



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD**

**ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA**

Boreout y burnout predictores del desempeño laboral en  
servidores públicos de Nuevo Chimbote, 2023

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:**

Licenciada en Psicología

**AUTORAS:**

Gonzales Nuñez, Patricia Milagros ([orcid.org/0000-0003-0274-388X](https://orcid.org/0000-0003-0274-388X))

Rodriguez Hidalgo, Noelia Nathaly ([orcid.org/0000-0003-4122-9402](https://orcid.org/0000-0003-4122-9402))

**ASESOR:**

Mg. Alcantara Obando, Marlo Obed ([orcid.org/0000-0001-9034-5018](https://orcid.org/0000-0001-9034-5018))

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Desarrollo Organizacional

**LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:**

Promoción de la salud, nutrición y salud alimentaria

CHIMBOTE - PERÚ

2024

## **DEDICATORIA**

Este trabajo va dedicado a nuestras familias por todo su amor, su esfuerzo diario y apoyo incondicional, por brindarnos las herramientas para desempeñarnos y por manifestar su fe en nuestro proceso de formación.

## AGRADECIMIENTO

A Dios fuente de sabiduría y todo conocimiento por habernos dado la oportunidad de culminar esta etapa académica.

A nuestros padres, quienes con su amor, paciencia y esfuerzo nos han permitido darnos la posibilidad de hacer realidad nuestros objetivos y no dejarnos solas en este camino tan largo.

A nuestro asesor, Mg. Marlo Obed Alcántara Obando, por brindarnos su intelecto, su apoyo y su orientación en cada asesoría para poder culminar nuestra investigación.



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD  
ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA**

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

Yo, ALCANTARA OBANDO MARLO OBED, docente de la FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD de la escuela profesional de PSICOLOGÍA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - CHIMBOTE, asesor de Tesis titulada: "Boreout y burnout predictores del desempeño laboral en servidores públicos de Nuevo Chimbote, 2023.", cuyos autores son GONZALES NUÑEZ PATRICIA MILAGROS, RODRIGUEZ HIDALGO NOELIA NATHALY, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 16.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

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

CHIMBOTE, 02 de Febrero del 2024

<b>Apellidos y Nombres del Asesor:</b>	<b>Firma</b>
ALCANTARA OBANDO MARLO OBED <b>DNI:</b> 46941815 <b>ORCID:</b> 0000-0001-9034-5018	Firmado electrónicamente por: MALCANTARAO el 10-02-2024 18:12:58

Código documento Trilce: TRI - 0736833

**Declaratoria de Originalidad de los Autores**

Nosotros, GONZALES NUÑEZ PATRICIA MILAGROS, RODRIGUEZ HIDALGO NOELIA NATHALY estudiantes de la FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD de la escuela profesional de PSICOLOGÍA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - CHIMBOTE, declaramos bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "Boreout y burnout predictores del desempeño laboral en servidores públicos de Nuevo Chimbote, 2023.", es de nuestra autoría, por lo tanto, declaramos que la Tesis:

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

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

<b>Nombres y Apellidos</b>	<b>Firma</b>
PATRICIA MILAGROS GONZALES NUÑEZ <b>DNI:</b> 73963128 <b>ORCID:</b> 0000-0003-0274-388X	Firmado electrónicamente por: PGONZALESN el 02- 02-2024 23:50:39
NOELIA NATHALY RODRIGUEZ HIDALGO <b>DNI:</b> 76074332 <b>ORCID:</b> 0000-0003-4122-9402	Firmado electrónicamente por: NRODRIGUEZHI el 02- 02-2024 23:33:29

Código documento Trilce: TRI - 0736832

## ÍNDICE DE CONTENIDOS

.Carátula.....	i
DEDICATORIA.....	ii
AGRADECIMIENTO.....	iii
DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DEL ASESOR.....	iv
DECLARATORIA DE ORIGINALIDAD DE LAS AUTORAS .....	v
ÍNDICE DE CONTENIDOS.....	vi
ÍNDICE DE TABLAS .....	vii
ÍNDICE DE FIGURAS .....	viii
RESUMEN.....	ix
ABSTRACT.....	x
I. INTRODUCCIÓN .....	1
II. MARCO TEÓRICO .....	4
III. METODOLOGÍA.....	11
3.1. Tipo y diseño de investigación .....	11
3.1.1. Tipo de investigación.....	11
3.1.2. Diseño de investigación .....	11
1.2. Variables y operacionalización.....	11
3.3. Población, muestra y muestreo.....	13
3.3.1. Población .....	13
3.3.2. Muestra.....	13
3.3.3. Muestreo .....	14
3.5. Procedimientos .....	17
3.6. Método de análisis de datos.....	17
3.7. Aspectos éticos .....	18
IV. RESULTADOS .....	19
V. DISCUSIÓN.....	27
VI. CONCLUSIONES .....	31
VII. RECOMENDACIONES .....	32
REFERENCIAS.....	33
ANEXOS .....	41

## ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Características de los participantes, en servidores públicos de Nuevo Chimbote .....	14
Tabla 2. Descriptivos de las variables Boreout, burnout y desempeño laboral en servidores públicos de Nuevo Chimbote, 2023.....	19
Tabla 3. Matriz de correlaciones.....	21
Tabla 4. Medidas de ajuste de los modelos explicativos.....	24

## ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 Modelo explicativo del Desempeño laboral en servidores públicos de Nuevo Chimbote, 2023 .....	25
Figura 2 Modelo explicativo del Desempeño re-especificado en servidores públicos de Nuevo Chimbote, 2023 .....	26



## RESUMEN

El objetivo del estudio fue determinar el rol predictor de los síndromes de boreout y burnout en el desempeño laboral. Se utilizó un diseño predictivo transversal. La muestra se conformó por 135 servidores públicos de Nuevo Chimbote. Se aplicó el Cuestionario Evaluador de Boreout, el Cuestionario de Maslach Burnout Inventory y el Cuestionario de Desempeño Laboral. En un primer modelo el Boreout ( $\beta = -.56$ ) y el Burnout ( $\beta = -.02$ ) influyen negativamente en el desempeño laboral generando una variabilidad explicada del 33% ( $r^2 = .33$ ). Al llevar a cabo una re-especificación, donde se considera la influencia del factor de burnout, falta de realización personal, sobre el desempeño como parte de los predictores, aumento el ajuste del modelo y la influencia de cada variable fue de: realización personal ( $\beta = -.55$ ), el burnout ( $\beta = -.09$ ) el boreout, ( $\beta = -.24$ ) la variabilidad explicada del desempeño llegó al 50% ( $r^2 = .50$ ) considerando el segundo modelo. Se concluye que las variables burnout, boreout y falta de realización personal influyen de forma negativa en el desempeño laboral, teniendo un mayor efecto, la falta de realización personal.

**Palabras clave:** *Boreout, burnout, falta de realización personal, desempeño.*

## ABSTRACT

The objective of the study was to determine the predictive role of boreout and burnout syndromes in job performance. A cross-sectional predictive design was used. The sample was made up of 135 public servants from Nuevo Chimbote. The Boreout Evaluation Questionnaire, the Maslach Burnout Inventory Questionnaire and the Work Performance Questionnaire were applied. In a first model, Boreout ( $\beta = .56$ ) and Burnout ( $\beta = -.02$ ) negatively influence job performance, generating an explained variability of 33% ( $r^2 = .33$ ). When carrying out a re-specification, where the influence of the burnout factor, lack of personal fulfillment, on performance is considered as part of the predictors, the fit of the model increased and the influence of each variable was: personal fulfillment ( $\beta = -.55$ ), burnout ( $\beta = -.09$ ), boreout ( $\beta = -.24$ ) the explained variability of performance reached 50% ( $r^2 = .50$ ) considering the second model. It is concluded that the variables burnout, boreout and lack of personal fulfillment negatively influence job performance, with lack of personal fulfillment having a greater effect.

**Keywords:** *Boreout, burnout, lack of personal fulfillment, performance.*

## I. INTRODUCCIÓN

El desempeño laboral es objeto de estudio desde mucho tiempo atrás, mayormente dentro del ámbito de la psicología organizacional (Aamodt, 2010). Es importante investigar dicha variable, conocer y mostrar sus fundamentos y su influencia en el desarrollo y efectividad para las organizaciones (Choi et al., 2018).

Para algunos investigadores, el desempeño laboral compone fortalezas primordiales para una empresa en la búsqueda y cumplimiento de resultados (Chenevert y Vandenberghe, 2013). En tanto para otros, refiere a las capacidades que experimenta un colaborador, cuya finalidad es cumplir de manera adecuada las funciones que tiene en su puesto laboral para lograr las metas dentro de una organización (Bricio et al., 2018).

Actualmente, muchas empresas se encuentran sujetas a cambios permanentes, con miras a alcanzar un funcionamiento de mayor eficacia y ser más profesionales en el mercado, ya que los estándares cada vez son más altos (Castro, 2016). Mantener una organización de calidad en el tiempo, demanda que ésta estimule el desarrollo de diversas habilidades, capacidades y conocimientos en sus empleados. Además, es necesario que las competencias de los colaboradores sean evaluadas de manera periódica, por medio del desempeño laboral. La finalidad de evaluar el desempeño es motivar a los colaboradores y estimular su desarrollo laboral, con miras a cumplir los objetivos planteados en la organización (Mejillón, 2017).

No obstante, el desempeño laboral se ve afectado por la aparición de factores de riesgo, que puedan darse en la organización, como, por ejemplo: las relaciones interpersonales laborales (Tan y Lim, 2004), condiciones ambientales, de tiempo y sociales (Chiavenato, 2007), el síndrome del burnout y el boreout (Ccari, 2021).

De todos estos factores relacionados con el desempeño, en esta investigación se prestará atención a dos: el síndrome de burnout y el boreout. El primer síndrome representado por la ausencia del mayor nivel de agotamiento emocional, despersonalización y escasos grados de sentimiento de realización personal (Rodríguez et al., 2017). El segundo síndrome se describe como un periodo

psicológico que se manifiesta de una forma negativa por parte de los trabajadores, caracterizado por la falta de interés laboral y aburrimiento para realizar sus funciones (Atúncar y Palomino, 2021). Ambos factores, se piensa en esta investigación, perturban el desempeño de los cargos de los colaboradores.

Almagiá (2014), refiere en su artículo que la Organización Mundial de Salud a nivel mundial señala que el 10% y 15% de los empleados que trabajan en las organizaciones de estados desarrolladas económicamente, padecen de estrés por la sobrecarga laboral, lo cual se conlleva al desarrollo del síndrome de burnout y el boreout; asimismo, menciona que en países subdesarrollados la prevalencia de estrés labora alcanza cifras entre el 20% y 50%.

En América latina, se han encontrado reportajes reveladores que en Perú y Colombia los empleados asalariados están involucrados a factores estresantes laborales, asimismo poseen una elevada posibilidad de padecer sintomatología mental, el síndrome de burnout, ya que en variedades de estudios se evidencia un resultado alto de estrés laboral (Ansoleaga et al., 2014).

Por su parte, Ccoscco (2021) refiere que hay estudios sobre el burnout y la implicancia en el desempeño laboral del personal, es por ello que los gerentes deben supervisar y cuidar de su personal, ya que este síndrome se manifiesta tanto en servidores públicos como privados y, es más frecuente, cuando el colaborador tiene un trato directo con el cliente; además de, estar en constante exigencia laboral. Esta dinámica, lleva al colaborador a desarrollar altos niveles que repercuten, luego, en su bienestar físico y mental.

Respecto a lo expuesto anteriormente, se planteó investigar cómo dos síndromes pueden llegar a predecir el desempeño de los trabajadores, respondiendo a la siguiente interrogante ¿Qué efecto tiene el boreout y el burnout en el desempeño laboral en servidores públicos de Nuevo Chimbote, 2023?

Esta investigación se justifica, en primer lugar, por su aporte al desarrollo de la teoría tridimensional del burnout de Maslach, ofreciendo conocimiento que explica el vínculo entre el desempeño de los trabajadores, específicamente que laboran como servidores públicos, sobre el síndrome de burnout y el boreout. Además,

cuánto estos síndromes son capaces de predecir la actividad laboral de estos trabajadores, tomando en cuenta que existen diversos factores que, investigaciones previas, advierten sobre su influencia en el desempeño. En cuanto al aporte práctico, esta investigación va a permitir que las variables Boreout, Burnout y Desempeño Laboral sean contrapuestas con diversos estudios similares; de igual manera, permitirá la prevención e intervención oportuna en los trabajadores que se muestran afectados en su entorno laboral. Por otro lado, en el aporte metodológico, el presente estudio responde a una nueva propuesta de análisis de datos denominada SEM (Ecuaciones Estructurales). Por último, el aporte social de la presente investigación es que va a servir como apoyo y ayuda a profesionales, así como a las organizaciones que requieran hacer un alto a la problemática en cuestión.

Es así entonces que se propuso el siguiente objetivo, de manera general se buscó determinar el rol predictor de los síndromes de boreout y burnout en el desempeño laboral en los servidores públicos de Nuevo Chimbote, 2023.

Se planteó las siguientes hipótesis, de manera general los síndromes de boreout y burnout tienen un rol predictivo negativo sobre el desempeño laboral en los servidores públicos de Nuevo Chimbote, 2023.

## II. MARCO TEÓRICO

Al hacer una indagación de estudios en publicaciones sobre las variables de estudio: boreout, burnout y desempeño laboral en servidores públicos, no se encontraron ninguno. Es por ello que, los estudios previos hallados y expuestos a continuación, han sido considerados debido a que cuentan con una o dos variables. Esto con el fin de lograr recolectar datos relevantes que pueden ser útiles para analizar los futuros hallazgos.

En cuanto a los estudios internacionales, se logró encontrar que Chowdhury et al., (2023) realizaron un estudio en el que fueron partícipes 1264 enfermeras de Bangladesh, con la finalidad de averiguar de qué manera el acoso y el burnout en el trabajo se relacionan con la satisfacción laboral; asimismo, determinar otros factores que se encuentran asociados con la satisfacción laboral entre enfermeras. En dicho estudio se concluyó que la motivación laboral de las enfermeras se encuentra en correlación con el acoso laboral y agotamiento.

Harju et al. (2022) ejecutaron un estudio en Bélgica para establecer efectos recíprocos que puedan darse tanto entre la carga de trabajo y la burocracia como en el aburrimiento y agotamiento en el ámbito laboral donde participaron 1730 colaboradores. Se logró evidenciar que tanto la carga de trabajo como los trámites burocráticos son predictores positivos del agotamiento, mientras que los trámites burocráticos son predictores positivos del aburrimiento laboral. Asimismo, se encontró que el agotamiento es un predictor positivo frente a la carga de trabajo y a la burocracia, mientras que el aburrimiento es un predictor negativo frente a ambos factores estresores. Por otro lado, se evidenció una relación recíproca positiva entre el aburrimiento y agotamiento en un contexto laboral.

Jyoti y Rani (2018) efectuaron una investigación en India con el fin de examinar el rol del burnout como mediador frente al método de trabajo de un mayor desempeño y la intención de marcharse, teniendo como población a 2860 colaboradores pertenecientes a distintas organizaciones de telecomunicaciones. Se encontró que el agotamiento media la relación entre el método de compromiso de un mayor interés y el propósito de marcharse.

Reyes y Rojas (2021) a través de su estudio determinaron aquellos factores de riesgos intralaborales que tienen relación con la presencia de riesgos psicosociales “Boreout” en las Instituciones representantes para facilitar servicios de salud en Colombia. Dicho estudio tiene un diseño correlacional-transversal. El instrumento utilizado fue la ESB. La muestra fueron 415 colaboradores. Los resultados revelan que el aspecto que más impactó acerca de la aparición del Boreout es el pago de salarios.

Granda (2016), realizó una investigación, donde el objetivo es estudiar la relación del Boreout con el desempeño laboral en individuos de un hospital de Ecuador, con una muestra de 117 colaboradores, obteniendo cuestionarios, además se llegó a la conclusión que el Boreout tiene una relación inversa significativa sobre el clima organizacional de modo que se desequilibra el compromiso de los trabajadores provocando inseguridad. Así mismo obtuvo relación inversa acerca del reconocimiento conectado a la aparición del incumplimiento laboral, ya que disminuye el interés al personal impidiendo su desarrollo profesional, hasta el grado de comprobar la disminución del autoestima y desánimo con emociones de incompetencia.

Acerca de los estudios locales Huañap (2019) realizó un estudio en el que verificó el síndrome de Boreout entre los colaboradores médicos y enfermeros pertenecientes a un hospital de Chimbote, dicho estudio tiene un diseño cuantitativo comparativo, dicho instrumento aplicado fue el cuestionario Rothlin/Werder a una muestra de 150 trabajadores, obteniéndose como resultado que el 27% de los trabajadores profesionales médicos presenta síndrome de Boreout y el 23% del personal de enfermería también los tiene.

Existen diversas definiciones acerca del desempeño laboral desde que empezaron a ser objeto de estudio de interés por parte de las organizaciones. Entre ellas, se encuentra que el desempeño laboral es el interés que un individuo añade dentro de la organización en toda la jornada del tiempo establecido de su trabajo, con la finalidad de obtener objetivos y metas dentro de la empresa (Argoti, 2020).

El desempeño laboral está conectado con la productividad dentro de la empresa, el personal realiza las funciones de su puesto de manera adecuada, se esfuerzan en lograr sus objetivos y metas, tanto para la empresa como para ellos (Mateo, 2018).

Otra perspectiva señala que el desempeño laboral del personal dentro de la organización sucede a causa de un desgaste profesional y psicológico, generado por el trabajo bajo presión de los gerentes, ya que sus exigencias laborales son altas, para el alcance de objetivos que tiene la empresa (Velázquez, 2022).

Algunos investigadores, consideran que el desempeño laboral es consecuencia de fomentar un clima organizacional agradable, donde se pueda estimular la motivación y satisfacción de los colaboradores al mismo tiempo que, se prevé descartar el agotamiento y aburrimiento laboral (Rodríguez, 2018).

El síndrome de burnout viene a ser una sobrecarga mental por el agotamiento emocional que tiene el ser humano dentro de una organización, lo cual genera una desvalorización en cuanto a sus competencias laborales, ya que, por falta de motivación por parte del individuo va a provocar que no realice las funciones de su puesto de manera adecuada, y por ello va a ocasionar una baja productividad (The Lancet, 2019).

Por otro lado, Montero (2021) define que este síndrome sucede mayormente por factores psicosociales, por ese motivo el servicio que se ofrece es el inadecuado. Es decir, un trabajador que llega a laborar con un desgaste emocional no va a rendir igual que un trabajador que llegar a laborar con motivación, por eso es fundamental que los gerentes estén supervisando a sus colaboradores, además de realizar capacitaciones frecuentes con la finalidad de incrementar la satisfacción laboral y para el bienestar físico y psicológico del personal. Es por ello que la salud laboral se ha transformado en un tema de preocupación dentro de las organizaciones, por ese motivo se ha desarrollado mayor conocimiento alrededor de la prevención de peligros en los centros de trabajo (Charria et al., 2011).

Del mismo modo, el síndrome de burnout ocurre frecuentemente en los colaboradores que realizan las funciones de su puesto de trabajo en relación con la atención directa con los clientes, puesto que trabajan bajo presión, y esto genera



que tengan una sobrecarga mental, además de no sentirse motivados para continuar con sus funciones, lo que provoca un bajo desempeño laboral por parte del trabajador (Pazmiño, 2020).

Maslach y Jackson (1981) postulan las dichas dimensiones del síndrome de burnout: El agotamiento emocional que viene a ser aquella impresión de sobre esfuerzo y cansancio emocional que se origina a causa de las interacciones frecuentes que mantiene cada colaborador tanto con el cliente externo como interno; la despersonalización que es considerada como un proceso de deshumanización en el que se desarrolla la aparición de sentimientos y actitudes negativas en el colaborador; y la realización personal que hace referencia a aquellas impresiones de éxito y competencia en el trabajo, implicando diversas tendencias que tiene cada colaborador de evaluarse positivamente.

Con respecto al Boreout, existen diversos autores que plantean un concepto para dicho síndrome; sin embargo, se considera dificultoso definir (Goldberg, et al., 2011) por lo que ha sido objetivo de estudio en reglas teóricas en relación a la motivación. A continuación, se hace mención de las diversas definiciones por diferentes autores.

Se considera que es un periodo psicológico que se manifiesta de una forma negativa por parte de los trabajadores, ya que se presentan a la organización con falta de interés laboral y aburrimiento para realizar sus funciones, lo cual ocasiona el retraso de los objetivos de la empresa (Atúncar y Palomino, 2021).

Por su parte Sinisterra (2022) refiere que el Boreout es un estado propio del colaborador, en el cual se siente aburrido dentro de la organización, además de sentirse desmotivado e insatisfecho con las funciones que cumple en su puesto laboral, también se muestra un desgaste emocional, lo que le puede perjudicar tanto en su salud física como mental.

Rodríguez y González (2021) refieren que el síndrome de Boreout es básicamente un desinterés crónico laboral y se presenta por la ausencia de motivación, interés e incluso desafíos por parte del colaborador. Asimismo, refieren que dicho síndrome se encuentra compuesto por tres elementos expuestos por los autores Rothlin y

Werder (2011), los cuales son la infraexigencia, que se encuentra relacionada con la sensación de poder; el desinterés, que se percibe como una falta de identificación con el cargo; y el aburrimiento, que hace referencia al estado anímico de apatía y desgano por parte del colaborador. Asimismo, estos últimos autores mencionan que la palabra “boreout” se encuentra compuesta por dos palabras inglesas: “bore” que significa aburrido y “out” que significa fuera, al ser combinadas las palabras resulta parecido a “encontrarse fuera del aburrimiento”; es decir, el colaborador que presente boreout viene a ser aquel que se encuentra de alguna u otra manera más allá del aburrimiento.

Entre las teorías propuestas, se incluyen tres enfoques aclarativos presentados por Deal (2003). El primero de estos es el modelo de la escasa motivación del entorno, el cual se centra en cómo los estímulos del ambiente afectan el beneficio y la percepción. El segundo modelo, conocido como el enfoque del esfuerzo forzado, aborda la fatiga experimentada al realizar una actividad. Por último, el tercer modelo es el de resistencia, el cual se relaciona con la percepción de emociones orientadas a impedir obedecer órdenes de una autoridad.

Por otro lado, Rothlin y Werder (2011) indican acerca de la respuesta a este síndrome laboral que implica la motivación y progreso de habilidades de comportamiento. En otras palabras, se puede abordar este problema utilizando teorías de motivación. Entre estas teorías, se encuentra el ofrecimiento de Greenson (1953), que sostiene que el desinterés es una manifestación de actitudes relacionadas con la búsqueda de nuevas sensaciones como una manera de cambiar una situación percibida como monótona.

También, está la Teoría de las particularidades del cargo de trabajo de Hackman y Lawler (1971), que identifica las distintas dimensiones clave de un trabajo que influyen en la satisfacción: 1. Variedad de habilidades, que viene a ser el grado en el que el trabajo requiere el uso de diferentes habilidades; 2. Caracterización de la actividad, que viene a ser el grado en el que el compromiso accede a la creación de un beneficio terminado y sencillamente reconocible; 3. Destacando la actividad, que es el nivel de reconocimiento por parte de otros hacia el trabajo realizado; 4.

Autonomía, grado en el que el trabajador puede intervenir con independencia y facilidad en la realización de sus actividades; 5. Retroinformación (feedback), la retroalimentación proporcionada al trabajador sobre la efectividad de su desempeño. Es decir, estas teorías ayudan a comprender y abordar el síndrome laboral mencionado desde una perspectiva motivacional y de diseño de puestos de trabajo.

Varios investigadores han examinado las causas del agotamiento tanto directos como vinculados con el compromiso de la organización, la satisfacción laboral, el propósito de renunciar a la empresa, el grado de rotación profesional, el bajo rendimiento laboral, etc. En cuanto al bajo rendimiento laboral, un grado bajo o moderado de estrés puede ayudar a incrementar el desempeño laboral, por otro lado, un grado alto y desarrollado de estrés conduce al agotamiento, lo que tiene ocasiona efectos negativos en el cuerpo y la mente, además afecta de manera negativa el rendimiento laboral (Mababu, 2016).

Diversas teorías, con el pasar del tiempo, han intentado definir el boreout; sin embargo, el significado más ajustado es el brindado por los mismos investigadores quienes refieren es una variación afectuosa establecida en estados de aburrimiento desde prolongado hasta crónicos, el cual limita al individuo que lo padece en el progreso de sus acciones. Dichos conflictos están compuestos por dificultades laborales donde el individuo consigue sentirse oculto acudiendo a realizar actividades menos productivas, las cuales suelen ser perjudiciales para conquistar el tiempo libre (Rothlin y Werder, 2011).

En otras palabras, dicha falta de ocupación laboral y el tiempo extremo de ocio durante el compromiso pueden generar un nivel de estrés incluso superior que el provocado por una carga laboral abrumadora. Este tipo de situaciones puede desencadenar una serie de efectos negativos como la fracaso, depresión, ansiedad, dolores de cabeza, fatiga y problemas estomacales. Es importante destacar que dichos resultados no solo afectan al empleado, sino que también tienen consecuencias perjudiciales para la organización (Rothlin y Werder, 2011).

Entre las investigaciones sobresalen las contribuciones de Cabrera (2014), quien afirma que un empleado que padece de Boreout pone en riesgo su compromiso y desempeño, así como sus habilidades físicas e intelectuales, lo que resulta en niveles elevados de frustración y la sensación de ser considerado simplemente como un elemento más dentro de la organización.

Cuando un trabajador enfrenta un reclamo laboral bajo, experimenta aburrimiento, desinterés y oculta estas emociones para no desaprovechar el empleo, simulando cumplir tareas importantes, nos referimos a la presencia del Boreout (Azabache, 2016; Rothlin y Werder, 2011).

### III. METODOLOGÍA

#### 3.1. Tipo y diseño de investigación

##### 3.1.1. Tipo de investigación

El presente proyecto fue de tipo básico, la cual está encauzada a la exploración de nuevos conocimientos, asimismo se busca principios y leyes científicas, con la finalidad de organizar una teoría científica (Hernández et al., 2014).

##### 3.1.2. Diseño de investigación

En esta investigación se hizo uso del diseño predictivo transversal, ya que de esa manera analizaron datos de la población específica en un solo momento, asimismo dicho estudio transversal se utiliza para calcular la prevalencia de los efectos de salud, entender y especificar los rasgos de una población (Wang y Cheng, 2020).

#### 1.2. Variables y operacionalización

##### Variable predictora 1: Boreout

**Definición conceptual:** Condición propiamente del colaborador, la cual tiene relación con la poca exigencia por parte de los empleadores, conduciendo al colaborador al aburrimiento en el contexto laboral (Cabrera, 2014).

**Definición operacional:** Se hizo uso del Cuestionario Evaluador de Boreout, constituida por 18 ítems que evalúa tres dimensiones: la primera es Infraexigencia, la segunda dimensión es Aburrimiento y la tercera es Desinterés.

**Indicadores:** En la dimensión Infraexigencia se consideran los ítems 3, 6, 9, 12, 15 y 18, en la dimensión Aburrimiento se consideran los ítems 1, 4, 7, 10, 13 y 16; y en la dimensión Desinterés se consideran los ítems 2, 5, 8, 11, 14 y 17.

**Escala de medida:** Intervalo

### **Variable predictora 2: Burnout**

**Definición conceptual:** Se entiende como una enfermedad que conforma el síndrome que desarrolla ocasionando exhaustividad en los profesionales (Maslach y Jackson, 1981).

**Definición operacional:** se aplicó el Cuestionario de Maslach Burnout Inventory (MBI) establecido por 22 ítems que miden 3 dimensiones, la primera de ellas es agotamiento emocional, la segunda dimensión es despersonalización y la tercera es realización personal.

**Indicadores:** La dimensión Agotamiento emocional se encuentra compuesta por los siguientes ítems 1, 2, 3, 6, 8, 13, 14, 16 y 20; la segunda dimensión que es Despersonalización comprende los ítems 5, 10, 11, 15 y 22; y la última dimensión Realización personal abarca los ítems 4, 7, 9, 12, 17, 18, 19 y 21.

**Escala de medida:** Intervalo.

### **Variable dependiente: Desempeño Laboral**

**Definición conceptual:** Valor que una persona añade a la organización en toda la jornada del tiempo establecido de su trabajo, con la intención de conseguir objetivos y metas dentro de la empresa (Argoti, 2020).

**Definición operacional:** se aplicó el Cuestionario de Desempeño Laboral (Linares, 2017), el cual consta de dos dimensiones: Competencias del individuo y Competencias para el puesto.

**Indicadores:** La dimensión Competencias del individuo se encuentra compuesta por los indicadores de iniciativa y excelencia, apertura al cambio,

integridad, supervisión / acompañamiento y comunicación a todo nivel, abarcando los ítems 1, 2, 3, 4, 5; por otro lado, la dimensión Competencias para el puesto está compuesta por los indicadores control interno, trabajo en equipo, sentido costo beneficio, calidad administrativa, enfoque pragmático, toma de decisiones y solución de problema, trabajo con otras organizaciones y compromiso del servicio, abarcando los ítems 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12.

**Escala de medida:** Intervalo.

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

#### **3.3.1. Población**

Para llevar a cabo esta investigación dicha población estuvo conformada por trabajadores del servicio público del distrito de Nuevo Chimbote. Dicha población asciende a 150 trabajadores, hombres y mujeres, entre las edades de 18 a 70 años. Esta población se conoce como población accesible considerando las características similares en el cual se realizará la medición (Hernández y Carpio, 2019).

- **Criterios de inclusión:** Trabajadores con edades superiores a los 18 años, ambos géneros, tiempo de servicio, acceso voluntario.
- **Criterios de exclusión:** Trabajadores que no estuvieron interesados a colaborar con brindar respuestas, la falta del participante en el momento de la aplicación del instrumento, el llenado incorrecto de los instrumentos, trabajadores que estuvieron de licencia por salud, entre otros factores.

#### **3.3.2. Muestra**

Tomando en cuenta la fórmula estadística en la que se precisa un nivel de confianza del 95% y un margen de error del 1% (0.01) y una varianza máxima ( $p = 0.50$  y  $q = 0.50$ ). Se alcanzó un total de 135 personas.

**Tabla 1**

*Características de los participantes, en servidores públicos de Nuevo Chimbote.*

<b>Características</b>	<b>f</b>	<b>%</b>
<b>Género</b>		
Femenino	42	31.1 %
Masculino	93	68.9 %
<b>Edad</b>	18 - 70 años	(M=32.1, DE=8.20)
<b>Tiempo de servicio</b>	1 - 296 meses	(M=40.1, DE=50.32)

*Nota:* f=frecuencia, %=porcentaje

En la tabla 1, se observan los datos recolectados de 135 servidores públicos de Nuevo Chimbote, siendo mujeres el 31.1% y varones el 68.9%. Presentaron edades entre los 18 y 70 años (M=32.1, DE=8.20). Cuentan con un tiempo de servicio entre 1 a 296 meses (M=40.1, DE=50.32).

### **3.3.3. Muestreo**

Los participantes fueron seleccionados considerando un muestreo no probabilístico de tipo incidental o casual, participantes seleccionados de fácil accesibilidad, puesto que desean participar de forma voluntaria. Es por ello, que el investigador escoge a los colaboradores en función de su disponibilidad (Arrogante, 2022). Esto, el hecho que solamente serán evaluados aquellos que se encuentren en el lugar y momento de la evaluación.

### **3.3.4. Unidad de análisis**

Trabajador del servicio público.

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

La técnica que se empleó en la recogida de datos fue la encuesta, puesto que, esta técnica accede a una recolección rápida de información de manera



masiva y viable, que manifiestan los sujetos de estudio a través de conocimientos, conductas y revelaciones (Pozzo et al., 2019).

Los instrumentos que se utilizaron fueron Cuestionario Evaluador de Boreout - CEBO, Inventario de Burnout de Maslach MBI y Cuestionario de Desempeño Laboral.

*El primer instrumento es el Cuestionario Evaluador de Boreout (CEBO)*

Fue creada por Luis Eduardo Cabrera Noriega en el año 2014. Evalúa el Síndrome de Boreout. Establecido por tres dimensiones: Aburrimiento, Desinterés e Infraexigencia. El cuestionario se divide en tres partes, Parte I: se encuentran los Datos Sociodemográficos; Parte II: se encuentran los 18 ítems en base a una escala tipo Likert en la que 0 = nunca, 1 = pocas veces, 2 = algunas veces, 3 = muchas veces y 4 = siempre; Parte III: se encuentran 10 enunciados, determinados para cada competencia Pro-Boreout, con respuesta tipo Likert.

Para la validez y confiabilidad del Cuestionario Evaluador de Boreout (CEBO), la destreza de jueces expertos reportó a las inferencias de ítems como permitidas ( $V > .80$ ; IC95%). En cuanto a la exploración de la estructura interna, se evidenció una adecuada definición en dos modelos, el modelo 2 de 15 ítems y el modelo 3 con la autoridad de un elemento general (CMIN/gl = 1.27; RSMEA = .037 [.0006-.056]; RMR = .03; GFI = .93; CFI = .930; TLI = .92). Por último, únicamente el modelo 3 fue el que alcanzó mayor consistencia con respecto a la medición del boreout ( $\omega = .73$ ) (Díaz, 2018).

Para aplicar este instrumento en la población de servidores públicos, se estimó la confiabilidad por medio del coeficiente omega, reportándose un índice de .709 en la dimensión Infraexigencia, en la cual se observa el comportamiento de dos ítems inversos (6, 18) y cuatro ítems directos (3, 9, 12, 15); en la dimensión Aburrimiento se observa el comportamiento de tres ítems inversos (4, 7, 13) y tres ítems directos (1, 10, 16), arrojando un índice de .670; por último, en la dimensión Desinterés se observa el comportamiento de dos ítems inversos (5, 14), tres ítems directos (2, 8, 11) y un ítem (7) que

presenta ambigüedad en la redacción, el cual si se mantiene afecta la confiabilidad por lo que para efectos de la investigación se tomó la decisión de prescindir su uso, reportando así un índice de .743 (Ver Anexo 8).

*El segundo instrumento es el Inventario de Burnout de Maslach:*

Fue creado por C. Maslach y S.E. Jackson en el año 1981. Mide el Síndrome de Burnout, destacado como el desgaste profesional que se desarrolla en los colaboradores. Su aplicación es individual y colectiva de manera directa. El tiempo aproximado de ejecución es de 10 a 15 minutos y se verifica a través de la exposición de 22 ítems a través de afirmaciones acerca de las emociones y conductas del profesional en su trabajo de respuesta múltiple con 6 alternativas para elegir.

Para la validez y confiabilidad del Inventario de Burnout de Maslach efectuó la validez de contenido por juicio de expertos, que se obtuvo el índice V de Aiken valores superiores a .80 en los criterios de pertinencia y excelencia, mientras que en el criterio de sinceridad se consiguió un valor de .64. En cuanto a la validez de constructo por medio del análisis factorial exploratorio se encontró  $KMO=0.824$ , test de esfericidad de Bartlett con  $p<.001$ ; de igual manera se realizó el análisis factorial confirmatorio para valorar la eficacia de los ítems, encontrándose  $p<.001$ . Con respecto al análisis de discriminación de ítems se evidenció una correlación de -.21 para el agotamiento emocional-cinismo, -0.43 para cinismo-eficacia profesional y de .52 para cansancio emocional-cinismo. Los valores para  $RMSEA=0.06$ ,  $CFI=0.92$  y  $TLI=0.90$ . Por último, la confiabilidad por consistencia interna y carga factorial de los factores fue en cansancio emocional  $\alpha =.744$  y  $\omega =.760$ , cinismo  $\alpha=0.673$  y  $\omega=0.678$  y eficacia profesional  $\alpha=0.766$  y el  $\omega =.780$  (Guidotti y Pucuhuayla, 2021).

Para aplicar este instrumento en la población de servidores públicos, se estimó la confiabilidad por medio del coeficiente omega, reportándose un índice de .914 en la dimensión agotamiento emocional, un índice de .883 en la dimensión despersonalización y un índice de .878 en la dimensión realización personal (Ver Anexo 8).

*El tercer instrumento es el Cuestionario de Desempeño Laboral*

Creado por Jacqueline Linares Marín en el año 2017. Determina el nivel de desempeño laboral. Su aplicación es individual o colectiva. El tiempo aproximado que dura la ejecución es de 10 minutos y se verifica a través de 13 ítems de respuesta múltiple según escala tipo Likert.

Para la validez y confiabilidad del Cuestionario de Desempeño Laboral se realizó dicha validación por juicio de expertos, el cual dio como resultado el calificativo de aplicable. Por otro lado, la confiabilidad de consistencia y precisión fue de nivel muy alto ya que se obtuvo como valor  $\alpha = ,854$  (Linares, 2017).

Para aplicar este instrumento en la población de servidores públicos, se estimó la confiabilidad por medio del coeficiente omega, reportándose un índice de .903 en la dimensión competencias del individuo y un índice de .945 en la dimensión competencias para el puesto (Ver Anexo 8).

### **3.5. Procedimientos**

La recolección se manifiesta en 5 fases: la primera consistió en la gestión de los permisos para acceder a la muestra de estudio, la segunda fase en la programación de las fechas de aplicación, la tercera fase en la logística de materiales y protocolos y preparación de los aplicadores, la cuarta fase en la aplicación propiamente dicha en la cual se acompaña el instrumento con el consentimiento informado; por último, la sexta fase consistió en la administración de la informaciones y la gestión de las bases de datos.

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

Después de la aplicación se procedió al vaciado de datos en el programa Microsoft Excel, seguidamente sea procesado por el programa estadístico Jamovi, dicho propósito de la relación lineal de las variables por medio de la correlación de Pearson. Además, se tomará en cuenta diversos resultados como la desviación estándar, la media, asimetría, curtosis y Kolmogorov-

Smirnov (Prueba de normalidad). Un proceso adicional contiene la estimación de estabilidad interna de los instrumentos.

El método estadístico que se empleó fue el Modelo de Ecuaciones Estructurales (SEM) para comprobar las relaciones entre las variables; asimismo, se consideró la estimación de máxima verosimilitud. La bondad de ajuste de los modelos obtenidos se evaluó mediante su estadístico chi cuadrado ( $\chi^2$ ). La valoración de los datos se realizó teniendo en cuenta las siguientes medidas de tamaño de efecto: pequeño (de .10 a .29), moderado (de .30 a .49) y grande (de .50 a más) (Domínguez-Lara, 2018).

### **3.7. Aspectos éticos**

En nuestra investigación se obedecieron las reglas y códigos de ética descritas en el colegio de psicólogos del Perú, norma N°190-2019-CDNC PSP. Estipulado en el capítulo III del artículo 24°, refiriendo que, los psicólogos deben tener en cuenta toda investigación realizada, se requiere el consentimiento informado de los sujetos involucrados. Asimismo, la información recopilada a través del Formulario Google será manejada bajo un anonimato, describiendo que los datos y resultados obtenidos no serán revelados. Por otro lado, se puso énfasis en los 3 principios importantes; beneficencia y no maleficencia, la autonomía del candidato y por último el fundamento de equidad, ya que se mantiene bajos los derechos humanos y no la discriminación de los colaboradores. Esta investigación fue aprobada por el Comité de Ética de la Universidad César Vallejo el 10 de julio del 2023.

#### IV. RESULTADOS

**Tabla 2**

*Descriptivos de las variables Boreout, burnout y desempeño laboral en servidores públicos de Nuevo Chimbote, 2023*

	M	DE	Mín	Máx	As	Cu	K- Sa		
							z	<p	ω
<b>Boreout</b>	18.68	7.84	4	41	0.55	-0.05	0.08	.03	.84
Infraexigencia	8.34	2.94	3	17	0.62	0.18	0.11	.00	.64
Aburrimiento	6.49	3.16	0	14	0.15	-0.49	0.08	.02	.58
Desinterés	3.85	3.27	0	12	0.78	-0.38	0.19	.00	.71
<b>Burnout</b>	38.15	18.4	0	83	0.18	-0.69	0.07	.20*	.88
Agotamiento emocional	18.44	10.1	0	48	0.36	-0.45	0.10	.00	.87
Despersonalización	7.25	6.4	0	30	1.07	0.80	0.15	.00	.82
Falta de realización personal	12.46	8.01	0	46	0.54	1.01	0.07	.10	.86
<b>Desempeño laboral</b>	55.33	8.34	19	65	-1.07	1.77	0.12	.00	.94
Competencia para el individuo	21.42	3.38	6	25	-1.25	2.49	0.15	.00	.87
Competencias para el puesto	33.9	5.38	13	40	-1.01	1.10	0.13	.00	.93

*Nota:* N= Número; M= Media; DE= Desviación Estándar; As= Asimetría; Cu= Curtosis; ω= coeficiente omega; Normalidad inferencial estimada con la prueba de Kolmogórov-Smirnov

Para la variable boreout se aplicó el CEBO en una muestra de 135 servidores públicos de Nuevo Chimbote. Los datos observados en la tabla 2, evidencian que la variable boreout reportó un intervalo que va de 4 a 41 puntos (M=18.68; DE=7.84) con tendencia a inclinarse por debajo de su medida promedio. Además, la medida de normalidad inferencial de esta variable reportó que estas no se distribuyen de manera normal ( $p < .05$ ). En lo que concierne a la asimetría y curtosis, los valores se ubican en un intervalo de +/- 1.5. Asimismo, las tres dimensiones de la variable Boreout, se evidencia un intervalo que va de 3 a 17 puntos, 0 a 14 puntos y 0 a 12 puntos respectivamente (infraexigencia: M=8.34, DE=2.94; aburrimiento: M=6.49,

DE=3.16; desinterés: M=3.85, DE=3.27). La medida de normalidad inferencial que presentan las tres dimensiones señala que estas no se distribuyen de manera normal ( $p < .05$ ). Los valores de confiabilidad obtenidos para esta variable fueron de la siguiente manera: .58 de la dimensión aburrimiento y .64 la dimensión infraexigencia hasta .84 de la variable Boreout.

Referente a la variable síndrome de burnout se aplicó el MBI. Los datos observados, evidencian que la variable síndrome de burnout reportó un intervalo que va de 0 a 83 puntos (M=38.15; DE=18.4) con tendencia a inclinarse por debajo de su medida promedio. Además, la medida de normalidad inferencial de esta variable reportó que estas no se distribuyen de manera normal ( $p > .05$ ). En lo que concierne a la asimetría y curtosis, los valores se ubican en un intervalo de +/- 1.5. Asimismo, las tres dimensiones de la variable Burnout, se evidencia un intervalo que va de 0 a 48 puntos, 0 a 30 puntos y 0 a 46 puntos respectivamente (agotamiento emocional: M=18.44, DE=10.1; despersonalización: M=7.25, DE=6.4; falta de realización personal: M=12.46, DE=8.01). La medida de normalidad inferencial que presentan las tres dimensiones señala que estas no se distribuyen de manera normal ( $p < .05$ ). Los valores de confiabilidad obtenidos en esta variable fueron de .82 a .88.

Con respecto a la variable desempeño laboral se aplicó el Cuestionario de Desempeño Laboral. Los datos observados, muestran que la variable desempeño laboral reportó un intervalo que va de 19 a 65 puntos (M=55.33; DE=8.34) con tendencia a inclinarse por sobre su medida promedio. Además, la medida de normalidad inferencial de esta variable reportó que estas no se distribuyen de manera normal ( $p < .05$ ). Asimismo, las dos dimensiones de la variable desempeño laboral, evidencian un intervalo que va de 6 a 25 puntos y 13 a 40 puntos respectivamente (competencias del individuo: M=21.42, DE=3.38; competencias para el puesto: M=33.9, DE=5.38). La medida de normalidad inferencial que presentan las dos dimensiones señala que estas no se distribuyen de manera normal ( $p < .05$ ). Los valores de confiabilidad obtenidos en esta variable fueron de .87 a .94.

**Tabla 3**

*Matriz de correlaciones*

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
<b>1. Boreout</b>	—										
2. Infraexigencia	.76 ***	—									
3. Aburrimiento	.87 ***	.46 ***	—								
4. Desinterés	.88 ***	.47 ***	.70 ***	—							
<b>5. Burnout</b>	.60 ***	.39 ***	.50 ***	.60 ***	—						
6. Agotamiento emocional	.40 ***	.24 **	.29 ***	.46 ***	.85 ***	—					
7. Despersonalización	.54 ***	.33 ***	.46 ***	.56 ***	.75 ***	.59 ***	—				
8. Falta de realización personal	.44 ***	.34 ***	.42 ***	.34 ***	.62 ***	.22 **	.18 *	—			
<b>9. Desempeño laboral</b>	-.51 ***	-.43 ***	-.46 ***	-.39 ***	-.52 ***	-.25 **	-.31 ***	-.62 ***	—		
10. Competencias para el individuo	-.52 ***	-.39 ***	-.50 ***	-.43 ***	-.46 ***	-.21 *	-.29 ***	-.56 ***	.92 ***	—	
11. Competencias para el puesto	-.46 ***	-.42 ***	-.41 ***	-.34 ***	-.52 ***	-.26 **	-.31 ***	-.62 ***	.97 ***	.80 ***	—

*Nota.* \*  $p < .05$ , \*\*  $p < .01$ , \*\*\*  $p < .001$

Los datos observados en la tabla 3, muestra que el boreout y el burnout se relacionan positiva y significativamente, alcanzado un tamaño de efecto moderado ( $r_s = .60$ ,  $p < .001$ ). Las dimensiones de boreout (infraexigencia, aburrimiento y desinterés) se relacionan de manera positiva, significativa y con efecto mínimo necesario ( $r_s \geq .24$ ,  $p < .001$ ) con la dimensión agotamiento emocional. Pero, de las tres dimensiones de boreout, la de desinterés alcanzó correlación de efecto moderado con la despersonalización, también directa y significativa ( $r_s = .56$ ,  $p < .001$ ); mientras que, las dimensiones infraexigencia y aburrimiento alcanzaron correlaciones significativas, positivas, de efecto mínimo necesario ( $r_s \geq .33$ ,  $p < .001$ ). Una vez más, las tres dimensiones se relacionaron de manera positiva, significativa y con efecto mínimo necesario con la falta de realización personal ( $r_s \geq .33$ ,  $p < .001$ ). Según estos datos, a medida que los colaboradores incrementan sus medidas en boreout aumentan sus medidas de burnout, de igual manera sucede en cada dimensión.

De igual manera se observa que el boreout y el desempeño laboral se relacionan negativa y significativamente, alcanzando un tamaño de efecto moderado ( $r_s = .51$ ,  $p < .001$ ). De las tres dimensiones de boreout, la de infraexigencia y aburrimiento se relacionan de manera negativa, significativa y con efecto mínimo necesario ( $r_s \geq .39$ ,  $p < .001$ ) con la dimensión competencias del individuo; mientras que, la de aburrimiento alcanzó correlación de efecto moderado con competencias del individuo, también negativa y significativa ( $r_s = .50$ ,  $p < .001$ ). Por otro lado, las tres dimensiones se relacionaron de manera negativa, significativa y con efecto mínimo necesario con competencias para el puesto ( $r_s \geq .34$ ,  $p < .001$ ). Según estos datos, a medida que los colaboradores incrementan sus medidas en boreout disminuyen sus medidas de desempeño laboral, asimismo sucede en cada dimensión.

Además, muestra que el burnout y el desempeño laboral se relacionan negativa y significativamente, alcanzando un tamaño de efecto moderado ( $r_s = .52$ ,  $p < .001$ ). De las tres dimensiones de burnout (agotamiento emocional, despersonalización y falta de realización personal) las dos primeras se relacionan negativa, significativa y con efecto mínimo necesario ( $r_s \geq .21$ ,  $p < .001$ ) con la dimensión competencias del individuo; mientras que, la de falta de



realización personal alcanzó correlación de efecto moderado con la dimensión competencias para el puesto, también negativa y significativa ( $r_s = .56$ ,  $p < .001$ ). Una vez más, las dimensiones agotamiento emocional y despersonalización se relacionaron de manera negativa, significativa y de efecto mínimo necesario con competencias para el puesto ( $r_s \geq .26$ ,  $p < .001$ ); mientras que, la falta de realización personal alcanzó correlación de efecto moderado con competencias para el puesto, también negativa y significativa ( $r_s = .62$ ,  $p < .001$ ). Según estos datos, a medida que los colaboradores incrementan sus medidas de burnout disminuyen sus medidas de desempeño laboral, asimismo sucede en cada dimensión.

**Tabla 4***Medidas de ajuste de los modelos explicativos.*

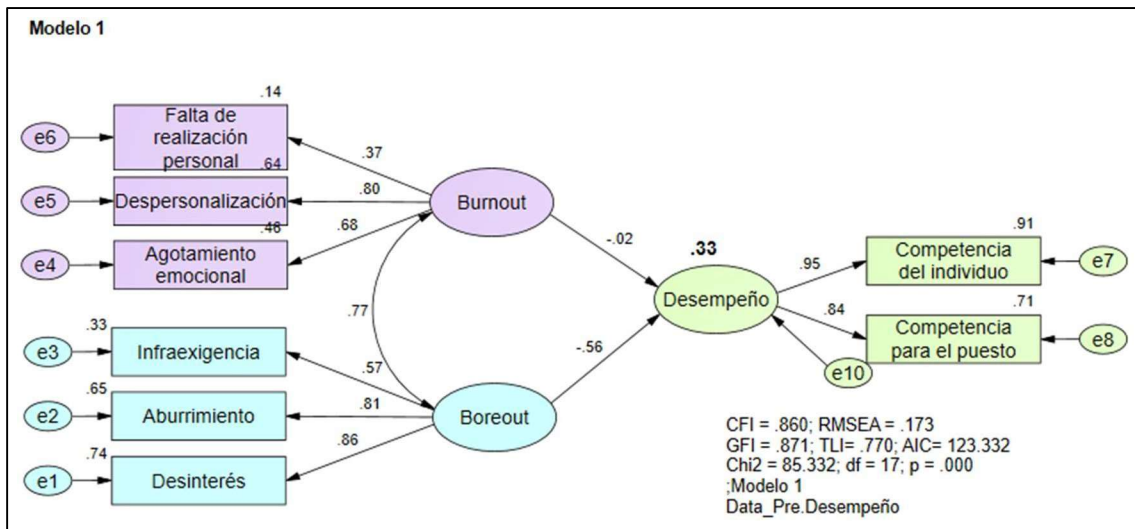
<b>Modelo</b>	<b>x2</b>	<b>gl</b>	<b>x2/gl</b>	<b>RMSEA IC 90%</b>	<b>SRMR</b>	<b>CFI</b>	<b>TLI</b>
<b>M1</b>	85.33	17	5.02	.173 [.138 - .211]	.123	.86	.77
<b>M2</b>	45.00	16	2.81	.116 [.029 - .138]	.85	.94	.89

*Nota.* M1: Modelo predictivo 1; M2: Modelo predictivo 2

Los datos mostrados en la tabla 4, sugieren el ajuste de los modelos predictivos evaluados. El modelo 1 basado en el Inventario de Burnout de Maslach completo, el cual no alcanza un ajuste aceptable en los índices RMSEA = .173, SRMR = .123, CFI = .86 y TLI = .77. En segundo lugar, el ajuste mejoró al re-especificar y obtener el modelo predictivo 2, el cual considera a Maslach sin incluir la realización personal como dimensión; en este modelo se obtuvo un ajuste aceptable con los índices RMSEA = .116, SRMR = .85, CFI = .94 y TLI = .89.

**Figura 1**

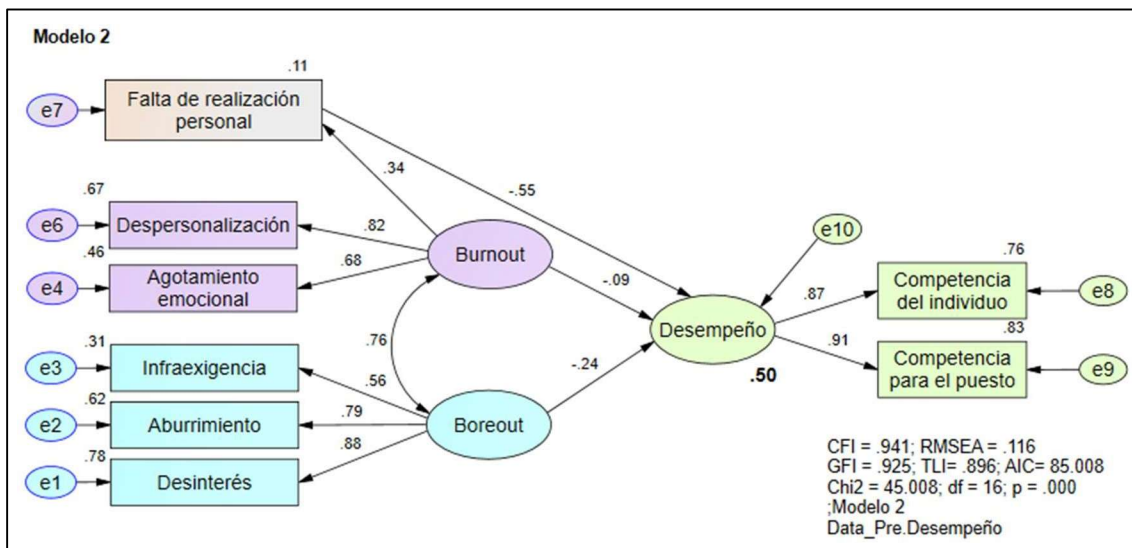
*Modelo explicativo del Desempeño laboral en servidores públicos de Nuevo Chimbote, 2023*



En la figura 1, los datos obtenidos en el primer modelo, el cual se explica a partir de la influencia del Boreout y el Burnout sobre el desempeño laboral. Los datos observados muestran que boreout alcanza un rol predictivo, negativo, mayor que el burnout en el desempeño ( $\beta = -.56$  del boreout y  $\beta = -.02$  del burnout). es decir que cuanto mayor síndrome de Boreout presenta los trabajadores, menor será su desempeño. Ambas variables explican el 33% ( $r^2 = .33$ ) de variabilidad del desempeño. Sin embargo, el modelo presenta un ajuste que resulta no ser del todo aceptable por lo que se realiza una re-especificación.

**Figura 2**

*Modelo explicativo del Desempeño re-especificado en servidores públicos de Nuevo Chimbote, 2023*



En la figura 2, los datos obtenidos sobre el segundo modelo explicativo, el desempeño muestra la influencia que recibe del burnout sin la dimensión falta de realización personal, la cual fue retirada, como parte del proceso de re-especificación. El burnout, considerando su modelo de medición, explica el desempeño laboral considerando una predicción negativa de efecto trivial ( $\beta = -.09$ ). Sin embargo, considerando los sugerido en el análisis de re-especificación, la falta de realización personal (factor del burnout) al analizarse como predictor alcanza una explicación negativa de efecto grande ( $\beta = -.55$ ). Al pasar esto, el boreout, quién en el modelo inicial tenía un efecto grande, reduce su capacidad predictiva a un efecto pequeño ( $\beta = -.24$ ), aunque igual siendo negativa. De acuerdo con estos resultados, son la falta de realización personal (factor del burnout) con el boreout, que explican en mayor medida la pérdida o reducción del desempeño de los servidores públicos de Nuevo Chimbote, llegando a un 50% ( $r^2 = .50$ ).

## V. DISCUSIÓN

La finalidad del estudio fue determinar el rol predictor de los síndromes de boreout y burnout en el desempeño laboral en los servidores públicos de Nuevo Chimbote, para lo cual participaron 135 colaboradores. Inicialmente, se encontró que el boreout tiene un efecto predictor mayor que el burnout sobre el desempeño laboral, ambos predictores mostraron un efecto negativo y en conjunto explicaron más de la cuarta parte de la variabilidad del desempeño. De acuerdo con estos datos, cuanto mayor sea la presencia del boreout, en mayor medida y significativamente, y el burnout (en menor medida casi imperceptible) menos será la probabilidad de que los colaboradores alcancen un buen desempeño, relacionado a presentar competencias individuales y o competencias para el puesto en que se desempeñan.

Los datos son coherentes con lo encontrado en otras investigaciones realizadas entre el bureout y el desempeño. En estas investigaciones se informó que el boreout tiene una relación inversa significativa sobre el desempeño laboral (Granda, 2016; Harju et al., 2022). Para ambos autores, el hecho de que un colaborador muestre indicadores de aburrimiento puede afectar sus competencias para ejercer sus labores o funciones. Esa investigación, sin embargo, genera un aporte que va más allá de solamente establecer un vínculo de relación, demostrando que este puede tener un rol predictivo. Lo cual es coherente con los sugerido por Cabrera (2014), quién afirmaba, todo trabajador que presente boreout pone en riesgo el compromiso y desempeño para con su centro laboral.

No obstante, lo que no queda claro en el modelo inicial es el rol que puede ejercer el burnout sobre el desempeño. Según los hallazgos, el burnout no tendría un efecto relevante sobre el desempeño, lo cual sería contrario a lo que otras investigaciones reportaron anteriormente en las que se identificó que el burnout se relaciona con el desempeño, afectándolo en algunos casos (Singh & Singh, 2018) o, bajo determinadas características, facilitando su incremento: como por ejemplo cuando tienen alto compromiso laboral en trabajadores de construcción (Lee et al., 2020) o cuando tienen bajo compromiso en asistentes de vuelo (Chen & Kao, 2012).

Con estos hallazgos, referente al rol del burnout fue necesario explorar otras alternativas, más aún si se toma en cuenta que el modelo inicial no obtuvo un buen ajuste. El análisis del modelo de medida sugería que el factor falta de realización personal tenía podría ejercer un efecto directo, sobre el desempeño, lo cual fue considerado en un modelo re-especificado.

En este nuevo modelo se reportó que, si bien el burnout no juega un rol importante en la predicción del desempeño, si lo hace su factor falta de realización personal. Este factor, junto con el boreout, anteriormente explicado supusieron una explicación del desempeño laboral que supera la mitad de su variabilidad. Aunque el efecto del boreout disminuyó, siguió presentando una explicación significativa a las competencias para el puesto e individuales medidas en el desempeño laboral. Lo más sorprendente en segundo modelo, fue que el mayor efecto en la explicación lo asumió la falta de realización personal.

Los datos sugieren que, cuando los servidores públicos de Nuevo Chimbote no se sienten realizados en su trabajo su desempeño será menor, de igual manera si estos colaboradores desarrollan indicadores de boreout, como infraexigencia, aburrimiento o desinterés por la realización de sus funciones. Pero, es mayor el impacto que tienen el no sentirse realizados, es decir, el sentirse desilusionado, fracasado y trabajar sin encontrarle sentido a sus responsabilidades.

La teoría en la que Maslach se basa para la construcción de su instrumento, la teoría tridimensional (Maslach & Jackson, 1981) suponen que el desarrollo de cualquiera de los indicadores del burnout (Falta de realización personal, despersonalización y agotamiento emocional) pueden afectar la salud mental de los colaboradores. Al verse afectada la salud mental también la economía y los días de trabajo en la empresa (cerca de un billón de dólares y de 12.000 millones de días) tal como se ha informado la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2022).

De acuerdo con la teoría tridimensional, ante la falta de realización personal el colaborador siente que fracaso personalmente, características de este fracaso es una reducción o pérdidas de las competencias, el esfuerzo y las prácticas de los conocimientos aprendidos (Maslach & Jackson, 1981). Capacidades necesarias para que se lleve a cabo un desempeño adecuado. Además, cuando

el colaborador experimenta esta falta de realización personal, comenzara a ausentarse, ser impuntual o abandonar sus funciones.

La teoría también explica que cuando el profesional pierde el sentido de logro o realización personal, se siente menos competente y más inútil, lo que afecta a su autoestima y a su desempeño profesional. Este malestar puede contagiar también a su vida personal (Maslach & Jackson, 1979, 1999 citados por Hernández y Olmedo, 2004).

Los datos encontrados sobre el rol de la realización personal sobre el desempeño laboral son coherentes con resultados obtenidos en la investigación de Espino y Neyra (2023), quienes proporcionan evidencia sólida hallaron de que los colaboradores que se sienten comprometidos y activos durante su jornada laboral, experimentan un crecimiento profesional y asimilen el control de sus emociones, el desempeño laboral de los mismos va a mejorar. Este hallazgo sugiere que la conexión entre el bienestar personal y el desempeño laboral es más profunda de lo que se creía, pues cuando los colaboradores se sienten valorados y tienen la oportunidad de crecer tanto profesional como personalmente, es más probable que se comprometan con su trabajo de manera más significativa.

La investigación, constituye un valioso aporte en referencia a explicar algunos aspectos del desempeño laboral, como la autopercepción de competencias personales y para el puesto. A partir de explicar el rol predictor que ejercen aspectos como la falta de realización personal, principalmente, y el boreout con sus indicadores (infraexigencia, desinterés y aburrimiento). Con el conocimiento obtenido, es posible reforzar la idea de desarrollar estrategias para prevenir el boreout y desarrollar programas de realización en instituciones del estado. Más aún si se toma en cuenta los altos costes económicos y de tiempo que se ven afectados para ejercer sus funciones en beneficios de la ciudadanía, cuando los colaboradores reducen su desempeño.

No obstante, a pesar de la importancia de los hallazgos. Es importante que el lector tenga presente algunas limitaciones que presenta el estudio. La principal está relacionada al tamaño de la muestra. El tamaño es pequeño y la selección al no ser aleatoria determinan que esta no sea representativa, por lo cual, no se

puede asegurar que los hallazgos puedan generalizarse o expliquen el comportamiento de las variables en todas las instituciones públicas de Nuevo Chimbote. Por lo que, investigadores con interés en ampliar estos estudios, deberán tomar consideraciones para llegar a un mayor número de participantes y seleccionarlos basándose en técnicas aleatorias.

La segunda limitación está relacionada a la medición de la variable desempeño laboral. Tal como se sabe, para medir esta variable se hace necesario de una serie de procesos que permitan garantizar una medida objetiva. Sin embargo, en esta investigación únicamente se está considerando la autopercepción de desempeño que tienen cada colaborador. Esto, además de ser insuficiente para hablar de desempeño, puede tener determinados sesgos, al ser el mismo colaborador quién reporta o evalúa su nivel de desempeño. Al no ser tan objetiva la medición, los hallazgos deben tomarse con precaución. Entonces, futuras investigaciones deben considerarse procesos de medición que garanticen la objetividad de la variable desempeño, incluyendo otras baterías de evaluación que incluyan la valoración de sus superiores, por ejemplo.



## VI. CONCLUSIONES

- De los modelos estudiados fue el segundo el que ofrece una mejor explicación de la predicción del desempeño, al obtenerse un mejor ajuste.
- Según este modelo, el boreout y el burnout (con un rol especial de la falta de realización personal) influyen negativamente en el desempeño laboral explicando el 50% de su variabilidad.
- La falta de realización personal alcanza una influencia de efecto grande ( $\beta = -.55$ ), el boreout tiene una influencia moderada ( $\beta = -.24$ ) y el burnout alcanza un efecto trivial ( $\beta = -.09$ ).

## **VII. RECOMENDACIONES**

- Usar muestras más grandes en futuras investigaciones para mejorar la representatividad y la generalización de los resultados.
- Buscar otros métodos para medir el desempeño laboral que eviten el sesgo de autopercepción y combinarlos con la evaluación subjetiva para tener un enfoque más completo y claro sobre el boreout y el desempeño laboral.
- Replicar la investigación en otros contextos laborales o con muestras más amplias para validar y consolidar los hallazgos y comprender mejor la influencia del boreout en el desempeño laboral.
- Estudiar los factores que podrían modular la relación entre boreout y rendimiento laboral e identificar las variables que influyen en esta relación compleja para lograr una comprensión más profunda y contextualizada de los resultados.
- Crear estrategias de intervención en el entorno laboral para mitigar el impacto negativo del boreout, como programas de gestión del estrés, enriquecimiento de tareas o medidas específicas para prevenir y abordar el síndrome de boreout, y así mejorar el desempeño laboral de los colaboradores.

## REFERENCIAS

- Aamodt, M. G. (2010). *Psicología industrial/organizacional: Un Enfoque Aplicado*. Cengage Learning.
- Almagiá, E. (2014). Apoyo social, estrés y salud. *Psicología y Salud*, 14(2), 237-243. <https://doi.org/10.1590/2526-8910.ctoAO2242>
- Ansoleaga, E., Vezina, M., & Montano, R. (2014). Síntomas depresivos y distrés laboral en trabajadores chilenos: condiciones diferenciales para hombres y mujeres. *Cadernos de Saúde Pública*, 30(1), 107-118. <https://scielosp.org/article/csp/2014.v30n1/107-118/>
- 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>
- Arrogante, O. (2022). Técnicas de muestreo y cálculo del tamaño muestral: ¿Cómo y cuántos participantes debo seleccionar para mi investigación? *Enfermería Intensiva*, 33(1), 44-47. <https://doi.org/10.1016/j.enfi.2021.03.004>
- Atúncar, M. y Palomino, M. (2021). *Impacto de la satisfacción de los colaboradores en la percepción de calidad y satisfacción de los clientes* [Tesis de licenciatura, Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas]. Repositorio de la Universidad de Ciencias Aplicadas. [https://repositorioacademico.upc.edu.pe/bitstream/handle/10757/657505/At%c3%bancar\\_OM.pdf?sequence=3&isAllowed=y](https://repositorioacademico.upc.edu.pe/bitstream/handle/10757/657505/At%c3%bancar_OM.pdf?sequence=3&isAllowed=y)
- Azabache, K. (2016). *Construcción y propiedades psicométricas de la Escala del Síndrome de Boreout – ESB en colaboradores adultos de Trujillo* [Tesis de doctorado, Universidad César Vallejo]. Repositorio de la Universidad César Vallejo. [azabache\\_ak.pdf \(ucv.edu.pe\)](http://repositorio.uca.edu.pe/bitstream/handle/123456789/1/azabache_ak.pdf)
- Bricio Samaniego, M. K., Calle Mejía, M. J., & Zambrano Paladines, M. M. (2018). El marketing digital como herramienta en el desempeño laboral en el entorno ecuatoriano: estudio de caso egresados de la

Universidad de Guayaquil. *Universidad Y Sociedad*, 10(4), 103-109.  
<https://rus.ucf.edu.cu/index.php/rus/article/view/984>

Cabrera, L. (2014). Síndrome de Boreout: Diseño, confiabilidad y validación preliminar de un instrumento para su medición. *Revista de la Universidad Industrial de Santander. Salud*, 46(3), 259-265. [Redalyc. Síndrome de Boreout: Diseño, confiabilidad y validación preliminar de un instrumento para su medición](#)

Castro, P. (2016). *El papel de los valores hacia el trabajo en la motivación laboral y el desempeño de trabajadores de pymes potosinas* [Tesis para maestría, Universidad Autónoma del Estado de San Luis Potosí]. Repositorio institucional de la Universidad Autónoma de San Luis Potosí. [MAD1PVH01016.pdf \(uaslp.mx\)](#)

Ccari, J. (2021). *Síndrome de Burnout y el Desempeño Laboral del personal de Salud de la Clínica Estética Lipolia Arequipa 2021* [Tesis de licenciatura, Universidad César Vallejo]. Repositorio de la Universidad César Vallejo. [Ccari\\_HJA-SD.pdf \(ucv.edu.pe\)](#)

Ccoscco, A. (2021). *Síndrome de Burnout y desempeño laboral del personal de enfermería en una clínica privada, Lima-2020* [Tesis de pregrado, Universidad Nobert Wiener]. Repositorio Institucional de la Universidad Nobert Wiener. <https://repositorio.uwiener.edu.pe/handle/20.500.13053/4829>

Charria, V., Sarsosa, K. & Arenar, F. (2011). Factores de riesgo psicosocial laboral: métodos e instrumentos de evaluación. *Revista Facultad Nacional de Salud Pública*, 29(4), 380-391. <https://revistas.udea.edu.co/index.php/fnsp/article/view/9715/10419>

Chen, C.-F., & Kao, Y.-L. (2012). Moderating effects of work engagement and job tenure on burnout-performance among flight attendants. *Journal of Air Transport Management*, 25, 61-63. <https://doi.org/10.1016/j.jairtraman.2012.08.009>

- Chênevert, D., Vandenberghe, C., Doucet, O. & Ayed, A.K. B. (2013). Passive leadership, role stressors, and affective organizational commitment: A time-lagged study among health care employees. *European Review of Applied Psychology*, 63(5), 277-286. <https://doi.org/10.1016/j.erap.2013.07.002>
- Chiavenato, I. (2007). *Administración de recursos humanos: El capital humano de las organizaciones*. (8va. ed.). McGraw-Hill.
- Choi, J., Miao, C., Oh, I., Berry, C., & Kim, K. (2018). Relative Importance of Major Job Performance Dimensions in Determining Supervisors' Overall Job Performance Ratings. *Canadian Journal of Administrative Sciences*, 36(3), 377-389. [https://revistas.upeu.edu.pe/index.php/ri\\_va/article/view/1417/1788](https://revistas.upeu.edu.pe/index.php/ri_va/article/view/1417/1788)
- Chowdhury, S., Kabir, H., Akter, N., Azmain, M., Kumar, A., Rahman, M. & Hossain, A. (2023). Impact of workplace bullying and burnout on job satisfaction among Bangladeshi nurses: A cross-sectional study. *Heliyon*, 9(2), 1-2. <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2023.e13162>
- Deal, L. (2003). *The boredom solution: Understanding and dealing with Boredom*. Dandy Lion Publications.
- Díaz, M. (2018). *Evidencias de validez de las inferencias del Cuestionario Evaluador de Boreout (CEBO) en personal policial administrativo de Trujillo* [Tesis de licenciatura, Universidad César Vallejo]. Repositorio de la Universidad César Vallejo. [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/24414/diaz\\_vm.pdf?sequence=4&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/24414/diaz_vm.pdf?sequence=4&isAllowed=y)
- Domínguez-Lara, S. (2018). Magnitud del efecto, una guía rápida. *Educación Médica*, 19(4), 251-254. <https://doi.org/10.1016/j.edumed.2017.07.002>
- Espino, J. & Neyra, E. (2023). *Síndrome de burnout y su relación con el desempeño laboral de los colaboradores de CONIMPA S.A.C., Lima, 2022* [Tesis de licenciatura, Universidad San Ignacio de Loyola]. Repositorio de la Universidad San Ignacio de Loyola.

<https://repositorio.usil.edu.pe/server/api/core/bitstreams/74c5913a-ae6e-48e3-80a3-e284568854ce/content>

- Goldberg, Y., Eastwood, J., La Guardia, J. & Danckert, J. (2011). Boredom: An emotional experience distinct from apathy, anhedonia, or depression. *Journal of Social and Clinical Psychology, 30*(6), 647-666. <https://doi.org/10.1521/jscp.2011.30.6.647>
- Greenson, R. (1953). On boredom. *Journal of the American Psychoanalytic Association, 1*(1), 7-21. <https://doi.org/10.1177/000306515300100102>
- Guidotti, Y. & Pucuhuayla, E. (2021). *Propiedades Psicométricas del Inventario de Burnout de Maslach - Versión General (MBI-GS) en Personal de Operaciones del Sector Minero* [Tesis de licenciatura, Universidad César Vallejo]. Repositorio de la Universidad César Vallejo. [Guidotti PY-Pucuhuayla OEN-SD.pdf \(ucv.edu.pe\)](#)
- Hackman, J. & Lawler, E. (1971). Employee reactions to job characteristics. *Journal of Applied Psychology, 55*, 259-286.
- Harju, L., Van Hootegem, A. & Witte, H. (2022). Bored or burning out? Reciprocal effects between job stressor, boredom and burnout. *Journal of Vocational Behavior, 139*, 103807. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2022.103807>
- Hernández, C. & Carpio, N. (2019). Introducción a los tipos de muestreo. *Alerta: Revista Científica del Instituto Nacional de Salud, 2*(1). 75-79. <https://www.lamjol.info/index.php/alerta/article/view/7535>
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2014). *Metodología de la Investigación. (6ta ed.)*. Editorial McGraw Hill. [Metodología de la Investigación -sampieri- 6ta EDICION.pdf - Google Drive](#)
- Hernández, G. & Olmedo, E. (2004). Un estudio correlacional acerca del síndrome del “estar quemado” (burnout) y su relación con la personalidad. *Apuntes De Psicología, 22*(1), 121-136. <https://apuntesdepsicologia.es/index.php/revista/article/view/46>

- Huañap Torres, J. (2019). *Síndrome de Boreout en el personal médico y de enfermería del Hospital Eleazar Guzmán Barrón de Nuevo Chimbote, 2019* [Tesis de Maestría, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio de la Universidad César Vallejo. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/38842>
- Jyoti, J. & Rani, A. (2019). Role of burnout and mentoring between high performance work system and intention to leave: Moderated mediation model. *Journal of Business Research*, 98, 166-176. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2018.12.068>
- Lee, W., Migliaccio, G. C., Lin, K.-Y., & Seto, E. Y. W. (2020). Workforce development: understanding task-level job demands-resources, burnout, and performance in unskilled construction workers. *Safety Science*, 123, 104577. <https://doi.org/10.1016/j.ssci.2019.104577>
- Linares, J. (2017). *Motivación laboral y desempeño laboral en el centro de salud la Huayrona* [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio de la Universidad César Vallejo. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/>
- Mababu, R. (2016). La relación entre el burnout y el desempeño laboral en los profesionales de la hostelería. *REVISIÓN MÉDICA. International Medical Humanities Review/ Revista Internacional de Humanidades Médicas*, 5(1). <https://doi.org/10.37467/gka-revmedica.v5.828>
- Maslach, C. & Jackson, S. (1981). *Maslach Burnout Inventory*. Consulting Psychological Press.
- Mateo, B. (2018). *Desempeño laboral y satisfacción del usuario en la empresa veterinaria San Mateo S.A.C. distrito de Carabayllo, año 2017* [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio de la Universidad César Vallejo. [Mateo EB.pdf \(ucv.edu.pe\)](https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/38842)
- Mejillón, A. (2017). *Análisis del clima organizacional y su influencia en el desempeño del talento humano del Instituto de Seguridad Social* [Tesis de Pregrado, Universidad Península de Santa Elena]. Repositorio de la Universidad Península de Santa Elena. <http://repositorio.upse.edu.ec:8080/jspui/handle/46000/4418>

- Montero, G. (2021). Relación entre el estrés laboral y el desempeño del personal en las instituciones bancarias de la ciudad Esmeraldas, año 2020. *Investigación Valdizana*, 17(1), 43-49. <https://doi.org/10.33554/riv.17.1.1720>
- Organización Internacional de Trabajo (2022, 28 de septiembre). *La OMS y la OIT piden nuevas medidas para abordar los problemas de salud mental en el trabajo* [Comunicado de prensa]. [Salud mental en el trabajo: La OMS y la OIT piden nuevas medidas para abordar los problemas de salud mental en el trabajo \(ilo.org\)](https://www.ilo.org/public/spanish/press/pr/2022/02/220201.es)
- Pazmiño, A. (2020). *El síndrome de burnout y el desempeño laboral del personal del área comercial de una empresa industrial de la ciudad Ambato* [Tesis de maestría, Universidad Técnica de Ambato]. Repositorio de la Universidad Técnica de Ambato. [094 GTH.pdf \(uta.edu.ec\)](https://repositorio.uta.edu.ec/handle/document/94)
- Pozzo, M., Borgobello, A., & Pierella, M. (2019). Using questionnaires in research on universities: analysis of experiences from a situated perspective. *REIRE Revista d'Innovació i Recerca En Educació*, 12(2), 1-16. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7057073&info=resumen&idioma=ENG>
- Reyes, J., & Rojas, Y. (2021). *Síndrome de boreout y factores extralaborales en el trabajo remoto en docentes* [Tesis de licenciatura, Universidad César Vallejo]. Repositorio de la Universidad César Vallejo. [Reyes MJE-Rojas HYN-SD.pdf \(ucv.edu.pe\)](https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/document/12345)
- Rodríguez, B. y González, I. (2021). El Síndrome Boreout y su incidencia en la gestión de capital humano. *Vinculatégica EFAN*, 7(2), 1129-1141. <https://doi.org/10.29105/vtga7.1-169>
- Rodríguez, P. (2018). *El síndrome de burnout y el desempeño laboral del personal ejecutivo en BBVA Continental Los Olivos 2018* [Tesis de licenciatura, Universidad San Ignacio de Loyola]. Repositorio de la



Universidad San Ignacio de Loyola.  
<https://revistas.unheval.edu.pe/index.php/riv/article/view/1720/1562>

Rodríguez, A., Rodríguez, E., Duarte, A., Díaz, E., Barbosa, A., & Clavería, A. (2017). Estudio observacional transversal de la sobrecarga de cuidadoras informales y los determinantes relacionados con la atención a las personas dependientes. *Atención Primaria*, 49(3), 156-65. <https://www.elsevier.es/es-revista-atencion-primaria-27-articulo-estudio-observacionaltransversal-sobrecarga-cuidadoras-S0212656716301962>

Rothlin, P. & Werder, P. (2011). *El nuevo síndrome laboral Boreout: recupera la motivación*. Penguin Random House Grupo Editorial. <https://books.google.com.pe/books?id=tcROhAgl-QgC&lpg=PP1&hl=es&pg=PP1#v=onepage&q&f=false>

Singh, V., & Singh, M. (2018). A burnout model of job crafting: Multiple mediator effects on job performance. *IIMB Management Review*, 30(4), 305-315. <https://doi.org/10.1016/j.iimb.2018.05.001>

Sinisterra, J. (2022). *El estrés como riesgo psicosocial intralaboral: un posible detonante del síndrome de boreout* [Artículo de revisión, Fundación Universitaria Católica Lumen Gentium]. Repositorio Institucional Unicatólica. <https://repository.unicatolica.edu.co/bitstream/handle/20.500.12237/2317/ESTR%C3%89S%20COMO%20RIESGO%20PSICOSOCIAL%20INTRALABORAL%20POSIBLE%20DETONANTE%20S%C3%8DNDROME%20BOREOUT.pdf?sequence=1>

Tan, H. & Lim, A. (2009). *Trust in coworkers and trust in organizations*. *The journal of Psychology*, 143(1), 45-66. <https://doi.org/10.3200/JRLP.143.1.45-66>

The Lancet. (2019). Physician burnout: a global crisis. *Lancet*, 394, 93. [https://dx.doi.org/10.1016/S01406736\(19\)31573-9](https://dx.doi.org/10.1016/S01406736(19)31573-9)

- Velázquez, E. (2022). El estrés laboral y su relación con el desempeño de los promotores de servicio de las agencias del distrito de Magdalena del Mar, en una institución financiera, 2019-2020. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 6(1), 155-180. [https://doi.org/10.37811/cl\\_rcm.v6i1.1492](https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i1.1492).
- Wang, X. & Cheng, Z. (2020). Cross-Sectional Studies: Strengths, Weaknesses, and Recommendations. *Chest*, 158(1), S65-S71. <https://doi.org/10.1016/j.chest.2020.03.012>

## ANEXOS

### Anexo 1. Matriz de operacionalización de variables

Tabla de operacionalización de la variable Síndrome de Boreout.

Variable	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Síndrome de Boreout	<p>En base a la teoría de Rothlin y Werder (2007) se elaboró la siguiente definición:</p> <p>Es el conjunto de características e indicadores que evidencian aburrimiento crónico en el trabajo. Se dividen en manifestaciones del estado de ánimo y estrategias conductuales evitativas. Respecto a las primeras, la persona muestra apatía en la realización de sus tareas diarias. También sensación de inutilidad por tener muy poco trabajo y al cual juzga como muy sencillo respecto a la percepción de sus propias capacidades. Se acompaña de distraimiento y poca importancia a sus tareas cotidianas en el trabajo. Esto le lleva a realizar actividades que le consigan tiempo libre y le alejen del cumplimiento de sus responsabilidades laborales y perpetúen la presencia del Síndrome.</p>	<p><b>Infraexigencia:</b> Consideración de poder rendir más de lo que se le pide por tener pocas responsabilidades o que resulten muy fáciles.</p>	<p>ítems 3, 6, 9, 12, 15, 18</p>	Intervalo
		<p><b>Aburrimiento:</b> Es la sensación de apatía, desidia e inactividad por el tiempo vacío que se alarga ante la falta de estímulos que le mueven a cumplir con sus obligaciones laborales.</p>	<p>Ítems 1, 4, 7, 10, 13, 16</p>	
		<p><b>Desinterés:</b> Indiferencia, falta de preocupación e identificación con su trabajo, la empresa y su situación dentro de la institución.</p>	<p>Ítems 2, 5, 8, 11, 14, 17</p>	

*Tabla de operacionalización de la variable Síndrome de Burnout.*

<b>Variable</b>	<b>Definición operacional</b>	<b>Dimensiones</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Escala de medición</b>
Síndrome de Burnout	<p>En base a la teoría de Maslach y Jackson (1981) se elaboró la siguiente definición:</p> <p>Es una tensión grave en los profesionales como respuesta a ello, lo que provoca exhaustividad. Se divide en tres dimensiones: agotamiento emocional dirección directo, despersonalización dirección directo y realización personal dirección inverso.</p>	Agotamiento emocional	Ítems 1, 2, 3, 6, 8, 13, 14, 16 y 20.	Intervalo
		Despersonalización	Ítems 5, 10, 11, 15 y 22.	
		Realización personal	Ítems 4, 7, 9, 12, 17, 18, 19 y 21.	

*Tabla de operacionalización de la variable Desempeño laboral.*

Variable	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Desempeño Laboral	<p>En base a la teoría de García (2001) se elaboró la siguiente definición:</p> <p>Es el rendimiento laboral y las acciones que exterioriza el colaborador al realizar las funciones y tareas correspondientes. Se encuentra dividido en dos dimensiones: las competencias del individuo y las competencias para el puesto.</p>	Competencias del individuo	Iniciativa y excelencia: ítem 1.	Intervalo
			Integridad: ítem 2.	
			Comunicación a todo nivel: ítem 3.	
			Supervisión / acompañamiento: ítem 4.	
			Apertura para el cambio: ítem 5.	
		Competencias para el puesto	Calidad administrativa: ítem 6.	
			Trabajo en equipo: ítem 7.	
			Trabajo con otras organizaciones: ítem 8.	
			Control interno: ítem 9.	
			Sentido costo beneficio: ítem 10.	
			Toma de decisiones y solución de problema: ítem 11.	
			Compromiso del servicio: ítem 12.	
			Enfoque pragmático: ítem 13.	

## Anexo 2. Instrumentos de recolección de datos.

### Cuestionario Evaluador de Boreout (CEBO)

Luis Eduardo Cabrera Noriega  
Universidad de Alcalá de Henares  
Maestría de SALUD OCUPACIONAL

El presente es un formato de Cuestionario que deberá ser contestado en una hoja de respuestas por usted seleccionada.

#### CEBO – PARTE 1- DATOS SOCIODEMOGRÁFICOS

##### 1. DATOS SOCIODEMOGRÁFICOS

- 1.1. Edad: \_\_\_\_\_
- 1.2. Género: Masculino \_\_\_\_ Femenino \_\_\_\_
- 1.3. Carga familiar (Sumar todos a su cargo): \_\_\_\_\_
- 1.4. Estado civil: Soltero \_\_\_\_ Casado \_\_\_\_ Conviviente \_\_\_\_ Divorciado \_\_\_\_  
Viudo \_\_\_\_
- 1.5. Grado académico:
  - 1.5.1. Analfabeto \_\_\_\_
  - 1.5.2. Primaria Incompleta \_\_\_\_
  - 1.5.3. Primaria Completa \_\_\_\_
  - 1.5.4. Secundaria Incompleta \_\_\_\_
  - 1.5.5. Secundaria Completa \_\_\_\_
  - 1.5.6. Técnico Medio \_\_\_\_
  - 1.5.7. Técnico Superior \_\_\_\_
  - 1.5.8. Universitaria Incompleta \_\_\_\_
  - 1.5.9. Universitaria Completa \_\_\_\_
  - 1.5.10. Postgrado universitario \_\_\_\_
- 1.6. Antigüedad laboral (cualquier oficio): \_\_\_\_\_
- 1.7. Antigüedad en la empresa: \_\_\_\_\_
- 1.8. Antigüedad en el puesto de trabajo: \_\_\_\_\_
- 1.9. Categoría ocupacional:
  - 1.9.1. Directivo o Gerente \_\_\_\_\_
  - 1.9.2. Ejecutivo (toma decisiones durante jornada laboral) \_\_\_\_
  - 1.9.3. Técnico \_\_\_\_\_
  - 1.9.4. Asistente \_\_\_\_\_
- 1.10. Actividad secundaria:
  - 1.10.1. Sin actividad laboral secundaria \_\_\_\_\_
  - 1.10.2. Con actividad laboral secundaria \_\_\_\_\_

## CEBO - PARTE 2

- Los siguientes enunciados deberán ser contestados en Escala de frecuencia y de acuerdo a su perspectiva personal:

Va del "0" al "4", correspondiente a lo siguiente:

<b>0</b>	<b>NUNCA</b>	<b>1</b>	<b>POCAS VECES</b>	<b>2</b>	<b>ALGUNAS VECES</b>	<b>3</b>	<b>MUCHAS VECES</b>	<b>4</b>	<b>SIEMPRE</b>
----------	--------------	----------	--------------------	----------	----------------------	----------	---------------------	----------	----------------

- Responder todos los enunciados.

N°	ENUNCIADOS	0	1	2	3	4
11	Cada día de trabajo representa cumplir con importantes actividades					
12	Siente indiferencia hacia los éxitos o fracasos de la empresa y organización					
13	Se le asignan tarea retadoras para sus capacidades laborales					
14	Envía correos privados o chatea asuntos personales durante su jornada laboral					
15	Se siente motivado con las tareas que se le asignan					
16	Su jefe delega tareas que le resultan insignificantes.					
17	Durante su jornada laboral puede pasar horas "que no sabe qué hacer"					
18	El trabajo que está realizando lo encuentra "sin sentido"					
19	Siente que la cantidad de trabajo que se le asigna es adecuada para su capacidad					
20	Encuentra las actividades laborales entretenidas					
21	Poco le importan los deseos o necesidades de un cliente (externo o interno)					
22	Puede dar más de lo que su jefe le exige					
23	Se la pasa la jornada laboral esperando que esta concluya					
24	Se siente identificado con su trabajo					
25	Se siente profesionalmente aprovechado por sus habilidades					
26	Se siente animado cuando trabaja					
27	Le preocupa la posibilidad de ascender dentro de la empresa u organización					
28	Considera que en la empresa existe "falta de trabajo"					

## CEBO - PARTE 3

- Los siguientes enunciados deberán ser contestados en Escala de frecuencia y de acuerdo a su perspectiva personal:

Va del "0" al "4", correspondiente a lo siguiente:

<b>0</b>	<b>NUNCA</b>	<b>1</b>	<b>POCAS VECES</b>	<b>2</b>	<b>ALGUNAS VECES</b>	<b>3</b>	<b>MUCHAS VECES</b>	<b>4</b>	<b>SIEMPRE</b>
----------	--------------	----------	--------------------	----------	----------------------	----------	---------------------	----------	----------------

- Responder todos los enunciados.

N°	ENUNCIADOS	0	1	2	3	4
29	Puede realizar el trabajo con mayor rapidez pero no lo hace					
30	Solicita un mayor tiempo para realizar una tarea encomendada consciente que lo puede realizar más rápido					
31	En las reuniones de trabajo evita que se puedan tomar medidas que aceleren el trabajo					
32	Si un compañero le ofrece ayuda, lo convence que no puede aceptarla porque le generaría trabajo a él					
33	Tiene, al menos, un documento abierto en la pantalla, y está pensando en asuntos diferentes a su trabajo					
34	Tiene su escritorio lleno de documentos, para dar la sensación de intensa actividad laboral					
35	Llega de primero a la empresa y es el ultimo en retirarse para dar la sensación de compromiso con el trabajo					
36	Lleva documentos o carpetas para su domicilio con el fin de dar la sensación que lleva trabajo a la casa					
37	Hace comentarios explícitamente acerca de lo ocupado que se encuentra durante su jornada laboral					
38	Cuando está en su puesto de trabajo hace ruidos que asomen que asomen que tiene una intensa actividad laboral					



## INVENTARIO MBI

**Instrucciones:** En esta página encontrará 22 frases relacionadas con los sentimientos que Ud. Experimenta en su trabajo. Lea cada frase y responda anotando en los espacios (cuadrado en blanco), la frecuencia con que ha tenido ese sentimiento de acuerdo con la escala que se indica a continuación. Como puede apreciar sus respuestas van a oscilar de 0 a 6:

### ESCALA DE FRECUENCIA DE LOS INSTRUMENTOS

0	1	2	3	4	5	6
Nunca	Pocas veces	Una vez al mes o menos	Unas pocas veces al mes	Una vez a la semana	Pocas veces a la semana	Todos los días

**CONTESTE A LAS FRASES INDICANDO LA FRECUENCIA CON QUE UD. HA EXPERIMENTADO ESE SENTIMIENTO**

1	Me siento emocionalmente agotado/a por mi trabajo	
2	Me siento cansado/a al final de la jornada de trabajo	
3	Me siento fatigado/a cuando me levanto por la mañana y tengo que enfrentarme con otro día de trabajo.	
4	Fácilmente comprendo cómo se sienten las personas.	
5	Creo que trato a algunas personas como si fuesen objetos impersonales.	
6	Trabajar todo el día con personas es un esfuerzo.	
7	Trato muy eficazmente los problemas de las personas.	
8	Me siento agotado/a por mi trabajo.	
9	Creo que estoy influyendo positivamente con mi trabajo en las vidas de los demás.	
10	Me he vuelto más insensible con la gente desde que ejerzo esta profesión.	
11	Me preocupa el hecho de que este trabajo me está endureciendo emocionalmente.	
12	Me siento muy activo/a.	
13	Me siento frustrado/a en mi trabajo.	
14	Creo que estoy trabajando demasiado.	
15	No me preocupa realmente lo que le ocurre a algunas personas a las que doy servicio.	
16	Trabajar directamente con personas me produce estrés.	
17	Fácilmente puedo crear una atmosfera relajada con las personas a las que doy servicio.	
18	Me siento estimulado/a después de trabajar en contactos con personas.	
19	He conseguido muchas cosas útiles en mi profesión.	
20	Me siento acabado/a	
21	En mi trabajo trato los problemas emocionales con mucha calma.	
22	Creo que las personas que trato me culpan de algunos de sus problemas.	

## Escala de Desempeño Laboral

Edad: ..... Sexo: ... ..

Tiempo de servicio: .....

**Consigna:** Esta encuesta recoge sus opiniones acerca de motivación, y le llevará unos 10 minutos completarla. Sus respuestas son anónimas, por lo que le solicitamos que conteste todas. Para ello debe responder con la mayor sinceridad posible a cada una de las oraciones que aparecen a continuación, de acuerdo a como piense o actúe, de acuerdo a la siguiente Escala:

**Deficiente 1 Regular 2 Bueno 3 Muy bueno 4 Excelente 5**

N°	Enunciado	Deficiente 1	Regular 2	Bueno 3	Muy bueno 4	Excelente 5
1	Tiene iniciativa para aprender nuevas habilidades y extender sus horizontes. Se fija metas para alcanzar niveles óptimos de desempeño y promueve la innovación.					
2	Es honesto, asume la responsabilidad de las acciones colectivas e individuales.					
3	Se dirige al personal con respecto y justicia desarrolla eficaces relaciones de trabajo con los jefes, colegas y clientes.					
4	Compromete al personal a desempeñar el máximo de su habilidad.					
5	Muestra sensibilidad hacia los puntos de vista de otros y los comprende. Solicita y aprovecha la realimentación que recibe de sus colegas y compañeros, aun cuando son apuestas a los suyos.					
6	Posee conocimientos y destrezas que le permitan ejercer su puesto con eficacia.					
7	Solicita participación de todo nivel en el desarrollo de las acciones de la organización, y aplica estrategias en relación con sus colegas y supervisados.					
8	Colabora, comparte planes, descubre y promueve las oportunidades de colaborar, maneja un clima amigable de cooperación.					
9	Controla en forma constante y cuidadosa su trabajo, siempre en busca de excelencia.					
10	Uso eficaz y protección de los recursos.					
11	Identifica los problemas y reconoce sus síntomas, establece soluciones. Posee habilidad para implementar decisiones en un tiempo y manera apropiada.					
12	Posee alta calidad de servicio y cumple con los plazos previstos. Promueve el buen servicio en todo nivel.					
13	Su gestión programática y de servicio llega a todos los ámbitos de trabajo. Se involucra con el trabajo de campo.					

### **Anexo 3. Modelo del consentimiento informado UCV.**

#### **Consentimiento Informado**

Título de la investigación: Boreout y burnouts predictores del desempeño laboral en servidores públicos de Nuevo Chimbote, 2023.

Investigadoras: Gonzales Núñez, Patricia Milagros y Rodríguez Hidalgo, Noelia Nathaly.

#### **Propósito del estudio**

Le invitamos a participar en la investigación titulada “Boreout y burnout predictores del desempeño laboral en servidores públicos de Nuevo Chimbote, 2023”, cuyo objetivo es determinar el rol predictor de los síndromes de boreout y burnout en el desempeño laboral en los servidores públicos de Nuevo Chimbote, 2023. Esta investigación es desarrollada por estudiantes pregrado de la carrera profesional de Psicología de la Universidad César Vallejo del campus Chimbote, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad y con el permiso de la institución Municipalidad de Nuevo Chimbote.

#### **Procedimiento**

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

1. Se realizará una encuesta o entrevista donde se recogerán datos personales y algunas preguntas sobre la investigación titulada: “Boreout y burnout predictores del desempeño laboral en servidores públicos de Nuevo Chimbote, 2023”.
2. Esta encuesta tendrá un tiempo aproximado de 25 minutos y se realizará en el ambiente de la institución Municipalidad de Nuevo Chimbote. 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 las Investigadoras Gonzales Núñez Patricia Milagros email: [patriciagonz747@gmail.com](mailto:patriciagonz747@gmail.com) y Rodríguez Hidalgo Noelia Nathaly email: [noeliarh0907@gmail.com](mailto:noeliarh0907@gmail.com); y Docente asesor Mgtr. Alcántara Obando Malo Obed email:

**Consentimiento**

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

Nombre y apellidos: .....

Fecha y hora: .....

## Anexo 5. Autorización de uso de instrumentos.

### Autorización de uso de instrumento "Cuestionario de Desempeño Laboral"

PERMISO PARA USO DE INSTRUMENTO DE DESEMPEÑO LABORAL Recibidos x   



**Noelia Rodríguez**

10:50 (hace 6 horas) ☆

Buenos días Dra. Jacqueline Susan Linares Marín, quienes le escriben en esta oportunidad somos: Patricia Milagros Gonzales Núñez y Noelia Nat...



**Jacqueline Susan**

12:22 (hace 4 horas) ☆ ↶ ⋮

para mí ▾

Permiso concedido para uso de instrumento de Desempeño laboral.

Atte.

Mg. Jacqueline Susan Linares Marín



↶ Responder

↷ Reenviar

## Anexo 6. Solicitud de autorización de acceso a población firmada.



Chimbote, 19 de junio de 2023

### CARTA N°235 - 23/D.Ps-UCV-CH

**Lic. Walter soto**  
**Alcalde**

**Municipalidad Distrital de Nuevo Chimbote**

**Presente.** -

De mi especial consideración:

Es grato poder expresarle nuestros saludos a nombre de la Universidad César Vallejo de Chimbote y desejarle todo tipo de éxitos en su gestión al frente de su representada.

La Escuela de Psicología ha previsto en su Plan de Estudios que en el **X ciclo** se desarrolle la experiencia curricular denominado **Proyecto de investigación** que estará bajo la responsabilidad del docente **Mgtr. Alcántara Obando, Marlo Obed**, cuya actividad implica en realizar una encuesta sobre el tema de investigación: "Boreout y Burnout Predictores del Desempeño Laboral en servidores públicos de Nuevo Chimbote, 2023". Dirigido a los trabajadores de la institución, lo cual estamos seguros contribuirán a la consolidación del aprendizaje de nuestros estudiantes, y al mismo tiempo a enriquecer la calidad de vida de su comunidad, en la mejora de la salud física y mental.

Por esta razón, es nuestro interés solicitarle el permiso para que nuestros estudiantes puedan realizar dicha actividad de la distinguida institución que usted dirige.

Cabe destacar que la información será resguardada bajo confidencialidad y ética profesional.

Sin otro particular por el momento, le reitero las muestras de mi especial consideración.

Atentamente,



.....  
Dra. Iveth Mariela Flores Flores  
Coordinadora de la Escuela de Psicología  
Campus Chimbote

Se adjunta data del estudiante:

Gonzales Núñez, Patricia Milagros
Rodríguez Hidalgo, Noelia Nathaly

**CAMPUS CHIMBOTE**  
Mz. H LT. 1 Urb. Buenos Aires  
Av. Central Nuevo Chimbote  
Tel.: (043) 483 030 Anx.: 4000

fb/ucv.peru  
@ucv\_peru  
#saliradelante  
ucv.edu.pe

## Anexo 7. Fórmulas de muestreo.

$$n_0 = \frac{z^2 pq}{e^2} \qquad n_f = \frac{n_0}{1 + \frac{n_0}{N}}$$

$$n = \frac{Nz^2 pq}{(N - 1)e^2 - z^2 pq}$$

Donde:

p: Proporción de éxito

q: Proporción de fracaso

z: Valor Normal Estándar

e: Error de muestreo

n: Tamaño de muestra

N: Tamaño de la población objetivo

**Anexo 8.** *Tablas de confiabilidad de los instrumentos aplicados.*

**Tabla 5**

*Confiabilidad del Cuestionario Evaluador de Boreout (CEBO)*

<b>Dimensión</b>	<b><math>\omega</math> de McDonald</b>
Infraexigencia	0.709
Aburrimiento	0.670
Desinterés	0.743

**Tabla 6**

*Confiabilidad del Inventario de Burnout de Maslach (MBI)*

<b>Dimensión</b>	<b><math>\omega</math> de McDonald</b>
Agotamiento emocional	.914
Despersonalización	.883
Realización personal	.878



**Tabla 7**

*Confiabilidad del Cuestionario de Desempeño Laboral*

---

<b>Dimensión</b>	<b><math>\omega</math> de McDonald</b>
Competencias del individuo	.903
Competencias para el puesto	.945

---