



Universidad César Vallejo

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

Síndrome de Burnout y desempeño laboral en profesionales de una
dependencia pública de las provincias de Moyobamba y Rioja, 2024

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Gestión del Talento Humano

AUTORA:

Saavedra Alfaro, Ethel Denisse (orcid.org/0009-0009-8349-3691)

ASESORES:

Mg. Vilcapoma Perez, Cesar Robin (orcid.org/0000-0003-3586-8371)

Dr. Perez Saavedra, Segundo Sigifredo (orcid.org/0000-0002-2366-6724)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Cultura y Comportamiento Organizacional

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

LIMA – PERÚ

2024



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, VILCAPOMA PEREZ CESAR ROBIN, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis titulada: "Síndrome de Burnout y desempeño laboral en profesionales de una dependencia pública de las Provincias de Moyobamba y Rioja, 2024", cuyo autor es SAAVEDRA ALFARO ETHEL DENISSE, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 20%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

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

LIMA, 08 de Agosto del 2024

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
VILCAPOMA PEREZ CESAR ROBIN DNI: 09142246 ORCID: 0000-0003-3586-8371	Firmado electrónicamente por: CVILCAPOMAP el 12-08-2024 10:08:34

Código documento Trilce: TRI - 0855832



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Declaratoria de Originalidad del Autor

Yo, SAAVEDRA ALFARO ETHEL DENISSE estudiante de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "Síndrome de Burnout y desempeño laboral en profesionales de una dependencia pública de las Provincias de Moyobamba y Rioja, 2024", es de mi autoría, por lo tanto, declaro que la Tesis:

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

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

Nombres y Apellidos	Firma
ETHEL DENISSE SAAVEDRA ALFARO DNI: 41358794 ORCID: 0009-0009-8349-3691	Firmado electrónicamente por: ESAAVEDRAAL5 el 08-08-2024 15:26:47

Código documento Trilce: TRI - 0855834

Dedicatoria

A mi querida Mery Alice, quien ha sido mi mayor fuente de inspiración y apoyo incondicional. Tu compañía me ha impulsado a superar cada obstáculo en este camino. Esta tesis es un reflejo de la fuerza que me brindas cada día y gracias por recordarme siempre la importancia de nunca rendirse. Te dedico este logro con todo mi amor.

Agradecimiento

A nuestra madre María Auxiliadora, aquella que nos guía, nos protege y nos acompaña en cada momento.

A mis padres porque sin dudarlo apuestan por mis metas, me brindan su eterno amor y apoyo ilimitado.

A mi hija Mery Alice por su paciencia, porque a sus cortos cinco años entiende que cuando estoy en clase no puede hacer uso del internet y por inspirarme a seguir adelante en cada paso.

A mis compañeros de trabajo Azucena, Erik, Hugo e Ydalia que sin dudarlo me ofrecieron su apoyo, sin ello no habría logrado esto.

Índice de contenidos

	Página
Carátula.....	i
DECLARATORIA DE AUTENCIDAD DEL ASESOR	ii
DECLARATORIA DE ORIGINALIDAD DEL AUTOR	iii
Dedicatoria	iv
Agradecimiento	v
Índice de contenidos.....	vi
Índice de tablas	vii
Resumen	viii
Abstract.....	ix
I. INTRODUCCIÓN	1
II. METODOLOGÍA.....	15
III. RESULTADOS	20
IV. DISCUSIÓN	28
V. CONCLUSIONES	34
VI. RECOMENDACIONES	36
REFERENCIAS.....	38
ANEXOS	

Índice de tablas

	Página
Tabla 1. Síndrome de Burnout en profesionales de una dependencia pública de las Provincias de Moyobamba y Rioja	20
Tabla 2. Desempeño laboral en profesionales de una dependencia pública de las Provincias de Moyobamba y Rioja.....	21
Tabla 3. Dimensiones del síndrome de Burnout en profesionales de una dependencia pública de las Provincias de Moyobamba y Rioja.....	22
Tabla 4. Dimensiones del desempeño laboral en profesionales de una dependencia pública de las Provincias de Moyobamba y Rioja	23
Tabla 5. Correlación entre el síndrome de Burnout y el desempeño laboral en profesionales de una dependencia pública.....	23
Tabla 6. Correlación entre el agotamiento emocional y el desempeño laboral en una dependencia pública	24
Tabla 7. Correlación entre la despersonalización y el desempeño laboral en una dependencia pública	26
Tabla 8. Correlación entre la falta de realización personal y el desempeño laboral en una dependencia pública	27

Resumen

La presente investigación busca contribuir al Objetivo de Desarrollo Sostenible (ODS) número 8. El objetivo del estudio fue determinar la relación que existe entre el síndrome de Burnout y el desempeño laboral en profesionales. Presentó un enfoque cuantitativo, tipo básico, su alcance es correlacional, su diseño no experimental correlacional y transversal; la población y muestra fueron 50 profesionales que laboran en una dependencia pública de las Provincias de Moyobamba y Rioja; se usaron dos cuestionarios. Se encontró entre los resultados descriptivos que el 58% los profesionales experimentan un nivel medio de síndrome de Burnout; en tanto que su desempeño laboral se halla en nivel regular en el 62% de estos. Se concluyó que el síndrome de Burnout se relaciona de manera inversa significativa directa y alta con el desempeño laboral en profesionales de una dependencia pública de las Provincias de Moyobamba y Rioja dado el valor obtenido en el Rho de Spearman= -0.883 y una sig. (bil)= 0.000 por debajo del 0.01 . Este resultado confirma la hipótesis inicialmente planteada; entonces si el síndrome de Burnout junto con sus manifestaciones como el agotamiento emocional, despersonalización y falta de realización personal disminuye o se reduce, el desempeño laboral por su parte se verá incrementado.

Palabras clave: Salud mental, enfermedad profesional, productividad laboral

Abstract

The present research aims to contribute to Sustainable Development Goal (SDG) number 8. The objective of the study was to determine the relationship between Burnout syndrome and job performance in professionals. It presented a quantitative approach, basic type, with a correlational scope, and a non-experimental, correlational, and cross-sectional design. The population and sample consisted of 50 professionals working in a public office in the Provinces of Moyobamba and Rioja. Two questionnaires were used. Descriptive results showed that 58% of the professionals experience a medium level of Burnout syndrome, while their job performance is at a regular level for 62% of them. It was concluded that Burnout syndrome is significantly, inversely, directly, and highly related to job performance in professionals of a public office in the Provinces of Moyobamba and Rioja, given the value obtained in Spearman's $Rho = -0.883$ and a sig. (bil) = 0.000, below 0.01. This result confirms the initially proposed hypothesis; thus, if Burnout syndrome along with its manifestations such as emotional exhaustion, depersonalization, and lack of personal accomplishment decreases or is reduced, job performance will, in turn, be increased.

Keywords: mental health, occupational disease, labour productivity

I. INTRODUCCIÓN

El síndrome de burnout se configura como una manifestación emocional y psicológica derivada de exponerse de modo prolongado a escenarios de estrés en el establecimiento de actividades. Esta condición repercute de manera adversa en la eficiencia laboral, induciendo una disminución del impulso motivacional, una reducción en el grado de satisfacción profesional y un deterioro en la excelencia del desempeño laboral (Galarza & Salazar, 2019). En este marco, el estudio se ajusta al Objetivo 3 de Desarrollo Sostenible, que persigue asegurar una existencia sana y fomentar el confort en cada etapa de la vida; particularmente en su meta 3.4, que estipula que para 2030 se debe disminuir en un 33% la mortalidad prematura causada por afecciones no transmisibles, a través de estrategias de prevención y tratamiento, así como fomentar la sanidad psicológica y el confort. Esto también engloba la sanidad en el ambiente de trabajo.

A nivel internacional, estudios recientes como el de Cañadas et al., (2021) han abordado el síndrome de Burnout en diversas regiones, siendo particularmente destacado el realizado en España, demostró que el 82.2% de personal calificado presentaba síntomas de Burnout en un nivel moderado. Además, el 62.2% manifestaba desgaste emocional, el 57.8% evidenciaba trastorno psicológico y el 40% experimentaba una disminución en la sensación de logro personal. El texto destaca las variaciones en el predominio del síndrome de Burnout, relacionadas con la jornada de trabajo, carga de trabajo y falta de desarrollo profesional. En el ámbito latinoamericano, según datos de Bumerán, la prevalencia del síndrome de Burnout ha sido del 80.2% en Argentina y Chile, 73% en Perú y 54% en Panamá. La mayoría de encuestados reportó experimentar desmotivación y un agotamiento que supera los límites habituales, atribuido principalmente a la sobrecarga laboral y, en algunos casos, a responsabilidades familiares adicionales. En este contexto, el 70% de los argentinos busca aliviar los síntomas del síndrome de Burnout con actividades específicas (InfoBae, 2021).

Las cifras de salud pública en Perú indican que el 60% de la población experimenta estrés, de los cuales el 70% se enfrenta específicamente a desgaste laboral. Esta prevalencia se observa principalmente en individuos de 25 a 40 años, atribuida en gran medida al nivel de desempeño laboral que asumen, siendo las mujeres más propensas a sufrirlo. El Burnout severo afecta la capacidad de atención,

dedicación al trabajo y resolución de problemas. Los síntomas asociados incluyen inquietud persistente, dificultades para conciliar el sueño, pensamientos recurrentes sobre situaciones específicas (Fondecyt, 2019). En 2018, según un estudio de la Universidad Nacional del Centro del Perú se evidenció la prevalencia del síndrome de Burnout entre el cuerpo docente, donde el 46,67% experimentaron dicho síndrome, con un 71% y 58% presentando niveles moderados y bajos de Burnout. El Burnout se debe principalmente al estrés laboral constante, las demandas rigurosas y la presión, especialmente en momentos como la matrícula y el inicio académico. Sin embargo, su impacto varía, ya que algunos empleados pueden aplicar ópticas tácticas de afrontamiento (Huachos & Veli, 2019).

En una dependencia pública de las provincias de Moyobamba y Rioja, se evidencia que muchos profesionales enfrentan niveles altos de estrés laboral, lo cual es un factor contribuyente al desarrollo del Síndrome de Burnout. Las elevadas cargas laborales, la carencia de medios adecuados, y las condiciones laborales adversas son algunos de los factores que colaboran a este nivel de estrés. Este síndrome no solamente perjudica el confort emocional y físico de los empleados, sino que de igual modo tiene un efecto directo en su desempeño laboral. En consecuencia, el desempeño en el trabajo de los profesionales se ve comprometido debido a la despersonalización, el agotamiento emocional y carencia de autorrealización que caracterizan al Síndrome. Los empleados que experimentan estos síntomas suelen mostrar una disminución en su productividad, cometer más errores en el trabajo y tener una menor capacidad para cumplir con sus responsabilidades laborales.

Desde las condiciones laborales hasta la falta de recursos y políticas de apoyo, estos elementos se combinan para crear un ambiente laboral poco saludable que afecta tanto al personal como a la efectividad y eficacia de la institución en su conjunto. Es imperativo abordar esta problemática de manera integral, implementando medidas preventivas y de apoyo que incentiven la salud mental y el bienestar del profesional. Bajo este contexto, surgió como pregunta general de investigación: ¿Qué relación existe entre el síndrome de Burnout y el desempeño laboral en profesionales de una dependencia pública de las Provincias Moyobamba y Rioja?, así mismo se formularon las siguientes preguntas específicas: 1. ¿Qué relación existe entre el agotamiento emocional, la despersonalización y la falta de

realización personal y el desempeño laboral en profesionales de una dependencia pública de las Provincias Moyobamba y Rioja?.

Se justifica el estudio, toda vez que el síndrome de Burnout tiene repercusión en el ejercicio laboral de profesionales del sector público, como resultado de los supremos niveles de estrés inherente a sus roles que confrontan, lo que afecta su salud mental y física. El Burnout reduce la eficiencia y la calidad del servicio público, impactando negativamente en la sociedad que depende de dichos servicios; sumado a que incrementa el ausentismo y rotación de personal, con lo que se elevan los costos operativos y formativos. Estudiar el Burnout en este contexto permite desarrollar políticas y programas preventivos que mejoren el bienestar de los empleados públicos, fomentando entornos laborales más saludables y eficientes, lo cual es vital para la operatividad eficiente y la sostenibilidad de los organismos públicos.

Teóricamente, se justifica debido a que desde diversas áreas y enfoques teóricos se respalda el impacto que posee el Síndrome de Burnout sobre el desempeño laboral; en consecuencia, el estudio permitirá generar un nuevo cuerpo teórico en relación al tema, en el mismo se ahonda su repercusión en profesionales del ámbito público, en donde de no ser tomado en cuenta termina deteriorando la eficiencia y calidad del servicio público en desmedro de los usuarios. La relevancia social radica en que al tener el síndrome de Burnout alguna relación con el desenvolvimiento en las actividades laborales de especialistas que trabajan en el sector público, se verá mermada la calidad de servicios que estos otorgan a la ciudadanía, incrementando con ello una percepción negativa por parte de la ciudadanía de la institución en su conjunto. Una alta incidencia de Burnout puede dañar la reputación de las instituciones públicas, afectando la confianza del público en su eficacia y fiabilidad.

En cuanto a la justificación práctica, los hallazgos son útiles como cimiento para elaborar y desarrollar proyectos de prevención del Síndrome de Burnout en dependencias públicas, dichos programas deben incluir capacitación en manejo del estrés, fomento de tácticas de afrontamiento sanas y fomento de un ambiente laboral que beneficie el confort emocional del personal. Puesto que la aparición de síntomas puede conducir a conflictos con compañeros de trabajo, jefes y usuarios del servicio

público, deteriorando el ambiente laboral. Además, se justifica metodológicamente, a causa de que se miden dos variables de amplia transcendencia psicológica y laboral, desde un enfoque cuantitativo, a través de un diseño correlacional; usando para ello cuestionarios que cuentan con el aval de poseer confiabilidad y validez. En consecuencia, los resultados que se consigan serán suficientemente precisos para poder ser usados como materia de revisión y consulta para la realización de nuevos estudios.

El principal objetivo de esta investigación fue: Determinar la relación que existe entre el síndrome de Burnout y el desempeño laboral en profesionales de una dependencia pública de las Provincias de Moyobamba y Rioja. Y los objetivos específicos: 1. Determinar la relación que existe entre el Agotamiento emocional y el desempeño laboral en una dependencia pública de las Provincias de Moyobamba y Rioja. 2. Determinar la relación que existe entre la despersonalización y el desempeño laboral en una dependencia pública de las Provincias de Moyobamba y Rioja. 3. Determinar la relación que existe entre la falta de realización personal y el desempeño en una dependencia pública de las Provincias de Moyobamba y Rioja.

En otro contexto, en relación a los estudios previos que dan sustento teórico a la investigación se presentan a nivel internacional la investigación de Morales y Gómez (2023) efectuaron un trabajo acerca de la frecuencia del síndrome de agotamiento laboral en los empleados de la Dirección de Acción Social y Grupos Prioritarios del GAD Municipal del Cantón Pedro Moncayo. El propósito fue calcular la proporción de personas afectadas por Burnout que laboran en esta institución. Adoptó un enfoque observacional y descriptivo de naturaleza transversal, abarcando a 110 participantes. Utilizaron el cuestionario Maslach Burnout Inventory (MBI) junto con una encuesta diseñada para indagar sobre las condiciones laborales y de salud específicas en el contexto latinoamericano. Los hallazgos revelan tendencias significativas en la asignación temporal de experiencia laboral entre los empleados administrativos y operativos del Gobierno Autónomo Descentralizado (GAD) de Pedro Moncayo, con un 53,33% y un 44,21%, respectivamente, que poseen entre uno y cuatro años de experiencia laboral. Esto indica que existe una asociación estadísticamente relevante entre diversas condiciones laborales y el nivel de despersonalización, realización personal y fatiga emocional en colaboradores de la institución bajo estudio.

También, Yungan (2022), realizó un estudio con el fin de definir la incidencia que el Síndrome del Agotamiento Emocional (SAE) desarrollo en el rendimiento de los trabajadores, bajo el escenario de la pandemia Coronavirus en los trabajadores de Dirección provincial del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social Tungurahua. Se optó por un enfoque no experimental, caracterizado por su naturaleza descriptiva, correlacional y transeccional, en el cual se indagó a 139 empleados del ámbito administrativo mediante la aplicación del MBI- General Survey (MBI-GS). Se pudo establecer el vínculo existente entre el desgaste emocional y el bajo rendimiento laboral. Se constató que la esfera más impactada fue la fatiga emocional, registrando un índice del 60,4%, seguida por la actitud cínica, con un 57,6%, y la competencia laboral, con un 21,6%. Respecto a la evaluación del rendimiento, se observó que la categoría de rendimiento más frecuente fue la de muy buena, con un 51,1%, seguida de la sobresaliente, con un 38,8%, la buena, con un 7,9%, y la regular, con un 2,2%. Se concluyó que el cincuenta por ciento del universo poblacional muestra el SAE, este escenario repercute en el rendimiento de los empleados, y de manera directa se asocia con las calificaciones defectuosas y regulares del universo poblacional encuestado.

Asimismo, Gisbert (2021), realizó una tesis cuya finalidad fue reconocer la conexión entre el síndrome de Burnout y el nivel de rendimiento laboral en el funcionario de la Federación de Asociaciones Municipales de Bolivia. Se empleó una perspectiva cuantitativa, alcance correlacional, diseño no experimental transversal, la muestra lo constituyeron dieciocho administrativos de la compañía. Los instrumentos que se emplearon fueron: test sociodemográfico del inventario de burnout de Maslach – MBI, así como la escala de evaluación del desempeño. Los hallazgos que se obtuvieron señalan que hay un vínculo entre el síndrome de Burnout y el desempeño en el trabajo, lo que posibilita garantizar que el nivel alto de síndrome de burnout se correlaciona de modo negativo significativo con el desempeño en el trabajo del funcionario de la Federación de Asociaciones Municipales de Bolivia.

Además, Álvarez y Chávez (2021), realizaron un estudio que consistió en examinar el grado de síndrome de Burnout en el personal del Hospital del Día IESS La Troncal durante la pandemia, así como establecer su vínculo con el rendimiento laboral. Dicho trabajo fue de corte transeccional, no experimental, con perspectiva cuantitativa y correlacional constituida por un universo poblacional de sesenta y dos

servidores públicos del sector de sanidad. Se concluye que las dimensiones de sensación de agotamiento emocional y adopción de actitudes negativas del síndrome de Burnout mostraron un nivel bajo de manifestación, y con relación a para la realización personal hay niveles más elevados. De igual modo, el cansancio emocional no se asocia de modo negativo con el desempeño en el trabajo; la despersonalización fue descartada como un factor relevante, mientras que se observó que la autorrealización está directamente relacionada con el rendimiento laboral, lo que indica que puede afectarlo de manera significativa.

Además, Taruchaín y Mayorga (2020) realizaron un estudio centrado en detallar el predominio del síndrome de Burnout entre los empleados de los GAD Municipales de los cantones Cevallos, Píllaro y Quero, en la provincia de Tungurahua. La investigación se clasificó como descriptiva-exploratoria, cuantitativa y de corte transeccional. La muestra estuvo compuesta por 280 individuos y se utilizó el instrumento psicométrico Maslach Burnout Inventory para la recolección de datos. Se logró identificar un nivel medio para la extenuación emocional y de realización personal y; se marcó un alto nivel en la adopción de actitudes negativas; de igual modo, se logró observar superior episodio en varones que en féminas y la localidad más perjudicada es Quero. Por tanto, en este conjunto de seres humanos la extenuación emocional y autorrealización se situó en un nivel aceptable, empero propensos al desencadenamiento del síndrome de Burnout en lo que respecta al distanciamiento emocional se definió como grave, ocasionando riesgo de la condición de los vínculos interpersonales, los que afectan la cohesión de labor armónica.

En el ámbito nacional se seleccionaron las investigaciones de Chura (2024), en la tesis, cuyo propósito fue evaluar el vínculo entre el síndrome de Burnout y el rendimiento laboral de dichos empleados. Se hizo uso de un tipo cuantitativo y básico, con un diseño no experimental, correlacional y descriptivo. Se halló que hay un vínculo significativo entre el cansancio emocional y el rendimiento en el trabajo en el Municipio del Distrito de Pachía, que se evidenció, a través de una significancia inferior a 0.05 en la prueba de Rho-Spearman, que niveles bajos de Burnout están asociados con problemas de extenuación emocional, despersonalización o carencia de autorrealización, se encuentran asociados de manera inversa con elevados niveles de rendimiento en el trabajo, lo cual se evidencia en óptimas competencias de producción, apropiada calidad de la labor efectuada, mejores saberes con relación al

trabajo, como de igual modo óptima disposición de los trabajadores para contribuir, confrontar distintos escenarios, y con inventiva y competencia de realización en beneficio de la organización.

A su vez, Martínez, Chinchay, Zavala y Luján (2022), en el artículo que tuvo por finalidad definir el vínculo que hay entre el síndrome de Burnout y el ambiente de trabajo del colaborador del Municipio. El estudio tuvo una perspectiva cuantitativa, diseño no experimental de tipo transeccional y correlacional. La muestra la constituyeron setenta participantes de distintos departamentos que abarcan el sector de crecimiento social. Para evaluar la variable Síndrome de Burnout, se usó el instrumento de evaluación del Burnout desarrollado por Maslach, adaptado al español, del mismo modo que el formulario para medir las condiciones laborales AT-ARG. Los hallazgos revelan un vínculo negativo entre el desgaste emocional y el desempeño en el trabajo, específicamente en la dimensión agotamiento emocional y despersonalización. Concluyeron que la presencia de un entorno laboral aglomerado y con escasa implicación está asociada con un aumento en el síndrome de Burnout.

Además, Parada (2022), en su tesis se propuso reconocer la incidencia del Síndrome de Burnout en el rendimiento del personal de la Corte Superior de Justicia de Arequipa para el año 2021. Se realizó un estudio relacional en el ámbito práctico, en la cual la muestra la integraron cien empleados de la sede principal del Tribunal Supremo, las técnicas fueron la observación y las encuestas. Se halló que el cincuenta y seis por ciento indicó síndrome de burnout bajo, entre tanto el treinta y dos por ciento nivel moderado y el doce por ciento un nivel alto. Con relación al rendimiento en el trabajo, el cuarenta y uno por ciento posee muy buen desempeño, entre tanto el treinta y uno por ciento posee buen desempeño, el diecinueve por ciento un excelente rendimiento, el ocho por ciento regular rendimiento y el uno por ciento mal rendimiento. Se evaluó la asociación entre las variables utilizando el coeficiente de correlación de Spearman, hallando que no se evidencia una conexión significativa ($r = -0.066$, $p = 0.513$, $p < 0.05$) entre las dimensiones analizadas. En consecuencia, se concluye que el Síndrome de Burnout no está asociado con el desempeño de los empleados de la Corte Superior de Justicia.

Junto a los anteriores, Donaire (2021) efectuó un estudio con la finalidad de analizar el vínculo entre el síndrome de Burnout y el rendimiento laboral entre los

empleados públicos de un hospital. El estudio se enmarcó dentro del paradigma positivista, adoptando una perspectiva cuantitativa, y se clasificó como aplicado, con un diseño no experimental y de corte transeccional. La muestra la conformaron 165 participantes. Se utilizó un método de recolección de datos basado en encuestas presenciales. Los resultados revelaron que el síndrome de burnout entre los administrativos públicos del nosocomio se presentó en un nivel alto en el 35% de los casos, mientras que el 21% de los encuestados experimentan un nivel medio, y un 44% muestra un nivel bajo de este síndrome. Se concluyó que si hay un vínculo significativo entre el síndrome de burnout y el desempeño laboral de los trabajadores sanitarios del nosocomio en investigación debido al valor del coeficiente de correlación que fue de 0.9948.

Y, Lauracio y Lauracio (2020), llevaron a cabo un estudio con la finalidad de definir la presencia del síndrome de Burnout en sus tres dimensiones: despersonalización, agotamiento emocional y realización personal. La investigación tomó una perspectiva descriptiva correlacional, con una muestra compuesta por todos los empleados del centro de salud. Se emplearon el Inventario de Burnout de Maslach y cuestionarios de autoevaluación laboral como instrumentos de recolección de datos. Los hallazgos mostraron que el síndrome de Burnout obtuvo una puntuación de 7.09 en una escala de 1 a 10, con una desviación estándar de 2.32. En contraste, la productividad laboral se midió en 35.71 sobre una escala de 0 a 40, con una desviación estándar de 0.81. No se identificó una relación significativa entre ambas variables, con un coeficiente de correlación de $r = 0.063$. Concluyeron que el grado de síndrome de Burnout es moderado, mientras que el nivel de desempeño laboral es elevado. De igual modo, no se encontró evidencia de una asociación entre el síndrome de Burnout y el rendimiento en el personal sanitario.

A nivel local, Leyva (2022), realizó una tesis con la finalidad de determinar el vínculo entre la gestión de la administración y el síndrome burnout del colaborador de la Dirección. La investigación llevada a cabo se clasificó como básica, adoptando un diseño relacional y transeccional, la muestra fueron setenta empleados, la técnica fue la encuesta. Los hallazgos revelaron que la gestión administrativa fue evaluada en un 52.9% como nivel "Alto", seguido de un 41.4% clasificado como nivel "Medio". En cuanto al Síndrome Burnout, se identificó que el 84.3% de los participantes mostraron un nivel "Medio", mientras que un 11.4% presentó un nivel "Alto". En conclusión hay

un vínculo negativo débil entre la administración de recursos y el síndrome de Burnout en los colaboradores de la Dirección Regional de Salud San Martín, según lo refleja el índice de relación de Spearman, que muestra un valor de -0.271. Se evidencia que solo el 10.42% de la efectividad en la gestión administrativa de entidad está significativamente relacionada con el Síndrome de Burnout en empleados de este organismo público, según indica una medida de la proporción de variación de 0.1042.

Por lo que hace referencia a las teorías que sustentan la variable Síndrome de Burnout, se tiene la teoría cognitiva, que sustenta que el individuo lleva a cabo un filtrado de sus apreciaciones, por lo cual los mismos escenarios no desencadenan tensión para todos. Que una persona finalice quemándose va a depender de cómo esta comprende el vínculo que le ocupa con el medio laboral. El modo ideal de interaccionar con el entorno sería la del interés distante: conservar la estabilidad entre ser objetivo y el aproximarse emocionalmente. Todo lo que se encuentre fuera de este punto medio implicará bien una aproximación excesiva, queriendo admitir compromisos excesivos, bien una conducta distanciada, renunciando a cualquier clase de compromiso; los dos comportamientos pueden orientar a una condición de desgaste profesional (Hojda, 2022).

Otra teoría para el entendimiento del síndrome de burnout, es la teoría tridimensional de Maslach (2009) manifiesta que este síndrome se ocasiona en la descoordinación que existe entre el empleo (demanda) y el individuo (recursos), y en el cual estas descoordinaciones ocasionan efectos individuales e institucionales, proponiendo de esta manera un esquema tridimensional del burnout, que comprende las dimensiones siguientes: a. Agotamiento emocional, hace referencia a que los empleados se sienten emocionalmente cansados, por cuanto sus medios comportamentales, cognoscitivos y emocionales han sido vencidos por la carga de trabajo, y consumidos totalmente. b. Despersonalización, supone las sensaciones de hostilidad y alejamiento social que muestran los trabajadores hacia sus colegas de empleo. c. La carencia de autorrealización, es la disminución de iniciativa, proactividad y capacidad dirigidas a la consecución de éxito profesional y en el trabajo, cambiando sus propios pensamientos individuales y llegando al punto de desvalorizar sus propias competencias y capacidades, más todavía cuando enfrenta labores en equipo (Olivares, 2017).

El síndrome de Burnout, viene a ser un evento psicosocial que aparece como reacción a escenarios estresantes interpersonales y se lo ha puntualizado como una afección laboral crónica que se distingue debido a que mezcla 2 dimensiones primordiales: agotamiento emocional (pérdida de fuerza y sentimiento de incapacidad) y despersonalización (pérdida de motivación y retiro del empleo) (Mena et al., 2022). Autores como Alcaraz, et al. (2023), lo definen como una reacción al estrés en el trabajo crónico, conformado por conductas y sensaciones adversas hacia los seres humanos con los cuales se labora y hacia la propia función profesional, del mismo modo que por la experiencia de estar extenuado emocionalmente. Se define como una etapa avanzada del estrés laboral que emerge cuando las expectativas profesionales no coinciden con la realidad cotidiana del trabajo.

El síndrome de Burnout, es una reacción personal al estrés laboral crónico que se forma progresivamente y puede llegar a ser crónico, generando una alteración en la sanidad. A partir de una perspectiva psicológica, este síndrome genera menoscabos nivel emocional, actitudinal y cognoscitivo, lo cual es traducido en un comportamiento negativo hacia el empleo, los compañeros, los usuarios y el mismo papel profesional. No obstante, no es una problemática personal, sino un efecto de ciertas particularidades de las actividades laborales (Edú et al., 2022). Se expresa como una reacción al estrés crónico laboral, reconocido por una condición de extenuación intensa, extendida, escasa motivación o desarrollo, una condición de ánimo violenta e irritable; es apreciable que el síndrome cada vez se vuelve más presente en distintas actividades económicas y profesiones, lo cual ha llevado a una superior complejidad tanto en su reconocimiento, tratamiento y correlación, como a los probables motivos al síndrome (Barrascout & Betancur, 2023).

Con respecto a las dimensiones de esta variable se han precisado las postuladas por Maslach (2009), considerando como primera dimensión el agotamiento emocional, simboliza la parte de estrés personal fundamental de burnout. Simboliza sensaciones derivadas de la apreciación de sentirse sobre demandado y, con carencia de medios físicos y emocionales. Se aprecia la carencia de fuerza acompañado de un desánimo para llevar a cabo los trabajos diarios. Las fuentes regulares de esta extenuación acostumbra ser el exceso laboral y los problemas individuales en el establecimiento de labores (Baldeón et al., 2023).

La segunda dimensión despersonalización, simboliza la parte del escenario interpersonal de burnout. Comprende comportamientos negativos, de insensibilidad y apatía a diferentes cuestiones del trabajo que son desarrolladas en reacción a la extenuación emocional exagerada. Un ser humano con esta reacción actitudinal propende a perder el idealismo y es propenso a determinado nivel de deshumanización que se evidencia en su conducta. Ello es crítico, a causa de que la persona posee una propensión a responder de modo negativo hacia sus colegas de trabajo y hacia la institución. Es de esta manera que el idealismo de llevar a cabo el óptimo esfuerzo se transforma en el mínimo esfuerzo, en consecuencia, el grado de rendimiento se reduce (Baldeón et al., 2023).

Y, la tercera dimensión falta de realización personal, simboliza la parte de autoevaluación de burnout. Aquí se encuentran las sensaciones de falta de logro, incapacidad y se aprecia un bajo rendimiento laboral. Ello se exacerba con la falta de medios físicos de trabajo, carencia de ayuda social o de posibilidades para la formación profesional. Interrogantes relacionadas con la finalidad de la labor efectuada o de seguir perteneciendo a la institución laboral son frecuentes. En situaciones extremas, el individuo puede cuestionar tanto su profesión como su vocación, del mismo modo que repudiar el individuo en el cual se han transformado. Esto último hace que se genere una concepción negativa de sí mismo perjudicando de manera directa su autoestima (Baldeón et al., 2023).

Mientras que, entre las teorías sobre el desempeño laboral, se tiene a la teoría sociocognitiva del yo: fundamentada en la triada de autoeficiencia, autoconcepto y autoconfianza, en la cual la seguridad que manifieste el individuo con relación a sus propias destrezas, definirá el grado de rendimiento en su actividad laboral; esta teoría tiene 4 esquemas: el modelo de competencias de Harrison (menciona que la motivación del personal se ve obstaculizada por sobrecarga de trabajo o defecto en los medios tecnológicos o materiales colocados a disposición, y estos al sobrepasar la motivación y eficacia de los empleados, merma sus expectativas ingresando en un escenario de fracaso); modelo de Pines (considera que es imprescindible un clima de trabajo en el cual se conserve la motivación y complacencia de los empleados, donde la sensación de fracaso por no lograr las metas profesionales puede desencadenar una crisis existencial, manifestada en emociones de pesimismo, negatividad e incompetencia. Según el modelo propuesto por Cherniss, es crucial

vincular las características del entorno laboral con los atributos individuales del empleado. Este enfoque sostiene que el empleado debe experimentar satisfacción en su trabajo y sentirse conectado con la organización. Cualquier desequilibrio en esta relación comprometería la responsabilidad y la estimulación del individuo (Alfaro & Castillo, 2023).

Asimismo, la teoría organizacional, postula que el entorno y la cultura dentro de una institución desempeñan un rol crucial en el rendimiento individual, pudiendo amplificar o disminuir los esfuerzos de una persona, o incluso alterarlos significativamente. En este contexto, los modelos propuestos por Golembiewski, Munzenrider y Carter indican que un acontecimiento puede desencadenar otro, lo que sugiere que el burnout puede manifestarse gradualmente en términos de intensidad y duración. Además, estos modelos sugieren que el síndrome de burnout a menudo se origina por la insuficiencia de recursos para enfrentar la carga de trabajo, del mismo modo que a un exceso de responsabilidad con las necesidades del cliente, lo que puede sobrecargar las acciones del empleado, el modelo propuesto por Cox, Kuk y Leiter enfatiza que el agotamiento laboral surge de la ineficacia de las técnicas de afrontamiento empleadas por el empleado, es decir, su incapacidad para manejar situaciones estresantes. Por otro lado, el enfoque de Winnubst aborda la interrelación existente entre la configuración organizativa, la cultura corporativa y el ambiente laboral como elementos susceptibles de influir en la aparición o reducción del estrés laboral. Asimismo, destaca la relevancia de las redes de apoyo interpersonal en el entorno laboral como herramientas fundamentales para fomentar una percepción de ética, reconocimiento y respaldo hacia las responsabilidades del empleado (Alfaro & Castillo, 2023).

Con relación a la variable desempeño laboral, se define como el grado de cumplimiento de objetivos laborales dentro de un período específico por parte del empleado. Asimismo, se refiere al método mediante el cual los empleados llevan a cabo las tareas requeridas en su puesto de trabajo (Arana, 2022). Según lo señalado por Huamán (2018), la eficacia laboral se deriva de la secuencia mediante la cual el empleado incorpora conductas particulares en las diversas tareas que componen la esencia de su responsabilidad individual como trabajador, considerando la pertinencia y adecuación al programa de capacitación brindado por la entidad organizadora. Según Rodríguez y Lechuga (2019), se refiere al desempeño y rendimiento del

individuo en su ámbito laboral, lo cual implica analizar las funciones desempeñadas, los objetivos perseguidos y los logros obtenidos, así como evaluar el potencial de desarrollo profesional.

Según Argoti (2020), el desempeño laboral se refiere al aporte que un empleado realiza a la entidad en distintos aspectos durante un periodo de tiempo determinado, con el fin de lograr objetivos establecidos previamente, lo que facilita la evaluación y el análisis de su desempeño laboral. El desempeño laboral se define como el modo en que los miembros del personal de una entidad ejecutan las responsabilidades y actividades asignadas para llevar a cabo sus funciones Según la posición que ocupan en la entidad, teniendo en cuenta su conjunto de habilidades, conocimientos, aptitudes y competencias, con la finalidad de lograr las metas establecidas, generando cambios y actitudes que promuevan el mejoramiento tanto de la organización como del personal, con el fin de evaluar de manera precisa y exhaustiva su desempeño en relación con los objetivos predefinidos (Gonzales & Vílchez, 2022).

Por lo que se refiere a sus dimensiones se han establecido, las denominadas por Salgado y Cabal (2011), quien las ha agrupado en torno a 3 dimensiones amplias: (1) desempeño de tarea, (2) desempeño contextual y (3) desempeño organizacional. Es de precisar que la dimensión desempeño de tarea, alude a una destreza y aptitud técnica, capacidades centradas en la labor, y el detalle vinculado, implica las destrezas, conocimiento y capacidad de los empleados. Asimismo, se hacen referencia a las siguientes cualidades, juicio prudente al tomar decisiones, solidez en la estructura organizativa y programación, determinación para abordar dificultades, entendimiento especializado y eficiencia, hincapié tanto la magnitud como la calidad del rendimiento ocupacional (Salgado & Cabal, 2011).

Para la dimensión desempeño contextual, se subraya adicional a relacionarse con las habilidades del trabajador, se entrelazan con disposiciones orientadas hacia el logro de objetivos y logros, independencia, dedicación con la institución, contribución, reciprocidad interpersonal y el intercambio de conocimientos. Además, se hace hincapié en la transferencia de conocimientos. Finalmente, en la dimensión desempeño organizacional, alude a la colaboración espontánea con los objetivos de la entidad, la posibilidad de contribuir de manera no obligatoria a la excelencia laboral,

así como la gestión óptima de los recursos temporales y materiales disponibles, la asistencia y cooperación entre los empleados, el manejo eficaz del tiempo y la disposición voluntaria de llevar un registro de actividades para mejorar la eficiencia laboral (Salgado & Cabal, 2011).

El estudio se lleva a cabo debido a la creciente preocupación por el síndrome de burnout en el trabajo, especialmente entre los especialistas del sector público. Este síndrome, resultado del estrés laboral crónico, perjudica negativamente la eficiencia y calidad del trabajo, disminuye la motivación y satisfacción laboral, y deteriora la salud mental y física de personal. Además, el burnout incrementa las inasistencias y la rotación de los trabajadores, elevando los costos operativos y formativos. Comprender el vínculo entre el burnout y el desempeño laboral en expertos de Moyobamba y Rioja permitirá desarrollar políticas y programas preventivos que mejoren el bienestar de los empleados, fomentando entornos laborales más saludables y eficientes. Esto es vital no solo para la salud de los trabajadores, sino también para la operatividad y sostenibilidad de las instituciones públicas, lo que en última instancia beneficia a la sociedad en su conjunto.

La hipótesis de investigación es: Existe relación significativa entre el síndrome de Burnout y el desempeño laboral en profesionales de una dependencia pública de las Provincias de Moyobamba y Rioja. Y las hipótesis específicas: Existe relación significativa entre el agotamiento emocional y el desempeño laboral en una dependencia pública de las Provincias de Moyobamba y Rioja. Existe relación significativa entre la despersonalización y el desempeño laboral en una dependencia pública de las Provincias de Moyobamba y Rioja. Existe relación significativa entre la falta de realización personal y el desempeño laboral en una dependencia pública de las Provincias de Moyobamba y Rioja.

II. METODOLOGÍA

Indagación básica, identificada como investigación pura, la cual se centra en la ampliación del corpus de conocimiento científico y teórico en un ámbito específico, prescindiendo de consideraciones inmediatas sobre su aplicabilidad práctica (Cruz, 2020).

Asimismo, presentó un enfoque cuantitativo, implicando una secuencia organizada de procedimientos para validar ciertas premisas. Inició con la delimitación de una idea, seguida de la formulación de objetivos e interrogantes de investigación, además de un exhaustivo análisis de la literatura pertinente y la elaboración de un marco conceptual. A partir de los cuestionamientos surgidos se plantean hipótesis y se identificó cada variable relevante; se desarrolló un plan de acción para su verificación, se eligió unidades de análisis para medir dichas variables, y se procedió a examinar y comprender los datos recopilados mediante métodos estadísticos, llegando a una evaluación que confirme o refute las hipótesis formuladas (Hernández & Mendoza, 2018).

El alcance fue correlacional, dirigido a la comprensión de cómo una variable se comporta en relación con otra variable que está correlacionada con ella. En este contexto, se generan suposiciones correlacionadas, prescindiendo de asignarles funciones de variables independientes o dependientes; se concentra exclusivamente en establecer la conexión entre dos variables. Además, las variables en consideración no reciben prioridad ni destacan en importancia, y cualquier alteración en su orden de presentación no influye en los resultados obtenidos (Arias & Covinos, 2021).

Presentó un diseño no experimental, lo cual implica que no se efectúan alteraciones a las variables ni se distribuyen los sujetos de manera aleatoria en grupos de control y tratamiento. En cambio, se procedió al análisis y recopilación de información en el entorno natural de investigación (Baena, 2017); correlacional, persiguen la comprensión de la conexión o vínculo que se establece entre diversos elementos, como conceptos, variables, categorías o fenómenos, dentro de un contexto específico; mientras que los diseños transversales se caracterizan porque recoge información en un único instante, en un contexto determinado (Hernández & Mendoza, 2018). El diseño de investigación se encuentra en el anexo 9.

El síndrome Burnout, puede ser conceptualmente descrito como un fenómeno de naturaleza psicosocial que emerge como reacción a situaciones estresantes de carácter interpersonal. Se define como un trastorno laboral persistente que se caracteriza por dos elementos esenciales: por un lado, el agotamiento emocional, evidenciado en la reducción de energía y la sensación de ineptitud; y por otro lado, la despersonalización, que se manifiesta en la disminución del interés y el alejamiento del entorno profesional (Mena et al., 2022).

Para medir el nivel del síndrome de Burnout en los profesionales de una entidad pública en las provincias de Moyobamba y Rioja en 2024, esta variable se dividió en 3 dimensiones: agotamiento emocional, despersonalización y falta de realización personal. Se usó para ello un cuestionario.

Mientras que el desempeño laboral, está vinculado a la manera en que los miembros de una entidad llevan a cabo las responsabilidades designadas en sus roles individuales, utilizando sus habilidades, conocimientos, aptitudes y competencias para lograr los objetivos predefinidos. Este rendimiento provoca comportamientos y ajustes que posibilitan tanto a la entidad como a sus trabajadores valorar la efectividad y la capacidad para el logro de propósitos establecidos. (Gonzales & Vílchez, 2022).

Esta variable se operacionalizó en tres dimensiones con la finalidad de medir el nivel de desempeño laboral en profesionales de una dependencia pública de las Provincias de Moyobamba y Rioja, 2024. Se usó para ello un cuestionario. (Anexo, 1)

La población es toda la cantidad de individuos, elementos o fenómenos con características comunes, siendo centro de estudio (Vizcaíno et al., 2023). En este estudio, la población estuvo compuesta por 50 profesionales que laboran en una dependencia pública de las Provincias de Moyobamba y Rioja durante el año 2024.

Entre los criterios de inclusión se consideró a todos los profesionales que laboran en una dependencia pública relacionada con violencia a la mujer de las Provincias de Moyobamba y Rioja y que tengan contrato vigente durante el año 2024. Por otro lado, entre los criterios de exclusión se consideraron a las personas que acuden a solicitar servicios en una dependencia pública relacionada con

violencia a la mujer de las Provincias de Moyobamba y Rioja. Además, se excluyeron a aquellos profesionales que no estén dispuestos a participar en la investigación por cualquier razón, así como a los que presenten condiciones médicas que puedan afectar su capacidad para responder de manera precisa y completa al cuestionario utilizado en el estudio.

Respecto al muestreo, hace referencia a la elección de un segmento de la población para su análisis, y debe llevarse a cabo utilizando métodos probabilísticos que permitan determinar el margen de error y el nivel de confianza en los resultados (Laza, 2019). Según lo previamente expuesto, no ha sido necesario la aplicación de técnicas de muestreo, dado que se consideró como muestra a la totalidad de la población del estudio.

La técnica empleada para la adquisición de datos comprenderá el empleo de encuestas, las cuales se emplearán con el propósito de obtener datos mediante interrogantes elaboradas y estandarizadas dirigidas a los sujetos participantes (Sánchez & Murillo, 2021). Dicha técnica sirvió para recopilar datos numéricos con los cuales fueron medidas las variables de estudio y comprobadas las hipótesis, dichos datos provinieron de las respuestas emitidas por los encuestados ante las preguntas que se formularon.

A su vez, el instrumento fue el cuestionario, como herramienta investigativa, se erige como el medio a emplear en el proceso, configurándose como una técnica sistemática y estructurada para la adquisición de datos e información. Este recurso se constituye por distintas interrogantes meticulosamente perfiladas con el propósito de alcanzar retroalimentación por parte de los que participan, abarcando un amplio espectro que comprende desde opiniones y actitudes hasta experiencias y conocimientos (Arias, 2020). Para facilitar la recopilación de los datos de ambas variables, se procedió al desarrollo de dos cuestionarios, cada uno de los que consta de preguntas de tipo cerrado, para las opciones de respuesta se ha usado una escala de tipo Likert con 5 alternativas de respuesta. Estos instrumentos se estructuran de la siguiente manera:

El instrumento diseñado para evaluar el síndrome de Burnout estuvo compuesto por 3 dimensiones: agotamiento emocional, despersonalización y ausencia de realización personal. Este cuestionario incluye un total de 21

preguntas que deben ser respondidas; por su parte, el cuestionario para medir el desempeño laboral posee tres dimensiones: desempeño de tarea, desempeño contextual y desempeño organizacional; contando con un total de 21 preguntas.

La evaluación de la validez de cada instrumento es esencial en el desarrollo de cualquier diseño de herramientas de medición; por ello se realizó la validación de contenido, la misma que representa la etapa inicial del proceso de validez, implica determinar si un instrumento captura de manera exhaustiva todas las dimensiones que componen la variable a medir (Galindo, 2020). Para llevar a cabo esta validación, se consultó a tres expertos en el área, con títulos de maestría o doctorado, para que revisaran los ítems de ambos instrumentos. Los expertos evaluaron los instrumentos utilizando criterios de suficiencia, claridad, coherencia y relevancia, y tuvieron la oportunidad de hacer las observaciones que consideraran necesarias. Una vez que los instrumentos fueron revisados y ajustados según sus recomendaciones, y no se encontraron inconvenientes, los expertos firmaron las matrices de validación. Esta firma certificó su aprobación y permitió que los instrumentos fueran aplicados en la muestra.

A su vez, al proceso de confiabilidad, hace alusión a la capacidad de un instrumento para generar resultados consistentes en múltiples ocasiones, lo que evidencia que las mediciones no están influenciadas por variables aleatorias. Esto implica que los resultados obtenidos se mantienen estables a lo largo del tiempo y no son meros productos del azar (Galindo, 2020). Este proceso se realizó mediante una prueba piloto, eligiéndose con ese fin una muestra de 10 profesionales que laboran en una dependencia pública, a quienes les fueron aplicados ambos cuestionarios, las respuestas que estos emitieron fueron procesadas en el programa estadístico SPSS V27, a través del coeficiente del Alfa de Cronbach, los resultados fueron: en el cuestionario para medir el síndrome de Burnout se consiguió un valor de 0.819 en el Alfa de Cronbach, lo que indica un nivel bueno de confiabilidad; y en el cuestionario para medir el desempeño laboral se consiguió un valor de 0.740 en el Alfa de Cronbach, lo cual señala que posee un nivel aceptable de confiabilidad.

Entre los métodos de análisis de datos, se consideró el uso de la estadística descriptiva, por medio de la que los datos conseguidos como respuestas en los

cuestionarios fueron trasladados a hojas de cálculo en Excel donde fueron organizados por dimensiones, siendo luego sumados y distribuidos de acuerdo con los intervalos elegidos, con esta información pudieron construirse las tablas donde se presenten las frecuencias y porcentajes. También, se utilizó la estadística inferencial, para ello se recurrió al programa estadístico SPSS V27 donde se procedió al uso de pruebas no paramétricas para evaluar las correlaciones y comprobar las hipótesis, seleccionándose con ese propósito el Coeficiente de correlación de Spearman.

Entre los principios éticos que rigieron esta investigación, esenciales para asegurar la integridad, privacidad y confort de los involucrados, se incluyeron el: Consentimiento informado: previo a su involucramiento, se proveyó información detallada a todos los implicados acerca de los propósitos, métodos y posibles peligros inherentes al estudio, solicitando su aprobación explícita por escrito; esto aseguró que estén adecuadamente informados y participen de modo voluntario. Asimismo, confidencialidad: se garantizó que la información recopilada se maneje de modo anónimo y solo sea accesible para los investigadores responsables. La información fue resguardada de manera segura y exclusivamente empleada para propósitos investigativos. Un aspecto ético adicional a considerar concierne la salvaguarda de la privacidad de los individuos: se garantizó el manejo de la información personal de acuerdo con las regulaciones actuales en materia de protección de datos personales, asegurando su almacenamiento, transmisión y destrucción de acuerdo con las leyes aplicables. Sumado a este, el principio de no Maleficencia: se tomaron medidas para evitar cualquier forma de daño o perjuicio a los participantes. Los cuestionarios y preguntas se diseñaron cuidadosamente para no causar malestar, incomodidad o daño psicológico. Además de la transparencia y la integridad, se abordaron todos los elementos relevantes del estudio, abarcando tanto los procedimientos de adquisición como el análisis de la información recopilada, se llevaron a cabo con transparencia y honestidad. Los resultados se presentan de modo objetivo, evitando sesgos o interpretaciones tendenciosas. Y, citación de fuentes: se respetó la propiedad intelectual citando de manera adecuada cada uno de los textos extraídos de otros autores, usando para ello normas APA 7ma edición.

III.RESULTADOS

Análisis descriptivo

En la tabla 1 se encontró que el número de profesionales que experimentan un nivel medio de síndrome de Burnout son 29, representando el 58%; en tanto que, los profesionales que experimentan el síndrome de Burnout en nivel bajo fueron 18 lo que representa el 36%; por su parte, los profesionales que experimentan un alto nivel son 3 siendo el 6% del total. De acuerdo con los resultados, el porcentaje mayor le corresponde a aquellos que experimentan un nivel medio de síndrome de Burnout; no obstante, si se suma a este valor a aquellos que experimentan el síndrome de Burnout en nivel bajo hacen un total de 94%, lo que indicaría que, si bien se encuentran sometidos a ciertas presiones en su ambiente de trabajo y en el cumplimiento de sus funciones, estas no han llegado a afectar considerablemente su salud; aun así es necesario mejorar sus condiciones para evitar posteriores consecuencias en su salud tanto física como emocional.

Tabla 1

Síndrome de Burnout en profesionales de una dependencia pública de las Provincias de Moyobamba y Rioja

NIVELES	Síndrome de Burnout	
	f	%
Bajo	18	36
Medio	29	58
Alto	3	6
TOTAL	50	100

Nota. Reporte del programa SPSS V27 de la variable

En la tabla 2 se encontró que la cantidad de profesionales que muestran un nivel regular de desempeño laboral son 31, representando el 62%; en tanto que, los profesionales que muestran desempeño laboral en nivel bueno fueron 18 lo que representa el 36%; por su parte, los profesionales que muestran un nivel malo de desempeño son 1 siendo el 2% del total. De acuerdo con los resultados, el porcentaje

mayor le corresponde a aquellos que manifiestan un nivel regular de desempeño laboral; sin embargo, si se suma a este valor a aquellos que muestran desempeño laboral en nivel bueno hacen un total de 98%, lo que indicaría que los profesionales tienen un desempeño laboral aceptable a pesar de las condiciones y presiones en las cuales deben realizar su trabajo, mostrando compromiso y capacidad para alcanzar los objetivos establecidos, lo cual les posibilita adecuarse de manera veloz a las transformaciones y aportar soluciones innovadoras a los problemas.

Tabla 2

Desempeño laboral en profesionales de una dependencia pública de las Provincias de Moyobamba y Rioja

NIVELES	Desempeño laboral	
	f	%
Malo	1	2
Regular	31	62
Bueno	18	36
TOTAL	50	100

Nota. Reporte del programa SPSS V27 de la variable

En lo que respecta al análisis descriptivo de las dimensiones correspondientes a la variable síndrome de Burnout, se evidenció que la superior parte se localiza en nivel medio en las dimensiones: agotamiento emocional con 54%, despersonalización con 58% y falta de realización personal con 62%. No obstante, se puede remarcar que la dimensión despersonalización alcanzo porcentajes significativos en el nivel bajo, esto indicaría que en el trabajo los profesionales no llegan a experimentar fatiga extrema, desmotivación o dificultad para enfrentar las tareas diarias, lo que les permite tener un mejor rendimiento laboral, mayor productividad y satisfacción con el trabajo. De modo general, se apreció que al realizar la sumatoria de los niveles medio y bajo representan en la totalidad de las dimensiones un valor superior al 90%, lo que implicaría que el síndrome de Burnout no afecta considerablemente a los trabajadores, en consecuencia, pueden cumplir a cabalidad con sus responsabilidades laborales manteniendo una actitud positiva y productiva en su entorno laboral.

Tabla 3

Dimensiones del síndrome de Burnout en profesionales de una dependencia pública de las Provincias de Moyobamba y Rioja

NIVELES	Agotamiento emocional		Despersonalización		Falta de realización personal	
	f	%	f	%	f	%
Bajo	18	36	20	40	16	32
Medio	27	54	29	58	31	62
Alto	5	10	1	2	3	6
TOTAL	50	100	50	100	50	100

Nota. Reporte del programa SPSS V27 de la variable

En lo que respecta al análisis descriptivo de las dimensiones correspondientes a la variable desempeño laboral, se evidenció que la superior parte se localiza en nivel regular en las dimensiones: desempeño de tarea con 62%, desempeño contextual con 58% y desempeño organizacional con 56%. No obstante, se puede remarcar que la dimensión desempeño contextual alcanzo porcentajes significativos en el nivel bueno, esto indicaría que el desempeño laboral de los profesionales es bastante aceptable puesto que brindan atención inmediata, asegurando con ello que las víctimas que acuden al servicio reciban el apoyo necesario de manera oportuna. De manera general, se apreció que al realizar la sumatoria de los niveles regular y bueno representan en la totalidad de las dimensiones un valor superior al 90%, lo que implicaría que el desempeño laboral de los profesionales se ajusta a lo que demanda la institución, siendo capaces de brindar apoyo emocional y psicológico de manera empática, interviniendo de modo eficaz en situaciones de crisis, garantizando la seguridad y bienestar de las víctimas.

Tabla 4

Dimensiones del desempeño laboral en profesionales de una dependencia pública de las Provincias de Moyobamba y Rioja

NIVELES	Desempeño de tarea		Desempeño contextual		Desempeño organizacional	
	f	%	f	%	f	%
Malo	2	4	3	6	3	6
Regular	31	62	29	58	28	56
Bueno	17	34	18	36	19	38
TOTAL	50	100	50	100	50	100

Nota. Reporte del programa SPSS V27 de la variable

Análisis inferencial

Hipótesis general

H₁: Existe relación significativa entre el síndrome de Burnout y el desempeño laboral en profesionales de una dependencia pública de las Provincias de Moyobamba y Rioja.

H₀: No existe relación significativa entre el síndrome de Burnout y el desempeño laboral en profesionales de una dependencia pública de las Provincias de Moyobamba y Rioja

Nivel de confianza del estudio: 95%

Margen de error: 5%

Estadístico de prueba: Rho de Spearman

En la tabla 5 se evidencia que siendo el valor de sig. (bil)=0.000 por debajo del 0.01 y de acuerdo a la regla de decisión, se puede señalar que se tiene fuerte convicción estadística para el rechazo de la hipótesis nula y afirmar la hipótesis de investigación propuesta, la misma que establece que existe relación significativa entre el síndrome de Burnout y el desempeño laboral en profesionales de una dependencia pública de las Provincias de Moyobamba y Rioja; esto se reafirma con el valor que se obtuvo en el Rho de Spearman=-0.883, el mismo que comprueba que el vínculo entre

las variables 1 y 2 es inversa significativa directa y alta como se supuso en la hipótesis alterna.

Tabla 5

Correlación entre el síndrome de Burnout y el desempeño laboral en profesionales de una dependencia pública

		Síndrome de burnout	Desempeño laboral
Rho de Spearman		Coeficiente de correlación	1,000
	Síndrome de burnout	Sig. (bilateral)	,000
		N	50
		Coeficiente de correlación	-,883**
	Desempeño laboral	Sig. (bilateral)	,000
		N	50

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

Nota. Reporte del programa SPSS V27 de las variables

Hipótesis específica 1

H₁: Existe relación significativa entre el agotamiento emocional y el desempeño laboral en una dependencia pública de las Provincias de Moyobamba y Rioja.

H₀: No existe relación significativa entre el agotamiento emocional y el desempeño laboral en una dependencia pública de las Provincias de Moyobamba y Rioja

Nivel de confianza del estudio: 95%

Margen de error: 5%

Estadístico de prueba: Rho de Spearman

En la tabla 6 se evidencia que siendo el valor de sig. (bil)=0.000 por debajo del 0.01 y de acuerdo a la regla de decisión, se puede señalar que se tiene fuerte convicción estadística para el rechazo de la hipótesis nula y afirmar la hipótesis de investigación propuesta, la misma que establece que existe relación significativa entre el agotamiento emocional y el desempeño laboral en una dependencia pública de las Provincias de Moyobamba y Rioja; esto se reafirma con el valor que se obtuvo en el Rho de Spearman=-0.860, el mismo que comprueba que el vínculo entre la dimensión 1 de la variable 1 y la variable 2 es inversa significativa directa y alta como se supuso en la hipótesis alterna.

Tabla 6

Correlación entre el agotamiento emocional y el desempeño laboral en una dependencia pública

		Agotamiento emocional	Desempeño laboral
Rho de Spearman			
		Coefficiente de correlación	1,000
	Agotamiento emocional	Sig. (bilateral)	,000
		N	50
		Coefficiente de correlación	-,860**
	Desempeño laboral	Sig. (bilateral)	,000
	N	50	

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

Nota. Reporte del programa SPSS V27 de las variables

Hipótesis específica 2

H₂: Existe relación significativa entre la despersonalización y el desempeño laboral en una dependencia pública de las Provincias de Moyobamba y Rioja.

H₀: No existe relación significativa entre la despersonalización y el desempeño laboral en una dependencia pública de las Provincias de Moyobamba y Rioja

Nivel de confianza del estudio: 95%

Margen de error: 5%

Estadístico de prueba: Rho de Spearman

En la tabla 7 se evidencia que siendo el valor de sig. (bil)=0.000 por debajo del 0.01 y de acuerdo a la regla de decisión, se puede señalar que se tiene fuerte convicción estadística para el rechazo de la hipótesis nula y afirmar la hipótesis de investigación propuesta, la misma que establece que existe relación significativa entre la despersonalización y el desempeño laboral en una dependencia pública de las Provincias de Moyobamba y Rioja; esto se reafirma con el valor que se obtuvo en el Rho de Spearman=-0.826, el mismo que comprueba que el vínculo entre la dimensión 2 de la variable 1 y la variable 2 es inversa significativa directa y alta como se supuso en la hipótesis alterna.

Tabla 7

Correlación entre la despersonalización y el desempeño laboral en una dependencia pública

		Despersonaliza ción	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Despersonalización		
	Coeficiente de correlación	1,000	-,826**
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	50	50
Rho de Spearman	Desempeño laboral		
	Coeficiente de correlación	-,826**	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	50	50

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

Nota. Reporte del programa SPSS V27 de las variables

Hipótesis específica 3

H₃: Existe relación significativa entre la falta de realización personal y el desempeño laboral en una dependencia pública de las Provincias de Moyobamba y Rioja.

H₀: No existe relación significativa entre la falta de realización personal y el desempeño laboral en una dependencia pública de las Provincias de Moyobamba y Rioja

Nivel de confianza del estudio: 95%

Margen de error: 5%

Estadístico de prueba: Rho de Spearman

En la tabla 8 se evidencia que siendo el valor de sig. (bil)=0.000 por debajo del 0.01 y de acuerdo a la regla de decisión, se puede señalar que se tiene fuerte convicción estadística para el rechazo de la hipótesis nula y afirmar la hipótesis de investigación propuesta, la misma que establece que existe relación significativa entre la falta de realización personal y el desempeño laboral en una dependencia pública de las Provincias de Moyobamba y Rioja; esto se reafirma con el valor que se obtuvo en el Rho de Spearman=-0.787, el mismo que comprueba que el vínculo entre la dimensión 3 de la variable 1 y la variable 2 es inversa significativa directa y alta como se supuso en la hipótesis alterna.

Tabla 8

Correlación entre la falta de realización personal y el desempeño laboral en una dependencia pública

		Falta de realización personal	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Falta de realización personal	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,000
		N	50
	Desempeño laboral	Coeficiente de correlación	-,787**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	50

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

Nota. Reporte del programa SPSS V27 de las variables

IV. DISCUSIÓN

Este estudio que mostró como objetivo principal determinar la relación que existe entre el síndrome de Burnout y el desempeño laboral en profesionales de una dependencia pública de las Provincias de Moyobamba y Rioja; encontró entre sus resultados que siendo el valor de sig. (bil)=0.000 por debajo del 0.01 y el Rho de Spearman=-0.883 que señala una asociación inversa significativa directa y alta, se afirma la hipótesis de investigación, la misma que establece que hay vínculo significativo entre el síndrome de Burnout y el desempeño laboral en profesionales de una dependencia pública de las Provincias de Moyobamba y Rioja. También se encontró entre los resultados descriptivos que el 58% los profesionales experimentan un nivel medio de síndrome de Burnout; en tanto que su desempeño laboral se halló en nivel regular en el 62% de los profesionales. Estos resultados arribados permiten elegir los encontrados en el estudio de Gisbert (2021), dado que los hallazgos que se obtuvieron señalan que hay un vínculo entre el síndrome de Burnout y el desempeño en el trabajo, lo que posibilita garantizar que el nivel alto de síndrome de burnout se correlaciona de modo negativo significativo con el desempeño en el trabajo del funcionario de la Federación de Asociaciones Municipales de Bolivia.

Hallazgos que también encuentran sustento teórico en la teoría cognitiva, que sustenta que el individuo lleva a cabo un filtrado de sus apreciaciones, por lo cual los mismos escenarios no desencadenan tensión para todos. Que una persona finalice quemándose va a depender de cómo esta comprende el vínculo que le ocupa con el medio laboral. El modo ideal de interaccionar con el entorno sería la del interés distante: conservar la estabilidad entre ser objetivo y el aproximarse emocionalmente. Todo lo que se encuentre fuera de este punto medio implicará bien una aproximación excesiva, queriendo admitir compromisos excesivos, bien una conducta distanciada, renunciando a cualquier clase de compromiso; los dos comportamientos pueden orientar a una condición de desgaste profesional (Hojda, 2022).

Además, también son bastante similares a los evidenciados en el trabajo hecho por Donaire (2021), puesto que los hallazgos del mismo mostraron que el síndrome de burnout en el funcionario público del Hospital tuvo un nivel alto en un 35%, seguido de un nivel medio en 21% y en nivel bajo un 44%. Con esto concluyó que si hay un vínculo significativo entre el síndrome de burnout y el desempeño laboral de los

trabajadores sanitarios del nosocomio en investigación debido al valor del coeficiente de correlación que fue de 0.9948.

Con relación al rendimiento en el trabajo, el cuarenta y uno por ciento posee muy buen desempeño, entre tanto el treinta y uno por ciento posee buen desempeño, el diecinueve por ciento un excelente rendimiento, el ocho por ciento regular rendimiento y el uno por ciento mal rendimiento. Se examinó la asociación entre las variables utilizando el coeficiente de correlación de Spearman y se determinó que no existe una asociación significativa ($r=-0.066$, $p=0.513$, $p<0.05$) entre ambas dimensiones. En consecuencia, se establece que la manifestación del Síndrome de Burnout no está relacionada con el rendimiento del personal de la Corte Superior de Justicia.

A modo personal, se puede señalar que si bien la investigación concluye que hay un vínculo significativo y negativo entre el síndrome de Burnout y el desempeño laboral en los profesionales de una dependencia pública en Moyobamba y Rioja; y los hallazgos indican que un superior nivel de Burnout está asociado con un inferior desempeño laboral. Sin embargo, algunos estudios han encontrado resultados contradictorios, sugiriendo que esta relación puede variar en diferentes contextos. En tanto, que teóricamente, se apoya el concepto de que el Burnout que, se caracteriza por extenuación emocional, despersonalización y falta de autorrealización, altera de modo negativo tanto a nivel individual como institucional.

Respecto del primer objetivo específico propuesto, se encontró que siendo el valor de sig. (bil)=0.000 por debajo del 0.01 y el Rho de Spearman=-0.860 que señala una asociación inversa significativa directa y alta, se afirma la hipótesis de investigación, la cual define que hay vínculo significativo entre el agotamiento emocional y el desempeño en el trabajo en una dependencia pública de las Provincias de Moyobamba y Rioja. Además, se encontró como resultados descriptivos que el agotamiento emocional se encuentra en nivel medio en el 54% y en nivel bajo en el 36% de estos. Por lo que el síndrome de Burnout, es una reacción personal al estrés laboral crónico que se forma progresivamente y puede llegar a ser crónico, generando una alteración en la sanidad. A partir de una perspectiva psicológica, este síndrome genera menoscabos nivel emocional, actitudinal y cognoscitivo, lo cual es traducido en un comportamiento negativo hacia el empleo, los compañeros, los usuarios y el

mismo papel profesional. No obstante, no es una problemática personal, sino un efecto de ciertas particularidades de las actividades laborales (Edu et al., 2022).

Al respecto, la teoría sociocognitiva del yo: fundamentada en la triada de autoeficiencia, autoconcepto y autoconfianza, en la cual la seguridad que manifieste el individuo con relación a sus propias destrezas, definirá el grado de rendimiento en su actividad laboral; esta teoría tiene 4 esquemas: el modelo de competencias de Harrison (menciona que la motivación del personal se ve obstaculizada por sobrecarga de trabajo o defecto en los medios tecnológicos o materiales colocados a disposición, y estos al sobrepasar la motivación y eficacia de los empleados, merma sus expectativas ingresando en un escenario de fracaso); modelo de Pines (considera que es imprescindible un clima de trabajo en el cual se conserve la motivación y complacencia de los empleados, donde la sensación de fracaso por no lograr las metas profesionales puede desencadenar una crisis existencial, manifestada en emociones de pesimismo, negatividad e incompetencia (Alfaro & Castillo, 2023)).

Los hallazgos fueron comparables con los otros estudios, que también identifican un vínculo entre el desgaste emocional y el rendimiento laboral; donde la fatiga emocional es la dimensión más afectada del Burnout, lo que sugiere que los profesionales con mayores niveles de agotamiento emocional tienden a tener un desempeño laboral inferior. Adicionalmente, se observa que la extenuación emocional no solo impacta de modo negativo en el desempeño en el trabajo, sino que también afecta la actitud y la capacidad de autorrealización de los empleados. Por lo tanto, es preciso implementar estrategias para reducir el agotamiento emocional y mejorar tanto el rendimiento como el bienestar de los empleados en el ámbito laboral.

Sobre el segundo objetivo específico propuesto, se encontró que siendo el valor de sig. (bil)=0.000 por debajo del 0.01 y el Rho de Spearman=-0.826 que indica una relación inversa significativa directa y alta, se afirma la hipótesis de investigación, la cual define que hay vínculo significativo entre la despersonalización y el desempeño en el trabajo en una dependencia pública de las Provincias de Moyobamba y Rioja. En tanto que como parte de los resultados descriptivos se evidenció que la despersonalización se encuentra en nivel medio en el 58% y en nivel bajo en el 40% de los profesionales de la institución. Por lo que bien encuentran fundamento en la

teoría organizacional, postula que el entorno y la cultura dentro de una institución desempeñan un rol crucial en el rendimiento individual, pudiendo amplificar o disminuir los esfuerzos de una persona, o incluso alterarlos significativamente. En este contexto, los modelos propuestos por Golembiewski, Munzenrider y Carter indican que un acontecimiento puede desencadenar otro, lo que sugiere que el burnout puede manifestarse gradualmente en términos de intensidad y duración. Además, estos modelos sugieren que el síndrome de burnout a menudo se origina por la insuficiencia de recursos para enfrentar la carga laboral, del mismo modo que a un exceso de responsabilidad con las necesidades del cliente, lo que puede sobrecargar las acciones del empleado, el modelo propuesto por Cox, Kuk y Leiter enfatiza que el agotamiento laboral surge de la ineficacia de las técnicas de afrontamiento empleadas por el empleado, es decir, su incapacidad para manejar situaciones estresantes.

Al mismo tiempo, coinciden con los evidenciados en el estudio de efectuado por Hudiana et al (2021), dado que en el mismo encontró que existe un efecto negativo de la despersonalización en el rendimiento de los enfermeros, quedando la hipótesis respaldada; el uso de EPP incómodos y las altas cargas de trabajo causaron que los enfermeros se volvieran más sensibles y se enojaran más fácilmente con sus compañeros. Esto puede causar falta de comunicación, lo que lleva a malentendidos frecuentes y, por lo tanto, a una disminución en el rendimiento. Y, junto a estos se puede añadir también que el síndrome de Burnout, viene a ser un evento psicosocial que aparece como reacción a escenarios estresantes interpersonales y se lo ha puntualizado como una afección laboral crónica que se distingue debido a que mezcla 2 dimensiones primordiales: agotamiento emocional (pérdida de fuerza y sentimiento de incapacidad) y despersonalización (pérdida de motivación y retiro del empleo) (Mena et al., 2022).

Los hallazgos arribados son consistentes con los estudios previos que también encontraron un vínculo negativo entre la despersonalización y el desempeño laboral. La despersonalización, caracterizada por actitudes cínicas y desapego emocional, afecta significativamente la calidad del trabajo y los vínculos interpersonales en el entorno laboral. Además, un entorno laboral sobrecargado y con escasa implicación aumenta el síndrome de Burnout, afectando negativamente el rendimiento. Estos resultados resaltan la importancia de gestionar adecuadamente la despersonalización

y promover un entorno de trabajo positivo entre los trabajadores. Por lo que, estrategias para reducir la despersonalización, como mejorar la comunicación y apoyo emocional a los trabajadores, son esenciales para mejorar el desempeño laboral.

En lo concerniente al tercer objetivo específico propuesto, se encontró que siendo el valor de sig. (bil)=0.000 por debajo del 0.01 y el Rho de Spearman=-0.787 que indica una relación inversa significativa directa y alta, se afirma la hipótesis de investigación, la cual define que hay vínculo significativo entre la falta de realización personal y el desempeño en el trabajo en una dependencia pública de las Provincias de Moyobamba y Rioja. Así como los resultados descriptivos que dan cuenta que el 62% de los profesionales tiene un nivel medio de carencia de autorrealización, mientras que el 32% tiene un nivel bajo. En relación a estos resultados es de precisar que la carencia de autorrealización, simboliza la parte de autoevaluación de burnout. Aquí se encuentran las sensaciones de falta de logro, incapacidad y se aprecia un bajo rendimiento laboral. Ello se exagera con la falta de medios físicos de trabajo, carencia de ayuda social o de posibilidades para la formación profesional. Interrogantes relacionadas con la finalidad de la labor efectuada o de seguir perteneciendo a la institución laboral son frecuentes. En situaciones extremas, el individuo puede cuestionar tanto su profesión como su vocación, del mismo modo que repudiar el individuo en el cual se han transformado. Esto último hace que se genere una concepción negativa de sí mismo perjudicando de manera directa su autoestima (Baldeón et al., 2023). Bajo este contexto, el desempeño organizacional, alude a la colaboración espontánea con los objetivos de la entidad, la posibilidad de contribuir de manera no obligatoria a la excelencia laboral, así como la gestión óptima de los recursos temporales y materiales disponibles, la asistencia y cooperación entre los empleados, el manejo eficaz del tiempo y la disposición voluntaria de llevar un registro de actividades para mejorar la eficiencia laboral (Salgado & Cabal, 2011).

Puede manifestarse en relación con lo encontrado, que la falta de realización personal puede afectar la motivación y la proactividad de los trabajadores, lo que repercute negativamente en su rendimiento laboral. Además, diversos estudios han demostrado que condiciones laborales adversas, como la extenuación emocional y la adopción de actitudes negativas, están relacionadas con niveles bajos de autorrealización. La gestión adecuada de la realización personal es básica para aumentar el rendimiento y el confort del personal. En ese sentido, aplicar estrategias

que promuevan la autorrealización y la satisfacción laboral puede contribuir significativamente a mejorar el desempeño laboral en diversas áreas laborales como la estudiada.

Por último, se debe señalar que crucial evitar la manifestación del síndrome de Burnout en los empleados produce efectos adversos en su rendimiento laboral; puesto que produce agotamiento emocional, despersonalización y una baja realización personal, deteriorando con ello de manera significativa la salud mental y física de los trabajadores, reduciendo su capacidad para realizar tareas eficientemente. Asimismo, puede afectar el ambiente laboral volviéndolo tenso y conflictivo, afectando la moral y cohesión de los equipos de trabajo. En una dependencia pública, donde la calidad del servicio y eficiencia operativa son fundamentales, el Burnout puede comprometer la satisfacción del usuario, en este caso de las víctimas de violencia que acuden al servicio, disminuyendo con ello la eficacia de las políticas públicas implementadas. Por ello, promover una estabilidad saludable entre el empleo y vida personal, ofrecer apoyo psicológico y fomentar un entorno de trabajo positivo, es esencial para mantener un alto nivel de desempeño y bienestar entre los profesionales de la institución en estudio.

V. CONCLUSIONES

Se determinó que el síndrome de Burnout se asocia de forma inversa significativa directa y alta con el desempeño laboral en profesionales de una dependencia pública de las Provincias de Moyobamba y Rioja dado el valor obtenido en el Rho de Spearman= -0.883 y una sig. (bil)= 0.000 por debajo del 0.01 . Este resultado confirma la hipótesis inicialmente planteada; entonces si el síndrome de Burnout junto con sus manifestaciones como el agotamiento emocional, despersonalización y falta de realización personal disminuye o se reduce, el desempeño laboral por su parte se verá incrementado.

Se determinó que el agotamiento emocional como una de las manifestaciones del síndrome de Burnout se asocia de forma inversa significativa directa y alta con el desempeño laboral en profesionales de una dependencia pública de las Provincias de Moyobamba y Rioja dado el valor obtenido en el Rho de Spearman= -0.860 y una sig. (bil)= 0.000 por debajo del 0.01 . Este resultado confirma la hipótesis inicialmente planteada; de esta manera evitar el agotamiento emocional producto del trabajo que realizan los profesionales de la institución conllevará a que su desempeño laboral aumente.

Se determinó que la despersonalización como una de las manifestaciones del síndrome de Burnout se asocia de forma inversa significativa directa y alta con el desempeño laboral en profesionales de una dependencia pública de las Provincias de Moyobamba y Rioja dado el valor obtenido en el Rho de Spearman= -0.826 y una sig. (bil)= 0.000 por debajo del 0.01 . Este resultado confirma la hipótesis inicialmente planteada; por lo que impedir que se produzca la despersonalización en los profesionales de la institución conllevará a que su desempeño laboral mejore, volviéndose más eficientes.

Se determinó que la falta de realización personal como una de las manifestaciones del síndrome de Burnout se asocia de forma inversa significativa directa y alta con el desempeño laboral en profesionales de una dependencia pública de las Provincias de Moyobamba y Rioja dado el valor obtenido en el Rho de Spearman= -0.787 y una sig. (bil)= 0.000 por debajo del 0.01 . Este resultado confirma la hipótesis inicialmente planteada; en consecuencia, promover y alentar

la realización personal de los profesionales traerá como resultado un mayor desempeño laboral de estos.

VI. RECOMENDACIONES

Se sugiere a los funcionarios a cargo de la dependencia pública materia de estudio:

Primera. Desarrollar de manera regular programas de capacitación en manejo del estrés y resiliencia para proveer a los profesionales con las herramientas necesarias para enfrentar las exigencias emocionales y físicas de su trabajo. Estos programas deberán incluir talleres y sesiones prácticas sobre técnicas de relajación, mindfulness, y manejo del tiempo, así como entrenamientos en habilidades de afrontamiento y solución de problemas. La capacitación debe ser continua y adaptada a las necesidades específicas de los profesionales del servicio, asegurando que cada uno pueda aplicar lo aprendido en su día a día. Recomendaciones sustentadas por el estudio de Morales y González (2023)

Segunda. Asegurar que la carga de trabajo asumida por cada uno de los profesionales del servicio sea equitativa y pueda ser manejada dentro de sus capacidades y tiempo disponible, evitando la sobrecarga laboral, de manera que sea posible establecer un saludable equilibrio entre la vida laboral y personal, animándolos a desconectarse fuera del horario laboral. Sumando a ello, es necesario reconocer sus logros, lo cual aumentará su motivación, reduciendo el agotamiento, al hacer que se sientan valorados y apreciados, mejorando con ello el bienestar general de los profesionales y su desempeño. Recomendaciones que son respaldadas por el estudio de Gisbert, (2021).

Tercera. Realizar talleres enfocados en habilidades interpersonales que permita ayudar a los profesionales del servicio a desarrollar competencias clave como la escucha activa, empatía y asertividad; puesto que dichas habilidades son fundamentales para una comunicación efectiva y la construcción de relaciones laborales saludables, además que posibilita a los profesionales comprender mejor las necesidades y perspectivas de sus colegas y usuarias del servicio reduciendo con ello posibles malentendidos o conflictos siendo posible abordar los problemas de manera más efectiva. Generando además un ambiente de confianza y respeto, donde todos los profesionales se sientan seguros para expresar

sus pensamientos sin temor al juzgamiento. Estas recomendaciones son sustentadas por el estudio de Parada (2022).

Cuarta. Ofrecer oportunidades integrales de capacitación continua que permita a los profesionales del servicio adquirir nuevas competencias y avanzar en su carrera, contribuyendo con ello a su desarrollo profesional y satisfacción personal. Simultáneamente, involucrarlos en la toma de decisiones y en el planteamiento de regímenes dentro de la institución, de modo que puedan desarrollar sentido de pertenencia y propósito, reforzando su compromiso y motivación con el trabajo. Esto garantizará que los profesionales no solo se sientan capacitados y preparados para enfrentar nuevos desafíos, sino que también sientan que sus opiniones y aportaciones son valoradas, lo que enriquece su experiencia laboral y mejora el desempeño general.

Quinta. Se recomienda a los futuros estudiantes investigar intervenciones que puedan reducir el agotamiento emocional, la despersonalización y la falta de realización personal. Además, es valioso evaluar programas de apoyo y capacitación, considerar estudios longitudinales para observar efectos a largo plazo, y utilizar métodos mixtos para obtener una comprensión más completa y efectiva de estas variables en diferentes contextos laborales.

REFERENCIAS

- Alcaraz, A., Alderete, A., Álvarez, M., Pérez, E., Franco, L. & Sosa, S. (2023). Síndrome de Burnout en médicos residentes de medicina interna. *Revista virtual Soc. Parag. Med. Int.* 10(1) 57-65
- Alfaro, A. & Castillo, S. (2023). Síndrome de burnout: un análisis desde el ámbito organizacional. *Revista científica searching de ciencias humanas y sociales*, 4(2), 44–61. <https://doi.org/10.46363/searching.v4i2.5>
- Álvarez, W. & Chávez, P. (2021). *Síndrome de Burnout y Desempeño laboral en los servidores públicos de salud del Hospital del Día IESS La Troncal en tiempos de pandemia*. [Tesis de maestría]. Universidad Estatal de Milagro. <https://repositorio.unemi.edu.ec/handle/123456789/5871>
- Arana, D. (2022). Síndrome de Burnout y desempeño laboral en el personal de enfermería de una clínica privada; Lima 2022. [Tesis de grado, Universidad Norbert Wiener]. https://repositorio.uwiener.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13053/7435/T061_70693569_T.pdf?sequence=1
- Argoti, E. (2020). Relación de la inteligencia emocional con el desempeño laboral. *Ciencia & Salud*, 3(11), 41-46. <http://revistas.usc.edu.co/index.php/CienciaySalud/article/view/505>
- Arias, J. & Covinos, M. (2021). *Diseño y metodología de la investigación*. Enfoques Consulting EIRL. https://gc.scalahed.com/recursos/files/r161r/w26022w/Arias_S2.pdf
- Baena, G. (2017). *Metodología de la investigación*. México: Grupo Editorial Patria.
- Baldeón, M. Janampa, L. Rivera, J. & Santibáñez, L. (2023). Síndrome de burnout: Una revisión sistemática en Hispanoamérica. *LATAM Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales y Humanidades*. 4(1). <https://doi.org/10.56712/latam.v4i1.378>
- Barrascout, D. & Betancur, J. D. (2023). Dimensiones del síndrome de burnout y estrategias de afrontamiento en trabajadores de una empresa multinacional en la ciudad de Guatemala. *Ciencia, Tecnología Y Salud*, 10(1), 6–18. <https://doi.org/10.36829/63CTS.v10i1.971>

- Cañadas, G., Albendín, L., De la Fuente, E., San Luis, C., Gómez, J. & Cañadas G. (2021). Síndrome de burnout en profesionales de enfermería que realizan jornada física complementaria en servicios de cuidados críticos y urgencias. *Rev Esp Salud Pública*. 90 (14). https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1135-57272016000100415
- Cely, N. Palacios, W. & Caicedo, A. (2023). *Conceptos y enfoques de metodología de la investigación*. Primera Edición. Editorial Creser S.A.S. <https://repositorio.ufps.edu.co/handle/ufps/6728>
- Chura, D. (2024). El síndrome de Burnout y el desempeño laboral de los trabajadores de municipalidad distrital de Pachía 2022. [Tesis de maestría, Universidad Privada de Tacna]. <https://repositorio.upt.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12969/3405/Chura-Alanoca-Daysi.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Cruz, P. (2020). *Modelos epistemológicos de la medicina moderna*. Instituto de Estudios Superiores de Chiapas. Universidad Salazar. <https://doi.org/https://salazarvirtual.sistemaeducativosalazar.mx/>
- Donaire, A. (2021). *Síndrome de burnout y desempeño laboral en funcionarios públicos del Hospital María Auxiliadora en el periodo enero a junio 2021*. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/67440/Donaire_CAJ-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Edú, S., Laguía, A. & Moriano, J. (2022). Burnout: A Review of Theory and Measurement. *International Journal of Environmental Research and Public Health*. 2022; 19(3):1780. <https://doi.org/10.3390/ijerph19031780>
- Fondecyt (2019). 70% de los trabajadores peruanos sufren estrés laboral. Lima: [Internet]. Disponible en: <https://infocapitalhumano.pe/recursos-humanos/noticias-y-movidas/70-de-los-trabajadores-peruanos-sufren-estres-laboral/>
- Galarza, K. & Salazar, T. (2019). Estudio de Síndrome Burnout y su incidencia en el Desempeño Laboral [Tesis de grado, Universidad Estatal de Milagro]. <https://repositorio.unemi.edu.ec/xmlui/handle/123456789/4410>

- Galindo, H. (2020). *Estadística para no estadísticos una guía básica sobre la metodología cuantitativa de trabajos académicos*. Editorial Área de Innovación y Desarrollo, S. L. DOI: <https://doi.org/10.17993/EcoOrgyCso.2020.59>
- Gisbert, F. (2021). Síndrome de Burnout y desempeño laboral en funcionarios de la federación de asociaciones municipales de Bolivia. [Tesis de grado, Universidad Mayor de San Andrés]. <https://repositorio.umsa.bo/bitstream/handle/123456789/26899/T-1409.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- González, W. & Vílchez, R. (2021). Factores del desempeño laboral del personal administrativo en universidades nacionales experimentales. *Pensamiento & Gestión*, (51), 54-74. <https://doi.org/10.14482/pege.50.658.155>
- Hernández, O. (2021). Aproximación a los distintos tipos de muestreo no probabilístico que existen. *Revista Cubana de Medicina General Integral*, 37(3). http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-21252021000300002
- Hernández, R. & Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación: las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. Mc Graw-Hill Interamericana Editores, S.A. de C. V.
- Hojda, A. (2022). Síndrome de Burnout. Causas y consecuencias plan de intervención en planta de producción. [Tesis de grado, Universitat Jaume]. https://repositori.uji.es/xmlui/bitstream/handle/10234/199900/TFG_2022_Hojda_Alexandra.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Huachos, A. & Veli, R. (2019). Síndrome de burnout y depresión en trabajadores de la Universidad Nacional del Centro del Perú - 2018. *Horizonte de la Ciencia*, 10(18). <http://portal.amelica.org/ameli/jatsRepo/59/59952015/59952015.pdf>
- Huamán, G. (2018). Desempeño laboral y eficacia organizacional en la dirección regional de la producción (PRODUCE), Moquegua, 2016. [Tesis de

maestría, Universidad Nacional de San Agustín Arequipa].
<https://repositorio.unsa.edu.pe/server/api/core/bitstreams/f343972b-6e8c-43b1-9312-4f1f9f6feabb/content>

Hudiana, N. & Tjen Jong, M. (2021). The Effect of Exhaustion, Depersonalization, and Personal Achievement Variables Towards Job Performance. *Enrichment: Journal of Management*, 12(1), 253-261.
<https://doi.org/10.35335/enrichment.v12i1.199>

InfoBae (2021). Síndrome de Burnout: el 80.2% de los argentinos dijo sentirse más extenuado que antes de la pandemia:
<https://www.infobae.com/america/tendenciasamerica/2021/11/23/sindrome-de-burnout-el-802-de-los-argentinos-dijo-sentirse-mas-extenuado-que-antes-de-la-pandemia/>

Lauracio, C. & Lauracio, T. (2020). Síndrome de Burnout y desempeño laboral en el personal de salud. *Revista Innova Educación* 2(4).
<https://doi.org/10.35622/j.rie.2020.04.003>

Leyva, M. (2022). Gestión administrativa y Síndrome Burnout durante la pandemia de Covid-19 en la Dirección Regional de Salud San Martín, 2021. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo].
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/86191/Leyva_CMM-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Martínez, I., Chinchay, S., Zavala, A. & Luján, P. (2022). Síndrome de Burnout en los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Sullana-Perú. *Revista de Ciencias Sociales*. 28 (3); 272-282.
<https://www.redalyc.org/journal/280/28071865018/html/>

Maslach, C. (2009). Comprendiendo el Síndrome de Burnout. *Revista Ciencia y trabajo*, 32. <http://www.vitoria-gasteiz.org/wb021/http/contenidosEstaticos/adjuntos/es/16/40/51640.pdf>

Mena, P. Paucarima, D. & Vaca, G. (2022). Síndrome de Burnout en docentes de la facultad de ciencias médicas UNIANDES. *Archivos Venezolanos de Farmacología y Terapéutica*, 41 (1); 13-17.
<http://doi.org/10.5281/zenodo.6370084>

Mena, P., Paucarima, D. & Vaca, G. (2022). Síndrome de Burnout en docentes de la facultad de ciencias médicas UNIANDES. *Archivos Venezolanos de*

Farmacología y Terapéutica, 41 (1); 13-17.
<http://doi.org/10.5281/zenodo.6399984>

- Morales, E. & Gómez, M. (2023). Prevalencia del síndrome de burnout en los funcionarios y trabajadores de la Dirección de Acción Social y Grupos Prioritarios del Gad Municipal del Cantón Pedro Moncayo. [Tesis de maestría, Universidad de las Américas].
<https://dspace.udla.edu.ec/handle/33000/15657>
- Olivares, V. (2017). Laudatio: Dra. Christina Maslach, Comprendiendo el Burnout. *Revista Ciencia y Trabajo*, 19 (58).
https://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-24492017000100059
- Parada, M. (2022). Influencia del síndrome de Burnout en el desempeño laboral de los trabajadores de la corte superior de justicia, Arequipa – 2021. [Tesis de maestría, Universidad Católica de Santa María].
<https://repositorio.ucsm.edu.pe/server/api/core/bitstreams/0c5e6ac5-60e2-4949-a612-c05d6f493957/content>
- Rodríguez, K. y Lechuga, J. (2019) Desempeño laboral de los docentes de la Institución Universitaria ITSA. *Rev Esc Adm Negocios*. (87):79–101.
- Salgado, J. & Cabal, Á. (2011). Evaluación del Desempeño en la Administración Pública del Principado de Asturias: Análisis de las Propiedades Psicométricas. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 27(2), 75-91.
- Sekaran, U. & Bougie, R. (2016). Research methods for business: A skill-building approach. John Wiley & Sons.
<https://www.scirp.org/reference/referencespapers?referenceid=2371540>
- Taruchaín, L. & Mayorga, M. (2020). Síndrome Burnout en funcionarios públicos de la Provincia de Tungurahua. *Centros: Revista Científica Universitaria*. 9 (2); 1 – 19.
<http://portal.amelica.org/ameli/jatsRepo/228/2281247001/2281247001.pdf>
- Laza, C. (2019). Investigación y recogida de información de mercados. . Tutor Formación

- Viveros, O. & Fierro, C. (2020). Correlación de los niveles de engagement y síndrome de burnout en una empresa de telecomunicaciones. *Revista Espacios*, 41 (31); 238-251. <https://www.revistaespacios.com/a20v41n31/20413119.html>
- Vizcaíno, P., Cedeño, R. & Maldonado, I. (2023). Metodología de la investigación científica: guía práctica. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar* 7(4) https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v7i4.7658
- Yungan, B. (2022). El burnout y el desempeño laboral durante la pandemia Covid 19 en el personal de la Dirección Provincial del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social Tungurahua. [Tesis de maestría, Universidad Regional Autónoma de Los Andes]. <https://dspace.uniandes.edu.ec/bitstream/123456789/15296/1/UA-MSO-EAC-092-2022.pdf>

ANEXOS

Anexo 1. Tabla de operacionalización de variables

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
Variable 1: Síndrome Burnout	El síndrome Burnout, puede ser definido conceptualmente como un fenómeno psicosocial que surge como respuesta a situaciones estresantes interpersonales y se lo ha definido como una enfermedad ocupacional crónica que se caracteriza porque combina dos dimensiones principales: agotamiento emocional (pérdida de energía y sensación de impotencia) y despersonalización (pérdida de motivación y retiro del trabajo) (Mena et al., 2022).	Esta variable se operacionalizó en tres dimensiones: agotamiento emocional, despersonalización y falta de realización personal; con la finalidad de medir el nivel del síndrome de Burnout en profesionales de una dependencia pública de las Provincias de Moyobamba y Rioja, 2024. Se usará para ello un cuestionario.	Agotamiento emocional	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Emocionalmente ▪ Físico ▪ Carga ▪ Tiempo ▪ Usuarios ▪ Bienestar ▪ Estrés 	<p>Escala Ordinal</p> <p>Tipo Likert</p>
			Despersonalización	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Salud ▪ Reconoce ▪ Expectativas ▪ Compañeros ▪ Insensible ▪ Interacciones ▪ Conectar 	<p>Alto</p> <p>(78-105)</p> <p>Medio</p> <p>(50-77)</p>
			Falta de realización personal	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Realización ▪ Clima ▪ Reconocimiento ▪ Ayudas ▪ Influye ▪ Satisfacción ▪ Alineados 	<p>Bajo</p> <p>(21-49)</p>

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
Variable 2: Desempeño laboral	Refiere a la manera en que los colaboradores de una organización cumplen con las funciones y tareas que tiene asignadas para la realización de sus labores en el cargo que ocupen en la organización según sus habilidades, conocimientos, destrezas y capacidades, para la búsqueda de los objetivos establecido para tal fin, produciendo comportamientos y cambios que ayuden a la organización y a sus empleados a determinar qué tan eficiente y eficaz son para lograr metas propuestas (Gonzales & Vílchez, 2022).	Esta variable se operacionalizó en tres dimensiones: desempeño de tarea, desempeño contextual y desempeño organizacional; con la finalidad de medir el nivel de desempeño laboral en profesionales de una dependencia pública de las Provincias de Moyobamba y Rioja, 2024. Se usará para ello un cuestionario.	Desempeño de tarea	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Eficacia ▪ Habilidades ▪ Colaborar ▪ Cumplimiento ▪ Iniciativa ▪ Compromiso ▪ Desarrollo 	<p>Escala Ordinal</p> <p>Tipo Likert</p>
			Desempeño contextual	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Adaptarse ▪ Entendimiento ▪ Comunicarse ▪ Identificar ▪ Compromiso ▪ Comprensión ▪ Contribución 	<p>Bueno</p> <p>(78-105)</p> <p>Regular</p> <p>(50-77)</p>
			Desempeño organizacional	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Contribución ▪ Comprensión profunda ▪ Efectividad ▪ Identificación ▪ Compromiso ▪ Adherencia ▪ Mejora 	<p>Malo</p> <p>(21-49)</p>

Anexo 2. Instrumentos de recolección de datos

CUESTIONARIO PARA MEDIR LA VARIABLE SÍNDROME DE BURNOUT

DATOS INFORMATIVOS:

CARGO SEXO

CONDICIÓN AÑOS DE SERVICIO

INSTRUCCIONES. La información que nos proporcionas será solo de conocimiento del investigador por tanto contribuye al análisis de la relación que existe entre el Síndrome de Burnout y desempeño laboral en profesionales de una dependencia pública de la Provincia Rioja, 2024. Se le solicita que responda de forma objetiva y veraz a las siguientes interrogantes.

- Por favor no deje preguntas sin contestar.
- Marca con un aspa en solo uno de los recuadros correspondiente a la escala siguiente:

(1) NUNCA	(2) CASI NUNCA	(3) A VECES	(4) CASI SIEMPRE	(5) SIEMPRE
-----------	----------------	-------------	------------------	-------------

DIMENSIÓN 1: Agotamiento emocional		Escala de Valoración				
	ÍTEMS	1	2	3	4	5
1	Se siente emocionalmente agotado/a por las labores que desarrolla en la entidad.	N	CN	AV	CS	S
2	Experimenta cansancio físico al final de la jornada laboral.	N	CN	AV	CS	S
3	La cantidad de trabajo que tiene que realizar contribuye significativamente a su sensación de agotamiento emocional.	N	CN	AV	CS	S
4	Pasa demasiado tiempo en el trabajo por la carga laboral.	N	CN	AV	CS	S
5	Considera usted que trabajar en contacto directo con los usuarios hace que se sienta agotado/a.	N	CN	AV	CS	S
6	Las demandas emocionales del trabajo afectan negativamente su bienestar psicológico.	N	CN	AV	CS	S
7	Ha experimentado cambios en su capacidad para manejar situaciones estresantes debido al agotamiento emocional relacionado con su trabajo en la dependencia pública.	N	CN	AV	CS	S
DIMENSIÓN 2: Despersonalización		Escala de Valoración				

8	La sobrecarga laboral ha generado cambios desfavorables en su salud emocional.	N	CN	AV	CS	S
9	La entidad reconoce de manera satisfactoria su actitud y compromiso con el desempeño de sus funciones.	N	CN	AV	CS	S
10	Las actividades que desarrolla usted no cumplen con las expectativas del jefe y siente culpa por los problemas que estas generan.	N	CN	AV	CS	S
11	Le preocupa realmente lo que ocurra con sus compañeros de trabajo.	N	CN	AV	CS	S
12	La sobrecarga laboral la ha vuelto más insensible con los usuarios.	N	CN	AV	CS	S
13	Percibe cambio en la calidad de sus interacciones sociales en el entorno laboral en comparación con antes de experimentar la sobrecarga laboral.	N	CN	AV	CS	S
14	Ha experimentado cambios en su capacidad para conectar emocionalmente con sus compañeros de trabajo y usuarios de la dependencia pública debido al desgaste laboral.	N	CN	AV	CS	S
DIMENSIÓN 3: Falta de realización personal		Escala de Valoración				
15	El ambiente laboral en su centro de trabajo contribuye a su sensación de realización personal.	N	CN	AV	CS	S
16	Considera que usted propicia la generación de un clima agradable en el centro laboral.	N	CN	AV	CS	S
17	Ha conseguido el reconocimiento esperado por el trabajo efectivo realizado.	N	CN	AV	CS	S
18	Ayudas a los usuarios a resolver los problemas o dudas que tienen sobre sus consultas.	N	CN	AV	CS	S
19	El trabajo que realiza influye de manera positiva en sus compañeros/as.	N	CN	AV	CS	S
20	Ha experimentado una disminución en su satisfacción personal con respecto a su trabajo en la dependencia pública debido al desgaste laboral.	N	CN	AV	CS	S
21	Sus esfuerzos en el trabajo están alineados con sus valores personales y profesionales, o ha experimentado una desconexión entre su trabajo y sus aspiraciones personales.	N	CN	AV	CS	S

CUESTIONARIO PARA MEDIR LA VARIABLE DESEMPEÑO LABORAL

DATOS INFORMATIVOS:

CARGO SEXO

CONDICIÓN AÑOS DE SERVICIO

INSTRUCCIONES. La información que nos proporcionas será solo de conocimiento del investigador por tanto contribuye al análisis de la relación que existe entre el Síndrome de Burnout y desempeño laboral en profesionales de una dependencia pública de la Provincia Rioja, 2024. Se le solicita que responda de forma objetiva y veraz a las siguientes interrogantes.

- Por favor no deje preguntas sin contestar.
- Marca con un aspa en solo uno de los recuadros correspondiente a la escala siguiente:

(1) NUNCA	(2) CASI NUNCA	(3) A VECES	(4) CASI SIEMPRE	(5) SIEMPRE
-----------	----------------	-------------	------------------	-------------

DIMENSIÓN 1: Desempeño de tarea		Escala de Valoración				
	ÍTEMS	1	2	3	4	5
1	El empleado realiza eficazmente las tareas asignadas en relación con los objetivos y metas del departamento.	N	CN	AV	CS	S
2	El empleado demuestra habilidades de resolución de problemas y toma de decisiones en su trabajo diario.	N	CN	AV	CS	S
3	El empleado colabora eficazmente con otros miembros del equipo y promueve un ambiente de trabajo positivo.	N	CN	AV	CS	S
4	El empleado cumple puntualmente con los plazos y entrega trabajo de calidad.	N	CN	AV	CS	S
5	El empleado muestra iniciativa y proactividad para abordar nuevas tareas o mejorar los procesos existentes.	N	CN	AV	CS	S
6	El empleado demuestra compromiso con la misión y los valores de la entidad pública en su desempeño laboral.	N	CN	AV	CS	S
7	El empleado se adapta a los cambios en las políticas, procedimientos o prioridades de la entidad pública.	N	CN	AV	CS	S

DIMENSIÓN 2: Desempeño contextual		Escala de Valoración				
8	El empleado se comunica y adapta a los cambios en la organización.	N	CN	AV	CS	S
9	El empleado identifica y aprovecha oportunidades para mejorar la eficiencia o la calidad de los servicios prestados por la entidad pública.	N	CN	AV	CS	S
10	El empleado demuestra compromiso con la ética y la integridad en su desempeño laboral.	N	CN	AV	CS	S
11	El empleado demuestra una comprensión adecuada de las normativas y regulaciones relevantes para su trabajo en la entidad pública.	N	CN	AV	CS	S
12	El empleado contribuye al logro de los objetivos estratégicos de la organización.	N	CN	AV	CS	S
13	El empleado demuestra una comprensión profunda de la estructura, la cultura y los valores de la organización en su desempeño laboral.	N	CN	AV	CS	S
14	El empleado trabaja de manera efectiva dentro de los equipos interdepartamentales y colabora en proyectos organizacionales.	N	CN	AV	CS	S
DIMENSIÓN 3: Desempeño organizacional		Escala de Valoración				
15	El empleado identifica y propone mejoras en los procesos o procedimientos organizacionales.	N	CN	AV	CS	S
16	El empleado muestra compromiso con el desarrollo y la implementación de iniciativas de cambio organizacional.	N	CN	AV	CS	S
17	El empleado cumple las políticas y normativas de la organización.	N	CN	AV	CS	S
18	El empleado mejora su desarrollo profesional y desempeño para el buen funcionamiento de la empresa.	N	CN	AV	CS	S
19	El empleado demuestra un alto nivel de compromiso con sus responsabilidades laborales y objetivos del departamento.	N	CN	AV	CS	S
20	El empleado identifica y propone mejoras en sus métodos de trabajo y en los procesos organizacionales.	N	CN	AV	CS	S
21	El empleado se compromete con la misión y los valores de la organización.	N	CN	AV	CS	S

Anexo 3. Validación de instrumentos

FICHA DE VALIDACIÓN DE CONTENIDO PARA UN INSTRUMENTO

INSTRUCCIÓN: A continuación, se le hace llegar el instrumento de recolección de datos del cuestionario que permitirá recoger la información en la investigación que lleva por título: Síndrome de Burnout y desempeño laboral en profesionales de una dependencia pública de las Provincias de Moyobamba y Rioja, 2024.

Por lo que se le solicita que tenga a bien evaluar el instrumento, haciendo, de ser caso, las sugerencias para realizar las correcciones pertinentes. Los criterios de validación de contenido son:

Criterios	Detalle	Calificación
Suficiencia	El ítem pertenece a la dimensión y basta para obtener la medición de esta	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Claridad	El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Coherencia	El ítem tiene relación lógica con el indicador que está midiendo	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Relevancia	El/la ítem/pregunta es esencial o importante, es decir, debe ser incluido	1: de acuerdo 0: en desacuerdo

Nota. Criterios adaptados de la propuesta de Escobar y Cuervo (2008).

FICHA DE VALIDACIÓN DE JUICIO DE EXPERTO

Nombre del instrumento	<u>Cuestionario para medir la variable síndrome de Burnout.</u> <u>adaptado por la Lic. Ethel Denisse Saavedra Alfaro</u>
Objetivo del instrumento	Medir el síndrome de Burnout considerando las siguientes dimensiones: agotamiento emocional, despersonalización y falta de realización personal.
Nombres y apellidos del experto	GLORY MIQUELYNE AUREA CASTRO CRUZADO
Documento de identidad	46157638
Años de experiencia en el área	10 AÑOS
Máximo Grado Académico	MAGÍSTER
Nacionalidad	PERUANA
Institución	UNIVERSIDAD NACIONAL PEDRO RUIZ GALLO
Cargo	DOCENTE UNIVERSITARIA Y PSICÓLOGA
Número telefónico	957993683
Firma	
Fecha	27 de junio del 2024


FICHA DE VALIDACIÓN DE JUICIO DE EXPERTO

Nombre del instrumento	Cuestionario para medir la variable síndrome de Burnout <u>adaptado por la Lic. Ethel Denisse Saavedra Alfaro</u>
Objetivo del instrumento	Medir el síndrome de Burnout considerando las siguientes dimensiones: agotamiento emocional, despersonalización y falta de realización personal.
Nombres y apellidos del experto	LUZ ELINA FERNANDEZ CORONEL
Documento de identidad	46020853
Años de experiencia en el área	8 AÑOS
Máximo Grado Académico	DOCTORADO
Nacionalidad	PERUANA
Institución	PROGRAMA NACIONAL AURORA - MIMP
Cargo	COORDINADORA
Número telefónico	944222827
Firma	
Fecha	27 de junio del 2024

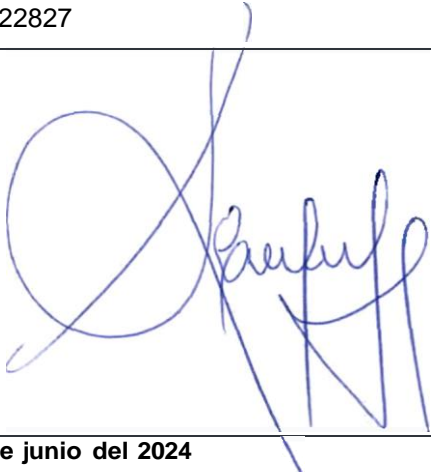
FICHA DE VALIDACIÓN DE JUICIO DE EXPERTO

Nombre del instrumento	<u>Cuestionario para medir la variable síndrome de Burnout,</u> <u>adaptado por la Lic. Ethel Denisse Saavedra Alfaro</u>
Objetivo del instrumento	Medir el síndrome de Burnout considerando las siguientes dimensiones: agotamiento emocional, despersonalización y falta de realización personal.
Nombres y apellidos del experto	NANCY EVA ROMAN PARDO
Documento de identidad	70435948
Años de experiencia en el área	6 AÑOS
Máximo Grado Académico	MAGISTER
Nacionalidad	PERUANA
Institución	ENTREGA CREATIVA SAC
Cargo	PEOPLE & CULTURE COORDINATOR
Número telefónico	951309287
Firma	
Fecha	28 de junio del 2024

FICHA DE VALIDACIÓN DE JUICIO DE EXPERTO

Nombre del instrumento	<u>Cuestionario para medir la variable desempeño laboral,</u> adaptado por la Lic. Ethel Denisse Saavedra Alfaro
Objetivo del instrumento	Medir el desempeño laboral considerando las siguientes dimensiones: desempeño de tarea, desempeño contextual y desempeño organizacional.
Nombres y apellidos del experto	GLORY MIQUELYNE AUREA CASTRO CRUZADO
Documento de identidad	46157638
Años de experiencia en el área	10 AÑOS
Máximo Grado Académico	MAGÍSTER
Nacionalidad	PERUANA
Institución	UNIVERSIDAD NACIONAL PEDRO RUIZ GALLO
Cargo	DOCENTE UNIVERSITARIA Y PSICÓLOGA
Número telefónico	957993683
Firma	
Fecha	27 de junio del 2024

FICHA DE VALIDACIÓN DE JUICIO DE EXPERTO

Nombre del instrumento	Cuestionario para medir la variable desempeño laboral, adaptado por la Lic. Ethel Denisse Saavedra Alfaro
Objetivo del instrumento	Medir el desempeño laboral considerando las siguientes dimensiones: desempeño de tarea, desempeño contextual y desempeño organizacional.
Nombres y apellidos del experto	LUZ ELINA FERNANDEZ CORONEL
Documento de identidad	46020853
Años de experiencia en el área	8 AÑOS
Máximo Grado Académico	DOCTORADO
Nacionalidad	PERUANA
Institución	PROGRAMA NACIONAL AURORA -MIMP
Cargo	COORDINADORA
Número telefónico	944222827
Firma	
Fecha	27 de junio del 2024

FICHA DE VALIDACIÓN DE JUICIO DE EXPERTO

Nombre del instrumento	<u>Cuestionario para medir la variable desempeño laboral,</u> adaptado por la Lic. Ethel Denisse Saavedra Alfaro
Objetivo del instrumento	Medir el desempeño laboral considerando las siguientes dimensiones: desempeño de tarea, desempeño contextual y desempeño organizacional.
Nombres y apellidos del experto	NANCY EVA ROMAN PARDO
Documento de identidad	70435948
Años de experiencia en el área	6 AÑOS
Máximo Grado Académico	MAGISTER
Nacionalidad	PERUANA
Institución	ENTREGA CREATIVA SAC
Cargo	PEOPLE & CULTURE COORDINATOR
Número telefónico	951309287
Firma	
Fecha	28 de junio del 2024

Anexo 4. Resultados del análisis de consistencia interna

Confiabilidad del cuestionario para medir la variable Síndrome de Burnout

Nº	ÍTEMS	Correlación elemento – total corregida	Alfa de Cronbach si el ítem se borra
AGOTAMIENTO EMOCIONAL			
1	Se siente emocionalmente agotado/a por las labores que desarrolla en la entidad.	,676	,827
2	Experimenta cansancio físico al final de la jornada laboral.	,609	,837
3	La cantidad de trabajo que tiene que realizar contribuye significativamente a su sensación de agotamiento emocional	,706	,822
4	Pasa demasiado tiempo en el trabajo por la carga laboral.	,717	,820
5	Considera usted que trabajar en contacto directo con los usuarios hace que se sienta agotado/a.	,579	,841
6	Las demandas emocionales del trabajo afectan negativamente su bienestar psicológico	,380	,864
7	Ha experimentado cambios en su capacidad para manejar situaciones estresantes debido al agotamiento emocional relacionado con su trabajo en la dependencia pública de la Provincia de Rioja	,656	,830
Alfa de Cronbach: $\alpha = 0,855$ La fiabilidad se considera como BUENO			
DESPERSONALIZACIÓN			
8	La sobrecarga laboral ha generado cambios desfavorables en su salud emocional.	,615	,748
9	La entidad reconoce de manera satisfactoria su actitud y compromiso con el desempeño de sus funciones	,543	,763
10	Las actividades que desarrolla usted no cumplen con las expectativas del jefe y siente culpa por los problemas que estas generan.	,442	,781
11	Le preocupa realmente lo que ocurra con sus compañeros de trabajo	,215	,820
12	La sobrecarga laboral la ha vuelto más insensible con los usuarios	,680	,735
13	Cómo percibe la calidad de sus interacciones sociales en el entorno laboral en comparación con antes de experimentar la sobrecarga laboral	,596	,753
14	Ha experimentado cambios en su capacidad para conectar emocionalmente con sus compañeros de trabajo y usuarios de la dependencia pública debido al desgaste laboral	,581	,756
Alfa de Cronbach: $\alpha = 0,793$			

La fiabilidad se considera como MUY ACEPTABLE			
FALTA DE REALIZACIÓN PERSONAL			
15	El ambiente laboral en su centro de trabajo contribuye a su sensación de realización personal	,759	,741
16	Considera que usted propicia la generación de un clima agradable en el centro laboral.	,465	,798
17	Ha conseguido el reconocimiento esperado por el trabajo efectivo realizado	,448	,801
18	Ayudas a los usuarios a resolver los problemas o dudas que tienen sobre sus consultas.	,542	,786
19	El trabajo que realiza influye de manera positiva en sus compañeros/as	,615	,775
20	Ha experimentado una disminución en su satisfacción personal con respecto a su trabajo en la dependencia pública debido al desgaste laboral	,549	,784
21	Sus esfuerzos en el trabajo están alineados con sus valores personales y profesionales, o ha experimentado una desconexión entre su trabajo y sus aspiraciones personales	,461	,801
Alfa de Cronbach: $\alpha = 0,810$			
La fiabilidad se considera como BUENO			

Confiabilidad del cuestionario para medir la variable desempeño laboral

Nº	ÍTEMS	Correlación elemento – total corregida	Alfa de Cronbach si el ítem se borra
DESEMPEÑO DE TAREA			
1	El empleado realiza eficazmente las tareas asignadas en relación con los objetivos y metas del departamento	,229	,755
2	El empleado demuestra habilidades de resolución de problemas y toma de decisiones en su trabajo diario	,321	,739
3	El empleado colabora eficazmente con otros miembros del equipo y promueve un ambiente de trabajo positivo	,683	,648
4	El empleado cumple puntualmente con los plazos y entrega trabajo de calidad	,579	,679
5	El empleado muestra iniciativa y proactividad para abordar nuevas tareas o mejorar los procesos existentes	,526	,696
6	El empleado demuestra compromiso con la misión y los valores de la entidad pública en su desempeño laboral	,405	,722
7	El empleado se adapta a los cambios en las políticas, procedimientos o prioridades de la entidad pública	,438	,715
Alfa de Cronbach: $\alpha = 0,741$ La fiabilidad se considera como MUY ACEPTABLE			
DESEMPEÑO CONTEXTUAL			
8	El empleado se comunica y adapta a los cambios en la organización	,169	,734
9	El empleado identifica y aprovecha oportunidades para mejorar la eficiencia o la calidad de los servicios prestados por la entidad pública	,414	,683
10	El empleado demuestra compromiso con la ética y la integridad en su desempeño laboral	,662	,613
11	El empleado demuestra una comprensión adecuada de las normativas y regulaciones relevantes para su trabajo en la entidad pública	,270	,713
12	El empleado contribuye al logro de los objetivos estratégicos de la organización	,459	,671
13	El empleado demuestra una comprensión profunda de la estructura, la cultura y los valores de la organización en su desempeño laboral	,340	,699
14	El empleado trabaja de manera efectiva dentro de los equipos interdepartamentales y colabora en proyectos organizacionales	,658	,619
Alfa de Cronbach: $\alpha = 0,713$ La fiabilidad se considera como MUY ACEPTABLE			

DESEMPEÑO ORGANIZACIONAL			
15	El empleado identifica y propone mejoras en los procesos o procedimientos organizacionales	,469	,743
16	El empleado muestra compromiso con el desarrollo y la implementación de iniciativas de cambio organizacional	,509	,734
17	El empleado cumple las políticas y normativas de la organización	,528	,730
18	El empleado mejora su desarrollo profesional y desempeño para el buen funcionamiento de la empresa	,591	,715
19	El empleado demuestra un alto nivel de compromiso con sus responsabilidades laborales y objetivos del departamento	,547	,725
20	El empleado identifica y propone mejoras en sus métodos de trabajo y en los procesos organizacionales	,369	,761
21	El empleado se compromete con la misión y los valores de la organización	,397	,757
<p>Alfa de Cronbach: $\alpha = 0,767$ La fiabilidad se considera como MUY ACEPTABLE</p>			

Anexo 5. Consentimiento informado

Título de la investigación: Síndrome de Burnout y desempeño laboral en profesionales de una dependencia pública de las Provincias de Moyobamba y Rioja, 2024.

Investigadora: Saavedra Alfaro, Ethel Denisse

Propósito del estudio

Le invitamos a participar en la investigación titulada “Síndrome de Burnout y desempeño laboral en profesionales de una dependencia pública de las Provincias de Moyobamba y Rioja, 2024”, cuyo objetivo es determinar la relación que existe entre el síndrome de Burnout y el desempeño laboral en profesionales de una dependencia pública de las Provincias de Moyobamba y Rioja, 2024. Esta investigación es desarrollada por estudiantes del programa de estudio Maestría en Gestión Pública, de la Universidad César Vallejo del campus Lima, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad y con el permiso de la institución.

Describir el impacto del problema de la investigación.

Se evidencia que muchos profesionales enfrentan niveles altos de estrés laboral, lo cual es un factor contribuyente al desarrollo del Síndrome de Burnout. Las altas cargas de trabajo, la falta de recursos adecuados, y las condiciones laborales adversas son algunos de los factores que contribuyen a este nivel de estrés. Este síndrome no solo afecta el bienestar emocional y físico de los empleados, sino que también tiene un impacto directo en su desempeño laboral. En consecuencia, el desempeño laboral de los profesionales se ve comprometido debido al agotamiento emocional, la despersonalización y falta de realización personal que caracterizan al Síndrome. Los empleados que experimentan estos síntomas suelen mostrar una disminución en su productividad, cometer más errores en el trabajo y tener una menor capacidad para cumplir con sus responsabilidades laborales.

Procedimiento

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

1. Se realizará una encuesta donde se recogerán datos personales y algunas preguntas
2. Esta encuesta tendrá un tiempo aproximado de 20 minutos y se realizará en los ambientes de la institución materia de estudio. Las respuestas al cuestionario

serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas.

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 la Investigadora Saavedra Alfaro, Ethel Denisse email: [colocar el e-mail] y asesor Vilcapoma Pérez, César Robín email: [colocar el e-mail].

Consentimiento

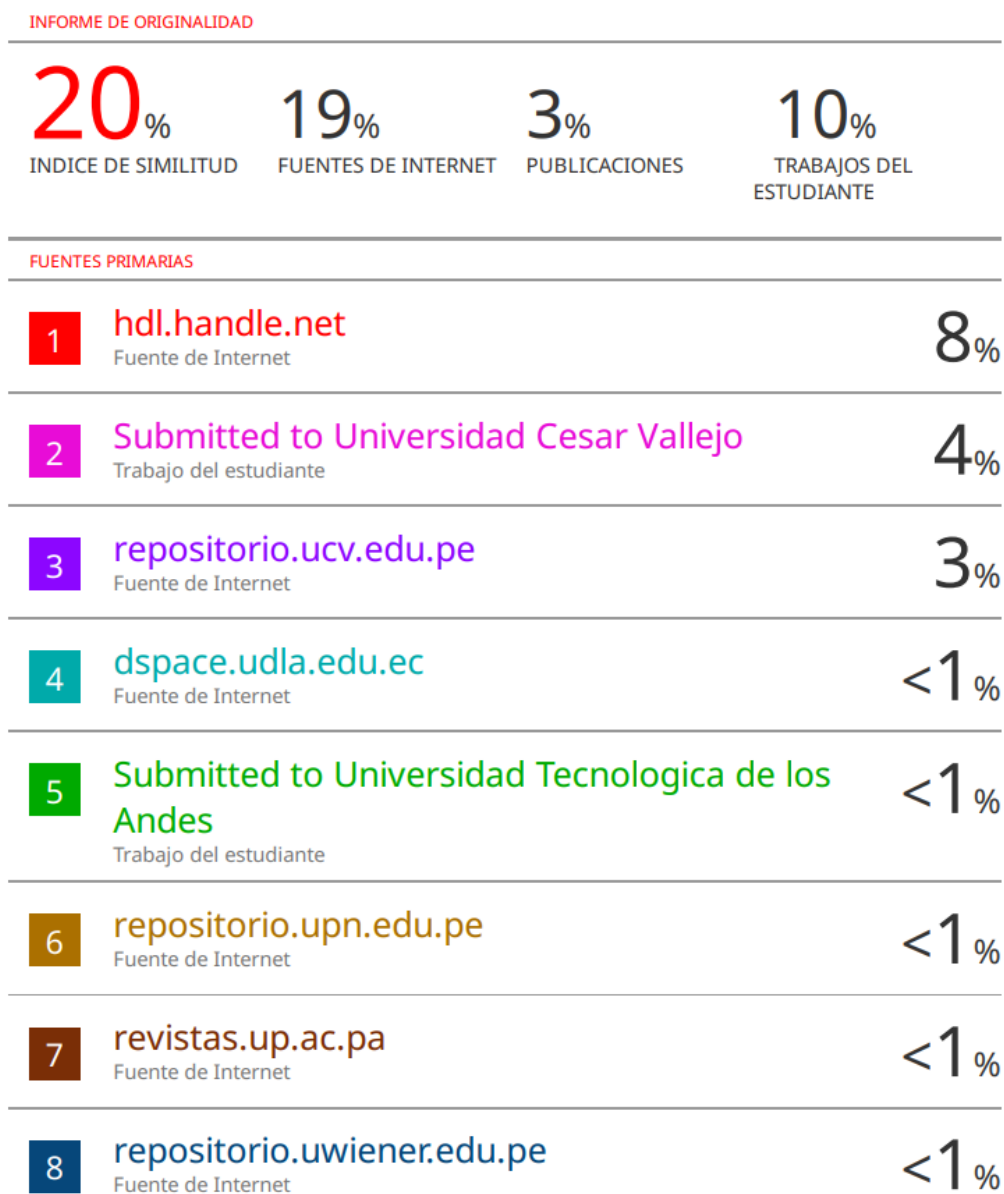
Después de haber leído los propósitos de la investigación autorizo participar en la investigación antes mencionada.

Nombre y apellidos:

Firma(s):

Fecha y hora:

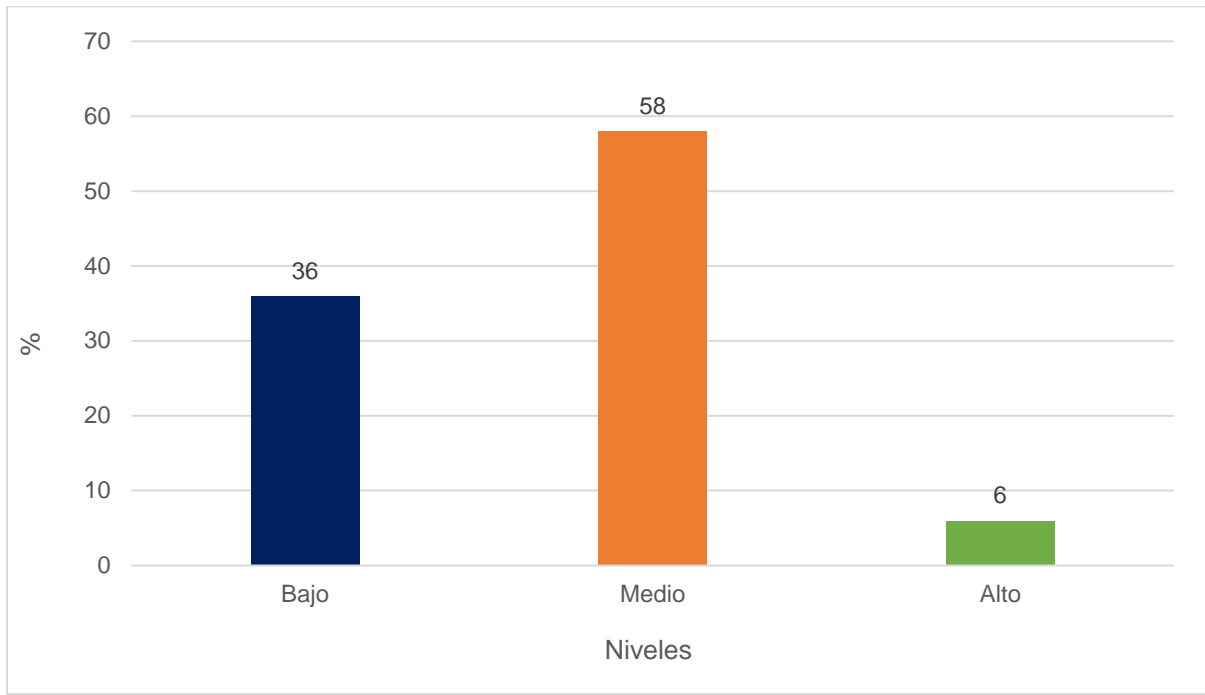
Anexo 6. Reporte de similitud en software Turnitin



Anexo 7. Resultados

Figura 1

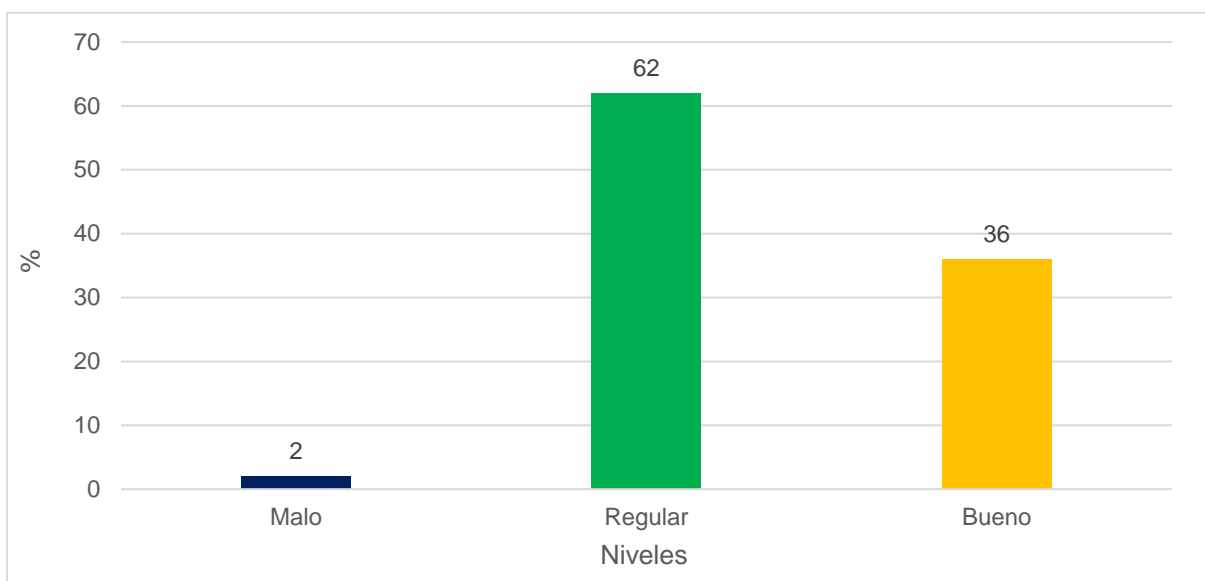
Síndrome de Burnout en profesionales de una dependencia pública de las Provincias de Moyobamba y Rioja



Nota. Reporte del programa SPSS V27 de la variable

Figura 2

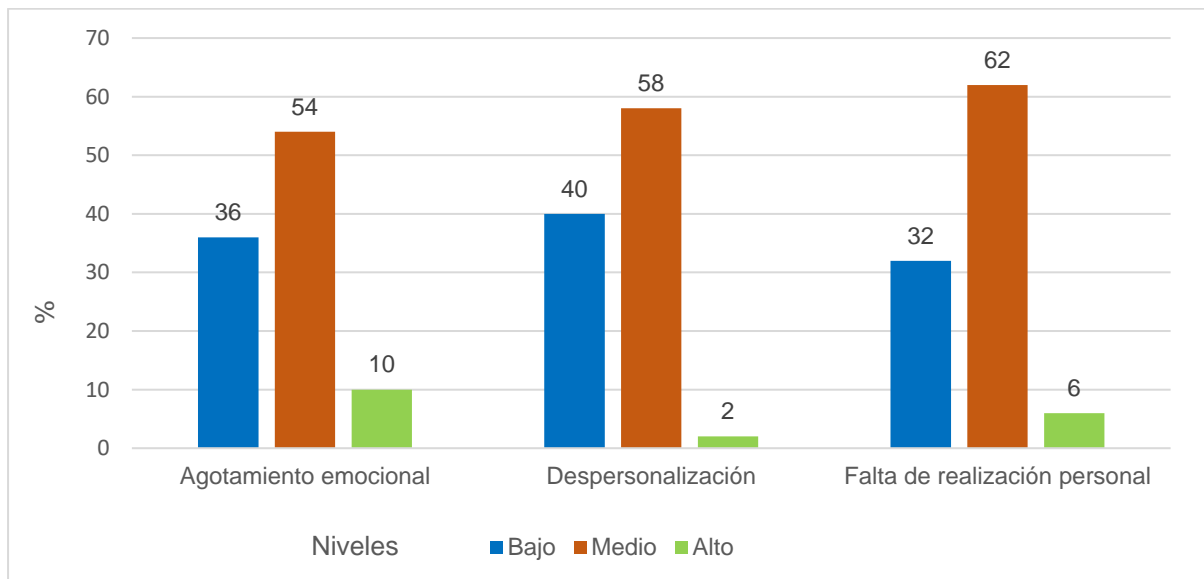
Desempeño laboral en profesionales de una dependencia pública de las Provincias de Moyobamba y Rioja



Nota. Reporte del programa SPSS V27 de la variable

Figura 3

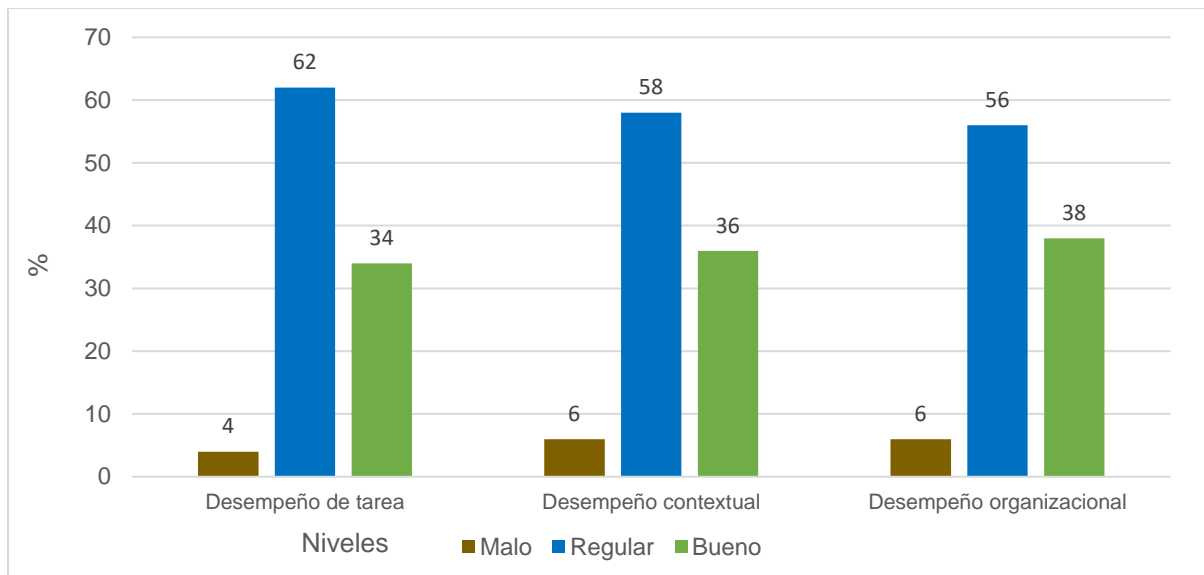
Dimensiones del síndrome de Burnout en profesionales de una dependencia pública de las Provincias de Moyobamba y Rioja



Nota. Reporte del programa SPSS V27 de la variable

Figura 4

Dimensiones del desempeño laboral en profesionales de una dependencia pública de las Provincias de Moyobamba y Rioja



Nota. Reporte del programa SPSS V27 de la variable

Anexo 8. Base de datos

Matriz Síndrome de Burnout

MUESTRA	SÍNDROME DE BURNOUT																										TOTAL	NIVEL	
	AGOTAMIENTO EMOCIONAL									DESPERSONALIZACIÓN									FALTA DE REALIZACIÓN PERSONAL										
	1	2	3	4	5	6	7	ST	NIVEL	8	9	10	11	12	13	14	ST	NIVEL	15	16	17	18	19	20	21	ST			NIVEL
1	4	3	3	4	2	3	3	22	MEDIO	3	4	2	4	2	2	3	20	MEDIO	2	2	3	4	2	2	3	18	MEDIO	60	MEDIO
2	3	2	1	3	1	2	1	13	BAJO	2	1	1	2	2	1	1	10	BAJO	1	2	1	2	3	1	2	12	BAJO	35	BAJO
3	1	2	3	2	1	2	3	14	BAJO	1	2	1	3	1	3	2	13	BAJO	2	3	3	3	2	3	1	17	MEDIO	44	BAJO
4	4	3	2	3	3	4	2	21	MEDIO	4	2	2	3	2	4	2	19	MEDIO	2	4	3	2	3	4	3	21	MEDIO	61	MEDIO
5	4	3	5	5	3	3	4	27	ALTO	4	3	3	3	4	5	3	25	MEDIO	4	4	3	4	4	3	2	24	MEDIO	76	MEDIO
6	2	1	1	2	2	2	1	11	BAJO	1	2	1	3	1	2	1	11	BAJO	1	2	3	1	2	1	2	12	BAJO	34	BAJO
7	2	1	3	3	2	3	3	17	MEDIO	4	2	3	2	3	2	4	20	MEDIO	3	4	2	3	3	3	4	22	MEDIO	59	MEDIO
8	2	4	2	2	3	4	2	19	MEDIO	3	1	2	1	3	3	3	16	BAJO	4	4	2	4	4	3	3	24	MEDIO	59	MEDIO
9	3	4	4	2	2	2	3	20	MEDIO	4	3	3	4	4	3	2	23	MEDIO	2	2	3	4	2	4	2	19	MEDIO	62	MEDIO
10	1	2	2	1	3	2	1	12	BAJO	3	1	3	1	1	2	1	12	BAJO	1	2	1	3	2	3	1	13	BAJO	37	BAJO
11	4	2	3	3	2	4	2	20	MEDIO	2	3	2	4	2	3	4	20	MEDIO	3	2	3	4	2	3	4	21	MEDIO	61	MEDIO
12	3	2	2	2	3	4	2	18	MEDIO	4	3	2	2	4	4	3	22	MEDIO	2	3	3	4	2	2	4	20	MEDIO	60	MEDIO
13	2	1	1	1	2	2	1	10	BAJO	3	1	3	1	2	3	2	15	BAJO	2	1	2	2	1	1	1	10	BAJO	35	BAJO
14	4	3	4	5	5	3	4	28	ALTO	4	2	4	3	4	4	3	24	MEDIO	5	3	4	5	4	4	3	28	ALTO	80	ALTO
15	4	2	3	2	3	2	3	19	MEDIO	4	2	4	3	3	4	3	23	MEDIO	2	4	4	2	3	2	3	20	MEDIO	62	MEDIO
16	1	1	1	2	1	2	1	9	BAJO	1	1	3	2	1	2	2	12	BAJO	1	3	2	1	1	2	1	11	BAJO	32	BAJO
17	3	3	2	3	4	4	3	22	MEDIO	4	3	2	3	2	2	2	18	MEDIO	3	4	4	3	2	3	4	23	MEDIO	63	MEDIO
18	2	1	1	2	1	3	3	13	BAJO	3	1	2	3	3	2	1	15	BAJO	2	3	1	2	2	3	3	16	BAJO	44	BAJO
19	4	2	3	4	2	2	3	20	MEDIO	3	4	4	2	3	3	4	23	MEDIO	3	2	3	2	2	3	4	19	MEDIO	62	MEDIO
20	3	4	3	4	4	3	2	23	MEDIO	4	3	2	4	2	3	2	20	MEDIO	4	2	3	2	3	4	2	20	MEDIO	63	MEDIO
21	1	3	1	2	2	3	1	13	BAJO	2	1	1	2	2	1	1	10	BAJO	1	2	1	3	2	1	1	11	BAJO	34	BAJO
22	2	4	2	3	2	3	4	20	MEDIO	4	2	4	4	2	3	4	23	MEDIO	4	4	3	3	3	4	2	23	MEDIO	66	MEDIO
23	3	4	2	2	2	3	2	18	MEDIO	3	4	2	2	3	4	4	22	MEDIO	3	4	4	4	3	2	4	24	MEDIO	64	MEDIO

24	1	2	1	2	2	1	2	11	BAJO	1	3	1	2	2	3	1	13	BAJO	1	1	2	1	1	2	2	10	BAJO	34	BAJO
25	4	5	3	5	5	4	4	30	ALTO	4	2	3	5	5	3	4	26	ALTO	3	3	5	4	4	5	3	27	ALTO	83	ALTO
26	2	1	1	1	1	2	1	9	BAJO	1	1	2	3	2	1	1	11	BAJO	3	1	2	1	3	3	2	15	BAJO	35	BAJO
27	4	2	2	3	2	3	4	20	MEDIO	3	4	4	4	2	4	3	24	MEDIO	2	2	4	3	2	3	2	18	MEDIO	62	MEDIO
28	3	2	3	4	2	3	4	21	MEDIO	2	3	3	2	2	3	2	17	MEDIO	2	4	3	3	3	3	4	22	MEDIO	60	MEDIO
29	1	3	2	3	1	2	3	15	BAJO	1	2	2	1	2	1	3	12	BAJO	2	1	3	2	1	1	2	12	BAJO	39	BAJO
30	3	2	3	3	2	4	2	19	MEDIO	4	3	2	4	2	3	2	20	MEDIO	3	2	3	2	3	2	2	17	MEDIO	56	MEDIO
31	4	3	3	4	2	3	3	22	MEDIO	3	4	2	4	2	2	3	20	MEDIO	2	2	3	4	2	2	3	18	MEDIO	60	MEDIO
32	3	2	1	3	1	2	1	13	BAJO	2	1	1	2	2	1	1	10	BAJO	1	2	1	2	3	1	2	12	BAJO	35	BAJO
33	1	2	3	2	1	2	3	14	BAJO	1	2	1	3	1	3	2	13	BAJO	2	3	3	3	2	3	1	17	MEDIO	44	BAJO
34	4	3	2	3	3	4	2	21	MEDIO	4	2	2	3	2	4	2	19	MEDIO	2	4	3	2	3	4	3	21	MEDIO	61	MEDIO
35	4	3	5	5	3	3	4	27	ALTO	4	3	3	3	4	5	3	25	MEDIO	4	4	3	4	4	3	2	24	MEDIO	76	MEDIO
36	2	1	1	2	2	2	1	11	BAJO	1	2	1	3	1	2	1	11	BAJO	1	2	3	1	2	1	2	12	BAJO	34	BAJO
37	2	1	3	3	2	3	3	17	MEDIO	4	2	3	2	3	2	4	20	MEDIO	3	4	2	3	3	3	4	22	MEDIO	59	MEDIO
38	2	4	2	2	3	4	2	19	MEDIO	3	1	2	1	3	3	3	16	BAJO	4	4	2	4	4	3	3	24	MEDIO	59	MEDIO
39	3	4	4	2	2	2	3	20	MEDIO	4	3	3	4	4	3	2	23	MEDIO	2	2	3	4	2	4	2	19	MEDIO	62	MEDIO
40	1	2	2	1	3	2	1	12	BAJO	3	1	3	1	1	2	1	12	BAJO	1	2	1	3	2	3	1	13	BAJO	37	BAJO
41	4	2	3	3	2	4	2	20	MEDIO	2	3	2	4	2	3	4	20	MEDIO	3	2	3	4	2	3	4	21	MEDIO	61	MEDIO
42	3	2	2	2	3	4	2	18	MEDIO	4	3	2	2	4	4	3	22	MEDIO	2	3	3	4	2	2	4	20	MEDIO	60	MEDIO
43	2	1	1	1	2	2	1	10	BAJO	3	1	3	1	2	3	2	15	BAJO	2	1	2	2	1	1	1	10	BAJO	35	BAJO
44	4	3	4	5	5	3	4	28	ALTO	4	2	4	3	4	4	3	24	MEDIO	5	3	4	5	4	4	3	28	ALTO	80	ALTO
45	4	2	3	2	3	2	3	19	MEDIO	4	2	4	3	3	4	3	23	MEDIO	2	4	4	2	3	2	3	20	MEDIO	62	MEDIO
46	1	1	1	2	1	2	1	9	BAJO	1	1	3	2	1	2	2	12	BAJO	1	3	2	1	1	2	1	11	BAJO	32	BAJO
47	3	3	2	3	4	4	3	22	MEDIO	4	3	2	3	2	2	2	18	MEDIO	3	4	4	3	2	3	4	23	MEDIO	63	MEDIO
48	2	1	1	2	1	3	3	13	BAJO	3	1	2	3	3	2	1	15	BAJO	2	3	1	2	2	3	3	16	BAJO	44	BAJO
49	4	2	3	4	2	2	3	20	MEDIO	3	4	4	2	3	3	4	23	MEDIO	3	2	3	2	2	3	4	19	MEDIO	62	MEDIO
50	3	4	3	4	4	3	2	23	MEDIO	4	3	2	4	2	3	2	20	MEDIO	4	2	3	2	3	4	2	20	MEDIO	63	MEDIO

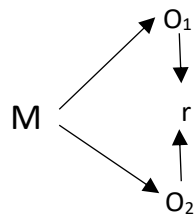
Matriz desempeño laboral

MUESTRA	DESEMPEÑO LABORAL																										TOTAL	NIVEL	
	DESEMPEÑO DE TAREA									DESEMPEÑO CONTEXTUAL									DESEMPEÑO ORGANIZACIONAL										
	1	2	3	4	5	6	7	ST	NIVEL	8	9	10	11	12	13	14	ST	NIVEL	15	16	17	18	19	20	21	ST			NIVEL
1	4	2	3	2	3	3	2	19	REGULAR	2	4	3	4	3	4	3	23	REGULAR	4	2	3	4	2	3	2	20	REGULAR	62	REGULAR
2	4	5	3	3	4	3	5	27	BUENO	4	2	3	4	4	3	4	24	REGULAR	5	5	4	3	5	4	3	29	BUENO	80	BUENO
3	3	3	5	5	4	5	4	29	BUENO	4	3	3	5	3	4	5	27	BUENO	3	4	4	4	2	5	5	27	BUENO	83	BUENO
4	3	4	2	3	2	2	3	19	REGULAR	4	3	2	4	4	2	3	22	REGULAR	3	4	4	2	3	3	4	23	REGULAR	64	REGULAR
5	3	2	1	3	1	2	3	15	MALO	3	1	2	3	2	3	1	15	MALO	3	4	4	2	3	4	2	22	REGULAR	52	REGULAR
6	4	5	4	3	5	4	3	28	BUENO	5	4	3	4	5	4	5	30	BUENO	5	3	5	5	4	4	3	29	BUENO	87	BUENO
7	4	3	2	3	4	2	2	20	REGULAR	2	4	4	3	2	3	4	22	REGULAR	3	4	2	4	4	4	3	24	REGULAR	66	REGULAR
8	4	4	3	2	3	2	3	21	REGULAR	4	3	4	5	5	3	5	29	BUENO	2	4	2	3	4	2	4	21	REGULAR	71	REGULAR
9	4	2	3	2	3	2	2	18	REGULAR	3	2	4	2	3	4	2	20	REGULAR	2	4	4	3	2	4	2	21	REGULAR	59	REGULAR
10	5	3	4	5	3	3	5	28	BUENO	4	4	4	5	3	5	3	28	BUENO	5	3	5	5	4	4	5	31	BUENO	87	BUENO
11	3	2	3	4	4	3	4	23	REGULAR	4	2	4	3	4	2	4	23	REGULAR	3	4	3	4	4	3	2	23	REGULAR	69	REGULAR
12	4	2	4	2	3	4	2	21	REGULAR	3	2	2	3	4	3	3	20	REGULAR	2	3	4	4	2	3	4	22	REGULAR	63	REGULAR
13	4	4	5	5	4	3	4	29	BUENO	3	4	5	3	5	3	4	27	BUENO	4	3	5	5	4	3	4	28	BUENO	84	BUENO
14	2	3	2	2	2	3	3	17	REGULAR	4	2	3	4	4	2	2	21	REGULAR	3	2	2	1	2	3	2	15	MALO	53	REGULAR
15	2	4	3	2	3	4	3	21	REGULAR	4	4	3	2	3	2	3	21	REGULAR	4	4	3	2	3	4	3	23	REGULAR	65	REGULAR
16	5	3	5	4	3	5	3	28	BUENO	3	5	4	4	5	3	4	28	BUENO	3	5	4	4	5	3	5	29	BUENO	85	BUENO
17	4	3	2	3	3	2	3	20	REGULAR	4	3	3	4	2	3	2	21	REGULAR	3	2	4	3	2	3	4	21	REGULAR	62	REGULAR
18	3	4	5	5	3	4	3	27	BUENO	4	5	4	5	4	3	4	29	BUENO	3	5	5	4	4	3	5	29	BUENO	85	BUENO
19	3	3	4	4	2	4	2	22	REGULAR	4	4	2	3	4	2	2	21	REGULAR	3	2	4	3	4	2	4	22	REGULAR	65	REGULAR
20	2	3	4	2	2	4	3	20	REGULAR	4	3	4	2	2	4	3	22	REGULAR	2	4	3	2	4	3	4	22	REGULAR	64	REGULAR
21	4	3	5	3	4	5	5	29	BUENO	5	3	5	4	4	3	5	29	BUENO	4	5	3	4	5	4	5	30	BUENO	88	BUENO
22	4	3	2	4	4	3	2	22	REGULAR	4	2	2	3	2	4	3	20	REGULAR	3	4	2	3	3	4	2	21	REGULAR	63	REGULAR
23	2	3	2	3	4	4	2	20	REGULAR	2	2	4	3	4	3	2	20	REGULAR	2	4	3	3	2	4	3	21	REGULAR	61	REGULAR
24	3	5	4	4	4	5	3	28	BUENO	3	5	4	5	3	4	5	29	BUENO	4	3	5	5	5	4	3	29	BUENO	86	BUENO
25	2	2	3	2	3	2	3	17	REGULAR	2	2	2	3	2	1	2	14	MALO	2	1	2	3	3	1	2	14	MALO	45	MALO

26	4	2	4	4	3	4	4	25	REGULAR	3	4	5	3	5	4	4	28	BUENO	3	4	5	5	4	3	4	28	BUENO	81	BUENO
27	2	4	4	3	3	3	4	23	REGULAR	3	4	2	3	4	4	2	22	REGULAR	2	3	2	4	2	3	5	21	REGULAR	66	REGULAR
28	4	3	2	2	2	3	2	18	REGULAR	3	4	3	2	2	3	3	20	REGULAR	2	3	4	3	4	4	4	24	REGULAR	62	REGULAR
29	5	4	5	3	4	4	3	28	BUENO	5	4	5	3	5	5	3	30	BUENO	5	4	3	5	3	5	4	29	BUENO	87	BUENO
30	4	4	2	2	4	2	3	21	REGULAR	4	2	3	4	2	4	3	22	REGULAR	4	3	4	4	5	5	3	28	BUENO	71	REGULAR
31	4	2	3	2	3	3	2	19	REGULAR	2	4	3	4	3	4	3	23	REGULAR	4	2	3	4	2	3	2	20	REGULAR	62	REGULAR
32	4	5	3	3	4	3	5	27	BUENO	4	2	3	4	4	3	4	24	REGULAR	5	5	4	3	5	4	3	29	BUENO	80	BUENO
33	3	3	5	5	4	5	4	29	BUENO	4	3	3	5	3	4	5	27	BUENO	3	4	4	4	2	5	5	27	BUENO	83	BUENO
34	3	4	2	3	2	2	3	19	REGULAR	4	3	2	4	4	2	3	22	REGULAR	3	4	4	2	3	3	4	23	REGULAR	64	REGULAR
35	3	2	1	3	1	2	3	15	MALO	3	1	2	3	2	3	1	15	MALO	3	4	4	2	3	4	2	22	REGULAR	52	REGULAR
36	4	5	4	3	5	4	3	28	BUENO	5	4	3	4	5	4	5	30	BUENO	5	3	5	5	4	4	3	29	BUENO	87	BUENO
37	4	3	2	3	4	2	2	20	REGULAR	2	4	4	3	2	3	4	22	REGULAR	3	4	2	4	4	4	3	24	REGULAR	66	REGULAR
38	4	4	3	2	3	2	3	21	REGULAR	4	3	4	5	5	3	5	29	BUENO	2	4	2	3	4	2	4	21	REGULAR	71	REGULAR
39	4	2	3	2	3	2	2	18	REGULAR	3	2	4	2	3	4	2	20	REGULAR	2	4	4	3	2	4	2	21	REGULAR	59	REGULAR
40	5	3	4	5	3	3	5	28	BUENO	4	4	4	5	3	5	3	28	BUENO	5	3	5	5	4	4	5	31	BUENO	87	BUENO
41	3	2	3	4	4	3	4	23	REGULAR	4	2	4	3	4	2	4	23	REGULAR	3	4	3	4	4	3	2	23	REGULAR	69	REGULAR
42	4	2	4	2	3	4	2	21	REGULAR	3	2	2	3	4	3	3	20	REGULAR	2	3	4	4	2	3	4	22	REGULAR	63	REGULAR
43	4	4	5	5	4	3	4	29	BUENO	3	4	5	3	5	3	4	27	BUENO	4	3	5	5	4	3	4	28	BUENO	84	BUENO
44	2	3	2	2	2	3	3	17	REGULAR	4	2	3	4	4	2	2	21	REGULAR	3	2	2	1	2	3	2	15	MALO	53	REGULAR
45	2	4	3	2	3	4	3	21	REGULAR	4	4	3	2	3	2	3	21	REGULAR	4	4	3	2	3	4	3	23	REGULAR	65	REGULAR
46	5	3	5	4	3	5	3	28	BUENO	3	5	4	4	5	3	4	28	BUENO	3	5	4	4	5	3	5	29	BUENO	85	BUENO
47	4	3	2	3	3	2	3	20	REGULAR	4	3	3	4	2	3	2	21	REGULAR	3	2	4	3	2	3	4	21	REGULAR	62	REGULAR
48	3	4	5	5	3	4	3	27	BUENO	4	5	4	5	4	3	4	29	BUENO	3	5	5	4	4	3	5	29	BUENO	85	BUENO
49	3	3	4	4	2	4	2	22	REGULAR	4	4	2	3	4	2	2	21	REGULAR	3	2	4	3	4	2	4	22	REGULAR	65	REGULAR
50	2	3	4	2	2	4	3	20	REGULAR	4	3	4	2	2	4	3	22	REGULAR	2	4	3	2	4	3	4	22	REGULAR	64	REGULAR

Anexo 9

Diseño de investigación



M: profesionales de una dependencia pública de las Provincias de Moyobamba y Rioja, 2024

O1: V1: Síndrome Burnout

O2: V2: Desempeño laboral

r: relación entre las variables