



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

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

**Factores asociados al Síndrome de Burnout en personal  
de Terapia Física de una Clínica en Independencia 2022.**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Gestión de los Servicios de la Salud

**AUTORA:**

Reyes Alvarez, Sandy Caroline ([orcid.org/0000-0002-2523-7966](https://orcid.org/0000-0002-2523-7966))

**ASESORA:**

Dra. Diaz Mujica, Juana Yris ([orcid.org/0000-0001-8268-4626](https://orcid.org/0000-0001-8268-4626))

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Calidad de las Prestaciones Asistenciales y Gestión del Riesgo en  
Salud

**LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:**

Promoción de la salud, nutrición y salud alimentaria

LIMA – PERÚ

2022

## **DEDICATORIA**

Este trabajo va dedicado a mis padres, Sally y Luis con mucho amor por apoyarme en todo momento e impulsarme a seguir adelante a pesar de los obstáculos.

## **AGRADECIMIENTO**

A mis padres y a las personas que me motivaron para seguir adelante a pesar de las dificultades.

## Índice de contenidos

Carátula.....	
Dedicatoria .....	ii
Agradecimiento .....	iii
Índice de contenidos .....	iv
Índice de Tablas .....	v
Índice de Figuras.....	vii
Resumen.....	vii
Abstract.....	viii
I.INTRODUCCIÓN .....	1
II.MARCO TEÓRICO.....	4
METODOLOGÍA.....	12
Tipo y diseño de la investigación .....	12
Variables y operacionalización.....	12
3.3. Población, muestra y muestreo.....	14
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	15
3.5. Procedimientos .....	16
3.6. Método de análisis de datos.....	17
3.7 Aspectos éticos .....	17
IV.RESULTADOS.....	18
V.DISCUSIÓN .....	19
VI.CONCLUSIONES .....	29
VII. RECOMENDACIONES.....	30
REFERENCIAS.....	31
ANEXOS .....	43

## Índice de Tablas

- Tabla 1** Distribución porcentual de los factores asociados en el personal de terapia física de una Clínica Privada en Independencia 2022
- Tabla 2** Nivel del síndrome de Burnout en el personal de terapia física de una Clínica Privada en Independencia 2022
- Tabla 3** Nivel de las dimensiones del síndrome de Burnout en el personal de terapia física de una Clínica Privada en Independencia 2022.
- Tabla 4** Relación entre factores asociados y la dimensión de cansancio emocional en el personal de terapia física de una Clínica Privada en Independencia 2022
- Tabla 5** Relación entre factores asociados y la dimensión de despersonalización en el personal de terapia física de una Clínica Privada en Independencia 2022
- Tabla 6** Relación entre factores asociados y la dimensión de realización personal en los colaboradores de terapia física de una Clínica Privada en Independencia 2022
- Tabla 7** Relación entre factores asociados y el Síndrome de Burnout en el personal de terapia física de una Clínica Privada en Independencia 2022

## Índice de Figuras

<b>Figura 1:</b> Diseño de la investigación .....	<b>13</b>
<b>Figura 2:</b> Nivel síndrome de Burnout.....	<b>20</b>
<b>Figura 3:</b> Nivel de las dimensiones del síndrome de Burnout.....	<b>21</b>

## Resumen

La presente investigación titulada factores asociados al síndrome de Burnout, tuvo por objetivo general determinar la asociación entre estas dos variables enfocadas a la población de terapeutas físicos en una Clínica, 2022. La investigación tuvo enfoque cuantitativo, con diseño no experimental, transversal y correlacional, para la recolección de datos se hizo mediante dos cuestionarios, una de factores asociados y la otra de Síndrome de Burnout (ambos mostraron una confiabilidad de 0,783 y 0,804 respectivamente), la muestra estuvo constituida por 60 terapeutas físicos. Dentro de los resultados obtenidos, se obtuvo que: Según prueba Chi cuadrado, el nivel de sig, mayor a 0.05. Concluyendo así que no existe una asociación entre factores asociados al síndrome de Burnout del personal de Terapia Física en una Clínica, 2022.

*Palabras clave:* Factores asociados, Síndrome de Burnout, Cansancio emocional, realización personal, despersonalización.

## **Abstract**

The present research entitled factors associated with Burnout Syndrome, had the general objective of determining the association between these two variables focused on the population of physical therapists in a clinic, 2022. The research had a quantitative approach, with a non-experimental, cross-sectional and correlational design, for data collection was done through two questionnaires, one of associated factors and the other of Burnout Syndrome (both showed a reliability of 0.783 and 0.804 respectively), the sample consisted of 60 physical therapists. Among the results obtained, it was obtained that: According to Chi-square test, the sig level, greater than 0.05. Concluding that there is no association between factors associated with Burnout syndrome of physical therapy personnel in a clinic, 2022.

*Keywords:* Associated factors, Burnout Syndrome, Emotional exhaustion, personal accomplishment, depersonalization.



## I.INTRODUCCIÓN

La Organización mundial de la salud catalogó el síndrome de Burnout o el desgaste profesional como una exposición laboral en el año 2019 y según la estadística mundial se encuentra en el puesto 11 en el 2021.

Se realizaron varios trabajos de investigación donde hablan acerca de la prevalencia del síndrome del quemado y en los mismos, se encontró que este Síndrome dependerá del entorno en el que se desarrolle el individuo o de sus propias características.

Una revista de neurociencias en Holanda publicó acerca del síndrome de Burnout en el 2006, se evidenció que un aproximado del 15% de los trabajadores sufre de Burnout, entre ellos los que tienen mayores factores de riesgo son los que trabajan en el área de salud.

Un estudio realizado en el Perú (Olavarría ,2018) preciso que el 60% de los trabajadores sufren de estrés laboral y como consecuencia desarrollan dicho síndrome debido a excesivas horas de trabajo, una falta de motivación o un mal ambiente laboral lo cual causaría un desgaste físico y mental.

Otro estudio sobre el autoestima y el síndrome de Burnout realizado en Lima (Contreras,2021) en el hospital dos de mayo realizado a los médicos se pudo obtener como resultado que uno de cada cuatro médicos sufrían del síndrome de Burnout debido a un autoestima baja en cambios los de autoestima alto tenían un rol protector.

Un estudio encabezado por la enfermera Gamonal en el 2008 en el Hospital Cayetano Heredia describe que el síndrome se genera como una respuesta del empleado ante el estrés que generalmente es por una carga excesiva demanda de trabajo de los profesionales que tienen trato continuo con los usuarios y pacientes.

Los profesionales en el área salud tiene más probabilidad de desarrollar este síndrome ya que el 25% y 75%, debido a su trabajo ya que tienen que lidiar con el sufrimiento de algún paciente o muerte además de la exigencia y toma de decisiones, según un estudio realizado en Lima en el 2017 donde se habla de la

tensión laboral dicho sector, los fisioterapeutas sufren de frustraciones o sobrecargas laborales, sobre todo los que trabajan en UCI.

Basándose en diferentes estudios realizados se puede apreciar que el Síndrome de Burnout no es un tema de tomarse a la ligera o tomarlo como un simple estrés laboral ya que afecta en muchos aspectos de una persona, por lo tanto es importante dar a conocer este tema y ampliar más conocimientos, además de conocer los factores asociados a este y así las empresas o lugares donde se trabaja y enfocando a los terapeutas físicos puedan tomar cartas en el asunto y mejorar en donde no solo el colaborador salga beneficiado si no toda la empresa.

Por tanto para esta investigación se plantea como problema general ¿Cuáles son los factores asociados al Síndrome de Burnout en el personal de terapia física de una Clínica Privada en Independencia, 2022? De igual manera se plantean los siguientes problemas específicos a) ¿Cuáles son los factores asociados a la despersonalización del personal de terapia física de Clínica Privada en Independencia 2022?, b) ¿Cuáles son los factores asociados al cansancio emocional del personal de terapia física de una Clínica Privada en Independencia 2022? y c) ¿Cuáles son los factores asociados a la falta de realización personal de terapia física de una Clínica Privada en Independencia 2022?

Asimismo, para esta investigación se planteó como objetivo general: Determinar la asociación de los factores asociados al Síndrome de Burnout del personal de terapia física de una Clínica Privada en Independencia 2022 y como objetivos específicos: a) Conocer la asociación de los factores asociados a la despersonalización del personal de terapia física de una Clínica Privada en Independencia 2022, b) Identificar la asociación a los factores asociados al cansancio emocional del personal de terapia física de una Clínica Privada en Independencia 2022, c) Identificar la asociación de los factores asociados a la falta de realización personal del personal de terapia física de una Clínica Privada en Independencia 2022.

El presente estudio se justifica teóricamente en base en el contenido conceptual encontrada, además proporcionará más información acerca de los

factores que se asocian o no se asocian a este síndrome, ya que es de suma importancia porque el síndrome podría causar una afección en la salud del colaborador y esto repercutirá en la entidad laboral de forma negativa por eso será mejor contribuir con datos importantes y así ayudar a futuras investigaciones para una mejora en sus colaboradores.

Su justificación práctica se basa en diferentes situaciones que pueda ocurrir en el área de terapia física puede causar estrés a los colaboradores además de una inestabilidad emocional ya que estos están en contacto con situaciones no tan alegres, como ya menciono un ejemplo los que trabajan en UCI, ya que un día el paciente puede estar bien pero al otro y viene afectando no solo a la familia si no al profesional encargado de este paciente, como consecuencia podría afectar su desempeño laboral. No solo en el área UCI los profesionales pueden verse afectados sino también en otras áreas ya que hay una sobrecarga laboral, toma de decisiones o dar indicaciones por eso es importante que se identifique de manera rápida si alguno de los colaboradores presente el Síndrome de Burnout porque afecta de manera múltiple y se presenta diferentes formas de afrontarlo con la ayuda de la clínica en donde trabaja y así evitar muchos daños colaterales que podría traer, es importante que la empresa pueda implementar la forma de manejar el estrés o diseñar un plan para mejorar las condiciones laborales y además de que haya un buen clima laboral que aporte con el desarrollo del colaborador.

En cuanto a su justificación metodológica, los resultados que se obtendrán serán realizados por la aplicación de dos instrumentos, uno sobre el síndrome de Burnout, se utilizará el cuestionario de Maslach Burnout Inventory y otro cuestionario para conocer los factores asociados con el fin de conocer así la relación que existe o no exista entre ellos. En base a los objetivos se plantea a continuación la hipótesis general: hipótesis nula No existen factores que se asocien al síndrome de Burnout del personal de terapia física de una Clínica en Independencia 2022, hipótesis alterna sería que si existen factores que se asocien al síndrome de Burnout del personal de terapia física de una Clínica en Independencia 2022 y como hipótesis específicas ;en hipótesis nula se tiene que no existen factores que se asocien a la despersonalización, no existen factores

que se asocien a la realización personal y no existen factores que se asocien al cansancio emocional y como hipótesis alterna se tiene que si existen factores que se asocien a la despersonalización , si existen factores que se asocien a la realización personal y si existen factores que se asocien al cansancio emocional.

## **II.MARCO TEÓRICO**

Sanchez (2018), quien estudió a una población de fisioterapeutas en una clinica privada para conocer el clima laboral en relacion el síndrome de Burnout, tuvo un enfoque cuantitativo, en el del estudio se concluyó que si existia una relacion entre estas dos variables, obteniendo un alto nivel de sindrome de burnout es debido a un clima laboral bajo, los resultados obtenidos en porcentaje fueron fueron que el 58,7%un alto nivel, un medio con el 27,8% y un bajo nivel con un13,5%.

Consilla (2018), en su trabajo de investigación quiso conocer el Síndrome de Burnout en relación a la Calidad de Vida Profesional de los trabajadores profesionales asistenciales, tuvo un enfoque cuantitativo, como resultados se obtuvo que no existe una relación entre estas dos variables debido a una escasez de recursos.

Vásquez(2020), quien quiso conocer los factores que se asocian al Síndrome de Burnout en estudiantes de la carrera de Estomatología , tuvo un enfoque cuantitativo, obtuvo como resultado una alta tendencia a tener el Síndrome de Burnout y una baja de que ya presentaban, se concluyó que esta población tenían una tendencia de SBO.

Cabrera (2021) su trabajo de investigación utilizo los datos sociodemográficos para estudiar el síndrome de Burnout en trabajadores de salud de 3 diferentes centros ubicados en el Callao, tuvo un enfoque cuantitativo, en el estudio se obtuvo como resultado que el 25% de personal de salud presentaban alto nivel de Burnout mientras el resto un medio y bajo nivel, además se concluyó que no existe una diferencia significativa expresado a las dimensiones de la edad ni sexo.

Sandoval (2021) quiso conocer la influencia significativa que tuvo el Síndrome de Burnout en relación a la calidad de atención en enfermeros del área emergencia, fue de enfoque cuantitativo, en ese estudio se obtuvo como resultado no mucha significancia en estas dos variables y se pudo concluir que no hubo una relación

ya que a pesar de que el personal pueda estar en una situación de estrés no pueden perder la calidad de atención porque se trata de atender la vida de otras personas.

Criollo (2020) quien estudio el nivel de síndrome Burnout en las enfermeras del área de COVID 19, tuvo un enfoque cuantitativo, obtuvo como resultado en la dimensión de despersonalización y cansancio emocional un bajo nivel, en la dimensión de realización personal un alto nivel , en cuanto al síndrome se obtuvo más porcentaje de nivel bajo y medio, como conclusión expreso que existe un nivel medio de dicho síndrome en las enfermeras de ese nosocomio.

Cardenas (2019) analizo la prevalencia del Síndrome de Burnout en un personal de salud, fue de enfoque cuantitativo, en este estudio obtuvo un porcentaje alto en la dimensión de realización personal y se concluyó que debido a los resultados deben implementar técnicas o estrategias para una mejora.

Matta (2019) sobre el síndrome de Burnout en relación al clima organizacional de un Centro de Salud en Junín, tuvo un enfoque cuantitativo y cualitativo, esta investigación tuvo como resultados una buena impresión de clima laboral dicho centro lo cual no tenía como consecuencia un porcentaje alto de trabajadores con el síndrome, en este estudio se concluyó que un adecuado clima organizacional reduce la aparición del síndrome de Burnout.

Vargas (2021) cuya investigación fue conocer la frecuencia del síndrome de quemado en especialistas cirujanos en Barranquilla, tuvo enfoque cuantitativo, en este estudio se tuvo como resultado una baja frecuencia del síndrome de Burnout y se concluyó que la despersonalización y cansancio emocional se presentaba en el grupo que contaba con más trabajos y con hijos mayores o si contaba con muchas horas de actividad física.

Bergonzoli (2021) estudió los factores relacionados al Burnout y su prevalencia entre enfermeros en un hospital, tuvo un enfoque cuantitativo, en este estudio se obtuvo como resultado una alta prevalencia del síndrome y que aumenta la posibilidad de tener el síndrome cuando se trabaja más de 48 horas, tener un mal clima laboral, se concluyó que teniendo una buenas horas de sueño, un buen clima laboral se puede controlar ese tipo de síndrome o desgaste profesional en las

entidades de trabajo.

Torres (2021) su trabajo de investigación tuvo un enfoque cuantitativo y quiso conocer el Síndrome de quemado en profesionales de la salud del Ecuador y se encontró una elevada prevalencia del síndrome de Burnout con un alto porcentaje en la despersonalización, se concluyó que al observar una alta prevalencia deja apreciar que falta herramientas para que afronten esas situaciones o evitarlas.

Chilufya (2019) estudió sobre la prevalencia del síndrome de Burnout en la población de anestesiólogos, tuvo un enfoque cuantitativo, dentro los resultados que se encontraron en ese estudio fue el 50% de los anestesiólogos tenían síndrome de Burnout, además de encontrar un alto nivel de agotamiento, en este estudio se concluyó que la presencia de este síndrome es por la falta de herramientas adecuadas y que para una mejoría se debería aumentar de anestesiólogos.

Rodríguez (2020) su estudio se enfocó en conocer la frecuencia de síndrome de Burnout en los internistas en España, el diseño que tuvo este estudio fue descriptivo, de tipo observacional, dentro de los resultados que obtuvieron fue una baja presentación del síndrome de Burnout y este dependía por la edad u horas de trabajo, y un alto valor en la despersonalización y como conclusión el síndrome no dependía directamente a la edad o el mal ambiente de trabajo.

Eusebio (2018), en su trabajo de investigación estudió los factores que se relacionan al Síndrome de Burnout, su estudio fue de enfoque cuantitativo, de tipo descriptivo y como resultados obtuvo que un porcentaje alto presentaba un nivel alto de SB, las enfermeras que tenían una sobrecarga laboral presentaban un nivel medio de SB, lo cual en líneas generales el Síndrome de Burnout oscilaba en un nivel medio en todas las enfermeras.

En 1974 un psicólogo, psicoterapeuta llamado Freudenbergger fundó el concepto de Burnout, sin embargo no fue quien inventó el término. Freudenbergger describió y analizó sistemáticamente una condición mental que pudo observar en sus colegas y además que él pudo percibir, a esto lo describieron como "quemado", pudo observar en los voluntarios de un centro de salud privado y en un ambiente exigente que tenían una progresiva pérdida de energía hasta alcanzar el

agotamiento, en un artículo realizado por este psicólogo el agotamiento se caracteriza por síntomas físicos como fatiga, dolores de cabeza frecuentes, insomnio incluso dificultad al respirar, dentro de los signos conductuales encontró la ira, signos de depresión y ansiedad.(Heinemann,2017).

En 1976 Maslach una investigadora de psicología social, estudiaba la manera en que un trabajador afronta a la excitación laboral en el trabajo y así pudo notar la importancia que tenía en la identidad profesional y el comportamiento de la persona en el trabajo y adoptando el término “síndrome de Burnout” como una respuesta inadecuada frente a un estrés reflejado en aburrimiento y tensión. (Maslach y Schaufelu, 1993).

Se podría decir que este síndrome no existía previamente en estos años sin embargo diferentes autores descubrieron el agotamiento pero no fue nombrado Burnout; por ejemplo, en 1953 Schwartz y Will publicaron un estudio de caso de la señorita Jones, una enfermera psiquiátrica que presentaba baja moral y despersonalización, otro ejemplo en el 1960 del caso de un arquitecto desgastado y atormentado psicológicamente. (Maslach y schaufelu, 1993).

En 1981 Maslach y Jackson, describieron al Burnout como un síndrome de agotamiento emocional, despersonalización y una baja realización personal y que podía ocurrir entre un grupo de personas cuyo trabajo es atender a otras personas. (Campos, et al, 2020)

Pines y Aronson en 1988 plantean no solo los profesionales de salud podían padecerlo sino también los que pertenecían a otro ámbito profesional, que se encargan de ayudar a otras personas. (Campos, et al, 2020)

De acuerdo a Shirom en 1989 al realizar una revisión de diversos estudios, llega a la conclusión que el síndrome de Burnout se refiere al desgaste de energía del profesional y lo definía como una mezcla fatiga física, cansancio emocional y cognitivo” (Buendi, et al, 2001 citado por Martínez, 2010)

Revisando las definiciones que todos estos autores han brindado al final todos llegan a la conclusión que el síndrome de Burnout es el desgaste profesional debido a diferentes factores y el cual trae consecuencias negativas tanto físicas como emocionales en el colaborador.

Este síndrome tiene muchas causas y no solo depende de un factor ni no de muchos en conjuntos entre ellos puede estar el sentirse aburrido, no sentirse a gusto con su profesión, trabajar más horas de lo normal, estar deprimido, no solo estos son los que causan el síndrome de Burnout también depende del lugar de trabajo, la organización, el clima laboral, el trabajo y apoyo en conjunto. (Torres, 2022)

El síndrome de burnout cuenta con etapas que son 4 y fueron determinadas por Edelwich y Brodsky en 1980. En la cual se tiene al idealismo como primera etapa aquí el colaborador tiene un nivel de energía alto y presenta, no sabe reconocer bien pueden existir factores internos y externos que pueden influenciar en el trabajo que se ofrece al cliente, lo cual puede causar una desilusión al colaborador por sentir que no cumplió sus objetivos, siguiente a esta etapa llega la de estancamiento y aquí el colaborador ya no tendrá la misma ilusión que al comienzo además presenta pérdida del entusiasmo, creará que es necesario hacer cambios para una mejora. La etapa de apatía es la tercera y esta es crítica, una frustración constante hará que el trabajador ya no quiera trabajar más ni le ponga las ganas, es donde empiezan los problemas emocionales, de comportamiento incluso físico, en respuesta a esta etapa lo más probable es evitar el trabajo para escapar de la situación por el contrario si no toma un espacio o tiempo empezara a empeorar las cosas y comenzara a evitar tener contacto con el paciente, faltar más de lo debido o incluso abandonar el trabajo. La última etapa de esto es el distanciamiento ya el colaborador se encuentra más que frustrado “quemado” lo cual ocasionara sentimientos de vacío, es como la primera etapa pero invertida ya que no querrá enfrentar desafíos ni tendrá ilusiones y trabajara porque aunque no es el trabajo que desea, tiene un trabajo. En esta etapa el salario es la motivación del colaborador. (Edelwich & Brodsky, 1980 citado por Huaman 2019).

Entre modelos que existen en esta investigación están: Modelo de Comparación Social de Buunk y Schaufeli (1993) en este modelo los autores refieren que hay tres fuentes de estrés que se relacionan entre si: la primera habla de la incertidumbre que es la falta de certeza de cómo actuar, la equidad refiriéndose a que lo que uno da y recibe y por último la falta de capacidad que uno tiene de no



tomar control sobre sus acciones laborales.

Hobfoll y Freedy en su Modelo de Conservación de Recursos de (1993) esta teoría habla si se ve amenazada la motivación del trabajador esto lo lleva al estrés, lo cual producirá Burnout, entonces para que no se presente este síndrome se le debe dar recursos a los colaboradores y así eliminar la vulnerabilidad.

Modelos etiológicos basados en la Teoría Organizacional este modelo se caracteriza por basarse en la estructura de la organización y como este influye en el trabajador tomando en cuenta el cargo que se desempeña, el clima laboral, si recibe apoyo de sus compañeros o la misma organización y si cuenta con los recursos necesarios para laborar ya que estas implican en la aparición del síndrome.

Modelo de Fases de Golembiewski, Munzenrider y Carter (1988) Este modelo se caracteriza por tres fases, en la primera fase el desencadenamiento del estrés por un exceso de trabajo y el poco empeño en su desenvolvimiento en su labor, esto provocaría una pérdida en su dependencia y control. Que a su vez genera sentimientos negativos. En la segunda fase, el sujeto toma como medida de protección es aislamiento del contexto laboral y la última fase tiene como característica principal la baja realización personal que desemboca en un decaimiento emocional.

En 1981, Maslach y Jackson definieron tres dimensiones para este síndrome , siendo la primera dimensión el agotamiento emocional lo cual lo definía como cansancio y agotamiento físico o la combinación de ambos , es sentir que ya uno no da más para los demás , como segunda dimensión fue la despersonalización que se define como la aparición de emociones, actitudes negativas con otras personas , así a las personas que se les atiende, además viene acompañado de un incremento del mal humor y una desmotivación . El sujeto afectado terminara aislándose de todo y mostrara ciertas características de apatía, ironía y descortés. Finalmente como última dimensión es el sentimiento de un logro bajo o realización profesional resalta cuando al trabajador le dan mucha carga laboral que supera su capacidad así obteniendo como respuesta negativas hacia el trabajo, además de aislamiento, disminución de rendimiento laboral, una baja autoestima. (Citado por

Apiquian, 2007)

El agotamiento o cansancio emocional, que se puede reflejar como un estrés laboral proviene desde las emociones del trabajador, ya que se dará un deterioro de su estado psicológico y equilibrio mental, lo cual provocara consecuencias negativas en su labor ya sea como poca satisfacción al realizar su trabajo o disminución de la productividad. (Padrón, 2021)

En la realización personal, es cuando el individuo se realiza una autoevaluación respecto a su persona y siente una incompetencia laboral, ausentismo de méritos o productividad, además de pérdida de la idealización respecto al trabajo y mantener un auto concepto negativo. (Chavez, 2022)

Respecto a la despersonalización puede iniciar de diferentes maneras, ya sea relacionado con un factor estresor externo o algún cambio en la mentalidad, un ánimo bajo, incluso el consumo de sustancias ilícitas. Se mencionó también que la despersonalización podría ser mal diagnosticado y se sugiría emplear nuevas escalas para realizar la medición de esta. (Paredes, 2020)

En las tres dimensiones ya mencionadas y definidas se puede concluir que el síndrome de burnout en definitiva trae resultados negativos y en común es la irritación y en el tratar mal a las personas a su alrededor ya sea compañeros de trabajo o la persona atendida, trayendo como consecuencia malos resultados en la entidad donde se labora.

Los factores asociados son variables individuales, social y de la organización que, individualmente o en combinación, afectan positiva o negativamente en el individuo o un grupo de individuos. (Digeduca, 2009 citada por Flores, 2010). Se sugirió agruparlos de acuerdo a los procesos psicológicos y psicosociales que se dan en los colaboradores cuando laboran en una empresa. El primer grupo fue factores individuales donde se encuentra el género, edad, profesión, factores sociales es el siguiente grupo que tiene que ver con las relaciones interpersonales y el tercero son los factores organizacionales que tiene que ver con el lugar de trabajo, el puesto y el clima organizacional. (Cequea et al, 2011). Los factores son componentes o situaciones que van a contribuir a un resultado, además son cualidades de un individuo que puede aumentar a la posibilidad de padecer una

enfermedad. Respecto a los factores asociados, las organizaciones donde prestan servicios y quieren ofrecer un buen servicio deben de tener en cuenta que existen factores que van a relacionarse de manera directa al comportamiento del trabajador. (Cancha, 2019)

Dentro de los factores asociados se divide en: Los individuales que se refiere a aquellas características propias del individuo y se considera como el primer y el más importante factor, en este grupo se encuentra la edad ya que en diferentes estudios se puede apreciar la grandes diferencias significativas como influencia, en un estudio se pudo reflejar que la edad influenciaba en si alguien tenía Síndrome de Burnout ya que los de más edad tenían un alto nivel de SB. (Rodríguez, 2020). El sexo es otro factor considerado dentro de este grupo, en una revisión sistemática realizado en Reino Unido sobre el factor del sexo tuvieron como conclusión que las mujeres eran más propensas a sufrir de este Síndrome por presentar un mayor riesgo de agotamiento, además de que las mujeres tenían un trabajo adicional del cual es ser ama de casa (Galaiya, 2020). El estado civil y el tener o no hijos origina resultados dentro de este síndrome ya que se encontró que los que tenían hijos y eran casados presentaban un nivel bajo de SB, en cambio los solteros y divorciados presentaban un nivel mayor de SB. (Arias, 2019). El trabajo extra es el que se realiza en otro lugar fuera de la clínica u hospital, en un estudio se pudo obtener que si alguien tenía más que un solo trabajo presentaba SB debido a un carga laboral. (Flores, 2018).

Los factores sociales, dentro de este grupo se puede encontrar al apoyo ya que este puede aumentar o disminuir los estresores, esto influiría en la manera de afrontar situaciones además de mejorar el estado de ánimo. (Gutiérrez, 2017). El realizar actividad física ayudaría a que el individuo se sienta más confortable, libere estrés y sienta satisfacción. (Flores, 2018)

Los factores organizacionales, dentro de este grupo se encuentran el tiempo en el trabajo que es expresado en los años que el individuo se encuentra laborando, según autores existe una relación entre el tiempo de labor y la eficiencia en el trabajo, lo cual esto influye en el SB ya que si una persona siente que no hay una correcta eficiencia, empieza a sentir estrés lo cual es un causante del síndrome. Se dice que mientras más años lleva una persona en la organización hay menos

posibilidad de que renuncie, ya que siente una familiaridad. Respecto al ambiente de trabajo es de gran importancia ya que este influenciara en cumplir su trabajo con tranquilidad y ánimo, mientras mejor sea el ambiente laboral no habría presencia de SB, el salario es otro factor importante ya que depende de este en algunos colaboradores depende su empeño en el trabajo. En el trabajo la inestabilidad, las horas extras de jornada laboral no solo afecta el tiempo de los colaboradores, también su forma de vida ente ellos se consideran su cuerpo y su psique, como consecuencia podría aparecer alguna enfermedad o en este caso el Síndrome de Burnout. (Merces, 2020).

### III.METODOLOGÍA

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

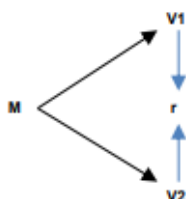
##### 3.1.1 Tipo de investigación

Esta investigación es básica por la no creación de nueva teoría, además se busca recolectar más información para describir y explicar y así poder realizar una comparación, y finalmente poder afirmar o negar una teoría (Sánchez, 2018)

##### 3.1.2 Diseño de la investigación

Un trabajo de diseño no experimental es cuando no se maniobra ninguna de las variables de estudio, sino se observara en su forma natural y después ser analizados. (Citado por Agudelo et al, 2008 de Kerlinger ,1979), además es transversal ya que las variables serán medido por única vez y con la información recolectada será analizado, tendrá un alcance correlacional ya que se conocerá la relación entre dos variables (Álvarez, 2020)

**Figura 1: Diseño de la investigación**



Dónde:

M = Muestra

r = Índice de relación

V1 = Factores Asociados

V2 = Síndrome de Burnout

### **3.2. Variables y operacionalización**

#### **Variable 1: Factores asociados**

##### **Definición conceptual**

Son aquellas variables individual, sociable y organizacional que al actuar de forma individual o combinada, inciden positiva o negativamente en el individuo o un grupo de individuos. (Diguca ,2009 citada por Flores, 2010)

##### **Definición operacional**

Esta variable será medida, teniendo como indicadores el género, edad, estado civil, puesto de trabajo, horas de trabajo, turno de trabajo, número de trabajos

#### **Variable 2: Síndrome de Burnout**

##### **Definición conceptual**

Es una reacción que se presenta ante el estrés laboral, un síndrome psicológico a raíz de un estrés crónico resultante de la interacción conflictiva entre el trabajador y su trabajo. (Maslach, 1976)

##### **Definición operacional**

La variable será medida por el cuestionario Maslach Burnout inventory (MBI), evalúa tres dimensiones, como indicadores tiene la vivencia de estar exhausto emocionalmente por las demandas del trabajo, el reconocimiento de actitudes frialdad y distanciamiento y los sentimientos de auto eficiencia y realización personal en el trabajo.

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

#### **3.3.1. Población**

La población es un conjunto de elementos con características similares, lo cual será un dato importante para la población (Arias ,2006), esta población estará constituida por 70 personas del área de terapia física y rehabilitación.

### **Criterios de inclusión**

Profesionales que sean del área de Terapia física que trabajen en la Clínica

Colaboradores que tengan más de seis meses de laborar ahí.

Colaboradores que estén de acuerdo de ser encuestados

### **Criterios de exclusión**

Profesionales que no sean del área de Terapia física que trabajen en la Clínica

Colaboradores que no tengan más de seis meses de laborar ahí.

Colaboradores que no estén de acuerdo de ser encuestados

### **3.3.2 Muestra**

La muestra es una subpoblación en quienes se hará la investigación y existen pasos para obtener la cantidad que lo representa. (López, 2004). La muestra de esta investigación constara de 60 terapeutas físicos y fue sacado mediante Question pro al 95% con un margen de error de 5%.

### **3.3.3 Muestreo**

El muestreo, método que se utiliza para apartar a los que componen la muestra de la población. (Mata et al, 1997). El muestreo de esta población es probabilístico aleatorio simple y es cuando todos los que conforman la población tienen la misma probabilidad de ser escogidos. (López, 2004)

### **3.3.4 Unidad de análisis**

Personas que conforman la población y serán medidos para la investigación (Balcells, 1994)

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

### **3.4.1. Técnica**

La técnica para recolectar datos es de mucha importancia porque tiene como objetivo recolectar la información necesaria para dar respuesta al problema de investigación, dentro de las técnicas se encuentran la observación, encuesta, entrevista o

Diccionario de datos. Para esta investigación se usó como técnica la encuesta. (Hernández, 2020)

### **3.4.2. Instrumento**

Se considera al cuestionario como un instrumento metodológico para la aplicación de la encuesta (Feria, 2020). Este cuestionario está constituido por preguntas y tiene como objetivo ser aplicadas dentro de una entrevista o encuesta (Acosta, 2016). Por tanto para esta investigación se utilizó dos instrumentos uno para conocer los factores asociados y constó de 13 preguntas; para el siguiente instrumento se utilizó cuestionario del síndrome de Burnout, el cual contiene 22 ítems y evaluó tres dimensiones, este cuestionario tuvo una evaluación para conocer su confiabilidad a través del cálculo del coeficiente alfa de Cronbach, ya que es la más usada para evaluar y otorgar un solo valor; Los valores oscilaron entre 0 y 1 lo cual estos valores ya sean igual o superior a 0,8 en salud es interpretado como bueno y otorga la confiabilidad para el uso de este instrumento. (Carvajal et al., 2011). Respecto a la validez se realizó con la prueba estadística Rho de Pearson, y así poder determinar sus puntuaciones del instrumento; en un estudio realizado por Oyola en el 2021 para conocer la validación y confiabilidad de ya mencionado instrumento obtuvo como resultado que se puede utilizar este instrumento para estudios siguientes ya que demostró una medida válida y confiable.

### **3.5. Procedimientos**

Para la recolección de datos de esta investigación se necesitó emplear dos cuestionarios, se pedirá la autorización necesaria a la Clínica local se podrá ver en anexos, luego se les enviara un link donde estará ambos cuestionarios previamente colocados en Google Forms y ahí se le adjuntara una breve descripción e instrucción. La encuesta tendrá una duración de 10 a 15 minutos aproximadamente y será de manera virtual

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

Una vez que se haya recolectado todos los datos necesarios para la investigación, se colocó la base de datos en el programa Excel, para procesar los datos se realizara mediante el programa estadístico SPSS y luego fueron tabulados con el programa Microsoft Excel. Para el análisis de datos se utilizó

la prueba de Kolmogorov- Smirnov para evaluar si los datos están distribuidos normalmente y se utilizara chi cuadrado para calcular la relación entre las variables.

### **3.7 Aspectos éticos**

Esta investigación se va ajustar a las normas de Helsinki, donde se tiene al respeto como el principio básico hacia el individuo asegurando la dignidad, seguridad y el anonimato de los que participen.

En la presente investigación se cumplirá con las normas de APA.

En la presente investigación cumplió con las normas nacionales sobre la investigación en humanos, así como las disposiciones vigentes en bioseguridadnecesarias.

Previamente a realizar la recolección de datos se hizo llegar un consentimiento informado, además se pidió autorización para centro de salud donde se va a recopilar la información y hacer la aplicación de los instrumentos, los cuales tienen que tener una validación y confiabilidad para lograr los objetivos de la investigación, se les brindo un trato amable a los participantes aparte de respetar los principios de autonomía, justicia, beneficencia y no maleficencia



## IV.RESULTADOS

**Tabla 1**

### 4.1 Análisis descriptivo

*Distribución porcentual de los factores asociados en el personal de terapia física de una Clínica Privada en Independencia 2022.*

Factores asociados		N	%
Género	Femenino	37	61.7%
	Masculino	23	38.3%
Edad	De 16 a 25	16	26.7%
	De 26 a 40	34	56.7%
	De 41 a 60	10	16.7%
Estado Civil	Soltero	49	81.7%
	Casado	11	18.3%
hijos	Si	19	31.7%
	No	41	68.3%
Tiene otro (s) trabajo (s) fuera del Centro de Salud	Si	26	43.3%
	No	34	56.7%
¿Siente que sus relaciones interpersonales en el trabajo son buenas?	Si	51	85.0%
	No	9	15.0%
Sientes que recibes apoyo por parte de tus compañeros	Si	48	80.0%
	No	12	20.0%
¿Realiza algún deporte o algún tipo de actividad física en su tiempo libres?	Si	31	51.7%
	No	29	48.3%
Cumple con las jornadas laborales establecidas?	Si	54	90.0%
	No	6	10.0%
¿Se encuentra satisfecho con el salario que recibe?	Si	28	46.7%
	No	32	53.3%
¿Siente que su trabajo es reconocido?:	Si	29	48.3%
	No	31	51.7%

¿Considera que los ambientes de trabajo son adecuados?:	Si	36	60.0%
	No	24	40.0%
¿Considera que cuentas con todos los recursos necesarios para trabajar?	Si	29	48.3%
	No	31	51.7%

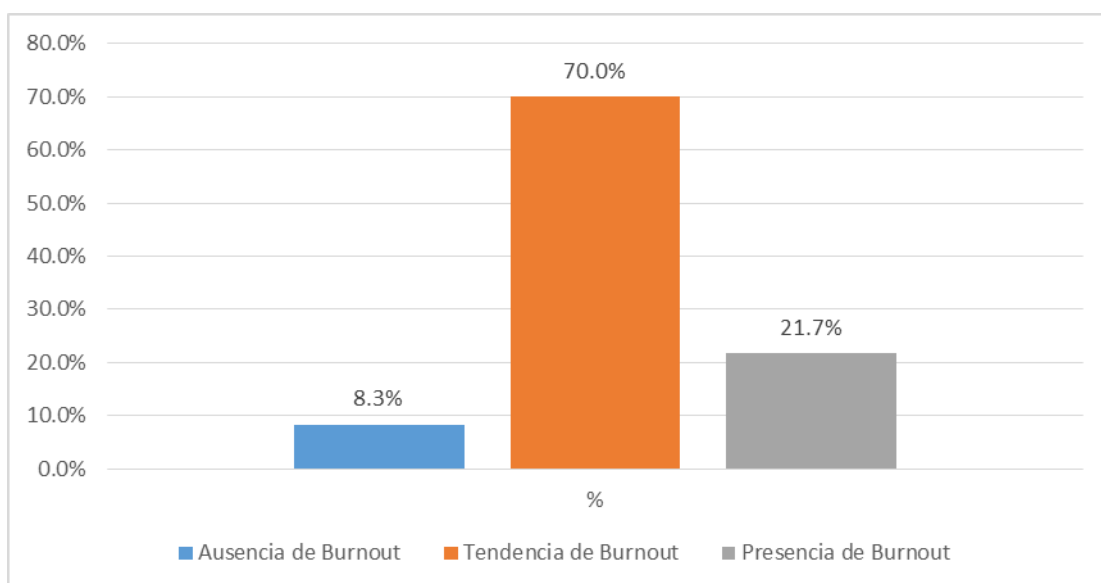
---

Respecto a los resultados encontrados al analizar los factores asociados en el personal de terapia física, en cuanto a factores individuales se identificó que el 61.7% de la muestra son mujeres; así mismo el 56.7% del total se ubican entre 26 y 40 años de edad, se identificó también que el 81.7% son solteros y el 68.3% no tiene hijos, también el 43.3% indicaron tener otro trabajo fuera del centro de salud; por otra parte se hallaron respuestas interesantes en cuánto a los factores sociales, encontrando que el 85% percibe que tiene buenas relaciones interpersonales en el trabajo, así mismo el 80% del total indicó sentirse apoyado por sus compañeros, mientras que el 51.7% indicó que realiza algún deporte o actividad física.

**Tabla 2**

*Nivel del síndrome de Burnout en el personal de terapia física de una Clínica Privada en Independencia 2022.*

Nivel del Síndrome de Burnout	N	%
Ausencia de Burnout	5	8.3%
Tendencia de Burnout	42	70.0%
Presencia de Burnout	13	21.7%
Total	60	100.0%



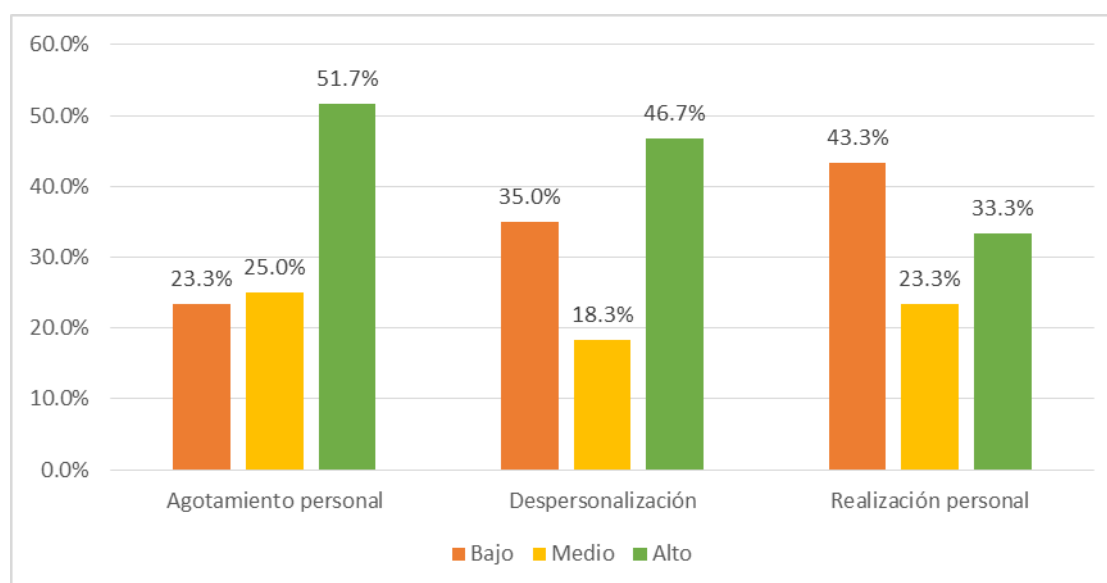
**Figura 2:** *Nivel síndrome de Burnout*

En cuanto al nivel del Síndrome de Burnout que poseen los colaboradores de terapia física de una clínica privada se encontró que un 70% posee una tendencia al Burnout, mientras que el 21.7% manifiesta una presencia del síndrome y solo un 8.3% manifestó ausencia del mismo.

**Tabla 3**

*Nivel de las dimensiones del síndrome de Burnout en el personal de terapia física de una Clínica Privada en Independencia 2022.*

Dimensiones de Síndrome de Burnout	Bajo		Medio		Alto		TOTAL	
	N	Bajo	N	Medio	N	Alto	N	%
Agotamiento personal	14	23.3%	15	25.0%	31	51.7%	60	100.0%
Despersonalización	21	35.0%	11	18.3%	28	46.7%	60	100.0%
Realización personal	26	43.3%	14	23.3%	20	33.3%	60	100.0%

**Figura 3:** *Nivel de las dimensiones del síndrome de Burnout.*

Con respecto a la tabla 3, se observa que para la dimensión de agotamiento personal un 51.7% mostró indicadores altos, mientras que solo un 25% manifestó un nivel medio, también al evaluar la dimensión de despersonalización se identificó que un 46.7% se ubicó en un nivel alto y un 35% mostró un nivel bajo en esta dimensión, finalmente al evaluar la realización personal el 43.3% del personal mostro un nivel bajo mientras que el 33.3% indicó poseer un nivel alto.

**Tabla 4**

*Relación entre factores asociados y la dimensión de cansancio emocional en el personal de terapia física de una Clínica Privada en Independencia 2022*

Factores asociados al cansancio emocional.	Prueba estadística		
	Estadístico		p
Edad	X <sup>2</sup> =,998	gl=4	,910
Estado Civil	X <sup>2</sup> =1,396	gl=2	,498
hijos	X <sup>2</sup> =1,321	gl=2	,516
Tiene otro (s) trabajo (s) fuera del Centro de Salud	X <sup>2</sup> =3,349	gl=2	,187
¿Siente que sus relaciones interpersonales en el trabajo son buenas?	X <sup>2</sup> =3,226	gl=2	,199
Sientes que recibes apoyo por parte de tus compañeros	X <sup>2</sup> =,415	gl=2	,813
¿Realiza algún deporte o algún tipo de actividad física en su tiempo libres?	X <sup>2</sup> =2,402	gl=2	,301
¿Cumple con las jornadas laborales establecidas?	X <sup>2</sup> =3,226	gl=2	,199
¿Se encuentra satisfecho con el salario que recibe?	X <sup>2</sup> =1,774	gl=2	,412
¿Siente que su trabajo es reconocido?:	X <sup>2</sup> =3,037	gl=2	,219
¿Considera que los ambientes de trabajo son adecuados?:	X <sup>2</sup> = ,589	gl=2	,745
¿Considera que cuentas con todos los recursos necesarios para trabajar?	X <sup>2</sup> =3,780	gl=2	,151

En la tabla 4 al analizar las correlaciones de los factores asociados con la dimensión de cansancio emocional en el personal de terapia física con la prueba Chi-cuadrado se identificó el p valor de todas las asociaciones de los factores individuales, factores sociales y factores organizacionales, estas fueron mayores a 0.05( p>0.5) demostrando que los factores asociados y la dimensión cansancio no poseen una correlación significativa.

**Tabla 5**

*Relación entre factores asociados y la dimensión de despersonalización en el personal de terapia física de una Clínica Privada en Independencia 2022*

Factores asociados a despersonalización	Prueba estadística		
	Estadístico		<i>p</i>
Edad	X <sup>2</sup> =5,303	gl=2	,071
Estado Civil	X <sup>2</sup> =,617	gl=4	,961
hijos	X <sup>2</sup> =2,093	gl=2	,351
Tiene otro (s) trabajo (s) fuera del Centro de Salud	X <sup>2</sup> =,208	gl=2	,901
¿Siente que sus relaciones interpersonales en el trabajo son buenas?	X <sup>2</sup> =3,432	gl=2	,180
Sientes que recibes apoyo por parte de tus compañeros	X <sup>2</sup> =5,989	gl=2	,051
¿Realiza algún deporte o algún tipo de actividad física en su tiempo libres?	X <sup>2</sup> =2,242	gl=2	,326
¿Cumple con las jornadas laborales establecidas?	X <sup>2</sup> =1,740	gl=2	,419
¿Se encuentra satisfecho con el salario que recibe?	X <sup>2</sup> =1,474	gl=2	,478
¿Siente que su trabajo es reconocido?:	X <sup>2</sup> =1,163	gl=2	,559
¿Considera que los ambientes de trabajo son adecuados?:	X <sup>2</sup> =,215	gl=2	,898
¿Considera que cuentas con todos los recursos necesarios para trabajar?	X <sup>2</sup> =2,298	gl=2	,317

En la tabla 5 al analizar las correlaciones de los factores asociados con la dimensión de despersonalización en el personal de terapia física con la prueba Chi-cuadrado se identificó el *p* valor de todas las asociaciones de los factores individuales, factores sociales y factores organizacionales, estas fueron mayores a 0.05 ( $p > 0.05$ ) demostrando que los factores asociados y la dimensión cansancio no poseen una correlación significativa.

**Tabla 6**

*Relación entre factores asociados y la dimensión de realización personal en los colaboradores de terapia física de una Clínica Privada en Independencia 2022*

Factores asociados a realización personal	Prueba estadística		
	Estadístico		<i>p</i>
Edad	X <sup>2</sup> =,882	gl=2	,643
Estado Civil	X <sup>2</sup> =1,491	gl=4	,828
hijos	X <sup>2</sup> =,278	gl=2	,870
Tiene otro (s) trabajo (s) fuera del Centro de Salud	X <sup>2</sup> =1,330	gl=2	,514
¿Siente que sus relaciones interpersonales en el trabajo son buenas?	X <sup>2</sup> =,615	gl=2	,735
Sientes que recibes apoyo por parte de tus compañeros	X <sup>2</sup> =,849	gl=2	,654
¿Realiza algún deporte o algún tipo de actividad física en su tiempo libres?	X <sup>2</sup> =4,234	gl=2	,120
¿Cumple con las jornadas laborales establecidas?	X <sup>2</sup> =,574	gl=2	,751
¿Se encuentra satisfecho con el salario que recibe?	X <sup>2</sup> =2,179	gl=2	,336
¿Siente que su trabajo es reconocido?:	X <sup>2</sup> =2,302	gl=2	,316
¿Considera que los ambientes de trabajo son adecuados?:	X <sup>2</sup> =3,741	gl=2	,154
¿Considera que cuentas con todos los recursos necesarios para trabajar?	X <sup>2</sup> =1,172	gl=2	,557

Fuente: Análisis realizado por medio del programa estadístico SPSS versión 25.

En la tabla 6 al analizar las correlaciones de los factores asociados con la dimensión de realización personal en los colaboradores de terapia física con la prueba Chi-cuadrado se identificó el *p* valor de todas las asociaciones de los factores individuales, factores sociales y factores organizacionales, estas fueron mayores a 0.05 (*p*>0.5) demostrando que los factores asociados y la dimensión realización personal no poseen una correlación significativa.

**Tabla 7**

*Relación entre factores asociados y el Síndrome de Burnout en el personal de terapia física de una Clínica Privada en Independencia 2022*

Factores asociados a realización personal	Prueba estadística		
	Estadístico		<i>p</i>
Edad	X <sup>2</sup> =1,309	gl=2	,520
Estado Civil	X <sup>2</sup> =4,331	gl=4	,363
hijos	X <sup>2</sup> =1,261	gl=2	,532
Tiene otro (s) trabajo (s) fuera del Centro de Salud	X <sup>2</sup> =,372	gl=2	,830
¿Siente que sus relaciones interpersonales en el trabajo son buenas?	X <sup>2</sup> =,747	gl=2	,688
Sientes que recibes apoyo por parte de tus compañeros	X <sup>2</sup> =1,079	gl=2	,583
¿Realiza algún deporte o algún tipo de actividad física en su tiempo libres?	X <sup>2</sup> =5,465	gl=2	,065
¿Cumple con las jornadas laborales establecidas?	X <sup>2</sup> =2,194	gl=2	,334
¿Se encuentra satisfecho con el salario que recibe?	X <sup>2</sup> =1,355	gl=2	,508
¿Siente que su trabajo es reconocido?:	X <sup>2</sup> =2,321	gl=2	,312
¿Considera que los ambientes de trabajo son adecuados?:	X <sup>2</sup> =1,908	gl=2	,385
¿Considera que cuentas con todos los recursos necesarios para trabajar?	X <sup>2</sup> =1,360	gl=2	,507

En la tabla 7 al analizar las correlaciones de los factores asociados con la variable Síndrome de Burnout en el personal de terapia física con la prueba Chi-cuadrado se identificó el p valor de todas las asociaciones de los factores individuales, factores sociales y factores organizacionales, estas fueron mayores a 0.05 (  $p > 0.05$ ) demostrando que los factores asociados y la variable Síndrome de Burnout no poseen una correlación significativa.



## V.DISCUSIÓN

El Síndrome de Burnout ha despertado mucho interés en las personas , es por eso que han aumentado las investigaciones sobre este tema, ya sea conocer la prevalencia o frecuencia sin embargo hay algunas investigaciones donde asocian este síndrome con ciertos factores los cuales pueden ser individuales, sociales y organizacionales, como en mi investigación donde se intenta saber la existencia o no existencia de una asociación entre los factores asociados y el síndrome de Burnout.

Como el objetivo general de la investigación se determinó que no existe una asociación entre los factores asociados y síndrome de Burnout en los terapeutas físicos en una clínica de independencia, 2022 este trabajo tuvo una significancia mayor a  $>0.05$ , lo cual indicaba que no existía una asociación .En este contexto, Vasquez (2020) coincidió con este resultado en profesionales de estomatología y observo que ninguna variable se encontraba asociada al síndrome de Burnout, igualmente se halla una similitud en cuanto a que su población presentaba una tendencia con el 82% y en mi población si bien es cierto no presentaban el síndrome de Burnout, existe un 70% que tienen tendencia a padecerlo.

Asimismo, en el estudio realizado por Bergonzoli, et al (2021) a un grupo de 183 enfermeras, determino que no existe una asociación significativa entre las variables sin embargo algunos factores harían que exista una tendencia a presentarlo o a que este desencadene. Sin embargo existe estudios en donde han determinado que existe una asociación entre los factores y el síndrome de Burnout, sobre ello se tiene el estudio de Rivera (2019) que encontraba una relación pero baja entre los factores y el síndrome de Burnout donde refería que solo se presentaba si ciertos factores no eran controlados a tiempo.

Según Maslach (1976) refería que el síndrome de burnout se presentaba frente a un estrés laboral y este desencadenada por diferentes factores pero que no existía uno en sí que hacia padecerlo. Poniéndolo en contexto de que estamos en épocas de pandemia y el COVID afecto en muchos sentidos, como es en el caso de reducción de personal y además de la disminución de pacientes por el miedo al contagio es evidente que no existirá un estrés laboral muy alto como

para una presencia alta del síndrome de Burnout, sin embargo por algunos factores específicos si se evidencia en una tendencia de este síndrome.

De acuerdo a mi objetivo específicos dentro del primero, donde buscaba hallar la existencia de una asociación entre el agotamiento emocional y el síndrome de Burnout, se obtuvo un nivel bajo del 23,3%, nivel medio de 25% y un nivel alto de 51,7% sin embargo no se encontró una asociación con los factores estos niveles coinciden con el estudio de Torres (2021) con un 40% de nivel alto en el agotamiento emocional, para el trabajo de Antezana (2021) enfocado en encontrar la frecuencia del síndrome de Burnout en fisioterapeuta encontró un nivel alto de 28% de agotamiento emocional y de igual manera no encontró asociación entre las variables de síndrome de Burnout y agotamiento personal. Para Bazán (2020) en su estudio a un grupo de enfermeras encontró un 50% de nivel alto del agotamiento personal, sin embargo tampoco se halló una asociación directa entre ambas variables.

Para Jackson (1981) el agotamiento personal se definía tanto cansancio físico como de la psiquis se podía dar al afrontar conflictos, si se ve desde el punto de vista de un personal de salud y más específico hablando de un fisioterapeuta nos enfrentamos a la toma de decisiones respecto a los tratamiento a realizar a un paciente, lo cual tendría sentido presentar un nivel alto en ese aspecto ya que es un desgaste mayor de energía.

Dentro del segundo objetivo específico donde se buscaba asociación entre la despersonalización y el síndrome de Burnout, las pruebas de hipótesis no hallaron esa relación. Se pudo mostrar un nivel bajo de despersonalización con 35%, nivel medio de despersonalización con 18,3% y un nivel alto de despersonalización de 46,7%. Al comparar con otros estudios. Cardenas (2019) en su trabajo de investigación realizado a profesionales de salud observo que el 68.5% presenta niveles altos, sin embargo, no encontró asociación entre las variables de factores y SB ya que menos de la mitad presentaba una tendencia al SB. Por otro lado Paiva (2021) su estudio realizado en enfermeras del área de oncología encontró un nivel alto de 11,2%, no encontró asociación entre las variables estudiadas.

Martínez (2010) indicó que la despersonalización se refería a la forma en tratar a los pacientes se pierde el interés por realizar una amena atención, poniéndolo a esta época puede ser por la falta de contacto que había por la seguridad de la salud.

En el tercer objetivo específico se determinó la asociación entre factores y la realización personal, en el cual no se halló una asociación entre ambas variables ya que  $p$  obtuvo un valor mayor de 0,05, respecto a la realización personal obtuvo un nivel alto de 43,3%. En contraste en la investigación de Vargas (2021) a un grupo de cirujanos plásticos obtuvo un nivel bajo con el 10,2%, esto debido a que los cirujanos si sentían satisfechos con el trabajo y resultados que obtenían.

Para el estudio de investigación de Urgiles (2020) realizado durante la época de COVID al área de terapia intensiva obtuvo un nivel alto de realización personal con el 40% teniendo una similitud con mi trabajo de investigación hallando en una población de terapeutas físicos ya que sentían muchas limitaciones en cuanto su labor. Asimismo, Valladares (2018) realizado a médicos obtuvo un nivel alto con el 30% de realización personal sin embargo no existía asociación con los factores.

Maslach, definía a esta variable, cuando el colaborador ya no se sentía competente para su área de trabajo y se reflejaba con las personas a quienes se les brindaba el servicio, todo esto tenía como consecuencia que los colaboradores sientan una insatisfacción con ellos mismos y sus resultados de su trabajo.

En el estudio no se halló asociación de los factores con el síndrome de Burnout, dentro de los factores que se incluía en este estaba estado civil, el género, apoyo en el trabajo, trabajo extra entre otros. Si se refiere al estado civil, existía una población mayor de solteros y sin hijos lo cual solo presentaban la tendencia al SB, sin embargo (Criollo, 2020) encontró que la población de casados y con hijos si había presencia de Burnout y explicaba que se debía a la mayor responsabilidad que cargaban a comparación de alguien sin hijos y esto era como un agente estresor para ellos.

En cuanto al género tampoco se halló una asociación en este trabajo, sin embargo en el estudio de (Sánchez, 2018) encontró una asociación entre el

género si se asociaba con el SB, sobretodo en el género femenino ya que refería que esta población tenía una tendencia a estresarse más rápidamente que el género masculino, ya que además de trabajar ahí tenían que realizar labores en casa como ama de casa.

Todo lo encontrado ha sido de importancia ya que se puede demostrar una realidad en los profesionales de salud y la situación de la población sin embargo sería mejor si se realizara una investigación abordando por un grupo etario o a un solo género para conocer sobre esto y conocer más a fondo las diferencias que se presentan. Este trabajo tiene como diferencia a las demás investigaciones que fue realizado en una Clínica, la mayoría que se encuentra es realizado en hospitales, pero sería más interesante realizar un estudio a hospitales de provincias donde hay escasez de recursos o poco apoyo del entorno, otro punto importante es que al conocer sobre esta población se puede tomar medidas de prevención. La limitación que tuvo este trabajo fue que se tuvo que realizar una encuesta por internet por protocolo de seguridad, hubiera sido mejor ser presencial para realizar una mejor observación y además esto es tomado en un solo tiempo, al presentar la tendencia no quita que en un futuro pueda existir una presencia del SB.

## **VI.CONCLUSIONES**

### **PRIMERA:**

Se concluye que no existen diferencias significativas entre los factores asociados y el síndrome de Burnout del personal de terapia física de la clínica de independencia, 2022 y sin embargo dicha población presentaba una tendencia de síndrome de Burnout.

### **SEGUNDA:**

En este estudio se identificó que los factores asociados no se asocian de manera directa con el agotamiento emocional del personal de terapia física de una clínica en independencia, 2022 sin embargo presentaban un valor alto de este con el 51,7%.

### **TERCERA:**

En el presente estudio se identificó que los factores asociados no se asocian de manera directa con la despersonalización de las personas de terapia física de una clínica en independencia, 2022, sin embargo, presentaba un nivel alto de 46,7%.

### **CUARTA:**

Se concluyó que los factores asociados no se asocian de manera directa con la realización personal del personal de terapia física de una clínica en independencia, 2022, sin embargo presentaba un nivel alto de 33.3%.

## **VII.RECOMENDACIONES**

### **PRIMERA**

Se recomienda hacer una extensión de este estudio al personal de salud que se encuentre laborando en entidades donde se brinda atención primaria u hospitales en regiones donde no hay una buena implementación y hay más demanda de pacientes, ya que este Síndrome si podría presentarse en esos lugares.

### **SEGUNDA**

Se sugiere promover una intervención psicológica para el personal de salud ya que presentan tendencia al SB lo cual puede convertirse en la presencia de este síndrome.

### **TERCERA**

Implementar herramientas de una distracción sana para disminuir el riesgo de que aparezca el Síndrome.

### **CUARTA**

Realizar actividades grupales e implementar estrategias para disminuir los síntomas que presenta el Síndrome, siempre y cuando cuidando la salud del personal ya que estamos en época de COVID podría ser vía zoom o realizar al aire libre pero cumpliendo los protocolos.

## REFERENCIAS

- Acosta, E. (2016). *Diferencia entre encuesta, entrevista y cuestionario*. [https://prezi.com/lia3wvrtv0\\_r/diferencia-entre-encuesta-entrevista-y-cuestionario/](https://prezi.com/lia3wvrtv0_r/diferencia-entre-encuesta-entrevista-y-cuestionario/)
- Agudelo, G., et al. (2018). *Diseños de investigación experimental y no experimental*. [http://repositorio.udea.edu.co/bitstream/10495/2622/1/AgudeloGabriel\\_2008\\_DisenosInvestigacionExperimental.pdf](http://repositorio.udea.edu.co/bitstream/10495/2622/1/AgudeloGabriel_2008_DisenosInvestigacionExperimental.pdf).
- Álvarez, A. (2020). *Clasificación de las investigaciones*. Universidad de Lima, Facultad de Ciencias Empresariales y Económicas, Carrera de Negocios Internacionales.
- Antara, D. (2018). *Trabajadores con estrés están propensos al síndrome de burnout*. Diario Médico. <https://www.diariomedico.pe/trabajadores-con-estres-estan-propensos-al-sindrome-de-burnout/#:~:text=El%2060%25%20de%20trabajadores%20en,sostuvo%20Luis%20Olavarr%C3%ADa%2C%20coordinador%20de>
- Antezana, C., Rodríguez, L., Bía, O. y Chacaliaza, S. (2020). Frecuencia del síndrome de Burnout en fisioterapeutas de lima metropolitana en el estado de emergencia durante diciembre 2020. [Tesis de Licenciatura. Universidad Peruana Cayetano Heredia]. <https://hdl.handle.net/20.500.12866/9423>
- Apiquian, A. (2007). El Síndrome del Burnout en las Empresas. <http://www.anahuac.mx/psicologia/>
- Arias, L., Huamani, J. y Ceballos, D. (2019). Síndrome de Burnout en profesores de escuela y universidad: un análisis psicométrico y comparativo en la ciudad de Arequipa. *Propósitos y Representaciones*, 7(3), 72-110. doi: <http://dx.doi.org/10.20511/pyr2019.v7n3.390>
- Bazán, K. (2020). Síndrome de Burnout en personal de enfermería de centro quirúrgico del hospital nacional maría auxiliadora en tiempos de Covid. [Tesis de posgrado. Universidad Peruana Norbet Wiener]. <http://repositorio.uwiener.edu.pe/handle/123456789/4311>

- Bergonzoli, G., et al. (2021). Factores asociados al síndrome de desgaste laboral en auxiliares de enfermería. *Universidad y Salud*, 23(2), 120-128. doi: <https://doi.org/10.22267/rus.212302.223>
- Cabrera, M. (2021). *Síndrome de Burnout debido al Covid-19 en personal sanitario de 3 centros de salud del distrito del Callao*. [Tesis de pregrado. Universidad Cesar Vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/72165>
- Campos, A., Henriett, M. y Álvaro, J. (2020). Relaciones entre valores humanos y síndrome de burnout: Una revisión sistemática. *Revista de Asociación Española de medicina del trabajo* 29(4), 257-392.
- Cancha, J. (2019). *Factores asociados al desempeño laboral de los profesionales de enfermería – hospital Víctor Ramos Guardia*. [Tesis de Maestría. Universidad Nacional Santiago Antúnez de Mayolo]. <http://repositorio.unasam.edu.pe/handle/UNASAM/3385>
- Cárdenas, M. (2019). *Prevalencia de síndrome de Burnout en los profesionales del Centro de Salud “David Guerrero Duarte” de Concepción-Junín*. [Tesis pregrado. Universidad Continental]. [https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/6995/2/IV\\_FH\\_U\\_501\\_TE\\_Cardenas\\_Rios\\_2019.pdf](https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/6995/2/IV_FH_U_501_TE_Cardenas_Rios_2019.pdf)
- Carvajal, A., Centeno, C., Watson, R., Martínez, M. y Sanz A. (2011). ¿Cómo validar un instrumento de medida de la salud? *Anales Sis San Navarra*, 34(1), 63-72.
- Cequea, M., Rodríguez, C. y Núñez, M. (2010). *Los factores humanos que inciden en la productividad y sus dimensiones*. Actas del 4th International Conference on Industrial Engineering and Industrial Management. XIV, 2042-2052
- Chilufya, M. (2019). *A study of burnout syndrome among anaesthetic care providers in zambian Hospitals*. <http://dspace.unza.zm/bitstream/handle/123456789/6911/Main%20Document.pdf?sequence=1&isAllowed=y.crio>



- Consilla, J (2018). *Síndrome de Burnout y Calidad de Vida laboral en el personal asistencial del centro materno infantil Rímac. Lima 2018.* [Tesis de posgrado, Universidad Cesar Vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/30165>
- Contreras, C. et al. (2021). Autoestima y síndrome de Burnout en médicos de unidades críticas. Estudio correlacional. Hospital Nacional Dos de Mayo. Lima- Perú. *Horizonte Médico*, 21(2). doi: <https://doi.org/10.24265/horizmed.2021.v21n2.06>
- Criollo, C. (2020). *Síndrome burnout en personal de enfermería del área covid-19 en el hospital nacional arzobispo Loayza.* [Tesis para Posgrado. Universidad Norbert Wiener]. <http://repositorio.uwiener.edu.pe/handle/123456789/3934>
- Eusebio, S. (2018). *Factores relacionados al síndrome de burnout en enfermeras de la unidad de cuidados intensivos.* [Tesis posgrado. Universidad Nacional de Trujillo]. <https://dspace.unitru.edu.pe/bitstream/handle/UNITRU/11801/2E525.pdf?sequence=1&isAllowed=y#:~:text=Existe%20asociaci%C3%B3n%20estad%C3%ADsticamente%20significativa%20con,laboral%20y%20alta%20insatisfacci%C3%B3n%20laboral.>
- Feria, A., et al. (2020). La entrevista y la encuesta: ¿métodos o técnicas de indagación empírica. *Didáctica y educación*, 11(3), 62–79.
- Flores, B. (2018). *Prevalencia y factores asociados al síndrome de Burnout en médicos asistentes del servicio de emergencia del Hospital Marino Molina Scipa en el periodo setiembre – noviembre.* [Tesis de licenciatura, Universidad Ricardo Palma]. <http://repositorio.urp.edu.pe/handle/urp/1153>
- Galaiya R, et al. (2020). Factors associated with burnout syndrome in surgeons: a systematic review. *Revista Annals*. 102 (6). 401-407 doi: <https://doi.org/10.1308/rcsann.2020.0040>.
- Gamonal, Y., García, C. y Silva, Z. (2008). Síndrome de Burnout en el profesional de enfermería que labora en áreas críticas. *Revista enfermería Herediana*, 1(1), 33-39.

- Golembiewski, T., Munzenrider, R. y Carter, D. (1983). Phases of progressive burnout and their work site covariants: Critical issues in OD research and praxis. *Journal of Applied Behavioral Science*, 19(4), 461-481.
- Gutierrez, B., et al. (2017). Síndrome de Burnout en personal de enfermería: asociación con estresores del entorno hospitalario, Andalucía, España. *Enfermería Universitaria*. 15(1). doi: dx.org.doi/10.22201/eneo.23958421e.2018.1.62903
- Heinemann, L., et al. (2017). Burnout Research: Emergence and Scientific Investigation of a Contested Diagnosis. *Sage Open*. 12(1). 1-12 doi: <https://doi.org/10.1177%2F2158244017697154>
- Hernández, S. y Duana, D. (2020). Técnicas e instrumentos de recolección de datos. *Boletín Científico de las Ciencias Económico Administrativas del ICEA*, 9 (17), 51-53
- Huaman, L. (2019). *Inteligencia emocional y síndrome de burnout en enfermeros(as) del Hospital Nacional Almanzor Aguinaga Asenjo*. [Tesis pregrado. Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12893/8563>
- López, P. (2004). Población muestra y muestreo. *Punto Cero*, 9(8), 69- 74.
- Martínez, A. (2010). El síndrome de burnout. Evolución conceptual y estado actual de la cuestión. *Vivat Academia*, (112), 42-80.
- Maslach, C. (1993). Burnout: A multidimensional perspective. En W. B. Schaufeli, C. Maslach, y T. Marek (Eds.), *Professional burnout*, 19- 32.
- Matta, L. (2019). *Síndrome de burnout y clima organizacional en el personal de salud del Centro de Salud Justicia, Paz y Vida, Huancayo-2019*. [Tesis de pregrado, Universidad Continental]. [https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/8159/3/IV\\_FH\\_U\\_501\\_TE\\_Matta\\_Rojas\\_2020.pdf](https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/8159/3/IV_FH_U_501_TE_Matta_Rojas_2020.pdf)
- Merces M., Freiyas, J., Luz, I., Souza, D., Tosoli, A., Lorenzini, A., Olivera, D. Bonfim, S., Costa, A., Graca, M. y Bandeira, R. (2020). Prevalence and Factors Associated with Burnout Syndrome among Primary Health Care

- Nursing Professionals: A Cross-Sectional Study. *International Journal of Environmental Research and Public Health*. 17(2), 474. doi: <https://doi.org/10.3390/ijerph17020474>.
- Paiva, B. (2021). Prevalence of burnout and predictive factors among oncology nursing professionals: a cross-sectional study. *Sao Paulo Medical Journal*, 139(4), 341-350. doi: <https://doi.org/10.1590/1516-3180.2020.0606.R1.1202021>.
- Padrón F, (2021). Cansancio emocional en médicos anestesiólogos, como factor asociado al síndrome de Burnout por el Covid-19. *Revista de estudios interdisciplinarios en ciencias sociales*, 23(2), 450-465. doi: <http://www.doi.org/10.36390/telos232.15>
- Paredes, W. (2020). *Factores asociados al síndrome de burnout en cirujanos dentistas de Trujillo, 2022*. [Tesis de pregrado, Universidad Nacional de Trujillo]. <http://dspace.unitru.edu.pe/handle/UNITRU/19661>
- Rivera, A., Segarra, P. y Giler, G. (2018). Síndrome de Burnout en docentes de instituciones de educación superior. *Archivos Venezolanos de Farmacología y Terapéutica*, 38(2), 17-25.
- Rodríguez, C., Iglesias, M., Moreno., J., Aranda, M., Ortiz, G., Montaña, A., Muñoz, C., Lóez, M. y Gonzales, A. (2020). Síndrome de Burnout en especialistas de medicina interna y factores asociados a su desarrollo. *Revista clínica española*, 220(6), 331-338. doi: <https://doi.org/10.1016/j.rce.2019.10>.
- Sánchez, H., Reyes, C. y Mejía, K. (2018). *Manual de términos en investigación científica, tecnológica y humanística*. Primera edición. Universidad Ricardo Palma. Perú.
- Sánchez, Y. (2018). *Clima laboral y síndrome de Burnout en los terapeutas del servicio de rehabilitación de la Clínica San Juan de Dios, Lima-2018*. [Tesis de Maestría. Universidad Cesar Vallejo]. [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/23434/S%c3%a1nchez\\_GYDP.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/23434/S%c3%a1nchez_GYDP.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Sandoval, P. (2021). *Síndrome de Burnout y calidad de atención en*

*enfermeros(as) del servicio de emergencia, Hospital Regional II-2 Tumbes, 2020.* [Tesis posgrado. Universidad Cesar Vallejo].  
<https://hdl.handle.net/20.500.12692/50880>

Torres, T., Irigoyen, V., Moreno, A., Ruilova, E., Casares, J. y Mendoza, M. (2021). Síndrome de Burnout en profesionales de la salud del Ecuador y factores asociados en tiempos de pandemia. *Revista Virtual de la Sociedad Paraguaya de Medicina Interna*, 8(1), 126-136. doi: <https://dx.doi.org/10.18004/rvspmi/2312-3893/2021.08.01.126>.

Urgilés, S. (2020) Síndrome de burnout en el personal de salud que trabaja en la unidad de terapia intensiva durante la pandemia covid-19 en un hospital de Quito. *Univeridad Internacional SEK*.

Valladares, M., Mejia, C, Talledo, L., Sanchez, K., Rojas, C., Ruiz, J., Cruz, B. y Paredes Z. (2018). Síndrome de Burnout y factores asociados en estudiantes de medicina. Estudio multicéntrico en siete facultades de medicina peruanas. *Revista Chilena de Neuropsiquiatría*, 54(3) ,207-214.

Vargas, J., Garivia, J., Saavadera, G. y Galan, R. (2021). Frecuencia del síndrome de desgaste profesional en un grupo de especialistas en Cirugía Plástica y estudiantes del posgrado en Colombia. *Cirugía Plástica Ibero-Latinoamericana*, 47(2), 217-226. doi: <https://dx.doi.org/10.4321/s0376-78922021000200013>

Vásquez, A. (2020). *Factores asociados y síndrome de burnout (SB) en los estudiantes de segunda especialización de la facultad de estomatología.* [Tesis de Posgrado. Universidad Peruana Cayetano Heredia].  
<https://hdl.handle.net/20.500.12866/8367>

**ANEXO1**

**Cuadro de Operacionalizacion de variables**

Variable de estudio	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensión	Indicadores	Escala de medicion
Síndrome de burnout	Es una respuesta que se da frente al estrés en el trabajo, un síndrome psicológico que se origina desde de la tensión crónica a causa de la interacción conflictiva entre el trabajador y su empleo.(Maslach,1976)	La variable será medida por el cuestionario Maslach burnout inventory (MBI), constituido por 22 items , evalúa tres dimensiones. .(Maslach,1981)	Agotamiento personal	vivencia de estar exhausto emocionalmente por las demandas del trabajo	ORDINAL
			Despersonalización	El reconocimiento de actitudes frialdad y distanciamiento	
			Realización personal	los sentimientos de autoeficiencia Realización personal en el trabajo.	

Factores asociados	Son aquellas variables individual, sociable y organizacional que al actuar de forma individual o combinada, inciden positiva o negativamente en el individuo o un grupo de individuos. (Digeduca ,2009 citada por Flores, 2010)	Son aquellas variables individual, sociable y organizacional que hacen en conjunto al individuo y permite explicar su comportamiento.Ser a realizada mediante una encuesta	Factores individuales	Genero Edad Hijos Trabajo extra	Nominal
			Factores sociales	Apoyo Relación interpersonal Actividad física	Nominal
			Factores organizacionales	Horas de trabajo Recursos Ambiente Reconocimiento Salario	

## **ANEXO 2:**

### **Cuestionarios de Factores asociados y Síndrome de Burnout.**

#### **FACTORES ASOCIADOS AL SINDROME DE BURNOUT EN PERSONAL DE TERAPIA FISICA DE UNA CLINICA PRIVADA 2022**

Estimado colega, estoy realizando el trabajo de investigación para mi tesis para obtener el título de magister en gestión en servicios de la salud, para la recolección de datos estoy realizando un cuestionario con el objetivo conocer los factores asociados al síndrome de Burnout en personal de Terapia Física de una Clínica privada 2022. Consta de 2 cuestionarios, le solicito que al leer cada una de ellas, emita su respuesta lo más sincera posible.

Es anónima y confidencial, me interesa su participación. Agradezco desde antemano su colaboración.

Si tiene alguna pregunta sobre la encuesta, envíenos un correo electrónico a scaroreal@gmail.com. Su comentario es muy valioso para mí. Muchas gracias.

#### **Factores individuales**

Sexo:

Masculino (

) Femenino (

) Edad:

\_\_\_\_\_ (

años)

Estado civil: Soltero ( ) Casado/Conviviente

( ) Divorciado ( ) Viudo ( )

Hijos: Sí ( ) NO ( ) Cuántos \_\_\_

Tiene otro (s) trabajo (s) fuera del Centro de Salud: Sí ( ) NO ( )

#### **Factores sociales**

¿Siente que sus relaciones interpersonales en el trabajo son buenas? Sí ( ) NO ( )  
¿Sientes que recibes apoyo por parte de tus compañeros Sí ( ) NO ( )

¿Realiza algún deporte o algún tipo de actividad física en su tiempo libres? Sí ( ) NO ( )

## Factores organizacionales

¿Cumple con las jornadas laborales establecidas? SÍ ( ) NO ( )

¿Se encuentra satisfecho con el salario que recibe?: SÍ ( ) NO ( )

¿Siente que su trabajo es reconocido?: SÍ ( ) NO ( )

¿Considera que los ambientes de trabajo son adecuados?: SÍ ( ) NO ( )

¿Considera que cuentas con todos los recursos necesarios para trabajar?: SÍ ( )  
NO ( )

## CUESTIONARIO MASLACH BURNOUT INVENTORY

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

**Escriba el número que crea oportuno** sobre la frecuencia con que siente los enunciados:

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= pocas veces a la  
semana.6= todos los  
días.





1	Me siento emocionalmente agotado por mi trabajo	
2	Cuando termino mi jornada de trabajo me siento vacío	
3	Cuando me levanto por la mañana y me enfrento a otra jornada de trabajo me siento fatigado	
4	Siento que puedo entender fácilmente a los pacientes	
5	Siento que estoy tratando a algunos pacientes como si fueran objetos impersonales	
6	Siento que trabajar todo el día con la gente me cansa	
7	Siento que trato con mucha eficacia los problemas de mis pacientes	
8	Siento que mi trabajo me está desgastando	
9	Siento que estoy influyendo positivamente en la vida de otras personas a través de mi trabajo	
10	Siento que me he hecho más duro con la gente	
11	Me preocupa que este trabajo me esté endureciendo emocionalmente	
12	Me siento con mucha energía en mi trabajo	
13	Me siento frustrado en mi trabajo	
14	Siento que estoy demasiado tiempo en mi trabajo	

15	Siento que realmente no me importa lo que les ocurra a mis pacientes	
16	Siento que trabajar en contacto directo con la gente me cansa	
17	Siento que puedo crear con facilidad un clima agradable con mis pacientes	
18	Me siento estimado después de haber trabajado íntimamente con mis pacientes	
19	Creo que consigo muchas cosas valiosas en este trabajo	
20	Me siento como si estuviera al límite de mis posibilidades	
21	Siento que en mi trabajo los problemas emocionales son tratados de forma adecuada	
22	Me parece que los pacientes me culpan de alguno de sus problemas	

### ANEXO 3:

#### Formula de la muestra

**Calcula el tamaño de tu muestra**

Tamaño de la población ⓘ	Nivel de confianza (%) ⓘ	Margen de error (%) ⓘ
<input style="width: 100%;" type="text" value="70"/>	<input style="width: 100%;" type="text" value="95"/>	<input style="width: 100%;" type="text" value="5"/>

Tamaño de la muestra

**60**

### ANEXO 4:

#### Confiabilidad de Síndrome de Burnout

Subescalas	M	Ds	Alfa estudio	Alfa Manual
Agotamiento emocional	18.40	9.20	.82	.90
Despersonalización	5.73	5.25	.80	.79
Realización personal	36.24	8.74	.85	.71

## Confiabilidad de Factores asociados

C1	C2	C3	C4	C5	C6	C7	C8	C9
1	1	1	2	1	2	2	1	1
1	1	1	1	1	1	1	1	1
1	1	1	2	1	1	2	1	1
1	1	1	1	1	2	1	1	1
2	1	2	2	1	2	2	2	2
2	2	2	2	1	2	2	2	2
2	1	2	2	1	2	2	2	2
1	1	1	1	1	2	1	1	1
2	1	2	1	1	1	1	2	2
1	1	2	2	1	2	2	2	2
1	1	1	1	1	2	1	1	1
2	1	2	2	1	1	2	2	2
2	1	2	2	1	1	2	2	2
2	1	2	2	1	2	2	2	2
2	1	2	2	1	2	2	2	2
2	1	2	2	1	2	2	2	2
1	1	1	1	2	2	1	1	1
1	2	1	1	2	2	1	1	1
1	2	1	2	2	2	2	1	1
1	2	1	2	1	1	2	1	1

### Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
.783	9

## ANEXO 5

### Consentimiento informado

La participación anónima, voluntaria y confidencial. Los resultados obtenidos serán utilizados únicamente para la investigación, cuidando así la privacidad de sus datos. Exprese su consentimiento informado si desea participar. Muchas gracias.

[Ocultar opciones](#) ^

Sí

No

Sí



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO**

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

**Declaratoria de Autenticidad del Asesor**

Yo, DIAZ MUJICA JUANA YRIS, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis titulada: "Factores asociados al Síndrome de Burnout en personal de Terapia Física de una Clínica en Independencia, 2022.", cuyo autor es REYES ALVAREZ SANDY CAROLINE, 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.

LIMA, 07 de Agosto del 2022

<b>Apellidos y Nombres del Asesor:</b>	<b>Firma</b>
DIAZ MUJICA JUANA YRIS <b>DNI:</b> 09395072 <b>ORCID</b> 0000-0001-8268-4626	Firmado digitalmente por: JDIAZMU el 07-08-2022 00:40:07

Código documento Trilce: TRI - 0398002