



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN
PÚBLICA

**Desempeño laboral y su relación con el síndrome de burnout
del área deportiva de una municipalidad de Trujillo, 2023.**

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

AUTOR:

Vasquez Vertiz, Bruno Alexis (orcid.org/0000-0001-6058-0375)

ASESORES:

Dr. Álvarez Torres, Moises Freddy (orcid.org/0000-0002-2268-4082)

Mg. Cubas Vargas José Manuel (orcid.org/0000-0003-4056-2203)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Reforma y Modernización del Estado

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

TRUJILLO – PERÚ

2023

DEDICATORIA

A mi Dios porque me guía en esta vida, porque me brinda su apoyo incondicional dándome fuerzas para poder lograr mi objetivo propuesto. A mis padres por brindarme su apoyo y amor incondicional para seguir adelante, agradecer a mis hermanos y a mi abuelo por saber guiar en los momentos de incertidumbre y un agradecimiento especial a mi novia por ser el ingrediente perfecto para poder lograr este gran reto de convertirme en Maestro.

AGRADECIMIENTO

A los asesores de esta maestría, por haber estado dispuestos siempre a brindar todo su conocimiento en beneficio de sus estudiantes.



Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, ALVAREZ TORRES MOISES FREDDY, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - TRUJILLO, asesor de Tesis titulada: "Desempeño laboral y su relación con el síndrome de burnout del área deportiva de una municipalidad de Trujillo, 2023.", cuyo autor es VASQUEZ VERTIZ BRUNO ALEXIS, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 16.00%, 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.

TRUJILLO, 24 de Julio del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
ALVAREZ TORRES MOISES FREDDY DNI: 17609827 ORCID: 0000-0002-2268-4082	Firmado electrónicamente por: MALVAREZTO el 07- 08-2023 14:10:14

Código documento Trilce: TRI - 0616498



**ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

Declaratoria de Originalidad del Autor

Yo, VASQUEZ VERTIZ BRUNO ALEXIS estudiante de la ESCUELA DE POSGRADO del programa de MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - TRUJILLO, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "Desempeño laboral y su relación con el síndrome de burnout del área deportiva de una municipalidad de Trujillo, 2023.", es de mi autoría, por lo tanto, declaro que la Tesis:

1. No ha sido plagiada ni total, ni parcialmente.
2. He mencionado todas las fuentes empleadas, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes.
3. No ha sido publicada, ni presentada anteriormente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados.

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

Nombres y Apellidos	Firma
VASQUEZ VERTIZ BRUNO ALEXIS DNI: 70801356 ORCID: 000 – 0001 – 6058 - 0375	Firmado electrónicamente por: VASQUEZBRUNO el 01-08-2023 00:55:58

Código documento Trilce: INV - 1274587

ÍNDICE DE CONTENIDOS

CARÁTULA	i
DEDICATORIA	ii
AGRADECIMIENTO	iii
DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DEL ASESOR	iv
DECLARATORIA DE ORIGINALIDAD DEL AUTOR	v
ÍNDICE DE CONTENIDOS	vi
ÍNDICE DE TABLAS	vii
RESUMEN	viii
ABSTRACT	ix
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	6
III. METODOLOGÍA	13
3.1. Tipo y Diseño de Investigación	13
3.2. Variable y operacionalización	14
3.3. Población, muestra, muestreo y unidad de análisis	16
3.3.1. Población	16
3.3.2. Muestra	16
3.3.3. Muestreo	16
3.3.4. Unidad de análisis	16
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos y confiabilidad	19
3.5. Procedimientos	21
3.6. Método de análisis de datos	21
3.7. Aspectos éticos	21
IV. RESULTADOS	22
V. DISCUSIÓN	29
VI. CONCLUSIONES	35
VII. RECOMENDACIONES	36
REFERENCIAS	37
ANEXOS	48

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1: Distribución de la población	16
Tabla 2: Distribución de la muestra	18
Tabla 3: Variable desempeño laboral	19
Tabla 4: Variable síndrome de burnout	20
Tabla 5: Valor porcentual de la variable independiente	22
Tabla 6: Variable porcentual de la variable dependiente	23
Tabla 7: Prueba de normalidad	24
Tabla 8: Prueba de hipótesis de la relación entre el desempeño laboral y el síndrome de burnout	25
Tabla 9: Prueba de hipótesis de la relación entre el desempeño de tareas y el síndrome de burnout	26
Tabla 10: Prueba de hipótesis de la relación entre el desempeño contextual y el síndrome de burnout	27

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura N°1: Diseño de investigación	13
Figura N°2: Valor porcentual de la variable independiente	22
Figura N°3: Valor porcentual de la variable dependiente	23

RESUMEN

La presente investigación tuvo como objetivo principal determinar de qué manera el desempeño laboral se relaciona con el síndrome de burnout del área deportiva de una municipalidad de la provincia de Trujillo, 2023. Metodología: Fue de tipo básica de diseño no experimental descriptivo correlacional. La población quedó conformada por 30 servidores públicos de una municipalidad de Trujillo. Para la recolección de datos se empleó un cuestionario validado por juicios de expertos para la variable independiente y la variable dependiente fue validada internacionalmente. En cuanto a los resultados obtenidos fueron: El 6,67% de los servidores públicos están muy en desacuerdo, el 6,67% están en desacuerdo, el 20,00% no sabe, el 26,67% están de acuerdo y el 40,00% están muy de acuerdo. Mientras el 6,67% de los servidores públicos siente que nunca presentaron un agotamiento emocional, el 30,00% siente que algunas veces al año presentaron un agotamiento emocional, el 40,00% siente que algunas veces al mes presentaron un agotamiento emocional, el 20,00% siente que algunas veces a la semana presentaron un agotamiento emocional y el 3,33% siente que diariamente presentan un agotamiento emocional. Se concluyó: El desempeño laboral y el síndrome de burnout del área deportiva de una municipalidad de la provincia de Trujillo no guardan relación, pues su nivel de significancia 0.480 es mayor a 0.05, esto quiere decir que el desempeño laboral y el síndrome de burnout no influyen significativamente.

Palabras Clave: Desempeño laboral, síndrome de burnout, trabajadores, municipalidad.

ABSTRACT

The main objective of this research was to determine how job performance is related to burnout syndrome in the sports area of a municipality in the province of Trujillo, 2023. Methodology: It was of a basic type of non-experimental descriptive correlational design. The population was made up of 30 public servants of a municipal public management. For data collection, a questionnaire validated by expert judgments was used for the independent variable and the dependent variable is internationally validated. Regarding the results obtained, they were: 6.67% of public servants strongly disagree, 6.67% disagree, 20.00% do not know, 26.67% agree and 40.00% strongly agree. While 6.67% of public servants feel that they never presented emotional exhaustion, 30.00% feel that they presented emotional exhaustion a few times a year, 40.00% feel that they presented emotional exhaustion a few times a month, 20.00% feel that they have emotional exhaustion a few times a week and 3.33% feel that they have emotional exhaustion daily. It was concluded: The work performance and the burnout syndrome of the sports area of a municipality in the province of Trujillo are not related, since its significance level 0.480 is greater than 0.05, this means that the work performance and the burnout syndrome do not influence significantly.

Keywords: Work performance, burnout syndrome, workers, municipality.

I. INTRODUCCIÓN

Actualmente, existe un problema importante a nivel mundial, sobre la feroz competencia por el empleo y la estabilidad laboral, así como las diversas demandas laborales, la globalización y el cambio constante, trayendo como consecuencia agotamiento emocional, angustia, trastornos de alimentación y sueños alterados, por ende, esto repercute en el estado de la salud mental del ser humano. Moreira (2020). Por otra parte, las repercusiones de los avances tecnológicos ayudan a los trabajadores tener las facilidades para cumplir sus desempeños encomendados por la institución, sin embargo, a consecuencia de estar varias horas frente a un computador se prolonga el agotamiento emocional hasta convertirse en un estrés crónico o síndrome de burnout. Salinas et al. (2021). Es por ello, que el empleado puede desarrollar un nivel alto de estrés laboral, puesto que, si no recibe una atención adecuada, puede convertirse en un síndrome crónico, que a su vez puede impedir que realice su trabajo de forma correcta. En consecuencia, afecta emocionalmente y socialmente. (OIT- Organización Internacional del trabajo, 2016).

El organismo mundial de la salud (OMS) ostentó que, en el 2013, el 5 % y 10% de los trabajadores de los países en mejora, poseen un servicio de salud y, el 20 % y 50% de los obreros de los países industrializados, poseen dicho servicio, dando a entender, que los individuos a la hora de presentar cuadros de estrés, son atendidos de manera oportuna, lo que figura que el servicio laboral del empleado no se verá afectado significativamente. Según la Organización Internacional del trabajo en el 2016 manifestó que, en el continente europeo en el país de Finlandia, los datos que manejan con respecto a los trabajadores que presentan síntomas de estrés, dolor corporal, ansiedad, trastornos del sueño abordan el 50% de estos estados de salud; por otra parte, el 7% sufren de fatiga severa, por lo que demuestran trabajo, fatiga e incomodidad. Esto reduce la productividad y el rendimiento laboral. (Organización Internacional del trabajo, 2016). De modo que en el Reino Unido de cada 10, solo 3 trabajadores

experimentan problemas de salud relacionados con el síndrome del agotamiento. (Organización Internacional del trabajo, 2016). Este estrés posterior es conocido como “síndrome de burnout”, también acreditado como sintomatología del estrés profesional, es una condición angustiada que se desarrolla como reacción a situaciones de estrés crónico que enfrentan los compañeros en situaciones estresantes relacionadas con su labor. Tomaz et al. (2020).

Por otro lado, en América latina hallaron que el 76% de trabajadores experimentan estrés crónico. Siendo esto, de cada 10 personas 8 padecen el síndrome de burnout. (Revista América Economía de Argentina). Por otra parte, antes de la COVID-19, México tenía una alta fatiga por estrés laboral, afectando al menos al 75% de los trabajadores, de acuerdo al IMSS. Superaba los niveles de China (73%) y Estados Unidos (59%). Lozano (2023).

El síndrome de burnout es también conocido como un síndrome tridimensional, lo cual significa un estado de debilidad emocional, intelectual y física; siendo resultante de la exposición prolongada de los trabajadores a exigencias que amenazan su bienestar. (Lauracio, 2020, y Sampaio et al. (2022). De modo que este síndrome presenta sus propias características, las cuales son: El agotamiento o cansancio emocional: que es la carencia de energía y la sensación de escasez de recursos, frustración y tensión al percibir la ausencia de energía. La despersonalización o deshumanización: Es la insensibilidad y cinismo hacia los usuarios del servicio, así también, irritabilidad hacia todo lo concerniente a motivación e interacción con los demás, sean estos compañeros o clientes. Esto conlleva al absentismo laboral. Que es la falta de realización personal: Siendo la descalificación o el propio trabajo, que evita la interacción con las personas, donde no hay soporte para trabajar bajo presión, pero hay una disminución en su productividad. Carencia de gratificación personal. Esta percepción negativa de sí mismo afecta la eficacia del trabajo y su interacción con los demás. (Maslach y Jackson, 1986) corroborado por (Amaya, 2022 y Loaiza, 2019).

Por otro lado, la evaluación del desempeño laboral es sin duda fundamental para cualquier organización o empresa porque toda organización entiende y conoce los resultados de trabajo y producción de cada empleado, este trabajo siempre ha sido muy complejo; tanto que, muchas veces la evaluación de este desempeño es subóptima, por lo que puede ser un problema si no conoces el nivel de desempeño de la empresa. (Rodríguez et al. 2020) y (Prentice,2019). Debido a esto, se han desarrollado e ideado varios métodos para lograr este objetivo. Por lo tanto, cada identidad que tiene las organizaciones empresariales, el trabajador debe adaptarse a los enfoques o diseños que tienen las empresas en entorno al desempeño laboral con el desenlace de optimizar la eficacia de gestión. (Carrera et al, 2021 y Kundu et al,2019). Es por ello que, las metas trazadas están ligadas al desempeño de tareas que son trabajos organizados que el empleado intenta resolver con profesionalismo, mostrando habilidades y actitudes aprendidas en su adiestramiento profesional. Alvarez (2019). También al desempeño contextual que se refiere a aquellos comportamientos que ayudan a alcanzar las metas organizacionales al promover mejoras en el entorno tanto psicológico como social y organizacional en el que se realiza el trabajo. (Rodríguez et al. 2020). Entonces, Cárdenas (2017), explica que el desempeño laboral, depende no solo del estándar de energía, sino también, de la capacidad del individuo y la percepción del rol.

Con respecto, el síndrome de burnout, es considerado un mal en la salud, siendo esto; un nivel negativo en el entorno laboral y social, que afecta claramente el servicio y el rendimiento de la empresa y, por ende, de toda la sociedad. La falta de prevención y tratamiento del burnout afecta a la plantilla y reduce la producción, lo que se refleja en el desempeño de cada colaborador. (Consuelo, 2018).

De acuerdo con Fernández (2010) las primordiales secuelas del síndrome de burnout se manifiestan en la distribución del trabajo de los colaboradores, principalmente en el desempeño del trabajo, pues se relaciona directamente con la productividad y calidad del trabajo de los colaboradores en la organización. Las consecuencias de que los trabajadores experimenten burnout se distinguirá

claramente reflejadas en la falta de productividad y disposición para trabajar en una organización.

El 72% de los peruanos sufre este síndrome, mayormente por exceso de trabajo (24%), falta de claridad en su rol laboral (17%), presión laboral (14%), maltrato desuperiores (14%), falta de tiempo (12%), sentirse incompetente para cumplir con las demandas (11%) y falta de identificación con la organización (8%).

Cabe mencionar que el síndrome de burnout es catalogado como una enfermedad profesional producto de la prolongación del trabajo continuo, esta enfermedad entró en vigencia a partir del primero de enero del 2022 por la organización mundial de la salud. (Agea, 2022).

Por lo expuesto en los párrafos precedentes se ha determinado el problema general siguiente ¿De qué manera el desempeño laboral se relaciona con el síndrome de burnout del área deportiva de una municipalidad de Trujillo, 2023?, siendo los problemas específicos los siguientes: De qué manera el desempeño de tareas se relaciona con el síndrome de burnout del área deportiva de una municipalidad de Trujillo, 2023. De qué manera el desempeño contextual se relaciona con el síndrome de burnout del área deportiva de una municipalidad de Trujillo, 2023.

El presente trabajo de investigación se justifica, porque la bibliografía encontrada existente, demuestra que puede existir la relación entre el desempeño laboral y el síndrome de burnout. Es por ello, que nace el interés de realizar dicho estudio porque hasta el momento no se ha aplicado evaluaciones en dicha institución deportiva. Debido que hasta la fecha se ha presenciado que los servidores públicos tienen inconvenientes en el desempeño laboral, puesto que, existen malas condiciones de trabajos, lo cual conlleva algún tipo de estrés y en el peor de los casos algún estrés crónico o también llamado el síndrome del burnout; es así que, esto repercute en las tomas decisiones importantes en la institución deportiva municipal. De modo que, después de indagar: se puso en conocimiento sobre las variables estudiadas de manera teórica y conceptualmente, lo cual, servirá como referencia para investigaciones similares que busquen dar continuidad en el tiempo.

Después de detallar la realidad problemática se planteó los siguientes

objetivos: Objetivo General: Determinar de qué manera el desempeño laboral se relaciona con el síndrome de burnout del área deportiva de una municipalidad de Trujillo, 2023. Y como objetivos específicos tenemos: De qué manera el desempeño de tareas se relaciona con el síndrome de burnout del área deportiva de una municipalidad de Trujillo, 2023. De qué manera el desempeño contextual se relaciona con el síndrome de burnout del área deportiva de una municipalidad de Trujillo, 2023.

Por otra parte, esta investigación presenta la hipótesis general siguiente: Hipótesis General: El desempeño laboral se relaciona con el síndrome de burnout del área deportiva de una municipalidad de Trujillo, 2023. También presenta Hipótesis Específicas: De qué manera el desempeño de tareas se relaciona con el síndrome de burnout del área deportiva de una municipalidad de Trujillo, 2023. De qué manera el desempeño contextual se relaciona con el síndrome de burnout del área deportiva de una municipalidad de la provincia de Trujillo, 2023.

II. MARCO TEÓRICO

A nivel internacional, para Loaiza. (2021) El burnout se presenta de varias formas, como agotamiento emocional, despersonalización y baja satisfacción personal, especialmente en personas que interactúan directamente con personas que tienen que tomar muchas decisiones y en ambientes laborales que generan estrés crónico, a su vez también afectando el desempeño de sus labores administrativas, tanto en el ámbito del desempeño de las tareas, ambiente laboral y el comportamiento laboral improductivo. El fin de esta investigación fue determinar cómo el burnout afecta el desempeño de la gestión del talento en la Federación Deportiva Chimborazo. Utilizó el método cuantitativo de tipo descriptivo. La población de estudio es de 21 empleados en sus áreas administrativas. La técnica que empleó para la recopilación de datos fue el uso de dos cuestionarios, el Inventario de Burnout de Maslach (MBI) y el Inventario de Desempeño Laboral de Koopmans et al. (2014), y el proceso de datos se realizó mediante el software SPSS. Se encontró como resultado el nivel de estrés que más afectó a los síndromes de burnout entre los empleados encuestados: satisfacción personal (48) y despersonalización (23), donde el percentil alto y medio (37) fue el agotamiento emocional. En el desempeño administrativo, el 95% calificó alto el desempeño de las tareas; en desempeño situacional, el 100% fueron evaluados regularmente por toda la población de estudio; y en la realización de trabajos improductivos, el 71% recibió una evaluación justa. Dado que se ha demostrado que el estrés afecta al 42% de los trabajadores. Es por ello, que se recomiendan talleres psicoeducativos con profesionales de la salud mental con un enfoque de tratamiento preventivo para atenuar este problema.

Para, Nájera (2019) su estudio “Síndrome de Burnout y su impacto en el trabajo de un grupo de empleados en una empresa manufacturera” donde el objetivo fue equilibrar las posibles causas del síndrome de burnout y su aparición. El método empleado fue no experimental. Esto permitió recolectar información de las variables. Los resultados permiten medir el agotamiento emocional, la despersonalización personal. Cumplimiento relacionarlos con los logros y resultados del trabajo. Se concluyó que la aplicación del test no guarda relación

con las variables a estudiar. Comprobándose que los empleados no han sufrido con el síntoma del burnout y su mal desempeño se debe a otras causas. Entonces se recomienda que la empresa debe tomar medidas en el asunto para levantar el rendimiento de sus trabajadores.

Por otro lado, según Engelen et al. (2019) mencionan que: el desempeño laboral incluye las características individuales del empleado, que son las más importantes: las competencias, habilidades, necesidades y características interactúan con la naturaleza de la función y la organización para crear beneficios de comportamiento que pueden influir en los resultados. Así también, Barros et al. (2019) definen este término como el nivel de desempeño alcanzado por los empleados de una organización durante un período de tiempo; corresponden a funciones observables y medibles. De manera similar, Stoner (1990) afirma que el desempeño laboral "es la forma en que los miembros de la organización trabajan de manera efectiva para lograr un objetivo común, siguiendo reglas básicas predeterminadas" (p. 13); corroborado por Guevara (2016).

Según Quero et al. (2014), el desempeño laboral se refiere al nivel de desempeño que alcanzan los empleados en el desempeño de las tareas asignadas, lo que a su vez afecta el éxito de las metas y objetivos organizacionales, así como de los empleados, se debe reconocer que su función es optimizar la productividad en un período de tiempo determinado. Para Robbins (2001), el tema depende de las habilidades que necesitan los empleados para desempeñar sus tareas de manera efectiva, por lo que es necesario estudiar sus perfiles. Para Story. (2019) menciona que, los empleados realmente tienen la capacidad de asumir la responsabilidad de su desempeño mientras reciben comentarios sobre su desenvolvimiento dentro de su trabajo asignado.

Con respecto a la variable independiente Desempeño laboral, podemos citar a Olivera et al. (2021) y Robbins (2013) quien lo define como el proceso de determinar el nivel de éxito de un empleado en la realización de una tarea o el logro de una meta específica. De similar idea tiene Chiavenato (2009) debido que explica que es un servicio laboral como el procedimiento de un empleado en la indagación de metas instituidas; forma una estrategia personal para alcanzar

metas. Por esta razón, se considera que un empleado es altamente productivo si realiza una contribución significativa para el logro de las metas. Por otra parte, desde el campo de la salud, (Perreira et al,2022 y Espina,2005) define el desempeño laboral como el comportamiento real de los empleados desde los aspectos profesionales y técnicos, así como las relaciones interpersonales creadas durante la realización del proceso, que finalmente tienen un impacto significativo sobre salud y la calidad del ambiente de trabajo.

Por otro lado, tenemos a Maldonado et al. (2010) lo cual definen el desempeño laboral como “una evaluación de cómo los miembros universitarios realizan su trabajo mediante el cumplimiento de los contratos de compra de bienes y servicios respetando las reglas del juego establecidas por los estatutos aplicables”.

Para, Motowidlo (2003) define el desempeño laboral como “el valor total esperado de la organización de eventos conductuales de individuos individuales en un período de tiempo dado” (p. 13). Después de todo, el desempeño efectivo también aumenta la productividad, y esto se aplica a la gente común (Guevara, 2016). Es por ello, el desempeño laboral, se basa en las circunstancias en la que se encuentran los individuos, la cual es analizada a través del rendimiento laboral; y en consecuencia se toman decisiones gerenciales para el bien común de la empresa. (Espina, 2005) corroborado por Lumbreras et al. (2020). De modo que el desempeño laboral presenta sus dimensiones, las cuales son: El desempeño de tareas, son trabajos organizados que el empleado intenta resolver con profesionalismo, mostrando habilidades y actitudes aprendidas en su adiestramiento profesional. (Salazar, 2019).

También desempeño contextual, se refiere a aquellos comportamientos que ayudan a alcanzar las metas organizacionales al promover mejoras en el entorno psicológico y/o social y/u organizacional en el que se realiza el trabajo. (Rodríguez et al. 2020).

Continuando con las teorías relacionadas al tema, tenemos a la variable dependiente: síndrome de burnout, que fue puesto en práctica por el Psiquiatra Herbert Freudenberger desde 1971 a 1986, donde observó, analizó y describió las conductas de los trabajadores hacia los pacientes de un centro de rehabilitación

en donde él laboraba, tales conductas apáticas e irritables (Antonilez.2019). Por otro lado, la profesora Christina Maslach tres años más tarde en un convenio de Psicólogos (Asociación Americana de Psicólogos) puntualizó al SB como el estrés crónico, producto de la carga laboral. (Mendieta.2018).

Según Carlín (2014), el modelo de estímulo, el cual se basa en la investigación inicial de Cannon (1929), quién fue, en lo que respecta a estudios de estrés uno de los primeros, en el cual se expresa que el cuerpo requiere conservar un estado de equilibrio. Si alguna circunstancia altera el equilibrio interno del cuerpo, éste inicia su proceso de homeostasis, es decir, de devolución del equilibrio. Determinadas circunstancias causan emociones como la ira o el miedo, que resultan negativas. Éstas estimulan el sistema nervioso simpático ocasionando hormonas en cantidades anormales, y predisponen al organismo para combatir o evadirse. Los modelos teóricos del estrés laboral expresan que en el trabajo cotidiano muchas experiencias son asimiladas como estresores, y son relacionadas con crónicas reacciones de distrés, contribuyendo de esta forma con el riesgo de enfermedades. Perez et al. (2017).

Para Dalva (2016) señala que el burnout resalta las manifestaciones psicológicas de los trabajadores y es así que el síndrome es considerado como un tipo de estrés más específico; cabe señalar que la edad es un papel importante en cuanto se refiere al estrés. Rožman et al. (2019).

De modo que, ahora describiremos las dimensiones, lo cual constituye al síndrome de burnout; se clasifica en tres dimensiones según Maslach y Jackson en 1986: La primera dimensión es: el agotamiento o cansancio emocional, que quiere decir, carencia de energía y una sensación de escasez de recursos, frustración y tensión al percibir la ausencia de energía. La segunda dimensión es: la despersonalización o deshumanización, que quiere decir, insensibilidad y cinismo hacia los usuarios del servicio, así también, irritabilidad hacia todo lo concerniente a motivación e interacción con los demás, sean estos compañeros o clientes. Esto conlleva al absentismo laboral. Y finalmente la tercera dimensión: falta de realización personal, que quiere decir, descalifican el propio trabajo, evita la interacción con las personas, no hay soporte para trabajar bajo presión, hay una disminución en

su productividad. Carencia de gratificación personal. Esta percepción negativa de sí mismo afecta la eficacia del trabajo y su interacción con los demás. (Maslach y Jackson, 1986) corroborado por Sigurðardóttir et al. (2022).

El ente Mundial de la Salud (2019), el “burnout” actualmente no es una condición médica, sino que se considera un síndrome infratratado o subtratado derivado de estrés laboral crónico. Por otro lado, en el marco teórico, el desempeño laboral es un concepto que hace referencia a la forma en que los empleados realizan sus actividades laborales. Aunque aún existen diferencias en cuanto a la definición, existe consenso respecto a su importancia en el desempeño y éxito organizacional (Cárdenas, 2015).

El Síndrome de Burnout o "síndrome del trabajador quemado" hace mención al estrés crónico en el trabajo. En consecuencia, se refleja en el estado mental y físico de la cual, hace que el individuo cambie el carácter. Maslach y Jackson (1981) sobre las dimensiones: despersonalización, baja satisfacción personal y agotamiento emocional se presenta en las relaciones interpersonales". Rasool et al. (2020). Por otro lado, el concepto de desempeño laboral en el marco filosófico se denominó descripción de puestos en una primera etapa, posteriormente se convirtió en una herramienta para medir el correcto funcionamiento de cada puesto en el área de producción, actualmente el desempeño laboral es la piedra angular del desarrollo organizacional, la eficiencia y el éxito. Fue utilizado a finales del siglo XIX en la primera fase del desarrollo del espectáculo (Naranjo, 2012). Strauss (1981), citado por Herrera (2016), enfatiza la importancia de los eventos y los beneficios de que los oficiales reporten a los subordinados en momentos específicos, y posteriormente surgió la necesidad de organizar grupos en Estados Unidos en el manejo de las armas de guerra, cada uno debe tener asignada su posición de acuerdo con la fuerza física que demuestre; En este sentido, se cita a Iranzo (2017), período en el que se empezó a evaluar el desempeño laboral, pero si aún no sabes el nombre, se denomina descripción del puesto. Así, Cuello (2020) afirma que el concepto de desempeño laboral se originó en EE. UU a inicios del siglo XX y se ejecutó los vendedores empleados por el gobierno por primera vez; Al igual que el ejército de los EE. UU., Owen (Montenegro, 2019) fue uno de los

pioneros en el uso del término “ejecución del trabajo”, utilizando un método que consistía en asignar gerentes a cada empleado para informar la asignación de colores expresivos horizontalmente. En cuanto al siguiente paso, Méndez (2017) señala que a lo largo de los años, el concepto de desempeño laboral se ha convertido en una herramienta para evaluar a cada puesto en el área de producción y ver si esto funcionando correctamente, sin olvidar que los trabajadores deben conocer su nivel de eficiencia con base en los resultados obtenidos sintiéndose seguros y valorados en la empresa ya su vez ser modelos para el resto de trabajadores que no cumplen los estándares dentro de la organización. Asimismo, Flores (2007) tiene una idea diferente a otros autores anteriormente citado, porque, con respecto al desempeño laboral y la experiencia vividas por estos individuos es de suma importancia ante cualquier prueba estandarizada internacionalmente; es decir, cada experiencia vivida en el entorno laboral por el ser humano es totalmente diferente, es por ello, que Flores (2007) se basa en la práctica. Por tal razón, Pedraza et al. (2017) afirman que la piedra angular de la eficacia y el éxito en una empresa es el desempeño laboral, ya que esto, sirve como un termómetro para evaluar el rendimiento de sus colaboradores; en este sentido, los comportamientos del individuo son evaluados mediante la observación de acuerdo de sus acciones tomadas en su quehacer laboral y esto denota un rango positivo en la contribución de la empresa. Sin embargo, Robbins (2004) tiene otro concepto sobre la dimensión anteriormente citada, donde relaciona la organización y coordinación de actividades, que en conjunto dan forma al comportamiento de quienes intervienen en el proceso productivo. Sin embargo, para Maslach y Jackson de 1981, consideraban que esta problemática sobre las terminologías del estrés emocional crónico que es caracterizado por agotamiento emocional, disminución de los logros personales y despersonalización. Fernández et al. (2006).

A continuación, se detalla cada variable en el contexto del marco etimológico y a su vez se desplazará cada palabra con el fin de hallar el significado de su procedencia; con respecto al Desempeño / laboral (primera variable) y Síndrome / Burnout (segunda variable). Por lo tanto, Desempeño: tiene como prefijo: “des” =

“de arriba hacia abajo”, “in = “hacia dentro” y finalmente “pigno” = “prenda”. (Definición.de., s. f.). Y Laboral: Proviene del latín “laborales” cuyo significado es "relativo al trabajo". (Definición.de., s. f.). Por otra parte, el Síndrome: Deriva del prefijo “sin” = “juntos”, y “drome” = “aparecen”. (National Human Genome., s. f.). Y Burnout: “Burn” que significa “quemar” y “out” sig. “hacia afuera”. (Prefijos., s.f).

En lo que concierne en el marco legal, esta investigación de acuerdos a las variables estudiadas se basa en la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo N°. 29783. Dicha normativa, se promulgó el 20 de agosto de 2011 por el presidente Ollanta Moises Humala Tasso, donde se conceptualizó, que los riesgos laborales se deben de prevenir mediante una cultura objetiva y de interés nacional. Por tal razón, los primeros en poner el ejemplo son los empresarios, puesto que ellos cuentan con la logística necesaria para la prevención de cualquier índole que suscite con respecto al entorno laboral. Así también, la supervisión del estado, la cooperación de los trabajadores y sus sindicatos que, a través del diálogo social, vele por intereses del bien común, la comunicación y el acatamiento de las normas en esta materia.

Por otro lado, el desempeño laboral se basa en el Sistema Nacional de Gestión de Recursos de la cual se desagrega en siete subsistemas, uno de ellos es la Gestión de Rendimiento cuyo proceso es la evaluación de desempeño. (Ley del Servicio Civil N°. 30057).

III. METODOLOGÍA

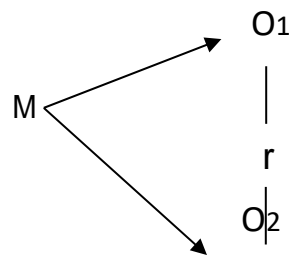
3.1. Tipo y diseño de investigación

3.1.1. **Tipo de Investigación:** De tipo cuantitativa básica. CONCCYTEC (2018).

3.1.2. Diseño de Investigación:

- **Diseño no experimental:** Las variables estudiadas no se han modificado en su realización, lo cual esto permite tener datos válidos. Además, en estudio se utilizó el diseño Descriptivo correlacional, porque permitirá examinar la relación entre dos variables, dando a conocer si ambas son asequibles en una misma unidad de estudio. (Hernández, 2014).

Figura: N° 1: Diseño de Investigación



Dónde:

M: Servidores públicos de una gerencia pública municipal.

O1: Desempeño laboral

O2: Síndrome burnout

r: Coeficiente de Correlación

3.2. Variables y operacionalización:

Variable independiente: Desempeño laboral.

Para Aguila (2013) considera que el desempeño laboral es todo “comportamiento individual orientado hacia el logro de las metas organizacionales, por lo que es un valor deseable para las organizaciones porque representa el nivel de efectividad organizacional futura” (p.60).

De modo que el desempeño laboral presenta sus dimensiones, las cuales son: El desempeño de tareas, son trabajos organizados que el empleado intenta resolver con profesionalismo, mostrando habilidades y actitudes aprendidas en su adiestramiento profesional. (Salazar, 2019). También desempeño contextual, se refiere a aquellos comportamientos que ayudana alcanzar las metas organizacionales al promover mejoras en el entorno psicológico y/o social y/u organizacional en el que se realiza el trabajo. (Rodríguez et al. 2020).

- **Definición conceptual:** Maldonado et al. (2010) definen desempeño laboral como el proceso de realización de las acciones con el objetivo de optimizar las mejoras de una institución. En otras palabras, se refiere al aporte que una persona realiza a la organización mediante diversas acciones durante un lapso de tiempo específico, con el propósito de alcanzar metas establecidas, de modo que sea posible evaluar y observar el rendimiento de los empleados.
- **Definición operacional:** Pedraza et al. (2010) definen que los diversos eventos que realiza una persona es un valor diseñado, debido que ayuda organizar y optimizar los tiempos.
- **Indicadores:** Las características presentadas en esta variable independiente está comprendida por dos dimensiones las cuales cuentan con 26 indicadores; tal es así, se puede observar en anexo nº2.
- **Escala de medición:** Su escala de medición fue Likert.

Variable Dependiente: Síndrome burnout.

Fue puesto en práctica por el Psiquiatra Herbert Freudenberger desde 1971 a 1986, donde observó, analizó y describió las conductas de los trabajadores hacia los pacientes de un centro de rehabilitación en donde él laboraba, tales conductas apáticas e irritables (Antonilez.2019).

Para García et al. (2016) define al síndrome de burnout como una rutina habitual de extenuación física, emocional y actitudinal. En otra definición de Soriano et al. (2020) analiza de manera simple el síndrome de burnout como un indicio de inconvenientes de estrés concerniente al trabajo. De modo que, ahora describiremos las dimensiones, lo cual constituye al síndrome de burnout; se clasifica en tres dimensiones según Maslach y Jackson en 1986: La primera dimensión es: el agotamiento o cansancio emocional, que quiere decir, carencia de energía y una sensación de escasez de recursos, frustración y tensión al percibir la ausencia de energía. La segunda dimensión es: la despersonalización o deshumanización, que quiere decir, insensibilidad y cinismo hacia los usuarios del servicio, así también, irritabilidad hacia todo lo concerniente a motivación e interacción con los demás, sean estos compañeros o clientes. Esto conlleva al absentismo laboral. Y finalmente la tercera dimensión: falta de realización personal, que quiere decir, descalifican el propio trabajo, evita la interacción con las personas, no hay soporte para trabajar bajo presión, hay una disminución en su productividad. Carencia de gratificación personal. Esta percepción negativa de sí mismo afecta la eficacia del trabajo y su interacción con los demás. (Maslach y Jackson, 1986)

- **Definición Conceptual:** Según Maslach y Jackson (1981) definen que el síndrome de burnout es una forma de estrés crónico que pueden sufrir los empleados que interactúan frecuentemente con los demás. Corroborado por Mercado (2023).
- **Definición Operacional:** El síndrome de Burnout. Se manifiesta como un estado de agotamiento físico y psíquico de larga duración

que comienza a alterar la personalidad y la autoestima del trabajador. Penttinen et al. (2021).

- **Indicadores:** Las características presentadas en esta variable dependiente está comprendida por 3 dimensiones la cuales tienen 8 indicadores; se puede observar en anexo n°3.
- **Escala de medición:** Su escala de medición fue Likert.

Consulte el Apéndice 1 (Matriz de coherencia), 2 (Matriz de rendimiento de variable independiente) y 3 (Matriz de rendimiento de variable dependiente) para conocer el contenido expresado en la sección anterior.

3.3. Población, muestra, muestreo y unidad de análisis:

3.3.1. Población: La población será accedida por todos los servidores públicos de una gerencia pública municipal de la ciudad de Trujillo siendo esto 78 personas. A continuación, se detalla cómo está comprendida esta entidad pública.

Tabla 1:

Distribución de la población

Distribución de la población		
Áreas Laborales	Nº de trabajadores	%
Servidores de la gerencia general.	8	10.25%
Servidores de la sub gerencia de educación.	10	12.82%
Servidores de la sub gerencia de cultura.	10	12.82%
Servidores de la sub gerencia de juventud.	20	25.64%
Servidores de la sub gerencia de deporte.	25	32.0%
Servidores de la jefatura de biblioteca.	5	6.47%
Total	78	100%

Nota. Elaboración Propia

- **Criterios de inclusión:**

Todos los servidores públicos de una gerencia pública municipal.

Servidores de la gerencia general.

Servidores de la sub gerencia de educación.

Servidores de la sub gerencia de cultura.

Servidores de la sub gerencia de juventud.

Servidores de la sub gerencia de deporte.

Servidores de la jefatura de biblioteca.

Servidores que hayan participado de manera voluntaria.

- **Criterios de exclusión:**

Trabajadores de otras áreas de una de una gerencia pública municipal.

3.3.2. Muestra: Es una pequeña fracción de la población seleccionada, por ende, de ella se recopiló la información correspondiente para el estudio. (Hernández et al. 2014). De modo que la muestra quedó constituida por 78 individuos servidores públicos de una gerencia pública municipal.

Luego se detalla la muestra aleatoria dividida obtenida usando la distribución proporcional $k = \text{ninguno}/N$, donde $k = 30/64 = 0.46$, y obtener la muestra dividida seleccionada aleatoriamente usando la tabla de números aleatorios.

Tabla 2:*Distribución de la muestra*

Distribución de la muestra		
Áreas Laborales	Nº de trabajadores	%
Servidores de la gerencia general.	3	10.0%
Servidores de la sub gerencia de educación.	4	13.3%
Servidores de la sub gerencia de cultura.	4	13.3%
Servidores de la sub gerencia de juventud.	8	26.6%
Servidores de la sub gerencia de deporte.	10	33.3%
Servidores de la jefatura de biblioteca.	1	3.5%
Total	30	100%

Nota. Elaboración propia

3.3.3. Muestreo:

En el presente estudio se utilizará el muestreo probalístico considerando a 30 servidores públicos de una gerencia pública municipal de la ciudad de Trujillo, por ende, el muestreo probabilístico es donde el autor opta al azar a los miembros de una población para la obtención de información (Hernández et al. 2014).

3.3.4. Unidad de análisis:

“Se encuentra clasificada por cada integrante de la población”. Carhuancho. (2020). De modo que, este estudio la unidad de análisis quedó conformada por 30 servidores públicos de una gerencia pública municipal.

3.4. Técnica e instrumentos de recolección de datos: En esta indagación se trabajó la técnica de la encuesta, la cual va a permitir recolectar los datos. Entonces, la encuesta conforma todos los datos obtenidos mediante un instrumento de evaluación, por medio de la población. (Espinoza, 2019). La herramienta utilizada fue un cuestionario, estandarizado por (Koopmans et al., 2014) y su implementación recibió excelentes críticas. Esta herramienta se ha aplicado a los empleados del gobierno local que pueden juzgar su desempeño laboral.

La herramienta de evaluación del desempeño laboral fue desarrollada por Koopmans et al., en 2014 y consta de 11 ítems en una escala de respuesta tipo Likert divididos en dos dimensiones: desempeño en tareas (7 ítems) y desempeño situacional (4 ítems). La duración del cuestionario no puede exceder los 15 minutos y la evaluación del desempeño del cargo se hará al personal del departamento del gobierno municipal

Tabla 3:

Variable desempeño laboral

Variable	Técnica	Instrumento	Informante
Desempeño laboral	Encuesta	Instrumento creado por (Koopmans et al., 2014)	Servidores públicos de una gerencia pública municipal

Nota: Elaboración propia

Por lo tanto, el Maslach Burnout Inventory - General Survey (MBI-GS) propuesto por Spontón et al. (2019), la herramienta es una tercera versión de la original propuesta por Maslach y Jackson (1981, 1986).

Esta versión consta de 16 ítems y se clasifica de la siguiente manera: En la dimensión del agotamiento o cansancio emocional tiene como primer indicador al desgaste laboral y como segundo indicador a limitación personal para ejercer el trabajo. En la segunda dimensión tenemos a la despersonalización o deshumanización las cuales tiene como primer

indicador a: emocionalmente agotado; como segundo indicador a: influencia en el comportamiento y como tercer indicador se tiene a: indiferencia a las responsabilidades laborales. Y como tercera dimensión se tiene a la Falta de realización personal donde también tiene su primer indicador denominado: logros laborales; como segundo indicador: Toma decisiones y resuelve problemas; y como tercer indicador a: desarrolla habilidades y valora el trabajo. Al igual que los instrumentos descritos previamente en este estudio, estos ítems se clasificaron en una escala de Likert, excepto que las opciones de respuesta fueron las siguientes: Donde; nunca es 1; algunas veces al año es 2; algunas veces al mes es 3 y algunas veces a la semana 4. Cabe mencionar que este estudio utilizará la adaptación española del MBI-GS desarrollado por Gil (2005), sobre todo porque ha demostrado ser útil para medir el burnout en todo tipo de profesionales.

Tabla 4:

Variable Síndrome de burnout

Variable	Técnica	Instrumento	Informante
Síndrome de burnout	Encuesta	Instrumento creado por Maslach Burnout Inventory - General Survey (MBI-GS). (1996)	Servidores públicos de una gerencia pública municipal

Nota: Elaboración propia

- 3.5. Procedimientos:** En primer lugar, el objetivo fue realizar la investigación en esta institución municipal de la ciudad de Trujillo debido a que no se ha ejecutado hasta la fecha. Por otra parte, se consideró que la herramienta de evaluación que se implementó fue de manera sencilla y factible. De tal modo, se detalló la información y los motivos por los que se realizó la encuesta a los servidores públicos; cabe mencionar, que facilitaron la información obtenida sin ningún percance con el objetivo que la información que obtuvo fue transparente.
- 3.6. Método de análisis de datos:** Se utilizó la herramienta donde se obtuvieron los resultados del estudio cuyo fin fue correlacionar la información con respecto al problema de investigación, objetivos e hipótesis.
- 3.7. Aspectos éticos:** Este estudio es revisado minuciosamente de acuerdo a ciertas normas éticas, lo cual servirá como ejemplo para otros estudios. Por otra parte, el trabajo se lleva a cabo de conformidad con lo acordado en la Declaración de Helsinki de 1964 sobre protección de datos y participación no coercitiva. (Manzini, 2000).

IV. RESULTADOS

4.1. Resultados de las variables de estudio

Tabla 5:

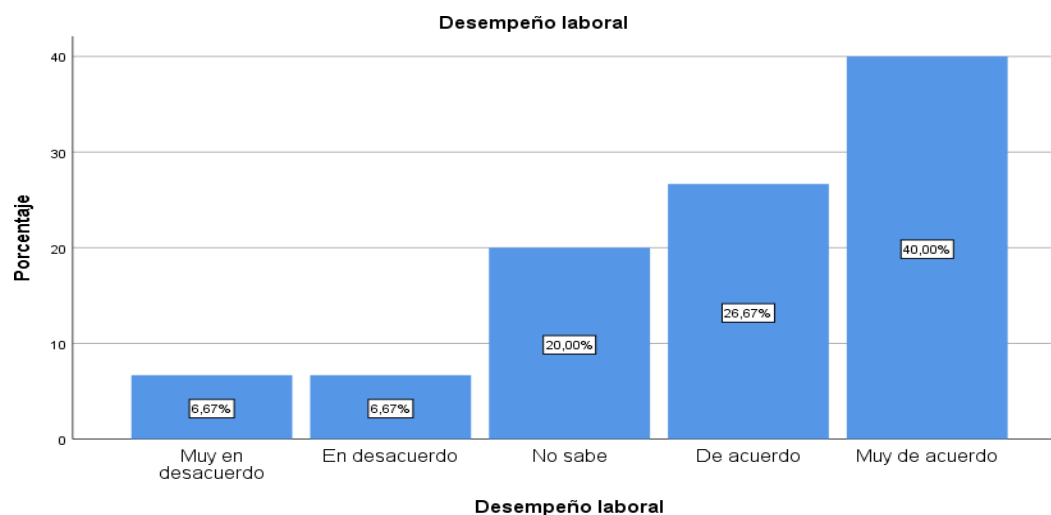
Valor porcentual de la variable independiente

Desempeño laboral

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
válido	Muy en desacuerdo	2	6,7	6,7	6,7
	En desacuerdo	2	6,7	6,7	13,3
	No sabe	6	20,0	20,0	33,3
	De acuerdo	8	26,7	26,7	60,0
	Muy de acuerdo	12	40,0	40,0	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Nota: Elaboración propia

Figura 2: Valor porcentual de la variable independiente



Interpretación: En la tabla 5 se analiza que el 6,67% de los servidores públicos de una gerencia pública están muy en desacuerdo, el 6,67% están en desacuerdo, el 20,00% no sabe, el 26,67% están de acuerdo y el 40,00% están muy de acuerdo.

Tabla 6:

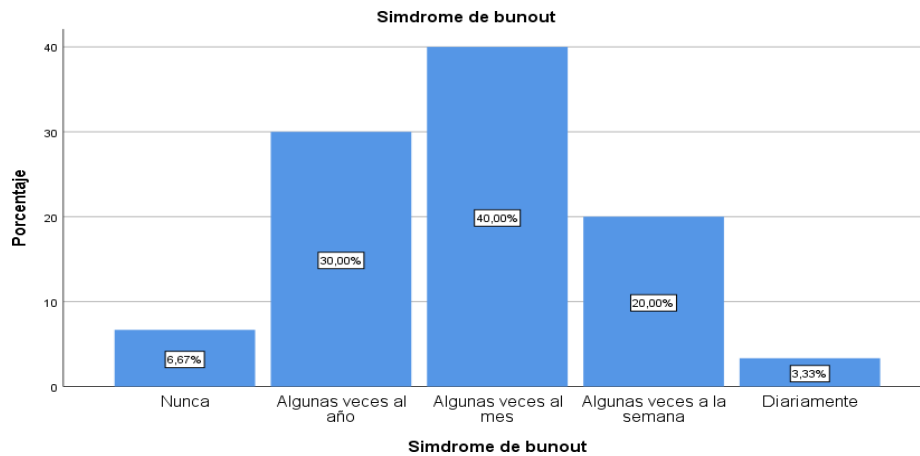
Valor porcentual de la variable dependiente

Síndrome de Burnout

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
válido	Nunca	2	6,7	6,7	6,7
	Algunas veces al año	9	30,0	30,0	36,7
	Algunas veces al mes	12	40,0	40,0	76,7
	Algunas veces a la semana	6	20,0	20,0	96,7
	Diariamente	1	3,3	3,3	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Nota: Elaboración propia

Figura 3: Valor porcentual de la variable dependiente



El 6,67% de los servidores públicos de una gerencia pública siente que nunca presentaron un agotamiento emocional, el 30,00% siente que algunas veces al año presentaron un agotamiento emocional, el 40,00% siente que algunas veces al mes presentaron un agotamiento emocional, el 20,00% siente que algunas veces a la semana presentaron un agotamiento emocional y el 3,33% siente que diariamente presentan un agotamiento emocional.

4.2. Prueba de normalidad:

Tabla 7: Prueba de normalidad

Pruebas de normalidad

Kolmogorov-Smirnov ^a				Shapiro-Wilk		
Estadístico		gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Desempeño Laboral	,193	30	,006	,921	30	,028
Síndrome de Burnout	,092	30	,200*	,963	30	,362
Desempeño de tareas	,197	30	,004	,919	30	,025
Desempeño contextual	,187	30	,009	,874	30	,002
Agotamiento emocional	,103	30	,200*	,945	30	,125
Despersonalización	,167	30	,032	,881	30	,003
Realización personal	,129	30	,200*	,932	30	,055

*. Esto es un limite interior de la significación verdadera.

a. Correlación de significación de Lilliefors.

La Tabla 7 analiza la prueba de Shapiro-Wilk para menos de 50 muestras ($n > 50$). Prueba de normalidad de los datos de la variable en estudio. Indica que el nivel de significancia para la variable es mayor al 5% ($p < 0.05$), indicando que los datos no se distribuyen normalmente. Por lo que es obligatorio utilizar la prueba de correlación paramétrica de Shapiro para determinar el impacto del desempeño laboral en el burnout en el sector deportivo municipal de Trujillo, 2023.

4.3. Pruebas de hipótesis

Tabla 8: Relación entre el desempeño laboral y el síndrome de burnout del área deportiva de una municipalidad de Trujillo, 2023.

Correlaciones

		Desempeño Laboral	Síndrome de Burnout
Desempeño Laboral	Coeficiente de correlación	1	-,134
	Sig. (bilateral)	,480	
	N	30	30
Síndrome de Burnout	Coeficiente de correlación	-,134	1
	Sig. (bilateral)	,480	
	N	30	30

Nota: IBM SPSS Statistics Visor.

La falta de asociación entre el desempeño laboral municipal y el desgaste del área deportiva en el año 2023 en Trujillo. La razón es que el nivel de significación de 0,480 es mayor que 0,05. Esto se debe a que el desempeño laboral y el síndrome de burnout del área deportiva de una municipalidad de Trujillo, 2023. No tendrá un impacto significativo.

Tabla 9: Relación entre el desempeño de tareas y el síndrome de burnout del área deportiva de una municipalidad de Trujillo, 2023.

Correlaciones

Desempeño de tareas

Síndrome de
Burnout

Desempeño de tareas	Coeficiente de correlación	1	-,133
	Sig. (bilateral)	,482	
	N	30	30
Síndrome de Burnout	Coeficiente de correlación	-,133	1
	Sig. (bilateral)	,482	
	N	30	30

Nota: IBM SPSS Statistics Visor.

La Tabla 9 analiza que el desempeño de tareas y el desgaste deportivo en comunidades de Trujillo en el año 2023 son irrelevantes porque el nivel de significancia de 0.482 es mayor a 0.05. Esto quiere decir que, no existe relación entre desempeño de tareas y burnout en el sector deportivo de una municipalidad de Trujillo, 2023 no tendrá un impacto significativo.

Tabla 10: Relación entre el desempeño contextual y el síndrome de burnout del área deportiva de una municipalidad de Trujillo, 2023.

Correlaciones

		Desempeño contextual		Síndrome de Burnout
Desempeño contextual	Coefficiente de correlación	1		-,121
	Sig. (bilateral)			,525
	N	30		30
Síndrome de Burnout	Coefficiente de correlación	-,121		1
	Sig. (bilateral)			,525
	N	30		30

Nota: IBM SPSS Statistics Visor.

Se aprecia que el desempeño contextual y el burnout de las áreas deportivas municipales en Trujillo en el 2023 son irrelevantes porque el nivel de significancia de 0.525 es mayor a 0.05. Esto es lo que significa el rendimiento contextual y el agotamiento. La proporción de áreas deportivas en el municipio de Trujillo en 2023 no tendrá un impacto significativo.

V. DISCUSIÓN

Partiendo de los hallazgos encontrados en la presente investigación se rechaza la hipótesis general y se acepta la hipótesis nula, que establece no existe una correlación entre el desempeño laboral y el síndrome de burnout en los profesionales del área deportiva de una municipalidad de Trujillo siendo el nivel de significación de 0.482 que es mayor de 0,05. Ello podría explicarse debido a que los trabajadores brindan su mayor esfuerzo en el desempeño laboral, aun sintiéndose estresados. Estos resultados guardan relación con lo que sostiene Urrunaga (2018), quien indica que no se halla relación entre el Síndrome de Burnout en el desempeño laboral de los trabajadores de enfermería del Instituto Nacional de enfermedades neoplásicas y que los trabajadores brindan su mejor desempeño con los pacientes. Cabe mencionar, que el desempeño laboral posee competencias, habilidades, necesidades y características que interactúan con la naturaleza de la función y la organización para crear beneficios de comportamiento que pueden influir en los resultados (Engelen et al.,2019). Por otra parte, Barros et al. (2019) definen este término como el nivel de desempeño alcanzado por los empleados de una organización durante un período de tiempo; corresponden a funciones observables y medibles. De manera similar, Stoner (1990) afirma que el desempeño laboral "es la forma en que los miembros de la organización trabajan de manera efectiva para lograr un objetivo común, siguiendo reglas básicas predeterminadas" (p. 13); corroborado por Guevara (2016). Otra idea importante con respecto al desempeño laboral según Mori (2020), menciona que la eficiencia es la principal preocupación para satisfacer las necesidades potenciales de la organización, que incluyen cumplir con sus objetivos institucionales, lograr competitividad, emplear personal altamente motivado y capacitado, mantener la calidad de vida y adoptar políticas éticas y de comportamiento. Así también, Barros et al. (2019) definen este término como el nivel de desempeño alcanzado por los empleados de una organización durante un período de tiempo; corresponden a funciones observables y medibles. De manera similar, Stoner (1990) afirma que el desempeño laboral "es la forma en que los miembros de la organización trabajan de manera efectiva para lograr un objetivo común, siguiendo reglas básicas predeterminadas" (p. 13). Por ello

Quero et al. (2014), el desempeño laboral se refiere al nivel de desempeño que alcanzan los empleados en el desempeño de las tareas asignadas, lo que a su vez afecta el éxito de las metas y objetivos organizacionales, así como de los empleados. Debe ser consciente de que su función es optimizar la productividad en un período de tiempo determinado. Para finalizar Robbins (2001), todo depende de las habilidades que necesitan los empleados para desempeñar sus tareas de manera efectiva, por lo que es necesario estudiar sus perfiles. Según Story. (2019) menciona que, los empleados realmente tienen la capacidad de asumir la responsabilidad de su desempeño mientras reciben comentarios sobre su desenvolvimiento dentro de su trabajo asignado. Entonces Olivera et al. (2021) y Robbins (2013) quien lo define como el proceso de determinar el nivel de éxito de un empleado en la realización de una tarea o el logro de una meta específica

Dando respuesta al primer objetivo específico, el cual fue de qué manera el desempeño de tareas se relaciona con el síndrome de burnout del área deportiva de una municipalidad de Trujillo, los resultados detallaron lo siguiente, que el desempeño de tareas y el síndrome de burnout del área deportiva de una municipalidad de la provincia, no guardan relación, pues su nivel de significancia 0.482 es mayor a 0.05, esto quiere decir que la dimensión desempeño de tareas y el síndrome de burnout no influyen significativamente. Estos hallazgos se deben a que los trabajadores demuestran los indicadores de poseer conocimiento y habilidad laboral, así como una toma de decisiones. Sin embargo, este resultado lo difiere Loaiza. (2021), en cuya investigación fue determinar la relación entre burnout y el desempeño de la gestión del talento en la Federación Deportiva de Chimborazo, cuyos resultados arrojaron una correlación entre ambas variables y cuyo aporte refiere que, el burnout se presenta de varias formas y que se produce entre personas que tienen que tomar muchas decisiones y en ambientes laborales que generan estrés crónico, a su vez también afectando el desempeño de sus labores administrativas, tanto en el ámbito del desempeño de las de datos, un aporte también relevante fue el uso de dos cuestionarios, el Inventario de Burnout de Maslach (MBI) y el Inventario de Desempeño Laboral de Koopmans, Se encontró como resultado el nivel de estrés que más afectó a los síndromes de

burnout entre los empleados encuestados: satisfacción personal (48) y despersonalización (23), donde el percentil alto y medio (37) fue el agotamiento emocional. En el desempeño administrativo, el 95% calificó alto el desempeño de las tareas; en desempeño situacional, el 100% fueron evaluados regularmente por toda la población de estudio; y en la realización de trabajos improductivos, el 71% recibió una evaluación justa. Dado que se ha demostrado que el estrés afecta al 42% de los trabajadores. Es por ello, que se recomiendan talleres psicoeducativos con profesionales de la salud mental con un enfoque de tratamiento preventivo para atenuar este problema. Se concluye que Loaiza (2021) “detalla que el agotamiento emocional que presentan los trabajadores administrativos se debe al síndrome de burnout”. Caso contrario a los datos extraídos del área deportiva de una municipalidad de la provincia de Trujillo, donde los trabajadores desconocen del síndrome de burnout y, manifiestan que su agotamiento emocional se debe a una carga de trabajo. Por lo tanto, de acuerdo a los resultados obtenidos el desempeño de tareas tiene un desgaste administrativo las cuales son irrelevantes porque el nivel de significancia de 0.482 es mayor a 0.05. Esto quiere decir que no existe relación entre desempeño de tareas y burnout en el sector deportivo de una municipalidad de Trujillo, 2023 no tendrá un impacto significativo. De modo que el desempeño laboral presenta sus dimensiones, las cuales son: El desempeño de tareas, son trabajos organizados que el empleado intenta resolver con profesionalismo, mostrando habilidades y actitudes aprendidas en su adiestramiento profesional. (Salazar, 2019)

Asimismo, Para Dalva (2016) señala que el burnout resalta las manifestaciones psicológicas de los trabajadores y es así que el síndrome es considerado como un tipo de estrés más específico; cabe señalar que la edad es un papel importante en cuanto se refiere al estrés. Entonces los resultados obtenidos en la dependencia deportiva de Trujillo detallan que los trabajadores presentan el síndrome de burnout, aunque desconocen su existencia y significado. De modo que esto afecta a su desempeño laboral, puesto que, no cumplen las metas trazadas. Es por ello, que Olivera et al. (2021) y Robbins (2013) definen al desempeño laboral como el proceso de determinar el nivel de éxito de un empleado en la realización de una tarea o el logro de una meta

específica. Para Olivera et al. (2021) y Robbins (2013) quien lo define como el proceso de determinar el nivel de éxito de un empleado en la realización de una tarea o el logro de una meta específica. De similar idea tiene Chiavenato (2009) debido que explica que es un servicio laboral como el procedimiento de un empleado en la indagación de metas instituidas; forma una estrategia personal para alcanzar metas. Por esta razón, se considera que un empleado es altamente productivo si realiza una contribución significativa para el logro de las metas. Por otra parte, desde el campo de la salud, (Perreira et al,2022 y Espina,2005) define el desempeño laboral como el comportamiento real de los empleados desde los aspectos profesionales y técnicos, así como las relaciones interpersonales creadas durante la realización del proceso, que finalmente tienen un impacto significativo sobre salud y la calidad del ambiente de trabajo.

Continuando con el segundo objetivo específico el cual fue de qué manera el desempeño contextual se relaciona con el síndrome de burnout del área deportiva de una municipalidad de Trujillo. Los resultados fueron que el desempeño contextual y el síndrome de burnout del área deportiva de una municipalidad de la provincia de Trujillo, no guardan relación, pues su nivel de significancia 0.525 es mayor a 0.05, esto quiere decir que el desempeño contextual y el síndrome de burnout del área deportiva de una municipalidad de la provincia de Trujillo, no influyen significativamente. Estos hallazgos se deben a que a pesar de sentirse estresados denotan en los criterios de Compromiso y Dedicación un alto nivel de esfuerzo para que el burnout no afecte su desempeño contextual, puesto que, el agotamiento emocional que presentan lo vinculan al estrés que se presenta en un Trabajo, tomándolo como algo común. Pero, las consecuencias son que las metas trazadas se extienden en su ejecución y el clima laboral cambia por motivo del síndrome de burnout. De modo que, el agotamiento emocional que presentan los trabajadores se debe al síndrome de burnout, por ello, los resultados encontrados en la dependencia deportiva municipal de Trujillo. Es por ello que, García et al. (2016) define al síndrome de burnout como una rutina habitual de extenuación física, emocional y actitudinal. En otra definición Soriano et al. (2020) analiza de manera simple el síndrome de

burnout como un indicio de inconvenientes de estrés concerniente al trabajo. Por ello, se presenta el agotamiento emocional en los trabajadores y, en consecuencia, su desempeño laboral se ve afectado. Por consiguiente, Ramírez (2013) considera que el desempeño laboral es todo “comportamiento individual orientado hacia el logro de las metas organizacionales, por lo que es un valor deseable para las organizaciones porque representa el nivel de efectividad organizacional futura” (p.60). También desempeño contextual, se refiere a aquellos comportamientos que ayudan a alcanzar las metas organizacionales al promover mejoras en el entorno psicológico y/o social y/u organizacional en el que se realiza el trabajo. (Rodríguez et al. 2020).

En el transcurso de este estudio se evidenció que los trabajadores desconocían del tema, por ello, asumen que el agotamiento emocional que presentaban diaria, semanal, mensual o anual se debía al estrés. Por ende, en dicha institución evaluada no se realizan estos test para medir el agotamiento emocional de sus trabajadores. Estos resultados lo difieren Para, Nájera (2019) en su estudio “Síndrome de Burnout y su impacto en el trabajo de un grupo de empleados en una empresa manufacturera” donde el objetivo fue equilibrar las posibles causas del síndrome de burnout y su aparición. El método empleado fue no experimental. Esto permitió recolectar información de las variables. Los resultados permiten medir el agotamiento emocional, la despersonalización y la realización personal. Cumplimiento relacionarlos con los logros y resultados del trabajo. Se concluyó que la aplicación del test no guarda relación con las variables a estudiar. Comprobándose que los empleados no han sufrido con el síntoma del burnout y su mal desempeño se debe a otras causas. Entonces se muestra que en la investigación de Nájera (2019) los trabajadores no presentan el síndrome de burnout por ende sus resultados son buenos en la efectividad de sus labores. Caso contrario en la dependencia deportiva de Trujillo donde los trabajadores presentan un agotamiento emocional y su desempeño laboral es negativo. Por ello, Ippoliti et al. (2020) señala que el burnout resalta las manifestaciones psicológicas de los trabajadores y es así que el síndrome es considerado como un tipo de estrés más específico. Esto se convierte en perjudicial al desempeño laboral donde Campbell (1999) definió el desempeño como acciones o

comportamientos que los empleados realizan conscientemente para lograr metas y que son fácilmente medibles en términos de aspectos como el cumplimiento o el dominio. Por lo tanto, Motowidlo (2003) define el desempeño laboral como “el valor total esperado de la organización de eventos conductuales de individuos en un período de tiempo dado” (p. 13). Después de todo, el desempeño efectivo también aumenta la productividad, y esto se aplica a la gente común (Guevara, 2016). Es por ello, el desempeño laboral, se basa en las circunstancias en la que se encuentran los individuos, la cual es analizada a través del rendimiento laboral; y en consecuencia se toman decisiones gerenciales para el bien común de la empresa. (Espina, 2005) corroborado por Lumbreras et al. (2020). Por esta razón, se considera que un empleado es altamente productivo si realiza una contribución significativa para el logro de las metas. Por otra parte, desde el campo de la salud, (Perreira et al,2022 y Espina,2005) define el desempeño laboral como el comportamiento real de los empleados desde los aspectos profesionales y técnicos, así como las relaciones interpersonales creadas durante la realización del proceso, que finalmente tienen un impacto significativo sobre salud y la calidad del ambiente de trabajo.

VI. CONCLUSIONES

1. Brinda respuesta al objetivo general de determinar cómo se relaciona el desempeño laboral con el burnout del área deportiva de una municipalidad de Trujillo, 2023. Si el nivel de significancia de 0.480 es mayor a 0.05, significa que no existe un efecto significativo en el desempeño laboral y burnout en el área deportiva de una municipalidad de la provincia de Trujillo, por lo que no existe asociación entre desempeño laboral y burnout.
2. Dentro de los objetivos específicos, de qué manera el desempeño de tareas se relaciona con el síndrome de burnout del área deportiva de una municipalidad de Trujillo, 2023. Se analizó el nivel de significación de 0,482 para el desempeño de tareas y el agotamiento fue superior a 0,005, por lo tanto, no influye significativamente.
3. Finalizando con los objetivos específicos, de qué manera el desempeño contextual se relaciona con el síndrome de burnout del área deportiva de una municipalidad de Trujillo, 2023. Se analizó que el desempeño contextual y el síndrome de burnout se analizan como no relacionados porque el nivel de significación 0.525 es mayor que 0,05. Lo cual esto quiere que no influyen significativamente.

VII. RECOMENDACIONES

1. Se recomienda al responsable del área deportiva de una municipalidad de Trujillo, contratar un psicólogo especialista en la materia para evaluar el rendimiento laboral y el grado de dificultad de los trabajadores que padezcan el síndrome de burnout.
2. Se recomienda al responsable del área deportiva de una municipalidad de Trujillo, a implementar trimestralmente las aplicaciones de los test de desempeño laboral y síndrome de burnout en sus trabajadores.
3. Se recomienda a todos los funcionarios de las municipalidades de la ciudad Trujillo a tomar en cuenta la problemática propuesta, debido que sirve de base sustentable para poder aplicar en otras entidades públicas.

REFERENCIAS

- América Economía. (s. f.). "Síndrome de trabajador quemado". Revista de Argentina.
- Agea, O. (2022, febrero 24). La OMS reconoce el síndrome de burnout como enfermedad profesional. Grupo2000 - Formación, Empleo e Innovación. <https://www.grupo2000.es/la-oms-reconoce-el-sindrome-de-burnout-como-enfermedad-profesional/>
- Aguila, D., & Ramirez, L. (2013). Evaluación del clima organizacional y su incidencia en el desempeño laboral de los colaboradores del Instituto de Educación Superior Tecnológico Privado Amazónico de la ciudad de Tarapoto, provincia y región San Martín. 2013.
- Alvarez, A. (2011). Síndrome de Burnout - desgaste emocional profesional. Ecuador: San Andrés.
- Alvarez, M., & Reyes, L. (2019). Compromiso Organizacional y Síndrome de Burnout en los colaboradores de empresas de cine de la ciudad de Trujillo, 2019.
- Amaya, E., & López, B. (2022). Burnout Syndrome In University Teachers. Síndrome De Burnout En Docentes Universitarios.
- Antonilez, L. (2019). "Revisión documental sobre el síndrome de Burnout en funcionarios de organizaciones colombiana" (Tesis para obtener el Grado de Psicología). Universidad Cooperativa de Colombia. Bucaramanga, Colombia. https://repository.ucc.edu.co/bitstream/20.500.12494/14425/1/2019_revision_documental_sindrome.pdf
- Barros, L., Zerbini, T., & Medina, F. (2019). Impact of online training on behavioral transfer and job performance in a large organization. *Journal of Work and Organizational Psychology*, 35 (1), 27-37.
- Cárdenas, J. (2017). Relación entre el síndrome de Burnout y la influencia en el desempeño laboral de trabajadores que prestan sus servicios en atención al cliente en empresas públicas. Tesis de Licenciatura. Universidad de Cuenca, Cuenca.
- Burga, C., & Chávez, S. (2019). Relación de los niveles del Síndrome de Burnout y desempeño laboral en los colaboradores de la empresa Maxlim Srl,

- Cajamarca 2018. Tesis de Licenciatura. Universidad Privada del Norte, Cajamarca.
- Carhuacho, I., & Nolasco, F. (2020). Factores que influyen em el desarrollo dela investigación universitaria. *Revista ESPACIOS*,41(02).
- Carlin, M. (2014). El síndrome de Burnout: comprensión del pasado, análisis del presente y perspectivas de futuro. Wanceulen SL.
- Cannon, W. (1929). Bodily changes in pain, hunger, fear, and rage: An accountof recent researches into the function of emotional excitement. Recuperado de <https://psycnet.apa.org/record/2004-15415-000>
- Campbell, D. (1999). Efecto emocional. Ediciones Ucrano.
- Carrera, J., Briceño, E., & Rojas, M. (2021). La incorporación de personas y el desempeño laboral en Cajamarca. *Balance´s*, 8(11), 56-63.
- Cárdenas, J. (2017). Relación entre el síndrome de Burnout y la influencia en el desempeño laboral de trabajadores que prestan sus servicios en atención al cliente en empresas públicas. Tesis de Licenciatura. Universidad de Cuenca, Cuenca.
- Chiavenato, I. (2009). *Gestión del Talento Humano*. México D.F.: McGrawHill/Interamericana Editores S.A.
- Consejo Nacional de Ciencia, Tecnología e Innovación Tecnológica—CONCYTEC. (2023, mayo 5). <https://www.gob.pe/concytec>
- Cuello, R., Fructus, R., & David, J. (2020). El desempeño laboral desde una perspectiva teórica. *Revista de Investigación Valor Agregado*, 7, 54-60. <https://doi.org/10.17162/riva.v7i1.1417>
- Dalva, I. (2016). "El estrés laboral y su influencia en el desempeño de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de San Pedro de Lloc-Año 2016". (Tesis para obtener el Título de Licenciado en Administración). Universidad Nacional de Trujillo. Trujillo.
- Engelen, L., Chau, J., Young, S., Mackey, M., Jeyapalan, D., & Bauman, A. (2019). Is activity-based working impacting health, work performance and perceptions? A systematic review. *Building research & information*, 47(4), 468- 479.
- Espina, A., & Urrutia, M. (2005). Relación entre rendimiento laboral y síndromepremenstrual. *Revista chilena de obstetricia y ginecología*, 70(2), 113-118.
- Espinoza, E. (2019). Las variables y su operacionalización en la investigación educativa. Segunda parte. *Conrado*, 15(69), 171-180.

- Flores, A., & Corinne, A. (2007). Estudio de factores de riesgo ergonómico que afectan el desempeño laboral de usuarios de equipo de cómputo en una institución educativa. México: sn.
- Fernandez, B., Roldan, L., Guerra, A., Roldan, T., Gutierrez, A., & Mulas, M. (2006). Prevalencia del síndrome de Burnout en los anestesiólogos del Hospital Universitario Virgen Macarena de Sevilla. *Rev. esp. anesthesiol. reanim*, 359- 362.
- Fernández, V. (2010). Para qué estudiar el síndrome de burnout en el personal de enfermería en México: Precisiones metodológicas para el desarrollo de una línea de investigación. *Enfermería universal*, 32-45.
- Gil, P. (2005). El síndrome de quemarse por el trabajo. Una enfermedad laboral en la sociedad del bienestar.
- Guevara, P. (2016). Factores determinantes en el desempeño laboral de la empresa Buongiorno de la ciudad de Ambato, provincia de Tungurahua. [Bachelor Thesis, Universidad Técnica de Ambato. Facultad de Ciencias Administrativas. Carrera de Marketing y Gestión de Negocios.].
- Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., Batista, P. (2006) Metodología de la Investigación. 4ed. McGraw-Hill. México.
- Ippoliti, M., Hollerith, S., Wei, D., Rui, J., Sondhi, S.L., & Bloch, I. (2020). Pretermalización de floquettes en un sistema Bose-Hubbard. *Revisión física X*, 10 (2), 021044.
- Maslach, C. y Jackson, S. E. (1981). Maslach burnout inventory. Manual Palo Alto. C.A.: Consulting Psychologists Press.
- Iranzo, M. (2017). Análisis, descripción y valoración de puestos de trabajo en las organizaciones. <https://repositorio.comillas.edu/xmlui/handle/11531/24010>
- Koopmans, L., Bernaards, C., Hildebrandt, V., Buuren, S., Van der Beek, A. y CW de Bet, H. (2014). Improving the individual work performance questionnaire using Rasch analysis. *Journal Applied Measurement* 15(2), 160-175
- Kundu, S. C., Kumar, S., & Gahlawat, N. (2019). Empowering leadership and job performance: mediating role of psychological empowerment. *Management Research Review*.
- Lauracio, C., & Ticona, T. L. (2020). Síndrome de Burnout y desempeño laboral en el personal de salud. *Revista Innova Educación*, 2(4), 543-554.
- Ley que modifica la Ley 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, para garantizar el derecho de los trabajadores a la seguridad y la salud en el trabajo ante riesgo epidemiológico y sanitario-LEY-N° 31246. (s. f.). Recuperado 1 de mayo de 2023, de <http://busquedas.elperuano.pe/normaslegales/ley-que-modifica-la-ley-29783-ley-de-seguridad-y-salud-en-e-ley-n-31246-1966676-1/>

- Ley del Servicio Civil. (s. f.). SERVIR - Autoridad Nacional Del Servicio Civil. Recuperado 25 de junio de 2022, de <https://www.servir.gob.pe/ley-del-servicio-civil-2/>
- Loaiza, L., & Larrea, D. (2021). Síndrome de Burnout en el desempeño administrativo del talento humano [MasterThesis].
- Loaiza, K. (2019). Características generales, nivel de síndrome de burnout y su asociación con el nivel de ansiedad, depresión y funcionalidad familiar en internos de medicina del Hospital Goyeneche de Arequipa 2019.
- Lumbreras, M., Hernández, I., Méndez, P., Dosamantes, L., Cervantes, M., García, A., & Cortez, H. (2020). [Influence of the labor quality of life on the employee performance of public hospitals from Mexico: A vision based on the team management]. *Salud Publica De Mexico*, 62(1), 87-95.
- Maldonado, S., Toledo, M. y López, V. (2010). Desempeño laboral del personal administrativo que maneja los procesos de contratación en una universidad pública.
- Manzini, J. (2000). Declaración de Helsinki: principios éticos para la investigación médica sobre sujetos humanos. *Acta bioethica*, 6(2), 321-334.
- Mendieta, J. (2018). "Nivel de Burnout en trabajadores de Atención Primaria en Salud y factores asociados en una localidad de Bogotá D.C. Año 2016". (Tesis para optar el grado de Magister en Salud Pública). Universidad Nacional de Colombia. Bogotá, Colombia.
- Méndez, T., & Bolívar, A. (2017). Satisfacción de los docentes frente al proceso de evaluación de desempeño laboral (Master's thesis, Universidad Andina Simón Bolívar, Sede Ecuador).
- Mercado, A. & Bertel, J. (2023). Síndrome de Burnout y su influencia en el desempeño laboral en una organización del sector privado de salud en la ciudad de Sincelejo-Sucre.
- Lozano, P. (abril 2023). México, uno de los países con más fatiga por estrés laboral.
- Moreira, S., & Lucca, S.D. (2020). Factores psicosociales y Síndrome de Burnout entre los profesionales de servicios de salud mental. *Revista Latino - Americana de Enfermagem*, 28.
- Montenegro, Y., & Valenzuela, K. (2019). El desempeño laboral en las organizaciones. Universidad Peruana Unión.
- Motowidlo, S.J. (2003). Job performance. En W.C. Borman, D.R. Ilgen, R.J. Klimoski y M.U. George, *Handbook of psychology: industrial and organizational psychology*, Vol 12 (pp. 39-53). Nueva York: John Wiley & Sons.
- Mori, K., & Bardales, D. (2020). Gestión del talento humano en el desempeño laboral: Ciencia Latina *Revista Científica Multidisciplinar*, 4(2), Article 2.
- National Human Genome. (2022.). Síndrome. Recuperado 11 de julio de 2022, de

<https://www.genome.gov/es/genetics-glossary/Sindrome>.

- Naranjo, S., & Proaño, B. (2012). "El desempeño laboral en el balcón de servicios del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipalidad de Ambato y su incidencia en la satisfacción al cliente".
- Nájera, D. (2019). Síndrome de burnout y su incidencia en el rendimiento laboral de un grupo de trabajadores de una Empresa de producción
<https://repositorio.pucesa.edu.ec/handle/123456789/2768>
- Núñez, L. (2017). Desempeño laboral y satisfacción del cliente del Instituto Peruano del Deporte Junín-2017. Universidad César Vallejo.
- Organización Internacional del Trabajo. (s. f.). Recuperado 22 de abril de 2022, de <https://www.ilo.org/global/lang-es/index.htm>
- Organización Mundial de la Salud. (2013). Global Health Risks. Mortality and burden of disease attributable to selected major risks.
- Organización mundial de la salud. (2022). Síndrome de Burnout en el Perú. Recuperado 6 de agosto de 2023, de <https://elcomercio.pe/bienestar/mente-sana/el-72-de-peruanos-se-encuentra-altamente-agotado-por-sus-trabajos-segun-la-oms-noticia/>
- Olivera, Y. Leyva, L., & Napán, A. (2021). Organizational climate and its influence on the work performance of workers. *Revista Científica de la UCSA*, 8(2), 3-12.
- Pedraza, I., Torres, F., Chávez, V., & Shaikh, J. (2017). Síndrome de Burnout y calidad de vida laboral en el personal asistencial de una institución de salud en Bogotá. *Informes psicológicos*, 17(1), 87-105.
- Penttinen, M. A., Virtanen, J., Laaksonen, M., Erkkola, M., Vepsäläinen, H., Kautiainen, H., & Korhonen, P. (2021). The association between healthy diet and burnout symptoms among Finnish municipal employees. *Nutrients*, 13(7), 2393.
- Perez, B., García, A., & Escorcia, C. (2017). Burnout Syndrome and Self-Efficacy Beliefs in Professors. *Propósitos y representaciones*, 5(2), 65–126.
<https://doi.org/10.20511/pyr2017.v5n2.170>
- Pereira, D., Leitão, J., & Ramos, L. (2022). Burnout and Quality of Work Life among Municipal Workers: Do Motivating and Economic Factors Play a Mediating Role?. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(20), 13035.
- Prentice, C., & Thaichon, P. (2019). Revisiting the job performance–burnout relationship. *Journal of Hospitality Marketing & Management*, 28(7), 807-832.
- Pekel, A. (2021) Organizational Justice Perception of Work Performance and Relationship of Work Performance with the Organizational Opposition Level: A Study on Physical Education and Sports Teachers (Istanbul Province Example). *Journal of Educational*

Psychology - Propósitos y Representaciones, 9.

- Quero, Y., Mendoza, F., & Torres, Y. (2014). Comunicación efectiva y desempeño laboral en Educación Básica. *Negotium*, 9(27), 22-33. Recuperado en <https://www.redalyc.org/pdf/782/78230409001.pdf>
- Rasool, S., Wang, M., Zhang, Y., & Samma, M. (2020). Sustainable work performance: the roles of workplace violence and occupational stress. *International journal of environmental research and public health*, 17(3), 912.
- Rodríguez, M., Palacios, M., & Barros, M. (2020). Teamwork, communication and job performance in public sector organizations. *Interdisciplinary Peer Review Koinonía*, 5(3), 748-778.
- Robbins, S. (2004). *Comportamiento Organizacional* (10ª ed.). México: PrenticeHall.
- Robbins, S., y Judge, T. (2013). *Comportamiento Organizacional*. México: Pearson Educacion.
- Rožman, M., Grinkevich, A., & Tominc, P. (2019). Occupational stress, symptoms of burnout in the workplace and work satisfaction of the age-diverse employees. *Organizacija*, 52(1), 46-52.
- Sampaio, F., Coelho, J., Gonçalves, P., & Sequeira, C. (2022). Protective and Vulnerability Factors of Municipal Workers' Mental Health: A Cross-Sectional Study. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(21), 14256.
- Salazar, L., & Nieto, Y. (2019). Satisfacción laboral y desempeño. <https://repository.upb.edu.co/handle/20.500.11912/9384>
- Salinas, R., Flores, F., & Madrigal, A. (2021). Repercusiones en la salud a causadel teletrabajo. *Revista Médica Sinergia*, 6(02), 1-8.
- Sigurðardóttir, S., Jóhannsdóttir, G., & Björgvinsdóttir, R. (2022). Burnout in municipalities: Examining demographic differences in burnout and job satisfaction among municipal employees in Iceland [Thesis].
- Spontón, C., Trógolo, M., Castellano, E., & Medrano, L. (2019). Medición del burnout: Estructura factorial, validez y confiabilidad en trabajadores argentinos. *Interdisciplinaria*, 36(1), 87-103.
- Stoner, J. & Wankel, C. (1990). *Administración*. México D.F., México: Prentice- Hall.
- Tomaz, C., Tajra, S., Lima, A., & Santos, M. (2020). Síndrome de Burnout e fatores associados em profissionais da Estratégia Saúde da Família/Burnout syndrome and associated factors among Family Health Strategy professionals (abstract: p. 15) /Síndrome de Burnout y factores asociados en profesionales dela Estrategia Salud de la Familia.
- Urrunaga, L. (2018). Influencia del Síndrome de Burnout en el desempeño laboral del personal de enfermería del tercer piso Este Adolescentes del Instituto Nacional de Enfermedades

Neoplásicas Surquillo – 2017. Universidad César Vallejo.
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/14472>

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de consistencia

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	METODOLOGÍA
<p>Problema general:</p> <p>¿De qué manera el desempeño laboral se relaciona con el síndrome de burnout del área deportiva de una municipalidad de la provincia de Trujillo, 2023?</p> <p>Problemas específicos:</p> <p>¿De qué manera el desempeño de tareas se relaciona con el síndrome de burnout del área deportiva de una municipalidad de la provincia de Trujillo, 2023?</p> <p>¿De qué manera el desempeño contextual se relaciona con el síndrome de burnout del área deportiva de una municipalidad de la provincia de Trujillo, 2023?</p>	<p>Objetivo general:</p> <p>Determinar de qué manera el desempeño laboral se relaciona con el síndrome de burnout del área deportiva de una municipalidad de la provincia de Trujillo, 2023</p> <p>Objetivos específicos:</p> <p>De qué manera el desempeño de tareas se relaciona con el síndrome de burnout del área deportiva de una municipalidad de la provincia de Trujillo, 2023.</p> <p>De qué manera el desempeño contextual se relaciona con el síndrome de burnout del área deportiva de una municipalidad de la provincia de Trujillo, 2023.</p>	<p>La hipótesis general siguiente:</p> <p>El desempeño laboral se relaciona con el síndrome de burnout del área deportiva de una municipalidad de la provincia de Trujillo, 2023.</p> <p>También presenta Hipótesis Específicas:</p> <p>De qué manera el desempeño de tareas se relaciona con el síndrome de burnout del área deportiva de una municipalidad de la provincia de Trujillo, 2023.</p> <p>De qué manera el desempeño contextual se relaciona con el síndrome de burnout del área deportiva de una municipalidad de la provincia de Trujillo, 2023.</p>	<p>Variable independiente:</p> <p>Desempeño laboral</p> <p>Dimensiones:</p> <p>Desempeño contextual Desempeño de tareas</p> <p>Variable dependiente:</p> <p>Síndrome de burnout</p> <p>Dimensiones:</p> <p>Agotamiento emocional Despersonalización en trabajadores Falta de realización personal</p>	<p>Diseño de investigación:</p> <p>No experimental</p> <p>Tipo de investigación:</p> <p>Básica Cuantitativa</p> <p>Nivel de investigación:</p> <p>Descriptivo Correlacional</p> <p>Población:</p> <p>Estuvo conformada por servidores públicos de una gerencia pública municipal.</p> <p>Instrumento:</p> <p>Ficha de observación, instrumentos estandarizados creado por (Koopmans et al., 2014) para el desempeño laboral y (Maslach Burnout Inventory - General Survey (MBI-GS). (1996) para el síndrome de burnout.</p>

Nota: Elaboración propia

Anexo 2: Variable desempeño laboral

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA
Desempeño laboral	Maldonado et al. (2010) definen desempeño laboral “como la apreciación sobre la manera como los miembros de la universidad trabajan para lograr la contratación de la adquisición de bienes y servicios, sujetos a las reglas básicas establecidas por la normatividad aplicable”	Pedraza et al. (2010) define el desempeño laboral como “el valor que se espera aportar a la organización de los diferentes episodios conductuales que un individuo lleva a cabo en un período de tiempo”	Desempeño de tareas	Realizar las tareas Calidad del trabajo realizado Habilidades y conocimiento laboral Trabajo preciso y cuidadoso Planeamiento, organización y administración del trabajado Toma de decisiones y resolución de problemas Comunicación óptima (oral y escrita)	Likert
			Desempeño contextual	Compromiso Organizacional Desempeño más allá del puesto Proactiva Dedicación	

Nota: Elaboración propia

Anexos 3: Variable síndrome de burnout

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFICNICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA
Síndrome burnout	Según Maslach y Jackson (1981) definen como "un síndrome de agotamiento emocional, despersonalización y baja realización personal, que puede ocurrir entre individuos que trabajan con personas". A su vez se puede inferir que el síndrome de burnout es un estrés crónico que puede sufrir un trabajador que está en constante interacción con los demás.	El síndrome de burnout o "síndrome del trabajador quemado" hace referencia a la cronificación del estrés laboral. Este se manifiesta a través de un estado de agotamiento físico y mental que se prolonga en el tiempo y llega a alterar la personalidad y autoestima del trabajador.	Agotamiento o cansancio emocional	Desgaste laboral	Likert
				Limitación personal	
				Emocionalmente agotado	
			Despersonalización o deshumanización	Influencia en el comportamiento	
				Indiferencia a las responsabilidades laborales	
				Logros laborales	
			Falta de realización personal	Toma de decisiones y resuelve problemas	
	Desarrolla habilidades y valora el trabajo				

Nota: Elaboración propia

Anexo 4: Instrumentos de evaluación

Instrumento para medir el desempeño laboral

Instrucción: Elegir la alternativa correcta que mejor se aproxime a la percepción sobre tu desempeño laboral.

- Muy en desacuerdo (1)
- En desacuerdo (2)
- No sabe / no opina (3)
- De acuerdo (4)
- Muy de acuerdo (5)

Desempeños de Tareas		(1) Muy en desacuerdo	(2) En desacuerdo	(3) No sabe / no opina	(4) De acuerdo	(5) Muy de acuerdo
1	Fui capaz de hacer bien mi trabajo porque le dediqué el tiempo y el esfuerzo necesarios.					
2	Se me ocurrieron soluciones creativas frente a los nuevos problemas.					
3	Cuando pude realicé tareas laborales desafiantes.					
4	Cuando terminé con el trabajo asignado, comencé nuevas tareas sin que me lo pidieran.					
5	En mi trabajo, tuve en mente los resultados que debía lograr.					
6	Trabaje para mantener mis conocimientos laborales actualizados.					
7	Seguí buscando nuevos desafíos en mi trabajo.					
Desempeño Contextual						
8	Planifiqué mi trabajo de manera tal que pude hacerlo en tiempo y forma.					
9	Trabajé para mantener mis habilidades laborales actualizadas.					
10	Participé activamente de las reuniones laborales.					
11	Mi planificación laboral fue óptima.					

Instrumento para medir el síndrome de burnout

MBI (INVENTARIO DE BURNOUT DE MASLACH)

A continuación encontrará una serie de enunciados acerca de su trabajo y de sus sentimientos en él. Le pedimos su colaboración respondiendo a ellos como lo siente. No existen respuestas mejores o peores, la respuesta correcta es aquella que expresa verídicamente su propia existencia. Los resultados de este cuestionario son estrictamente confidenciales y en ningún caso accesibles a otras personas. Su objeto es contribuir al conocimiento de las condiciones de su trabajo y mejorar su nivel de satisfacción.

A cada una de las frases debe responder expresando la frecuencia con que tiene ese sentimiento de la siguiente forma:

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

Por favor señale el número que considere más adecuado

	ITEMS	1	2	3	4	5
A. E.	1. Me siento emocionalmente defraudado en mi trabajo					
A. E.	2. Cuando termino mi jornada de trabajo me siento agotado					
A. E.	3. Cuando me levanto por la mañana y me enfrento a otra jornada de trabajo me siento agotado					
R. P.	4. Siento que puedo entender fácilmente a las personas que tengo que atender					
D.	5. Siento que estoy tratando a algunos beneficiados de mí, como si fuesen objetos impersonales					
A. E.	6. Siento que trabajar todo el día con la gente me cansa					
R. P.	7. Siento que trato con mucha efectividad los problemas de las personas a las que tengo que atender					
A. E.	8. Siento que mi trabajo me está desgastando					
R. P.	9. Siento que estoy influyendo positivamente en las vidas de otras personas a través de mi trabajo					
D.	10. Siento que me he hecho más duro con la gente					
D.	11. Me preocupa que este trabajo me está endureciendo emocionalmente					
R. P.	12. Me siento muy enérgico en mi trabajo					
A. E.	13. Me siento frustrado por el trabajo					
A. E.	14. Siento que estoy demasiado tiempo en mi trabajo					
D.	15. Siento que realmente no me importa lo que les ocurra a las personas a las que tengo que atender profesionalmente					
A. E.	16. Siento que trabajar en contacto directo con la gente me cansa					
R. P.	17. Siento que puedo crear con facilidad un clima agradable en mi trabajo					
R. P.	18. Me siento estimulado después de haber trabajado íntimamente con quienes tengo que atender					
R. P.	19. Creo que consigo muchas cosas valiosas en este trabajo					
A. E.	20. Me siento como si estuviera al límite de mis posibilidades					
R. P.	21. Siento que en mi trabajo los problemas emocionales son tratados de forma adecuada					
D.	22. Me parece que los beneficiarios de mi trabajo me culpan de algunos problemas					

- A. E. AGOTAMIENTO EMOCIONAL
- D. DESPERSONALIZACIÓN
- R. P. REALIZACIÓN PERSONAL

ANEXO 5

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento Cuestionario. La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	ARLITA ORIOLA RÍOS RÍOS		
Grado profesional:	Maestría (X)	Doctor	()
Área de formación académica:	Clínica ()	Social	(X)
	Educativa ()	Organizacional	()
Áreas de experiencia profesional:	MUNICIPALIDAD DE SAN MIGUEL, RENIEC Y SUNARP		
Institución donde labora:	INDEPENDIENTE		
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años ()	Más de 5 años	(X)
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)			

2. **Propósito de la evaluación:**
Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala Likert

Nombre de la Prueba:	Encuesta de Desempeño Laboral
Autor:	Bruno Alexis Vasquez Vertiz
Procedencia:	Koopmans et al. (2014)
Administración:	Impreso
Tiempo de aplicación:	15 minutos.
Ámbito de aplicación:	Área deportiva de una municipalidad de la provincia de Trujillo.
Significación:	En la presente entrevista se han trazado preguntas teniendo en cuenta los indicadores y dimensiones del estudio

4. Soporte teórico

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
Desempeño Laboral	Desempeño de tareas Desempeño contextual	Pedraza et al. (2010) define el desempeño laboral como "el valor que se espera aportar a la organización de los diferentes episodios conductuales que un individuo lleva a cabo en un período de tiempo"

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario de "Desempeño Laboral" elaborado por los Autores Koopmans et al. (2014). De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente

1. No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

Dimensiones del instrumento: Cuestionario

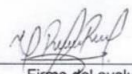
- Primera dimensión: Desempeño de Tareas.
- Objetivos de la Dimensión: Mide el nivel de las cualidades de los trabajadores en su desempeño.

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Realizar las tareas	Fui capaz de hacer mi trabajo porque le dediqué el tiempo y el esfuerzo necesarios.	4	4	4	
Calidad del trabajo realizado	Se me ocurrieron soluciones creativas frente a los nuevos problemas.	4	4	4	
Habilidades y conocimiento laboral	Cuando pude realicé tareas laborales desafiantes.	4	4	4	
Trabajo preciso y cuidadoso	Cuando terminé con el trabajo asignado, comencé nuevas tareas sin que me lo pidieran.	4	4	4	
Planeamiento, organización y administración del trabajado	En mi trabajo, tuve en mente los resultados que debía lograr.	4	4	4	
Toma de decisiones y resolución de problemas	Trabaje para mantener conocimientos laborales actualizados.	4	4	4	
Comunicación óptima (oral y escrita)	Seguí buscando nuevos desafíos en mi trabajo.	4	4	4	

- Segunda dimensión: Desempeño Contextual
- Objetivos de la Dimensión: Mide el nivel de la dedicación con la organización institucional.

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Compromiso Organizacional	Planifiqué mi trabajo de manera tal que pude hacerlo en tiempo y forma.	3	3	4	
Desempeño más allá del puesto	Trabajé para mantener habilidades laborales actualizadas.	4	4	4	

Proactiva	Participé activamente de las reuniones laborales.	4	4	4	
Dedicación	Mi planificación laboral fue óptima.	3	4	4	


Firma del evaluador
DNI 43840405

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento Cuestionario. La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	Vitalia Judith Rodas Vértiz		
Grado profesional:	Maestría (X)	Doctor	()
Área de formación académica:	Clinica ()	Social	()
	Educativa (x)	Organizacional	()
Áreas de experiencia profesional:	DOCENTE NOMBRADA POR MINEDU		
Institución donde labora:	I.E.N. LA CANTERA – EL MILAGRO		
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años ()		
	Más de 5 años (X)		
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)			

2. Propósito de la evaluación:
Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala Likert

Nombre de la Prueba:	Encuesta de Desempeño Laboral
Autor:	Bruno Alexis Vasquez Vertiz
Procedencia:	Koopmans et al. (2014)
Administración:	Impreso
Tiempo de aplicación:	15 minutos.
Ámbito de aplicación:	Área deportiva de una municipalidad de la provincia de Trujillo.
Significación:	En la presente entrevista se han trazado preguntas teniendo en cuenta los indicadores y dimensiones del estudio

4. Soporte teórico

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
Desempeño Laboral	Desempeño de tareas Desempeño contextual	Pedraza et al. (2010) define el desempeño laboral como "el valor que se espera aportar a la organización de los diferentes episodios conductuales que un individuo lleva a cabo en un período de tiempo".

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario de "Desempeño Laboral" elaborado por los Autores Koopmans et al. (2014). De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente

1 No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

Dimensiones del instrumento: Cuestionario

- Primera dimensión: Desempeño de Tareas.
- Objetivos de la Dimensión: Mide el nivel de las cualidades de los trabajadores en su desempeño.

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Realizar las tareas	Fui capaz de hacer mi trabajo porque le dediqué el tiempo y el esfuerzo necesarios.	4	4	4	
Calidad del trabajo realizado	Se me ocurrieron soluciones creativas frente a los nuevos problemas.	4	4	4	
Habilidades y conocimiento laboral	Cuando pude realice tareas laborales desafiantes.	4	4	4	
Trabajo preciso y cuidadoso	Cuando terminé con el trabajo asignado, comencé nuevas tareas sin que me lo pidieran.	4	4	4	
Planeamiento, organización y administración del trabajador	En mi trabajo, tuve en mente los resultados que debía lograr.	4	4	4	
Toma de decisiones y resolución de problemas	Trabaje para mantener mis conocimientos laborales actualizados.	4	4	4	
Comunicación óptima (oral y escrita)	Seguí buscando nuevos desafíos en mi trabajo.	4	4	4	

- Segunda dimensión: Desempeño Contextual
- Objetivos de la Dimensión: Mide el nivel de la dedicación con la organización institucional.

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Compromiso Organizacional	Planifiqué mi trabajo de manera tal que pude hacerlo en tiempo y forma.	4	4	4	
Desempeño más allá del puesto	Trabajé para mantener mis habilidades laborales actualizadas.	4	4	4	

Proactiva	Participé activamente de las reuniones laborales.	4	4	4	
Dedicación	Mi planificación laboral fue óptima.	4	4	4	



Firma del evaluador

DNI 41622061

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento Cuestionario. La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	ARLITA ORIOLA RÍOS RÍOS	
Grado profesional:	Maestría (X)	Doctor ()
Área de formación académica:	Clinica ()	Social (X)
	Educativa ()	Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional:	MUNICIPALIDAD DE SAN MIGUEL, RENIEC Y SUNARP	
Institución donde labora:	INDEPENDIENTE	
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años ()	
	Más de 5 años (X)	
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)		

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala Likert

Nombre de la Prueba:	Encuesta de Desempeño Laboral
Autor:	Bruno Alexis Vasquez Vertiz
Procedencia:	Koopmans et al. (2014)
Administración:	Impreso
Tiempo de aplicación:	15 minutos.
Ámbito de aplicación:	Área deportiva de una municipalidad de la provincia de Trujillo.
Significación:	En la presente entrevista se han trazado preguntas teniendo en cuenta los indicadores y dimensiones del estudio

4. Soporte teórico

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
Desempeño Laboral	Desempeño de tareas Desempeño contextual	Pedraza et al. (2010) define el desempeño laboral como "el valor que se espera aportar a la organización de los diferentes episodios conductuales que un individuo lleva a cabo en un período de tiempo"

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario de "Desempeño Laboral" elaborado por los Autores Koopmans et al. (2014). De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente

1 No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

Dimensiones del instrumento: Cuestionario

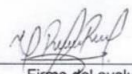
- Primera dimensión: Desempeño de Tareas.
- Objetivos de la Dimensión: Mide el nivel de las cualidades de los trabajadores en su desempeño.

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Realizar las tareas	Fuí capaz de hacer mi trabajo porque le dediqué el tiempo y el esfuerzo necesarios.	4	4	4	
Calidad del trabajo realizado	Se me ocurrieron soluciones creativas frente a los nuevos problemas.	4	4	4	
Habilidades y conocimiento laboral	Cuando pude realicé tareas laborales desafiantes.	4	4	4	
Trabajo preciso y cuidadoso	Cuando terminé con el trabajo asignado, comencé nuevas tareas sin que me lo pidieran.	4	4	4	
Planeamiento, organización y administración del trabajo	En mi trabajo, tuve en mente los resultados que debía lograr.	4	4	4	
Toma de decisiones y resolución de problemas	Trabaje para mantener mis conocimientos laborales actualizados.	4	4	4	
Comunicación óptima (oral y escrita)	Seguí buscando nuevos desafíos en mi trabajo.	4	4	4	

- Segunda dimensión: Desempeño Contextual
- Objetivos de la Dimensión: Mide el nivel de la dedicación con la organización institucional.

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Compromiso Organizacional	Planifiqué mi trabajo de manera tal que pude hacerlo en tiempo y forma.	3	3	4	
Desempeño más allá del puesto	Trabajé para mantener mis habilidades laborales actualizadas.	4	4	4	

Proactiva	Participé activamente de las reuniones laborales.	4	4	4	
Dedicación	Mi planificación laboral fue óptima.	3	4	4	


Firma del evaluador
DNI 43840405