



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN
DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD**

Inteligencia emocional y síndrome de burnout en trabajadores del
Hospital Vista Alegre Trujillo - 2021

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Gestión de los Servicios de la Salud

AUTORA:

Tirado Vasquez, Ivon Lisbeth (ORCID: [0000-0003-2870-2832](https://orcid.org/0000-0003-2870-2832))

ASESORA:

GDA. Guzmán Avalos, Eliana Jackeline (ORCID: [00000-0003-2833-5665](https://orcid.org/00000-0003-2833-5665))

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Calidad de las Prestaciones Asistenciales y Gestión del Riesgo en Salud

TRUJILLO – PERÚ

2022

Dedicatoria

A Dios, por permitirme llegar hasta donde estoy hoy, en día su amor y bondad al brindarme sabiduría, fortaleza, y salud para culminar este trabajo de investigación, convertirme en un buen ser humano y profesional.

A mi enamorado, a mi familia, colegas y amigos, Quienes con su esfuerzo, dedicación y amor supieron ser la base de nuestro aliciente y empuje para seguir adelante.

Ivon Lisbeth Tirado Vásquez

Agradecimiento

A Dios por haberme fortalecido en todo momento y mostrado un mejor camino lleno de oportunidades, siendo una de ellas trabajar en el “hospital vista alegre” de Trujillo, lugar donde a diario veo la problemática que me llevó a realizar este trabajo.

Del mismo modo a uno de mis compañeros de trabajo, quienes me apoyaron en todo momento.

A la Dra. Eliana Jackeline Guzmán Avalos, por todo el apoyo brindado a lo largo de esta travesía, por la paciencia y comprensión. Del mismo modo a toda la plana docente por haberme permitido alcanzar el objetivo trazado.

Ivon Lisbeth Tirado Vásquez

Índice de Contenidos

	Pág.
Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Resumen	vii
Abstract	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA	10
III.1. Tipo y diseño de investigación	10
III.2. Variables y operacionalización	11
III.3. Población, muestreo	12
III.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	12
III.5. Método de análisis de datos	13
III.6. Procedimientos	13
III.7. Aspectos éticos	14
IV. RESULTADOS	15
V. DISCUSIÓN	18
VI. CONCLUSIONES	22
VII. RECOMENDACIONES	22
REFERENCIAS	23
ANEXOS	28

Índice de Tablas

Tabla 1. Relación entre la inteligencia emocional y el síndrome de burnout en trabajadores del Hospital Vista Alegre, Trujillo – 2021.	15
Tabla 2. Frecuencia de Inteligencia emocional en trabajadores del Hospital de Vista Alegre, Trujillo – 2021.	16
Tabla 3. Frecuencia de Inteligencia emocional según dimensiones en trabajadores del Hospital de Vista Alegre, Trujillo – 2021.	17

Resumen

El presente estudio está implícito en la línea de investigación Calidad de las Prestaciones Asistenciales y Gestión del Riesgo en Salud, el mismo que tiene como finalidad determinar la relación entre la inteligencia emocional y el síndrome de burnout en trabajadores del Hospital de Vista Alegre. El estudio es de tipo cuantitativo, correlacional, de corte transversal, cuya muestra estuvo conformada por 90 trabajadores del nosocomio que cumplieron los criterios de selección. La técnica empleada fue encuesta, y el instrumento de recolección de datos fueron dos cuestionarios que evaluaron el nivel de inteligencia emocional y el síndrome de burnout, asimismo se utilizó la prueba de Rho de Spearman para la correlación de variables. Encontrándose que existe una relación positiva débil entre la inteligencia emocional y el síndrome de burnout ($Rho=0,380$), así mismo existe una relación entre la dimensión intrapersonal con el cansancio emocional ($Rho=0,679$), despersonalización ($Rho=0,701$) y la realización personal ($Rho=-0,697$), del mismo modo existe una relación entre la dimensión interpersonal de inteligencia emocional con el cansancio emocional ($Rho=0,717$), despersonalización ($Rho=0,830$) y la realización personal ($Rho=-0,718$) y por último se encontró una relación entre la adaptabilidad con el cansancio emocional ($Rho=0,674$), despersonalización ($Rho=0,711$) y la realización personal ($Rho=-0,698$); concluyéndose que existe una relación entre la inteligencia emocional y el síndrome de burnout de los trabajadores del Hospital de Vista Alegre.

Palabras claves: Inteligencia emocional, síndrome de burnout, trabajadores.

Abstract

The present study is implicit in the research line Quality of Healthcare Benefits and Risk Management in Health, which aims to determine the relationship between emotional intelligence and burnout syndrome in workers at the Hospital de Vista Alegre. The study is of a quantitative, correlational, cross-sectional type, whose sample consisted of 90 hospital workers who met the selection criteria. The technique used was a survey, and the data collection instrument was two questionnaires that assessed the level of emotional intelligence and burnout syndrome, and the spearman Rho test was used for the correlation of variables. Finding that there is a weak positive relationship between emotional intelligence and burnout syndrome ($Rho = 0.380$), there is also a relationship between the intrapersonal dimension with emotional exhaustion ($Rho = 0.679$), depersonalization ($Rho = 0.701$) and realization personal ($Rho = -0.697$), in the same way there is a relationship between the interpersonal dimension of emotional intelligence with emotional exhaustion ($Rho = 0.717$), depersonalization ($Rho = 0.830$) and personal fulfillment ($Rho = -0.718$) and finally A relationship was found between adaptability with emotional exhaustion ($Rho = 0.674$), depersonalization ($Rho = 0.711$) and personal fulfillment ($Rho = -0.698$); concluding that there is a relationship between emotional intelligence and burnout syndrome in Vista Alegre Hospital workers.

Keywords: Emotional intelligence, burnout syndrome, workers.

I. INTRODUCCIÓN:

La inteligencia emocional nos permite ser conscientes de nuestras emociones, la cual abarca las actitudes de cada una de las personas, tolerar las tensiones y desaciertos que soportamos en el ámbito laboral, mejorar nuestra condición de laborar en equipo teniendo actitudes sociales y empáticas, teniendo capacidad de crecimiento personal, vivimos en un nuevo contexto que daña muy distinto en a como se generaban anteriormente las labores en el sector de la salud, y se laboraba en un ambiente similar a un ámbito familiar pero como hoy en día vivimos muy conflictivamente con este virus es por ello que la mayoría de personas en el ámbito laboral se sienten muy tensionados porque ya no se pueden reunir normalmente. En esta nueva realidad del ámbito laboral la tensión representa una característica importante para entender la seguridad y el bienestar de los trabajadores, el agotamiento continuo no es aceptable; es una señal de auxilio de nuestro cuerpo, lo cual puede causar daños a nuestra salud mental y física, perjudicando nuestra vida social, ya involucra un agotamiento severo lo cual reduce nuestra funcionalidad y esto genera problemas en el ámbito familiar y laboral del sector salud. En un idioma más explícito, según Goleman, presentó una teoría más destacada que hizo restablecer las definiciones clásicas de la psicología, la cual indica que se debe dar mayor importancia a los trabajadores (Bar-On-Goleman 2016).

Según una muestra realizada en seis países latinoamericanos enfocados en habilidades de liderazgo, UNESCO-OREALC (2017) encontró que: Todas las políticas aplicadas a este sector salud padecen de un abordaje sistemático porque promueven habilidades de liderazgo a nivel de salud, el funcionamiento autónomo en centros de salud relacionados con la integridad de la vida laboral de las personas.

Los problemas anteriores ocurren en países como Colombia y Perú, donde los profesionales de salud viven agotados, impotentes, dolorosos y malhumorados cuando realizan funciones que no les competen (Fernández, 2020).

En Estados Unidos, México y a nivel mundial se encontró que el 90% de los jefes percibe el efecto del estrés laboral en sus agrupaciones, en lo cual se identifican incidentes relacionados con trabajadores fatigados y con poco rendimiento. Por otro lado, el 85 % de empleados indica que la fatiga considera que la fatiga es una cuestión de seguridad (Consejo Nacional de Seguridad, 2018).

Sobre la tensión laboral, la OMS, indica que la falta de participación de toma de decisiones genera muchos factores, como en el caso de Singapur principal país con mayor de tensión laboral a nivel mundial, figurando un 75.20%; de la lista de quince países con mayor fatiga del mundo, Singapur sigue encabezando la lista, pasando a Japón y China. También se indica que el covid-19 ha sido en gran parte participe de que el estrés laboral aumente en la sociedad de Singapur(Bee Khim, 2021).

En este sentido, la mayoría de casos, el trabajo del personal de un hospital, pasar información a los superiores es muy intransigentes porque se tensionan con tantas gestiones de salud, etc. para Fernández (2020), a medida que se cumplan las responsabilidades, estas habilidades se harán obvias, enfatizando que ellas son necesarias para alcanzar una organización eficiente en tiempo y espacio. A nivel nacional, en Perú se indica una investigación en el ámbito de salud en relación al estrés laboral, el cual indicó que el 20% tiene riesgo elevado de despersonalización, 35,2% realización personal y el 15% agotamiento emocional.

Los factores contribuyentes fueron jornadas laborales inadecuadas, separación de la familia, enfermedad grave o relacionada con el ámbito laboral (Solís et al., 2017). En el hospital San Juan de Lurigancho ubicado en Lima se reportó que en los trabajadores del sector salud el 80% tenía estrés psicológico, consecutivamente también empezaron a presentar síntomas de tensionan laboral no solo el personal que trabaja en el ámbito laboral, además de estos un 75% presentó estrés psicológico (Chuje, 2019).

A nivel local, en Trujillo, no cabe la menor duda que tanto la actividad física y mental en los individuos como en el ámbito personal, laboral se reportó en un

hospital, que 78% de los empleados presentan estrés laboral moderada-alta y que 60% comunicó haber tenido eventos conflictivos en el trabajo (Alarcón, 2017). También encontraron que entre los trabajadores de la salud, existe un nivel medio con un porcentaje que va del 40.8 al 70.3%, además el 56% refiere que cree que los conflictos laborales afectan su ámbito familiar y laboral (Fernández et al. . al. , 2019).

Actualmente hoy en día hablamos de estrés laboral por toda esta enfermedad que estamos viviendo toda la población por diversos factores la vida cotidiana de cada trabajador, se ha vuelto un estrés tal que al acostumbrarse a las nuevas tecnologías nuevos ámbitos laboral. Los trabajadores están expuestos a situaciones estresantes ya sea con carga física o psíquica en el ámbito laboral., (Santiago et al, 2019).

Así también lo describió Juan et al (2018), la OMS en los últimos años las demandas laborales en trabajadores han sufrido de muchas enfermedades, el estrés nervioso que están sufriendo las personas estadísticamente en Latinoamérica por la organización internacional del trabajador se encuentra en un porcentaje entre un 15% a 40% que constan con un estrés emocional, en latino américa muestran un 7% de trabajadores que sufren de carga emocional (OIT, 2016).

Las situaciones demandantes de estrés y la coyuntura que se manifiesta en la vida universitaria la capacidad cerebral en el contexto informativo consta de mucho más proceso de compatibilidad emocional que consta en cada trabajador en su ámbito emocional y personal, así como también psicológico, así como también se planteó en lo metodológico también se observa psicológicamente y emocionalmente como los trabajadores del Hospital también sufren del síndrome del quemado.

La problemática, la micro red de salud de Trujillo cuenta con un total de 90 empleados dedicados a actividades de prevención, promoción y rehabilitación poblacional, pero la micro red sigue muy restringida. Esta investigación implica considerar la conexión con las actitudes de gestión y elplacer en el trabajo en la micro red de trabajadores de salud de Trujillo. En este sentido, el personal

de salud satisfactorio brinda una atención eficiente y eficaz. La falta de habilidades gerenciales puede indicar que la Micro red no produjo un ambiente organizacional, por lo tanto, en conjunto no logró las metas propuestas.

La investigación se justifica desde el punto de vista de la conveniencia, pues este estudio es una contribución que concede ahondar en el entendimiento sobre la inteligencia emocional y el síndrome de burnout de los empleados, y al mismo tiempo pretende generar una discusión sobre el tema propuesto.

La búsqueda del derecho a interactuar con las habilidades de gestión de los gestores de salud pertenecientes a la micro red de Trujillo. Para la satisfacción laboral, esto permite tomar decisiones que se fundamenta en resultados así, con base en lo anteriormente propuesto, se formula el siguiente problema: ¿Cuál es la relación que existe entre la inteligencia emocional y el síndrome de Burnout en los trabajadores del Hospital Vista Alegre de Trujillo, 2021?, teniéndose como objetivo general: Determinar la relación entre la inteligencia emocional y el síndrome de burnout en trabajadores del Hospital de Vista Alegre de Trujillo, 2021 y como objetivos específicos: Identificar el nivel de la inteligencia emocional según sus dimensiones en trabajadores del Hospital Vista Alegre, identificar el nivel de síndrome de burnout según sus dimensiones de los trabajadores del Hospital de Vista Alegre.

De los objetivos mencionados se desprende como hipótesis alterna lo siguiente, existe relación entre la inteligencia emocional y el síndrome de burnout en trabajadores del hospital de vista alegre, Trujillo – 2021 y como hipótesis nula, no existe relación entre la inteligencia emocional y el síndrome de burnout en los trabajadores del hospital Vista Alegre de Trujillo.

II. MARCO TEÓRICO:

A nivel internacional en relación con el trabajo revisado anterior, Tung et al. (2021) en Taiwán identificaron el estrés ocupacional y los factores relacionados en trabajadores médicos con más de 30 años en un hospital en Taiwán. La muestra incluyó a 2132 (400 hombres y 1732 mujeres) médicos. El diseño fue no experimental, de corte transversal, y el instrumento utilizado fue un cuestionario compuesto por preguntas cerradas en escala tipo Likert. Como resultado se indicó que el cansancio personal de los encuestados fue un 42% superior al cansancio laboral, que está representado por un 39,1%, respectivamente, en los que tienen cansancio laboral o personal alto, resultó ser significativamente mayor. Como conclusión se indica que es importante brindar un ambiente de trabajo controlado para los empleados del sector salud y mejorar la salud.

Según Bardales (2017) dijo que el Síndrome burnout tiene correlación con el desempeño laborales en trabajadores del Hospital San Juan Bautista. Tiene como investigación la relación del Síndrome de Burnout, esta investigación se dio es cualitativa, descriptiva lo cual contar con una población de 170 pacientes lo cual se midió el Síndrome de Burnout con lo cual mido agotamiento, cansancio, fatiga, así como también con ayuda de Milkoy et al (20218), en donde midió el desempeño laboral en sus trabajadores con quienes trabajan en equipo mediante ello obtuvimos buenos resultados.

Arbeláez et al (2017) en su investigación de la relación entre la gestión y la satisfacción del usuario externo en un centro de salud regional ecuatoriano, su objetivo es considerar la conexión de la inteligencia emocional y el estrés laboral en el usuario externo. Se seleccionó la muestra con un muestreo aleatorio simple e incluye a directores de los centros de salud y usuarios hospitalarios. La conclusión es que el 87% de los directores son mujeres. Se encontró que había una baja correlación y negativa sobre la gestión general del director y el malestar de los usuarios externos con el trabajo.

Según Ochoa (2019) desarrolla la habilidad social en trabajo del centro de salud belén, 2019. lo principal es identificar el síndrome del Quemado en los trabajadores, Centro de salud Belén-Ayacacucho donde el enfoque es descriptivo, no experimental; en cuanto a los instrumentos de recolección tenemos el test de habilidad social Holstein y el test de burnout de Maslach. La habilidad social más cerca es de 45.4% en un súper nivel. En cuanto al estrés, se encuentra por debajo del 30% finalmente la habilidad social emocional y despersonalización emocional de los trabajadores.

Continuando a nivel de Latinoamérica, Jiménez (2020) en Chile, relacionó inteligencia emocional y el síndrome de Burnout en trabajadores en el personal de salud pública, lo cual cómo afecta e identifica las emociones siempre, estos pueden incluir: empatía, expresión y comprensión de las emociones, control del carácter, independencia, adaptabilidad, amabilidad, habilidades para resolver problemas interpersonales, asertividad, cordialidad, amabilidad y respeto. Teóricamente el Síndrome de Burnout; el tiempo que ha tenido el síndrome del quemado también ha sido estudiado por psicólogos, en donde se manifiesta el síndrome del quemado como el desgano cerebral de los trabajadores. Así como Maslach 2018 este desgaste físico y mental, es una falta absoluta causada por el estrés físico y emocional de la persona que labora diariamente en su entorno laboral.

A nivel latinoamericano, en Colombia, Molano (2019) trató de definir la importancia y los factores del estrés laboral entre los trabajadores de un hospital mixto del departamento de Caldas. El estudio fue cuantitativo, la muestra estuvo conformada por 321 colaboradores adultos a través del inventario multidimensional de fatiga en el ambiente laboral. Como resultado se reveló que el 63% presenta fatiga y el 37% no presenta agotamiento, lo que se traduce en síntomas y signos relacionados con el origen físico y psicológico que pueden afectar la calidad de vida de los compañeros de trabajo y por ende también la calidad del paciente. . . para cuidar de La conclusión es que el estrés laboral debe ser analizado y tenido en cuenta en la evaluación de riesgos psicosociales y seguimiento epidemiológico, porque pueden afectar la calidad del trabajo y la productividad de los empleados.

A nivel nacional, en Perú, Ruiz (2017) determinó la relación entre el desgaste laboral y la mejora continua del servicio de emergencia del Hospital Guillermo Almenara de Lima. El estudio fue un diseño transversal no experimental en el que se seleccionaron 90 enfermeras.

Se utilizó un cuestionario de fatiga como herramienta de recolección de datos y el resultado fue que el 95,7 de los encuestados cree que este tipo de fatiga se relaciona con la mejora continua, el 63% cree que la fatiga muscular se relaciona con la mejora continua, el 91,3% está de acuerdo en que la fatiga de habilidad es 56, El 6% de los encuestados piensa que la fatiga mental está relacionada con la mejora continua. La conclusión es que la reducción del desgaste profesional entre los profesionales de la salud promoverá la mejora continua y beneficiará a los pacientes del hospital.

Continuando a nivel nacional, Arias et al. (2017) en Arequipa, Perú, determinaron la prevalencia del conflicto profesional entre los trabajadores de la salud en Arequipa. El diseño fue no experimental, transversal y descriptivo. El estudio involucró a 213 trabajadores de la salud y utilizó el Inventario de Burnout de Maslach, que contenía 22 elementos. Los resultados mostraron que más de 50 trabajadores de la salud presentan síntomas de burnout causado por el conflicto trabajo-familia, y solo el 5,6% presenta burnout severo. También se observaron diferencias entre el personal según antigüedad, género, cargo, profesión e institución empleadora. La conclusión de que hay más estrés laboral preocupa a los trabajadores de la salud, lo que se manifiesta a partir de las condiciones de trabajo y ambiente de trabajo.

Dávila (2017) en la investigación que corresponde a La motivación y satisfacción laboral de Caraveli de Camaná. En este estudio sobre "Motivación en el trabajo del personal del área administrativa en la Red de Salud Camaná-Caraveli", pertenece al campo de la psicología de la organización. La muestra incluye 85 administradores designados de diferentes géneros, edades y años de servicio. La técnica considerada es una encuesta y el instrumento un cuestionario, cuyo objetivo principal es describir el nivel y tipo de motivación e indicador identificar la inteligencia emocional y el síndrome de burnout en los trabajadores.

Respecto a las dimensiones de la variable inteligencia emotiva y el síndrome de burnout, se conceptualiza como el desequilibrio en el lugar de trabajo, que aumenta significativamente la fatiga del trabajador. Por lo tanto, en las condiciones descritas anteriormente, los trabajadores caen en un ciclo de agotamiento, lo que afecta negativamente el ejercicio, impidiendo el trabajo (Braun et al., 2019). Asimismo, es un dilema de los roles, el esfuerzo y las horas de trabajo, así como el esfuerzo que vienen haciendo a diario (Martínez, 2009). Conflictos laborales en los trabajadores, se presenta cuándo la hay un estrés laboral, cansancio (Abraham Maslow et al., 2020).

A partir de la teoría, considerando los principios organizacionales del Trabajo a nivel internacional (Martínez, 2020), muestra que las actividades laborales no solo aseguran la vida y la salud de los trabajadores, sino que también les permiten tener tiempo libre para descansar y relajarse. El entretenimiento también les permite desarrollar otras oportunidades laborales para servir a la comunidad y lograr este objetivo.

En la variable de inteligencia emocional es un estudio de Martínez et al, (2017), “es una de las capacidades para reconocer nuestros propios sentimientos, comprender, regular las propias emociones, así como también de las demás personas. Esta información muestra la forma de pensar las demás personas y nuestros comportamientos”. Según Goleman titulado Inteligencia Emocional, clasifica desde distintos puntos, la capacidad de interactuar entre uno mismo como por ende llevar una estabilidad emocional plena. Prosiguiendo con las teorías, Taylor (2005) plantea en su teoría científica de la gestión que es importante asegurar el máximo bienestar y prosperidad del socio y así alcanzar permanentemente el máximo nivel organizacional.

Y finalmente, Thompson et al. (1993) muestran que la fuente de la inteligencia emocional son las herramientas del empleado y las diferencias entre los requerimientos del puesto; el nivel de autoconciencia del empleado; sus ideas de éxito y confianza; estos investigadores indican que la llamada

autoconciencia es fundamental, la inteligencia emocional es cómo se llevan los sentimientos propios y ajenos y cómo mejorarlos.

También, inteligencia emocional trata de la capacidad que tiene cada persona para saber cómo conllevar sus emociones, lo cual se siente al momento y al finalizar el trabajo. Se cree que un conglomerado de ideas mentales y emocionales que no finalizan con un tiempo de descanso y un sueño adecuado (Perry & Gerstel, 2020). El estímulo para llegar a los objetivos individuales y grupales. También, hay una variedad de factores que estresan al individuo y lo llevan a estar alejado de sus capacidades y tener un ataque de crisis.

En una aproximación conceptual, la variable síndrome de burnout es un conflicto con el personal de trabajo, cuya importancia es creciente en la sociedad porque tiene importantes consecuencias para el trabajo, la vida profesional y resultados personales como la productividad, la rotación, las relaciones interpersonales y uno mismo. propio bienestar interno, salud y estrés (Blanch y Aluja, 2012). El estrés laboral y los conflictos entre el trabajo y la vida personal son formas de conflicto de rol que ocurren cuando la energía, el tiempo y las demandas de comportamiento de un rol laboral entran en conflicto con la vida o los roles personales (Gabini, 2018). Los roles en el lugar de trabajo no siempre se encuentran armónicamente, por lo que surge el conflicto entre ellos (Romero, 2018).

El estrés laboral se vincula con el trabajador. (Wayne, 2020). Es definido como un conflicto entre las actividades del trabajo y el bienestar psicológico del trabajador al momento de ejercer su labor. En cuanto a la variable inteligencia emocional y el síndrome de burnout, es conceptualizado el agotamiento mental entre los trabajadores y el ámbito laboral. Por lo tanto, en esta vivencia descrita anteriormente, los trabajadores caen en una tensión nerviosa muy conflictiva, dolores de cabeza pidiendo ayuda a gritos porque ya no soportan más ellos mismos de tanta carga laboral que tienen a diario que afecta negativamente y emocionalmente sus labores en la agrupación cuando la mentalidad agotada

debido al rol que ejerce en el trabajo interfiriendo con la labor (Braun et al., 2020).

También, es un dilema entre roles, el esfuerzo y el horario del trabajo. Conflictos familiares por interferencia del trabajo, el Conflicto laboral se da cuando las solicitudes, necesitan más tiempo y desempeño dados a ellos, por ello interfieren con el desempeño de las labores (Carrasco & García, 2005). Esta interferencia aumenta el estrés de los que laboran teniendo como consecuencia el aumento de niveles de abandono laboral. (López & Acereda, 2007).

III. METODOLOGÍA:

3.1. Tipo y Diseño de Investigación

Tipo de investigación: Se realizó un esquema bajo un estudio descriptivo y correlacional simple enfocado en un análisis que tiene correlación (Chávez et al., 2018).

Diseño de investigación: El diseño de informe fue no experimental descriptivo correlacional de corte transversal, (Hernández et al, 2020).

Es no experimental, puesto que no existe ninguna interferencia alguna del investigador, (Hernández et al. (2019), es de corte transversal, debido a que se recoge información en un determinado tiempo, Ato (2020) son acciones investigadas donde se trata de identificar la relación entre dos o más variables.

Esquematación “correlacional simple”:

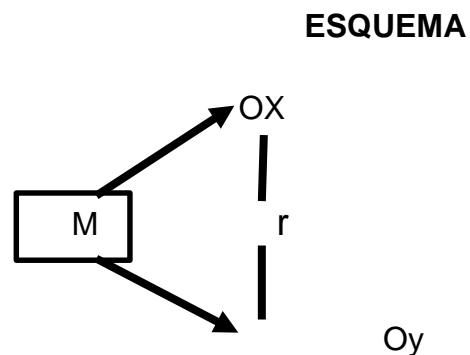


Figura 1. Diagrama de muestra

DÓNDE:

M = Muestra (personal del personal de salud del hospital de Vista Alegre)

ox = Variable 1 (Inteligencia Emocional)

Oy = Variable 2 (síndrome de burnout)

r = Correlación entre las dos variables.

3.2. Variable y Operacionalización:

VARIABLE 1: Inteligencia Emocional

Es la capacidad de reconocer las emociones propias y ajenas y al mismo tiempo controlarlas. Se puede organizar en cinco funciones: conocer tus emociones y sentimientos, gestionarlos, reconocerlos, crear tu propia motivación y gestionar las relaciones. (Benites et al., 2018)

Dimensiones:

- Componente intrapersonal.
- Componente interpersonal.
- Componente adaptabilidad.

Escala de medición: Ordinal

VARIABLE 2: Síndrome de Burnout

El síndrome de Burnout es una condición que provoca la incapacidad para continuar con el trabajo normal en muchos casos. El resultado es un alto ausentismo, el uso de somníferos, sustancias o drogas, y el uso de ciertos medicamentos. (Baldoceña Ávila, 2019).

Dimensiones:

- Cansancio emocional
- Despersonalización
- Realización personal

Escala de medición: Ordinal

Operacionalización: Está alojada en los anexos N° 1 y 2

3.3. Población y muestreo:

Población:

La población estuvo compuesta por 90 trabajadores de salud, los cuales laboraron en el Hospital de Vista Alegre durante los meses de octubre y noviembre del 2021, Ubicado en Buenos Aires Sur que pertenece al distrito de Víctor Larco Herrera. La población es el universo de personas que cumplen los criterios de la investigación (Silva, 2021).

Criterios de inclusión:

- Trabajador de salud asistencial que labora más de 3 años en el hospital de Vista Alegre.
- Trabajador de salud asistencial que acepte su participación en el estudio.

Criterios de exclusión:

- Trabajadores de salud que no acepten su participación en la investigación.
- Trabajadores de salud que se encuentra de vacaciones, con licencia médica y/o realice trabajo remoto.
- Trabajadores que permanezcan al área administrativa, de limpieza y de vigilancia.

Muestreo

En esta investigación el tipo de muestreo que se empleó fue el probabilístico aleatorio simple.

Unidad de Análisis

Cada uno de los trabajadores del Hospital de Vista Alegre Víctor que cumplen con los criterios de inclusión.

3.4. Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos.

Técnica:

Para la realización de esta investigación se utilizó como técnica, la aplicación de una encuesta, con el fin de obtener datos necesarios; para el presente informe se solicitó la participación de todo el personal del Hospital de Vista Alegre. En concordancia con ellos (Hernández et al, 2018).

Instrumento:

En la presente investigación se utilizó dos cuestionarios para poder hacer la recolección de datos, según López et al. (2020) que servirá para evaluar la inteligencia emocional, el cuestionario constato de 30 ítems.

Ambos instrumentos fueron validados mediante juicio de expertos, los mismo que aprobaron su aplicación. (ver en los anexos N°1 y 2)

El segundo instrumento que se utilizará será el cuestionario de Síndrome de Burnout, el cansancio el estrés emocional en los pacientes, así mismo está constituida por 22 ítems. Mide la calidad de cómo se da la relación médico-paciente y da un panorama importante de cómo debe darse la comunicación Dicha variable será evaluada a través del Maslach Burnout Inventory - General Survey (MBI-GS) adaptado por Oramas, Gonzáles et al (2008), Puede ser utilizado como instrumento confiable. (Ver en los anexos N° 1 y 2)

3.5. Métodos de Análisis de Datos

Para ambas variables se elaboró una base de datos, donde se almacenó los resultados obtenidos mediante las encuestas aplicadas a los trabajadores del Hospital de Vista Alegre y posteriormente se

procedió a realizar un análisis estadístico utilizando el programa SPSS 25 y el programa Excel. Se aplicó la prueba de correlación de rho de spearman para determinar la relación entre ambas variables de estudio (Hernández et al, 2014).

3.6. Procedimiento

La investigación se realizó a los trabajadores del Hospital de Vista Alegre, correspondientemente se solicitó permiso al jefe de dicha red de salud, luego de ser aceptada se llevó a cabo las encuestas correspondientes donde solo ellos marcarían, de acuerdo al tiempo que tengan cada uno de los trabajadores de salud, debidamente todos no coinciden en un solo horario se tenía que esperar para que así todos puedan ser evaluados.

3.7. Aspectos Éticos.

La investigación, a tenido en cuenta la normativa ética, y además tiene congruencia con lo descrito en los principios éticos (Jiménez et al, 2020). Actualmente se informa a los trabajadores sobre esta encuesta de investigación cabe considerar como principio ético, anonimato, confidencial, sin maleficencia y respetando la norma de éticas vigentes internacionales y nacionales. Para lo cual, el consentimiento informado: es un proceso de comunicación entre el investigador y los pertenecientes al estudio, aplicando la información requerida.

IV. RESULTADOS

Tabla 1

Inteligencia emocional según sus dimensiones en los trabajadores del Hospital Vista Alegre de Trujillo, 2021.

Dimensiones	Bajo nivel de inteligencia emocional		Regular nivel de inteligencia emocional		Alto nivel de inteligencia emocional	
	fi	%	fi	%	fi	%
Intrapersonal	38	42.2	37	41.1	15	16.7
Interpersonal	29	32.2	34	37.8	27	30.0
Adaptabilidad	35	38.9	44	48.9	11	12.2

Nota: Base de datos

Interpretación

En la tabla N^a 1, sobre el nivel de inteligencia emocional según dimensiones en trabajadores del hospital de Vista Alegre, se encontró que, según la dimensión intrapersonal, el 42.2% presento un nivel bajo de inteligencia emocional, seguido del 41.1% quienes presentaron un nivel regular de inteligencia emocional, según la dimensión interpersonal, el 37.8% presentaron un nivel regular de inteligencia emocional, seguidamente de un 32.2% que presentaron un bajo nivel, y según la dimensión de adaptabilidad, el 48.9% presentaron un regular nivel de inteligencia emocional, le sigue un 38.9% que presentaron un bajo nivel de inteligencia emocional.

Tabla 2**Síndrome de burnout según sus dimensiones en los trabajadores del Hospital Vista Alegre de Trujillo, 2021.**

Dimensiones	Bajo nivel de síndrome de burnout		Medio nivel de síndrome de burnout		Alto nivel de síndrome de burnout	
	fi	%	fi	%	fi	%
Cansancio emocional	19	21.1	34	37.8	37	41.1
Despersonalización	25	27.8	38	42.2	27	30.0
Realización personal	42	46.7	21	23.3	27	30.0

Nota: Base de datos

Interpretación

La tabla 2, muestra la dimensión del cansancio emocional, el 41.1% presento un nivel alto de síndrome de burnout, seguido de un 37.8% que presentaron un nivel medio, según la dimensión de despersonalización, el 42.2% presentaron un nivel medio de síndrome de burnout, seguido de un 30% que presentaron un alto nivel de síndrome de burnout, y en la dimensión de realización personal, el 46.7% presentaron un bajo nivel de síndrome de burnout, seguido de 30% que presentaron un alto nivel de síndrome de burnout.

Tabla 3

Relación entre la inteligencia emocional y síndrome de burnout en trabajadores del Hospital Vista Alegre, Trujillo – 2021.

Nivel de Inteligencia emocional	Nivel de Síndrome de Burnout							
	Bajo		Medio		Alto		Total	
	f	%	f	%	f	%	f	%
Bajo	0	0.0	35	38.9	0	0.0	35	38.9
Regular	2	2.2	34	37.8	1	1.1	37	41.1
Alto	0	0.0	13	14.4	5	5.6	18	20.0
Total	2	2.2	82	91.1	6	6.7	90	100.0
$\chi^2=19.114$		p=0.000		gl=4		Rho=0,380		

Nota: Base de datos

$$\chi^2=19.114 \quad p=0.0 \quad gl=4 \quad Rho=0,380$$

Interpretación

En la N^a 3 sobre la relación entre la inteligencia emocional y el síndrome de burnout de los trabajadores, se halló que el 38.9% de los trabajadores presentaron un bajo nivel de inteligencia emocional y un nivel medio de síndrome de burnout, así mismo el 37.8% presentaron un nivel regular de inteligencia emocional y un nivel medio de síndrome de burnout, por último, el 14.4% presentaron un nivel alto de inteligencia emocional y un nivel medio de síndrome de burnout, estadísticamente existe un relación con el nivel de inteligencia emocional y el nivel de síndrome de burnout ($p=0.000$) y se halló un coeficiente de correlación Spearman de 0,380; concluyéndose que la existencia de una relación positiva débil. ($Rho=0.380$).

V. DISCUSIÓN

La inteligencia emocional y el conflicto laboral, representan constructos esenciales para entender la salud de los trabajadores y su seguridad, el sentirse agotado todo el tiempo no es algo normal ni mucho menos aceptable; es un pedido de auxilio que hace el cuerpo y/o la mente, el agotamiento constante que se tiene en el trabajo, puede llegar a generar daño en la salud mental y física, llegando a afectar incluso las relaciones y la calidad de vida de la persona, hablando así de un cansancio extremo (poca energía), y de una capacidad funcional reducida, los cuales generan gran impacto y generación de conflictos en la relación que tiene el personal sanitario con su familia.

El autocontrol y el conflicto laboral, comprenden la salud de los trabajadores y su seguridad, el sentirse agotado todo el tiempo no es algo normal ni mucho menos aceptable; es un pedido de auxilio que hace el cuerpo y/o la mente, el agotamiento constante que se tiene en el trabajo, puede llegar a generar daño en la salud mental y física, llegando a afectar incluso las relaciones y la calidad de vida de la persona, hablando así de un cansancio extremo (poca energía), y de una capacidad funcional reducida, los cuales generan gran impacto y generación de conflictos en la relación que tiene el personal sanitario con su familia. Por todo esto, se debe realizar un análisis minucioso, para conocer qué factor o factores generan que, el día a día sea más cargado o pesado en el personal sanitario. Además, se halló que existe relación con la teoría del modelo de competencia social, en el cual sus bases afirman que, el estrés laboral es sustancialmente una función de la competencia que percibe el trabajador, y en base a esto, se edifica el modelo de competencia social. Del mismo modo, los trabajadores hallan en su ambiente laboral, elementos que les ayudan a que su trabajo sea posible u obstáculos que los dificultan: dichos elementos son objetivos laborales reales, la toma de decisiones, la ambigüedad del rol, la capacitación, la sobrecarga laboral, disponibilidad de recursos, de estos, algunos ayudan a incidir en la eficacia que tiene el trabajador para poder conseguir sus logros (Harrison, 1983).

En la tabla N^a 1, se halló que existe una correlación positiva débil entre la inteligencia emocional y el síndrome de burnout del personal del hospital Vista Alegre, por lo cual se puede asumir que a medida que la inteligencia emocional sea inadecuada, posiblemente el síndrome de burnout sea mayor en el personal sanitario. Sobre el nivel de inteligencia emocional en trabajadores del hospital de Vista Alegre, se encontró que, según la dimensión intrapersonal, el 42.2% presentó un nivel bajo de inteligencia emocional, seguido del 41.1% quienes presentaron un nivel regular de inteligencia emocional, según la dimensión interpersonal, el 37.8% presentaron un nivel regular de inteligencia emocional, seguidamente de un 32.2% que presentaron un bajo nivel, y según la dimensión de adaptabilidad, el 48.9% presentaron un regular nivel de inteligencia emocional, continuando con un 38.9% que presentaron un bajo nivel de inteligencia emocional.

Los resultados se asemejan con los hallados por Zhan et al. (2020) en China, ya que en el estudio que realizó, halló un alto nivel de cansancio laboral en los trabajadores sanitarios, de los cuales, más del 60% mostró fatiga mental y física. A pesar de la distancia y diferencia horaria, China y Perú comparten similitud respecto al cansancio que siente su personal sanitario, puesto que, en ambos países son afectados a nivel de desgaste mental y físico.

Del mismo modo en relación a determinar la proporción de este resultado, en la tabla N^o 2, se muestra la dimensión del cansancio emocional, el 41.1% presentó un nivel alto de síndrome de burnout, seguido de un 37.8% que mostraron un nivel medio, según la dimensión de despersonalización, el 42.2% mostró un nivel medio de síndrome de burnout, seguidamente de un 30% que mostró un alto nivel de síndrome de burnout, y en la dimensión de realización personal, el 46.7% presentaron un bajo nivel de síndrome de burnout, seguidamente de 30% que mostraron un alto nivel de síndrome de burnout.

Además, este tipo de estrés laboral se refleja cuando el agotamiento se hace presente, y en la falta de energía, con una aparente disminución de la capacidad física, esto después de haber laborado por un tiempo determinado, por lo cual, los requerimientos físicos que excedan la capacidad del trabajador, llevan a la fatiga física. De esta forma, si esta se llegara a prolongar por demasiado tiempo, afectará no solamente el cuerpo físico del trabajador, sino que también afectará el sistema nervioso del mismo, lo que es necesario monitorear, sobre todo en el lugar en el que se desarrolló la presente investigación. Los resultados hallados se asemejan al estudio de Tung y Hsiung (2021) en Taiwan, ya que encontraron que 42% muestran estrés laboral y sus factores relacionados tienen altos niveles en el personal sanitario, además destacan lo importante que es proveer entornos de trabajo controlados y progresos en la salud al personal que labora en el área de la salud.

En la tabla 3; sobre la relación entre la inteligencia emocional y el síndrome de burnout de los trabajadores, se encontró que en los trabajadores del sector sanitario, el 38.9% de los estos trabajadores presentaron un bajo nivel de inteligencia emocional y un nivel medio de síndrome de burnout, así mismo 37.8% presentaron un nivel regular de inteligencia emocional y un nivel medio de síndrome de burnout, por último, el 14.4% presentaron un nivel alto de inteligencia emocional y un nivel medio de síndrome de burnout, estadísticamente existe una relación con el nivel de inteligencia emocional y el nivel de síndrome de burnout ($p=0.000$) y se halló un coeficiente de correlación Spearman de 0,380; concluyéndose que la existencia de una relación positiva débil. ($Rho=0.380$).

Del mismo modo, se halló relación con la teoría de Blanch y Aluja (2012), los cuales afirmaron que la inteligencia emocional y el síndrome de burnout en trabajadores, es el conflicto dado entre los trabajadores, y que tiene una importancia que ha ido creciendo a lo largo del tiempo en la sociedad, pues tiene consecuencias importantes en los resultados personales, laborales y no laborales, como lo es el bienestar familiar, la productividad, la salud, la rotación y el estrés. De manera que, como fue mencionado por los autores

citados, esta investigación expone que, la demanda que se exige en el personal sanitario y en el trabajo hospitalario, son demandas de alto nivel, por lo cual, uno y otro entran en conflicto.

Los resultados hallados tienen similitud a los encontrados por Zhan et al., (2020) en Italia, realizaron un estudio en el que encontraron un alto nivel de cansancio laboral en sus trabajadores sanitarios, en los cuales más del 70% presentó estrés y cansancio. A pesar de la diferencia horaria en Perú se encontró un estrés laboral muy conflictivo en el personal de salud, puesto que, en los dos casos les afectó a nivel de desgaste mental y físico.

Del mismo modo Tung et al., (2021), en su investigación encontró que el 42% del personal mostró fatiga laboral, quienes mencionan que es importante proveer al personal trabaja en el sector salud entornos de trabajos controlados y mejoras en la salud.

En este resultado de investigación de Ruiz (2017) en Perú, los encuestados se evidencio que el 60% presentan cansancio laboral y el 70.6% presenta cansancio mental. El autor también recalca la importancia de reducir los niveles altos de estrés laboral en los trabajadores sanitarios, en beneficio de los pacientes.

Asimismo, se halló similitud con según Pereda (2016) el cual, en su investigación, que fue elaborado en Colombia, recalca lo importante del cansancio laboral y los factores hallados en los trabajadores sanitarios. Se halló un porcentaje muy significativo, exactamente el 78% del personal al cual se le realizó la encuesta, indicó que presentaba cansancio laboral, por lo mismo es que se demuestran signos y síntomas vinculados a condiciones de origen psicológico y físico.

VI. CONCLUSIONES

1. Existe una relación positiva débil entre la inteligencia emocional y el síndrome de burnout del personal del Hospital de Vista Alegre, Trujillo ($p=0,000$ y $\rho=0,380$).
2. De acuerdo al primer objetivo específico, el 41.1% del personal del Hospital de Vista Alegre presento un nivel regular de inteligencia emocional.
3. De acuerdo a segundo objetivo específico, según la dimensión intrapersonal de la inteligencia emocional, el 42.2% presento bajo nivel de inteligencia emocional, según la dimensión interpersonal, el 37.8% mostró un regular nivel de inteligencia emocional y según la adaptabilidad, el 48.9% mostró un regular de nivel de inteligencia emocional.

VII. RECOMENDACIONES

1. Se recomienda brindar capacitación y orientación a todo el personal de salud y a aquellos que necesitan servicios, y así promover un mejor clima laboral.
2. Se recomienda brindar un clima laboral de compañerismo e integración entre los trabajadores, para de esta manera fortalecer el respeto entre los mismos, la unión en el personal, y promover el trabajo en equipo para resolver conflictos e implementar proyectos que mejoren las relaciones interpersonales entre los compañeros de trabajo.
3. Se recomienda capacitar a los trabajadores y al jefe de personal para que sepan lidiar entre amigos, saber que es ser un líder, con el objetivo de fortalecer de tener un mejor ambiente laboral.

REFERENCIAS

- Abarca, C., Ramírez, L., & Caycho, T. (2020). Inteligencia emocional y burnout en docentes de educación inicial de Ayacucho. *Apuntes Universitarios*, 30-45. <https://apuntesuniversitarios.upeu.edu.pe/index.php/revapuntes/articulo/view/438>
- Agarwal, G., Mosquera, M., Ring, M. & Victorson, D. (2019). Work engagement in medical students: An exploratory analysis of the relationship between engagement, burnout, perceived stress, lifestyle factors, and medical student attitudes. *Medical Teacher*, 42(3) 299-305. doi.org/10.1080/0142159X.2019.1679746
- Abarca, C., Ramírez, L., & Caycho, T. (2020). Inteligencia emocional y burnout en docentes de educación inicial de Ayacucho. *Apuntes Universitarios*, 30-45. <https://apuntesuniversitarios.upeu.edu.pe/index.php/revapuntes/articulo/view/438>
- Arbeláez G y Mendoza P. (2017). Relación entre gestión del director y satisfacción del usuario externo en centros de salud de un distrito del Ecuador. *Facultad de Medicina*. 2017; 78(2):154-160.
- Bar-On, R. (1997). *Bar-On Emotional Quotient Inventory: Technical manual*. Toronto: Multi-health Systems.
- Bar-On, R. (2008). The Bar-On model of emotional-social intelligence. *Psicothema*, 13- 25.
- Benítez Pérez, Carlos Jesús, Moreira Negrín, Rafael Ángel, Fabero Rodríguez, Wirson, Díaz Hernández, Madelaidys, Quintana Gómez, Frank, & Rodríguez Mantilla, Hilda Elena. (2018). Desarrollar la inteligencia emocional a través de la labor del profesor guía. *EDUMECENTRO*, 10(4), 103-121.

http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S207728742018000400007&lng=es&tlng=es.

- Carrasco, J. (2017). Relacion entre inteligencia emocional, autoeficacia general y variables sociodemograficas en pacientes ambulatorios del servicio de psicologia de una clinica de Lima metropolitana. *Limaflores_qe_bibliogradias oks.pdf*
- Chiang, M., Méndez, G., y Sánchez, G., (2010). Cómo influye la satisfacción laboral sobre el desempeño: caso empresa de retail. *Theoria*, 19(2), 21-36.
- Chiang, M., y Ojeda, J., (2013). Estudio de la relación entre satisfacción laboral y el desempeño de los trabajadores de las ferias libres. *Contaduría y Administración*, 58 (2), 39-60.
- Chiavenato, I., (2007). *Administración de recursos humanos*. Octava Edición. México DF, México: 81 Editorial McGraw-Hill Interamericana Editores S.A.
- Chiavenato, I., (2007). *Introducción a la Teoría General de la Administración*. Séptima Edición. México DF, México: Editorial McGraw-Hill Interamericana Editores S.A.
- Chiavenato, I., (2017). *Administración de recursos humanos*. Décima Edición. México DF, México: Editorial McGraw-Hill Interamericana Editores S.A.
- Fuentelsaz, C., Moreno, T., Gómez, T. y González, E. (2013). Entorno Laboral, satisfacción y burnout de las enfermeras de unidades de cuidados críticos y unidades de hospitalización. Proyecto RN4CAST-España. *Enfermería Intensiva*, 3, 104-112.
- Fuentelsaz, C., Moreno, T., López, D., Gómez, T., y González, E. (2012). Percepción del entorno laboral de las enfermeras españolas en los hospitales del Sistema Nacional de Salud. Proyecto RNCAST-España. *Enfermería Clínica*, 22(5), 261-268.

- Fragoso, R. (2015). Inteligencia emocional y competencias emocionales en educación superior, ¿un mismo concepto? Universidad, 110-125. <http://www.scielo.org.mx/pdf/ries/v6n16/v6n16a6.pdf>
- Macias, A. G. (2015). Relacion de la inteligencia emocional y calidad de vida profesional con la consecución de objetivos laborales en el distrito de atención primaria Costa del sol. Revista de atencion primaria- 48, 301-307.
- Naranjo et al. (2017). Los procesos de mediación de la satisfacción laboral en la Institución Prestadora de Servicios de Salud (IPS) de la Universidad Autónoma de Manizales en Colombia.
- Obrenovic, B., Jianguo, D., Khudaykulov, A. & Aamir, M. (2020). Work-Family Conflict Impact on Psychological Safety and Psychological Well-Being: A Job Performance Model [Impacto del conflicto entre el trabajo y la familia en la seguridad psicológica y el bienestar psicológico: un modelo de desempeño laboral]. *Frontiers in Psychology*, 11(1), 1-18. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2020.00475>
- Pérez A. (2014). Desarrollo de habilidades directivas o gerenciales y la capacitación. Universidad de la Habana. Administración Financiera. Cuba: <http://www.gestiopolis.com/administracion-estrategia/habilidades-directivas-o-gerenciales-y-la-capacitacion.htm>
- Puchol L. (2016). El libro de las habilidades directivas. 3era ed. España: Ediciones Díaz de Santos.
- Peiró, J.M., González, V., Zurriaga, R., Ramos, J., y Bravo, M.J. (1990). "El cuestionario de satisfacción laboral de profesionales de la salud en Equipos de Atención Primaria (CSLPS-EAP)". *Revista de Psicología de la Salud*, 1, 135-174.
- prevalencia y factores asociados en médicos y enfermeras en siete regiones del Perú. *Anales de la Facultad de Medicina*, 78(3), 270-276. <http://dx.doi.org/10.15381/anales.v78i3.13757>

- Pérez, T. y Díaz, C. (2007). Satisfacción laboral en enfermeros/as de Atención Primaria del Servicio Gallego de Salud. *Revista Metas de Enfermería*, 10, 6-10.
- Quarstein, V.A., McAfee, R.B. y Glassman, M. (1992). The situational occurrences theory of job satisfaction. *Human Relations*, 42, 859-873.
- Ruiz, D. (2017). *Fatiga Laboral y la Mejora Continua del Servicio de Emergencia del Hospital Guillermo Almenara Irigoyen Lima, año 2016* [Tesis de titulación, Universidad César Vallejo]. Repositorio Institucional UCV. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/8783/Ruiz_CD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Reyes, U. (2014). *Desarrollo de habilidades personales y sociales de las personas con discapacidad*. Recuperado de <https://books.google.com/books?id=4fbCCgAAQBAJ&printsec=frontcover>
- Romero, D. (2018). *Interacción entre de las habilidades gerenciales y el desarrollo humano de los trabajadores de la red de salud Huarochiri - Lima*. Escuela de Posgrado. Universidad Nacional de Trujillo.
- Rodríguez, J. (2017) *Gestión administrativa y la satisfacción laboral de los trabajadores del ministerio de la producción periodo 2016*. (Tesis de maestría). Universidad César Vallejo, Perú.
- Serrano, J. (2020). *Metodología de la investigación*. Bernardo Reyes.
- Solís, R., Tantalean, M., Burgos, R. & Chambi, J. (2017). *Agotamiento profesional*:
- Santos, L., Calotto, M., & Ganzo, D. (2012). *Burnout Syndrome: populationbased study on public servants*. *Rev Saúde Pública*. <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/23358618/>

Serrano, N., Pocinho, M., & Aragón, E. (2018). Competencias emocionales y síndrome de burnout en el profesorado de Educación Infantil. *Revista de Psicología y Educación*, 1-12.

<http://www.revistadepsicologiayeducacion.es/pdf/153.pdf>

Tung, T. & Hsiung, M. (2021). Work Fatigue in a Hospital Setting: The Experience at Cheng Hsin General Hospital [Fatiga laboral en un entorno hospitalario: la experiencia en el Hospital General Cheng Hsin]. *Healthcare*, 9(6), 1-7. <https://www.mdpi.com/2227-9032/9/6/776/htm>

Vercoulen, J., Swanink, C., Fennis, J., Galama, J., Van der Meer, J. & Bleijenberg, G. (1994). Dimensional assessment of chronic fatigue syndrome [Evaluación dimensional del síndrome de fatiga crónica]. *Journal of Psychosomatic Research*, 38(5), 383-392. <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/7965927/>

-

ANEXOS

Anexo 1. Matriz de operacionalización de variables

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
INTELIGENCIA EMOCIONAL	Es la capacidad para reconocer sentimientos propios y ajenos y a la vez tener la habilidad para manejarlos. Se puede organizar en cinco capacidades: conocer las emociones y sentimientos propios, manejarlos, reconocerlos, crear la propia motivación y manejar las relaciones. (Benites et al, 2018)	La variante será de longitud dimensional con el de Inteligencia emocional de Barón ICE - JA adaptado por Ugarriza y Pajares (2005).	Componente intrapersonal.	<ul style="list-style-type: none"> • Comprensión emocional de sí mismo. • Afirmativo • Auto concepto • Relación. 	Ordinal
			Componente interpersonal	<ul style="list-style-type: none"> • Empatía • Familiaridad • Parentesco 	Ordinal
			Componente adaptabilidad	<ul style="list-style-type: none"> • Solución de problemas. • Prueba de realidad. • Flexibilidad. 	Ordinal

ANEXO 2. Operacionalización de las variables del síndrome de Burnout

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
SINDROME DEL BURNOUT	El síndrome de burnout es una situación que genera, en muchas ocasiones, en un estado de incapacidad para continuar con el trabajo habitual. Las consecuencias pasan por un elevado absentismo laboral, el consumo de medicamentos para conciliar el sueño, sustancias o drogas, así como la adopción de determinadas conductas de riesgo o violentas.	Esta variable será medida a través del Maslach Burnout Inventory - General Survey (MBI-GS) adaptado por Oramas, Gonzáles y Vergara (2008)	Despersonalización	<ul style="list-style-type: none"> • tolerancia al estrés. • control de los impulsos. 	Ordinal
			Realización personal	<ul style="list-style-type: none"> • Felicidad. • Optimismo. 	Ordinal

			Cansancio emocional	Evidencia cansancio, fatiga, tensión después de terminar el horario de clases	Ordinal
--	--	--	---------------------	---	---------

ANEXO 3. CUESTIONARIO

CUESTIONARIO

Nombre : _____ Edad: _____ Sexo:

Colegio : _____

Grado : _____ Fecha:



1 INVENTARIO EMOCIONAL BarOn: NA - A Adaptado TIRADO VASQUEZ IVON LISBETH

1.1 INSTRUCCIONES

Lee cada oración y elige la respuesta que mejor te describe, hay cuatro posibles respuestas:

1. Muy rara vez

2. Rara vez

3. A menudo

4. Muy a menudo

Dinos cómo te sientes, piensas o actúas **LA MAYOR PARTE DEL TIEMPO EN LA MAYORÍA DE LUGARES**. Elige una, y sólo UNA respuesta para cada oración y coloca un ASPA sobre el número que corresponde a tu respuesta. Por ejemplo, si tu respuesta es “Rara vez”, haz un ASPA sobre el número 2 en la misma línea de la oración. Esto no es un examen; no existen respuestas buenas o malas. Por favor haz un ASPA en la respuesta de cada oración.

		Muy rara vez	Rara vez	A menudo	Muy a menudo
1.	Me importa lo que les sucede a las personas.	1	2	3	4
2.	Es fácil decirle a la gente cómo me siento.	1	2	3	4
3.	Me gustan todas las personas que conozco.	1	2	3	4
4.	Soy capaz de respetar a los demás.	1	2	3	4

5.	Me molesto demasiado de cualquier cosa.	1	2	3	4
6.	Puedo hablar fácilmente sobre mis sentimientos.	1	2	3	4
7.	Pienso bien de todas las personas.	1	2	3	4
8.	Peleo con la gente.	1	2	3	4
9.	Tengo mal genio.	1	2	3	4
10.	Puedo comprender preguntas difíciles.	1	2	3	4
11.	Nada me molesta.	1	2	3	4
12.	Es difícil hablar sobre mis sentimientos más íntimos.	1	2	3	4
13.	Puedo dar buenas respuestas a preguntas difíciles.	1	2	3	4
14.	Puedo fácilmente describir mis sentimientos.	1	2	3	4
15.	Debo decir siempre la verdad.	1	2	3	4
16.	Puedo tener muchas maneras de responder una pregunta difícil, cuando yo quiero.	1	2	3	4

17.	Me molesto fácilmente.	1	2	3	4
18.	Me agrada hacer cosas para los demás.	1	2	3	4
19.	Puedo usar fácilmente diferentes modos de resolver los problemas.	1	2	3	4
20.	Pienso que soy el (la) mejor en todo lo que hago.	1	2	3	4
21.	Para mí es fácil decirles a las personas cómo me siento.	1	2	3	4
22.	Cuando respondo preguntas difíciles trato de pensar en muchas soluciones.	1	2	3	4
23.	Me siento mal cuando las personas son heridas en sus sentimientos.	1	2	3	4
24.	Soy bueno (a) resolviendo problemas.	1	2	3	4
25.	No tango dias malos.	1	2	3	4
26.	Me es difícil decirle a los demás mis sentimientos.	1	2	3	4
27.	Me fastidio fácilmente.	1	2	3	4
28.	Puedo darme cuenta cuando mi amigo se siente triste.	1	2	3	4
29.	Cuando me molesto actúo sin pensar.	1	2	3	4
30.	Sé cuándo la gente está molesta aun cuando no dicen nada.	1	2	3	4

Gracias.

ANEXO 4. FICHA TÉCNICA DEL CUESTIONARIO DE INTELIGENCIA EMOCIONAL

Ficha técnica de variable inteligencia emocional	
Nombre del instrumento	Inteligencia Emocional
Autor	Beatriz Canessa, Lewis
Año	2019
aplicación	Evaluación en los trabajadores del Hospital de Vista Alegre
Base teórica	Teorías relacionadas con inteligencia emocional
Version	Segunda
sujetos de aplicación	Trabajadores del Hospital de Vista Alegre
Tipo de administración	Personal
Duración	20 minutos
Normas de puntuación	<p>Descripción de la prueba, con opciones de respuesta de opción múltiple, de tipo Likert. Se califica de 1 a 5 y se presenta de la siguiente manera:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Nunca • Casi nunca • A veces • Casi siempre • Siempre
Campo de aplicación	Analizar la inteligencia emocional
Validez	El cuestionario fue validado por tres expertos, dos profesionales de la salud, ambos médicos y un docente con grado de maestro en servicios de la salud
Confiabilidad	En la confiabilidad se tomó en cuenta los resultados encontrados por Ugarriza (2020) destinados a evaluar la fiabilidad de las herramientas, en 100 trabajadores de la

	dirección de Salud del Nosocomio Militar en Jesús María, con propiedades de la muestra de indagación, quienes fueron considerados al azar y a los que se les aplicó los formularios: "Habilidades gerenciales" con un valor de Alpha de Cronbach de 0.820 (2019)
Categorización de la medición general y rangos	<ul style="list-style-type: none"> • Cumple la inteligencia emocional • No cumple con percepción subjetiva de inteligencia emocional

ANEXO 5. CÁLCULO DE INTELIGENCIA EMOCIONAL

	Bajo	Regular	Alto
Inteligencia Emocional	30 – 60 puntos	61 – 90 puntos	91 – 120 puntos
Intrapersonal	10 – 20 puntos	21 – 30 puntos	31 – 40 puntos
Interpersonal	10 – 20 puntos	21 – 30 puntos	31 – 40 puntos
Adaptabilidad	10 – 20 puntos	21 – 30 puntos	31 – 40 puntos

ANEXO 6. CUESTIONARIO DE SINDROME BURNOUT

CUESTIONARIO DE SINDROME BURNOUT

INSTRUCCIONES: A continuación, señale con un (X) la respuesta que crea oportuna sobre la frecuencia con que sienta las situaciones presentadas en los siguientes enunciados:

Este cuestionario Maslach Burnout Inventory (MBI) está constituido por 22 ítems en forma de afirmaciones, sobre los sentimientos y actitudes del profesional en su trabajo y hacia los alumnos y su función es medir el desgaste profesional. Este test pretende medir la frecuencia y la intensidad con la que se sufre el Burnout.

Mide los 3 aspectos del síndrome de Burnout:

1. Sub escala de agotamiento o cansancio emocional. Valora la vivencia de estar exhausto emocionalmente por las demandas del trabajo. Consta de 9 preguntas (1, 2, 3, 6, 8, 13, 14,16, 20.) Puntuación máxima 54.
2. Sub escala de despersonalización. Valora el grado en que cada uno reconoce actitudes frialdad y distanciamiento Está formada por 5 ítems (5, 10, 11, 15, 22.) Puntuación máxima 30.
3. Sub escala de realización personal. Evalúa los sentimientos de auto eficiencia y realización personal en el trabajo. Se compone de 8 ítems (4, 7, 9, 12, 17, 18, 19, 21.) Puntuación máxima 48.

Rangos de medida de escala

0 = Nunca.

1 = Pocas veces al año o menos.

2 = Una vez al mes o menos.

3 = Unas pocas veces al mes.

4 = Una vez a la semana.

5 = Unas pocas veces a la semana. 6 = Todos los días.

1	Me siento emocionalmente agotado/a por mi trabajo.				
2	Me siento cansado al final de la jornada de trabajo.				
3	Cuando me levanto por la mañana y me enfrento a otra jornada de trabajo me siento fatigado.				
4	Tengo facilidad para comprender como se sienten mis alumnos/as.				
5	Creo que estoy tratando a algunos alumnos/as como si fueran objetos impersonales.				
6	Siento que trabajar todo el día con alumnos/as supone un gran esfuerzo y me cansa.				
7	Creo que trato con mucha eficacia los problemas de mis alumnos/as.				

8	Siento que mi trabajo me está desgastando. Me siento quemado por mi trabajo.				
9	Creo que con mi trabajo estoy influyendo positivamente en la vida de mis alumnos/as.				
10	Me he vuelto más insensible con la gente desde que ejerzo la profesión docente.				
11	Pienso que este trabajo me está endureciendo emocionalmente.				
12	Me siento con mucha energía en mi trabajo.				
13	Me siento frustrado/a en mi trabajo.				
14	Creo que trabajo demasiado.				
15	No me preocupa realmente lo que les ocurra a algunos de mis alumnos/as.				
16	Trabajar directamente con alumnos/as me produce estrés.				
17	Siento que puedo crear con facilidad un clima agradable con mis alumnos/as.				
18	Me siento motivado después de trabajar en contacto con alumnos/as.				
19	Creo que consigo muchas cosas valiosas en este trabajo.				
20	Me siento acabado en mi trabajo, al límite de mis posibilidades.				
21	En mi trabajo trato los problemas emocionalmente con mucha calma.				
22	Creo que los alumnos/as me culpan de algunos de sus problemas.				

ANEXO 7. FICHA DEL CUESTIONARIO DEL SINDROME DE BURNOUT

Ficha técnica de variable inteligencia emocional	
Nombre del instrumento	Síndrome de Burnout
Autor	Baldoceda Ávila
Año	2019
aplicación	Evaluación en los trabajadores del Hospital de Vista Alegre
Base teórica	Teorías relacionadas con el síndrome de Burnout
Versión	Segunda
sujetos de aplicación	Trabajadores del Hospital de Vista Alegre
Tipo de administración	Personal
Duración	20 minutos
Normas de puntuación	Descripción de la prueba, con opciones de respuesta de opción múltiple, de tipo Likert. Se califica de 1 a 3 y se presenta de la siguiente manera: 0. Nunca 1. Algunas veces 2. Siempre
Campo de aplicación	Analizar el síndrome de Burnout
Validez	El cuestionario fue validado por tres expertos, dos profesionales de la salud, ambos médicos y un docente con grado de maestro en servicios de la salud
Confiabilidad	En la confiabilidad se tomó en cuenta los resultados encontrados por Ugarriza (2020) destinados a evaluar la fiabilidad de las herramientas, en 100 trabajadores de la dirección de Salud del Nosocomio Militar en Jesús María, con

	propiedades de la muestra de indagación, quienes fueron considerados al azar y a los que se les aplicó los formularios: “Habilidades gerenciales” con un valor de Alpha de Cronbach de 0.820 (2019)
Categorización de la medición general y rangos	<ul style="list-style-type: none"> ● existe realización personal ● No existe realización personal

ANEXO 8. CÁLCULO DE PUNTUACIONES

Se suman las respuestas dadas a los ítems que se señalan:

Aspecto evaluado	Preguntas a evaluar	<i>Indicios de Burnout</i>
Cansancio emocional	1-2-3-6-8-13-14-16-20	Más de 26
Despersonalización	5-10-11-15-22	Más de 9
Realización personal	4-7-9-12-17-18-19-21	Menos de 34

VALORACIÓN DE PUNTAJE

Altas puntuaciones en las dos primeras sub escalas y bajas en la tercera definen el síndrome de Burnout. Hay que analizar de manera detallada los distintos aspectos para determinar el Grado del Síndrome de Burnout, que puede ser más o menos severo dependiendo de si los indicios aparecen en uno, dos o tres ámbitos; y de la mayor o menor diferencia de los resultados con respecto a los valores de referencia que marcan los indicios del síndrome. Este análisis de aspectos e ítems puede orientar sobre los puntos fuertes y débiles de cada uno en su labor docente.

	BAJO	MEDIO	ALTO
Síndrome de Burnout	0 - 50	51 - 85	86 - 154
Cansancio emocional.	0 - 18	19 - 26	27 - 54
Despersonalización.	0 - 5	6 - 9	10 - 30
Realización personal	0 - 33	34 - 39	40 - 56

ANEXO 9. CONSENTIMIENTO INFORMADO

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Buen día estimado(a) participante, con el debido respeto, me presento a usted, Mc. Ivon Lisbeth Tirado Vásquez, estudiante de maestría en Gestión de los servicios de Salud de la Universidad César Vallejo - Trujillo. El presente formulario forma parte del recojo de información para un estudio con fines académicos, en la actualidad me encuentro realizando una investigación sobre “Inteligencia Emocional y el Síndrome de Burnout en los Trabajadores del Hospital de Vista Alegre Trujillo-2021” Por lo tanto, el presente estudio tiene como objetivo Determinar la relación entre la inteligencia emocional – el síndrome de burnout en trabajadores del Hospital de Vista Alegre Trujillo-2021. Para ello quisiera contar con su importante participación en este proceso que consiste en la aplicación de dos cuestionarios, uno de Inteligencia emocional – Síndrome de Burnout de aceptar en la investigación, se informará todos los procedimientos de la investigación. En caso tenga alguna duda con respecto a alguna pregunta, se le explicará a cada una de ella.

Gracias por su colaboración.

Atte:

Q.F Ivon Lisbeth, Tirado Vásquez

Firma del participante

Nombre y Apellidos : _____

Fecha : _____

ANEXO 10. AUTORIZACIÓN PARA APLICAR INSTRUMENTO



"AÑO DEL BICENTENARIO DEL PERÚ: 200 AÑOS DE INDEPENDENCIA"

Trujillo, 11 de diciembre de 2021

CARTA N° 184.2021.UICV.VA.EPG-SI.01.U

Dr. Boris Calvo Barrantes

Director Ejecutivo de la Red de Salud Trujillo

RED TRUJILLO- UTES 6

Presente. -

ASUNTO: AUTORIZACIÓN PARA APLICAR INSTRUMENTOS PARA EL DESARROLLO DE TESIS

Es grato dirigirme a usted para saludarle cordialmente y al mismo tiempo presentar a la estudiante **IVON LISBETH TIRADO VASQUEZ**, del programa de **MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD**, de la Escuela de Posgrado Trujillo de la Universidad César Vallejo.

La estudiante en mención solicita autorización para aplicar los instrumentos necesarios para el desarrollo de su tesis denominada: **"INTELIGENCIA EMOCIONAL Y SINDROME DEL BURNOUT EN TRABAJADORES DEL HOSPITAL DE VISTA ALEGRE-TRUJILLO-2021"**, en la institución que usted dirige.

El objetivo principal de este trabajo de investigación es determinar de qué manera existe relación entre la inteligencia emocional y el Síndrome de Burnout en trabajadores del Hospital de Vista Alegre - Trujillo 2021.

ANEXO 12. PRUEBAS ESTADÍSTICAS

Cálculo de tamaño de muestra

Valiéndose de la siguiente fórmula:

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

Donde:

- ◆ n = Tamaño muestral
- ◆ z = Multiplicador de confianza de la distribución normal para un nivel de confianza de 1,96%
- ◆ p = Proporción de 0.5
- ◆ q = 0.5
- ◆ e = Error máximo = 5%
- ◆ N = Tamaño de población = 117

Aplicado la fórmula se obtuvo lo siguiente:

$$\begin{aligned}n &= \frac{(1.96)^2 \cdot (0.5) \times (0.5) \times (117)}{(1.96)^2 \cdot (0.5) \times (0.5) + (117 - 1) \times (0.05)^2} \\n &= \frac{(3.8416) \cdot (29.25)}{(3.8416) \cdot (0.25) + (116) \times (0.0025)} \\n &= \frac{112.3668}{(0.9604) + (0.29)} \\n &= \frac{112.3668}{1.2504} \\n &= 90\end{aligned}$$

ANEXO 13. PRUEBA DE NORMALIDAD

Prueba de Normalidad

Pruebas de Normalidad de inteligencia emocional y síndrome de burnout

	Kolmogorov Smirnov		
	Estadístico	gl	Sig.
Inteligencia emocional	,136	90	,000
síndrome de burnout	,140	90	,000

Nota: *Base de datos*

gl= Grado de Libertad

Sig. = Significancia = p valor

Si, Sig. > 0,05 (aceptación de H_0)

Si, Sig. \leq 0,05 (Rechazo de H_0)

H_0 = Los Datos tienen una distribución normal

H_a = Los Datos no tiene una distribución normal

De acuerdo a la Prueba de Normalidad según Kolmogorov Smirnov, el cual indica que los datos de inteligencia emocional ($p= 0,000$) y el síndrome de burnout ($p= 0,000$) de los trabajadores del Hospital de Vista Alegre no tienen una distribución normal por presentar un nivel de significancia menor a 0,05. Indicando que para correlacionar dichas variables se tendrá que hacer uso de Prueba no Paramétricas: Rho de Spearman.

ANEXO 14. BASE DE DATOS SPSS

	INTRAPERSONALIDAD	INTERPERSONALIDAD	ADAPTABILIDAD	INTEL_E MOC	INTRAPERSONAL	INTERPERSONAL	ADAPTABILIDAD	INT_EMO CIONA	CANSANCIO	DESPERSONALIDAD	REALIZACION	BURNOT	CANSANCIO	DESPERSONALIDAD	REALIZACION_PERS	SD_BURNOT
1	11	15	14	40	BAJO	BAJO	BAJO	BAJO	9	4	40	53	BAJO	BAJO	ALTO	MEDIO
2	12	14	18	44	BAJO	BAJO	BAJO	BAJO	14	3	45	62	BAJO	BAJO	ALTO	MEDIO
3	14	17	17	48	BAJO	BAJO	BAJO	BAJO	15	5	48	68	BAJO	BAJO	ALTO	MEDIO
4	11	18	18	47	BAJO	BAJO	BAJO	BAJO	12	2	49	63	BAJO	BAJO	ALTO	MEDIO
5	15	16	15	46	BAJO	BAJO	BAJO	BAJO	17	3	50	70	BAJO	BAJO	ALTO	MEDIO
6	17	17	17	51	BAJO	BAJO	BAJO	BAJO	18	3	47	68	BAJO	BAJO	ALTO	MEDIO
7	14	19	13	46	BAJO	BAJO	BAJO	BAJO	16	4	46	66	BAJO	BAJO	ALTO	MEDIO
8	15	15	14	44	BAJO	BAJO	BAJO	BAJO	17	5	47	69	BAJO	BAJO	ALTO	MEDIO
9	17	18	15	50	BAJO	BAJO	BAJO	BAJO	14	3	48	65	BAJO	BAJO	ALTO	MEDIO
10	19	16	19	54	BAJO	BAJO	BAJO	BAJO	13	4	49	66	BAJO	BAJO	ALTO	MEDIO
11	17	11	17	45	BAJO	BAJO	BAJO	BAJO	15	3	43	61	BAJO	BAJO	ALTO	MEDIO
12	16	14	12	42	BAJO	BAJO	BAJO	BAJO	16	2	51	69	BAJO	BAJO	ALTO	MEDIO
13	17	12	14	43	BAJO	BAJO	BAJO	BAJO	15	1	54	70	BAJO	BAJO	ALTO	MEDIO
14	15	16	15	46	BAJO	BAJO	BAJO	BAJO	14	3	55	72	BAJO	BAJO	ALTO	MEDIO
15	19	17	16	52	BAJO	BAJO	BAJO	BAJO	18	3	51	72	BAJO	BAJO	ALTO	MEDIO
16	14	15	17	46	BAJO	BAJO	BAJO	BAJO	14	3	53	70	BAJO	BAJO	ALTO	MEDIO
17	13	17	18	48	BAJO	BAJO	BAJO	BAJO	13	4	54	71	BAJO	BAJO	ALTO	MEDIO
18	15	16	19	50	BAJO	BAJO	BAJO	BAJO	17	5	49	71	BAJO	BAJO	ALTO	MEDIO
19	11	14	12	37	BAJO	BAJO	BAJO	BAJO	18	4	47	69	BAJO	BAJO	ALTO	MEDIO
20	17	17	14	48	BAJO	BAJO	BAJO	BAJO	19	5	46	70	MEDIO	BAJO	ALTO	MEDIO
21	14	18	17	49	BAJO	BAJO	BAJO	BAJO	24	4	42	70	MEDIO	BAJO	ALTO	MEDIO
22	14	19	19	52	BAJO	BAJO	BAJO	BAJO	25	4	43	72	MEDIO	BAJO	ALTO	MEDIO
23	12	17	15	44	BAJO	BAJO	BAJO	BAJO	24	4	48	76	MEDIO	BAJO	ALTO	MEDIO
24	19	17	17	53	BAJO	BAJO	BAJO	BAJO	23	4	46	73	MEDIO	BAJO	ALTO	MEDIO
25	17	16	11	44	BAJO	BAJO	BAJO	BAJO	24	5	41	70	MEDIO	BAJO	ALTO	MEDIO
26	18	12	16	46	BAJO	BAJO	BAJO	BAJO	26	6	46	78	MEDIO	MEDIO	ALTO	MEDIO

	INTRAPERSONALIDAD	INTERPERSONALIDAD	ADAPTABILIDAD	INTEL E MOC	INTRAPER	INTERPER	ADAPTA B	INT EMO CIONA	CANSANCIO	DESPERSONALI	REALIZACION	BURNOT	CANS E MOCIO	DESPERSONA	REALIZA _PERS	SD_BUR NOT
53	27	25	26	78	REGULAR	REGULAR	REGULAR	REGULAR	24	8	19	51	MEDIO	MEDIO	BAJO	MEDIO
54	29	27	24	80	REGULAR	REGULAR	REGULAR	REGULAR	28	8	28	64	ALTO	MEDIO	BAJO	MEDIO
55	28	28	28	84	REGULAR	REGULAR	REGULAR	REGULAR	29	8	29	66	ALTO	MEDIO	BAJO	MEDIO
56	27	27	29	83	REGULAR	REGULAR	REGULAR	REGULAR	31	7	27	65	ALTO	MEDIO	BAJO	MEDIO
57	28	27	30	85	REGULAR	REGULAR	REGULAR	REGULAR	33	9	24	66	ALTO	MEDIO	BAJO	MEDIO
58	26	24	27	77	REGULAR	REGULAR	REGULAR	REGULAR	34	7	21	62	ALTO	MEDIO	BAJO	MEDIO
59	28	26	28	82	REGULAR	REGULAR	REGULAR	REGULAR	32	7	26	65	ALTO	MEDIO	BAJO	MEDIO
60	27	28	24	79	REGULAR	REGULAR	REGULAR	REGULAR	32	7	27	66	ALTO	MEDIO	BAJO	MEDIO
61	26	21	26	73	REGULAR	REGULAR	REGULAR	REGULAR	33	7	26	66	ALTO	MEDIO	BAJO	MEDIO
62	27	26	28	81	REGULAR	REGULAR	REGULAR	REGULAR	30	7	20	57	ALTO	MEDIO	BAJO	MEDIO
63	28	27	27	82	REGULAR	REGULAR	REGULAR	REGULAR	29	8	28	65	ALTO	MEDIO	BAJO	MEDIO
64	24	33	21	78	REGULAR	ALTO	REGULAR	REGULAR	28	10	21	59	ALTO	ALTO	BAJO	MEDIO
65	26	35	22	83	REGULAR	ALTO	REGULAR	REGULAR	27	11	22	60	ALTO	ALTO	BAJO	MEDIO
66	25	39	28	92	REGULAR	ALTO	REGULAR	ALTO	31	25	23	79	ALTO	ALTO	BAJO	MEDIO
67	28	37	27	92	REGULAR	ALTO	REGULAR	ALTO	30	24	25	79	ALTO	ALTO	BAJO	MEDIO
68	27	38	26	91	REGULAR	ALTO	REGULAR	ALTO	34	26	24	84	ALTO	ALTO	BAJO	MEDIO
69	26	3	27	56	REGULAR	ALTO	REGULAR	BAJO	33	24	26	83	ALTO	ALTO	BAJO	MEDIO
70	24	31	24	79	REGULAR	ALTO	REGULAR	REGULAR	30	26	24	80	ALTO	ALTO	BAJO	MEDIO
71	27	33	25	85	REGULAR	ALTO	REGULAR	REGULAR	34	27	33	94	ALTO	ALTO	BAJO	ALTO
72	23	34	24	81	REGULAR	ALTO	REGULAR	REGULAR	31	24	25	80	ALTO	ALTO	BAJO	MEDIO
73	21	35	29	85	REGULAR	ALTO	REGULAR	REGULAR	34	23	27	84	ALTO	ALTO	BAJO	MEDIO
74	22	38	28	88	REGULAR	ALTO	REGULAR	REGULAR	33	24	26	83	ALTO	ALTO	BAJO	MEDIO
75	25	37	27	89	REGULAR	ALTO	REGULAR	REGULAR	30	21	27	78	ALTO	ALTO	BAJO	MEDIO
76	35	36	26	97	ALTO	ALTO	REGULAR	ALTO	31	20	28	79	ALTO	ALTO	BAJO	MEDIO
77	34	37	27	98	ALTO	ALTO	REGULAR	ALTO	34	28	33	95	ALTO	ALTO	BAJO	ALTO
78	36	34	21	91	ALTO	ALTO	REGULAR	ALTO	34	27	33	94	ALTO	ALTO	BAJO	ALTO
47	24	24	27	75	REGULAR	REGULAR	REGULAR	REGULAR	23	9	37	69	MEDIO	MEDIO	MEDIO	MEDIO
48	26	28	26	80	REGULAR	REGULAR	REGULAR	REGULAR	21	7	38	66	MEDIO	MEDIO	MEDIO	MEDIO
49	25	29	27	81	REGULAR	REGULAR	REGULAR	REGULAR	22	8	25	55	MEDIO	MEDIO	BAJO	MEDIO
50	27	27	25	79	REGULAR	REGULAR	REGULAR	REGULAR	24	6	27	57	MEDIO	MEDIO	BAJO	MEDIO
51	28	28	23	79	REGULAR	REGULAR	REGULAR	REGULAR	22	6	20	48	MEDIO	MEDIO	BAJO	BAJO
52	30	21	26	77	REGULAR	REGULAR	REGULAR	REGULAR	20	7	21	48	MEDIO	MEDIO	BAJO	BAJO

	INTRAPERSONALIDAD	INTERPERSONALIDAD	ADAPTABILIDAD	INTEL_E MOC	INTRAPER	INTERPER	ADAPTAB	INT_EMO CIONA	CANSANCIO	DESPERSONALI	REALIZACION	BURNOT	CANS_E MOCIO	DESPERSONA	REALIZA_PERS	SD_BUR NOT
79	37	36	26	99	ALTO	ALTO	REGULAR	ALTO	33	21	30	84	ALTO	ALTO	BAJO	MEDIO
80	37	38	27	102	ALTO	ALTO	ALTO	ALTO	29	22	27	78	ALTO	ALTO	BAJO	MEDIO
81	35	33	31	99	ALTO	ALTO	ALTO	ALTO	28	24	27	79	ALTO	ALTO	BAJO	MEDIO
82	34	37	35	106	ALTO	ALTO	ALTO	ALTO	30	23	20	73	ALTO	ALTO	BAJO	MEDIO
83	36	36	35	107	ALTO	ALTO	ALTO	ALTO	31	27	21	79	ALTO	ALTO	BAJO	MEDIO
84	35	34	37	106	ALTO	ALTO	ALTO	ALTO	32	26	24	82	ALTO	ALTO	BAJO	MEDIO
85	39	38	36	113	ALTO	ALTO	ALTO	ALTO	33	26	33	92	ALTO	ALTO	BAJO	ALTO
86	38	37	38	113	ALTO	ALTO	ALTO	ALTO	30	24	25	79	ALTO	ALTO	BAJO	MEDIO
87	35	39	34	108	ALTO	ALTO	ALTO	ALTO	31	22	26	79	ALTO	ALTO	BAJO	MEDIO
88	34	32	36	102	ALTO	ALTO	ALTO	ALTO	33	27	33	93	ALTO	ALTO	BAJO	ALTO
89	31	33	31	95	ALTO	ALTO	ALTO	ALTO	32	27	25	84	ALTO	ALTO	BAJO	MEDIO
90	36	38	34	108	ALTO	ALTO	ALTO	ALTO	33	26	33	92	ALTO	ALTO	BAJO	ALTO

ANEXO 15. ANÁLISIS INFERENCIAL

Análisis inferencial

Prueba de hipótesis:

Hi: Existe relación directa y significativa entre la inteligencia emocional y el síndrome de Burnout en trabajadores del Hospital de Vista Alegre, Trujillo – 2021.

Ho: No existe relación directa y significativa entre la inteligencia emocional y el síndrome de Burnout en trabajadores del Hospital de Vista Alegre, Trujillo – 2021.

		Síndrome de Burnout	
		Coeficiente de correlación	,380**
Rho de Spearman	Inteligencia emocional	Sig.	,000
		N	90

Interpretación

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

Fuente:

$H_0 = \rho = 0$ (No existe correlación entre inteligencia emocional y síndrome de burnout)

$H_a = \rho \neq 0$ (Existe correlación entre inteligencia emocional y síndrome de burnout)

Sig. > 0.05 (Se acepta H_0)

Sig. \leq 0.05 (Se rechaza H_0)

La tabla 3, se evidencia la relación entre inteligencia emocional y síndrome de burnout en trabajadores del Hospital Vista Alegre se encontró una significancia de 0,000 (\leq 0,05) por lo tanto se rechaza la hipótesis nula, existiendo una relación entre inteligencia emocional y síndrome de burnout en trabajadores del Hospital Vista Alegre; así mismo, se encontró un coeficiente de correlación

Spearman de 0,380; concluyéndose que la existencia de una relación positiva débil.

De los resultados encontrados y descritos anteriormente se concluye que existe una relación positiva significativa entre la inteligencia emocional y el síndrome de burnout en trabajadores del Hospital de Vista Alegre, Trujillo – 2021.

ANEXO 13. MATRIZ DE CONSISTENCIA

TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN: “Inteligencia emocional y síndrome de burnout en trabajadores del hospital de vista alegre-trujillo-2021

PROBLEMA	HIPÓTESIS	OBJETIVOS	VARIABLES / DIMENSIONES E INDICADORES	
<p>problema general: ¿existe relación entre la inteligencia emocional y el síndrome de burnout en trabajadores del hospital de vista alegre Trujillo- octubre a noviembre del 2021?</p>	<p>hipótesis nula: existe relación entre la inteligencia emocional y el síndrome de burnout en trabajadores del hospital de vista alegre Trujillo-octubre a noviembre del 2021</p>	<p>objetivo general: ¿determinar la relación que existe entre la inteligencia emocional y el síndrome de burnout en trabajadores del hospital de vista alegre- Trujillo- octubre a noviembre del 2021?</p>	variable 1:	
			inteligencia emocional	<p>dimensiones</p> <ul style="list-style-type: none"> -componente intrapersonal -componente interpersonal -componente de adaptabilidad - componente del manejo del estrés - componente del estado de ánimo en general
<p>problemas específicos: ¿qué relación existe entre la inteligencia emocional y el agotamiento físico en los trabajadores del hospital de vista alegre-trujillo-2021?</p>	<p>hipótesis específicas: existe relación significativa entre la inteligencia emocional y el agotamiento físico en los trabajadores del hospital de vista alegre Trujillo- octubre a noviembre del 2021</p>	<p>objetivos específicos: identificar la relacion que existe entre la inteligencia emocional y el desarrollo del síndrome de burnout en trabajadores del hospital de vista alegre-trujillo 2021</p> <p>describir cual es la relación entre la inteligencia emocional y el desarrollo del síndrome de burnout en trabajadores del hospital de vista alegre-Trujillo 2021</p>	variable 2:	
			síndrome de burnout	<ul style="list-style-type: none"> -agotamiento emocional -despersonalizacion -realizacion personal



**ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD**

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, GUZMÁN AVALOS ELIANA JACKELINE, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - TRUJILLO, asesor de Tesis titulada: "INTELIGENCIA EMOCIONAL Y SINDROME DE BURNOUT EN TRABAJADORES DEL HOSPITAL VISTA ALEGRE TRUJILLO-2021", cuyo autor es TIRADO VASQUEZ IVON LISBETH, constato que la investigación cumple con el índice de similitud establecido, y verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

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

TRUJILLO, 03 de Enero del 2022

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
GUZMÁN AVALOS ELIANA JACKELINE DNI: 19100573 ORCID 00000-0003-2833-5665	Firmado digitalmente por: EGUZMANAV el 20-01- 2022 10:44:09

Código documento Trilce: TRI - 0250284