



**Universidad César Vallejo**

**ESCUELA DE POSGRADO**  
**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN**  
**GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO**

Síndrome de Burnout y rendimiento laboral en colaboradores  
de una empresa privada post pandemia en Sullana -  
Piura-2023

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:**  
Maestra en Gestión del Talento Humano

**AUTORA:**

Camacho Plasencia, Jackelym Karolina (orcid.org/0000-0003-2399-9470)

**ASESORES**

Dra. Quiñones Li, Aura Elisa (orcid.org/0000-0002-5105-1188)

Mg. Trinidad Vargas, Ommero Rommie (orcid.org/0000-0002-8512-383X)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Cultura y Comportamiento Organizacional

**LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:**

Enfoque de género, inclusión social y diversidad cultural

**LIMA - PERÚ**

**2024**

## **Dedicatoria**

Agradecer a Dios, quien es fuente inagotable de sabiduría y guía, dedico este logro que hoy celebro con gratitud y humildad. Agradezco a mis ángeles del cielo, en especial a mi madre (abuela) JuliaGuerrón de Plasencia, cuyo amor y legado iluminanmi camino desde lo alto.

A mis seres queridos en la tierra, a mi señor padre Julio Plasencia Saldaña, pilar de fuerza y sabiduría,y a mi señora madre Julia Plasencia Guerrón, faro de amor incondicional, les dedico este esfuerzo conjunto. A mis adorados hijos, Phiero y Adriano, mis razones más profundas para perseverar, lesentrego este logro con la esperanza de construir un futuro lleno de inspiración y enseñanzas.

## **Agradecimiento**

A mi estimada asesora de la Maestría en Gestión del Talento Humano, expresar mi más sincero agradecimiento por su orientación valiosa y dedicación durante este viaje académico. Sus enseñanzas han sido fundamentales para mi crecimiento profesional.

A mis amados hijos, centros de mi razón y fuente inagotable de motivación, les agradezco por comprender que mi tiempo dedicado al estudio no disminuye mi amor y compromiso hacia ustedes. Vuestra comprensión y apoyo han sido mi mayor impulso.

A mi querido novio, agradezco tu constante apoyo y aliento. Siempre a mi lado, has sido mi roca en momentos de desafío, animándome a no declinar ante las adversidades.

Y, por último, pero no menos especial, a mi tía Sari Plasencia. Aunque no es madre de mis hijos, su papel en cuidarlos incondicionalmente es invaluable, agradezco a cada uno de ustedes la fortaleza que nuestra unión familiar aporta a mi crecimiento personal y profesional.



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO  
MAESTRÍA EN GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO**

**Declaratoria de Autenticidad del Asesor**

Yo, QUIÑONES LI AURA ELISA, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis titulada: "Síndrome de Burnout y Rendimiento laboral en colaboradores de una empresa privada post pandemia en Sullana -Piura-2023.", cuyo autor es CAMACHO PLASENCIA JACKELYM KAROLINA, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 15.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

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

LIMA, 27 de Diciembre del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
QUIÑONES LI AURA ELISA <b>DNI:</b> 07721447 <b>ORCID:</b> 0000-0002-5105-1188	Firmado electrónicamente por: AQUINONESL el 08- 01-2024 16:47:2

Código documento Trilce: TRI - 0709667





**ESCUELA DE POSGRADO  
MAESTRÍA EN GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO**

**Declaratoria de Originalidad del Autor**

Yo, CAMACHO PLASENCIA JACKELYM KAROLINA estudiante de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "Síndrome de Burnout y Rendimiento laboral en colaboradores de una empresa privada post pandemia en Sullana -Piura-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.

<b>Nombres y Apellidos</b>	<b>Firma</b>
JACKELYM KAROLINA CAMACHO PLASENCIA <b>DNI:</b> 48409209 <b>ORCID:</b> 0000-0003-2399-9470	Firmado electrónicamente por: JACKELYM el 27-12- 2023 21:35:

Código documento Trilce: TRI - 0709733

## ÍNDICE DE CONTENIDOS

CARÁTULA	i
DEDICATORIA	ii
AGRADECIMIENTO	iii
DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DEL AUTOR	iv
DECLARATORIA DE LA ORIGINALIDAD DEL AUTOR	v
ÍNDICE DE CONTENIDOS	vi
ÍNDICE DE TABLAS	vii
ÍNDICE DE FIGURAS	viii
RESUMEN	viii
ABSTRACT	x
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA	20
3.1. Tipo y diseño de investigación	20
3.2. Variables y operacionalización	21
3.3. Población, muestra y muestreo	22
3.4. Técnica e instrumentos de recolección de datos	24
3.5. Procedimientos	25
3.6. Método de análisis de datos	26
3.7. Aspectos éticos	27
IV. RESULTADOS	33
V. DISCUSIÓN	39
VI. CONCLUSIONES	40
VII. RECOMENDACIONES	41
REFERENCIAS	
ANEXOS	

## Índice de tablas

- Tabla 1: Correlación entre las variables síndrome de burnout y rendimiento laboral.
- Tabla 2: Correlación entre las variables síndrome de burnout y competencias laborales y desempeño.
- Tabla 3: Correlación entre las variables síndrome de burnout y contribución y colaboración.
- Tabla 4: Correlación entre las variables síndrome de burnout y desarrollo profesional y comunicación.
- Tabla 5: Relación del síndrome de burnout y rendimiento laboral según su sexo.
- Tabla 6: Distribución de la muestra según su sexo.
- Tabla 7: Distribución de la muestra según rendimiento laboral.
- Tabla 8: Distribución de la muestra según síndrome de burnou

## Índice de Figuras

Figura 1: Síndrome de burnout

Figura 2: Rendimiento laboral



## RESUMEN

La investigación, de índole no experimental y transversal, se centra en analizar la relación entre el Síndrome de Burnout y el Rendimiento Laboral en colaboradores de una empresa privada en Sullana-Piura durante el año 2023, posterior a la pandemia. La muestra, compuesta por 92 participantes, se seleccionó mediante muestreo no probabilístico.

Para la validación de los instrumentos, se recurrió a la técnica de opinión de expertos, respaldada por un análisis estadístico del coeficiente Alfa de Cronbach, evidenciando la alta confiabilidad de ambos instrumentos. Se utilizaron dos cuestionarios de escala ordinal, totalizando 35 preguntas, de las cuales 22 se destinaron a evaluar el Síndrome de Burnout utilizando el IBM de Maslach y la escala de Likert, mientras que los 13 restantes abordaron la variable de Desempeño Laboral. Los niveles de medición se establecieron como Muy Bajo, Bajo, Regular, Alto y Muy Alto. Los resultados, derivados del análisis mediante el programa estadístico SPSS, revelan que el 66,3% de los encuestados experimenta un nivel regular de cansancio emocional. En lo referente al Desempeño Laboral, el 44,6% indica tener una competencia laboral y desempeño a un nivel regular. Al considerar el nivel "regular" como el más predominante, se sugiere una correlación positiva moderada entre el Síndrome de Burnout y el Desempeño Laboral. Este hallazgo indica que la presencia y gravedad del Síndrome de Burnout se asocian significativamente con un desempeño laboral que se mantiene en un nivel regular. Dichos resultados respaldan la Hipótesis General, subrayando la importancia de gestionar el bienestar emocional para mantener un rendimiento laboral constante en el contexto post pandemia de COVID-19.

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

## ABSTRACT

The research, of a non-experimental and transversal nature, focuses on analyzing the relationship between Burnout Syndrome and Work Performance in employees of a private company in Sullana-Piura during the year 2023, after the pandemic. The sample, made up of 92 participants, was selected through non-probabilistic sampling.

To validate the instruments, the expert opinion technique was used, supported by a statistical analysis of the Cronbach's Alpha coefficient, evidencing the high reliability of both instruments. Two ordinal scale questionnaires were used, totaling 35 questions, of which 22 were intended to evaluate Burnout Syndrome using Maslach's IBM and the Likert scale, while the remaining 13 addressed the Work Performance variable. The measurement levels were established as Very Low, Low, Regular, High and Very High.

The results, derived from the analysis using the SPSS statistical program, reveal that 66.3% of those surveyed experience a regular level of emotional exhaustion. Regarding Work Performance, 44.6% indicate having work competence and performance at a regular level.

By considering the "regular" level as the most predominant, a moderate positive correlation is suggested between Burnout Syndrome and Work Performance. This finding indicates that the presence and severity of Burnout Syndrome are significantly associated with work performance that remains at a regular level. These results support the General Hypothesis, underlining the importance of managing emotional well-being to maintain constant work performance in the post-COVID-19 pandemic context.

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

## I. INTRODUCCIÓN

Esta indagación se enfoca en explorar la conexión del rendimiento laboral y la presencia del síndrome de burnout (de ahora en adelante SB); del contexto peruano. El SB se identifica por despersonalización, agotamiento emocional y percepción de falta de logro en el ámbito profesional, afectando negativamente la eficacia y productividad laboral. Tanto entidades estatales como entidades privadas en Perú se enfrentan a una alta carga laboral, generando presión constante y problemas psicológicos.

Estudios previos, como el de Smith, Johnson y Rodríguez (2019), han destacado el interés de abordar el burnout, ya que afecta su salud física y mental de los partícipes. Esta crisis global de la COVID-19 agravó esta situación, exponiendo a la población a estresores adicionales, especialmente relacionados con la carga de trabajo. El aumento de la mortalidad laboral y los problemas de salud mental se evidencian, según la OMS, con aproximadamente 398,000 muertes relacionadas con el trabajo a nivel global. En el contexto peruano, Lluncor, Cacho, Zegarra y Olano (2021) señalan que las demandas excesivas en el trabajo obstaculizan el desempeño adecuado de los empleados, siendo la presión de los superiores responsable del 54.9% de las deficiencias en el rendimiento. Este escenario es agravado por la falta de flexibilidad en los horarios laborales y la presión experimentada por los teletrabajadores, como indica Huidobro (2020). En el contexto post pandemia, la empresa privada se enfrentó a una realidad problemática que amenazaba el bienestar y rendimiento laboral de sus colaboradores. La rápida transición al trabajo remoto, combinada con la incertidumbre económica y las crecientes demandas laborales, propició el surgimiento del SB entre los empleados. Estos sumidos en una presión constante y adaptándose a nuevas modalidades de trabajo, experimentaron un agotamiento emocional acumulado. Esta fatiga afectó la salud mental de manera generalizada, generando un ambiente laboral tenso y desafiante. La despersonalización también se hizo evidente, con empleados desconectándose emocionalmente de sus responsabilidades laborales y de sus colegas. Esta desconexión contribuyó a relaciones laborales deterioradas ya una disminución en la calidad del trabajo en equipo. Asimismo, se registró una marcada

disminución en la realización personal. La falta de reconocimiento y la ausencia de logros personales minaron la motivación y la satisfacción laboral de los colaboradores, exacerbando el impacto del Síndrome de Burnout. Estos elementos del burnout tuvieron consecuencias directas en el rendimiento laboral. La productividad experimentó un declive evidente, con colaboradores enfrentando dificultades para llevar a cabo tareas de manera eficiente. Los equipos de trabajo, afectados por la descoordinación y la falta de colaboración, vieron comprometida su capacidad para abordar desafíos laborales de manera efectiva. La capacidad de la empresa para innovar y adaptarse a un entorno empresarial dinámico se vio seriamente comprometida. La falta de energía creativa y el agotamiento mental se convirtieron en obstáculos significativos para mantener un enfoque estratégico e innovador en el trabajo. La investigación se centró en comprender en detalle cómo estos aspectos del SB afectaron directamente el rendimiento laboral de los colaboradores. Se buscó identificar patrones, factores de riesgo y posibles intervenciones para mitigar el impacto negativo del burnout y promover un entorno laboral saludable que impulsara la productividad y la sostenibilidad a largo plazo. El problema general que se identifica es ¿En qué medida la experiencia de niveles más altos de SB se relaciona con el deterioro de habilidades interpersonales, de comunicación y emocionales de los colaboradores? Y como problemas detallados: a) ¿En qué medida la experiencia de niveles más altos de SB se relaciona con el deterioro de habilidades interpersonales, de comunicación y emocionales de los colaboradores? b) ¿Cómo incide la presencia de niveles más altos de SB en la disminución de la contribución y colaboración de los colaboradores en términos de cumplimiento de metas y productividad? c) ¿Cuál es el impacto de experimentar niveles más altos de SB en el estancamiento del desarrollo competente y la falta de comunicación significativa en términos de adquisición de nuevas habilidades por parte de los colaboradores?. d) ¿Cómo afecta el SB de manera diferencial al rendimiento laboral en los colaboradores de una empresa privada, en función de su sexo (femenino y masculino)?

Esta investigación se fundamentó en una sólida base teórica respaldada por la extensa literatura sobre el SB, caracterizado por la despersonalización, la fatiga emocional y la percepción de fracaso laboral (APA, 2020), ha sido objeto de

estudio en psicología y gestión organizacional. Investigaciones anteriores, como las de Smith, Johnson y Rodríguez (2019), han evidenciado su impacto significativo en la productividad y rendimiento laboral.

Se identificaron elementos influyentes, como la carga laboral y las condiciones de trabajo, que mostraron una conexión con la manifestación del síndrome (Huidobro, 2020), especialmente en el marco de la emergencia sanitaria de la COVID-19. El enfoque específico de esta investigación se centró en una empresa privada en Sullana – Piura durante el año 2023. El propósito práctico era proporcionar a las organizaciones información esencial para abordar y prevenir el síndrome de burnout entre su personal, mejorando así las condiciones laborales y la productividad. Además, se buscaba beneficiar a los empleados, permitiéndoles comprender mejor cómo el síndrome afecta su rendimiento y calidad de vida, facilitando la adopción de estrategias de afrontamiento saludables en un contexto laboral pospandémico. Así mismo en la justificación metodológica, se fundamenta en un abordaje cuantitativo que involucra; recopilación y el examen de datos numéricos. Se emplearán cuestionarios estructurados para evaluar la prevalencia del síndrome de burnout y como afecta en el rendimiento laboral de los colaboradores en el sector privado en Sullana – Piura en el año 2023. La perspectiva cuantitativa posibilitará la obtención de información concretamente cuantificable, lo cual simplificará la realización de análisis estadísticos exhaustivos, como el análisis de regresión. Esta elección metodológica se fundamenta en la imperativa necesidad de emplear un enfoque basado en datos numéricos para adquirir información sólida y aplicable a nivel general sobre la correlación entre el síndrome y el rendimiento ocupacional en un contexto específico. Este enfoque proporcionará resultados cuantitativos que contribuirán a una comprensión precisa y respaldada por datos de esta relación en Sullana – Piura en el año 2023. Con ese propósito en mente, se establece como objetivo principal la evaluación general de: Determinar la relación entre la presencia y gravedad del SB y el rendimiento laboral en colaboradores de una empresa privada post pandemia en Sullana – Piura 2023. Y como Objetivos específicos: a) Medir la relación entre los colaboradores que experimentan grados más altos de SB y su rendimiento en términos de habilidades interpersonales, de comunicación y emocionales. b) Medir la relación entre los colaboradores que experimentan grados más altos de SB y su nivel de

contribución y colaboración en términos de cumplimiento de metas y productividad. c) Medir la relación entre los colaboradores que experimentan grados más altos de SB y su desarrollo profesional y comunicación significativamente en términos de desarrollo de nuevas habilidades. d) Evaluar la relación entre el SB y el rendimiento laboral, considerando el factor del sexo (femenino y masculino) de los colaboradores de una empresa privada post pandemia.

Razón por la cual se planean las siguientes Hipótesis, Hipótesis General La presencia y gravedad del SB y el rendimiento laboral en colaboradores de una empresa privada post pandemia en Sullana – Piura 2023. En cuanto a Hipótesis Específicas: a) Los colaboradores que experimentan grados más altos de SB tendrán competencias laborales y un desempeño significativamente inferior en términos de habilidades interpersonales, de comunicación y emocionales. b) Los colaboradores que experimentan grados más altos de SB tendrán una contribución y colaboración significativamente inferior en términos de cumplimiento de metas y productividad. c) Los colaboradores que experimentan grados más altos de SB tendrán un desarrollo profesional y comunicación significativamente inferior en términos de desarrollo de nuevas habilidades. d) Existe un conocimiento significativo entre el SB y el rendimiento laboral de los colaboradores en una empresa privada durante el periodo post pandemia, considerando el factor del sexo.

## II. MARCO TEÓRICO

Antecedentes Internacionales, para Pazmiño (2020) elaboró una investigación sobre la influencia del SB en el rendimiento laboral en los trabajadores comerciantes de una organización industrial en Ambato. Como objetivo, tuvo el reconocer la relación presente entre en el rendimiento laboral y el SB en los colaboradores de la organización en mención. La investigación mantuvo un enfoque cuantitativo, con modalidad documental-bibliográfica, siendo de campo; asimismo, fue de nivel correlacional y de método deductivo. La población se conformó por 60 colaboradores de la empresa, trabajándose con una muestra censal, en la que no se realizó un proceso de muestreo. Para la recolección de datos, se hizo uso de la técnica: la encuesta, por lo que la herramienta fue el cuestionario MBI, junto con la evaluación de desempeño 180°. Como parte de los resultados, se encontró que el desempeño laboral no era aceptable por parte del 10% de la muestra, el 26.7% considera que tiene que mejorar, el 33.3% considera que es consistente, mientras que el 18.3% considera que es alto, y el 11.7% demostró desempeños excelentes; otro resultado encontrado fue que los síntomas más repetidos en temas de estrés laboral eran: el cansancio extremo, la falta de motivación por despertar temprano y los problemas estomacales. En conclusión, al evaluar las dimensiones presentes en el Síndrome de Burnout, se vio que estas estaban presentes en los trabajadores de la empresa, lo cual generaba que el desempeño laboral sea deficiente, por lo que, a mayor presencia de las dimensiones del Burnout, más afectada negativamente se encontraba el desempeño laboral en los colaboradores.

Noroña, Vega, Yungan (2022), en Ecuador refieren el actual aprendizaje que se orientó en estudiar la influencia del síndrome del agotamiento emocional (SAE), también conocido como burnout, en el rendimiento laboral de los empleados de la entidad provincial del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social Tungurahua durante pandemia de Covid-19. La intención primordial de la exploración se caracterizó en analizar la conexión del SAE y el rendimiento profesional en este contexto. Este análisis se realizó mediante una perspectiva de un estudio no experimental de tipo transversal, descriptivo y correlacional. Se encuestó un total de 139 funcionarios del área administrativa utilizando el cuestionario MBI-General Survey (MBI-GS). Además, se analizaron las evaluaciones anuales de

desempeño de esta institución para complementar los resultados obtenidos. Para comprobar las hipótesis planteadas, se aplicó el test de Chi – cuadrado de Pearson y el coeficiente Gamma. La hipótesis de investigación planteaba que el SAE se relaciona con un bajo rendimiento laboral. Los principales resultados del estudio indicaron que el desgaste emocional fue la dimensión más afectada del SAE, con un 60,4% de los participantes presentando niveles altos. Le siguió el cinismo, con un 57,6%, y la eficacia profesional, con un 21,6%. En cuanto a la evaluación de desempeño, la mayoría de los funcionarios (51,1%) recibieron una calificación de "muy buena", seguida por un 38,8% de calificaciones "sobresalientes", un 7,9% de calificaciones "buenas" y un 2,2% de calificaciones "regulares". Al realizar el análisis estadístico, fue observado que únicamente el agotamiento emocional presentó una asociación significativa con el rendimiento laboral ( $p=0,042$ ), con un odds ratio (OR) de 3,5. Esto indica que existe una asociación directa entre el desgaste emocional y las calificaciones deficientes y regulares obtenidas en la evaluación de desempeño. En conclusión, este estudio reveló que aproximadamente la mitad del personal evaluado presenta síntomas de agotamiento emocional, lo cual influye en su desempeño laboral. Específicamente, el desgaste emocional tuvo una influencia considerable en el desempeño de los empleados. Estos hallazgos resaltan la importancia de abordar el SAE en el ámbito laboral y tomar medidas para mitigar sus consecuencias negativas en el desempeño y bienestar del personal.

Dávila y Patiño (2021) en Ecuador, la frecuencia de ocurrencia del síndrome del “quemado” en el grupo de empleados de una sociedad privada en Guayaquil que presta servicios de contabilidad quienes eran teletrabajadores de la ciudad de Guayaquil que fueron afectados por la pandemia de COVID19. Mediante el uso de una encuesta, el ecuánime del aprendizaje fue determinar si estos colaboradores manifestaban el SB, observando a los individuos que estaban que participaban en el teletrabajo. La metodología empleada fue cuantitativa, exploratoria y descriptiva. La muestra incluyó a 77 empleados de una compañía que se incluye en la prestación de servicios de contabilidad, preparación de impuestos, teneduría de libros y gestión de nóminas en Guayaquil. Para evaluar la presencia del síndrome del “quemado”, se administró el Cuestionario Maslach Burnout Inventory. Los resultados obtenidos revelaron que más del 65% de los empleados presentaban indicios de este síndrome, los cuales se



manifestaron en niveles elevados en sus tres dimensiones: agotamiento emocional, despersonalización y baja realización personal. Además, aproximadamente el 70.74% de los trabajadores percibieron un nivel bajo en la dimensión de autorrealización. En resumen, se pudo determinar que los empleados de la compañía estaban experimentando el SB como resultado del teletrabajo, evidenciando señales tales como agotamiento emocional y fatiga. Asimismo, percibieron que la modalidad de trabajo desde sus hogares no les estaba resultando beneficiosa, debido a que estaban sometidos a una carga laboral excesiva, caracterizada por largas jornadas de trabajo. Estos resultados sugieren que los trabajadores no se encontraban satisfechos con las condiciones laborales vigentes, lo que se traducía en niveles elevados de estrés y en una merma en su capacidad para cumplir efectivamente con sus responsabilidades laborales.

Castro y Medina (2020), en un estudio realizado en Colombia se enfocó en examinar la conexión entre el entorno de trabajo y el síndrome del “quemado” en una organización del área industrial de la localidad de Cali. El motivo primordial de la indagación se basó en reconocer la conexión entre ambas variables. La metodología empleada en el estudio fue de carácter no experimental, siguiendo un enfoque de corte transversal y correlacional. La población estudiada estuvo compuesta por 33 colaboradores pertenecientes a una entidad del sector industrial en Cali, Valle del Cauca. Para calificar el SB y el ambiente de trabajo, utilizaron los instrumentos MBI-GS (Inventario General de Burnout de Maslach) y el WES (Escala del Entorno Laboral), respectivamente. Los resultados obtenidos revelaron una asociación negativa entre el ambiente de trabajo y el SB. Además, se encontró que dos de las tres dimensiones del Burnout mostraron una correlación con el ambiente laboral, mientras que cuatro de las diez dimensiones del ambiente laboral se relacionaron con el Burnout. En resumen, los resultados del estudio indicaron que ciertos componentes del ambiente de trabajo impactan en la manifestación del SB. Esto subraya la importancia de que las organizaciones tomen medidas preventivas o correctivas en relación al Burnout, centrándose especialmente en estas cuatro dimensiones críticas identificadas en la investigación.

Según Morales (2021) en Ecuador, hoy en día, la inquietud principal para los

empleados a nivel mundial son los riesgos psicosociales. Por esta razón, las empresas realizan inversiones significativas para mitigar o eliminar sus efectos, dado que estos riesgos pueden tener un efecto tanto en la salud corporal como en la salud emocional de los empleados. La implementación de herramientas de evaluación que optimice el bienestar de los colaboradores es esencial dentro de las empresas para potenciar la eficacia en el ámbito de trabajo. Por lo cual, el objetivo de este estudio consiste en examinar el resultado del SB en la satisfacción laboral de los empleados de la empresa de servicios médicos Vida y Esperanza S.A. en Quito. Esta empresa se dedica principalmente al tratamiento de pacientes que padecen enfermedades crónicas, graves y raras, con un enfoque especial en el ámbito de la atención oncológica. Se realizó un estudio utilizando datos recopilados de toda la población de empleados de la organización para obtener información estadística. En la etapa de acopio de datos, se consideró la población de la empresa, la cual consistía en 30 empleados que presentaban diversidad en cuanto a género, edades, niveles educativos, áreas de operación y jerarquías en la organización. Se desarrollaron y evaluaron dos variables principales en este estudio. En lo que respecta a la variable relacionada con el SB, que abarca tres dimensiones diferentes, se observó un nivel medio de agotamiento emocional, un nivel bajo de despersonalización y un nivel alto de realización personal. En cuanto a la satisfacción laboral, que abarca cinco dimensiones diferentes, se observaron niveles moderados en todas las áreas evaluadas, incluyendo supervisión, ambiente laboral, prestaciones, satisfacción intrínseca y participación. A partir de estos resultados, se ha desarrollado un plan de acción con el objetivo de prevenir la manifestación, se enfocó en mejorar las condiciones laborales del SB y reducir los niveles de insatisfacción laboral entre los colaboradores. Estas medidas están en línea con las conclusiones obtenidas en el presente estudio.

Tenemos como Antecedentes Nacionales a López (2019), para establecer el contexto de esta investigación, se optó por un enfoque de naturaleza transversal y correlacional, sin recurrir a experimentación. El personal del I.S.T.P. Carlos Salazar Romero en Chimbote ha sido el foco de este diseño, con el propósito de evaluar la vinculación entre el síndrome de burnout y el rendimiento en el trabajo durante el año 2019. En la selección de la muestra, se empleó un enfoque de muestreo basado en la exclusión que incluyó a 60

colaboradores previamente seleccionados. Además, se utilizó el método del dictamen de expertos para validar las herramientas empleadas en el estudio. Se realizó un estudio estadístico para evaluar la precisión de los instrumentos empleados, mediante el coeficiente de confiabilidad de Cronbach. Los resultados demostraron que ambos instrumentos son altamente confiables y adecuados para su implementación en el estudio. Los instrumentos utilizados en la investigación incluyeron un cuestionario y una encuesta con una escala ordinal, uno para cada una de las variables bajo análisis. El cuestionario en sí constaba de un total de

42 preguntas, de las cuales 22 se centraban en el síndrome de desgaste profesional y se basaban en el cuestionario de Maslach, utilizando una escala de Likert. Las restantes 20 preguntas se relacionaban con el rendimiento laboral. Para ambas variables, se establecieron tres niveles de medición, que incluyen los niveles bajo, medio y alto. Los hallazgos obtenidos mediante el análisis estadístico con el uso del programa SPSS revelaron que el 38.3% de los encuestados presentó un grado moderado de síndrome de desgaste profesional, mientras que el 33.3% mostró un grado bajo, y el 28.4% manifestó un Síndrome de grado alto. En lo que respecta al Desempeño laboral, el 55% de los participantes mostró un grado moderado, el 43.3% presentó un grado bajo, y solo el 1.7% expresó un grado alto de rendimiento. Los resultados estadísticos confirmaron la hipótesis general que postula una relación significativa y negativa ( $p < 0.01$ ) entre el síndrome de Desgaste profesional y el desempeño laboral, con una elevación moderada ( $r = -0.551$ ). Estos descubrimientos apoyan la idea de que el síndrome de desempeño laboral puede tener un impacto en el Desempeño Laboral de los empleados del I.S.T.P Carlos Salazar Romero - Chimbote.

Mendoza (2019), en Lima, llevó a cabo un estudio con el propósito de evaluar el desempeño de los empleados administrativos en un centro de atención médica en el año 2018, en relación con la presencia del síndrome de desgaste profesional. el estudio se desarrolló utilizando un enfoque descriptivo y correlacional no experimental, con una población y muestra conformada por 77 empleados administrativos. los resultados evidenciaron que el 27.3% del personal administrativo mostraba un grado elevado de síndrome de desgaste profesional, mientras que el 63.6% presentaba un nivel moderado de síndrome de desgaste

profesional, y solo el 9.1% experimentaba un grado BAJO del síndrome. Con relación al rendimiento laboral, se observó que el 62.3% de los empleados demostró un grado moderado, el 27.3% alcanzó un grado elevado y solamente el 10.4% mostro una baja nivelación. A partir de los resultados obtenidos, la investigación llega a la conclusión de que se presenta una relación inversa y de moderada intensidad entre el síndrome de desgaste profesional y la capacidad de los trabajadores administrativos para realizar sus tareas. Este hallazgo está apoyado por un coeficiente de correlación rho de 0.647 y un valor p de 0.000, lo que indica una relación estadísticamente significativa entre ambos factores. Estos resultados subrayan la necesidad de tener en cuenta cómo el síndrome de desgaste profesional afecta al rendimiento laboral de los empleados administrativos que trabajan en un centro de salud. La investigación no solo confirma la relación entre estas dos variables, sino que también ofrece un fundamento para la implantación de *precauciones* y la gestión del síndrome de desgaste profesional con el propósito de incrementar la actividad igual que la protección de los empleados administrativos en este entorno particular.

Inga (2021), en Lambayeque, llevó a cabo una investigación que se enfocó en la producción profesional y la mano de obra de microrred Mórrope en Lambayeque. Como propósito esencial de dicho análisis fue definir la conexión por el síndrome de desgaste profesional y la producción laboral en estos trabajadores. Una investigación llevada a cabo en este estudio se caracteriza por su diseño descriptivo-correlacional no experimental, en el cual se incluyeron 100 profesionales de la salud de la microrred Mórrope como participantes de la muestra. Con el fin de evaluar la presencia del síndrome de desgaste profesional y establecer el vínculo del desempeño con el trabajo, se utilizó el Maslach Burnout Inventory como una herramienta de medición. La información recabada fue posteriormente registrada en una planilla de balance en Excel, a partir de la cual se generaron los resultados. Asimismo, se destacó la ausencia de información por autoridades respecto con los desafíos que enfrenta el personal de salud en la microrred. Por consiguiente, se sugiere la realización de futuros estudios con un enfoque similar y una metodología adecuada. Este estudio se basa en cinco componentes de investigación cruciales para el proyecto, los cuales comprenden la definición de una variable por cuenta propia, esto es en el síndrome de desgaste profesional, y el análisis de la situación problemática actual. En resumen, los

hallazgos obtenidos en esta investigación señalan la presencia de una asociación inversa por el SB y el desempeño en los puestos de trabajo del personal en la salud en un microsistema Mórrope. Ambas variables están interrelacionadas y mantienen una estrecha vinculación. Estos resultados subrayan la relevancia de atender el SB en el entorno laboral de salud, destacan la urgencia al aplicar tácticas de prevención y gestión del síndrome con el propósito de potenciar el rendimiento y el bienestar de los profesionales.

Requena (2021), en Piura, se realizó una investigación con la finalidad general de investigar el vínculo sobre el SB y su producción del personal en la red Piura 2022. un diseño en la investigación se basó en una metodología cuantitativa, siendo de tipo transversal, descriptiva y correlacional, sin tener un componente experimental. la muestra del estudio estuvo compuesta por 50 empleados del sector administrativo de la Red Piura. Para recopilar la información necesaria, se aplicó un método de estudio, utilizando un formulario que constaba de 22 ítems relacionados con ambas variables de estudio. El diagnóstico de información recopilada se realizó a través un plan estadístico SPSS versión 26. Los resultados del estudio revelaron una correlación directa y estadísticamente significativa por el SB y el voluble rendimiento profesional, así como una relación relevante por el SB y *ambas variables*, con un porcentaje de relación Rho de Spearman de 0.681 ( $p < 0.001$ ). Esta correlación se considera moderada pero significativa, lo que respalda la confirmación de la hipótesis planteada y permite determinar que hay una conexión sustancial variada. En particular, dada la importancia del contexto actual marcado por la pandemia de COVID-19, es esencial destacar el grado de relevancia entre las dimensiones investigadas que contribuyen al estudio en cuestión. Al proporcionar información relevante para comprender y abordar los desafíos que enfrentan los trabajadores en su rutina laboral, este estudio contribuye a la generación de conocimiento sobre las diversas causas que vinculan las variables relacionadas con el rendimiento en el trabajo de los empleados.

Sifuentes (2021), en su análisis llevado a cabo en Chiclayo, resalta la relevancia de investigar el síndrome de burnout y sus efectos sobre el rendimiento de trabajadores en el ámbito sanitario. La investigación se centra en el análisis de una vinculación entre el SB y el rendimiento en cada puesto de trabajo con el

personal del Centro de Salud José Olaya, en el contexto de la pandemia del Covid-19 que afectó a Chiclayo durante el año 2021. La metodología empleada se caracteriza por ser de enfoque cuantitativo, descriptivo-correlacional y no experimental. La muestra obtenida en el estudio conformado por 72 especialistas en salud., incluidos los médicos, el personal de enfermería y personal técnico que presta servicios en el establecimiento de Salud José Olaya en Chiclayo. Para la recopilación de datos, se utilizaron encuestas y cuestionarios como instrumentos de medición de las variables, específicamente el SB y el cumplimiento con los puestos de trabajo. Estos resultados obtenidos revelan una correlación moderadamente negativa entre el diverso rendimiento de la manode obra y el SB, con un índice de  $-0,657$ , una conexión bilateral de  $-0,657$  y un grado de significación de Spearman recíproco de  $0,000$ . Con relación al SB, el análisis estadístico reveló un valor de  $p$  igual a  $0.000$ , lo que indica una correlación considerable entre el SB y el rendimiento profesional en los empleados del C.S. José Olaya. Estos resultados destacan la importancia de comprender y abordar los efectos del SB y el rendimiento del trabajo del personal de Salud, particularmente en contextos de crisis como la pandemia. Esta investigación proporciona valiosa información que puede ser utilizada para desarrollar estrategias de prevención y gestión del SB con el propósito de mejorar el bienestar y el desempeño en el trabajo de colaboradores del establecimiento de Salud José Olaya en Chiclayo.

En su investigación realizada en Nuevo Chimbote, Díaz y Verástegui (2022) examinaron la conexión entre el burnout (SB) y el rendimiento laboral de profesionales de enfermería que laboran en la sección Covid-19 de un hospital público durante el año 2021. Este estudio se basó en un enfoque cuantitativo y se estructuró con un diseño descriptivo y correlacional de tipo transversal. La muestra para la investigación estuvo conformada por 40 enfermeros competentes. Dos instrumentos se utilizaron para recopilar datos: un cuestionario diseñado para evaluar el burnout y otro cuestionario destinado a medir el rendimiento laboral de los profesionales de enfermería. Se efectuó el procesamiento de los datos mediante el uso de un programa estadístico SSPS versión 25, y se empleó la prueba de independencia de criterios (Chi cuadrado 2) para llevar a cabo el análisis. Los resultados obtenidos revelaron lo siguiente: el 45.0% de los profesionales de enfermería asignados al área Covid-19 exhibieron

nivel intermedio de Burnout, el 32.5% mostró un nivel bajo de Burnout, y el 22.5% presentó un nivel elevado de Burnout. En lo que respecta al desempeño laboral, se observó que el 47.5% de los profesionales de enfermería asignados al área Covid-19 mostraron un nivel de rendimiento en el trabajo considerado como regular, mientras que el 42.5% exhibió un desempeño laboral efectivo. En contraste, un 47.5% alcanzó una evaluación de rendimiento laboral clasificada como regular, mientras que un 10% presentó un nivel de desempeño laboral considerado deficiente. Los resultados del análisis estadístico revelaron una relación estadísticamente significativa entre ambas variables, con un valor p igual a 0.010. Este hallazgo respalda la presencia de una conexión entre el burnout (SB) y el rendimiento laboral en los profesionales de enfermería que desempeñan funciones en el área Covid-19.

Estos hallazgos resultan significativos al ofrecer información crucial sobre la situación de estos trabajadores que operan en contextos desafiantes como el área de Covid-19, destacar la importancia de poner en práctica estrategias preventivas y de apoyo emerge como crucial para atenuar los impactos del burnout (SB) en el rendimiento laboral de estos profesionales.

Asimismo, en cuanto a las bases teóricas, el SB, también reconocido como el "síndrome del trabajador exhausto," representa un estado de agotamiento físico y emocional relacionado con las responsabilidades laborales. Este concepto fue inicialmente formulado por Freudenberger (1974) y posteriormente desarrollado por Maslach y Jackson (1981). El SB se caracteriza por tres dimensiones principales: a) Agotamiento Emocional, que abarca la percepción de estar emocionalmente exhausto y sobrepasado debido a las demandas laborales constantes. b) Despersonalización, que implica la adopción de actitudes negativas y deshumanizadoras hacia los demás, especialmente hacia clientes o colegas, como resultado de la exposición prolongada al estrés laboral.

c) Falta de Realización Personal, que se relaciona con la sensación de que el trabajo carece de significado y gratificación, lo que conduce a una disminución en la confianza en sí mismo y la satisfacción personal en el contexto laboral (Maslach y Jackson, 1981). Hay múltiples elementos que pueden influir en la aparición del SB. Algunos de estos factores abarcan: a) Una carga de trabajo excesiva, que implica la sobrecarga laboral y la presión constante para alcanzar los objetivos laborales, lo que puede aumentar la probabilidad de experimentar burnout (Demerouti et al., 2001). b) La carencia de apoyo social, que se traduce

en la ausencia de apoyo emocional y social proveniente de superiores y compañeros de trabajo, lo que puede aumentar la vulnerabilidad al SB (Leiter y Maslach, 1988).

En una investigación enfocada en las reacciones emocionales de los expertos que brindan apoyo, la psicóloga social Cristina Maslach utilizó términos como "sobrecarga emocional" o "síndrome de burnout" para describir a estas personas. Maslach identificó este síndrome como un conjunto de síntomas que pueden afectar a individuos que desempeñan roles que implican la interacción con otras personas. Este síndrome se caracteriza por experimentar agotamiento emocional, despersonalización y una disminución en la realización personal. A medida que el campo de investigación sobre el SB ha avanzado, se ha demostrado que el agotamiento, el estrés emocional, la ansiedad y la depresión pueden tener efectos negativos en sus aspectos personales y laborales.

En cuanto a la Teoría del Rendimiento Laboral, esta se relaciona con la eficacia y la productividad en el entorno de trabajo, lo que engloba la aptitud de los colaboradores para realizar sus responsabilidades y alcanzar las metas establecidas por la organización (Motowidlo et al., 1997). Por otro lado, en el contexto de la Teoría de la Equidad, se pone énfasis en la percepción del trabajador acerca de si está siendo tratado de manera justa o injusta. Esta percepción se manifiesta en la lealtad del empleado, sus muestras de buena voluntad y su rendimiento sobresaliente en el ámbito de la organización, de acuerdo con lo señalado por Klingner y Nabaladian (2002). A pesar de que el concepto es sencillo en su esencia, el desafío radica en que esta percepción a menudo se basa en evaluaciones subjetivas. Sin embargo, es importante destacar que la imparcialidad y el trato equitativo son componentes fundamentales en este contexto, y la comunicación eficaz entre los líderes y sus subordinados desempeña un rol crucial. La equidad se desglosa en dos aspectos claramente definidos: la evaluación del desempeño del empleado en relación con sus responsabilidades laborales y la comparación de su compensación con la de otros individuos. Por lo tanto, la Teoría de las Expectativas se concentra en la satisfacción de los empleados, la cual influye en su rendimiento laboral en comparación con sus colegas. Esta teoría se basa en la percepción de los empleados sobre su capacidad para alcanzar un nivel de rendimiento esperado



y también considera la evaluación de los empleados a través de recompensas y sanciones, dependiendo de si han alcanzado o no el nivel de desempeño esperado. La atención a las recompensas y sanciones en esta teoría nos proporciona una comprensión de las respuestas, ya sean positivas o negativas, en el desempeño de los trabajadores, como individuos, también tienen expectativas y metas personales (Op cit., p. 253).

La teoría del SB tiene como objetivo principal explicar los efectos del agotamiento laboral que experimentan individuos expuestos a niveles elevados de estrés en su entorno de trabajo. Por otro lado, teorías alternativas sobre el rendimiento laboral, como la teoría de la equidad y la teoría de las expectativas, se dedican a examinar los factores que influyen en la percepción de los colaboradores en relación con aspectos como la justicia en el tratamiento, la motivación y la satisfacción en el trabajo. Estas teorías brindan un marco conceptual para comprender diversos aspectos vinculados tanto al SB como al rendimiento laboral en general.

Respecto a la "Teoría de los Colaboradores en la Pospandemia", es fundamental resaltar que la pandemia ha dejado un efecto considerable del ámbito laboral, dando lugar a desafíos y tensiones adicionales para los trabajadores de las empresas. En este contexto, se hace necesario la formulación de una teoría que examine la conexión entre el agotamiento y el rendimiento laboral de los empleados en la etapa posterior a la pandemia. Según la teoría de los colaboradores en la era post pandemia, tal como lo propuso Johnson (2022), el estrés laboral crónico vivido durante la pandemia y sus repercusiones, junto con los efectos negativos asociados, pueden generar el SB. Los trabajadores que se vieron confrontados con cargas laborales elevadas, la incertidumbre y modificaciones constantes en sus roles tienen una mayor probabilidad de experimentar burnout, especialmente cuando sus responsabilidades cambian de forma continua e impredecible.

Este síndrome se distingue por la fatiga emocional, la despersonalización y la reducción del sentido de logro personal, y esto puede tener una influencia notable

en el rendimiento laboral. Conforme a la teoría, el SB tiene un impacto adverso en el desempeño laboral de los trabajadores, dado que el agotamiento emocional disminuye la energía y la motivación, lo que repercute en la capacidad para ejecutar las labores de manera eficaz y eficiente. La despersonalización y la carencia de vínculo emocional con las tareas laborales y los colegas pueden conllevar a un alejamiento y una disminución en la calidad de las interacciones laborales. Asimismo, la falta de satisfacción personal reduce la sensación de logro y contento en el ámbito laboral, lo que puede traducirse en una merma de la productividad y la dedicación. Para contrarrestar los efectos negativos del SB en el rendimiento laboral, la teoría subraya la importancia de implementar estrategias de apoyo y bienestar en el entorno de trabajo. Estas tácticas abarcan la promoción de un equilibrio apropiado entre la vida laboral y personal, la flexibilidad en el lugar de trabajo, la fomentación de un ambiente de trabajo positivo y cooperativo, y la entrega de recursos y herramientas adecuadas para el cumplimiento de las obligaciones laborales.

Es crucial que las compañías privadas comprendan la necesidad de abordar el burnout (SB) y su impacto en el rendimiento laboral de sus empleados en el contexto posterior a la pandemia. Al introducir medidas preventivas y de gestión del burnout, las organizaciones tienen la capacidad de promover un entorno laboral saludable y propicio para el desarrollo y el bienestar de sus colaboradores.

Desde un punto de vista conceptual, es relevante notar que el SB todavía no ha sido formalmente definido en el DSM-V. No obstante, se suele describir comúnmente como una respuesta inapropiada al estrés prolongado, principalmente caracterizada por el agotamiento emocional, la despersonalización y una reducción en la productividad personal. A partir del 1 de enero de 2022, la Organización Mundial de la Salud (OMS) tiene previsto otorgarle un reconocimiento oficial. El SB, comúnmente conocido como "burnout", es un trastorno de salud mental que se caracteriza por tres síntomas principales: fatiga emocional, despersonalización (que se manifiesta como cinismo) y una disminución en la fuerza mental. Este trastorno se desarrolla como resultado de una exposición prolongada al estrés interpersonal en el trabajo. En 1974, Freudenberger vinculó este síndrome al entorno laboral y lo describió como una combinación de síntomas que varían en intensidad, como la falta de motivación, la irritabilidad, el cinismo, la ansiedad y la depresión. La definición presentada

por Maslach y Jackson (1982) es ampliamente reconocida en el presente. Estos investigadores describen el SB como una reacción ineficaz ante un estrés emocional prolongado, que se caracteriza por el agotamiento, la fatiga y una disminución en el desempeño. Los síntomas del SB pueden clasificarse en varias categorías, dependiendo de la esfera en la que se manifiesten. Desde un punto de vista psicológico, se puede observar un deterioro gradual y disimulado de la persona, evidenciándose a través de indicadores tales como la persistencia de la depresión y la ansiedad, trastornos de la personalidad, pensamientos suicidas, disfunciones familiares graves (que pueden incluir situaciones de violencia) y la adicción al trabajo. En el aspecto físico, se manifiestan síntomas de estrés que afectan diversos sistemas del organismo, como los músculos, endocrinos, nerviosos, circulatorios y otros trastornos psicosomáticos.

En términos organizativos, esto se refleja en un deterioro de las relaciones laborales, que resulta en múltiples consecuencias, tales como la falta de progreso profesional, la competencia excesiva, la tendencia al individualismo, la repetición de fallos operativos, la falta de motivación y la insatisfacción general. Por otro lado, la evaluación del SB se efectúa a través de la aplicación del Maslach Burnout Inventory (MBI), también conocido como el cuestionario de Maslach, y mediante el análisis de factores relacionados con el entorno laboral. Este cuestionario se compone de veintidós elementos que se califican mediante una escala tipo Likert. Cada elemento es valorado por la persona en función de la frecuencia con la que experimenta las situaciones descritas, utilizando una escala de siete puntos que abarca desde "nunca" hasta "todos los días". El MBI también incorpora tres subescalas que evalúan las tres dimensiones del SB: a) agotamiento emocional (AE): evalúa la sensación de sobre esfuerzo físico y el agotamiento emocional como resultado de las demandas laborales y las interacciones personales. b) Despersonalización (D o DESP): refleja hasta qué punto los destinatarios del servicio son tratados con cinismo, distanciamiento y actitudes frías. c) Realización profesional (RP): examina la evaluación que hace el profesional de su propio rendimiento en el trabajo. Las puntuaciones elevadas en las subescalas que evalúan el agotamiento emocional y la despersonalización están directamente relacionadas con la intensidad más alta del síndrome. Por otro lado, puntuaciones bajas indican un nivel significativo de burnout en la

subescala que mide la autorrealización en el trabajo.

El concepto de "rendimiento laboral" hace referencia a las acciones y conductas específicas de un empleado al cumplir con sus responsabilidades laborales de manera competente. Este rendimiento se evalúa tanto durante el horario de trabajo como en las revisiones de rendimiento, y se toman en consideración aspectos como la disponibilidad, las habilidades de liderazgo, la capacidad, la gestión del tiempo, la organización y la productividad, así como la eficacia en la planificación y la producción. Por lo general, estas evaluaciones se llevan a cabo de manera anual con el propósito de determinar si un empleado es apto para una promoción o si es necesario considerar su despido. Es esencial destacar que el rendimiento laboral tiene un impacto significativo en los indicadores de la situación económica de las compañías. Mond y Noe (2005) enfatizan la importancia de la excelencia en el desempeño laboral. Los empleados son los encargados de ejecutar las metas establecidas por los prestadores de servicios, lo que resulta en la generación de beneficios para la empresa. Por lo tanto, desempeñan un papel esencial en la evaluación del rendimiento laboral. En resumen, la evaluación del desempeño en el trabajo involucra una serie de elementos que deben funcionar en conjunto de manera eficaz. Estos elementos incluyen las aptitudes y habilidades individuales, metas, actitudes y objetivos, y su influencia en las personas, sistemas y procesos. Con la orientación adecuada, el seguimiento y la supervisión por parte de los responsables de los procesos, los empleados desempeñan un papel decisivo en la determinación del rendimiento y la productividad de la empresa. También es importante tener en cuenta Factores Personales y de Motivación. Diversas investigaciones han destacado la importancia de estos aspectos en el desempeño laboral. De acuerdo con investigaciones realizadas por Locke y Latham (2004), el establecimiento de objetivos desafiantes y específicos puede tener un impacto significativo en la eficacia de los empleados. Adicionalmente, la autoeficacia, que implica la confianza de una persona en su capacidad para tener éxito en una tarea particular, ha sido reconocida como un elemento fundamental para

anticipar el desempeño laboral. (Bandura, 1997). Factores Sociales y de Liderazgo: El entorno social y la práctica del liderazgo juegan un papel fundamental en el desempeño laboral. La calidad de las relaciones interpersonales, la eficiencia en el trabajo en equipo y el respaldo brindado en el ámbito laboral han demostrado tener un efecto positivo en la productividad de los trabajadores (Eisenberger, Huntington, Hutchison y Sowa, 1986). Además, el liderazgo transformacional, caracterizado por la habilidad para inspirar y motivar a los empleados, ha sido asociado con un mejor rendimiento en el trabajo (Bass y Riggio, 2006). Factores en la Organización y Prácticas de Gestión: El entorno organizacional y las estrategias de dirección también ejercen una influencia en el desempeño laboral. Un ambiente de trabajo positivo, caracterizado por la confianza, la comunicación abierta y el reconocimiento de los logros, promueve una mayor eficacia y compromiso por parte de los trabajadores (Schein, 2004). De igual manera, la gestión del rendimiento, que implica la retroalimentación continua, la definición de expectativas claras y la creación de planes de desarrollo personalizados, puede contribuir a mejorar tanto el rendimiento individual como el de la organización en su conjunto (Aguinis, Gottfredson y Joo, 2012). Teniendo en cuenta las repercusiones generales de la situación que se vive después de la pandemia en los empleados de una empresa privada, es fundamental reconocer que el COVID-19 ha tenido un impacto evidente en todas las áreas de la vida, incluido el entorno laboral. Conforme las organizaciones se adaptan a esta nueva realidad posterior a la pandemia, es esencial comprender los aspectos generales de este contexto y cómo afecta a los colaboradores.

En este artículo, se analizarán los componentes fundamentales de la situación que surge después de la pandemia en el ámbito laboral y se proporcionarán recomendaciones para enfrentar estos desafíos. Después de la pandemia, se han producido cambios en varios aspectos del contexto laboral, lo que ha llevado a una reconfiguración en este entorno. Las organizaciones han debido implementar acciones enfocadas en la seguridad y la salud, como la adopción de políticas de distanciamiento social y la entrega de equipos de protección personal, con el objetivo de salvaguardar la integridad de su personal (WHO,

2020). Además, muchas organizaciones han adoptado el teletrabajo como una opción permanente o en un modelo híbrido, lo que ha llevado a modificaciones en la dinámica laboral y en la forma en que los grupos se comunican y trabajan juntos (Kossek et al., 2021). La crisis sanitaria ha generado un efecto sustancial en el bienestar y la salud mental de los empleados, lo que ha resultado en un notorio incremento en los grados de tensión y ansiedad. Las preocupaciones relacionadas con la salud personal y la de sus seres queridos, junto con la incertidumbre económica, han contribuido a un deterioro generalizado del bienestar (Mamun et al., 2020). Además, la falta de interacción social y el aislamiento pueden tener impactos negativos en el bienestar psicológico de los empleados, incrementando la posibilidad de riesgo de experimentar depresión y otros trastornos psicológicos (Pierce et al., 2020).

La situación posterior a la pandemia ha conllevado una serie de contratiempos novedosos en la manera en que se estructura el trabajo. La incorporación del teletrabajo ha requerido una adaptación tanto por parte de los empleados como de las organizaciones, especialmente en lo que concierne a la administración del tiempo, la comunicación y la coordinación de tareas (Golden et al., 2021). Además, garantizar la continuidad de las operaciones y la eficacia en un entorno en constante cambio ha representado un obstáculo significativo para muchas empresas.

### **III. METODOLOGÍA**

#### **3.1. Tipo y diseño de investigación**

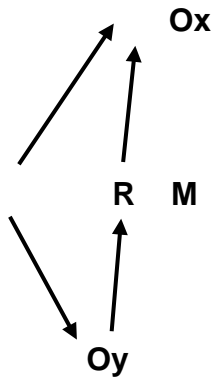
La indagación que se llevará a cabo, dada la índole de sus metas, se clasifica como una investigación básica que sigue un enfoque cuantitativo. Los resultados serán adquiridos a través del registro, el análisis y la interpretación de datos estadísticos. Este estudio se caracteriza por ser de naturaleza no experimental y adoptar un enfoque descriptivo-correlacional, ya que se observarán los fenómenos en su entorno natural sin intervenir deliberadamente en las variables. (Mejía, 2005).

El enfoque de la investigación se enmarcará en la categoría de Descriptivo - Correlacional, ya que se enfocará en proporcionar una descripción detallada del fenómeno del SB y el Rendimiento laboral en un contexto específico, considerando tanto el factor temporal como espacial. En este estudio, no se realizará ninguna alteración deliberada de las variables.

El diseño de la investigación se basa en un enfoque no experimental, dado que no se realizarán intervenciones deliberadas en la variable bajo estudio; en cambio, se observaron, registraron y analizaron los resultados tal como se presentaron en el contexto de la investigación. Además, la metodología empleada se enmarca en un diseño transversal, en el cual los cuestionarios y el instrumento relacionados con el SB y el Rendimiento Laboral se aplicaron en una única ocasión. Además, el alcance de la investigación se considera correlacional, es decir, busca establecer relaciones entre dos variables en una situación específica. Este alcance sigue el siguiente esquema:

Figura N° 01

Esquema de muestra:



Donde:

M= "Muestra objeto de estudio".

O= "Observaciones".

x= Variable 1: "Síndrome de burnout".

y= Variable 2: "Desempeño laboral".

r = "Relación".

### 3.2. Variables y operacionalización

#### Independiente: SB

Definición Conceptual:

Siguiendo la definición proporcionada por Maslach (1996), el SB se caracteriza por la presencia de agotamiento emocional, despersonalización y la falta de logro personal que un empleado experimenta en relación con sus responsabilidades laborales, lo cual puede afectar su avance en su carrera profesional.

Definición Operacional:

La evaluación del SB se realizó mediante un cuestionario compuesto por veintidós preguntas. Este instrumento se basa en una escala de calificación tipo Likert y se enfoca en medir tres aspectos específicos: agotamiento emocional,



despersonalización y falta de realización personal.

### **Variable Dependiente: Rendimiento Laboral (RL)**

Definición Conceptual:

En línea con la visión presentada por Chiavenato (2000), se entiende al Rendimiento Laboral (RL) como las acciones y actividades que llevan a cabo los trabajadores y que son cruciales con el fin de alcanzar las metas de la empresa. Según Chiavenato, un Desarrollo Laboral eficaz se considera un recurso de gran valor para cualquier empresa o entidad.

Definición Operacional:

La evaluación del Desempeño Laboral se realizó mediante un instrumento que se fundamenta en una escala de evaluación estilo Likert, que va desde "totalmente en desacuerdo" hasta "totalmente de acuerdo". Este cuestionario consta de veinte preguntas, las cuales se dividen en dos categorías: relaciones interpersonales y habilidades y capacidades.

### **3.3. Población, muestra y muestreo**

#### **Población**

La muestra del estudio está conformada por 92 empleados pertenecientes a una compañía de carácter privado localizada en Sullana - Piura. Estos trabajadores ocupan diferentes roles dentro de distintos departamentos de la organización. Siguiendo la definición de Maslach y Jackson (1981), la población se caracteriza como el grupo íntegro de empleados presentes en un entorno laboral particular, quienes están expuestos a las circunstancias y elementos vinculados al SB y al rendimiento laboral. Se toman como criterios de inclusión a los colaboradores que están laborando activamente en la empresa privada. Se toman como criterios de exclusión a los colaboradores que se encuentran de vacaciones o licencia.

## **Muestra**

Del mismo modo, de acuerdo con Arispe et al. (2020), la muestra "puede describirse como aquel subconjunto de casos de una población del cual se recopilan los datos. Trabajar con una muestra posibilita: ahorrar tiempo, reducir costos y, si está seleccionada de manera adecuada, contribuir a la precisión y exactitud de los datos". La elección de considerar la muestra como censal se fundamentó en la decisión de abordar la totalidad de la población en estudio, motivada por su naturaleza finita.

## **Unidad de análisis**

Está compuesta por los colaboradores de una empresa privada de Sullana – Piura.

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

En lo que respecta a la variable "Síndrome de Burnout (SB)", se empleó la "Escala de Inventario de Burnout de Maslach (MBI)", un instrumento ampliamente reconocido que mide el nivel de estrés emocional asociado al síndrome de burnout en los empleados. Esta escala incluye preguntas específicas relevantes para el estudio en curso. La confiabilidad de este dispositivo fue evaluada utilizando el coeficiente alfa de Cronbach; Rodríguez & Álvarez, M. (2020) define el alfa de Cronbach de la siguiente manera: "El empleo de cuestionarios, escalas y pruebas demanda que estos sean instrumentos tanto válidos como fiables. La fiabilidad, definida como la consistencia o precisión en la medición de una característica o atributo, puede evaluarse de diversas maneras. El coeficiente alfa de Cronbach es uno de los indicadores comúnmente citados y se aplica en variables de escala". González Alonso, J., & Pazmiño Santacruz, M. (2015) interpretan el coeficiente basándose en el criterio establecido y señalado por diferentes autores (Oviedo & Campo-Arias, 2005) definiendo que un valor del alfa de Cronbach, entre 0.70 y 0.90, indica una buena consistencia interna para una escala unidimensional. En una muestra de empleados que compartían similitudes con el grupo de participantes en el estudio actual. Los resultados arrojaron un coeficiente de fiabilidad de 0.88, lo que indica un nivel muy alto de confiabilidad, considerado como excelente. En cuanto a la variable "Rendimiento Laboral (RL)", se utilizó un cuestionario diseñado

específicamente para evaluar el rendimiento laboral de los empleados en el contexto de investigación sobre el SB. Este cuestionario fue sometido a un proceso de validación por expertos en el campo.

### **Confiabilidad**

La confiabilidad de este instrumento se evaluó mediante el cálculo del coeficiente alfa de Cronbach en una muestra representativa de empleados que compartían similitudes con los participantes del presente estudio. Los resultados revelaron un coeficiente de confiabilidad de 0.85, indicando una alta confiabilidad. Además, en lo referente a la validación de la variable "Rendimiento Laboral (RL)", se hizo mención del trabajo previo de Urrunaga (2017), quien previamente validó un instrumento similar para evaluar el desempeño de los trabajadores en investigaciones relacionadas.

### **3.5. Procedimientos**

Con el fin de obtener conclusiones sólidas en el marco de esta investigación de posgrado, se realiza un proceso de adquisición de datos que involucra la observación de los empleados de una empresa privada. El objetivo principal de esta observación es adquirir información significativa que contribuya a los fines del estudio. Luego, se llevará a cabo la aplicación del Inventario de Burnout de Maslach y el cuestionario de Rendimiento Laboral. Durante esta fase, se asegurará la total confidencialidad de los datos recolectados, y cualquier duda que surja en el proceso será respondida de manera oportuna y esclarecedora.

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

Tras recolectar toda información necesaria, se procederá a la corrección de cada una de las pruebas utilizando el software del Inventario. Luego, se consolidarán los resultados obtenidos de todos los colaboradores, y este resumen de datos se someterá a un análisis detallado utilizando el programa IBM SPSS. A través de la utilización de IBM SPSS, se llevará a cabo un análisis minucioso al considerar los objetivos de la investigación en el análisis de los resultados. Este análisis permitirá generar tablas y gráficos descriptivos y correlacionales con la finalidad de identificar el comportamiento de las variables que servirán como fundamento para desarrollar conclusiones y recomendaciones apropiadas en el ámbito de la

investigación de posgrado y así poder determinar las hipótesis establecidas mediante el método de Rho Sperman.

### **3.7. Aspectos éticos.**

Los principios éticos adoptados en este estudio se fundamentan en la teoría ética de la justicia de John Rawls (1971), que se aplica al contexto del "SB, en Colaboradores de una Empresa Privada Post Pandemia". El respeto a las personas fue un pilar fundamental de este trabajo. En todo momento, se salvaguardó la autonomía e individualidad de todos los participantes, quienes brindaron su consentimiento consciente para formar parte de la investigación. La justicia se aplicó de manera rigurosa, asegurando la igualdad y equidad en el trato hacia todos los colaboradores participantes. No se toleró ningún tipo de discriminación, y se respetaron en su totalidad los derechos de los encuestados. El consentimiento informado se llevó a cabo según las pautas establecidas. Se proporcionó a todas las personas participantes la oportunidad de elegir libremente si deseaban formar parte o no del estudio, cumpliendo con todos los requisitos necesarios para obtener un consentimiento adecuado. Finalmente, se enfatizó la protección de los derechos y la confidencialidad de los colaboradores. El investigador se comprometió a no divulgar información personal ni privada en ningún caso, asegurando así el cumplimiento de las normativas éticas pertinentes.

#### IV. RESULTADOS

##### Objetivo General:

Determinar la relación entre la presencia y gravedad del síndrome mencionado en los colaboradores de una empresa privada en Sullana – Piura durante el año 2023 se relaciona significativamente con su rendimiento laboral en la situación post epidemia global de COVID-19.

Tabla 01:

Correlación entre las variables SB y rendimiento laboral					Rho Spearman
<u>Síndrome de Burnout</u>					
	Total				
	Bajo	Regular	Alto	Total	
Desempeño Laboral	Bajo	1%	20%	20%	40%
	Regular	9%	37%	4%	50%
	Alto	5%	4%	0%	10%
Total	15%	61%	24%	100%	

Rho = -  
,515\*\*  
Sig = 0,0

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

##### Interpretación y análisis:

En la tabla n° 01 se muestra el total de los resultados de las dos variables en estudio, el 40% de los colaboradores se muestran en un nivel medio de la variable SB, con respecto a la variable desempeño laboral se evidencia un 61% del nivel regular; así mismo se muestra un 10% del nivel alto de SB y finalmente solo se muestra un 24 % del nivel alto de Rendimiento laboral en los participantes de una organización privada.

De acuerdo con los resultados mostrados en la Tabla 01, la correlación entre las variables SB y rendimiento laboral es moderada, fuerte, negativa ( $r=-0,515$ ) y significativa ( $Sig < 0,05$ ). En términos sencillos, esto indica que a medida que el SB aumenta, el rendimiento laboral tiende a disminuir. En otras palabras, existe una asociación inversa entre estas dos variables: cuando una aumenta, la otra tiende a disminuir, y esta relación es estadísticamente significativa

En cuanto a Objetivos Específicos (O.E):

**O.E. 1:** Medir la relación entre los colaboradores que experimentan grados más altos de SB tendrán competencias laborales y un desempeño significativamente inferior en términos de habilidades interpersonales, de comunicación y emocionales.

Tabla 02:

Correlación entre las variables SB y competencias laborales y desempeño

	Síndrome de Burnout			Total	Rho Spearman	
	Bajo	Regular	Alto			
	Bajo	0%	1%	5%	7%	Rho = - ,534** Sig = 0,0
Competencias laborales y desempeño	Regular	5%	22%	17%	45%	
	y Alto	5%	33%	1%	39%	
	Muy Alto	4%	5%	0%	10%	
	Alto					
Total		15%	61%	24%	100%	

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

### Descripción Estadística:

De la tabla n° 02 de la muestra en estudio se puede afirmar que el 61% de los colaboradores presentan un nivel regular de SB; mientras que el 45% muestra significativamente un desempeño inferior en términos de competencias laborales y desempeño.

De acuerdo con los resultados mostrados en la Tabla 02, la correlación entre las variables SB y competencias laborales y un desempeño es moderada, fuerte, negativa ( $r=-0,534$ ) y significativa ( $Sig <0,05$ ). Es decir, a medida que el SB

aumenta, las competencias laborales y el desempeño disminuyen.

**Objetivo Específico 2:** Medir la relación entre los colaboradores que experimentan grados más altos de SB tendrán una contribución y colaboración significativamente inferior en términos de cumplimiento de metas y productividad.

Tabla 03

Correlación entre las variables SB y contribución y colaboración

	Síndrome de Burnout			Total	Rho Spearman
	Bajo	Regular	Alto		
	0%				Bajo
		2%	1%	3%	
Contribuciones y colaboración	Regular	3%	23%	15%	41%
	Alto	7%	29%	8%	43%
	Muy Alto		7%	0%	12%
		5%			
Total	Alto	15%	61%	24%	100%

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

De la tabla n°03 de la muestra en estudio se puede afirmar que el 61% de los colaboradores presentan un nivel regular de SB; mientras que el 41% muestra significativamente un desempeño inferior en términos de contribución y colaboración.

De acuerdo con los resultados mostrados en la Tabla 03, la correlación entre las variables SB y contribución y colaboración es débil, negativa ( $r=-0,361$ ) y significativa ( $Sig <0,05$ ). Es decir, a medida que el SB aumenta, la contribución y colaboración disminuyen.



**Objetivo Específico 3:** Medir la relación entre los colaboradores que experimentan grados más altos de SB tendrán un desarrollo profesional y comunicación significativamente inferior en términos de desarrollo de nuevas habilidades.

Tabla 04

Correlación entre las variables SB y rendimiento profesional y comunicación

	Síndrome de Burnout			Total	Rho Spearman	
	Bajo	Regular	Alto			
Desarrollo profesional y comunicación	Regular	2%	22%	15%	39%	Rho = ,353**
	Alto - Muy	9%	36%	8%	52%	
	Alto	4%	3%	1%	9%	Sig = 0,0
Total		15%	61%	24%	100%	

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

De la tabla n° 04 de la muestra en estudio se puede afirmar que el 61% de los participantes presentan un nivel regular de SB; mientras que el 52% muestra significativamente un desempeño inferior en términos de desarrollo profesional y comunicación.

De acuerdo con los resultados mostrados en la Tabla 04, la correlación entre las variables SB y contribución y colaboración es débil, negativa ( $r=-0,353$ ) y significativa ( $\text{Sig} < 0,05$ ). Es decir, a medida que el SB aumenta, el desarrollo profesional y comunicación disminuyen.

**Objetivo específico 4:** Evaluar la relación entre el SB y el rendimiento laboral, considerando el factor del sexo (femenino y masculino) de los colaboradores de una empresa privada post pandemia.

SEXO	SINDROME DE BORNOUT	RENDIMIENTO LABORAL
FEMENINO	56.5	56.4
MASCULINO	43.5	43.6
TOTAL	60.9%	50%

FUENTE: ELABORACIÓN PROPIA

De la totalidad de participantes en la encuesta, el 50% exhiben un nivel destacado de desempeño laboral, distribuido entre el 56.4% de mujeres y el 43.6% de hombres. Además, en relación al total de encuestados, el 60.9% presenta un nivel regular de SB, desglosado en un 56.5% para mujeres y un 43.5% para hombres.

Tabla 06

Distribución de la muestra según sexo

Sexo	Frecuencia	Porcentaje
Femenino	52	56.5
Masculino	40	43.5
Total	92	100.0

Fuente: Elaboración propia

La representación conformada por 92 participantes; de los cuales, el 56,5% (52) fueron de sexo femenino y el 43,5% (40) fueron de sexo masculino.

## Rendimiento Laboral

ESCALA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
REGULAR	37	40.2
ALTO	46	50
MUY ALTO	9	9.8
TOTAL	92	100

FUENTE: ELABORACIÓN PROPIA

Del total de entrevistados, el 50% (46) presentan un nivel de desempeño laboral alto, un 40,2% (37) tienen un nivel regular y sólo un 9,8% (9) tienen un nivel de desempeño laboral alto.

## SB – SÍNDROME DE BURNOUT

Tabla 08

Distribución de la muestra según Síndrome de Burnout

Escala	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	14	15.2
Regular	56	60.9
Alto	22	23.9
Total	92	100.0

Fuente: Elaboración propia

Del total de encuestados, el 60,9% (56) presentan un nivel regular de SB, un 23,9% (22) tienen un nivel alto y un 15,2% (14) tienen un nivel de síndrome de burnout bajo.

## V. DISCUSIÓN

En el análisis subsiguiente, se abordarán en primer lugar los logros de la investigación, seguido por la confrontación de la información con los estudios previos considerados como antecedentes. Por último, se expondrán las limitaciones identificadas en el estudio.

Por cuanto se refuto la  $H_0$  y se aceptó la hipótesis principal. Esta conclusión se respalda mediante la aplicación de la prueba de normalidad correspondiente, usando la técnica de rho de Spearman, que exhibió un valor cercano a uno, específicamente 0.515, evidenciando una correlación entre moderada y fuerte.

Este hallazgo respalda en gran medida las hipótesis identificadas en los antecedentes internacionales y nacionales, las cuales sugieren relaciones fuertes y significativas. De esta manera, se confirman la mayoría de las hipótesis alternativas presentadas en investigaciones previas.

El objetivo general de este estudio fue determinar la conexión entre la presencia y gravedad del SB y el rendimiento laboral de colaboradores de una empresa privada post pandemia en Sullana- Piura 2023.

De lo encontrado, se estableció aceptar la hipótesis general que establece que la correlación entre las variables SB y desempeño laboral es moderada, fuerte, negativa ( $r=-0,515$ ) y significativa ( $\text{Sig} <0,05$ ). Es decir, a medida que el síndrome de Burnout aumenta, el desempeño laboral disminuye. Según Pazmiño (2020) establecer una conexión directa con la investigación, el objetivo general de la nueva investigación es determinar la relación entre la presencia y gravedad del SB y el rendimiento laboral de los colaboradores de una empresa privada post pandemia. Se establece la hipótesis general de una correlación moderada, fuerte, negativa ( $r=-0,515$ ) y significativa ( $\text{Sig} <0,05$ ), lo que implica que a medida que el SB aumenta, el rendimiento laboral disminuye. Esta nueva investigación busca ampliar la comprensión de cómo el SB afecta el desempeño laboral en el contexto específico de una empresa privada post pandemia en Sullana-Piura. La conexión entre ambas investigaciones sugiere la relevancia continua del tema y la necesidad de abordar el Burnout como un factor crítico que influye en la productividad y bienestar de los colaboradores en diferentes entornos

laborales. El trabajo de Noroña, Vega, y Yungan (2022) desde Ecuador, centrado en el agotamiento emocional durante la pandemia de Covid-19, proporciona un contexto relevante para entender cómo eventos extraordinarios pueden afectar la relación entre el SB y el rendimiento laboral. Este enfoque específico en un periodo de crisis podría influir en la intensidad de la conexión identificada en tu investigación post pandemia.

El estudio de Dávila y Patiño (2021) en Guayaquil, que exploró la relación entre el SB y el rendimiento laboral en teletrabajadores afectados por la pandemia, podría ser especialmente pertinente para entender cómo la modalidad de trabajo influye en la relación establecida en la investigación.

Asimismo, el análisis de Castro y Medina (2020) en Colombia, que examinó la conexión entre el ambiente laboral y el síndrome de "quemado", podría sugerir que factores ambientales influyen no solo en la presencia del síndrome sino también en su efecto en el rendimiento laboral, respaldando la correlación identificada en el estudio.

Según los autores López (2019) en Chimbote mostró una relación negativa significativa entre el SB y el rendimiento laboral en el ámbito educativo.

Mendoza (2019), también en Lima, Evidenció que el desgaste como síndrome ocupacional se relacionó en forma inversa y moderada con la capacidad de cumplimiento de tarea de los trabajadores.

Además, Sifuentes (2021) en Chiclayo Destacó que el SB se relacionó de manera negativa y en un grado moderado con el rendimiento en el trabajo por parte del personal de salud durante el covid-19.

Finalmente, el estudio de Díaz y Verástegui (2022) en Nuevo Chimbote corroboró relación significativa entre el SB y el desempeño laboral, específicamente en el contexto de enfermería y la atención a pacientes con COVID-19.

Este estudio también tuvo un aporte descriptivo, como primer objetivo específico es medir la relación entre los colaboradores que experimentan grados más altos de SB tendrán competencias laborales y un desempeño significativamente inferior en términos de habilidades interpersonales, de comunicación y emocionales, en la cual se asegura que el 61% de los colaboradores presentaron un nivel regular de SB; mientras que el 45% muestra significativamente un desempeño inferior en términos de competencias laborales y desempeño, la correlación entre las variables SB y competencias laborales y un desempeño es moderada, fuerte, negativa ( $r=-0,534$ ) y significativa (Sig  $<0,05$ ). Es decir, a medida que el SB aumenta, las competencias laborales y el desempeño disminuyen. Estos hallazgos encuentran respaldo en los autores de Noroña, Vega, y Yungan (2022) en Ecuador, quienes también observaron una conexión entre el síndrome de agotamiento emocional, conocido como burnout, y el rendimiento laboral durante la pandemia de Covid-19.

Del mismo modo, el estudio de Dávila y Patiño (2021) en Ecuador, que examinó la frecuencia de ocurrencia del SB en empleados de una sociedad privada afectada por la pandemia de COVID-19, también refuerza la relación entre el SB y el desempeño laboral.

Así mismo la investigación de Sifuentes (2021), quien también identificó una correlación negativa moderada, fuerte y significativa ( $r = -0,534$ ) entre el SB, competencias laborales y rendimiento en colaboradores. En otras palabras, a medida que el SB aumenta, las competencias laborales y el desempeño disminuyen, una conclusión que concuerda con la tendencia encontrada por Díaz y Verástegui (2022) en Nuevo Chimbote.

Cabe destacar que los resultados actuales también se alinean con el trabajo de López (2019) en Chimbote, quien identificó una relación significativa entre el SB y el rendimiento en el trabajo, aunque su enfoque se centró en el ámbito educativo. Estas consistencias entre diversos estudios refuerzan la idea de que el SB está asociado negativamente con las competencias laborales y el desempeño en distintos ámbitos laborales.

En el segundo Objetivo específico medir la relación entre los colaboradores que experimentan grados más altos de SB tendrán una contribución y colaboración significativamente inferior en términos de cumplimiento de metas y productividad, esto nos muestra que el 61% de los partícipes presentan un estado regular de SB; mientras que el 41% muestra significativamente un desempeño inferior en términos de contribución y colaboración, la correlación entre las variables síndrome de Burnout y contribución y colaboración es débil, negativa ( $r=-0,361$ ) y significativa ( $\text{Sig} < 0,05$ ). Es decir, a medida que el SB aumenta, la contribución y colaboración disminuyen. Estos hallazgos guardan relación con el estudio de Antolínez (2019) en Colombia destaca la regularidad del síndrome de burnout en colaboradores de empresas colombianas entre 2010 y 2018, señalando sus efectos en profesionales según edades, géneros y condiciones físicas.

En Ecuador, Noroña, Vega, Yungan (2022) revelan la influencia del SB en el rendimiento laboral durante la pandemia de Covid-19, destacando la relación entre el agotamiento emocional y calificaciones deficientes en la evaluación de desempeño.

Además, Dávila y Patiño (2021) evidencian la frecuencia del síndrome de "quemado" en empleados de una sociedad privada en Guayaquil, afectados por el COVID-19, con más del 65% mostrando indicios de síndrome de burnout.

A nivel nacional, López (2019) en Chimbote y Mendoza (2019) en Lima coinciden en la relación significativa y negativa entre el síndrome de desgaste profesional y el desempeño laboral, respaldando la idea de que el síndrome afecta la capacidad de los colaboradores para ejecutar sus tareas.

En Chiclayo, Sifuentes (2021) señala una correlación moderadamente negativa entre la eficiencia laboral y el SB, destacando la necesidad de abordar los efectos del síndrome en el personal de salud.

En el tercer objetivo específico se buscó medir la relación entre los colaboradores que experimentan grados más altos de SB tendrán un desarrollo profesional y comunicación significativamente inferior en términos de desarrollo de nuevas

habilidades, en estudio esta en posición de afirmar que el 61% de los partícipes presentan un nivel regular de SB; mientras que el 52% muestra significativamente un desempeño inferior en términos de desarrollo profesional y comunicación, la correlación entre las variables SB y contribución y colaboraciones débil, negativa ( $r=-0,353$ ) y significativa ( $\text{Sig} <0,05$ ). Es decir, a medida que el SB aumenta, el desarrollo profesional y comunicación disminuyen. Estos resultados concuerdan del autor Noroña, Vega, Yungan (2022) en Ecuador evidenciaron la influencia del síndrome de agotamiento emocional en el rendimiento laboral durante la pandemia de Covid-19, resaltando la conexión entre el agotamiento emocional y calificaciones deficientes en la evaluación de desempeño. Este hallazgo respalda la noción de que el SB puede afectar negativamente el desarrollo profesional de los colaboradores.

También guarda relación la investigación de Castro y Medina (2020) en Colombia, que examinó la conexión entre el entorno de trabajo y el SB en una organización industrial. El estudio sugiere que ciertos componentes del ambiente laboral impactan en la manifestación del SB, lo que podría afectar la contribución y colaboración de los empleados.

En el ámbito nacional, López (2019) en Chimbote y Mendoza (2019) en Lima destacaron la relación significativa y negativa entre el síndrome de desgaste profesional y el desempeño laboral. Estos efectos concuerdan con los obtenidos en la investigación, donde 52% de los colaboradores muestra un desempeño inferior en términos de desarrollo profesional y comunicación a medida que el SB aumenta.

Adicionalmente, Sifuentes (2021) en Chiclayo resalta la correlación moderadamente negativa entre la eficiencia laboral y el SB, subrayando la importancia de comprender y abordar los efectos del síndrome en el personal de salud. Esta perspectiva respalda la idea de que el SB puede impactar no solo en la contribución y colaboración, sino también en el desarrollo profesional y la comunicación de los empleados.



En el cuarto objetivo específico se busca evaluar la relación entre el SB y el rendimiento laboral, considerando el factor del sexo (femenino y masculino) de los colaboradores de una empresa privada post pandemia. De la totalidad de participantes en la encuesta, el 50% exhiben un nivel destacado de desempeño laboral, distribuido entre el 56.4% de mujeres y el 43.6% de hombres. Además, en relación al total de encuestados, el 60.9% presenta un nivel regular de SB, desglosado en un 56.5% para mujeres y un 43.5% para hombres. En consonancia con la investigación realizada por Díaz y Verástegui (2022) en Nuevo Chimbote, que aborda la relación entre el SB y el desempeño laboral de profesionales de enfermería durante el año 2021, se identifica cierta relevancia para el objetivo de nuestro estudio. El enfoque de su investigación en la correlación entre el SB y el rendimiento laboral ofrece valiosos insights. Asimismo, cabe destacar que dicho estudio también considera la variable de género, aspecto que guarda pertinencia con nuestra investigación, la cual evalúa la distribución por género en el desempeño laboral y el SB en contribuyentes de una organización privada post pandemia. Este paralelismo fortalece la fundamentación teórica y contextual de mi investigación, permitiendo establecer conexiones significativas con antecedentes que abordan problemáticas y dimensiones similares en el ámbito laboral.

## V. CONCLUSIONES

**Primera:** Mediante el análisis estadístico de contrastación de hipótesis, se confirma la aceptación de la hipótesis general, ya que se observa una correlación moderada a fuerte y negativa ( $r=-0,515$ ) entre el SB y rendimiento laboral. La relación es estadísticamente significativa ( $\text{Sig} < 0,05$ ), indicando que a medida que el SB aumenta, el desempeño laboral tiende a disminuir.

**Segunda:** La investigación muestra una correlación significativa y fuerte ( $r=- 0,534$ ) entre el SB, las competencias laborales y el desempeño en partícipes de la organización privada. Con el 61% experimentando burnout y el 45% mostrando un bajo desempeño en competencias, se destaca la importancia de abordar el síndrome para mejorar la salud emocional y el rendimiento laboral integral de los colaboradores.

**Tercera:** El SB afecta al 61% de los colaboradores, con un 41% mostrando un rendimiento inferior en contribución y colaboración. Aunque la correlación es débil ( $r=0,361$ ), es significativa ( $\text{Sig} <0,05$ ), indicando una relación negativa entre el SB y la eficacia del cumplimiento de metas y productividad. Es esencial abordar el síndrome para mejorar la capacidad de contribución y colaboración, mitigando su impacto en la productividad laboral.

**Cuarta:** El 61% de los colaboradores tiene SB a un nivel regular. De ellos, el 52% muestra bajo rendimiento en desarrollo profesional y comunicación. La correlación es débil pero significativa ( $r=-0,353$ ,  $\text{Sig} <0,05$ ), indicando que, a mayor síndrome de burnout, menor desarrollo y calidad comunicativa.

**Quinta:** El 56.5 % de mujeres y el 43.5 % de varones presentan síndrome de burnout; mientras que el 56.4% de mujeres y el 43.6% de varones presentan rendimiento laboral.

## VII. RECOMENDACIONES

**Primera:** Se recomienda a la Dirección General (DG); Dada la correlación entre el SB y el rendimiento laboral, implementar estrategias para gestionar y prevenir el burnout en el entorno laboral, como propuestas de bienestar y apoyo psicológico, a fin de optimizar el rendimiento laboral de los colaboradores.

**Segunda:** Se sugiere a la DG; que, ante la correlación significativa entre el SB, las competencias laborales y el bajo rendimiento, se recomienda implementar programaciones de formación y apoyo dirigidos a mejorar las habilidades emocionales con el propósito de mitigar el impacto del SB en el rendimiento laboral. Tercera: Se recomienda a la DG; que, considerando la correlación negativa entre el SB y la eficacia en contribución y colaboración, se aconseja implementar medidas que promuevan un equilibrio entre trabajo y vida personal, así como fomentar un entorno laboral colaborativo.

**Cuarta:** Se sugiere a la Dirección General (DG) que, ante la asociación entre el SB, la baja productividad en el desarrollo profesional y la comunicación, se enfoque en iniciativas de desarrollo personal y profesional. Asimismo, se recomienda establecer políticas que promuevan una comunicación abierta y efectiva.

**Quinta:** Se recomienda a la DG; que, dado que hay diferencias entre mujeres y hombres pueden experimentar cambios según el contexto particular que se esté analizando en el SB y rendimiento laboral, se sugiere diseñar intervenciones específicas que aborden las necesidades particulares de cada grupo, considerando factores de género en las estrategias de bienestar laboral.

## REFERENCIAS:

Aguinis, H., Gottfredson, RK y Joo, H. (2012). *Brindar retroalimentación efectiva sobre el desempeño: el enfoque basado en las fortalezas*. BusinessHorizons, 55(2), 105-111.

American Psychological Association (APA).(2010). Ethical Principles of Psychologists and Code of Conduct. <https://www.apa.org/ethics/code/index>.

Antolínez Pabón, L. (2019). Revisión documental sobre el síndrome de burnout en funcionarios de organizaciones colombianas. [Tesis de licenciatura, Universidad Cooperativa de Colombia]. [https://repository.ucc.edu.co/bitstream/20.500.12494/14425/1/2019\\_revision\\_documental\\_sindrome.pdf](https://repository.ucc.edu.co/bitstream/20.500.12494/14425/1/2019_revision_documental_sindrome.pdf).

APA. (2020). Publication Manual of the American Psychological Association (7th ed.).

Arispe, C., Yangali, J., Guerrero, M., Lozada, O., Acuña, L. y Arellano, C. (2020). La investigación científica. Una aproximación para los estudios de posgrado. <https://repositorio.uide.edu.ec/bitstream/37000/4310/1/LA%20INVESTIGACION%20CIENTIFICA.pdf>.

Bakker, AB y Demerouti, E. (2017). Teoría de las demandas laborales y los recursos: hacer un balance y mirar hacia adelante. *Revista de Psicología de la Salud Ocupacional*, 22(3), 273-285.

Bandura, A. (1997). Autoeficacia: El ejercicio del control. WH Freeman y Compañía.

Bass, BM y Riggio, RE (2006). Liderazgo transformacional (2ª ed.). Prensa de Psicología.

- Campbell, JP, McCloy, RA, Oppler, SH y Sager, CE (1993). Una teoría de la actuación. En N. Schmitt y WC Borman (Eds.), Selección de personal en las organizaciones (págs. 35-70). Jossey-Bass.
- Castro, Y., & Medina, Z. (2020). Clima laboral y el síndrome de Burnout en una organización del sector industrial en la ciudad de Cali, Colombia [Proyecto de grado, Universidad Icesi]. Repositorio institucional de la Universidad Icesi. Recuperado de [https://repository.icesi.edu.co/biblioteca\\_digital/bitstream/10906/87336/1/TG02787.pdf](https://repository.icesi.edu.co/biblioteca_digital/bitstream/10906/87336/1/TG02787.pdf)
- Católica de Santiago de Guayaquil]. Repositorio institucional de la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil. Recuperado de <http://repositorio.ucsg.edu.ec/handle/3317/1635>.
- Dávila, M., & Patiño, M. (2021). Síndrome de Burnout en los/as trabajadores de una empresa privada dedicada a servicios de contabilidad en la ciudad de Guayaquil, que realizan teletrabajo por motivo de la pandemia COVID-19 Universidad.
- Demerouti, E., Bakker, AB, Nachreiner, F. y Schaufeli, WB (2001). El modelo de trabajo demanda-recursos de burnout. *Revista de Psicología Aplicada*, 86(3), 499-512.
- Freudenberger, H. J. (1974). Staff burnout. *Journal of Social Issues*, 30(1), 159-165.
- García, A., & López, E. (2020). Impacto del síndrome de burnout en trabajadores de la salud durante la pandemia de COVID-19 en Perú. *Revista de Psicología Organizacional*, 38(3), 211-226.
- García, A., Pérez, R., & Martínez, L. (2021). El síndrome de burnout en el contexto laboral peruano: Un análisis exploratorio. *Revista de Psicología Organizacional*, 36(2), 45-59.
- Gómez, P., & Sánchez, R. (2020). Impacto del burnout en el rendimiento laboral: Un

análisis en empresas privadas del Perú. *Revista de Gestión y Desarrollo Empresarial*, 12(3), 72-89.

González Alonso, J., & Pazmiño Santacruz, M. (2015). Cálculo e interpretación del Alfa de Cronbach para el caso de validación de la consistencia interna de un cuestionario, con dos posibles escalas tipo Likert. *Revista publicando*, 2(1), 62-67.

Huidobro, M. (2020). Impacto del estrés laboral en los teletrabajadores durante la pandemia de COVID-19. *Revista de Psicología Aplicada*, 45(3), 129-144.

Johnson, A. (2010). *Sampling in Research*. Publisher.

Johnson, A. (2022). Teoría del empleado pospandemia: Burnout y desempeño laboral. *Revista de Psicología Organizacional*, 35(1), 45-63.

Klingner, D. y Nabaldian, J. (2002). *La administración del personal en el sector público: Contextos y estrategias*. México: McGraw-Hill.

Kossek, EE, Thompson, RJ, Lawson, KM, Bodner, T., Perrigino, MB, Hammer, LB, ... & Moen, P. (2021). La investigación sobre trabajo y familia en la primera mitad del siglo XXI: una revisión de la literatura. *Revista de Comportamiento Vocacional*, 129, 103432.

Leiter, M. P., & Maslach, C. (1988). The impact of interpersonal environment on burnout and organizational commitment. *Journal of Organizational Behavior*, 9(4), 297-308.

Leiter, MP y Maslach, C. (2004). Áreas de la vida laboral: un enfoque estructurado para los predictores organizacionales del agotamiento laboral. *Investigación en Estrés y Bienestar Ocupacional*, 3, 91-134.

Lluncor, A., Cacho, J., Zegarra, M., & Olano, L. (2021). Factores determinantes del rendimiento laboral en el contexto peruano. *Revista de Psicología Organizacional*, 40(2), 67-82.

López Sánchez, GL (2019). Síndrome de Burnout y desempeño laboral en los colaboradores del ISTP Carlos Salazar Romero – Chimbote 2019.

López, E., & Mendoza, S. (2018). Factores estresantes y burnout en el trabajo: Un estudio en el sector público peruano. *Revista de Psicología Laboral*, 25(1), 15-30.

Mamun, MA, Griffiths, MD y Ullah, I. (2020). Los efectos adversos para la salud mental de COVID-19: un estudio longitudinal del riesgo percibido de COVID19 y depresión, ansiedad y estrés. *Salud*, 8(4), 12.

Martínez Ortega, R. M., Tuya Pendás, L. C., Martínez Ortega, M., Pérez Abreu, A., & Cánovas, A. M. (2009). El coeficiente de correlación de los rangos de Spearman caracterización. *Revista Habanera de Ciencias Médicas*, 8(2), 0- 0.

Maslach, C. y Jackson, SE (1996). *Inventario de agotamiento de Maslach (3ª ed.)*. Prensa de Psicólogos Consultores.

Maslach, C. y Leiter, MP (2016). Comprender la experiencia del agotamiento: investigaciones recientes y sus implicaciones para la psiquiatría. *Psiquiatría mundial*, 15(2), 103-111.

Maslach, C., & Jackson, S. E. (1981). The measurement of experienced burnout. *Journal of Occupational Behavior*, 2(2), 99-113.

Maslach, C., Jackson, SE y Leiter, MP (1996). *Inventario de agotamiento de Maslach (3ª ed.)*. Prensa de Psicólogos Consultores.

Maslach, C., Schaufeli, WB y Leiter, MP (2001). Desgaste profesional. *Revisión Anual*

de Psicología, 52, 397-422.

Mendoza Terrones, DA (2019). Síndrome de Burnout y desempeño laboral del personal administrativo en un centro de atención de salud, 2018.

Mond, W. y Noe, R. (2005). Administración de recursos humanos. México: Pearson Educación.

Morales Naranjo, Franklin Sebastián. (2021). Análisis de síndrome de burnout y su relación con la satisfacción laboral en la empresa Life and Hope SA Quito, 2021, 78 p. Tesis (Maestría en Desarrollo del Talento Humano). Universidad Andina Simón Bolívar, Sede Ecuador. Área de Gestión.

Niquén Inga, VM (2021). Síndrome de Burnout y desempeño laboral del personal de la micro red Mórrope, Lambayeque.

Noroña Salcedo, DR, Vega Falcón, V., & Yungan Mullo, BE (2022). El burnout y el desempeño laboral durante la pandemia COVID 19 en el personal de la dirección provincial del instituto ecuatoriano de seguridad social Tungurahua. <https://dspace.uniandes.edu.ec/handle/123456789/15296>.

Organización Mundial de la Salud. (2020). Preparando su lugar de trabajo para el COVID-19. Obtenido de <https://www.who.int/docs/defaultsource/coronaviruse/getting-workplace-ready-for-covid-19.pdf>.

Pando, M., & Távara, L. (2018). Síndrome de Burnout y desempeño laboral en trabajadores de una empresa peruana. Revista de Psicología, 36(2), 391408.

Pazmiño, A. (2020). El Síndrome de Burnout y el desempeño laboral del personal del área comercial de una empresa industrial de la ciudad de Ambato (Tesis de maestría). <https://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/31965/1/094%20GTH.pdf>



- Pierce, M., Hope, H., Ford, T., Hatch, S., Hotopf, M., John, A., ... y Abel, KM (2020). Salud mental antes y durante la pandemia de COVID-19: una encuesta de muestra de probabilidad longitudinal de la población del Reino Unido. *The Lancet Psychiatry*, 7(10), 883-892.
- Pozzo, M., & Orano, J. (2018). El síndrome de burnout y su relación con el rendimiento laboral en Perú. *Revista de Psicología Aplicada*, 40(2), 135-148.
- Quintana Requena, AA (2022). Síndrome de Burnout y desempeño laboral de los servidores de la red asistencial de Piura, 2022.
- Rawls, J. (1971). *A Theory of Justice*. Harvard University Press.
- Rodríguez-Rodríguez, J., & Reguant-Álvarez, M. (2020). Calcular la fiabilidad de un cuestionario o escala mediante el SPSS: el coeficiente alfa de Cronbach. *REIRE Revista d'Innovació i Recerca en Educació*, 13(2), 1-13.
- Schaufeli, WB y Bakker, AB (2004). Demandas laborales, recursos laborales y su relación con el agotamiento y el compromiso: un estudio de muestras múltiples. *Revista de Comportamiento Organizacional*, 25(3), 293-315.
- Sifuentes Vigo, RA (2021). Desempeño laboral y síndrome de Burnout en personal del centro de salud Chiclayo en contexto pandemia Covid-19.
- Smith, J., Johnson, A., & Rodríguez, M. (2019). Burnout and its impact on workplace performance: A comprehensive review. *Journal of Applied Psychology*, 124(6), 1235-1246.

- Smith, J., Johnson, A., & Rodríguez, M. (2020). Impact of the COVID-19 pandemic on work-related stress and burnout in healthcare workers: A systematic review. *Journal of Applied Psychology*, 125(5), 596-607.
- Smith, J., Johnson, A., & Rodríguez, M. (2021). Burnout and its impact on workplace performance: A comprehensive review. *Journal of Applied Psychology*, 128(6), 1235-1248.

## ANEXO 1: MATRIZ DE CONSISTENCIA

PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPOTESIS	VARIABLES	INDICADOR
<p><b>Problema general</b> ¿En qué medida la experiencia de niveles más altos de síndrome de burnout se relaciona con el deterioro de habilidades interpersonales, de comunicación y emocionales de los colaboradores?</p>	<p><b>Objetivo general</b> Determinar la relación entre la presencia y gravedad del síndrome de burnout y el rendimiento laboral en colaboradores de una empresa privada post pandemia en Sullana – Piura 2023.</p>	<p><b>Hipótesis G</b> Por consiguiente, la hipótesis general, la presencia y gravedad del síndrome de burnout y el rendimiento laboral en colaboradores de una empresa privada post pandemia en Sullana – Piura 2023.</p>	<p><b>Variable independiente</b> Síndrome de Burnout</p> <p><b>Variable dependiente</b> Rendimiento laboral</p>	<p><b>Síndrome de Burnout</b> Agotamiento emocional Despersonalización Falta de realización personal.</p> <p><b>Desempeño Laboral</b> Competencias laborales y desempeño. Contribuciones y colaboración. Desarrollo profesional y comunicación</p>
<p><b>Problema E1</b> ¿En qué medida la experiencia de niveles más altos de síndrome de burnout se relaciona con el deterioro de habilidades interpersonales, de comunicación y emocionales de los colaboradores?</p>	<p><b>Objetivo E1:</b> Medir la relación entre los colaboradores que experimentan grados más altos de síndrome de burnout y su desempeño en términos de habilidades interpersonales, de comunicación y emocionales.</p>	<p><b>Hipótesis E1:</b> Los colaboradores que experimentan grados más altos de síndrome de burnout tendrán competencias laborales y un desempeño significativamente inferior en términos de habilidades interpersonales, de comunicación y emocionales.</p>	<p><b>Variable independiente</b> Extensión y aspectos del síndrome de burnout</p> <p><b>Variable independiente</b> Genero de los empleados</p>	<p><b>Síndrome de Burnout</b> Agotamiento emocional Despersonalización Falta de realización personal.</p> <p><b>Desempeño Laboral</b> Competencias laborales y desempeño. Contribuciones y colaboración. Desarrollo profesional y comunicación.</p>

<p><b>Problema E2:</b></p> <p>¿Cómo incide la presencia de niveles más altos de síndrome de burnout en la disminución de la contribución y colaboración de los colaboradores en términos de cumplimiento de metas y productividad?</p>	<p><b>Objetivo específico 2</b></p> <p>Medir la relación entre los colaboradores que experimentan grados más altos de síndrome de burnout y su nivel de contribución y colaboración en términos de cumplimiento de metas y productividad.</p>	<p><b>Hipótesis específica 2</b></p> <p>Los colaboradores que experimentan grados más altos de síndrome de burnout tendrán una contribución y colaboración significativamente inferior en términos de cumplimiento de metas y productividad.</p>	<p><b>Variable Independiente</b></p> <p>Nivel de desempeño laboral y sus aspectos</p> <p><b>Variable dependiente</b></p> <p>Genero de los empleados</p>	
<p><b>Problema E3</b></p> <p>¿Cuál es el impacto de experimentar niveles más altos de síndrome de burnout en el estancamiento del desarrollo profesional y la falta de comunicación significativa en burnout y su desarrollo profesional y términos de adquisición de nuevas habilidades por parte de los colaboradores?</p>	<p><b>Objetivo específico 3</b></p> <p>Medir la relación entre los colaboradores que experimentan grados más altos de síndrome de burnout y su desarrollo personal comunicación significativamente en términos de desarrollo de nuevas habilidades.</p>	<p><b>Hipótesis específica 3</b></p> <p>Los colaboradores que experimentan grados más altos de síndrome de burnout tendrán un desarrollo profesional comunicación significativamente inferior en términos de desarrollo de nuevas habilidades.</p>	<p><b>Variable Independiente</b></p> <p>síndrome de burnout y los aspectos del trabajo</p> <p><b>Variable dependiente</b></p> <p>Rendimiento de los colaboradores</p>	<p><b>Síndrome del Burnout</b></p> <p>Agotamiento emocional</p> <p>Despersonalización Falta de realización personal</p> <p><b>Desempeño laboral</b></p> <p>Competencias laborales y desempeño. Contribuciones y colaboración.</p> <p>Desarrollo profesional y comunicación</p>
<p><b>Problema E4</b></p> <p>Cómo afecta el síndrome de burnout de manera diferencial al rendimiento laboral de los colaboradores de una empresa privada a su periodo post pademico</p>	<p><b>Objetivo específico 4</b></p> <p>Evaluar la relación entre síndrome de burnout y el rendimiento laboral considerando el factor sexo en la empresa ( femenino y masculino) de una empresa post pandemia</p>	<p><b>Hipótesis Específica 4</b></p> <p>Existe un conocimiento significativo entre el síndrome de burnout y el rendimiento laboral de los colaboradores de una empresa privada durante la pandemia considerando el factor sexo.</p>	<p><b>Variable Independiente</b></p> <p>Aspectos del síndrome de burnout</p> <p><b>Variable dependiente</b></p> <p>Rendimiento de los colaboradores</p>	

### Anexo 2: Matriz de operacionalización

VARIABLE	D. CONCEPTUAL	DIMENSIONES	INDICADOR	ITEM	FUENTE DEL ITEM	TECNICA E INSTRUMENTO
<b>Variable independiente</b> Síndrome burnout	Según Maslach y Leiter (2016), el síndrome de burnout se define como un estado de agotamiento físico y emocional, cinismo y disminución de la eficacia profesional que ocurre como resultado de una respuesta inadecuada y crónica al estrés laboral	Agotamiento Emocional	<b>0.78</b>	Agotamiento emocional	Según Maslach y Leiter (2016)	<b>Tipo de Investigación</b> Descriptiva Alcance de la investigación Correlacional <b>Diseño de Investigación</b> No experimental <b>Población</b> Colaboradores de una empresa privada <b>Muestra</b> 92 colaboradores de una empresa privada. <b>Técnica:</b> Encuesta. <b>Instrumento:</b> Cuestionario
		Despersonalización.	<b>0.76</b>	Despersonalización		
		Falta de realización personal	<b>0.74</b>	<b>Falta de realización personal</b>		
<b>Variable dependiente</b> Rendimiento laboral	Según Campbell, McCloy, Oppler y Sager (1993), el desempeño laboral se define como "el conjunto de comportamientos relacionados con el trabajo que son relevantes para los objetivos de la organización y que pueden ser observados y evaluados por otros". Este concepto implica la capacidad de los empleados para llevar a cabo eficientemente sus tareas, utilizar sus habilidades y conocimientos de manera efectiva, y contribuir al logro de los resultados deseados en el entorno laboral	Competencias laborales y desempeño.	<b>MUY BAJO</b>	-----	<b>Según Campbell, McCloy, Oppler y Sager (1993)</b>	
			<b>BAJO</b>	-----		
		Contribuciones y colaboración.	<b>REGULAR</b>			
			<b>ALTO</b>			
			<b>MUY ALTO</b>			
Desarrollo profesional y comunicación.						

## EVALUACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento Cuestionario para la Investigación “**Síndrome de Burnout y Rendimiento laboral en colaboradores de una empresa privada post pandemia, Sullana – Piura, 2023**” .La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido puesto que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando a la Tesis. Agradecemos su valiosa colaboración.

### 1. Datos generales del juez:

<b>Nombre del juez:</b>	Jaime Castilla
<b>Grado profesional:</b>	Maestría ( ) Doctor ( X )
<b>Área de formación académica:</b>	Clínica ( ) Social ( ) Educativa ( ) Organizacional ( X )
<b>Áreas de experiencia profesional:</b>	Docente
<b>Institución donde labora:</b>	Universidad César Vallejo
<b>Tiempo de experiencia profesional en el área:</b>	2 a 4 años ( ) Más de 5 años ( x )
<b>Experiencia en Investigación Psicométrica:</b> (si corresponde)	

### 2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

### 3. Datos de la escala:

<b>Nombre de la Prueba:</b>	Inventario de Burnout de Maslach
<b>Autor:</b>	Maslach, Christina & Jackson Susan (1986)
<b>Procedencia:</b>	España
<b>Administración:</b>	Individual y colectiva
<b>Tiempo de aplicación:</b>	40 min
<b>Ámbito de aplicación:</b>	Esta prueba está diseñada para evaluar el síndrome de burnout en profesionales
<b>Significación:</b>	El Maslach Burnout Inventory (MBI) es un instrumento en el que se plantea sujeto una serie de enunciados sobre los sentimientos y pensamientos con relación a su interacción con el trabajo. Es el instrumento que ha generado un mayor volumen de estudios e investigaciones. La factorización de los 22 ítems arroja en la mayoría de los trabajos 3 factores que son denominados agotamiento emocional, despersonalización y realización personal en e

	trabajo. Los tres factores han sido obtenidos con muestras de diferente colectivos profesionales. Estos factores constituyen las tres subescalas del MBI
--	--

<b>Nombre de la Prueba:</b>	Cuestionario sobre Desempeño Laboral
<b>Autor:</b>	Chiavenato (2000)
<b>Procedencia:</b>	Tesis de Maestría en Gestión del Talento Humano - Universidad Cesar Vallejo – 2023.
<b>Administración:</b>	Propia
<b>Tiempo de aplicación:</b>	20 min
<b>Ámbito de aplicación:</b>	Esta prueba está diseñada para evaluar el desempeño laboral de los colaboradores de una empresa privada en sus respectivos roles y departamentos
<b>Significación:</b>	La Evaluación de Desempeño Laboral para Colaboradores, diseñada por Jackelym Camacho Plasencia, es una herramienta esencial para evaluar el rendimiento de los colaboradores en el entorno laboral de una empresa privada. La prueba mide aspectos como competencias laborales, logros, cumplimiento de metas, habilidades y contribuciones al equipo y a la empresa. Los resultados de esta evaluación son fundamentales para tomar decisiones relacionadas con el empleo, identificar oportunidades de mejora y reconocer el buen desempeño de los colaboradores en dicha entidad.

#### 4. Soporte teórico

VARIABLES	DIMENSIONES	DEFINICIÓN
<b>SINDROME DE BURNOUT</b>	<b>CANSANCIO EMOCIONAL</b>	Se refiere a la falta de recursos emocionales y sentimiento de que nada se puede ofrecer a otra persona. Es un componente fundamental de Burnout que puede tener manifestaciones físicas y psíquicas. (Maslach & Jackson, 1982, citado por Reyes, 2005)
	<b>DESPERSONALIZACIÓN</b>	Es el desarrollo de actitudes negativas e insensibles hacia los destinatarios de los servicios que se prestan (por ejemplo, pacientes, alumnos, entre otros). (Maslach & Jackson, 1982, citado por Reyes, 2005).
	<b>REALIZACIÓN PERSONAL</b>	Es la percepción de oclusión de las posibilidades de logro personal en el trabajo, que hace que disminuyan las expectativas personales e implica un auto – evaluación negativa donde se incluyen rechazo de sí mismo y hacia los logros personales, así como sentimientos de fracaso baja autoestima (Maslach & Jackson, 1982, citado por Reyes, 2005).
	<b>COMPETENCIAS LABORALES Y DESEMPEÑO</b>	Destaca la importancia de las competencias emocionales y sociales en el desempeño laboral. Esta teoría argumenta que habilidades interpersonales, de comunicación y emocionales son esenciales para el éxito en el trabajo y el liderazgo, y que estas competencias pueden ser desarrolladas y mejoradas a través de la capacitación y la retroalimentación (Boyatzis, década de 1980).
<b>DESEMPEÑO LABORAL</b>	<b>CONTRIBUCIONES Y COLABORACIÓN</b>	Se centra en la relación entre el esfuerzo, el desempeño y las recompensas en el trabajo. Aunque no se enfoca específicamente en la colaboración, esta teoría proporciona un marco para comprender cómo las personas son motivadas a contribuir y colaborar en el lugar de trabajo (Vroom, 1964).
	<b>DESARROLLO PROFESIONAL Y COMUNICACIÓN</b>	En el contexto del desarrollo profesional, esta teoría sugiere que la comunicación efectiva y la interacción con colegas, mentores y superiores son fundamentales para el aprendizaje y el desarrollo de nuevas habilidades. La retroalimentación y la observación de modelos de rol son componentes clave de este proceso (Bandura, 1970).



## 5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario estructurado para la Investigación “juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento Cuestionario para la Investigación **“Síndrome de Burnout y Rendimiento laboral en colaboradores de una empresa privada post pandemia, Sullana – Piura, 2023”**”, elaborado por JACKELYM KAROLINA CAMACHO PLASENCIA. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

CATEGORÍA	CALIFICACIÓN	INDICADOR
<b>CLARIDAD</b> El ítem se comprende fácilmente, decir, 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.
<b>COHERENCIA</b> El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. No cumple con el criterio	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Moderado nivel	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Alto nivel	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
<b>RELEVANCIA</b> 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

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE SINDROME DE BORNUOT**

N°	DIMENSIONES / ITEMS	PERTINENCIA		RELEVANCIA		CLARIDAD		SUGERENCIAS
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
	<b>DIMENSION: CANSANCIO EMOCIONAL</b>							
1	Me siento emocionalmente agotado por mi trabajo	4		4		4		
2	Me siento cansado al final de la jornada.	4		4		4		
3	Me siento fatigado cuando me levanto por la mañana y tengo que enfrentarme con otro día de trabajo	4		4		4		
4	Fácilmente comprendo cómo se sienten las personas	4		4		4		
5	Creo que trato a algunas personas como si fuesen objetos personales	4		4		4		
6	Trabajar todo el día con personas es un esfuerzo.	4		4		4		
7	Trato muy eficazmente los problemas de las personas.	4		4		4		
	Me siento agotado por mi trabajo	4		4		4		
8	Creo que estoy influyendo positivamente con mi trabajo en las vidas de los demás.	4		4		4		
9	<b>DIMENSIÓN: DESPERSONALIZACIÓN</b>							
10	Me he vuelto más insensible con la gente desde que ejerzo esta profesión	4		4		4		
11	Me preocupa el hecho de que este trabajo me esté endureciendo emocionalmente	4		4		4		
12	Me siento muy activo	4		4		4		
13	Me siento frustrado en mi trabajo	4		4		4		
	<b>DIMENSIÓN: REALIZACIÓN PERSONAL</b>							

14	No me preocupa realmente lo que ocurre a algunas personas a las que doy servicio.	4		4		4		
15	Trabajar directamente con personas me produce estrés.	4		4		4		
16	Fácilmente puedo crear una atmósfera relajada con las personas a las que doy servicio	4		4		4		
17	Me siento estimulado después de trabajar en contacto con personas.	4		4		4		
18	He conseguido muchas cosas útiles en mi profesión.	4		4		4		
19	Me siento acabado	4		4		4		
20	En mi trabajo trato los problemas emocionales con mucha calma.	4		4		4		
21	Creo que las personas que trato me culpan de alguno de sus problemas	4		4		4		

**Observaciones (precisar si hay suficiencia): Revisar la pertinencia y redacción final**

**Opinión de aplicabilidad: Aplicable**

**Aplicable después de corregir [ ]**

**No aplicable [ ]**

**Apellidos y nombres del juez validador: Jaime Gabriel Castilla Barraza**

**DNI: 09833853**

**Especialidad del validador: investigación científica**

**10 de octubre del 2023**



---

**Firma del Experto Informante**  
**Especialidad – Ing. Economista – Lic. Educación – Lic. Comunicación**  
**ORCID: [https:// 0000-0001-8234-9449](https://0000-0001-8234-9449)**

<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup>**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE RENDIMIENTO LABORAL**

N°	DIMENSIONES / ITEMS	PERTINENCIA		RELEVANCIA		CLARIDAD		SUGERENCIAS
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
	<b>DIMENSION: COMPETENCIAS LABORALES Y DESEMPEÑO</b>							
1	Mi nivel de competencia en relación con las responsabilidades de mi puesto es	4		4		4		
2	Tengo Logros y Metas Cumplidas	4		4		4		
3	En el último año, mi esfuerzo por adquirir y mejorar mis habilidades laborales ha sido	4		4		4		
4	La calidad de mi trabajo y su conformidad con los estándares de la empresa es	4		4		4		
5	<b>DIMENSIÓN: CONTRIBUCIONES Y COLABORACIÓN</b>	4		4		4		
6	Mi contribución al trabajo en equipo y a la colaboración con mis compañeros de trabajo en el último año ha sido .	4		4		4		
7	Mi impacto en el éxito general de la empresa en el último año es	4		4		4		
	Mi habilidad para comunicarme y colaborar con colegas y superiores en el último año ha sido	4		4		4		
8	Puedo describir situaciones en las que contribuí de manera destacada al éxito del equipo	4		4		4		
9	<b>DIMENSIÓN: DESARROLLO PROFESIONAL Y COMUNICACIÓN</b>							
10	Mis objetivos profesionales a corto y largo plazo dentro de la empresa son:	4		4		4		
11	La retroalimentación el apoyo que recibo de mis superiores y colegas es	4		4		4		
12	Mis medidas para asegurarme de cumplir con los plazos y objetivos establecidos en mi trabajo son	4		4		4		
13	Mantengo mi Conocimiento actualizado respecto a las tendencias y avances en mi campo laboral de la siguiente Manera	4		4		4		
	Mantengo mi Conocimiento actualizado respecto a las tendencias y avances en mi campo laboral de la siguiente Manera	4		4		4		

**Observaciones (precisar si hay suficiencia): Revisar la pertinencia y redacción final**

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

**Apellidos y nombres del juez validador: Jaime Gabriel Castilla Barraza**

**DNI: 0983385**

**Especialidad del validador: investigación científica**

**10 de octubre del 2023**

<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup>**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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



**Firma del Experto Informante**  
**Especialidad – Ing. Economista – Lic. Educación – Lic. Comunicación    ORCID: [https:// 0000-0001-8234-944](https://0000-0001-8234-944)**

## EVALUACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento Cuestionario para la Investigación “**Síndrome de Burnout y Rendimiento laboral en colaboradores de una empresa privada post pandemia, Sullana – Piura, 2023**” .La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido puesto que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando a la Tesis. Agradecemos su valiosa colaboración.

### 1. Datos generales del juez:

<b>Nombre del juez:</b>	William Burgos
<b>Grado profesional:</b>	Maestría ( ) Doctor ( X )
<b>Área de formación académica:</b>	Clínica ( ) Social ( ) Educativa ( ) Organizacional ( X )
<b>Áreas de experiencia profesional:</b>	Docente
<b>Institución donde labora:</b>	Universidad César Vallejo
<b>Tiempo de experiencia profesional en el área:</b>	2 a 4 años ( ) Más de 5 años ( x )
<b>Experiencia en Investigación Psicométrica:</b> (si corresponde)	

### 2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

### 3. Datos de la escala:

<b>Nombre de la Prueba:</b>	Inventario de Burnout de Maslach
<b>Autor:</b>	Maslach, Christina & Jackson Susan (1986)
<b>Procedencia:</b>	España
<b>Administración:</b>	Individual y colectiva
<b>Tiempo de aplicación:</b>	40 min
<b>Ámbito de aplicación:</b>	Esta prueba está diseñada para evaluar el síndrome de burnout en profesionales
<b>Significación:</b>	El Maslach Burnout Inventory (MBI) es un instrumento en el que se plantea sujeto una serie de enunciados sobre los sentimientos y pensamientos con relación a su interacción con el trabajo. Es el instrumento que ha generado un mayor volumen de estudios e investigaciones. La factorización de los 22 ítems arroja en la mayoría de los trabajos 3 factores que son denominados agotamiento emocional, despersonalización y realización personal en e

	trabajo. Los tres factores han sido obtenidos con muestras de diferente colectivos profesionales. Estos factores constituyen las tres subescalas del MBI
--	--

<b>Nombre de la Prueba:</b>	Cuestionario sobre Desempeño Laboral
<b>Autor:</b>	Chiavenato (2000)
<b>Procedencia:</b>	Tesis de Maestría en Gestión del Talento Humano - Universidad Cesar Vallejo – 2023.
<b>Administración:</b>	Propia
<b>Tiempo de aplicación:</b>	20 min
<b>Ámbito de aplicación:</b>	Esta prueba está diseñada para evaluar el desempeño laboral de los colaboradores de una empresa privada en sus respectivos roles y departamentos
<b>Significación:</b>	La Evaluación de Desempeño Laboral para Colaboradores, diseñada por Jackelym Camacho Plasencia, es una herramienta esencial para evaluar el rendimiento de los colaboradores en el entorno laboral de una empresa privada. La prueba mide aspectos como competencias laborales, logros, cumplimiento de metas, habilidades y contribuciones al equipo y a la empresa. Los resultados de esta evaluación son fundamentales para tomar decisiones relacionadas con el empleo, identificar oportunidades de mejora y reconocer el buen desempeño de los colaboradores en dicha entidad.



#### 4. Soporte teórico

VARIABLES	DIMENSIONES	DEFINICIÓN
<b>SINDROME DE BURNOUT</b>	<b>CANSANCIO EMOCIONAL</b>	Se refiere a la falta de recursos emocionales y sentimiento de que nada se puede ofrecer a otra persona. Es un componente fundamental de Burnout que puede tener manifestaciones físicas y psíquicas. (Maslach & Jackson, 1982, citado por Reyes, 2005)
	<b>DESPERSONALIZACIÓN</b>	Es el desarrollo de actitudes negativas e insensibles hacia los destinatarios de los servicios que se prestan (por ejemplo, pacientes, alumnos, entre otros). (Maslach & Jackson, 1982, citado por Reyes, 2005).
	<b>REALIZACIÓN PERSONAL</b>	Es la percepción de oclusión de las posibilidades de logro personal en el trabajo, que hace que disminuyan las expectativas personales e implica un auto – evaluación negativa donde se incluyen rechazo de sí mismo y hacia los logros personales, así como sentimientos de fracaso baja autoestima (Maslach & Jackson, 1982, citado por Reyes, 2005).
	<b>COMPETENCIAS LABORALES Y DESEMPEÑO</b>	Destaca la importancia de las competencias emocionales y sociales en el desempeño laboral. Esta teoría argumenta que habilidades interpersonales, de comunicación y emocionales son esenciales para el éxito en el trabajo y el liderazgo, y que estas competencias pueden ser desarrolladas y mejoradas a través de la capacitación y la retroalimentación (Boyatzis, década de 1980).
<b>DESEMPEÑO LABORAL</b>	<b>CONTRIBUCIONES Y COLABORACIÓN</b>	Se centra en la relación entre el esfuerzo, el desempeño y las recompensas en el trabajo. Aunque no se enfoca específicamente en la colaboración, esta teoría proporciona un marco para comprender cómo las personas son motivadas a contribuir y colaborar en el lugar de trabajo (Vroom, 1964).
	<b>DESARROLLO PROFESIONAL Y COMUNICACIÓN</b>	En el contexto del desarrollo profesional, esta teoría sugiere que la comunicación efectiva y la interacción con colegas, mentores y superiores son fundamentales para el aprendizaje y el desarrollo de nuevas habilidades. La retroalimentación y la observación de modelos de rol son componentes clave de este proceso (Bandura, 1970).

## 5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario estructurado para la Investigación “**Síndrome de Burnout y Rendimiento laboral en colaboradores de una empresa privada post pandemia, Sullana – Piura, 2023**”, elaborado por JACKELYM KAROLINA CAMACHO PLASENCIA en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

CATEGORÍA	CALIFICACIÓN	INDICADOR
<b>CLARIDAD</b> 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.
<b>COHERENCIA</b> El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. No cumple con el criterio	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Moderado nivel	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Alto nivel	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
<b>RELEVANCIA</b> 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

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE SINDROME DE BORNUOT**

N°	DIMENSIONES / ITEMS	PERTINENCIA		RELEVANCIA		CLARIDAD		SUGERENCIAS
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
	<b>DIMENSION: CANSANCIO EMOCIONAL</b>							
1	Me siento emocionalmente agotado por mi trabajo	4		4		4		
2	Me siento cansado al final de la jornada.	4		4		4		
3	Me siento fatigado cuando me levanto por la mañana y tengo que enfrentarme con otro día de trabajo	4		4		4		
4	Fácilmente comprendo cómo se sienten las personas	4		4		4		
5	Creo que trato a algunas personas como si fuesen objetos personales	4		4		4		
6	Trabajar todo el día con personas es un esfuerzo.	4		4		4		
7	Trato muy eficazmente los problemas de las personas.	4		4		4		
	Me siento agotado por mi trabajo	4		4		4		
8	Creo que estoy influyendo positivamente con mi trabajo en las vidas de los demás.	4		4		4		
9	<b>DIMENSIÓN: DESPERSONALIZACIÓN</b>							
10	Me he vuelto más insensible con la gente desde que ejerzo esta profesión	4		4		4		
11	Me preocupa el hecho de que este trabajo me esté endureciendo emocionalmente	4		4		4		
12	Me siento muy activo	4		4		4		
13	Me siento frustrado en mi trabajo	4		4		4		
	<b>DIMENSIÓN: REALIZACIÓN PERSONAL</b>							

14	No me preocupa realmente lo que ocurre a algunas personas a las que doy servicio.	4		4		4		
15	Trabajar directamente con personas me produce estrés.	4		4		4		
16	Fácilmente puedo crear una atmósfera relajada con las personas a las que doy servicio	4		4		4		
17	Me siento estimulado después de trabajar en contacto con personas.	4		4		4		
18	He conseguido muchas cosas útiles en mi profesión.	4		4		4		
19	Me siento acabado	4		4		4		
20	En mi trabajo trato los problemas emocionales con mucha calma.	4		4		4		
21	Creo que las personas que trato me culpan de alguno de sus problemas	4		4		4		

**Observaciones (precisar si hay suficiencia): Revisar la pertinencia y redacción final**

**Opinión de aplicabilidad: Aplicable**

**Aplicable después de corregir [ ]**

**No aplicable [ ]**

**Apellidos y nombres del juez validador: William Héctor Burgos Torres**

**Especialidad del validador: Docente en gestión del talento humano**

**10 de octubre del 2023**



---

Firma de experto Informante <https://orcid.org/0000-0001-6544-2158>

<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup>**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE RENDIMIENTO LABORAL**

N°	DIMENSIONES / ITEMS	PERTINENCIA		RELEVANCIA		CLARIDAD		SUGERENCIAS
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
	<b>DIMENSION: COMPETENCIAS LABORALES Y DESEMPEÑO</b>							
1	Mi nivel de competencia en relación con las responsabilidades de mi puesto es	4		4		4		
2	Tengo Logros y Metas Cumplidas	4		4		4		
3	En el último año, mi esfuerzo por adquirir y mejorar mis habilidades laborales ha sido	4		4		4		
4	La calidad de mi trabajo y su conformidad con los estándares de la empresa es	4		4		4		
5	<b>DIMENSIÓN: CONTRIBUCIONES Y COLABORACIÓN</b>	4		4		4		
6	Mi contribución al trabajo en equipo y a la colaboración con mis compañeros de trabajo en el último año ha sido .	4		4		4		
7	Mi impacto en el éxito general de la empresa en el último año es	4		4		4		
	Mi habilidad para comunicarme y colaborar con colegas y superiores en el último año ha sido	4		4		4		
8	Puedo describir situaciones en las que contribuí de manera destacada al éxito del equipo	4		4		4		
9	<b>DIMENSIÓN: DESARROLLO PROFESIONAL Y COMUNICACIÓN</b>							
10	Mis objetivos profesionales a corto y largo plazo dentro de la empresa son:	4		4		4		
11	La retroalimentación el apoyo que recibo de mis superiores y colegas es	4		4		4		
12	Mis medidas para asegurarme de cumplir con los plazos y objetivos establecidos en mi trabajo son	4		4		4		
13	Mantengo mi Conocimiento actualizado respecto a las tendencias y avances en mi campo laboral de la siguiente Manera	4		4		4		
	Mantengo mi Conocimiento actualizado respecto a las tendencias y avances en mi campo laboral de la siguiente Manera	4		4		4		

**Observaciones (precisar si hay suficiencia): Revisar la pertinencia y redacción final**

**Opinión de aplicabilidad: Aplicable**

**Aplicable después de corregir [ ]**

**No aplicable [ ]**

**Apellidos y nombres del juez validador: William Héctor Burgos Torres**

**Especialidad del validador: Docente en gestión del talento humano**

**10 de octubre del 2023**



---

Firma de experto Informante <https://orcid.org/0000-0001-6544-2158>

<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup>**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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

## **EVALUACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS**

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento Cuestionario para la Investigación “**Síndrome de Burnout y Rendimiento laboral en colaboradores de una empresa privada post pandemia, Sullana – Piura, 2023**” .La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido puesto que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando a la Tesis. Agradecemos su valiosa colaboración.

### **1. Datos generales del juez:**

<b>Nombre del juez:</b>	Regina Sevilla
<b>Grado profesional:</b>	Maestría ( ) Doctor ( X )
<b>Área de formación académica:</b>	Clínica ( ) Social ( ) Educativa ( ) Organizacional ( X )
<b>Áreas de experiencia profesional:</b>	Docente
<b>Institución donde labora:</b>	Universidad César Vallejo
<b>Tiempo de experiencia profesional en el área:</b>	2 a 4 años ( ) Más de 5 años ( x )
<b>Experiencia en Investigación Psicométrica:</b> (si corresponde)	

### **2. Propósito de la evaluación:**

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

### **3. Datos de la escala:**

<b>Nombre de la Prueba:</b>	Inventario de Burnout de Maslach
<b>Autor:</b>	Maslach, Christina & Jackson Susan (1986)
<b>Procedencia:</b>	España
<b>Administración:</b>	Individual y colectiva
<b>Tiempo de aplicación:</b>	40 min
<b>Ámbito de aplicación:</b>	Esta prueba está diseñada para evaluar el síndrome de burnout en profesionales
<b>Significación:</b>	El Maslach Burnout Inventory (MBI) es un instrumento en el que se plantea sujeto una serie de enunciados sobre los sentimientos y pensamientos con relación a su interacción con el trabajo. Es el instrumento que ha generado un mayor volumen de estudios e investigaciones. La factorización de los 22 ítems arroja en la mayoría de los trabajos 3 factores que son denominados agotamiento emocional, despersonalización y realización personal en e



	trabajo. Los tres factores han sido obtenidos con muestras de diferente colectivos profesionales. Estos factores constituyen las tres subescalas del MBI
--	--

<b>Nombre de la Prueba:</b>	Cuestionario sobre Desempeño Laboral
<b>Autor:</b>	Chiavenato (2000)
<b>Procedencia:</b>	Tesis de Maestría en Gestión del Talento Humano - Universidad Cesar Vallejo – 2023.
<b>Administración:</b>	Propia
<b>Tiempo de aplicación:</b>	20 min
<b>Ámbito de aplicación:</b>	Esta prueba está diseñada para evaluar el desempeño laboral de los colaboradores de una empresa privada en sus respectivos roles y departamentos
<b>Significación:</b>	La Evaluación de Desempeño Laboral para Colaboradores, diseñada por Jackelym Camacho Plasencia, es una herramienta esencial para evaluar el rendimiento de los colaboradores en el entorno laboral de una empresa privada. La prueba mide aspectos como competencias laborales, logros, cumplimiento de metas, habilidades y contribuciones al equipo y a la empresa. Los resultados de esta evaluación son fundamentales para tomar decisiones relacionadas con el empleo, identificar oportunidades de mejora y reconocer el buen desempeño de los colaboradores en dicha entidad.

#### 4. Soporte teórico

VARIABLES	DIMENSIONES	DEFINICIÓN
<b>SINDROME DE BURNOUT</b>	<b>CANSANCIO EMOCIONAL</b>	Se refiere a la falta de recursos emocionales y sentimiento de que nada se puede ofrecer a otra persona. Es un componente fundamental de Burnout que puede tener manifestaciones físicas y psíquicas. (Maslach & Jackson, 1982, citado por Reyes, 2005)
	<b>DESPERSONALIZACIÓN</b>	Es el desarrollo de actitudes negativas e insensibles hacia los destinatarios de los servicios que se prestan (por ejemplo, pacientes, alumnos, entre otros). (Maslach & Jackson, 1982, citado por Reyes, 2005).
	<b>REALIZACIÓN PERSONAL</b>	Es la percepción de oclusión de las posibilidades de logro personal en el trabajo, que hace que disminuyan las expectativas personales e implica un auto – evaluación negativa donde se incluyen rechazo de sí mismo y hacia los logros personales, así como sentimientos de fracaso baja autoestima (Maslach & Jackson, 1982, citado por Reyes, 2005).
	<b>COMPETENCIAS LABORALES Y DESEMPEÑO</b>	Destaca la importancia de las competencias emocionales y sociales en el desempeño laboral. Esta teoría argumenta que habilidades interpersonales, de comunicación y emocionales son esenciales para el éxito en el trabajo y el liderazgo, y que estas competencias pueden ser desarrolladas y mejoradas a través de la capacitación y la retroalimentación (Boyatzis, década de 1980).
<b>DESEMPEÑO LABORAL</b>	<b>CONTRIBUCIONES Y COLABORACIÓN</b>	Se centra en la relación entre el esfuerzo, el desempeño y las recompensas en el trabajo. Aunque no se enfoca específicamente en la colaboración, esta teoría proporciona un marco para comprender cómo las personas son motivadas a contribuir y colaborar en el lugar de trabajo (Vroom, 1964).
	<b>DESARROLLO PROFESIONAL Y COMUNICACIÓN</b>	En el contexto del desarrollo profesional, esta teoría sugiere que la comunicación efectiva y la interacción con colegas, mentores y superiores son fundamentales para el aprendizaje y el desarrollo de nuevas habilidades. La retroalimentación y la observación de modelos de rol son componentes clave de este proceso (Bandura, 1970).

## 5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario estructurado para la Investigación “**Síndrome de Burnout y Rendimiento laboral en colaboradores de una empresa privada post pandemia, Sullana – Piura, 2023**”, elaborado por JACKELYM KAROLINA CAMACHO PLASENCIA en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

CATEGORÍA	CALIFICACIÓN	INDICADOR
<b>CLARIDAD</b> 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.
<b>COHERENCIA</b> El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. No cumple con el criterio	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Moderado nivel	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Alto nivel	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
<b>RELEVANCIA</b> 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

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE SINDROME DE BORNUOT**

N°	DIMENSIONES / ITEMS	PERTINENCIA		RELEVANCIA		CLARIDAD		SUGERENCIAS
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
	<b>DIMENSION: CANSANCIO EMOCIONAL</b>							
1	Me siento emocionalmente agotado por mi trabajo	4		4		4		
2	Me siento cansado al final de la jornada.	4		4		4		
3	Me siento fatigado cuando me levanto por la mañana y tengo que enfrentarme con otro día de trabajo	4		4		4		
4	Fácilmente comprendo cómo se sienten las personas	4		4		4		
5	Creo que trato a algunas personas como si fuesen objetos personales	4		4		4		
6	Trabajar todo el día con personas es un esfuerzo.	4		4		4		
7	Trato muy eficazmente los problemas de las personas.	4		4		4		
	Me siento agotado por mi trabajo	4		4		4		
8	Creo que estoy influyendo positivamente con mi trabajo en las vidas de los demás.	4		4		4		
9	<b>DIMENSIÓN: DESPERSONALIZACIÓN</b>							
10	Me he vuelto más insensible con la gente desde que ejerzo esta profesión	4		4		4		
11	Me preocupa el hecho de que este trabajo me esté endureciendo emocionalmente	4		4		4		
12	Me siento muy activo	4		4		4		
13	Me siento frustrado en mi trabajo	4		4		4		

<b>DIMENSIÓN: REALIZACIÓN PERSONAL</b>								
14	No me preocupa realmente lo que ocurre a algunas personas a las que doy servicio.	4		4		4		
15	Trabajar directamente con personas me produce estrés.	4		4		4		
16	Fácilmente puedo crear una atmósfera relajada con las personas a las que doy servicio	4		4		4		
17	Me siento estimulado después de trabajar en contacto con personas.	4		4		4		
18	He conseguido muchas cosas útiles en mi profesión.	4		4		4		
19	Me siento acabado	4		4		4		
20	En mi trabajo trato los problemas emocionales con mucha calma.	4		4		4		
21	Creo que las personas que trato me culpan de alguno de sus problemas	4		4		4		

**Observaciones (precisar si hay suficiencia): Revisar la pertinencia y redacción final**


**Observaciones (precisar si hay suficiencia): Revisar la pertinencia y redacción final**

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

**Apellidos y nombres del juez validador:** Dra. Regina Ysabel Sevilla Sánchez

**Especialidad del validador:** Metodologa

**10 de octubre del 2023**



---

**Dra. Regina Ysabel Sevilla Sánchez  
DNI: 09514029  
CPP Nro. 0109514029**

<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.  
<sup>2</sup>**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo  
<sup>3</sup>**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE RENDIMIENTO LABORAL**

N°	DIMENSIONES / ITEMS	PERTINENCIA		RELEVANCIA		CLARIDAD		SUGERENCIAS
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
	<b>DIMENSION: COMPETENCIAS LABORALES Y DESEMPEÑO</b>							
1	Mi nivel de competencia en relación con las responsabilidades de mi puesto es	4		4		4		
2	Tengo Logros y Metas Cumplidas	4		4		4		
3	En el último año, mi esfuerzo por adquirir y mejorar mis habilidades laborales ha sido	4		4		4		
4	La calidad de mi trabajo y su conformidad con los estándares de la empresa es	4		4		4		
5	<b>DIMENSIÓN: CONTRIBUCIONES Y COLABORACIÓN</b>	4		4		4		
6	Mi contribución al trabajo en equipo y a la colaboración con mis compañeros de trabajo en el último año ha sido .	4		4		4		
7	Mi impacto en el éxito general de la empresa en el último año es	4		4		4		
	Mi habilidad para comunicarme y colaborar con colegas y superiores en el último año ha sido	4		4		4		
8	Puedo describir situaciones en las que contribuí de manera destacada al éxito del equipo	4		4		4		
9	<b>DIMENSIÓN: DESARROLLO PROFESIONAL Y COMUNICACIÓN</b>							
10	Mis objetivos profesionales a corto y largo plazo dentro de la empresa son:	4		4		4		
11	La retroalimentación el apoyo que recibo de mis superiores y colegas es	4		4		4		
12	Mis medidas para asegurarme de cumplir con los plazos y objetivos establecidos en mi trabajo son	4		4		4		
13	Mantengo mi Conocimiento actualizado respecto a las tendencias y avances en mi campo laboral de la siguiente Manera	4		4		4		
	Mantengo mi Conocimiento actualizado respecto a las tendencias y avances en mi campo laboral de la siguiente Manera	4		4		4		

**Observaciones (precisar si hay suficiencia): Revisar la pertinencia y redacción final**

**Opinión de aplicabilidad: Aplicable**

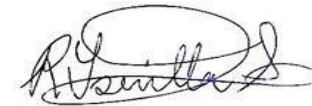
**Aplicable después de corregir [ ]**

**No aplicable [ ]**

**Apellidos y nombres del juez validador:** Dra. Regina Ysabel Sevilla Sánchez

**Especialidad del validador:** Metodologa

**10 de octubre del 2023**



---

**Dra. Regina Ysabel Sevilla Sánchez  
DNI: 09514029  
CPP Nro. 0109514029**

<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup>**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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



## ANEXO 08

### Confiabilidad del instrumento (Alfa de Cronbach)

Rodríguez-Rodríguez, J., & Reguant-Álvarez, M. (2020) define el alfa de Cronbach de la siguiente manera:

La utilización de cuestionarios, escalas y tests requiere que éstos sean instrumentos válidos y fiables. La fiabilidad, entendida como la precisión en la medida de una característica o un atributo, se puede calcular de diferentes maneras. El coeficiente alfa de Cronbach es uno de los habitualmente referenciados, y se puede utilizar en variables de escala.

González Alonso, J., & Pazmiño Santacruz, M. (2015) interpretan el coeficiente basándose en el criterio establecido y señalado por diferentes autores (Oviedo & Campo-Arias, 2005) definiendo que un valor del alfa de Cronbach, entre 0.70 y 0.90, indica una buena consistencia interna para una escala unidimensional.

Tabla XX

Alfa de Cronbach del cuestionario de Desempeño Laboral

Alfa de Cronbach	N de elementos
,858	13

Fuente: Elaboración propia

El coeficiente Alfa de Cronbach obtenido y mostrado en la Tabla XX nos indica que el cuestionario de “Desempeño Laboral” es un instrumento técnico con una buena consistencia interna y confiable (0,858).

Alfa de Cronbach de las dimensiones del cuestionario de Desempeño Laboral

<b>Dimensiones de Desempeño Laboral</b>	<b>Alfa de Cronbach</b>	<b>N de elementos</b>
Competencias laborales y desempeño	.749	4
Contribuciones y colaboración	.734	4
Desarrollo profesional y comunicación	.693	5

Fuente: Elaboración propia

El coeficiente Alfa de Cronbach obtenido para las dimensiones del cuestionario de Desempeño Laboral, nos indican que las 3 dimensiones independientemente tienen una buena consistencia interna y confiable Alfa de Cronbach del cuestionario de Síndrome de Burnout

<b>Alfa de Cronbach</b>	<b>N de elementos</b>
.883	22

Fuente: Elaboración propia

El coeficiente Alfa de Cronbach obtenido y mostrado en la Tabla XX nos indica que el cuestionario de “Síndrome de Burnout” es un instrumento técnico con una buena consistencia interna y confiable (0,883).

Alfa de Cronbach de las dimensiones del cuestionario de Síndrome de Burnout

<b>Dimensiones de Síndrome de Bunout</b>	<b>Alfa de Cronbach</b>	<b>N de elementos</b>
Cansancio emocional	.728	9
Despersonalización	.661	5
Realización personal	.788	8

Fuente: Elaboración propia

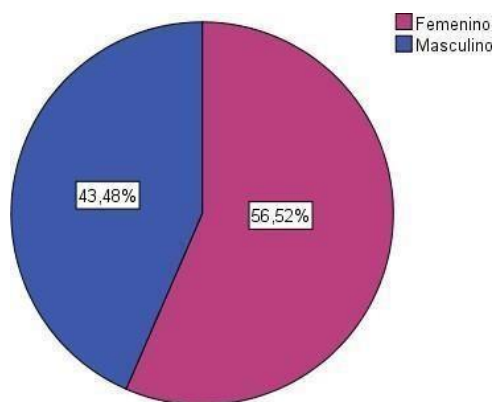
El coeficiente Alfa de Cronbach obtenido para las dimensiones del cuestionario de Síndrome de Burnout, nos indican que las 3 dimensiones independientemente tienen una buena consistencia interna y confiable

## ANEXO 09

### Resultados descriptivos

Figura 1

Representación porcentual de la muestra según sexo

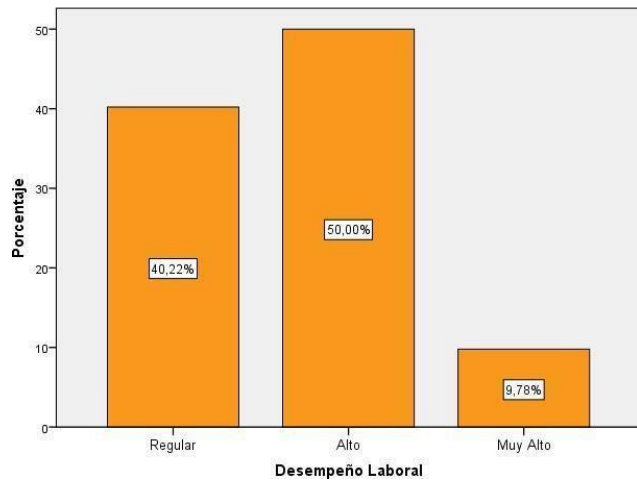


Fuente: Elaboración propia

### Desempeño Laboral

Figura 2

Distribución porcentual del Desempeño Laboral

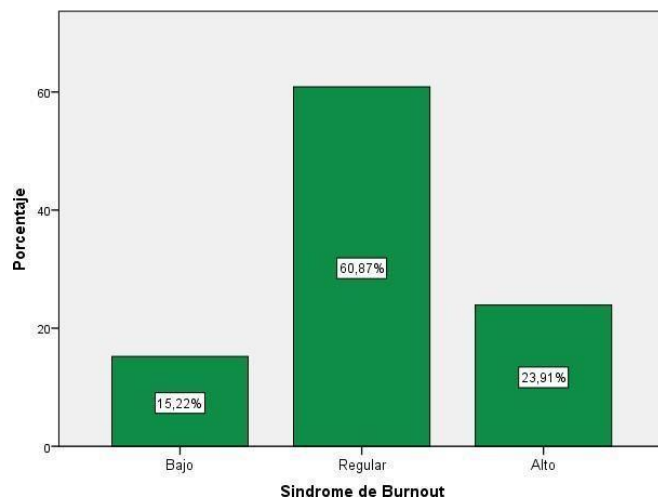


Fuente: Elaboración propia

### Síndrome de Burnout

Figura 3

Distribución porcentual del Síndrome de Burnout

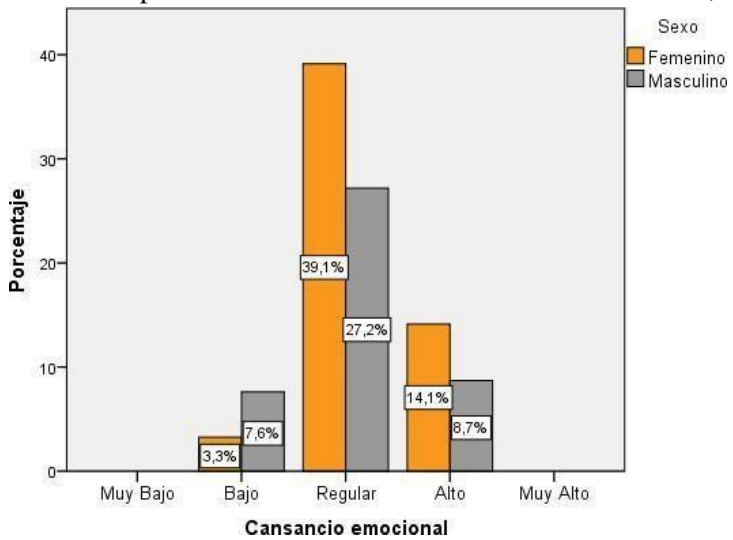


Fuente: Elaboración propia

## Dimensiones del instrumento de Síndrome de Burnout

Figura 4

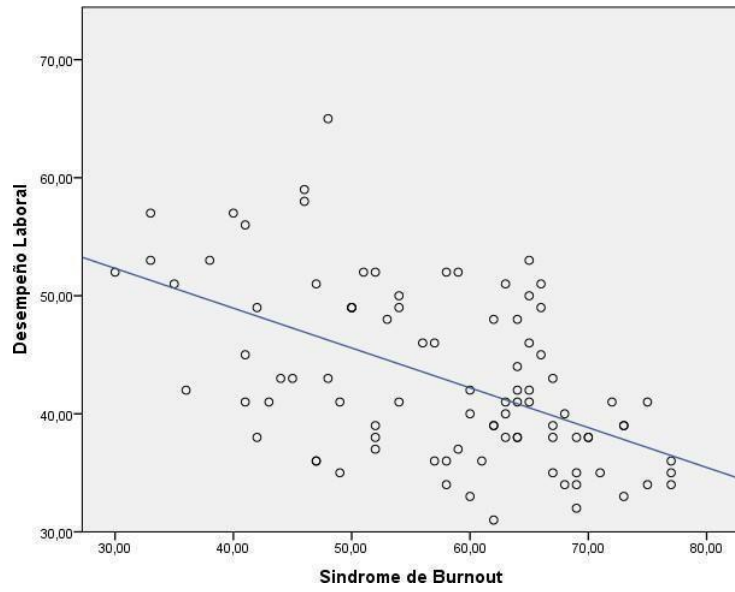
Distribución porcentual de la dimensión cansancio emocional, según el sexo de los participantes.



Fuente: Elaboración propia

Figura 5

Gráfico de dispersión entre las variables síndrome de Burnout y desempeño laboral



ANEXO 10

BASE DE DATOS - SB

1.- Me si	2.- Me si	3.- Me si	4. Fácil	5.- Creo	6.- Traba	7.- Trato	8.- Me si	9.- Creo	10.- Me	11.- Me	12.- Me	13.- Me	14.- Cre	15.- No	16.- Tra	17.- Fác	18.- Me	19.- He	20.- Me	21.- en l	22.- Cre	CANSANCIO EMOCIONAL	DESPERSONALIZACION	REALIZACION SINDROME D Sexo	Edad	Experiencia Grupos	Edad			
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	4	2	3	3	27	13	24	64	1	32	10 30-35	
5	3	2	3	2	4	4	3	3	3	4	3	5	4	1	5	4	2	4	3	4	2	29	19	25	73	2	20	2 20-25		
3	3	4	1	1	3	3	4	1	4	5	3	4	3	1	5	3	3	1	5	3	4	23	19	25	67	1	25	5 20-25		
3	3	3	4	4	3	5	4	3	4	1	4	3	3	2	4	3	3	3	3	3	4	4	32	15	26	73	2	40	14 36-40	
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27	15	24	66	1	26	3 26-30	
3	4	1	2	3	4	2	5	3	2	4	3	3	3	3	4	3	5	3	2	4	1	1	27	15	23	65	2	24	5 20-25	
2	3	2	2	1	2	3	3	2	3	2	3	2	2	1	2	3	3	2	3	3	2	20	12	19	51	2	31	9 30-35		
3	3	3	2	2	2	3	3	3	2	3	3	2	3	2	2	3	3	3	3	3	1	24	13	20	57	1	37	15 36-40		
3	3	2	2	2	1	1	1	4	1	3	1	1	3	2	1	2	2	1	4	3	1	19	9	16	44	1	29	10 26-30		
2	3	4	2	2	5	3	3	4	2	2	3	4	4	1	3	3	2	2	5	2	2	28	15	20	63	1	32	13 30-35		
3	4	3	3	1	1	2	3	1	2	1	3	2	2	1	1	2	3	2	3	2	1	21	10	15	46	1	33	5 30-35		
3	3	2	1	4	2	3	1	3	3	3	3	1	2	3	3	2	3	3	1	3	3	2	22	12	20	54	2	23	5 20-25	
3	4	3	2	1	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	24	15	22	61	1	38	14 36-40	
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27	16	24	67	1	38	16 36-40		
4	3	2	2	2	3	2	3	3	2	4	3	2	3	3	2	2	4	2	2	3	2	24	14	20	58	2	27	7 26-30		
3	2	3	3	2	4	2	3	2	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	4	4	24	15	28	67	1	39	14 36-40
3	4	3	3	4	4	3	2	3	3	2	2	2	2	3	2	3	3	3	4	3	3	3	29	12	24	65	2	20	2 20-25	
3	2	4	3	2	3	3	2	3	4	2	3	3	4	2	3	2	4	3	2	3	3	25	16	22	63	2	36	13 36-40		
3	3	3	2	3	2	4	3	3	2	4	2	1	3	2	3	2	3	4	3	4	3	26	12	24	62	2	28	8 26-30		
4	3	2	3	4	3	4	2	3	2	3	3	4	2	3	2	3	4	3	2	3	3	28	14	23	65	1	27	6 26-30		

	2	2	3	2	2	3	3	2	3	3	2	2	3	3	3	4	4	2	4	3	3	2		22		13	25	60	1	29	5 26-30	
2	1	3	3	3	1	3	4	1	4	3	4	3	5	4	3	3	3	4	3	1	2	21	19	23	63	2	24	5 20-25				
3	2	3	3	2	3	2	3	2	3	2	2	2	4	4	3	4	3	3	5	3	3	23	13	28	64	1	22	2 20-25				
	3	2	3	4	3	4	4	4	4	4	3	2	3	2	3	3	2	2	4	3	4	4	4		31		13	26	70	1	27	7 26-30
	2	3	2	3	3	2	3	3	2	3	4	4	1	4	2	4	3	3	4	3	4	2		23		16	25	64	1	35	16 30-35	
	4	3	1	4	3	3	3	4	3	2	3	4	3	3	2	3	3	2	4	3	3	2		28		15	22	65	2	35	13 30-35	
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27	15	24	66	2	21	2 20-25				
4	4	4	3	3	3	3	4	2	4	4	2	3	4	4	4	2	2	2	3	3	4	30	17	24	71	1	39	19 36-40				
	2	2	3	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	1	2	2	1		21		11	14	46	1	21	3 20-25
	2	2	2	1	2	4	3	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	3	2	1	2	2		20		12	16	48	1	35	10 30-35	
	1	1	1	2	1	1	2	1	2	1	1	2	1	1	3	1	2	2	3	1	2	1		12		6	15	33	2	39	16 36-40	
	4	4	3	2	2	3	2	4	2	1	1	3	4	4	1	3	2	2	2	1	2	1		26		13	14	53	1	26	2 26-30	
3	2	2	2	1	2	2	2	3	1	1	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	1	19	8	13	40	1	24	5 20-25				
4	4	4	1	2	3	3	4	2	3	4	4	4	4	2	4	3	4	3	3	3	2	27	19	24	70	1	36	2 36-40				
5	5	3	3	5	3	3	4	4	3	3	2	4	2	5	3	4	3	2	4	3	2	35	14	26	75	2	21	3 20-25				
	3	3	3	5	3	1	2	4	1	2	3	3	3	2	2	3	3	3	2	2	3	3		25		13	21	59	2	33	13 30-35	
	3	4	3	1	1	4	2	3	2	3	2	4	3	2	1	3	3	4	3	2	3	2		23		14	21	58	2	39	20 36-40	
2	3	1	2	1	3	2	2	2	2	3	2	1	3	1	2	2	2	2	1	2	1	18	11	13	42	2	35	5 30-35				
3	3	4	2	2	3	2	3	2	2	2	2	3	4	2	3	2	2	2	2	2	2	24	13	17	54	1	38	3 36-40				
	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3		27		15	24	66	1	33	10 30-35	
	3	2	3	1	3	2	3	4	5	4	5	4	1	1	4	4	2	3	3	2	3	3		26		15	24	65	1	36	6 36-40	
	2	4	4	3	4	4	5	1	3	4	2	3	2	4	4	3	4	3	2	5	5	2		30		15	28	73	1	37	19 36-40	
1	2	3	3	3	4	4	2	2	2	3	4	3	3	2	2	2	3	1	3	1	3	24	15	17	56	1	26	5 26-30				



2	2	3	2	1	2	2	2	2	1	1	3	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	18	9	8	35	1	31	4 30-35					
3	3	1	2	1	3	1	2	1	1	1	1	1	4	1	3	2	1	2	4	2	1	17	8	16	41	2	33	8 30-35						
	2	3	4	3	1	2	3	2	3	3	4	4	3	2	2	3	2	3	2	3	3	3				23		16	21	60	1	37	14 36-40	
	2	3	1	2	1	1	3	3	4	1	1	2	1	2	1	1	4	2	2	1	2	1				20		7	14	41	2	32	9 30-35	
	2	4	3	2	1	1	4	2	2	1	1	3	2	2	4	3	3	3	3	2	3	1				21		9	22	52	1	38	15 36-40	
	2	3	2	2	1	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	1				20		10	17	47	1	21	2 20-25	
	5	5	5	2	2	5	3	5	2	2	5	4	5	5	2	2	1	1	1	4	1	5				34		21	17	72	2	26	3 26-30	
1	1	2	2	1	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3	3	1	2	1	16	11	16	43	1	31	7 30-35						
2	3	2	2	2	2	2	2	2	1	3	2	2	3	3	2	3	2	3	2	2	2	19	11	19	49	2	30	3 26-30						
2	2	2	1	2	2	1	2	1	2	2	1	2	2	2	2	1	1	1	2	1	2	15	9	12	36	2	29	3 26-30						
3	4	3	2	2	3	4	3	1	2	2	2	1	3	2	3	2	2	1	1	3	1	25	10	15	50	1	40	7 36-40						
	3	4	4	3	1	4	4	3	4	2	4	4	3	4	3	2	2	3	3	3	3	3				30		17	22	69	1	35	8 30-35	
	5	5	5	3	3	3	2	5	2	3	4	4	5	4	4	4	4	3	2	3	2	2				33		20	24	77	1	28	8 26-30	
	4	4	3	2	4	3	3	3	1	2	3	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	3				27		11	16	54	2	30	6 26-30	
3	4	3	2	1	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	1	2	1	22	11	14	47	2	21	2 20-25						
4	4	5	1	5	5	1	5	1	5	5	2	4	4	4	4	2	2	2	4	2	4	31	20	24	75	1	33	2 30-35						
	3	4	1	2	1	2	2	4	2	1	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3				21		13	23	57	1	30	5 26-30	
	3	4	1	2	1	1	2	3	2	2	2	3	1	3	2	2	3	3	1	4	2	1				19		11	18	48	2	37	8 36-40	
	1	1	2	2	2	4	4	1	3	3	3	3	3	3	1	4	1	4	4	3	4	4	2				20		13	26	59	1	36	8 36-40
	3	4	2	2	2	2	2	4	2	3	2	2	2	4	2	2	2	2	2	2	2	2				23		13	16	52	2	36	16 36-40	
	2	4	2	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2				22		11	16	49	1	20	2 20-25	
1	3	5	3	4	5	4	3	5	3	2	3	4	2	2	4	5	5	5	5	3	1	33	14	30	77	1	22	4 20-25						



	3	3	2	3	4	3	2	3	5	3	2	1	2	3	2	3	3	4	2	2	4	3		28		11	23	62	1	37	19 36-40	
2	4	2	4	4	2	3	3	3	4	3	5	3	2	4	2	3	3	2	2	3	1	27	17	20	64	1	26	5 26-30				
3	3	2	3	3	2	4	4	2	3	3	4	3	3	4	2	3	3	4	3	5	3	26	16	27	69	2	43	23 41 a mas				
	3	3	3	2	4	3	2	5	3	1	2	3	3	3	3	2	3	2	4	3	2	3	28	12	22	62	1	59	34 41 a mas			

## ANEXO 11 BASE

### DE DATOS - DL

1.- Mi nive 2.- Tengo L 3.- En el ú 4.- La calid				5.- Mi cont 6.- Mi imp 7.- Mi habi8.- Puedo d			9.- Mis obj	
3	4	3	3	2	3	2	3	3
2	2	2	2	4	3	3	3	2
5	3	3	3	3	3	4	4	3
2	2	3	2	4	3	4	3	3
4	3	4	4	4	3	3	5	
3	4	3	3	3	3	3	3	3
5	4	4	4	4	4	4	4	3
3	4	4	3	3	4	4	3	4
3	4	3	3	3	3	4	3	4
3	2	3	4	4	4	3	5	2
5	5	4	4	3	4	5	5	5
3	4	4	3	4	4	4	4	4
1	2	2	2	3	2	3	2	5
3	3	1	3	3	2	3	2	1
4	4	4	4	4	4	4	4	
3	3	2	2	3	3	3	3	3
3	3	4	3	3	3	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	
4	4	4	3	4	3	4	4	3
4	4	4	4	4	4	4	4	4
3	3	3	4	3	4	4	4	1
2	4	1	3	4	2	3	2	4
5	4	3	2	2	4	4	5	4
2	2	2	3	3	3	3	3	4
4	5	2	3	3	4	3	3	3
3	3	3	4	2	2	2	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	
2	2	2	2	3	3	3	3	3
5	5	4	4	5	5	5	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5
3	4	5	5	4	4	5	4	4

4	4	4	4	3	3	4	3	4			
3	4	4		5	5	5		5	5	4	
5	2	2		2	2	1		2	1	5	
5	2	2		2	2	4		3	3	4	
4	4	4		4	4	4		4	4	4	
3	2	2		2	2	2		4	3	3	
2	4	4	4	4	3	4	3	5			
3	4	3	3	3	3	3	3	5			
4	3	4	3	3	2	4	2	4			
4	4	4		4	5	4		4	4	4	
4	2	3		3	3	3		3	3	3	
4	4	4		4	4	4		3	4	3	
4	4	4		4	4	4		4	4	4	
3	2	5		2	5	3		5	4	5	
	2	3	2	2	3	4	3	5	44	5	4
					4						
			4	4	4	3	4				
4	4	3		4	5	4		4	4	4	
4	4	4		4	4	4		4	4	4	
2	3	2	3	3	4	4	2	3			
3	2	4	3	2	3	2	4	3			
2	4	3	4	3	4	2	3	4			
3	3	3	2	4	2	2	3	3			
4	5	3	3	5	4	4	3	4			
2	2	2		3	2	3		2	3	2	
2	2	2		2	4	3		3	3	2	
4	4	3		5	4	3		4	4	3	
2	3	2		3	4	2		2	2	3	
2	3	2		2	4	2		4	3	2	
2	3	2		3	3	2		4	2	3	
2	3	4		2	4	4		5	5	2	
2	4	3		2	4	3		2	3	2	
2	3	3	2	3	3	3	5	3			
3	2	4	2	2	3	2	3	2			
2	2	2		2	3	2		3	4	2	
2	4	2		4	2	2		4	2	3	
2	3	3		1	2	3		2	4	2	

2	3	2	2	3	3	4	4	2		
3	2	3	4	2	3	3	4	3		
2	3	4	3	2	3	3	2	4		
3	2	3	4	2	3	4	3	2		
4	2	3	3	5	3	4	4	2		
5	5	4	3	3	4	5	3	5		
5	3	4		5	3	5		5	5	5
4	5	5	4	3	4	3	2	3		
5	3	4	3	3	2	3	2	3		
4	3	4		4	3	5		5	5	4
4	4	2		3	4	3		4	4	2
4	2	3		2	3	4		2	3	3
2	2	2		2	2	4		2	3	3
5	4	3		4	3	4		4	2	4
3	2	3		4	3	2		4	3	2
2	3	3	2	3	3	4	3	3		
3	2	3	4	1	1	3	2	3		
2	3	3		4	2	3		4	2	3
4	3	3		4	5	2		3	3	2
2	3	3		4	3	4		3	2	4
2	2	3		2	2	3		3	2	3
2	3	2		4	3	2		4	5	2
5	2	2		3	2	4		2	4	2
2	2	3	2	3	2	3	4	2		
3	3	2	3	1	2	3	1	3		

10.- La retr	11.- Mis m	12.- Mante	13.- Tengo	Competencia	0.78	0.95	0.91	0.82
				DesarrolloPro	DESEMPEÑO			

3	3	3	3	13	10	15	38
2	3	3	2	8	13	12	33
3	3	3	3	14	14	15	43
4	3	3	3	9	14	16	39
4	4	4	3	15	14	20	49
4	3	3	4	13	12	17	42
4	4	4	4	17	15	20	52

3	3	4	4	14	14	18	46
4	3	3	3	13	13	17	43
4	2	1	4	12	16	13	41
5	4	4	5	18	17	23	58
4	4	4	4	14	16	20	50
5	5	2	2	7	10	19	36
3	5	4	2	10	10	15	35
4	4	4	4	16	16	20	52
4	3	4	3	10	12	17	39
4	4	4	3	13	14	19	46
4	4	3	4	16	16	19	51
4	4	3	4	15	15	18	48
3	4	3	4	16	16	18	50
2	2	3	4	13	15	12	40
3	4	4	4	10	11	19	40
4	3	5	3	14	15	19	48
3	4	3	3	9	12	17	38
3	5	3	3	14	13	17	44
3	4	4	3	13	10	18	41
3	4	4	4	16	16	19	51
3	3	3	3	8	12	15	35
4	5	4	5	18	19	22	59
5	5	5	5	20	20	25	65
4	3	4	4	17	17	19	53
4	4	4	3	16	13	19	48
5	4	4	4	16	20	21	57
4	2	5	5	11	6	21	38
3	4	4	3	11	12	18	41
4	4	4	4	16	16	20	52
2	2	2	5	9	11	14	34
3	4	4	5	14	14	21	49
2	3	3	3	13	12	16	41
4	4	4	4	14	11	20	45
4	4	4	4	16	17	20	53
3	3	3	3	12	12	15	39
3	3	3	3	16	15	15	46

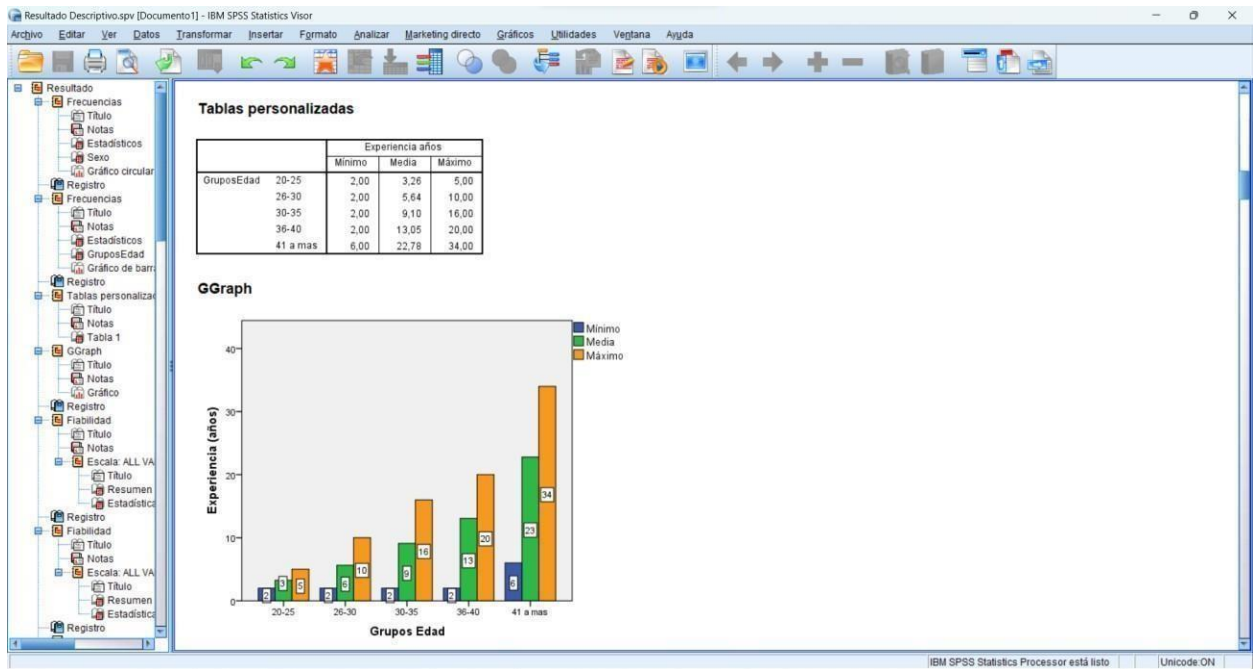
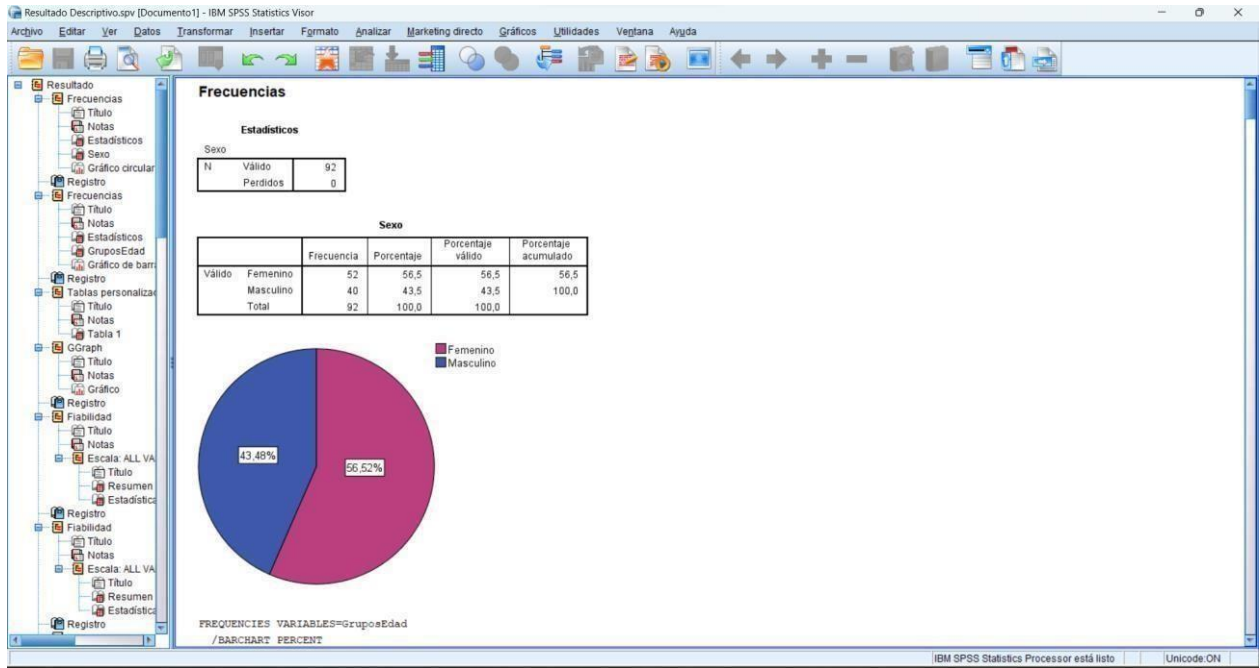
3	4	4	4	16	16	19	51
3	3	3	2	12	17	16	45
3	4	2	5	9	15	18	42
5	5	5	5	17	15	24	56
4	4	5	3	15	17	20	52
4	4	3	4	16	16	19	51
4	4	3	4	10	13	18	41
3	4	5	3	12	11	18	41
2	3	4	3	13	12	16	41
4	4	5	4	11	11	20	42
4	3	4	3	15	16	18	49
4	3	3	3	9	10	15	34
4	3	3	3	8	13	15	36
4	4	4	3	16	15	18	49
4	2	3	4	10	10	16	36
3	2	2	3	9	13	12	34
2	4	3	3	10	11	15	36
3	3	2	4	11	18	14	43
3	2	4	3	11	12	14	37
3	3	2	3	10	14	14	38
3	4	2	3	11	10	14	35
4	3	2	3	8	12	14	34
3	2	4	3	12	10	15	37
3	4	2	3	9	11	14	34
4	2	2	3	9	14	13	36
2	3	2	2	12	12	12	36
4	4	2	3	12	10	17	39
3	2	4	3	12	12	14	38
3	3	2	3	12	16	13	41
4	4	4	3	17	15	20	52
5	4	4	4	17	18	22	57
4	5	3	4	18	12	19	49
4	4	3	4	15	10	18	43
5	3	5	3	15	18	20	53
3	4	2	3	13	15	14	42
2	3	4	3	11	12	15	38



2	3	4	4	8	11	16	35
5	4	5	2	16	13	20	49
4	3	2	3	12	12	14	38
2	3	4	3	10	13	15	38
2	4	2	3	12	7	14	33
3	3	4	3	12	11	16	39
3	4	2	3	14	13	14	41
4	3	2	3	12	12	16	40
2	3	2	3	9	10	13	32
3	3	3	3	11	14	14	39
3	3	3	3	12	12	14	38
3	2	4	3	9	12	14	35
2	3	2	3	11	7	13	31

## ANEXOS 12

EVIDENCIA DE SPSS



Resultado Descriptivo.spv [Documento 1] - IBM SPSS Statistics Visor

Archivo Editar Ver Datos Transformar Insertar Formato Analizar Marketing directo Gráficos Utilidades Ventana Ayuda

Resultado

- Frecuencias
  - Título
  - Notas
  - Estadísticos
  - Sexo
  - Gráfico circular
- Registro
- Frecuencias
  - Título
  - Notas
  - Estadísticos
  - GruposEdad
  - Gráfico de barras
- Registro
- Tablas personalizadas
  - Título
  - Notas
  - Tabla 1
- GGraph
  - Título
  - Notas
  - Gráfico
- Registro
- Fiabilidad
  - Título
  - Notas
  - Escala: ALL VARIABLES
  - Título
  - Resumen
  - Estadísticos
- Registro
- Fiabilidad
  - Título
  - Notas
  - Escala: ALL VARIABLES
  - Título
  - Resumen
  - Estadísticos
- Registro

**Escala: ALL VARIABLES**

Resumen de procesamiento de casos

Casos	Válido	N	%
	Válido	92	100,0
	Excluido <sup>a</sup>	0	,0
	Total	92	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,858	13

RELIABILITY  
/VARIABLES=CLD1 CLD2 CLD3 CLD4  
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL  
/MODEL=ALPHA.

**Fiabilidad**

**Escala: ALL VARIABLES**

Resumen de procesamiento de casos

Casos	Válido	N	%
	Válido	92	100,0
	Excluido <sup>a</sup>	0	,0
	Total	92	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

IBM SPSS Statistics Processor está listo | Unicode ON

Resultado Descriptivo.spv [Documento 1] - IBM SPSS Statistics Visor

Archivo Editar Ver Datos Transformar Insertar Formato Analizar Marketing directo Gráficos Utilidades Ventana Ayuda

Resultado

- Frecuencias
  - Título
  - Notas
  - Estadísticos
  - GruposEdad
  - Gráfico de barras
- Registro
- Tablas personalizadas
  - Título
  - Notas
  - Tabla 1
- GGraph
  - Título
  - Notas
  - Gráfico
- Registro
- Fiabilidad
  - Título
  - Notas
  - Escala: ALL VARIABLES
  - Título
  - Resumen
  - Estadísticos
- Registro
- Fiabilidad
  - Título
  - Notas
  - Escala: ALL VARIABLES
  - Título
  - Resumen
  - Estadísticos
- Registro
- Fiabilidad
  - Título
  - Notas
  - Escala: ALL VARIABLES
  - Título
  - Resumen
  - Estadísticos
- Registro

**Escala: ALL VARIABLES**

Resumen de procesamiento de casos

Casos	Válido	N	%
	Válido	92	100,0
	Excluido <sup>a</sup>	0	,0
	Total	92	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,734	4

**Fiabilidad**

**Escala: ALL VARIABLES**

Resumen de procesamiento de casos

Casos	Válido	N	%
	Válido	92	100,0
	Excluido <sup>a</sup>	0	,0
	Total	92	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,693	5

IBM SPSS Statistics Processor está listo | Unicode ON | H. 82, W. 1249 pt

IBM SPSS Statistics Processor está listo | Unicode ON | H: 82, W: 1249 pt

Gráfico de barras  
Registro  
Tablas personalizadas  
Título  
Notas  
Tabla 1  
CGraph  
Título  
Notas  
Gráfico  
Registro  
Fiabilidad  
Título  
Escala: ALL VARIAB  
Título  
Resumen de  
Estadísticas

### Fiabilidad

Escala: ALL VARIABLES

Resumen de procesamiento de casos

Casos	Válido	N	%
	Válido	92	100,0
	Excluido <sup>a</sup>	0	,0
	Total	92	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,661	5

Fiabilidad

Escala: ALL VARIABLES

Resumen de procesamiento de casos

Casos	Válido	N	%
	Válido	92	100,0
	Excluido <sup>a</sup>	0	,0
	Total	92	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

IBM SPSS Statistics Processor está listo | Unicode ON | H: 82, W: 1249 pt

Gráfico de barras  
Registro  
Tablas personalizadas  
Título  
Notas  
Tabla 1  
CGraph  
Título  
Notas  
Gráfico  
Registro  
Fiabilidad  
Título  
Escala: ALL VARIAB  
Título  
Resumen de  
Estadísticas

### Tabla de frecuencia

Competencias laborales y desempeño (agrupado)

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	6	6,5	6,5
	Regular	41	44,6	51,1
	Alto	36	39,1	90,2
	Muy Alto	9	9,8	100,0
	Total	92	100,0	

Contribuciones y colaboración (agrupado)

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	3	3,3	3,3
	Regular	38	41,3	44,6
	Alto	40	43,5	88,0
	Muy Alto	11	12,0	100,0
	Total	92	100,0	

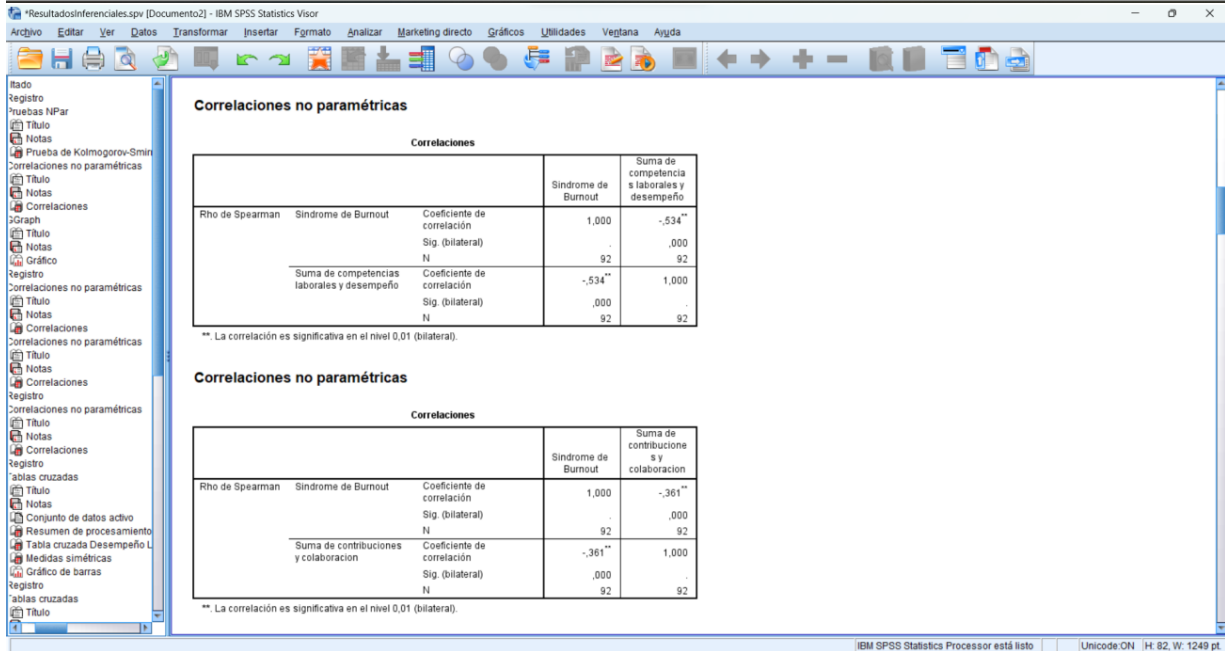
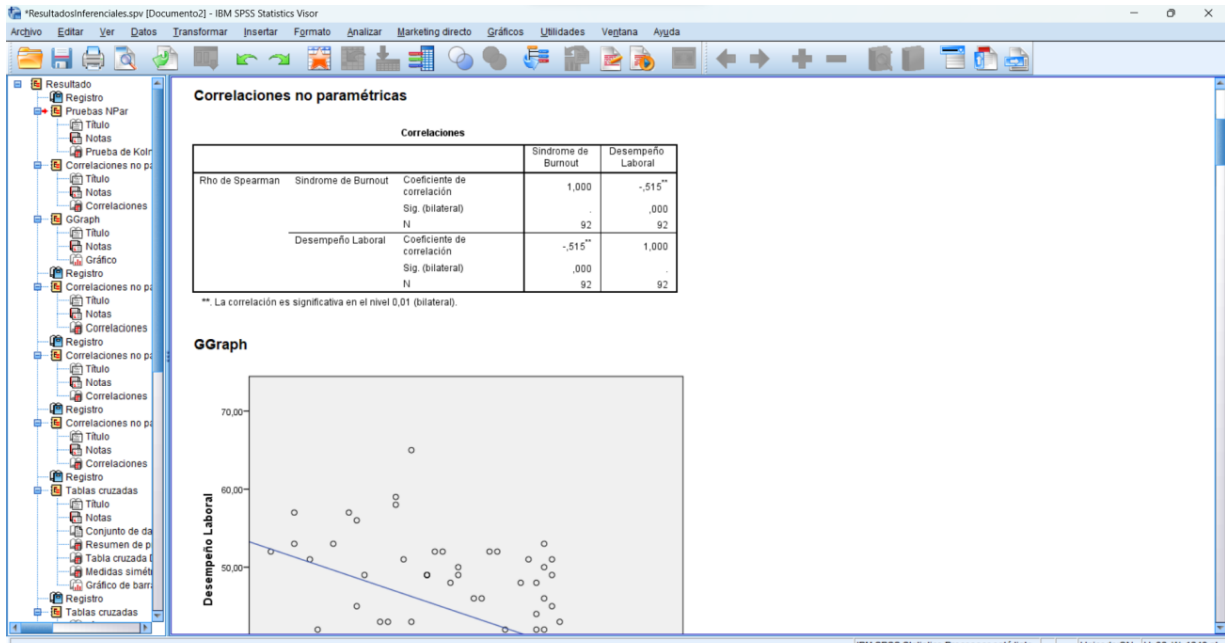
Desarrollo profesional y comunicación (agrupado)

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Regular	38	39,1	39,1
	Alto	48	52,2	91,3
	Muy Alto	8	8,7	100,0
	Total	92	100,0	

cansancio emocional (agrupado)

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	10	10,9	10,9





## ANEXO 13

### Pruebas estadísticas empleadas para evaluar las hipótesis

#### Coefficiente Rho de Spearman

Según los autores Martínez Ortega, R. M., Tuya Pendás, L. C., Martínez Ortega, M., Pérez Abreu, A., & Cánovas, A. M. (2009)

SPEARMAN (Rho de Spearman). Este coeficiente es una medida de asociación lineal que utiliza los rangos, números de orden, de cada grupo de sujetos y compara dichos rangos. Para su interpretación diversos autores expresan escalas de interpretación, que se ofrecen a continuación:

Escala 1: El coeficiente de correlación oscila entre  $-1$  y  $+1$ , el valor  $0$  que indica que no existe asociación lineal entre las dos variables en estudio. 9

Escala 2:

Correlación negativa perfecta...	-1
Correlación negativa fuerte moderada débil.....	-0,5
Ninguna correlación.....	0
Correlación positiva moderada Fuerte .....	+0,5
Correlación positiva perfecta. ....	+ 1 1

Escala 3:

- 1) Perfecta  $R = 1$
- 2) Excelente  $R = 0.9 \leq R < 1$
- 3) Buena  $R = 0.8 \leq R < 0.9$
- 4) Regular  $R = 0.5 \leq R < 0.8$
- 5) Mala  $R < 0.5$  (6)



Escala 4: Rango Relación

0 – 0,25: Escasa o nula

0,26-0,50: Débil

0,51- 0,75: Entre moderada y fuerte

0,76- 1,00: Entre fuerte y perfecta 5

Para la finalidad de interpretaciones, el presente trabajo se utilizará la escala 4, por conveniencia

## ANEXO 14

### “AÑO DE A UNIDAD, LA PAZ Y EL DESARROLLO”

#### **CONSTANCIA DE AUTORIZACIÓN**

El Gerente del Área de Talento Humano de la empresa privada en Sullana – Piura, en respuesta a la Solicitud N° 001-2023 con fecha 16 de Octubre del 2023, tiene el gusto de autorizar y brindar las facilidades necesarias a la Sra. Jackelym Camacho Plasencia, identificada con DNI N° 48409209 y con código de matrícula 6700247642, estudiante del programa de Maestría en Gestión del Talento Humano.

Esta autorización se concede para el desarrollo de su trabajo de investigación titulado "Síndrome de Burnout y Rendimiento Laboral en Colaboradores de una Empresa Privada Post Pandemia, Sullana – Piura 2023", el cual es parte integral de su programa de Maestría en la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo.

El Gerente del Área de Talento Humano confía en que la investigación de la mencionada contribuirá significativamente al conocimiento en el ámbito de la gestión del talento humano. Se espera que el desarrollo de la investigación se lleve a cabo con profesionalismo y respeto, siguiendo los procedimientos y protocolos establecidos por la empresa.

Agradecemos el compromiso de la Sra. Camacho Plasencia de mantener la confidencialidad de la información recopilada durante el desarrollo de la investigación. La empresa se complace en colaborar con la formación académica y el desarrollo profesional, deseando éxito en la culminación de este proyecto y en la obtención del grado de Maestría.

Sullana, 17 de Octubre del 2023.

Atentamente,



Angel Armando Tavera Polo  
GERENTE GENERAL