



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Síndrome de Burnout y el desempeño laboral del personal de la cadena de suministros en una empresa agroindustrial. Trujillo, 2023

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Licenciado en Administración

AUTORES:

Dionicio Riveros, Lady Lilibeth (orcid.org/0000-0002-6943-2464)

Moran Leon, Freyser Cristian (orcid.org/0000-0003-4139-343X)

ASESORA:

Mgtr. Maurtua Gurmendi, Luzmila Gabriela (orcid.org/0000-0002-0812-3473)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Organizaciones

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

TRUJILLO – PERÚ

2023

DEDICATORIA

A Dios y mis queridos padres, por su apoyo incondicional y estar conmigo en todo el transcurso de mi carrera, con sus valores, consejos, paciencia, confianza plena en mí y el de siempre motivarme para salir adelante. Gracias a ustedes estoy aquí, culminando una bonita etapa de mi vida.

Dionicio Riveros, Lady Lilibeth

A Dios y a mi amada familia, pilares inquebrantables que me proveen la fortaleza y el amor necesarios en cada jornada. En su luz y apoyo, encuentro la inspiración para sortear los desafíos de este camino intelectual arduo y complejo.

Moran León, Freyser Cristian

AGRADECIMIENTO

El principal agradecimiento es a Dios quien me ha guiado y me ha dado la fortaleza para seguir adelante, a mí familia por su comprensión y apoyo incondicional.

Dionicio Riveros, Lady Lilibeth

Agradezco a mis padres, a mi hijo y a mis amistades profesionales, quienes con su constante apoyo y motivación han sido pilares esenciales en mi camino de aprendizaje. Su aliento ha sido la fuerza que impulsa mi dedicación en este camino.

Moran León, Freyser Cristian



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, MAURTUA GURMENDI LUZMILA GABRIELA, docente de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - TRUJILLO, asesor de Tesis Completa titulada: "Síndrome de burnout y el desempeño laboral del personal de la cadena de suministros en una empresa agroindustrial. Trujillo, 2023", cuyos autores son DIONICIO RIVEROS LADY LILIBETH, MORAN LEON FREYSER CRISTIAN, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 18.00%, 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 Completa cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

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

TRUJILLO, 27 de Noviembre del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
LUZMILA GABRIELA MAURTUA GURMENDI DNI: 07379211 ORCID: 0000-0002-0812-3473	Firmado electrónicamente por: LMAURTUA el 06-12- 2023 19:26:49

Código documento Trilce: TRI - 0666814



Declaratoria de Originalidad de los Autores

Nosotros, DIONICIO RIVEROS LADY LILIBETH, MORAN LEON FREYSER CRISTIAN estudiantes de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - TRUJILLO, declaramos bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "Síndrome de burnout y el desempeño laboral del personal de la cadena de suministros en una empresa agroindustrial. Trujillo, 2023", es de nuestra autoría, por lo tanto, declaramos que la Tesis:

1. No ha sido plagiada ni total, ni parcialmente.
2. Hemos 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 asumimos la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de la información aportada, por lo cual nos sometemos a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

Nombres y Apellidos	Firma
LADY LILIBETH DIONICIO RIVEROS DNI: 71597978 ORCID: 0000-0001-6352-9970	Firmado electrónicamente por: LDIONICIOR el 27-11-2023 18:01:17
FREYSER CRISTIAN MORAN LEON DNI: 71943589 ORCID: 0000-0003-4139-343X	Firmado electrónicamente por: FMORANL el 27-11-2023 20:48:05

Código documento Trilce: TRI - 0666817

ÍNDICE DE CONTENIDOS

DEDICATORIA	ii
AGRADECIMIENTO	iii
DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DEL ASESOR	iv
DECLARATORIA DE ORIGINALIDAD DE LOS AUTORES	v
ÍNDICE DE CONTENIDOS	vi
ÍNDICE DE TABLAS	vii
ÍNDICE DE FIGURAS	viii
RESUMEN	ix
ABSTRACT	x
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA	15
3.1. Tipo y diseño de investigación	15
3.2. Variables y operacionalización	15
3.3. Población (criterio de selección), muestra, muestreo, unidad de análisis	16
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	17
3.5. Procedimientos	18
3.6. Método de análisis de datos.....	19
3.7. Aspectos éticos	19
IV. RESULTADOS	20
V. DISCUSIÓN	24
VI. CONCLUSIONES	28
VII. RECOMENDACIONES	29
REFERENCIAS	30
ANEXOS	38

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 <i>Listado de especialistas</i>	18
Tabla 2 <i>Coeficientes del Alfa de Cronbach en los instrumentos</i>	18
Tabla 3 <i>Relación que existe entre la dimensión cansancio emocional y el desempeño laboral</i>	20
Tabla 4 <i>Relación que existe entre la dimensión despersonalización y el desempeño laboral</i>	21
Tabla 5 <i>Relación que existe entre la dimensión falta de realización personal y el desempeño laboral</i>	22
Tabla 6 <i>Relación que existe entre el síndrome de Burnout y el desempeño laboral</i>	23

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 <i>Diseño de investigación correlacional</i>	15
--	----

RESUMEN

El síndrome de Burnout desempeña un papel crucial en la calidad de vida laboral, siendo determinante para un efectivo desempeño laboral y la promoción de condiciones saludables y sostenibles (ODS-8). El estudio tuvo como objetivo principal establecer la relación que existe entre el síndrome de Burnout y el desempeño laboral del personal de la cadena de suministros en una empresa agroindustrial, Trujillo, 2023, para ello se efectuó una investigación aplicada, con enfoque cuantitativo, además, presentó un diseño no experimental, correlacional y transversal. La muestra fue integrada por 35 colaboradores, quienes respondieron al cuestionario aplicado, donde se obtuvo como resultado que el cansancio emocional mostró una relación significativa ante el desempeño laboral con un Sig. 0.000 y una correlación positiva moderada de 0.633; igualmente, se encontró que la despersonalización se relacionó significativamente frente al desempeño laboral con un Sig. 0.000 y reflejaron una correlación moderada de 0.669; mientras que, la falta de realización personal demostró una asociación significativa con el desempeño laboral con un Sig. 0.000 y una correlación moderada de 0.646. Concluyendo que el síndrome Burnout se relacionó significativamente frente al desempeño laboral con la Sig. 0.000, igualmente, con el coeficiente de 0.768 estas variables reflejaron una correlación fuerte.

Palabras clave: síndrome de Burnout, despersonalización, actitudes, capacidades, desempeño laboral.

ABSTRACT

Burnout syndrome plays a crucial role in the quality of work life, being a determining factor for effective work performance and the promotion of healthy and sustainable conditions (SDG-8). The main objective of the study was to establish the relationship between Burnout syndrome and the work performance of supply chain personnel in an agro-industrial company, Trujillo, 2023. For this purpose, applied research was carried out, with a quantitative approach, in addition, presented a non-experimental, correlational and transversal design. The sample was made up of 35 employees, who responded to the questionnaire applied, where it was obtained that emotional fatigue showed a significant relationship with work performance with a Sig. 0.000 and a moderate positive correlation of 0.633; Likewise, it was found that depersonalization was significantly related to job performance with a Sig. 0.000 and reflected a moderate correlation of 0.669; while, lack of personal accomplishment demonstrated a significant association with job performance with a Sig. 0.000 and a moderate correlation of 0.646. Concluding that Burnout syndrome was significantly related to job performance with the Sig. 0.000, likewise, with the coefficient of 0.768 these variables reflected a strong correlation.

Keywords: Burnout syndrome, depersonalization, attitudes, capabilities, job performance.

I. INTRODUCCIÓN

A nivel global el síndrome de Burnout se convirtió en un problema a gran escala y habitual dentro de las empresas; por ello, la Organización Mundial de la Salud (OMS) señaló que este síndrome de Burnout es el causante principal de la discapacidad laboral, donde México se encuentra en primer lugar con un 75% seguido por China con un 73% y EE. UU. con 59% (Mendoza, 2019). Mientras que, referente al desempeño laboral, estudios evidenciaron que este está determinado mediante condiciones organizacionales como individuales, debido a la sobrecarga laboral, baja motivación, extensos horarios de trabajo y una de las causas predominantes en el bajo desempeño del capital humano es el síndrome de Burnout (Lauracio y Lauracio, 2020).

En referencia con la problemática, se puede señalar que las empresas mostraron preocupación por las condiciones de trabajo que se establecen a los colaboradores, debido a que se pudo encontrar asociación entre la presencia de ansiedad, depresión, frustración, entre otras características particulares del estrés, respecto a la inadecuada toma de decisiones en sus áreas de trabajo, que afectan con ello la decadencia de su rendimiento y por ende, generar actitudes negativas en el desarrollo habitual de sus labores (Goya, 2021).

Así mismo, en el caso de los Emprendedores Agropecuarios de San Sebastián, dedicados al cultivo del maíz en Ecuador, manifestaron su preocupación por la sostenibilidad y sustentabilidad de sus cultivos, como consecuencia de problemas económicos, ambientales y sociales, en donde este tipo de condiciones les generó un alto índice de síndrome de Burnout (López, 2021).

En el Perú, se demostró alto interés por mantener las condiciones de servicio del personal durante sus horas productivas, debido a que dentro del ámbito de la agroindustria se requiere no solo de personal capacitado, sino que pueda satisfacer la demanda actual. Por este motivo, es que Sevillano (2022), en la Empresa Agraria T&Z S.A.C., ha buscado desarrollar un conjunto de métodos basados en la detección de conflictos sociales y personales, dentro de los que se ha podido detectar al estrés por sobrecarga laboral, el cual ha afectado la relación entre colaboradores y por ende a las funciones operativas de la entidad.

En la región de la Libertad, Gonzáles y Gonzáles (2019), han manifestado la realidad de los trabajadores de la Agropecuaria Chimú S.R.L., se percibió que los colaboradores no contaron con un adecuado desempeño en sus deberes diarios, debido a la inadecuada disposición de tiempo que se ha mantenido, por ende, afecta la realización de los objetivos estratégicos establecidos por la entidad. En base a lo manifestado, se consideró el análisis de la realidad de una empresa agroindustrial de Trujillo, en donde las causas del problema han tenido que ver con el sobre esfuerzo dentro del ámbito laboral, entendiendo que los colaboradores no solo requieren de condiciones laborales óptimas, sino que el cansancio emocional viene por parte de la fatiga o el agotamiento constante. las consecuencias se han encontrado expuestas en el desempeño del área productiva, la cual inició el año 2022 con un rendimiento alto respecto al alcanzado en diciembre del 2021; sin embargo, las condiciones manifestadas anteriormente, han generado que en diciembre del 2021 dicho rendimiento se vea mermado, no solo por una baja producción, sino por una mayor cantidad de errores en sus respectivos deberes.

Así mismo, la pregunta de investigación es la siguiente ¿Cuál es la relación que existe entre el síndrome de Burnout y el desempeño laboral del personal de la cadena de suministros en una empresa agroindustrial, Trujillo, 2023? Además, las preguntas específicas son las siguientes ¿Cuál es la relación que existe entre cansancio emocional y el desempeño laboral del personal de la cadena de suministros en una empresa agroindustrial, Trujillo, 2023? ¿Cuál es la relación que existe entre la despersonalización y el desempeño laboral del personal de la cadena de suministros en una empresa agroindustrial, Trujillo, 2023? ¿Cuál es la relación que existe entre la falta de realización personal y el desempeño laboral del personal de la cadena de suministros en una empresa agroindustrial, Trujillo, 2023?

En base a lo señalado por Hernández et al. (2018), se puede manifestar que la justificación de la investigación encuentra dependencia en la conveniencia de la misma, debido a que se establecerá la posibilidad de encontrar explicación hacia el grado de incidencia manifestada entre el síndrome de Burnout, en donde se complementó ello con la relevancia del estudio, el cual permitió ofrecer un mejor ambiente laboral para los trabajadores de la entidad en estudio, bajo la concepción de que el bienestar psicológico y físico, llegan a ser dos elementos fundamentales.

Mientras que, la utilidad metodológica permitió el establecimiento de instrumentos validados y confiables, con el objetivo de poder aumentar la calidad de información recuperada y procesada Cohen y Gómez (2019).

La importancia de esta investigación es fundamental porque, a través de la información, teorías y resultados obtenidos, se evidenció en que las empresas necesitan desarrollar soluciones para tomar medidas sobre el síndrome de Burnout en los empleados y prevenir el impacto en el desempeño laboral, física y mental. Además, las evidencias complementarán a otros estudios con la finalidad de amplificar la información del síndrome de Burnout y el desempeño laboral.

Además, el objetivo general, fue: Establecer la relación que existe entre el síndrome de Burnout y el desempeño laboral del personal de la cadena de suministros en una empresa agroindustrial, Trujillo, 2023. Mientras que, los objetivos específicos son: 1) Determinar la relación que existe entre cansancio emocional y el desempeño laboral del personal de la cadena de suministros en una empresa agroindustrial, Trujillo, 2023; 2) Determinar la relación que existe entre la despersonalización y el desempeño laboral del personal de la cadena de suministros en una empresa agroindustrial, Trujillo, 2023; 3) Determinar la relación que existe entre la falta de realización personal y el desempeño laboral del personal de la cadena de suministros en una empresa agroindustrial, Trujillo, 2023.

Por consiguiente, se mencionó las siguientes hipótesis: Existe relación significativa entre el síndrome de Burnout y el desempeño laboral del personal de la cadena de suministros en una empresa agroindustrial, Trujillo, 2023. Mientras que, las hipótesis específicas fueron las siguientes: Existe relación significativa entre cansancio emocional y el desempeño laboral del personal de la cadena de suministros en una empresa agroindustrial, Trujillo, 2023; Existe relación significativa entre la despersonalización y el desempeño laboral del personal de la cadena de suministros en una empresa agroindustrial, Trujillo, 2023; Existe relación significativa entre la falta de realización personal y el desempeño laboral del personal de la cadena de suministros en una empresa agroindustrial, Trujillo, 2023.

II. MARCO TEÓRICO

En relación con los antecedentes de la investigación, se han señalado los siguientes aspectos a nivel nacional:

Burga y Chávez (2019) Cajamarca, han manifestado la valoración del grado de incidencia del síndrome de Burnout, respecto al desempeño laboral de los colaboradores. La metodología fue correlacional, en donde se ha mantenido el empleo del cuestionario aplicado hacia 120 colaboradores para la obtención de información. Los resultados han señalado que el valor de relación fue inversamente proporcional, contando con una representación cuantitativa de -0.325 entre los elementos comparados. Se concluyó que, la despersonalización y el agotamiento emocional han sido los dos elementos de mayor incidencia dentro del ámbito de estudio, generando que el colaborador sienta condiciones adversas al momento de desempeñar sus funciones.

Jorge (2021) Lima, consideraron el estudio del desempeño laboral en cuanto a la relación que se ha mantenido con la consecuencia del síndrome de Burnout en una empresa privada. La metodología se vio representada por un diseño no experimental, en donde se ha considerado el empleo del cuestionario hacia una muestra representada por un total de 50 colaboradores. Los resultados han manifestado que la relación que se ha mantenido entre los elementos de comparación fue inversamente proporcional, contando con un valor representativo de 0.715 . Se concluyó que el nivel de prevalencia de ambas variables fue de tendencia media, habiendo una mayor predisposición de desarrollo de la despersonalización.

Barja (2020) Huancayo, consideró el estudio del grado de incidencia que se ha podido desarrollar entre el síndrome de Burnout y el desempeño laboral de los trabajadores en una entidad privada. La metodología ha señalado que el método empleado fue el hipotético deductivo, en donde la muestra estuvo representada por un total de 29 personas, contando con el empleo del cuestionario para el recojo de datos. Los resultados han señalado que el comportamiento fue inversamente proporcional, alcanzando a mantener un valor de incidencia de -0.103 . De acuerdo con lo expuesto, se ha llegado a concluir que el desempeño laboral puede verse

afectado significativamente, si es que se cuentan con condiciones de trabajo que sobre exigen a las capacidades del colaborador.

Ruiz (2019) Trujillo, consideró el estudio del grado de incidencia que se ha manifestado entre el síndrome de Burnout y el desempeño laboral en los cajeros de una entidad privada. La metodología ha consignado un diseño no experimental, en donde se ha podido manifestar el empleo del cuestionario hacia un total de 40 cajeros. Los resultados han expuesto que el 47.00% de estos han manifestado un nivel alto de despersonalización y el 35.00% ha contado con un nivel de desempeño bueno, poniendo en evidencia la necesidad de mejora que se ha manifestado en cada uno de los elementos comparados. Se ha concluido con ello que existió una relación inversamente proporcional, entre las dos variables.

Carré y Castillo (2022) Trujillo, plantearon el análisis del grado de incidencia que se ha mantenido entre el síndrome de Burnout y el desempeño laboral en los trabajadores de una empresa privada. La metodología se ha visto representada por un diseño correlacional, en donde se ha contado con una muestra conformada por 54 colaboradores, donde se ha manifestado el uso del cuestionario. Los resultados han expuesto que el grado de incidencia alcanzada entre variables fue de 0.776, en donde la sigma que se ha mantenido en estas ha sido inferior a 0.050. Se ha alcanzado a concluir que la presencia de este tipo de síndromes no solo debe de ser comprendido como un elemento incidente dentro del ámbito laboral, sino que este fue un problema de salud que ha podido afectar a cualquier tipo de colaboradores.

Referentes a los estudios Internacionales, Pazmiño (2020) Ecuador, consideró el estudio del grado de incidencia manifestada entre el síndrome de Burnout y el desempeño laboral en los colaboradores que laboran en una entidad privada. La metodología ha considerado un diseño correlacional, en donde se ha contado con el empleo de un cuestionario representado por un total de 22 preguntas, habiendo sido aplicado hacia 60 colaboradores. Los resultados han manifestado la elaboración de una evaluación del desempeño de 180°, la cual ha demostrado que los colaboradores han contado con deficiencias en su capacidad de respuesta, principalmente por el cansancio que han sentido ante las largas jornadas laborales. Se concluyó con ello que, la relación entre las variables fue

demostrada al haber demostrado la hipótesis alternativa por medio del valor de sigma.

Najera (2019) Ecuador, estableció el estudio del grado de incidencia que se ha establecido entre el síndrome de Burnout y el desempeño laboral, en los trabajadores de una entidad privada. La metodología encontró representación no experimental y transversal, contando con el uso del cuestionario para la obtención de información aplicada a 50 colaboradores. Los resultados han demostrado que el 78.00% de los colaboradores, se han dedicado al ámbito de las operaciones primarias, entendiendo que el valor de tendencia del nivel medio del síndrome de Burnout fue del 72.00%. Se alcanzó a concluir que la relación fue manifestada entre cada uno de los elementos de comparación, habiendo manifestado un comportamiento directamente proporcional.

Morales (2021) Ecuador, planteó el estudio del síndrome de Burnout como un medio de alta incidencia en la carencia de satisfacción laboral del colaborador de una entidad privada. La metodología ha manifestado que el diseño fue correlacional, en donde se ha contado con el diseño de un instrumento cuestionario, habiendo considerado una muestra representada por un total de 30 trabajadores. Los resultados han expuesto que existió incidencia significativa entre las variables, en donde ello se ha visto demostrado por haber contado con una sigma inferior a 0.050. Los resultados han expuesto que la productividad del colaborador se ha visto perjudicada como consecuencia de que estos han sufrido de una mayoritaria prevalencia de estrés.

Raspa et al. (2019), Venezuela, buscó examinar el síndrome de Burnout en los trabajadores de empresas comerciales. Se realizó una metodología descriptiva, no experimental, transeccional, cuantitativa, de 108 colaboradores que integraron la muestra y con un cuestionario se adquirió datos. Los resultados expusieron que, referente al agotamiento emocional, el 42.7% casi siempre, el 45.5% siempre, la despersonalización, el 52% siempre y el 38% casi siempre, respecto a los factores que inciden, la sobrecarga laboral, el 32% casi siempre, el 28% siempre, conflictos interpersonales, el 70% siempre, mientras que, el síndrome de Burnout se presentó un rango alto de 49%. Por ello, el estudio concluye que, los colaboradores comerciales si muestran síndrome de Burnout, el cual incide en su desempeño.

Hernández et al. (2020), Colombia, en su estudio señaló como objetivo examinar la influencia del estrés laboral sobre el desempeño de los colaboradores en una empresa. Desarrollaron una metodología transversal, con un enfoque cuantitativa, descriptiva, e la cual solo 5 trabajadores conformaron la muestra y con el empleo del cuestionario se adquirió datos. Los resultados revelaron que, en lo que refiere el estrés laboral, el 80% de los colaboradores manifestó que es bajo y el 20% que es intermedio, el clima organización es adecuado en un 21%, liderazgo en un 30%, comprensión de las metas, el 60% a veces, políticas generales el 100% dijo que nunca, mientras que, el desempeño laboral, el 60% que es muy alto y el 40% alto. Por ello, se concluye que sí hay influencia entre las variables examinadas.

De acuerdo con las bases teóricas, referente a la definición de Variable Síndrome de Burnout (V1) se refiere a una condición de cansancio físico, emocional y mental, originado principalmente por un exceso de trabajo, estrés y/o responsabilidad. Esta situación se caracteriza por una sensación de desaliento, irritabilidad, desmotivación, descontento, cansancio crónico, insomnio, falta de concentración y dificultades para tomar decisiones (Albuquerque y Unillus, 2021). Estas situaciones pueden provocar una baja productividad, aislamiento social y problemas en la vida personal y el rendimiento laboral. Además, pueden provocar inconvenientes en la salud mental por ejemplo ansiedad y depresión (Saña y Águila, 2020).

Sin embargo, no es una enfermedad en sí misma, sino más bien una respuesta al estrés prolongado a largo plazo. Se debe a una combinación de factores como una gran carga de trabajo, bajo control sobre el trabajo, falta de apoyo laboral, conflictos entre colegas, falta de reconocimiento por el trabajo realizado, entre otros. La mejor forma de prevenir el Síndrome de Burnout es identificar lo que causa el estrés y buscar soluciones para manejarlo de forma eficaz (Llorca et al., 2021).

Uno de los principales síntomas es la pérdida de motivación para realizar tareas laborales y personales, lo que puede conducir a una disminución en la productividad. Por lo tanto, es importante que aquellos que presenten este síndrome busquen ayuda profesional para encontrar la mejor forma de tratarlo. Algunos de los tratamientos recomendados son el aprendizaje de técnicas de

relajación, la reducción de horas de trabajo, la práctica de ejercicios físicos, entre otros (González et al., 2022).

En cuanto a su fundamento, es importante comprender el Síndrome de Burnout, una teoría desarrollada por el psicólogo alemán Herbert Freudenberger en 1974. Esta teoría se refiere al cansancio emocional, la disminución de realización personal y la despersonalización laboral. Este síndrome se caracteriza por una sensación de fatiga y desmotivación, junto con una profunda desilusión con el trabajo y una sensación de inutilidad. Las personas que sufren de Burnout pueden sentirse desalentadas y desesperanzadas (Morales, 2021).

Su objetivo recae en su detección y tratamiento a tiempo; el capital humano representa el factor más importante para las empresas, frente a ello, evitar que los colaboradores presenten o desarrollen el síndrome de Burnout es uno de sus objetivos en los cuales deben enfocarse, dado que de esta forma se evita afectar el desempeño de esto. Por ello, las empresas para prevenir este síndrome deben de enfocar sus objetivos en crear horarios flexibles, trabajo en equipo, buena comunicación, entre otras acciones (Sygit et al., 2021).

Su importancia de este trastorno se basa en que las empresas deben tomar con más seriedad e importancia este tipo de síndrome que representa un riesgo laboral, el mismo que si no es atendido y/o tratado a tiempo puede generar no sólo afectaciones para la empresa sino también para el mismo colaborador. Frente a ello, su prevención resulta importante, dado que permitirá mejorar el desempeño laboral, generará buenos ambientes laborales y fortalecer las competencias del personal (Bravo et al., 2021).

En cuanto a la dimensión 1, el cansancio emocional, también conocido como fatiga emocional, es una condición en la que una persona se siente agotada o exhausta, tanto física como mentalmente, debido a la presión, el estrés y la ansiedad. Esto puede ser generado por diversos factores, como problemas en el trabajo, problemas familiares, situaciones difíciles, trastornos mentales o enfermedades. El cansancio emocional también puede ser desencadenado por las pocas horas de sueño, tiempo para uno mismo y falta de ejercicio (Soto et al., 2020). Es importante reconocer los signos de cansancio emocional para ayudar a prevenir

sus efectos. Es necesario tomarse tiempo para relajarse y descansar, tanto mental como físicamente (Usán et al., 2022).

Así mismo, en cuanto a los indicadores, se puede señalar que el desgaste representa a ser un proceso de reducción gradual de la capacidad de una persona para poder desarrollar una actividad, la fatiga corresponde a ser un estado físico que evidencia un cansancio intenso y el cansancio en sí mismo, representa un estado emocional consecuencia de un desgaste sostenido (Gómez et al., 2023).

Referente a la dimensión 2, la despersonalización es un concepto utilizado en el entorno laboral que describe una condición de como los trabajadores son tratados como un recurso o cuerpo de trabajo, sin tener en cuenta su individualidad. Esto puede llevar a una pérdida de motivación, sentimiento de apatía y pérdida de identidad en el trabajo. La despersonalización guarda relación con la noción de alienación laboral, donde los trabajadores no se sienten conectados con su trabajo y sienten que su trabajo no tiene ningún significado. Esto puede generar situaciones negativas en la productividad, el bienestar general de los trabajadores y su salud (Sygit et al., 2021). Este es un fenómeno que en los últimos años se ha vuelto cada vez más común, especialmente en empresas de gran tamaño. Esto se debe en parte a la tecnologización de la producción, que ha cambiado el enfoque de la producción de uno centrado en el trabajador a uno centrado en la máquina (Mota et al., 2022). Esto significa que los trabajadores se ven como recursos intercambiables que pueden ser reemplazados por una máquina en cualquier momento (Gavín et al., 2022). Uno de los efectos negativos de la despersonalización es el aumento de la fricción entre los trabajadores y la dirección, lo que puede llevar a una disminución de la motivación, la productividad y el compromiso. Esto puede hacer que los trabajadores se sientan descontentos con sus trabajos y reducir su satisfacción en el trabajo. Para evitar esto, es importante que los gerentes se aseguran de reconocer el trabajo de los empleados y evitar la despersonalización (Gómez et al., 2023).

En cuanto a los indicadores de la dimensión en análisis, se puede señalar que la actitud negativa representa a un estado mental que evita que una persona pueda establecer un cambio mayoritario, los sentimientos negativos representan a una reacción emocional que evidencia un claro repudio respecto a una realidad

tratada. Mientras que, la actitud distante obedece a mantener relaciones lejanas con los demás (March et al., 2022).

En lo que refiere a la dimensión 3, la falta de realización personal es la ausencia de un sentimiento de satisfacción y bienestar con el logro de objetivos personales. Se trata de un estado mental en el que una persona no se siente motivada a intentar nuevas cosas, así como a enfrentar los desafíos de la vida. Esto puede ser el resultado de una falta de credibilidad y confianza en sus aptitudes, miedo al fracaso, falta de dirección, o simplemente una incapacidad de enfrentar los problemas de la vida (Martínez et al., 2022). Esta situación se desarrolla cuando un individuo no tiene una dirección clara en sus intenciones o cuando sienten que no tienen el control sobre sus circunstancias. Esto puede dar lugar a una sensación de desesperanza y desmotivación, lo que a su vez puede llevar a una vida sin propósito (Bravo et al., 2021). Este genera unas posibles consecuencias de una mezcla de factores. Estos incluyen la falta de apoyo de una figura de autoridad, la falta de dirección y objetivos, la ausencia de autoestima, el enfoque en los errores en lugar de las fortalezas, y la falta de apoyo emocional (Gonçalves y Santos, 2022). Estos factores pueden llevar a la aparición de un sentimiento de inutilidad, el cual se puede agravar si la persona siente que no hay nada que pueda hacer para mejorar su situación. Esta falta de motivación puede dar lugar a la incapacidad de llevar a cabo tareas cotidianas, como el trabajo o la escuela (Gutierrez et al., 2021). Para superarla, es importante primero identificar las causas subyacentes. Esto puede ser hecho a través de un proceso de introspección para examinar el pensamiento, los sentimientos y las acciones. Una vez que se haya identificado la causa, es necesario trabajar en ella (Comella et al., 2021). Esto puede involucrar en buscar ayuda profesional, aprender nuevas habilidades, participar en actividades que eleven la confianza en sus aptitudes, y establecer objetivos realistas y alcanzables. Estas acciones pueden ayudar a una persona a lograr un sentimiento de satisfacción personal y una mayor motivación para enfrentar los desafíos de la vida (March et al., 2022).

En referencia con los indicadores de la dimensión en análisis, se puede señalar que la autoestima baja es una valoración inapropiada a uno mismo, llegando a generar una percepción negativa respecto a una determinada temática,

la desilusión corresponde a una pérdida de confianza de la realidad analizada y la desvalorización es un comportamiento o actitud que resta valor a un individuo (Mochklas et al., 2019).

Por otra parte, la definición de la variable desempeño laboral (V2) como concepto general que se refiere al rendimiento de un trabajador durante el cumplimiento de sus funciones. Se trata de una evaluación que mide la eficiencia con la que una persona lleva a cabo sus tareas y cumple sus objetivos dentro de una empresa. Esta evaluación se hace mediante una serie de indicadores como la calidad del trabajo, la productividad, la puntualidad, la disciplina, la creatividad, entre otros. El desempeño laboral es un factor fundamental para lograr el éxito de un negocio, por lo que su monitoreo y la implementación de mejoras es una tarea que no puede descuidarse (Mochklas et al., 2019).

En la actualidad existe una extensa variedad de herramientas que permiten medir el desempeño de los trabajadores en su entorno laboral. Entre estas se encuentran los cuestionarios de satisfacción, los análisis de productividad, los informes de gestión, las entrevistas de evaluación, los reportes de desempeño, entre otros. Estas herramientas permiten evaluar de forma objetiva el rendimiento de los trabajadores y tomar decisiones encaminadas a optimizar la productividad y la eficiencia de la empresa (Isabel et al., 2019).

A la hora de evaluar el desempeño laboral del personal, es fundamental tener en presente una variedad de factores como el comportamiento, la actitud, la adaptación al puesto, el compromiso con la empresa y los resultados obtenidos. Asimismo, esto ayuda a poseer un enfoque global en la que se encuentra cada trabajador y tomar las acciones correctivas para mejorar su rendimiento (Shao et al., 2020).

Referente al fundamento, tenemos la Teoría X y Teoría Y de la Administración de Desempeño Laboral, fue propuesta por el famoso psicólogo Douglas McGregor en su libro de del año 1960 titulado *The Human Side of Enterprise*. Esta teoría propone una visión diferente de la forma en que los gerentes deben abordar el desempeño laboral de los trabajadores. Según esta teoría, los gerentes pueden aplicar un enfoque más autoritario (Teoría X) con sus empleados,

o un enfoque más colaborativo (Teoría Y). La Teoría X asume que los trabajadores tienen una tendencia natural a evitar el trabajo, mientras que la Teoría Y supone que los empleados tienen una tendencia natural a tratar de alcanzar los objetivos. Esta teoría sostiene que los gerentes deben tomar en cuenta la motivación intrínseca de los trabajadores, así como los elementos externos de la empresa que pueden afectar en el rendimiento (Cayturo y Rujel, 2020).

Frente a ello, el objetivo del desempeño laboral viene a ser la constante evaluación que deben de recibir el capital humano dentro de una organización, a fin de que se pueda evaluar su rendimiento laboral, dado que ello, permitirá a que la empresa desarrolle mejores alternativas y/o estrategias, las cuales permitan subsanar y/o prevenir posibles factores que puedan afectar a los colaboradores, buscando fortalecer y potenciar el desempeño de estos, dado que sí la empresa alcanzará sus objetivos y conseguirá buenos resultados (Shao et al., 2020)..

La importancia del desempeño laboral se basa en el desarrollo de evaluaciones enfocadas en el desempeño, dado que a través de estas la empresa podrá medir lo referente a las capacidades y habilidades que el capital humano tiene, cuyo propósito es orientar a cada uno de los colaboradores para potenciarlos y hacer que crezcan profesionalmente (Tran et al., 2022).

En cuanto a su dimensión 1, las capacidades laborales son aquellas habilidades, destrezas, conocimientos y experiencias que una persona posee para desempeñar un trabajo y cumplir con los objetivos de una empresa. Estas capacidades van desde la destreza y el conocimiento adquirido para realizar un trabajo, del mismo modo la facilidad de trabajar en equipo y ser capaz de afrontar dificultades (Yu et al., 2020). Estas se adquieren por medio de la educación, la práctica, la experiencia profesional y la aptitud. Estas habilidades permiten a los trabajadores desempeñar un papel productivo en el lugar de trabajo, dándole a la empresa una ventaja competitiva (Montalbán et al., 2022). Los empleados con habilidades laborales superiores son capaces de desarrollar soluciones innovadoras, tomar decisiones acertadas y demostrar liderazgo. Estas capacidades son primordiales para garantizar el éxito de la organización y la satisfacción de los empleados. Por tanto, es importante que los empleadores inviertan en el desarrollo

de estas capacidades para afrontar a las exigencias del mercado y los requisitos legales (Taufan et al., 2021).

En el caso de los indicadores en análisis, se puede manifestar que la competitividad es una habilidad que posee un individuo para la realización de un determinado trabajo y la innovación representa a una serie de procesos que buscan mejorar de manera significativa una determinada tendencia (Jankelová y Joniaková, 2021).

Respecto a su dimensión 2, las actitudes laborales son un conjunto de características de la personalidad de una persona que determinan su comportamiento en el lugar de trabajo. Estas actitudes se pueden expresar en forma de etiquetas, opiniones o conductas. Estas actitudes se reflejan en la forma en que los trabajadores se acercan a sus tareas, los recursos con los que cuentan, la forma en que interactúan con sus compañeros y su comportamiento general en el trabajo. Se cree que la actitud de una persona puede generar una mayor capacidad en la productividad y la eficacia del trabajo que realiza. La actitud laboral también ayuda a determinar el éxito de un empleado, ya que aquellos con una actitud positiva y motivada son más propensos a lograr los objetivos establecidos por la empresa (Tripathi y Kalia, 2022). El clima laboral, así como la cultura organizacional también pueden influir en la actitud de los trabajadores. Si el clima laboral es positivo, los trabajadores pueden desarrollar una actitud laboral positiva y motivada. Si el clima laboral es negativo, los trabajadores pueden desarrollar actitudes negativas hacia su trabajo. Las empresas deben hacer todo lo posible para mejorar la actitud de los trabajadores, ya que esto puede generar un aumento en su rendimiento conllevando a aumentar la productividad (Hasibuan y Azmy, 2022). Para mantener una actitud laboral positiva, los empleados deben sentir que están siendo respetados y valorados. Esto significa que los empleadores deben ofrecer un ambiente de trabajo seguro y respetuoso, en el que los empleados se sientan motivados y valorados. Esto les permitirá desarrollar una actitud positiva hacia su trabajo y mejorarán su desempeño y productividad (Jankelová y Joniaková, 2021).

En cuanto a los indicadores planteados, la motivación puede ser valorada como aquel estado interno de energía y de entusiasmo; mientras que, la

asociatividad permite habilitar la conexión que tiene un individuo con un determinado grupo social (Faulks et al., 2021).

En la dimensión 3, el comportamiento laboral hace referencia al modo en la cual el personal se comporta en su ámbito del trabajo, tanto en el contexto de la relación con sus compañeros de trabajo, como con respecto al cumplimiento de una tarea encomendada. Esta conducta incluye en el modo del comportamiento de los trabajadores tanto dentro como fuera del entorno laboral (Rozman et al., 2023). El comportamiento laboral se determina por una variedad de factores, donde se incluyen la personalidad del individuo, la actitud hacia el trabajo, el ambiente de trabajo, los estándares de trabajo y el nivel de compromiso con el trabajo (Tran et al., 2022). Este es adecuado y positivo y tiene un gran impacto en la productividad de una empresa. Esto se debe a que asegura que los trabajadores se comporten de manera responsable, trabajen de forma eficiente y productiva, y que estén comprometidos con la empresa y los objetivos que se les han encomendado (Ahadian et al., 2021). Esto contribuye a un entorno laboral saludable, donde los trabajadores se encuentren seguros, motivados y comprometidos con los objetivos de la organización. Además, un buen comportamiento laboral también contribuye a realzar la imagen de la empresa (Amira et al., 2022). Por otro lado, un comportamiento laboral inadecuado puede tener un impacto negativo en la productividad de una empresa. Esto puede deberse a que los trabajadores no estén comprometidos con sus tareas, no sepan cómo manejar una situación dada o simplemente no tengan la experiencia o las aptitudes adecuadas para realizar sus tareas (Alasiri y AlKubaisy, 2022). Esto puede llevar a una disminución en la productividad y en los resultados financieros de la empresa. Por lo tanto, es importante que los empleados tengan un comportamiento laboral adecuado para garantizar el éxito de la empresa (Faulks et al., 2021).

En referencia con los indicadores de la dimensión en análisis, se puede señalar que la actualización permite la mejora continua con la finalidad de asegurar determinados procesos dentro de una entidad y la capacitación está relacionada con las habilidades prácticas que permitan mantener un desempeño laboral previsto (Alasiri y AlKubaisy, 2022).

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

3.1.1. Tipo de investigación

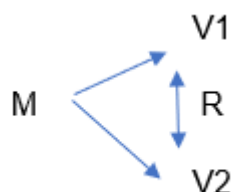
El tipo de investigación fue el aplicada, debido a que se esperará valorar o analizar de forma integral a un problema de investigación. Cohen y Gómez (2019), lo conceptualizan como aquel estudio mediante el cual se puede generar un conocimiento nuevo acerca de un determinado inconveniente.

3.1.2. Diseño de investigación

El diseño fue correlacional al buscar el grado de incidencia entre los elementos que se esperarán comparar. Así mismo, fue transversal al no considerar al tiempo como un elemento modificador de la recolección de datos, procediendo a aplicar el cuestionario una sola vez y fue no experimental, al no alterar la problemática de desarrollo de las variables de análisis (Cohen y Gómez, 2019).

Figura 1

Diseño de investigación correlacional



V1: Síndrome de Burnout

V2: Desempeño laboral

M: Muestra

R: Relación

3.2. Variables y operacionalización

Variable 1: Síndrome de Burnout

Definición conceptual: Este queda conceptualizado como aquella afectación psicológica y física que llega a tener un individuo, debido a la incidencia

de un estrés crónico, como consecuencia de las actividades laborales (Albuquerque y Ubillus, 2021).

Definición operacional: Estableciendo el empleo del cuestionario, se consideró la valoración de la prevalencia del síndrome en estudio, en base a la valoración del cansancio emocional, despersonalización y carencia de realización personal de los colaboradores en análisis.

Indicadores: Desgaste, Cansancio, Actitud negativa, Sentimientos negativos, Autoestima baja y Desvalorización

Escala de medición: Ordinal

Variable 2: Desempeño laboral

Definición conceptual: Representa a aquella serie de capacidades o comportamientos que llega a tener un individuo en referencia con el alcance de objetivos estratégicos dentro de un determinado ámbito organizacional (Vergara, 2021).

Definición operacional: Estableciendo el empleo del cuestionario, se pudo valorar el nivel de desempeño laboral de los colaboradores que forman parte del análisis, en cuanto a sus capacidades, las actitudes que demuestran y los comportamientos característicos.

Indicadores: Competencia, Innovación, Motivación, Asociatividad, Actualización y Capacitación.

Escala de medición: Ordinal

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

3.3.1. Población

La población fue representada por un total de 35 colaboradores que forman parte de la cadena de suministros en una empresa agroindustrial, ubicada en la localidad de Trujillo. Arias y Covinos (2021), señalan que la población incurre en considerar a una serie de individuos que forman parte del ámbito de estudio.

Criterios de inclusión

Colaboradores que forman parte de la cadena de suministros

Colaboradores de una empresa agroindustrial

Criterios de exclusión

Colaboradores que no deseen formar parte del estudio

Colaboradores que no formen parte de la entidad en Trujillo

3.3.2. Muestra

La muestra fue la no probabilística, contando con una cantidad igual en representación de la población de estudio, encontrando una disposición de 35 colaboradores. Arias y Covinos (2021), lo fundamentan como aquella condición de no empleo de la estadística para minimizar el tamaño representativo de una población en estudio.

3.3.3. Muestreo

El muestreo fue el intencional, en donde el investigador contó con la capacidad de seleccionar una serie de criterios que salvaguarden la calidad de la muestra de estudio, en donde Arias y Covinos (2021), lo establecen como aquella disposición de selección que busca garantías en cuanto a conocimiento y comprensión de la problemática en estudio.

3.3.4. Unidad de análisis

La unidad de análisis estuvo conformada por los colaboradores de la empresa en estudio, en donde Arias y Covinos (2021), lo fundamentan como aquel elemento de análisis que cuenta con información acerca de la temática tratada.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnicas: Se empleó la técnica de la encuesta, manifestando que Arias y Covinos (2021), lo exponen como aquella disposición de preguntas mediante los cuales se pueda considerar el conocimiento acerca de una determinada temática.

Instrumentos: Se planteó el uso del cuestionario, en donde cada una de las variables de estudio, mantendrá un total de 12 preguntas, considerando con ello a

la escala ordinal, en donde Arias y Covinos (2021), lo establecen como aquella exposición de preguntas mediante las cuales se pueda analizar o contextualizar una determinada problemática de estudio.

Validez: Arias y Covinos (2021), evidencian que este proceso se encarga de demostrar la calidad que salvaguarda al instrumento de recojo de datos que forma parte de una determinada investigación. En el presente caso, se empleó la ficha técnica de instrumentos, considerando ello a la evidencia de los autores base que han tenido que ser leídos para la adaptación de los instrumentos para salvaguardar el proceso de recojo de datos (Anexo 4).

Tabla 1

Listado de especialistas

Experto	Resultado
Mgtr. Ronald Manuel Taboada Castillo	Aplicable
Mgtr. Edwin Rivas Rumiche	Aplicable
Mgtr. Tania Vanessa Colchado Cerdan	Aplicable

Confiabilidad: Arias y Covinos (2021), señalan a este proceso estadístico como un medio mediante el cual se pueda demostrar el nivel de confianza que se llega a tener con una base de datos recuperada.

Tabla 2

Coeficientes del Alfa de Cronbach en los instrumentos

Instrumento	Alfa de Cronbach	Nivel de consistencia
Síndrome de Burnout	0.881	Bueno
Desempeño laboral	0.877	Bueno

3.5. Procedimientos

El investigador mantuvo contacto directo con la institución en análisis, con la finalidad de recibir el permiso suficiente como para establecer el proceso de recojo de datos, en donde se considerará el empleo del instrumento por medios digitales

o físicos, en donde la base de datos tendrá que ser conformada en el programa Excel, siendo información totalmente anónima, sobre la cual se podrá procesar la totalidad de la data en el programa SPSS V 26.00.

3.6. Método de análisis de datos

Se utilizó la estadística descriptiva con la finalidad de poder establecer con ello a la evidencia en cuanto a datos porcentuales que permitirán la caracterización, tanto de las variables, como de las dimensiones de estudio. Así mismo, se contó con el empleo de la estadística inferencial, con el propósito de considerar la demostración del grado de incidencia manifestada entre la comparación de los elementos, considerando que una sigma inferior a 0.050 confirmó la existencia de relación entre variables.

3.7. Aspectos éticos

En el presente estudio, se respetaron a cada uno de los participantes de la investigación, en donde estos expusieron su pensamiento o concepción del tema tratado de una manera autónoma, contando con la necesidad de asegurar que la información expuesta será anónima y únicamente empleada para responder a los objetivos planteados. Así mismo, se respetó el principio de no maleficencia, buscando que la información recuperada pueda solucionar un problema real, sin afectar de ninguna forma a los participantes.

IV. RESULTADOS

Se realizó la prueba de normalidad, dado que el tamaño de la muestra es de solo de 35 encuestados, los resultados de la prueba de Shapiro-Wilk sugieren que las dimensiones, cansancio emocional, la despersonalización, la falta de realización personal y las variables, como el síndrome de Burnout y el desempeño laboral, provienen de una distribución normal, ya que sus valores p (nivel de significancia) son mayores que 0,05. (ver anexo)

Objetivo específico 01: Determinar la relación que existe entre cansancio emocional y el desempeño laboral del personal de la cadena de suministros en una empresa agroindustrial.

Tabla 3

Relación que existe entre la dimensión cansancio emocional y el desempeño laboral

			Cansancio emocional	Desempeño Laboral
Correlación de Pearson	Cansancio emocional	Coeficiente de correlación	1.000	0.633**
		Sig.(bilateral)		0.000
		N	35	35
	Desempeño Laboral	Coeficiente de correlación	0.633**	1.000
		Sig.(bilateral)	0.000	
		N	35	35

Nota: **. La correlación es significativa al nivel 0.01 (bilateral).

Interpretación:

Para la variable de Cansancio emocional en relación con el desempeño laboral, el coeficiente de correlación de Pearson es 0.633, lo que indicó una correlación positiva moderada entre ambas variables. El valor p asociado con esta correlación fue de 0.000, dando una significancia estadística alta. Por consiguiente, existe relación significativa entre la dimensión cansancio emocional y el desempeño

laboral del personal de la cadena de suministros en una empresa agroindustrial, Trujillo, 2023. Conforme a la hipótesis planteada para el objetivo en mención.

Objetivo específico 02: Determinar la relación que existe entre la despersonalización y el desempeño laboral del personal de la cadena de suministros en una empresa agroindustrial.

Tabla 4

Relación que existe entre la dimensión despersonalización y el desempeño laboral

			Desperso_ nalización	Desempeño Laboral
Correlación de Pearson	Desperso_ nalización	Coeficiente de correlación	1.000	0.669**
		Sig.(bilateral)		0.000
		N	35	35
	Desempeño Laboral	Coeficiente de correlación	0.669**	1.000
		Sig.(bilateral)	0.000	
		N	35	35

Nota: **. La correlación es significativa al nivel 0.01 (bilateral).

Interpretación:

En la tabla 4 se visualiza, que el valor p asociado con esta correlación es 0.000, lo que indica una significancia estadística alta además con un coeficiente de correlación de 0.669, se indica una relación moderada, lo que implica que a medida que la despersonalización aumenta, es probable que también aumente el rendimiento laboral por lo tanto, existe relación significativa entre la dimensión despersonalización y el desempeño laboral del personal de la cadena de suministros en una empresa agroindustrial, Trujillo, 2023. Conforme a la hipótesis planteada para el objetivo en mención.

Objetivo específico 03: Determinar la relación que existe entre la falta de realización personal y el desempeño laboral del personal de la cadena de suministros en una empresa agroindustrial.

Tabla 5

Relación que existe entre la dimensión falta de realización personal y el desempeño laboral

		Falta de realización personal	Desempeño Laboral
Correlación de Pearson	Falta de realización personal	Coeficiente de correlación Sig.(bilateral)	0.646** 0.000
		N	35
	Desempeño Laboral	Coeficiente de correlación Sig.(bilateral)	0.646** 0.000
		N	35

Nota: **. La correlación es significativa al nivel 0.01 (bilateral).

Interpretación:

La tabla 5 indica que la correlación de 0.646 revela una relación significativa y positiva entre la falta de realización personal y el desempeño laboral en la empresa agroindustrial, indicando una asociación moderada entre ambas variables. La significancia bilateral de 0.000 confirma la robustez estadística de la correlación, respaldada por un tamaño de muestra de 35 colaboradores para el estudio de ambas variables. Confirmando que, existe relación significativa entre la dimensión falta de realización personal y el desempeño laboral del personal de la cadena de suministros en una empresa agroindustrial, Trujillo, 2023. Conforme a la hipótesis planteada para el objetivo en mención.

Objetivo general: Establecer la relación que existe entre el síndrome de Burnout y el desempeño laboral del personal de la cadena de suministros en una empresa agroindustrial.

Tabla 6

Relación que existe entre el síndrome de Burnout y el desempeño laboral.

		Síndrome de Burnout	Desempeño Laboral
Pearson	Síndrome de Burnout	Coeficiente de correlación	1.000
		Sig.(bilateral)	0.768**
	N	35	35
Desempeño Laboral	Desempeño Laboral	Coeficiente de correlación	0.768**
		Sig.(bilateral)	1.000
	N	35	35

Nota: **. La correlación es significativa al nivel 0.01 (bilateral).

Interpretación:

Los resultados obtenidos de la relación entre el síndrome de Burnout y el desempeño laboral en la empresa agroindustrial revelan una correlación significativa y positiva. El coeficiente de correlación de 0.768 sugiere una asociación fuerte entre ambas variables. La significancia bilateral de 0.000 confirma la robustez estadística de la correlación. Con un tamaño de muestra de 35 colaboradores para el estudio de ambas variables, confirmando la hipótesis realizada de que, existe relación significativa entre el síndrome de Burnout y el desempeño laboral del personal de la cadena de suministros en una empresa agroindustrial, Trujillo, 2023. Se refuerza la validez de los hallazgos y resalta la importancia de considerar estrategias de manejo y prevención del síndrome de Burnout para mejorar el desempeño laboral en la cadena de suministros de la empresa agroindustrial.

V. DISCUSIÓN

Se planteó como primer objetivo específico el determinar la relación que existe entre la dimensión cansancio emocional y el desempeño laboral del personal de la cadena de suministros en una empresa agroindustrial. En base a los aportes de Soto et al, (2020) el cansancio emocional, también conocido como fatiga emocional, es una condición en la que una persona se siente agotada o exhausta, tanto física como mentalmente, debido a la presión, el estrés y la ansiedad. Esto puede ser causado según Usan et al, (2022), por una variedad de factores, como problemas en el trabajo, problemas familiares, situaciones difíciles, trastornos mentales o enfermedades, donde todo ello tiende a incidir sobre el desempeño en el entorno laboral. Considerando lo expuesto en la investigación se analizó la información encontrada donde se alcanzó la identificación de una correlación positiva y moderada entre el cansancio emocional y el desempeño laboral proporcionando evidencia tangible de cómo el agotamiento emocional puede traducirse en una reducción sobre la productividad laboral. Estos resultados son coincidentes con lo revelado por Ruiz (2019) quien obtuvo que el cansancio emocional se relaciona significativa y positivamente frente al desempeño laboral, del mismo modo, estos resultados coinciden con lo revelado por Pazmiño (2020), quien encontró una relación positiva entre el cansancio o agotamiento emocional frente al desempeño, donde esta similitud deriva porque los autores coinciden en el hecho de que la sobrecarga de labores tiende a reflejarse frente en la reducción de la capacidad de respuesta del personal, afectando de este modo una repercusión negativa en el desempeño o productividad de estos respecto a sus funciones. Con esto se evidencia la relevancia de abordar este síndrome como un fenómeno que conlleva al cansancio emocional que logra afectar directamente el desempeño laboral y el bienestar, reflejando la necesidad de desarrollar intervenciones y políticas específicas en el lugar de trabajo, las mismas que estén orientadas a abordar las diferentes afectaciones generadas del síndrome de Burnout en miras de reducirlas y promover ambientes laborales más saludable.

Se planteó como segundo objetivo específico el determinar la relación que existe entre la dimensión despersonalización y el desempeño laboral del personal de la cadena de suministros en una empresa agroindustrial, Trujillo, 2023. En base

a los aportes de Sygit et al. (2021) la despersonalización corresponde a la descripción de una situación que expresa que los trabajadores llegan a percibir un trato como recurso de trabajo sin considerar su individualidad, conllevando a la pérdida de motivación y de identidad al centro de trabajo. A lo que Mota et al. (2022) sostienen que la despersonalización puede encaminar a efectos negativos sobre el bienestar, salud, así como en la productividad del colaborador. Tomando en cuenta lo expuesto en la investigación se analizó la información obtenida donde se identificó una correlación moderada entre la despersonalización y el desempeño laboral, siendo ello una clara evidencia de cómo la falta de comunicación, así como la incidencia de actitudes desfavorables y trato poco humano hacia los trabajadores de la empresa puede incidir respecto al desempeño reflejado en la realización de sus funciones. Estos resultados son coincidentes con lo manifestado por Burga y Chávez (2019) quien manifestó que la despersonalización representa un elemento con gran incidencia ante el desempeño laboral, de igual forma, los resultados se aproximan a lo revelado por Jorge (2021) quien obtuvo que la despersonalización se relacionó significativamente en lo referido al desempeño laboral, de modo que, esta semejanza se dio porque los autores expresaron que la despersonalización genera que el trabajador perciba condiciones adversas que obstaculizan su desempeño de labores. Con esto se evidencia que la despersonalización se vincula significativamente frente al desempeño laboral, en cuanto puede acarrear el hecho de que los trabajadores no se sientan motivados, así como conectados con su centro de trabajo y las labores que realizan, llegando a ser perjudicial no sólo para su productividad, sino que representa un aspecto que tiende a afectar su salud, al igual que su bienestar en general, pudiendo ser manifestado a través del descontento y reducción de satisfacción sobre el ámbito laboral.

Se planteó como tercer objetivo el determinar la relación que existe entre la dimensión falta de realización personal y el desempeño laboral del personal de la cadena de suministros en una empresa agroindustrial, Trujillo, 2023. En base a los aportes de Martínez et al. (2022) la falta de realización personal representa la ausencia de un sentimiento de bienestar y satisfacción respecto al logro de objetivos personales producto de la falta de confianza de la persona en sí mismo. Al respecto, Bravo et al. (2021) manifiestan que ello puede dar origen a la desmotivación y desesperanza en el individuo, así como la falta de los resultados

esperados en el ámbito laboral. Considerando lo expuesto en la investigación se evaluó la información alcanzada donde se identificó una correlación moderada entre la falta de realización personal y el desempeño laboral, sirviendo como evidencia de cómo es que la desvalorización de los trabajadores de la empresa, así como la autoestima baja producto del carente reconocimiento de su trabajo puede incidir frente a su desempeño de labores. Estos resultados son coincidentes con los resultados alcanzados por Najera (2019) quien manifestó que la falta de realización personal se vinculó significativamente ante el desempeño laboral, de igual forma, los resultados son semejantes con lo expuesto por Raspa et al. (2019) quienes señalaron que la falta de realización personal simboliza un elemento que tiende a incidir respecto al desempeño laboral de las personas, de modo que esta semejanza de los resultados presentados derivó de que los autores consignaron que la percepción de los colaboradores en cuanto a una ausencia de obtención de logros tiende a perjudicar su comportamiento dentro del contexto laboral, conduciendo al mismo tiempo a una afectación sobre su productividad y desempeño. Con esto se evidencia que la falta de realización personal tiende a vincularse ante el desempeño laboral, por lo mismo que la percepción del trabajador de una ausencia del logro sobre los objetivos personales conduce a la falta de confianza en este, generando con ello la incapacidad de la persona para poder enfrentar diversos desafíos en el ámbito laboral, incidiendo negativamente en la mejora de su desempeño producto de la falta de dirección, apoyo, así como de la ausencia de autoestima.

Se planteó como objetivo general el establecer la relación que existe entre el síndrome de Burnout y el desempeño laboral del personal de la cadena de suministros en una empresa agroindustrial, Trujillo, 2023. En base a los aportes de Albuquerque y Unillus (2021) el síndrome de Burnout representa una condición de agotamiento emocional, mental, así como físico producto de la excesiva carga de trabajo y estrés, donde ello para Saña y Águila (2020), acarrea problemas no sólo en la vida personal de la persona, sino también conduce a una baja productividad y carente rendimiento laboral. Tomando en cuenta lo expuesto en la investigación se evaluó la información obtenida, logrando identificar una correlación fuerte entre el síndrome Burnout y el desempeño laboral, siendo una clara evidencia de cómo la afectación a nivel físico, así como psicológico en los trabajadores derivado del

estrés puede encaminar a cierto grado de afectación referente al desempeño de sus labores. Estos resultados son coincidentes con lo expuesto por Barja (2020), quien consignó una relación significativa respecto al síndrome Burnout frente al desempeño laboral, de igual forma, los resultados exponen una aproximación con lo obtenido por Carré y Castillo (2022), quienes hallaron una incidencia significativa y positiva entre el síndrome Burnout ante el desempeño laboral, de tal forma que, esta semejanza se dio porque los autores expresan que el síndrome de Burnout representa un elemento que llega a perjudicar el problema de salud debido a condiciones de trabajo con sobre exigencias respecto a las capacidades de los trabajadores. Con esto se evidencia que el síndrome de Burnout implica el desgaste de la personal a nivel físico, así como emocional, lo cual produce su descontento, baja productividad y falta de concentración en la realización de sus labores como consecuencia de una combinación de factores que le producen una gran carga de trabajo, estrés y por ende un limitado control sobre la situación. Por tal motivo, lo expuesto revela la necesidad de alcanzar una comprensión en lo referente a las interacciones complejas de los elementos que comprende el síndrome Burnout buscando mediante ello el desarrollo de estrategias que aminoren la afectación del bienestar del trabajador.

VI. CONCLUSIONES

1. El síndrome Burnout se relaciona significativamente con el desempeño laboral, acorde al valor de significancia de 0.000 (Sig. <0.050), demostrando la incidencia entre las variables, al igual que una correlación moderada mediante un valor de Pearson de 0.768, concluyendo que el síndrome Burnout supone un factor que puede generar la reducción sobre la productividad y desempeño del colaborador sobre sus labores.
2. El cansancio emocional se relaciona significativamente ante el desempeño laboral mediante una significancia de 0.000 (Sig. <0.050), reflejando la incidencia sobre estos elementos, así como una correlación moderada a través de un valor de Pearson de 0.633, concluyendo que el agotamiento de los colaboradores producto del exceso de labores repercute sobre su desempeño.
3. La despersonalización se relaciona significativamente ante el desempeño laboral del personal de la cadena de suministros en una empresa agroindustrial, donde ello procedió del valor de significancia de 0.000 (Sig. <0.050), evidenciando la incidencia sobre estos elementos comparados, además de una correlación moderada por medio de un valor de Pearson de 0.669, concluyendo que la despersonalización produce descontento, además de una reducción en cuanto a la satisfacción de las personas dentro del contexto laboral, desfavoreciendo con ello su desempeño.
4. La falta de realización personal se relaciona significativamente frente al desempeño laboral, donde ello provino del valor de significancia de 0.000 (Sig. <0.050), reflejando la incidencia de estos elementos analizados, al igual que una correlación moderada con valor de Pearson de 0.646, concluyendo que la poca de realización personal origina la percepción de una ausencia de obtención de logros personales que conlleva a una limitación y desmotivación de la persona, así como a una inconformidad dentro del ámbito laboral.

VII. RECOMENDACIONES

Con el análisis efectuado sobre los resultados, se exponen las siguientes:

Al área de RRHH se recomienda, optar por el diseño e implementación de capacitaciones respecto al bienestar emocional dirigido a los trabajadores de la cadena de suministros de la empresa agroindustrial, donde estas sean de utilidad para que el personal adquiera conocimientos sobre las acciones a desarrollar para el manejo del estrés, siendo ello factible con el asesoramiento de profesionales de psicología.

Así mismo al gerente de RRHH se recomienda efectuar mejoras respecto al ambiente laboral en la empresa agroindustrial, donde los gerentes incentiven un entorno que promueva la comunicación abierta, así como el apoyo entre las diversas áreas, donde las actividades a desarrollar sean compartidas, propiciando de esta forma la reducción del síndrome Burnout por exceso de carga laboral.

Del mismo modo al área de RRHH se recomienda, promover la mejora sobre las políticas organizacionales, donde los gerentes opten por las garantías de un equilibrio laboral y personal en los colaboradores, además de ofrecerles entornos flexibles como el trabajo semipresencial, entre otras acciones para mejorar la satisfacción del trabajador, al igual que su percepción sobre la consideración de su persona y desempeño en el centro de labores.

Al gerente de la cadena de suministros se recomienda, fomentar la participación del personal en toma de decisiones respecto a temas concernientes en el ámbito laboral y en beneficio de la empresa, donde estos cuenten con la libertad de expresar ideas que contribuyan en el logro de objetivos, igualmente, se sugiere la mejora de políticas organizacionales donde se respalde el crecimiento a nivel personal y profesional del personal.

REFERENCIAS

- Ahadian, E., Rizal, M., y Albaar, N. (2021). Study of customer satisfaction on construction company performance in the scope of public works office in ternate city. *Paper presented at the Journal of Physics: Conference Series*, 1899(1), 12 – 19. doi:10.1088/1742-6596/1899/1/012081
- Alasiri, N., y AlKubaisy, Z. (2022). EXPLORING the role of leadership, work environment, it alignment and company performance on the digital transformation: a study on the private sector companies in western region, saudi arabia. *International Journal of Professional Business Review*, 7(2), 51 – 59. doi:10.26668/businessreview/2022.v7i2.500
- Albuquerque, L. y Unillus, K. (2021). *Satisfacción laboral y síndrome de Burnout en el personal administrativo de una empresa Agroindustrial* [Informe de pregrado]. Universidad César Vallejo. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/61798>
- Amira, L., Nejjib, S., y Fadhel, J. (2022). Method of calculating a salary bonus based on performance, quality of labour, difficulty of work, discipline and attendance in a clothing company. *Fibres and Textiles in Eastern Europe*, 30(1), 3-7. doi:10.5604/01.3001.0015.6453
- Barja, C. (2020). *Síndrome de Burnout y el desempeño laboral de los docentes de tiempo completo de la UPLA Filial Chanchamayo* [Informe de pregrado]. Universidad Nacional del Centro del Perú. https://repositorio.uncp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12894/6387/T010_44696289_M.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Bravo, D., Suárez, J., Bianchi, J., Segura, M. y Ruiz, F. (2021). Psychometric properties and measurement invariance of the maslach Burnout inventory–general survey in Colombia. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18(10), 45 – 49. doi:10.3390/ijerph18105118
- Burga, C. y Chávez, S. (2019). *Relación entre los niveles del síndrome de Burnout y desempeño laboral en los colaboradores de la empresa Maxlim S.R.L., Cajamarca, 2018* [Informe de pregrado]. Universidad Privada del Norte.

<https://repositorio.upn.edu.pe/bitstream/handle/11537/15067/Burga%20V%c3%a1squez%20Carmen%20Mercedes%20-%20Ch%c3%a1vez%20Cueva%20Sara%20Lorena.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Carré, J. y Castillo, I. (2022). *Síndrome de Burnout y el desempeño laboral de la empresa de servicios Moroni S.R.L. Trujillo – 2019* [Informe de pregrado]. https://repositorio.upn.edu.pe/bitstream/handle/11537/30019/Tesis_Parcial.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Caytairo, M. y Rujel, E. (2020). *Factores que permiten identificar el uso de la teoría “x “o “y” de mc gregor en la empresa oechsle que opera en el centro comercial real plaza centro cívico en el periodo 2020* [Informe de pregrado]. Universidad Tecnológica del Perú. https://repositorio.utp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12867/3922/Marlene%20Caytairo_Eduardo%20Rujel_Trabajo%20de%20Investigacion_Bachiller_2020.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Cohen, N y Gómez, G. (2019). *Metodología de la investigación ¿Para qué?* Editorial Teseo. <https://www.teseopress.com/metodologiadelainvestigacion/>

Comella, A., Casas, J., Comella, A., Galbany, P., Pujol, R., y Marc, J. (2021). Burnout and academic performance: Effect of the combination of remunerated jobs and starting university degree studies. *Retos*, 41 (1), 844-853. doi:10.47197/RETOS.V41I0.85971

Faulks, B., Song, Y., Waiganjo, M., Obrenovic, B., y Godinic, D. (2021). Impact of empowering leadership, innovative work, and organizational learning readiness on sustainable economic performance: An empirical study of companies in russia during the COVID-19 pandemic. *Sustainability (Switzerland)*, 13(22),1 – 12. doi:10.3390/su132212465

Gavín, Ó., Molero, D., Rodríguez, S., y García, I. (2022). Relationship between emotional intelligence and Burnout in non-formal teachers of people with disabilities. *Revista Complutense De Educacion*, 33(4), 623-634. doi:10.5209/rced.76370

- Gómez, C., Escudero, W., Gomez, V., y Ordoñez, A. (2023). Burnout in teachers of educational institutions of the coastal regime of Ecuador. *Revista Venezolana De Gerencia*, 28(101), 80-92. doi:10.52080/rvgluz.28.101.6
- Gonçalves, S. y Santos, J. (2022). Smartphone use side-by-side with Burnout: Mediation of work-family interaction and loneliness. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(11), 51 – 61. doi:10.3390/ijerph19116692
- González, S. y González, P. (2019). *Comunicación interna y desempeño laboral de los colaboradores de la Agropecuaria Chimú S.R.L. Trujillo I Semestre 2019* [Informe de pregrado]. Universidad Privada Antenor Orrego. https://repositorio.upao.edu.pe/bitstream/20.500.12759/5827/1/RE_ADMIN_STEFHANIE.GONZALES_PIERINA.GONZALEZ_DESEMPE%c3%91O.LA_BORAL_DATOS.pdf
- González, P., Guerrero, E., Chambel, M. y Guerrero, M. (2022). Well-being at work: Burnout and engagement profiles of university workers. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(23), 84 – 101. doi:10.3390/ijerph192315436
- Goya, K. (2021). *El síndrome de Burnout y el desempeño laboral del personal de las empresas agrícolas y exportadoras de la provincia de Santo Domingo de los Tsáchila* [Informe de posgrado]. Universidad Técnica de Ambato. <https://repositorio.uta.edu.ec/jspui/bitstream/123456789/32894/1/121%20GTH.pdf>
- Gutierrez, I., González, J., Rodríguez, P., Jiménez, A., Barrio, J. y González, J. (2021). Explanatory factors of Burnout in a sample of workers with disabilities from the special employment centres (SEC) of the amica association, Spain. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18(9), 51 – 61. doi:10.3390/ijerph18095036
- Hasibuan, E. y Azmy, A. (2022). Improving employee performance affected by leadership style, organizational culture, and work ethics in technology service company. *Quality - Access to Success*, 23(189), 56-66. doi:10.47750/QAS/23.189.08

- Hernández, R., Fuentes, M. y Martínez, C. (2020). *La influencia del estrés laboral en el desempeño de los trabajadores en la empresa LGM Gestión Empresarial S.A.S* [Informe de pregrado]. Corporación Universitaria Iberoamericana. <https://repositorio.iberu.edu.co/bitstreams/0bc3186a-d24b-4f6d-ad7b-f644beab8e44/download>
- Hernández, R.; Fernández, C. y Baptista, P. (2018). *Metodología de la investigación*. Mc Graw Hill. <https://www.uca.ac.cr/wp-content/uploads/2017/10/Investigacion.pdf>
- Isabel, M., González, Ó., Buenadicha, M., y Tato, J. (2019). Work-life balance in great companies and pending issues for engaging new generations at work. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 16(24), 51 – 64. doi:10.3390/ijerph16245122
- Jankelová, N., y Joniaková, Z. (2021). How to increase production performance of slovak agricultural companies: The key task of supporting innovative work behavior and information sharing. *Agricultural Economics (Czech Republic)*, 67(1), 11-20. doi:10.17221/319/2020-AGRICECON
- Jorge, R. (2021). *Desempeño laboral y síndrome de Burnout en trabajadores de una empresa privada, Lima, 2019* [Informe de pregrado]. Universidad Privada del Norte. <https://repositorio.upn.edu.pe/bitstream/handle/11537/27655/Jorge%20Carrera%2c%20Renato%20Dario.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Lauracio, C. y Lauracio, T. (2020). *Síndrome de Burnout y desempeño laboral en el personal de salud* [Informe de posgrado]. Universidad César Vallejo. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8054554>
- Llorca, M., Soto, A., y Gil, P. (2021). Development of Burnout syndrome in non-university teachers: Influence of demand and resource variables. *Frontiers in Psychology*, 12 (1), 1 – 12. doi:10.3389/fpsyg.2021.644025
- López, J. (2021). *Diagnóstico De La Salud Y Seguridad Del Trabajo En La Asociación De Emprendedores Agropecuarios “San Sebastián” Parroquia Guaytacama, Cantón Latacunga, Provincia De Cotopaxi 2021* [Informe de

- pregrado]. Universidad Técnica de Cotopaxi.
<http://repositorio.utc.edu.ec/bitstream/27000/8157/1/PC-002107.pdf>
- March, J., Badii, I., Casas, J., Altarriba, C., Company, A., Pujol, R., y Cayuela, A. C. (2022). Psychological distress, Burnout, and academic performance in first year college students. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(6), 54 – 59. doi:10.3390/ijerph19063356
- Martínez, R., Navarrete, J., Bellosta, M., Martínez, C., y Martínez, D. (2022). Changes in salivary immunoglobulin A, stress, and Burnout in a workplace mindfulness intervention: A pilot study. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(10), 15 – 19. doi:10.3390/ijerph19106226
- Mendoza, D. (2019). *Síndrome de Burnout y desempeño laboral del personal administrativo en un centro de atención de salud, 2018* [Informe de posgrado]. Universidad César Vallejo.
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/39634>
- Mochklas, M., Panggayudi, D. y Soenarto, G. (2019). The work culture of south korean companies in indonesia. *Humanities and Social Sciences Reviews*, 7(4), 603-608. doi:10.18510/hssr.2019.7480
- Montalbán, L., García, T., Sanz, A., Pellicer, E., Torres, C., y Molenaar, K. (2022). Assessing social performance of construction companies in public-works procurement: Data envelopment analysis based on the benefit of the doubt approach. *Environmental Impact Assessment Review*, 96 (1), 31 – 39. doi:10.1016/j.eiar.2022.106844
- Morales, F. (2021). *Análisis de síndrome de Burnout y su relación con la satisfacción laboral en la empresa Life and Hope S.A.* [Informe de posgrado]. Universidad Andina Simón Bolívar.
<https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/8333/1/T3626-MDTH-Morales-Analisis.pdf>
- Mota, I., Both, J., Campos, M., Zilch, G., Correia, C., Cardoso, A. y Farias, G. (2022). Association between the prevalence of Burnout syndrome and the level of

physical activity of students at a public university of south brazil. *Retos*, 45 (1), 842-850. doi:10.47197/retos.v45i0.90262

Nájera, D. (2019). *Síndrome de Burnout y su incidencia en el rendimiento laboral de un grupo de trabajadores de una Empresa de producción* [Informe de pregrado]. Pontificia Universidad Católica del Ecuador. <https://repositorio.pucesa.edu.ec/bitstream/123456789/2768/1/76939.pdf>

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* [Informe de posgrado] Universidad Técnica de Ambato. <https://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/31965/1/094%20GTH.pdf>

Raspa, P., López, D. y Moya, F. (2019). Síndrome de Burnout en trabajadores de empresas del sector comercio en la ciudad de Maracaibo, Venezuela. *Revista espacios*, 40(43), 1-7. <https://www.revistaespacios.com/a19v40n43/a19v40n43p08.pdf>

Rozman, M., Oreski, D., y Tominc, P. (2023). A multidimensional model of the new work environment in the digital age to increase a company's performance and competitiveness. *IEEE Access*, 11 (1), 26136-26151. doi:10.1109/ACCESS.2023.3257104

Ruiz, B. (2019). *Relación entre el síndrome de Burnout y el desempeño laboral en los cajeros del hipermercado Plaza Vea Trujillo-2019* [Informe de pregrado]. Universidad César Vallejo. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/41919/Ruiz_BCC.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Saña, R. y Águila, A. (2020). Burnout and work engagement: Job demands, resources and organizational outputs in social action organizations. *REVESCO Revista De Estudios Cooperativos*, 136 (1), 1-15. doi:10.5209/REVE.69192

Sevillano, E. (2022). *Clima organizacional y desempeño laboral de los colaboradores en la Empresa Agraria T&Z S.A.C., 2022* [Informe de

pregrado]. Universidad Peruana de Las Américas. http://repositorio.ulasamericas.edu.pe/bitstream/handle/upa/2411/1.TRABAJO%20DE%20INVESTIGACIO%CC%81N_Edgar%20Escalante%20V4.pdf?sequence=1&isAllowed=y

- Shao, D., Zhao, S., Wang, S., y Jiang, H. (2020). Impact of CEOs' academic work experience on firms' innovation output and performance: Evidence from chinese listed companies. *Sustainability (Switzerland)*, 12(18), 101 – 112. doi:10.3390/SU12187442
- Soto, A., Giménez, M. y Prado, V. (2020). Effect of emotional intelligence and psychosocial risks on Burnout, job satisfaction, and nurses' health during the covid-19 pandemic. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 17(21), 1-14. doi:10.3390/ijerph17217998
- Sygit, E., Piotrowski, A., y Hamzah, I. (2021). Insomnia among prison officers and its relationship with occupational Burnout: The role of coping with stress in polish and indonesian samples. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18(8), 61 – 69. doi:10.3390/ijerph18084282
- Taufan, R., Yuswita, E., y Haryati, N. (2021). Employee performance to support work productivity: A pls approach in agro-input suppliers company. *Paper presented at the IOP Conference Series: Earth and Environmental Science*, , 803(1), 15 – 19. doi:10.1088/1755-1315/803/1/012054
- Tran, H., Dinh, T. y Nguyen, T. (2022). The adoption and implementation of high-performance work system in subsidiaries of japanese multinational companies in vietnam: A qualitative study. *Organizacija*, 55(1), 35-49. doi:10.2478/orga-2022-0003
- Tripathi, A., y Kalia, P. (2022). Examining the effects of supportive work environment and organisational learning culture on organisational performance in information technology companies: The mediating role of learning agility and organisational innovation. *Innovation: Organization and Management*, 1 (1), 31 – 39. doi:10.1080/14479338.2022.2116640

- Usán, P., Salavera, C., Quílez, A., y Lozano, R. (2022). Behaviour patterns between academic motivation, Burnout and academic performance in primary school students. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(19), 101 – 111. doi:10.3390/ijerph191912663
- Vergara, L. (2021). *Modelo de cadena productiva de vid para el desempeño laboral de los agricultores de la provincia Gran Chimú* [Informe de posgrado]. Universidad César Vallejo. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/61121/Vergara_DLE-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Yu, J., Ariza, A., Giorgi, G., Lee, A., y Han, H. (2020). Sustainable relationship development between hotel company and its employees: Linking job embeddedness, job satisfaction, self-efficacy, job performance, work engagement, and turnover. *Sustainability (Switzerland)*, 12(17), 84 – 91. doi:10.3390/su12177168

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de Operacionalización.

Variables de estudio	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensión	Indicadores	Enunciado	Likert	Escala de medición				
Variable 1: Síndrome de Burnout	Este queda conceptualizado como aquella afectación psicológica y física que llega a tener un individuo, debido a la incidencia de un estrés crónico, como consecuencia de las actividades laborales (Albuquerque y Ubillus, 2021).	Se utilizó la técnica de la encuesta para medir, empleando un cuestionario de 12 ítems con escala tipo Likert, mientras que, para analizar los resultados, se utilizó tanto la estadística descriptiva como inferencial, lo cual se ingresó los datos en el sistema SPSS V25, el análisis se centró en el proceso del síndrome de Burnout, en base a la valoración del cansancio emocional, despersonalización y carencia de realización personal de los colaboradores en análisis.	Cansancio emocional.	Desgaste.	1. Los colaboradores al trabajar horas extras les ocasiona desgaste físico.	(1) Totalmente en desacuerdo	Likert Ordinal				
					2. Es importante considerar el desgaste emocional en el entorno laboral						
				Agotamiento	3. El agotamiento laboral es un factor causado por el trabajo repetitivo.						
					4. La presión laboral provoca agotamiento entre los colaboradores.						
			Despersonalización	Actitud negativa.	5. La actitud negativa conlleva a los colaboradores que desconfíen de su entorno laboral.			(2) En desacuerdo			
					6. La falta de comunicación provoca actitud negativa en los colaboradores.						
				Actitud distante.	7. La falta de reuniones laborales provoca actitud distante entre los colaboradores.				(3) Ni de acuerdo, ni en desacuerdo		
					8. La intolerancia fomenta una actitud distante en el ambiente de trabajo.						
			Falta de realización personal	Autoestima baja.	9. El incorrecto llamado de atención disminuye la autoestima de los colaboradores.					(4) De acuerdo	
					10. El incumplimiento de metas influye en la autoestima.						
				Desvalorización.	11. Los colaboradores se sienten desvalorizados por falta de reconocimiento a sus logros.						(5) Totalmente de acuerdo
					12. La empresa desvaloriza los logros de los trabajadores.						

Variable 2: Desempeño laboral	Representa a aquella serie de capacidades o comportamientos que llega a tener un individuo en referencia con el alcance de objetivos estratégicos dentro de un determinado ámbito organizacional (Vergara, 2021).	Se llevó a cabo mediante la técnica de la encuesta utilizando un cuestionario de 12 ítems con escala tipo Likert para medir, los resultados se analizaron mediante la estadística descriptiva y también la inferencial, ingresando los datos en el sistema SPSS V29. Dicho análisis se centró en el desempeño laboral de los colaboradores que formaron parte del análisis, en cuanto a sus capacidades, las actitudes que demuestran y los comportamientos característicos.	Capacidades	Competitividad.	1. Los reconocimientos laborales promueven mejorar la competitividad de los colaboradores.	(1) Totalmente en desacuerdo	Ordinal					
					2. Las habilidades para trabajar en equipo influyen positivamente en la competitividad laboral.							
				Innovación.	3. Los programas de incentivos fomentan la innovación en las tareas laborales.			(2) En desacuerdo				
					4. La innovación contribuye alcanzar los resultados de los objetivos laborales.							
			Actitudes	Motivación.	5. Los colaboradores se sienten motivados para desarrollar sus actividades laborales.				(3) Ni de acuerdo, ni en desacuerdo			
					6. El trabajo en equipo motiva para cumplir los objetivos de la empresa.							
				Asociatividad.	7. Los conocimientos y experiencias de los colaboradores están asociadas con sus funciones.					(4) De acuerdo		
					8. La asociación de equipos de trabajo mejora el desempeño laboral.							
			Comportamiento	Actualización.	9. La empresa invierte en la actualización de nuevos conocimientos de los colaboradores.						(5) Totalmente de acuerdo	
					10. El lugar de trabajo promueve y motiva a los colaboradores a capacitarse constantemente.							
				Capacitación.	11. La empresa otorga tiempo libre para la capacitación de los colaboradores.							
					12. Los colaboradores buscan capacitarse para ser más competitivos.							

Anexo 2: Matriz de consistencia

Problemas de investigación	Objetivos de investigación	Hipótesis de investigación	Variables	Metodología
Problema general	Objetivo general	Hipótesis general	Variable 1	Tipo de investigación
¿Cuál es la relación que existe entre el síndrome de Burnout y el desempeño laboral del personal de la cadena de suministros en una empresa agroindustrial, Trujillo, 2023?	Establecer la relación que existe entre el síndrome de Burnout y el desempeño laboral del personal de la cadena de suministros en una empresa agroindustrial, Trujillo, 2023	Existe relación significativa entre el síndrome de Burnout y el desempeño laboral del personal de la cadena de suministros en una empresa agroindustrial, Trujillo, 2023	Síndrome de Burnout	Aplicada
Problemas específicos	Objetivos específicos	Hipótesis específicas	Dimensiones	Enfoque de investigación
1) ¿Cuál es la relación que existe entre cansancio emocional y el desempeño laboral del personal de la cadena de suministros en una empresa agroindustrial, Trujillo, 2023?	1) Determinar la relación que existe entre cansancio emocional y el desempeño laboral del personal de la cadena de suministros en una empresa agroindustrial, Trujillo, 2023	1) Existe relación significativa entre cansancio emocional y el desempeño laboral del personal de la cadena de suministros en una empresa agroindustrial, Trujillo, 2023	1) Cansancio emocional.	Cuantitativo
2) ¿Cuál es la relación que existe entre la despersonalización y el desempeño laboral del personal de la cadena de suministros en una empresa agroindustrial, Trujillo, 2023?	2) Determinar la relación que existe entre la despersonalización y el desempeño laboral del personal de la cadena de suministros en una empresa agroindustrial, Trujillo, 2023	2) Existe relación significativa entre la despersonalización y el desempeño laboral del personal de la cadena de suministros en una empresa agroindustrial, Trujillo, 2023	2) Despersonalización.	Diseño de la investigación: No experimental / transversal / correlacional
3) ¿Cuál es la relación que existe entre la falta de realización personal y el desempeño laboral del personal de la cadena de suministros en una empresa agroindustrial, Trujillo, 2023?	3) Determinar la relación que existe entre la falta de realización personal y el desempeño laboral del personal de la cadena de suministros en una empresa agroindustrial, Trujillo, 2023	3) Existe relación significativa entre la falta de realización personal y el desempeño laboral del personal de la cadena de suministros en una empresa agroindustrial, Trujillo, 2023	3) Falta de realización personal.	
			Variable 2	
			Desempeño laboral	Población y muestra
			Dimensiones	Población: 35 colaboradores
			1) Capacidades	Muestra: 35 colaboradores
			2) Actitudes	Técnica de recolección de datos
			3) Comportamiento	Encuesta
				Instrumento Cuestionario

Anexo 3: Instrumento de recolección de datos.

Cuestionario para la variable Síndrome de Burnout

Estimado(a), se agradece su apertura a la participación de este cuestionario, el cual tiene un objetivo netamente académico. Este cuestionario es anónimo, por favor sírvase a indicar la frecuencia de acción de su organización marcando con una equis "X", considerando la siguiente escala para cada enunciado:

Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
1	2	3	4	5

N°	Enunciado	1	2	3	4	5
Dimensión 1: Cansancio emocional						
1.	Los colaboradores al trabajar horas extras les ocasiona desgaste físico.					
2.	Es importante considerar el desgaste emocional en el entorno laboral					
3.	El agotamiento laboral es un factor causado por el trabajo repetitivo.					
4.	La presión laboral provoca agotamiento entre los colaboradores.					
Dimensión 2: Despersonalización						
5.	La actitud negativa conlleva a los colaboradores que desconfíen de su entorno laboral.					
6.	La falta de comunicación provoca actitud negativa en los colaboradores.					
7.	La falta de reuniones laborales provoca actitud distante entre los colaboradores.					
8.	La intolerancia fomenta una actitud distante en el ambiente de trabajo.					
Dimensión 3: Falta de realización personal						
9.	El incorrecto llamado de atención disminuye la autoestima de los colaboradores.					
10.	El incumplimiento de metas influye en la autoestima.					
11.	Los colaboradores se sienten desvalorizados por falta de reconocimiento a sus logros.					
12.	La empresa desvaloriza los logros de los trabajadores.					

Cuestionario para la variable Desempeño Laboral

Estimado(a), se agradece su apertura a la participación de este cuestionario, el cual tiene un objetivo netamente académico. Este cuestionario es anónimo, por favor sírvase a indicar la frecuencia de acción de su organización marcando con una equis "X", considerando la siguiente escala para cada enunciado:

Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
1	2	3	4	5

N°	Enunciado	1	2	3	4	5
Dimensión 1: Capacidades						
1.	Los reconocimientos laborales promueven mejorar la competitividad de los colaboradores.					
2.	Las habilidades para trabajar en equipo influyen positivamente en la competitividad laboral.					
3.	Los programas de incentivos fomentan la innovación en las tareas laborales.					
4.	La innovación contribuye alcanzar los resultados de los objetivos laborales.					
Dimensión 2: Actitudes						
5.	Los colaboradores se sienten motivados para desarrollar sus actividades laborales.					
6.	El trabajo en equipo motiva para cumplir los objetivos de la empresa.					
7.	Los conocimientos y experiencias de los colaboradores están asociadas con sus funciones.					
8.	La asociación de equipos de trabajo mejora el desempeño laboral.					
Dimensión 3: Comportamiento						
9.	La empresa invierte en la actualización de nuevos conocimientos de los colaboradores.					
10.	El lugar de trabajo promueve y motiva a los colaboradores a capacitarse constantemente.					
11.	La empresa otorga tiempo libre para la capacitación de los colaboradores.					
12.	Los colaboradores buscan capacitarse para ser más competitivos.					

Anexo 4: Evaluación por juicio de expertos.

Validación 1: Mgtr. Ronald Manuel Taboada Castillo

Evaluación por juicio de expertos

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

1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	Ronald Manuel Taboada Castillo
Grado profesional:	Maestría (X) Doctor ()
Área de formación académica:	Clínica () Social () Educativa () Organizacional (X)
Áreas de experiencia profesional:	Maestría en Gestión Pública
Institución donde labora:	Universidad César Vallejo
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años () Más de 5 años (X)
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala (Escala Likert, cuestionario)

Nombre de la Prueba:	Validación de cuestionario a los trabajadores de la cadena de suministros
Autoras:	Dionicio Riveros, Lady Lilibeth Moran León, Freyser Cristian
Procedencia:	Trujillo
Administración:	Propia
Tiempo de aplicación:	15 a 20 minutos aproximadamente

Ámbito de aplicación:	Trujillo
Significación:	<ol style="list-style-type: none"> 1. Totalmente de acuerdo 2. De acuerdo 3. Ni de acuerdo / Ni en desacuerdo 4. En desacuerdo 5. Totalmente en desacuerdo

4. Soporte teórico

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
Síndrome de Burnout	<ul style="list-style-type: none"> - Cansancio emocional. - Despersonalización. - Falta de realización personal. 	Este queda conceptualizado como aquella afectación psicológica y física que llega a tener un individuo, debido a la incidencia de un estrés crónico, como consecuencia de las actividades laborales (Albuquerque y Ubillus, 2021).
Desempeño laboral	<ul style="list-style-type: none"> - Capacidades - Actitudes - Comportamiento 	Representa a aquella serie de capacidades o comportamientos que llega a tener un individuo en referencia con el alcance de objetivos estratégicos dentro de un determinado ámbito organizacional (Vergara, 2021).

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario dirigido a los trabajadores del personal de la cadena de suministros en una empresa agroindustrial elaborado por Dionicio Riveros, Lady Lilibeth Moran León, Freyser Cristian, en el año 2023.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.

	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencialmente 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 las observaciones que considere pertinente.

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

Dimensiones del instrumento: Variable 1: Síndrome de Burnout

- **Primera dimensión:** Cansancio emocional.
- **Objetivos de la Dimensión:** Medir los indicadores de Cansancio emocional.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones / Recomendaciones
Desgaste.	1. Los colaboradores al trabajar horas extras les ocasiona desgaste físico.	4	4	4	
	2. El desgaste emocional es un factor a tener en cuenta en el trabajo.	4	4	4	
Agotamiento	3. El trabajo repetitivo causa cansancio en los colaboradores.	4	4	4	
	4. La presión laboral provoca agotamiento entre los colaboradores.	4	4	4	

- **Segunda dimensión:** Despersonalización
- **Objetivos de la Dimensión:** Medir los indicadores Despersonalización.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones / Recomendaciones
-------------	------	----------	------------	------------	---------------------------------

Actitud negativa.	5. La actitud negativa conlleva a los colaboradores que desconfíen de su entorno laboral.	4	4	4	
	6. La falta de comunicación provoca actitud negativa en los colaboradores.	4	4	4	
Actitud distante.	7. Los colaboradores presentan actitud distante respecto a su entorno laboral.	4	4	4	
Actitud negativa.	8. Los colaboradores en la empresa fomentan actitud distante entre sí.	4	4	4	

- **Tercera dimensión:** Falta de realización personal
- **Objetivos de la Dimensión:** Medir los indicadores Falta de realización personal.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones / Recomendaciones
Autoestima baja.	9. La falta de logros disminuye la autoestima de los colaboradores.	4	4	4	
	10. El incumplimiento de metas influye en la autoestima.	4	4	4	
Desvalorización.	11. Los colaboradores se sienten desvalorizados por falta de reconocimiento a sus logros.	4	4	4	
	12. La empresa desvaloriza los logros de los trabajadores.	4	4	4	

Dimensiones del instrumento: Variable 2: Desempeño laboral

- **Primera dimensión:** Capacidades
- **Objetivos de la Dimensión:** Medir los indicadores de la dimensión Capacidades.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones / Recomendaciones
Competencia.	1. Los colaboradores en la empresa no llegan a desarrollar la totalidad de sus competencias.	4	4	4	
	2. Las habilidades para trabajar en equipo influyen positivamente en las competencias laborales.	4	4	4	
Innovación.	3. La productividad se ve influenciada positivamente por la innovación de los colaboradores.	4	4	4	

	4. La innovación mejora los resultados de los objetivos laborales de los colaboradores.	4	4	4	
--	---	---	---	---	--

- **Segunda dimensión:** Actitudes
- **Objetivos de la Dimensión:** Medir los indicadores de la dimensión Actitudes.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones / Recomendaciones
Motivación.	5. Los colaboradores se sienten motivados para desarrollar sus actividades laborales.	4	4	4	
	6. El trabajo en equipo motiva para cumplir los objetivos de la empresa.	4	4	4	
Asociatividad.	7. Los conocimientos de los colaboradores está asociado al perfil laboral.	4	4	4	
	8. La integración del equipo de trabajo mejora el desempeño laboral.	4	4	4	

- **Tercera dimensión:** Comportamiento
- **Objetivos de la Dimensión:** Medir los indicadores de la dimensión fidelización del consumidor.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones / Recomendaciones
Actualización.	9. La empresa invierte en la actualización de nuevos conocimientos de los colaboradores.	4	4	4	
	10. El lugar de trabajo promueve y motiva a los empleados a capacitarse constantemente.	4	4	4	
Capacitación.	11. La empresa otorga tiempo libre para la capacitación de los colaboradores.	4	4	4	
	12. Los colaboradores buscan capacitarse para ser más competitivos.	4	4	4	



Mg. C.P.C. Ronald M. Taboada Castillo
MATRICULA N° 02-3242

Firma del evaluador

DNI: 42312571

Validación 2: Mgtr. Edwin Rivas Rumiche
Evaluación por juicio de expertos

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

6. Datos generales del juez

Nombre del juez:	Edwin Rivas Rumiche
Grado profesional:	Maestría (X) Doctor ()
Área de formación académica:	Clínica () Social () Educativa () Organizacional (X)
Áreas de experiencia profesional:	Magister en Gestión de Talento Humano
Institución donde labora:	Universidad César Vallejo
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años () Más de 5 años (X)
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	

7. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

8. Datos de la escala (Escala Likert, cuestionario)

Nombre de la Prueba:	Validación de cuestionario a los trabajadores de la cadena de suministros
Autoras:	Dionicio Riveros, Lady Lilibeth Moran León, Freyser Cristian
Procedencia:	Trujillo
Administración:	Propia
Tiempo de aplicación:	15 a 20 minutos aproximadamente
Ámbito de aplicación:	Trujillo

Significación:	6. Totalmente de acuerdo 7. De acuerdo 8. Ni de acuerdo / Ni en desacuerdo 9. En desacuerdo 10. Totalmente en desacuerdo
-----------------------	--

9. Soporte teórico

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
Síndrome de Burnout	<ul style="list-style-type: none"> - Cansancio emocional. - Despersonalización. - Falta de realización personal. 	Este queda conceptualizado como aquella afectación psicológica y física que llega a tener un individuo, debido a la incidencia de un estrés crónico, como consecuencia de las actividades laborales (Albuquerque y Ubillus, 2021).
Desempeño laboral	<ul style="list-style-type: none"> - Capacidades - Actitudes - Comportamiento 	Representa a aquella serie de capacidades o comportamientos que llega a tener un individuo en referencia con el alcance de objetivos estratégicos dentro de un determinado ámbito organizacional (Vergara, 2021).

10. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario dirigido a los trabajadores del personal de la cadena de suministros en una empresa agroindustrial elaborado por Dionicio Riveros, Lady Lilibeth Moran León, Freyser Cristian, en el año 2023.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.

RELEVANCIA El ítem es esencialmente 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 las observaciones que considere pertinente.

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

Dimensiones del instrumento: Variable 1: Síndrome de Burnout

- **Primera dimensión:** Cansancio emocional.
- **Objetivos de la Dimensión:** Medir los indicadores de Cansancio emocional.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones / Recomendaciones
Desgaste.	1. Los colaboradores al trabajar horas extras les ocasiona desgaste físico.	4	4	4	
	2. El desgaste emocional es un factor a tener en cuenta en el trabajo.	4	4	4	
Agotamiento	3. El trabajo repetitivo causa cansancio en los colaboradores.	4	4	4	
	4. La presión laboral provoca agotamiento entre los colaboradores.	4	4	4	

- **Segunda dimensión:** Despersonalización
- **Objetivos de la Dimensión:** Medir los indicadores Despersonalización.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones / Recomendaciones
Actitud negativa.	5. La actitud negativa conlleva a los colaboradores que desconfíen de su entorno laboral.	4	4	4	

	6. La falta de comunicación provoca actitud negativa en los colaboradores.	4	4	4	
Actitud distante.	7. Los colaboradores presentan actitud distante respecto a su entorno laboral.	4	4	4	
Actitud negativa.	8. Los colaboradores en la empresa fomentan actitud distante entre sí.	4	4	4	

- **Tercera dimensión:** Falta de realización personal
- **Objetivos de la Dimensión:** Medir los indicadores Falta de realización personal.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones / Recomendaciones
Autoestima baja.	9. La falta de logros disminuye la autoestima de los colaboradores.	4	4	4	
	10. El incumplimiento de metas influye en la autoestima.	4	4	4	
Desvalorización.	11. Los colaboradores se sienten desvalorizados por falta de reconocimiento a sus logros.	4	4	4	
	12. La empresa desvaloriza los logros de los trabajadores.	4	4	4	

Dimensiones del instrumento: Variable 2: Desempeño laboral

- **Primera dimensión:** Capacidades
- **Objetivos de la Dimensión:** Medir los indicadores de la dimensión Capacidades.


Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones / Recomendaciones
Competencia.	1. Los colaboradores en la empresa no llegan a desarrollar la totalidad de sus competencias.	4	4	4	
	2. Las habilidades para trabajar en equipo influyen positivamente en las competencias laborales.	4	4	4	
Innovación.	3. La productividad se ve influenciada positivamente por la innovación de los colaboradores.	4	4	4	
	4. La innovación mejora los resultados de los objetivos laborales de los colaboradores.	4	4	4	

- **Segunda dimensión:** Actitudes
- **Objetivos de la Dimensión:** Medir los indicadores de la dimensión Actitudes.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones / Recomendaciones
Motivación.	5. Los colaboradores se sienten motivados para desarrollar sus actividades laborales.	4	4	4	
	6. El trabajo en equipo motiva para cumplir los objetivos de la empresa.	4	4	4	
Asociatividad.	7. Los conocimientos de los colaboradores está asociado al perfil laboral.	4	4	4	
	8. La integración del equipo de trabajo mejora el desempeño laboral.	4	4	4	

- **Tercera dimensión:** Comportamiento
- **Objetivos de la Dimensión:** Medir los indicadores de la dimensión fidelización del consumidor.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones / Recomendaciones
Actualización.	9. La empresa invierte en la actualización de nuevos conocimientos de los colaboradores.	4	4	4	
	10. El lugar de trabajo promueve y motiva a los empleados a capacitarse constantemente.	4	4	4	
Capacitación.	11. La empresa otorga tiempo libre para la capacitación de los colaboradores.	4	4	4	
	12. Los colaboradores buscan capacitarse para ser más competitivos.	4	4	4	



DNI: 02831833

Validación 3: Mgtr. Tania Vanessa Colchado Cerdan
Evaluación por juicio de expertos

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

11. Datos generales del juez

Nombre del juez:	Tania Vanessa Colchado Cerdan
Grado profesional:	Maestría (X) Doctor ()
Área de formación académica:	Clínica () Social () Educativa () Organizacional (X)
Áreas de experiencia profesional:	Magister en Administración de Negocios y Relaciones Internacionales
Institución donde labora:	Universidad César Vallejo
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años () Más de 5 años (X)
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	

12. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

13. Datos de la escala (Escala Likert, cuestionario)

Nombre de la Prueba:	Validación de cuestionario a los trabajadores de la cadena de suministros
Autoras:	Dionicio Riveros, Lady Lilibeth Moran León, Freyser Cristian
Procedencia:	Trujillo
Administración:	Propia
Tiempo de aplicación:	15 a 20 minutos aproximadamente
Ámbito de aplicación:	Trujillo

Significación:	11. Totalmente de acuerdo 12. De acuerdo 13. Ni de acuerdo / Ni en desacuerdo 14. En desacuerdo 15. Totalmente en desacuerdo
-----------------------	--

14. Soporte teórico

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
Síndrome de Burnout	<ul style="list-style-type: none"> - Cansancio emocional. - Despersonalización. - Falta de realización personal. 	Este queda conceptualizado como aquella afectación psicológica y física que llega a tener un individuo, debido a la incidencia de un estrés crónico, como consecuencia de las actividades laborales (Albuquerque y Ubillus, 2021).
Desempeño laboral	<ul style="list-style-type: none"> - Capacidades - Actitudes - Comportamiento 	Representa a aquella serie de capacidades o comportamientos que llega a tener un individuo en referencia con el alcance de objetivos estratégicos dentro de un determinado ámbito organizacional (Vergara, 2021).

15. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario dirigido a los trabajadores del personal de la cadena de suministros en una empresa agroindustrial elaborado por Dionicio Riveros, Lady Lilibeth Moran León, Freyser Cristian, en el año 2023.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.

RELEVANCIA El ítem es esencialmente 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 las observaciones que considere pertinente.

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

Dimensiones del instrumento: Variable 1: Síndrome de Burnout

- **Primera dimensión:** Cansancio emocional.
- **Objetivos de la Dimensión:** Medir los indicadores de Cansancio emocional.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones / Recomendaciones
Desgaste.	1. Los colaboradores al trabajar horas extras les ocasiona desgaste físico.	4	4	4	
	2. El desgaste emocional es un factor a tener en cuenta en el trabajo.	4	4	4	
Agotamiento	3. El trabajo repetitivo causa cansancio en los colaboradores.	4	4	4	
	4. La presión laboral provoca agotamiento entre los colaboradores.	4	4	4	

- **Segunda dimensión:** Despersonalización
- **Objetivos de la Dimensión:** Medir los indicadores Despersonalización.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones / Recomendaciones
Actitud negativa.	5. La actitud negativa conlleva a los colaboradores que desconfíen de su entorno laboral.	4	4	4	

	6. La falta de comunicación provoca actitud negativa en los colaboradores.	4	4	4	
Actitud distante.	7. Los colaboradores presentan actitud distante respecto a su entorno laboral.	4	4	4	
Actitud negativa.	8. Los colaboradores en la empresa fomentan actitud distante entre sí.	4	4	4	

- **Tercera dimensión:** Falta de realización personal
- **Objetivos de la Dimensión:** Medir los indicadores Falta de realización personal.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones / Recomendaciones
Autoestima baja.	9. La falta de logros disminuye la autoestima de los colaboradores.	4	4	4	
	10. El incumplimiento de metas influye en la autoestima.	4	4	4	
Desvalorización.	11. Los colaboradores se sienten desvalorizados por falta de reconocimiento a sus logros.	4	4	4	
	12. La empresa desvaloriza los logros de los trabajadores.	4	4	4	

Dimensiones del instrumento: Variable 2: Desempeño laboral

- **Primera dimensión:** Capacidades
- **Objetivos de la Dimensión:** Medir los indicadores de la dimensión Capacidades.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones / Recomendaciones
Competencia.	1. Los colaboradores en la empresa no llegan a desarrollar la totalidad de sus competencias.	4	4	4	
	2. Las habilidades para trabajar en equipo influyen positivamente en las competencias laborales.	4	4	4	
Innovación.	3. La productividad se ve influenciada positivamente por la innovación de los colaboradores.	4	4	4	
	4. La innovación mejora los resultados de los objetivos laborales de los colaboradores.	4	4	4	

- **Segunda dimensión:** Actitudes
- **Objetivos de la Dimensión:** Medir los indicadores de la dimensión Actitudes.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones / Recomendaciones
Motivación.	5. Los colaboradores se sienten motivados para desarrollar sus actividades laborales.	4	4	4	
	6. El trabajo en equipo motiva para cumplir los objetivos de la empresa.	4	4	4	
Asociatividad.	7. Los conocimientos de los colaboradores está asociado al perfil laboral.	4	4	4	
	8. La integración del equipo de trabajo mejora el desempeño laboral.	4	4	4	

- **Tercera dimensión:** Comportamiento
- **Objetivos de la Dimensión:** Medir los indicadores de la dimensión fidelización del consumidor.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones / Recomendaciones
Actualización.	9. La empresa invierte en la actualización de nuevos conocimientos de los colaboradores.	4	4	4	
	10. El lugar de trabajo promueve y motiva a los empleados a capacitarse constantemente.	4	4	4	
Capacitación.	11. La empresa otorga tiempo libre para la capacitación de los colaboradores.	4	4	4	
	12. Los colaboradores buscan capacitarse para ser más competitivos.	4	4	4	



Firma del evaluador

DNI: 18143923

Anexo 5: Carta de Consentimiento Informado.

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Título de la investigación: Síndrome de Burnout y el desempeño laboral del personal de la cadena de suministros en una empresa agroindustrial. Trujillo, 2023

Investigador (a) (es) Dionicio Riveros Lady Lilibeth, Moran León Freyser Cristian.

Propósito del estudio

Le invitamos a participar en la investigación titulada “Síndrome de Burnout y el desempeño laboral del personal de la cadena de suministros en una empresa agroindustrial. Trujillo, 2023”, cuyo objetivo es Establecer la relación que existe entre el síndrome de Burnout y el desempeño laboral del personal de la cadena de suministros en una empresa agroindustrial, Trujillo, 2023. Esta investigación es desarrollada por estudiantes de pregrado de la carrera profesional de Administración, de la Universidad César Vallejo del campus Trujillo, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad.

Se generará información novedosa sobre cómo el síndrome de Burnout influye en el desempeño laboral del personal de la cadena de suministros en una empresa agroindustrial. Trujillo, 2023.

Procedimiento

Si usted decide participar en la investigación se realizará lo siguiente:

1. Se realizará una encuesta o entrevista donde se recogerán datos personales y algunas preguntas sobre la investigación titulada: Síndrome de Burnout y el desempeño laboral del personal de la cadena de suministros en una empresa agroindustrial. Trujillo, 2023.
2. Esta encuesta o entrevista tendrá un tiempo aproximado de 15 minutos y se realizará en modalidad virtual. Las respuestas al cuestionario o guía de entrevista serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas.

** Obligatorio a partir de los 18 años.*

Participación voluntaria (principio de autonomía):

Puede hacer todas las preguntas para aclarar sus dudas antes de decidir si desea participar o no, y su decisión será respetada. Posterior a la aceptación no desea continuar puede hacerlo sin ningún problema.

Riesgo (principio de No maleficencia):

Indicar al participante la existencia que NO existe riesgo o daño al participar en la investigación. Sin embargo, en el caso que existan preguntas que le puedan generar incomodidad. Usted tiene la libertad de responderlas o no.

Beneficios (principio de beneficencia):

Se le informará que los resultados de la investigación se le alcanzará a la institución al término de la investigación. No recibirá ningún beneficio económico ni de ninguna otra índole. El estudio no va a aportar a la salud individual de la persona, sin embargo, los resultados del estudio podrán convertirse en beneficio de la salud pública.

Confidencialidad (principio de justicia):

Los datos recolectados deben ser anónimos y no tener ninguna forma de identificar al participante. Garantizamos que la información que usted nos brinde es totalmente Confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de la investigación. Los datos permanecerán bajo custodia del investigador principal y pasado un tiempo determinado serán eliminados convenientemente.

Problemas o preguntas:

Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con el Investigador (a) (es): Dionicio Riveros Lady Lilibeth email: ldionicio@ucvvirtual.edu.pe, Moran León Freyser Cristian email: fmoranl@ucvvirtual.edu.pe y Docente asesor Maurtua Gurmendi, Luzmila Gabriela email: lmaurtua@ucvvirtual.edu.pe

Consentimiento

Después de haber leído los propósitos de la investigación autorizo participar en la investigación antes mencionada.

Nombre y apellidos:

Fecha y hora:

Para garantizar la veracidad del origen de la información: en el caso que el consentimiento sea presencial, el encuestado y el investigador debe proporcionar: Nombre y firma. En el caso que sea cuestionario virtual, se debe solicitar el correo desde el cual se envía las respuestas a través de un formulario Google.

Anexo 6: Carta de Consentimiento Informado Apoderado.

Consentimiento Informado del Apoderado **

Título de la investigación: Síndrome de Burnout y el desempeño laboral del personal de la cadena de suministros en una empresa agroindustrial. Trujillo, 2023

Investigador (a) (es): Dionicio Riveros Lady Lilibeth, Moran León Freyser Cristian.

Propósito del estudio

Estamos invitando a su hijo (a) a participar en la investigación titulada “Síndrome de Burnout y el desempeño laboral del personal de la cadena de suministros en una empresa agroindustrial. Trujillo, 2023”, cuyo objetivo es Establecer la relación que existe entre el síndrome de Burnout y el desempeño laboral del personal de la cadena de suministros en una empresa agroindustrial, Trujillo, 2023. Esta investigación es desarrollada por estudiantes de pregrado de la carrera profesional de Administración, de la Universidad César Vallejo del campus Trujillo, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad Cesar Vallejo.

el síndrome de Burnout influye en el desempeño laboral del personal de la cadena de suministros en una empresa agroindustrial. Trujillo, 2023.

Procedimiento

Si usted acepta que su hijo participe y su hijo decide participar en esta investigación:

1. Se realizará una encuesta o entrevista donde se recogerán datos personales y algunas preguntas sobre la investigación: Síndrome de Burnout y el desempeño laboral del personal de la cadena de suministros en una empresa agroindustrial. Trujillo, 2023
2. Esta encuesta o entrevista tendrá un tiempo aproximado de 15 minutos y se realizará en modalidad virtual. Las respuestas al cuestionario o guía de entrevista serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas.

* * Obligatorio hasta menores de 18 años, consentimiento informado cuando es firmado por el padre o madre. Si fuese otro tipo de apoderado sería consentimiento por sustitución.

Participación voluntaria (principio de autonomía):

Su hijo puede hacer todas las preguntas para aclarar sus dudas antes de decidir si desea participar o no, y su decisión será respetada. Posterior a que su hijo haya aceptado participar puede dejar de participar sin ningún problema.

Riesgo (principio de No maleficencia):

La participación de su hijo en la investigación NO existirá riesgo o daño en la investigación. Sin embargo, en el caso que existan preguntas que le puedan generar incomodidad a su hijo tiene la libertad de responderlas o no.

Beneficios (principio de beneficencia):

Mencionar que los resultados de la investigación se le alcanzará a la institución al término de la investigación. No recibirá ningún beneficio económico ni de ninguna otra índole. El estudio no va a aportar a la salud individual de la persona, sin embargo, los resultados del estudio podrán convertirse en beneficio de la salud pública.

Confidencialidad (principio de justicia):

Los datos recolectados de la investigación deben ser anónimos y no tener ninguna forma de identificar al participante. Garantizamos que la información que usted nos brinde es totalmente Confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de la investigación. Los datos permanecerán bajo custodia del investigador principal y pasado un tiempo determinado serán eliminados convenientemente.

Problemas o preguntas:

Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con el Investigador (a) (es): Dionicio Riveros Lady Lilibeth email: ldionicio@ucvvirtual.edu.pe, Moran León Freyser Cristian email: fmoranl@ucvvirtual.edu.pe y Docente asesor Maurtua Gurmendi, Luzmila Gabriela email: lmaurtua@ucvvirtual.edu.pe

Consentimiento

Después de haber leído los propósitos de la investigación autorizo que mi menor hijo participe en la investigación.

Nombre y apellidos:

Fecha y hora:

Anexo 7: Distribución de frecuencias

Relación que existe entre la dimensión cansancio emocional y el desempeño laboral

Nivel	Frecuencia	%
Bajo	2	6%
Medio	13	37%
Alto	20	57%
Total	35	100%

Nota: Datos obtenidos del cuestionario Síndrome de Burnout

La tabla muestra los diferentes niveles de la dimensión cansancio emocional teniendo el nivel alto un 57%.

Relación que existe entre la dimensión despersonalización y el desempeño laboral

Nivel	Frecuencia	%
Bajo	1	3%
Medio	17	49%
Alto	17	49%
Total	35	100%

Nota: Datos obtenidos del cuestionario Síndrome de Burnout

En la tabla para el análisis de la relación de la dimensión despersonalización con el desempeño laboral, estos porcentajes sugieren que una proporción significativa del personal experimenta niveles medio y alto de despersonalización, lo que podría tener implicaciones en el desempeño laboral

Relación que existe entre la dimensión falta de realización personal y el desempeño laboral

Nivel	Frecuencia	%
Bajo	0	0%
Medio	17	49%
Alto	18	51%
Total	35	100%

Nota: Datos obtenidos del cuestionario Síndrome de Burnout

Se nota una presencia equilibrada en los niveles medio y alto (49% y 51%) en la tabla 7, indicando una distribución similar de falta de realización personal entre el personal, lo que podría influir en su desempeño laboral.

Relación que existe entre el síndrome de Burnout y el desempeño laboral.

Nivel	Frecuencia	%
Bajo	1	3%
Medio	12	34%
Alto	22	63%
Total	35	100%
Bajo	0	0%
Medio	15	43%
Alto	20	57%
Total	35	100%

Nota: Datos obtenidos del cuestionario síndrome de Burnout y desempeño laboral.

Ambas variables mostraron una distribución inclinada hacia los niveles medio y alto en ambas variables, 63% y 57% respectivamente en ambas variables, lo que es un indicador de una posible relación que se confirma con las siguientes pruebas.

Anexo 8: Resultados del coeficiente de confiabilidad del instrumento

Variable: Síndrome de Burnout

Alfa de Cronbach

N° Encuestas Piloto	Preguntas/items												Total Sum fila (t)
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	
1	5	5	4	4	5	4	5	5	4	5	5	5	56
2	4	4	5	5	4	4	5	4	4	4	4	5	52
3	4	4	4	5	5	4	4	5	4	5	5	5	54
4	5	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	56
5	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	53
6	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	58
7	3	3	4	4	3	3	5	5	3	3	3	5	44
8	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	58
9	5	5	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	46
10	4	4	5	4	3	4	4	5	4	4	3	4	48
11	4	4	5	4	4	3	4	2	4	5	4	4	47
12	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	58
13	4	4	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	52
14	4	4	5	4	5	5	4	4	4	5	5	5	54
15	3	3	4	3	4	4	4	3	3	4	4	3	42
16	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	59
17	4	4	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	55
18	3	4	5	4	4	4	5	4	3	3	4	5	48
19	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	58
20	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
PROMEDIO	4.30	4.35	4.75	4.40	4.35	4.25	4.50	4.35	4.25	4.40	4.40	4.60	Varianza Total
DESV EST S_i	0.73	0.67	0.44	0.60	0.67	0.64	0.51	0.88	0.72	0.75	0.75	0.68	Columnas
VARIANZA por ítem	0.54	0.45	0.20	0.36	0.45	0.41	0.26	0.77	0.51	0.57	0.57	0.46	Varianzas total de ítems S_i^2
SUMA DE VARIANZAS de los ítems S_i^2	5.54												28.83

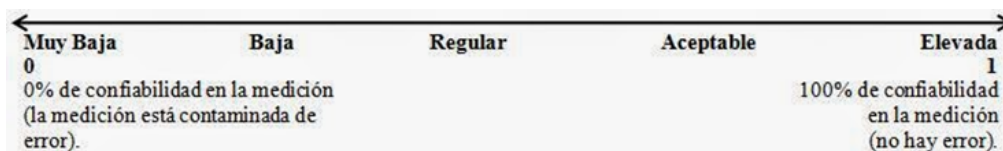
1	Totalmente en desacuerdo
2	En desacuerdo
3	Ni de acuerdo ni en desacuerdo
4	De acuerdo
5	Totalmente de acuerdo

N° Ítems: K= 12

Reemplazando:

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

$\alpha =$	0.881
------------	--------------



Variable: Desempeño Laboral

Alfa de Cronbach

N° Encuestas Piloto	Preguntas/items												Total
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	Sum fila (t)
1	5	5	4	4	5	4	5	5	4	5	5	5	56
2	4	4	5	5	4	4	5	4	4	4	4	5	52
3	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	57
4	5	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	56
5	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	53
6	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	58
7	3	3	4	4	3	3	5	5	3	3	3	5	44
8	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	58
9	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	58
10	4	4	5	4	3	4	4	5	4	4	3	4	48
11	4	4	5	4	4	3	4	2	4	5	4	4	47
12	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	58
13	4	4	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	52
14	4	4	5	4	5	5	4	4	4	5	5	5	54
15	3	3	4	3	4	4	4	3	3	4	4	3	42
16	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	59
17	4	4	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	55
18	3	4	5	4	4	4	5	4	3	3	4	5	48
19	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	58
20	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	50
PROMEDIO	4.30	4.30	4.75	4.35	4.30	4.30	4.55	4.40	4.35	4.45	4.45	4.65	Varianza Total
DESV EST S_i	0.73	0.66	0.44	0.59	0.66	0.66	0.51	0.82	0.75	0.69	0.69	0.59	Columnas
VARIANZA por ítem	0.54	0.43	0.20	0.34	0.43	0.43	0.26	0.67	0.56	0.47	0.47	0.34	Varianzas total de ítems S_r^2
SUMA DE VARIANZAS de los ítems S_j^2	5.15												26.24

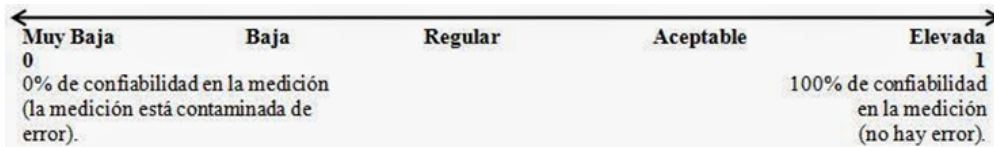
Escala Likert

1	Totalmente en desacuerdo
2	En desacuerdo
3	Ni de acuerdo ni en desacuerdo
4	De acuerdo
5	Totalmente de acuerdo

N° ítems: K= 12
Reemplazando:

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

$\alpha = 0.877$



Anexo 9: Aplicación del instrumento

Base de datos: Procesamiento de resultados

N° Encuestas	Síndrome de Burnout												Desempeño Laboral												Dimensión						Total	
	Cansancio emocional				Despersonalización				Falta de realización personal				Capacidades				Actitudes				Comportamiento				Síndrome de Burnout			Desempeño Laboral			Síndrome de Burnout	Desempeño Laboral
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	Cansancio emocional	Despersonalización	Falta de realización personal	Capacidades	Actitudes	Comportamiento		
1	5	3	4	5	4	3	4	3	4	5	4	4	5	3	4	2	3	5	3	2	4	3	4	2	17	14	17	14	13	13	48	40
2	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	2	4	19	16	18	16	16	12	53	44
3	4	5	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	5	5	4	4	5	4	4	3	3	3	4	16	16	14	17	17	13	46	47
4	5	4	3	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	2	4	5	4	4	5	5	5	17	19	16	17	15	19	52	51
5	4	5	2	5	3	5	5	3	5	3	4	2	5	3	5	5	4	5	3	5	2	2	5	3	16	16	14	18	17	12	46	47
6	5	4	2	3	3	4	5	5	3	4	5	4	3	3	3	5	4	5	3	3	4	3	5	5	14	17	16	14	15	17	47	46
7	4	4	5	5	4	3	3	3	4	3	5	4	4	4	3	4	4	5	4	4	4	4	4	3	18	13	16	15	17	15	47	47
8	4	4	3	4	4	4	2	4	3	4	2	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	2	15	14	13	16	14	13	42	43
9	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	3	4	17	16	16	16	15	13	49	44
10	5	2	5	3	5	5	2	3	5	3	5	4	5	4	5	3	5	2	3	5	3	5	3	5	15	15	17	17	15	16	47	48
11	4	2	2	1	5	5	5	3	4	5	3	5	5	2	1	3	4	5	4	2	3	5	4	4	9	18	17	11	15	16	44	42
12	4	3	4	2	4	2	4	3	4	3	4	3	4	2	3	4	5	4	4	4	3	4	2	4	13	13	14	13	17	13	40	43
13	3	4	4	5	2	5	5	2	5	5	5	3	5	5	5	5	3	5	5	2	4	4	4	5	16	14	18	20	15	17	48	52
14	5	4	4	4	4	4	4	4	4	2	3	3	2	4	3	4	3	3	4	4	2	3	3	4	17	16	12	13	14	12	45	39
15	5	5	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	5	18	14	16	17	17	17	48	51
16	4	4	3	4	4	2	3	4	5	2	4	3	5	4	2	4	4	2	4	5	4	2	3	5	15	13	14	15	15	14	42	44
17	5	2	4	4	5	3	4	3	4	3	2	3	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	15	15	12	16	17	20	42	53
18	4	5	3	5	4	2	3	4	3	5	4	4	4	3	4	5	3	4	4	4	3	4	3	4	17	13	16	16	15	14	46	45
19	5	5	4	5	4	5	3	4	5	5	5	4	4	5	4	4	5	4	5	4	4	4	3	3	19	16	19	17	18	15	54	50
20	5	5	4	5	5	4	3	4	5	4	3	4	5	4	5	4	4	5	5	5	4	4	3	5	19	16	16	18	19	16	51	53
21	5	4	5	5	4	5	4	5	5	5	5	4	5	4	5	5	4	5	4	5	4	5	4	4	19	18	19	19	18	14	56	51
22	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	2	4	2	4	16	17	17	16	17	12	50	45
23	4	5	4	4	3	4	5	4	4	4	5	3	2	2	4	4	4	5	4	3	4	4	4	5	17	16	16	12	16	17	49	45
24	5	5	5	5	5	5	3	4	4	4	4	3	5	5	3	3	3	5	5	5	3	5	3	3	20	17	15	16	18	14	52	48
25	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	2	4	5	5	3	5	4	5	5	3	5	20	20	16	16	17	18	56	51
26	3	3	4	3	2	3	3	4	2	4	4	2	4	2	4	2	4	2	4	2	4	2	2	4	13	12	12	12	12	12	37	36
27	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	3	3	2	4	16	18	18	20	19	12	52	51
28	2	4	4	2	2	5	2	4	2	4	2	4	5	2	5	2	2	4	2	5	5	2	4	2	12	12	13	14	13	13	37	40
29	4	3	4	2	2	4	3	4	4	2	3	4	4	3	2	4	2	3	4	4	2	4	4	3	13	13	13	13	13	13	39	39
30	4	3	4	4	3	4	3	4	2	2	4	2	4	2	4	3	4	2	4	2	4	2	4	2	15	14	14	13	12	12	39	37
31	4	5	4	3	5	4	5	4	4	3	3	5	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	4	16	18	15	16	20	19	49	55	
32	3	3	4	2	4	3	3	4	3	2	2	4	4	3	2	4	3	4	3	4	2	3	4	4	12	14	11	13	14	13	37	40
33	2	1	3	3	3	1	4	1	4	1	1	4	2	4	2	4	1	4	4	1	4	1	4	1	9	9	10	12	10	10	28	32
34	4	2	2	4	2	2	4	3	2	3	4	1	4	2	4	1	3	2	4	3	4	3	4	1	12	11	10	11	12	12	33	35
35	3	4	4	3	5	4	3	3	3	3	3	4	4	3	4	3	5	5	3	4	4	4	4	4	14	15	13	14	17	16	42	47



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, MAURTUA GURMENDI LUZMILA GABRIELA, docente de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - TRUJILLO, asesor de Tesis Completa titulada: "Síndrome de burnout y el desempeño laboral del personal de la cadena de suministros en una empresa agroindustrial. Trujillo, 2023", cuyos autores son DIONICIO RIVEROS LADY LILIBETH, MORAN LEON FREYSER CRISTIAN, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 18.00%, 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 Completa cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

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

TRUJILLO, 27 de Noviembre del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
LUZMILA GABRIELA MAURTUA GURMENDI DNI: 07379211 ORCID: 0000-0002-0812-3473	Firmado electrónicamente por: LMAURTUA el 06-12- 2023 19:26:49

Código documento Trilce: TRI - 0666814