	2	2	2
<b>49</b>	5	5	2	5	4	5	4	1	4	4	2	5	2	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3
<b>50</b>	3	5	5	4	5	5	2	2	2	3	5	4	3	3	3	2	3	2	3	3	2	3	3	3
<b>51</b>	3	3	3	3	3	3	3	2	3	4	3	5	2	2	3	1	2	2	3	3	3	3	2	3
<b>52</b>	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	5	2	2	3	1	3	3	2	2	2	2	2	2
<b>53</b>	4	5	4	5	5	5	4	1	5	1	1	5	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2
<b>54</b>	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	1	1	1	2	2	2	2	2	2	1	1	1
<b>55</b>	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	4	2	3	2	1	2	2	2	3	2	3	2	2
<b>56</b>	4	4	4	5	4	4	2	2	2	3	3	2	2	1	1	2	2	1	1	2	1	2	2	1
<b>57</b>	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	5	1	1	1	1	2	1	2	2	1	2	1	1
<b>58</b>	3	3	3	3	3	3	2	1	2	4	4	5	1	2	1	1	2	1	1	2	2	2	2	1
<b>59</b>	4	5	4	5	4	4	4	1	1	4	4	4	1	2	2	3	2	2	2	2	2	2	1	1
<b>60</b>	5	2	2	2	2	2	4	2	4	2	2	5	3	2	3	2	3	3	2	3	2	3	2	3

<b>61</b>	4	5	3	3	3	3	3	1	3	3	3	4	2	2	2	3	2	2	4	2	3	1	1	2
<b>62</b>	5	5	5	5	5	5	2	2	5	5	5	5	2	1	2	2	3	2	3	3	2	2	2	2
<b>63</b>	4	2	2	2	2	3	3	2	1	5	4	4	1	2	1	2	2	2	2	2	1	2	2	2
<b>64</b>	2	2	3	3	3	2	3	3	5	5	3	5	2	1	2	2	3	2	2	3	3	2	2	2
<b>65</b>	4	4	1	2	5	4	2	1	4	5	1	4	2	2	1	1	2	2	2	2	2	1	2	2
<b>66</b>	4	4	4	4	4	4	4	2	3	3	5	5	1	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2
<b>67</b>	5	5	5	4	2	3	2	2	5	2	2	5	2	2	2	1	1	2	2	2	1	2	2	1
<b>68</b>	3	5	5	4	5	2	3	2	4	1	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2
<b>69</b>	5	4	3	5	4	5	2	2	2	5	2	5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3
<b>70</b>	5	5	5	5	5	5	2	2	3	5	3	5	2	2	2	2	3	3	2	1	2	2	2	2
<b>71</b>	4	3	2	5	5	5	2	1	5	1	2	4	1	5	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2
<b>72</b>	4	4	5	3	5	5	4	3	1	4	5	5	2	1	2	2	2	1	2	3	2	2	2	2
<b>73</b>	3	5	5	5	4	5	1	2	5	5	1	4	2	1	2	3	2	2	2	3	1	2	2	3
<b>74</b>	4	3	5	5	3	3	1	3	3	3	3	5	2	3	3	3	3	3	1	1	1	3	2	3
<b>75</b>	4	4	4	4	4	4	2	4	4	2	2	4	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2
<b>76</b>	5	2	5	4	5	2	2	2	2	2	2	4	3	5	1	2	1	2	4	2	2	1	1	2
<b>77</b>	2	2	2	2	5	2	1	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2	2	1	2	2	2	1	1
<b>78</b>	5	4	4	5	4	4	2	5	5	1	4	4	2	2	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3
<b>79</b>	3	5	5	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3
<b>80</b>	4	5	4	4	5	4	1	1	5	5	4	5	4	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2

**ANEXO 5.** Validación de expertos.

**RESULTADO DE LA VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO**

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario - Síndrome de Burnout y desempeño laboral en los trabajadores de la empresa privada Vlag, Nuevo Chimbote 2022.

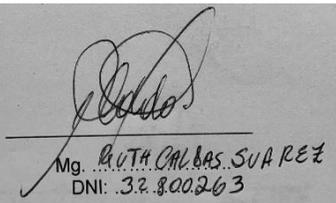
OBJETIVO: Determinar la relación del síndrome de burnout con el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa privada Vlag, Nuevo Chimbote, 2022.

DIRIGIDO A: Trabajadores de la empresa privada Vlag, Nuevo Chimbote 2022. VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO:

Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno	Excelente
			<b>X</b>	

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR : RUTH CALDAS SUAREZ

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR : MASTER EN GESTIÓN PÚBLICA



Mg. RUTH CALDAS SUAREZ  
DNI: 32.800.263

NOTA: Quien valide el instrumento debe asignar una valoración marcando un aspa en el casillero que corresponda (x)

## RESULTADO DE LA VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario - Síndrome de Burnout y desempeño laboral en los trabajadores de la empresa privada Vlag, Nuevo Chimbote 2022.

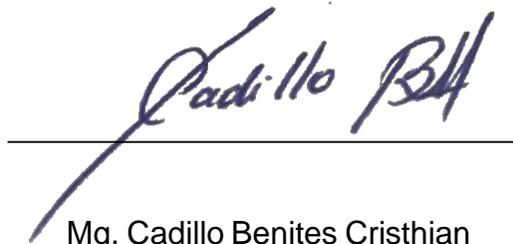
OBJETIVO: Determinar la relación del síndrome de burnout con el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa privada Vlag, Nuevo Chimbote, 2022.

DIRIGIDO A: Trabajadores de la empresa privada Vlag, Nuevo Chimbote 2022. VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO:

Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno	Excelente
			X	

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR : CADILLO BENITES, CRISTHIAN RONALD

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR : MAESTRO EN ADMINISTRACIÓN  
ESTRATÉGICA



Mg. Cadillo Benites Cristhian  
Ronald DNI: 44345520

NOTA: Quien valide el instrumento debe asignar una valoración marcando un aspa en el casillero que corresponda (x)

## RESULTADO DE LA VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario - Síndrome de Burnout y desempeño laboral en los trabajadores de la empresa privada Vlag, Nuevo Chimbote 2022.

OBJETIVO: Determinar la relación del síndrome de burnout con el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa privada Vlag, Nuevo Chimbote, 2022.

DIRIGIDO A: Trabajadores de la empresa privada Vlag, Nuevo

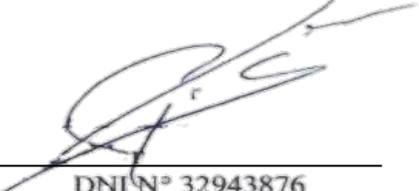
Chimbote 2022..VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO:

Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno	Excelente
		X		

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR : ROBLES ESPIRITU

WILMER FILOMENOGRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR : DOCTOR

EN ADMINISTRACION



DNI N° 32943876

NOTA: Quien valide el instrumento debe asignar una valoración marcando un aspa en el casillero que corresponda (x)

**ANEXO 6.** Autorización de empresa.

“AÑO DEL FORTALECIMIENTO DE LA SOBERANIA NACIONAL”

Chimbote, 17 de junio del 2022

SEÑOR:

DR. JUAN FRANCISCO SALAZAR LLANOS  
COORDINADOR DE LA ESCUELA DE ADMINISTRACIÓN  
UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO  
PRESENTE. –

REF: Carta N°200 – 2022 – UCV de fecha 13 de junio del 2022

Tengo el agrado de dirigirme a Usted, con la finalidad de hacer de su conocimiento que las alumnas:

- BURGA GARCIA JOYSE KRISTELL 75133748
- LOPÉZ MEJIA ANABEL SUSANA 73203569

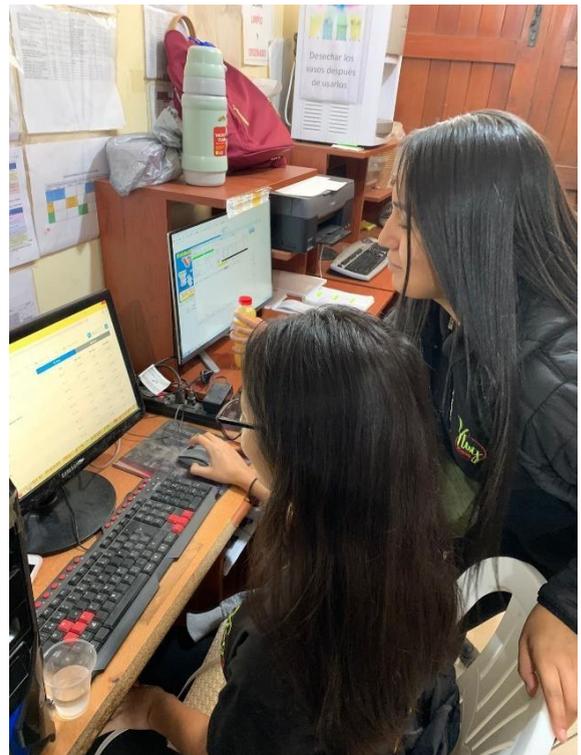
Estudiantes de la Escuela profesional de **ADMINISTRACIÓN**, de la Institución Universitaria que Usted representa, han sido admitidas para realizar su proyecto de investigación titulado “Síndrome de Burnout y su relación con el desempeño laboral en los trabajadores de la empresa privada Vlag, Nuevo Chimbote 2022.” en nuestra institución.

Aprovecho la oportunidad para expresarle mi consideración y estima personal.

Atentamente,

**CORPORACION VLAG**  
  
Lic. JOSE QUINONES LOJA  
DNI N° 76679717  
ENCARGADO RR. HH.

## ANEXO 7. Evidencias.



## ANEXO 8. Registro SUNEDU de Expertos

19/10/22, 22:58

about:blank



**PERÚ**

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de  
Educación Superior Universitaria

Dirección de Documentación e  
Información Universitaria y  
Registro de Grados y Títulos

### REGISTRO NACIONAL DE GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES

Graduado	Grado o Título	Institución
CALDAS SUAREZ, RUTH DNI 32800263	<b>BACHILLER EN CIENCIAS ADMINISTRATIVAS</b> Fecha de diploma: 30/05/1979 Modalidad de estudios: -  Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN DE HUÁNUCO <i>PERU</i>
CALDAS SUAREZ, RUTH DNI 32800263	<b>LICENCIADO EN ADMINISTRACION</b> Fecha de diploma: 13/01/1981 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN DE HUÁNUCO <i>PERU</i>
CALDAS SUAREZ, RUTH DNI 32800263	<b>MAESTRO EN GESTION PUBLICA</b> Fecha de diploma: 10/01/18 Modalidad de estudios: PRESENCIAL  Fecha matrícula: 12/03/2016 Fecha egreso: 31/07/2017	UNIVERSIDAD SAN PEDRO <i>PERU</i>


**PERÚ**
**Ministerio de Educación**
**Superintendencia Nacional de  
Educación Superior Universitaria**
**Dirección de Documentación e  
Información Universitaria y  
Registro de Grados y Títulos**
**REGISTRO NACIONAL DE GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES**

<b>Graduado</b>	<b>Grado o Título</b>	<b>Institución</b>
CADILLO BENITES, CRISTHIAN RONALD  <b>DNI 44345520</b>	<b>BACHILLER EN ADMINISTRACION</b>  <b>Fecha de diploma: 03/05/2010 Modalidad de estudios: -</b>  <b>Fecha matrícula: Sin información (***)</b> <b>Fecha egreso: Sin información (***)</b>	UNIVERSIDAD NACIONAL JOSÉ FAUSTINO SÁNCHEZ CARRIÓN  <b>PERU</b>
CADILLO BENITES, CRISTHIAN RONALD  <b>DNI 44345520</b>	<b>LICENCIADO EN ADMINISTRACION</b>  <b>Fecha de diploma: 16/09/2011 Modalidad de estudios: -</b>	UNIVERSIDAD NACIONAL JOSÉ FAUSTINO SÁNCHEZ CARRIÓN  <b>PERU</b>
CADILLO BENITES, CRISTHIAN RONALD  <b>DNI 44345520</b>	<b>MAESTRO EN ADMINISTRACIÓN ESTRATÉGICA</b>  <b>Fecha de diploma: 15/06/22</b>  <b>Modalidad de estudios: PRESENCIAL</b>  <b>Fecha matrícula: 13/10/2012 Fecha egreso: 06/11/2016</b>	UNIVERSIDAD NACIONAL JOSÉ FAUSTINO SÁNCHEZ CARRIÓN  <b>PERU</b>


**PERÚ**
**Ministerio de Educación**
**Superintendencia Nacional de  
Educación Superior Universitaria**
**Dirección de Documentación e  
Información Universitaria y  
Registro de Grados y Títulos**

## REGISTRO NACIONAL DE GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES

Graduado	Grado o Título	Institución
ROBLES ESPIRITU, WILMER FILOMENO DNI 32943876	<b>BACHILLER EN INGENIERIA DE SISTEMAS</b> Fecha de diploma: 23/04/2004 Modalidad de estudios: -  Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD LOS ÁNGELES DE CHIMBOTE <i>PERU</i>
ROBLES ESPIRITU, WILMER FILOMENO DNI 32943876	<b>INGENIERO DE SISTEMAS E INFORMATICA</b> Fecha de diploma: 30/09/2005 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD NACIONAL DEL SANTA <i>PERU</i>
ROBLES ESPIRITU, WILMER FILOMENO DNI 32943876	<b>BACHILLER EN CIENCIAS ADMINISTRATIVAS</b> Fecha de diploma: 05/05/15 Modalidad de estudios: -  Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD CATÓLICA LOS ÁNGELES DECHIMBOTE <i>PERU</i>
ROBLES ESPIRITU, WILMER FILOMENO DNI 32943876	<b>LICENCIADO EN ADMINISTRACION</b> Fecha de diploma: 27/08/15 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD CATÓLICA LOS ÁNGELES DECHIMBOTE <i>PERU</i>
ROBLES ESPIRITU, WILMER FILOMENO DNI 32943876	<b>MAGISTER EN GESTION PUBLICA</b> Fecha de diploma: 25/10/16 Modalidad de estudios: PRESENCIAL  Fecha matrícula: 21/05/2014 Fecha egreso: 31/08/2016	UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO <i>PERU</i>
ROBLES ESPIRITU, WILMER FILOMENO DNI 32943876	<b>DOCTOR EN ADMINISTRACIÓN</b> Fecha de diploma: 21/09/20 Modalidad de estudios: PRESENCIAL  Fecha matrícula: 04/01/2017 Fecha egreso: 31/12/2019	UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO S.A.C. <i>PERU</i>



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES  
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

### **Declaratoria de Autenticidad del Asesor**

Yo, URBINA SUASNABAR CRISTIAN, docente de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - CHIMBOTE, asesor de Tesis titulada: "SÍNDROME DE BURNOUT Y DESEMPEÑO LABORAL EN LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA PRIVADA VLAG, NUEVO CHIMBOTE 2022.", cuyos autores son BURGA GARCIA JOYSE KRISTELL, LOPEZ MEJIA ANABEL SUSANA, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 17.00%, 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.

CHIMBOTE, 02 de Diciembre del 2022

<b>Apellidos y Nombres del Asesor:</b>	<b>Firma</b>
URBINA SUASNABAR CRISTIAN <b>DNI:</b> 07975038 <b>ORCID:</b> 0000-0002-9127-1636	Firmado electrónicamente por: CURBINAS el 16-12- 2022 09:12:47

Código documento Trilce: TRI - 0468393