



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO**

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

**Condiciones laborales y Síndrome de Burnout en profesionales  
de la salud en una institución de rehabilitación de Lima, 2023**

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:**

**Maestro en Gestión de los Servicios de la Salud**

**AUTOR:**

Castillo Falcon, Rodrigo Rafael (orcid.org/0009-0007-1125-809X)

**ASESORES:**

Dr. Garay Flores, German Vicente (orcid.org/0000-0002-7118-6477)

Dra. Gonzales Sanchez, Aracelli del Carmen (orcid.org/0000-0003-0028-9177)

Dr. Cordova Garcia, Ulises (orcid.org/0000-0002-0931-7835)

**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

2024

## **Dedicatoria**

Dedico

la tesis a la memoria de mis padres, hoy motivación permanente a lograr mis objetivos de vida. A mi esposa Janett, a mis hijos Rafael y Carlos, por su ayuda y comprensión. A mis hermanas Mary y Nunila y hermano Benjamín, por brindarme todo su apoyo. A ellos, mi infinito cariño y gratitud.

## **Agradecimiento**

A Dios por brindarme capacidad, fortaleza y salud, para permitirme cumplir con esta meta. A la Universidad César Vallejo por su compromiso en favor a la educación peruana. Un reconocimiento a mis maestros de la escuela de posgrado en especial al Dr. Germán Vicente Garay Flores por su permanente orientación.



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO**

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

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

Yo, GARAY FLORES GERMAN VICENTE, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA ATE, asesor de Tesis titulada: "Condiciones laborales y Síndrome de Burnout en profesionales de la salud en una Institución de Rehabilitación de Lima, 2023", cuyo autor es CASTILLO FALCON RODRIGO RAFAEL, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 15.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

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

LIMA, 04 de Enero del 2024

<b>Apellidos y Nombres del Asesor:</b>	<b>Firma</b>
GARAY FLORES GERMAN VICENTE <b>DNI:</b> 10790283 <b>ORCID:</b> 0000-0002-7118-6477	Firmado electrónicamente por: GGARAYFL01 el 16- 01-2024 08:34:07

Código documento Trilce: TRI - 0719490





**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO**

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

**Declaratoria de Originalidad del Autor**

Yo, CASTILLO FALCON RODRIGO RAFAEL estudiante de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA ATE, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "Condiciones laborales y Síndrome de Burnout en profesionales de la salud en una Institución de Rehabilitación de Lima, 2023", es de mi autoría, por lo tanto, declaro que la Tesis:

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

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

<b>Nombres y Apellidos</b>	<b>Firma</b>
RODRIGO RAFAEL CASTILLO FALCON <b>DNI:</b> 09278406 <b>ORCID:</b> 0009-0007-1125-809X	Firmado electrónicamente por: RCASTILLOFA el 04- 01-2024 20:50:54

Código documento Trilce: TRI - 0719491

## Índice de contenidos

<b>Carátula</b>	i
<b>Dedicatoria</b>	ii
<b>Agradecimiento</b>	iii
<b>Declaratoria de autenticidad del asesor</b>	iv
<b>Declaratoria de originalidad del autor</b>	v
<b>Índice de contenidos</b>	vi
<b>Índice de tablas</b>	vii
<b>Índice de figuras</b>	viii
<b>Resumen</b>	ix
<b>Abstract</b>	x
<b>I. INTRODUCCIÓN</b>	1
<b>II. MARCO TEÓRICO</b>	4
<b>III. METODOLOGÍA</b>	15
3.1. Tipo y diseño de investigación	15
3.1.1. Tipo de investigación	15
3.1.2. Diseño de investigación	15
3.2. Variables y operacionalización	16
3.2.1. Condiciones laborales	16
3.2.2. Síndrome de Burnout	17
3.3. Población, muestra y muestreo	17
3.3.1. Población	17
3.3.2. Muestra	18
3.3.3. Unidad de análisis	18
3.3.4. Muestreo	18
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	18
3.5. Procedimientos	18
3.6. Método de análisis de datos	19
3.7. Aspectos éticos	20
<b>IV. RESULTADOS</b>	21
<b>V. DISCUSIÓN</b>	27
<b>VI. CONCLUSIONES</b>	33
<b>VII. RECOMENDACIONES</b>	34
<b>REFERENCIAS</b>	35
<b>ANEXOS</b>	44

## Índice de tablas

Tabla 1. Condiciones laborales	21
Tabla 2. Síndrome de Burnout	21
Tabla 3. Prueba de normalidad	22
Tabla 4. Contrastación de hipótesis general	23
Tabla 5. Contrastación de hipótesis 1	24
Tabla 6. Contrastación de hipótesis 2	25
Tabla 7. Contrastación de hipótesis 3	26

## Índice de figuras

Figura 1. Diseño correlacional

16



## Resumen

La presente investigación evidencia como las condiciones laborales pueden incrementar los niveles de ansiedad en los profesionales de la salud de manera muy particular, ocasionando el Síndrome de Burnout. En consecuencia, se tuvo como objetivo general, determinar la relación entre las condiciones laborales y el Síndrome de Burnout en los profesionales de la salud que laboran en una Institución de Rehabilitación de Lima, 2023. Se empleó una metodología cuantitativa, descriptiva y correlativa; diseño no experimental y transversal. Realizamos una encuesta aleatoria a 55 profesionales sanitarios. La encuesta y el cuestionario fueron aprovechados como técnica e instrumento para recaudar los datos. Las pruebas piloto de la muestra compuesta proporcionaron resultados utilizables, lo que a su vez nos permitió lograr una alta confiabilidad. Los resultados encontrados indican que existe correlación entre las condiciones laborales y el Síndrome de Burnout ( $p=0.008$ ), siendo esta correlación negativa débil ( $r=-0.356$ ); concluyendo que sí existe relación entre las condiciones laborales y el Síndrome de Burnout.

**Palabras clave:** Condiciones laborales, Síndrome de Burnout, profesionales de la salud.

## **Abstract**

The present research shows how working conditions can increase anxiety levels in health professionals in a very particular way, causing Burnout Syndrome. Consequently, the general objective was to determine the relationship between working conditions and Burnout Syndrome in health professionals working in a Rehabilitation Institution in Lima, 2023. A quantitative, descriptive and correlative methodology was used; non-experimental and cross-sectional design. We conducted a random survey of 55 healthcare professionals. The survey and questionnaire were used as a technique and instrument to collect data. Pilot testing of the composite sample provided usable results, which in turn allowed us to achieve high reliability. The results found indicate that there is a correlation between working conditions and Burnout Syndrome ( $p=0.008$ ), this negative correlation being weak ( $r=-0.356$ ); concluding that there is a relationship between working conditions and Burnout Syndrome.

**Keywords:** Working conditions, Burnout Syndrome, health professionals.

## I. INTRODUCCIÓN

A nivel internacional, en los Países Bajos, aproximadamente 15% de la población activa siente agotamiento; además, el perjuicio económico de las enfermedades relacionadas con el estrés se considera en unos 1 700 millones de euros. Las profesiones que prestan servicios de salud y ofrecen mayores oportunidades de desarrollo se encuentran los médicos, enfermeras, dentistas y psicólogos. Un estudio canadiense informó que hasta un tercio de la población de residentes de cualquier especialidad tenía Síndrome de Burnout (Jara, 2020).

La World Health Organization (2019) señaló que el Síndrome de Burnout puede producir contratiempos o daños a nivel laboral, entendiendo que la entidad donde ejerce el profesional de la salud debe valorar sus manifestaciones. El personal que labora en salud al ser formados con un alto compromiso social en atención médica humana inicia la carrera con entusiasmo; sin embargo, ante fracaso, exceso de trabajo o algún estresor crónico, su primera reacción es elevar sus esfuerzos y seguir aceptando los desafíos laborales sin importar el nivel mental y físico; el resultado de estos esfuerzos son los síntomas prodrómicos del agotamiento. En México, hallaron que la incidencia de Síndrome de Burnout es superior con respecto a otras investigaciones en Latinoamérica y España, las condiciones que resaltaron son la edad, tiempo en el trabajo y la apreciación de la condición laboral (Martínez y Figueroa, 2022).

A nivel nacional, un estudio realizado en el Hospital Sergio Bernales arrojó que el 6 por ciento del número de enfermeras se enfrentaron a este síndrome de Burnout (Quispe, 2021). En una investigación en licenciados de enfermería en la microrred Anta, Cusco el 2018, los resultados mostraron una alta prevalencia del Burnout, que indica la necesidad de producir recomendaciones de mejora (Gómez, 2018). Un estudio en el personal de obstetricia de un hospital en Andahuaylas se encontró rangos de estrés ocupacional moderado (Huaman, 2021).

En el entorno local, la Institución de Rehabilitación de Lima es una empresa privada especializada en brindar medicina física y atención de rehabilitación; así como, otros cuidados especializados a niños con ciertas enfermedades o discapacidades, no es ajeno a las dificultades de calidad en la atención que están en gran medida vinculados con la falta de atención. Actualmente existe un exceso de demanda, lo que hace que los usuarios experimenten malestar. Los especialistas encargados de las terapias también presentan problemas por la gran demanda que existe y la alta asignación de pacientes, provocan que la atención que se brinda no cumpla con su objetivo al no realizar el tratamiento de forma continua, retrasando los avances logrados frustrando de alguna manera al especialista al no ver resultados del trabajo realizado. La mayoría de profesionales no están capacitados para identificar y gestionar sus emociones ante condiciones laborales adversas; creando estrés laboral, dando un desgaste físico y mental que de no ser atendido oportunamente llega a perturbar la personalidad y autoestima. Esto puede llevar al ausentismo, conflictos interpersonales y disminución del rendimiento laboral, resulta indispensable preparar en la conducción de la ansiedad y el estrés en eventos adversos. De lo mencionado, la presente investigación se planteó cómo las condiciones laborales se relacionan con el Síndrome de Burnout, poder saber si los profesionales de la salud de la entidad privada cuentan con un buen manejo y reconocimiento de sus emociones y tener menos probabilidades de padecerlo. El problema elegido es acorde con la Línea de investigación Calidad de las prestaciones asistenciales y gestión del riesgo en salud.

Problema general: ¿Cómo las condiciones laborales se relacionan con el Síndrome de Burnout en los profesionales de la salud en una Institución de Rehabilitación de Lima, 2023?, problemas específicos: ¿Cómo las dimensiones (1) factores ambientales, (2) factores relacionados con la presión y exigencia y (3) factores organizativos se relacionan con el Síndrome de Burnout en los profesionales de la salud en una Institución de Rehabilitación de Lima, 2023?

La justificación teórica es que incluye diferentes perspectivas teóricas sobre las variables en estudio; por otro lado, al lograr los resultados pertinentes se podrá ampliar el conocimiento sobre la realidad que presenta la Institución de Rehabilitación de Lima. La justificación práctica en esta investigación es el deseo de determinar si existe correlación o no entre las variables para poder desarrollar recomendaciones que mejoren las variables. La justificación metodológica se da de modo que, al ser de estudio cuantitativo se utilizará la técnica de la encuesta en las dos variables, que serán sometidas a pruebas de validez y fiabilidad por expertos.

El objetivo general es: Determinar cómo las condiciones laborales se relacionan con el Síndrome de Burnout en los profesionales de la salud en una Institución de Rehabilitación de Lima, 2023. Los objetivos específicos son: Determinar cómo las dimensiones (1) factores ambientales, (2) factores relacionados con la presión y exigencia y (3) factores organizativos se relacionan con el Síndrome de Burnout en los profesionales de la salud en una Institución de Rehabilitación de Lima, 2023.

La hipótesis general es: Las condiciones laborales se relacionan significativamente con el Síndrome de Burnout en los profesionales de la salud en una Institución de Rehabilitación de Lima, 2023. Las hipótesis específicas son: Las dimensiones (1) factores ambientales, (2) factores relacionados con la presión y exigencia y (3) factores organizativos se relacionan significativamente con el Síndrome de Burnout en los profesionales de la salud en una Institución de Rehabilitación de Lima, 2023.

## II. MARCO TEÓRICO

En el ámbito internacional, Ceccoli (2022) ejecutó una investigación para examinar la disposición del síndrome en profesionales del área de diagnóstico por imágenes de hospitales. Efectuó una indagación cuantitativa, descriptiva-correlacional, y de corte transversal, en 70 especialistas. Para recoger los datos se usó un cuestionario. Se reveló la ausencia de Burnout en la muestra con un 71,4% (50), dejando un 28,6% (20) con la presencia de este. De otra parte, se advirtió altos valores en lo que respecta a agotamiento emocional, despersonalización y realización personal de manera singular, siendo estos escasos para determinar este síndrome. En conclusión, existe relación baja entre variables.

Arrogante y Aparicio (2020) presentaron la investigación donde intervinieron un total de 52 especialistas de intensivos, esencialmente enfermeras, de una UCI en España, fueron valorados por medio de cuestionarios. Los autores concluyeron que la sanidad y el bienestar estarían perjudicados por el síndrome. El bienestar físico alcanzó correlaciones mínimas con la despersonalización ( $r=-0,14$ ) y la realización personal ( $r=0,15$ ). El estudio de relación reveló que la despersonalización y el cansancio emocional se encontraban negativamente asociadas con la salud física/mental y el confort subjetivo/psicológico. En cambio, la realización personal se vinculó favorablemente con las variables. En conclusión, no se encontraron relaciones significativas del tema de estudio.

Moreira y Lucca (2020), efectuaron un estudio transversal de sentido cuantitativo en 293 empleados de salud mental en la red estatal de un municipio en Brasil, se utilizó un instrumento de tres cuestionarios. Los resultados situaron el factor agotamiento emocional en un nivel alto con 26.6%, al igual que la despersonalización con 29.0% y con 30.0% el factor autorrealización. El poco dominio fue el primordial factor psicosocial ligado con el síndrome en el trabajo de los empleados, siendo imprescindible incrementar actividades que aumenten la capacidad del trabajador en tomar decisiones y el mejorar la administración de los factores que originan estrés. En conclusión, existe relación significativa entre variables.

González et al. (2020) presentaron un análisis de las asistentes sociales sanitarias, con un diseño de enfoque cuantitativo-analítico y transversal. La captación de datos se realizó empleando encuestas a las trabajadoras españolas. Sus resultados sitúan a la fatiga emocional (58.6%), a la despersonalización (41.4%) y a la realización personal (44.8%) en un nivel alto. A semejante a otros colectivos especialistas que laboran en el sistema de salud, como en Medicina y Enfermería, los sujetos muestran índices, donde el Cansancio Emocional es la dimensión más perjudicada. Concluyendo que existe relación significativa.

Intriago (2019) desarrolló un análisis descriptivo de corte transversal en un establecimiento hospitalario en Junín-Bolívar; se estudió el total de la población que laboran en el área operativa del establecimiento (médicos, paramédicos y enfermeras), conformado por 65 personas; se aprovechó la técnica de recopilación de la información gracias al temario estructurado de Maslach Burnout Inventory considerando a la despersonalización, cansancio emocional y la ausencia de realización personal. Encontró una prevalencia importante de estrés laboral con un 15% de fatiga crónica, el personal más afectado fueron las enfermeras con cuatro casos, continuando con los médicos asistenciales generales con 2 sucesos. Concluyendo que existe conexión significativa.

Vásquez et al. (2019), publicaron una investigación referente al SB y la satisfacción de los trabajadores del Nosocomio Herminda Martín. Con una investigación observacional, de tipo cuantitativo, correlacional de corte transversal; en una comunidad de 620 especialistas sanitarios se trabajó con 177 individuos. Las herramientas de medida usadas estuvieron representadas por el inventario de burnout de Maslach y la escala de bienestar ocupacional. Concluyeron que coexiste una correlación negativa y significativa de los elementos de análisis.

Deng et al. (2019) efectuaron un estudio con la intención de establecer si la ansiedad incide en el nivel de desenvolvimiento laboral entre las personas que se desempeñan en salud en hospitales de China. Metodológicamente fue un estudio correlacional y descriptivo, donde aplicaron la escala de estrés autoinformado – C-HSS como instrumento a 1594 profesionales, encontraron que las variables de estudio se asocian de forma significativa e inversa con un valor de correlación igual

-0.08. En conclusión, indicaron que el desempeño es mejorable reduciendo el grado de estrés y desarrollando la motivación en las áreas de trabajo.

En el ámbito nacional Montero y Villavicencio (2021) llevaron a cabo una investigación con enfoque cuantitativo, básica y correlacional, de diseño no experimental en 50 enfermeras de un Hospital Nacional del Callao, a través de la prueba de correlación de Spearman hallaron que los factores laborales y el SB no tienen correlación ( $p=0,085$ ). Los factores laborales obtuvieron igual valor en nivel inadecuado y regular (48%). El Síndrome de Burnout presentó 78% en nivel bajo, 16% medio y 6% alto. Aplicaron dos encuestas con 42 preguntas, que fueron resultados en el trabajo. No encontraron una relación significativa.

Condezo (2021) presentó una investigación cuantitativa básica, descriptiva y correlacional; no experimental y transversal, con un grupo de 80 enfermeras de la UCI del INSNSB. Como resultado se obtuvo 70% en nivel medio, 28.75% nivel bajo y 1.25% alto de SB y un 71% nivel eficiente y 29% nivel regular en desempeño laboral. Se demostró una conexión favorable media, un nivel de significancia estadística ( $p=0,015$  y  $r=0,271$ ) entre el síndrome del trabajador quemado y el rendimiento profesional. En conclusión, encontró una relación significativa entre variables.

Díaz y Evaristo (2020) realizaron una investigación en odontólogos de centros hospitalarios del MINSA de Lima; mostraron un estudio transversal analítico efectuado en 105 participantes. Los autores obtuvieron un alcance de Burnout del 56.2% donde el agotamiento emocional, la despersonalización y la realización personal fueron elevados con un 90.47%, 98.09% y 35.23%, respectivamente. Los autores concluyeron que casi un tercio presentaron el síndrome. En conclusión, hallaron una relación significativa.

Lauracio y Lauracio (2020) presentaron una investigación donde el método es descriptivo-correlacional, se estudió el íntegro de las personas que desempeñaron en el Centro Médico Vallecito, Puno. Como herramientas utilizaron el test Maslach Burnout Inventory y el formulario de autovaloración del rendimiento profesional, el producto alcanzó el 7.09 de una escala de 1 a 10 en Burnout y 35.71 en progresión de 0 a 40 en desempeño laboral. Concluyendo que no hallan relación a través de las variables al estar el síndrome en magnitud media y la otra en alta.



Huamán (2020) realizó un estudio del personal de enfermería compuesto por 38 profesionales del Hospital Simón Bolívar, teniendo como finalidad establecer el nivel de Burnout, obteniendo como resultado relevante en grado medio a la dimensión agotamiento emocional con 55.3%, 31.6% grado alto y 13.2% bajo. La despersonalización en grado medio con 60.5%, alto en 26.3% y bajo con 13.2% y la dimensión falta de realización personal el 65.8% en grado alto, 26.3% medio y 7.9% bajo. Concluyendo haber una relación significativa a través de las variables.

Santos et al. (2019), llevaron a cabo una indagación para hallar la conexión del síndrome de agotamiento profesional y el bienestar laboral en los profesionales de un Consultorio Médico Público de Lima. La estrategia de trabajo fue de tipo descriptiva correlacional no experimental de corte transversal, con un espécimen de tipo no probabilística censal conformado por 50 empleados, asignándoles un nivel de bienestar laboral y el inventario de Burnout de Maslach. Se halló que el 80% presentó el síndrome. Concluyeron que no existe relación significativa.

Yslado et al. (2019) realizaron una investigación cuantitativa, observacional, correlacional de corte transversal, indagaron en 177 entendidos de la salud de un total de 620. Se utilizaron como instrumentos el inventario de burnout de Maslach y la escala de bienestar laboral, los hallazgos indicaron una conexión funcional importante y negativa entre el SB y la satisfacción laboral; este síndrome obtuvo una tasa de prevalencia alto con un 33.3%, que nos ayuda a predecir la satisfacción laboral. No hubo desigualdades reveladoras al confrontar la medida predominante de Burnout alto en relación a las variables laborales y sociodemográficas. La dimensión despersonalización fue predominante con un 37%. En conclusión, existe relación significativa entre las variables.

Se utilizó el paradigma positivista para enmarcar la epistemología de la investigación, que ofrece conocimientos del mundo real basados en mediciones y experimentos, por lo que los investigadores se centran en el hallazgo de hechos o leyes apreciables y medibles y además en los fenómenos que se estudian. La medición debe guiar al incremento de la confiabilidad y el sentido de los datos (Alharahsheh y Pius, 2020).

La primera variable del presente estudio son las condiciones laborales, que podrían ser algún elemento del empleo con probables efectos negativos para el

bienestar de los empleados; se incluyen los aspectos tecnológicos, ambientales, organizacionales y propias del empleo (Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud, 2018). Henoa (2017) mencionó que son un conjunto de factores que afectan a las personas en relación con el trabajo, determinan su trabajo y tienen consecuencias para los individuos y sus instituciones. Actualmente, en lugar de ser una fuente de desarrollo, estas se están deteriorando y ejerciendo presión sobre los resultados sociales y los derechos básicos de los trabajadores, el deterioro de las condiciones laborales exacerba la ya alta desigualdad social y; a su vez, socava la dignidad y el reconocimiento que las personas necesitan para vivir sus vidas y que buscan beneficiarse al estar conectados con la sociedad y participar en la fuerza laboral (Puyana y Rojas, 2019).

Entre las condiciones mencionadas por Henoa, tenemos: Las condiciones intrínsecas que son los específicos del puesto de labor (tipo y naturaleza), personales (responsabilidades implicadas, intereses intelectuales, etc.) y causas materiales (seguridad, higiene, sede, ambiente, etc.) y las circunstancias extrínsecas están los factores organizacionales (horario de labor, sueldo, estabilidad laboral) y factores psicosociales (condiciones interpersonales, comunicación, valores y comportamiento). La presión para desempeñarse puede frenar al trabajador. Los efectos del estrés y la fuerte presión pueden provocar diversos accidentes y ataques. Un cuerpo sobrecargado física y/o mentalmente reducirá su rendimiento. Si algunos síntomas se ven exacerbados por el estrés y el estrés emocional, es necesario ayudar a los empleados a sentirse más relajados y capaces de lidiar con sus pensamientos ansiosos, por lo que muchas empresas han comenzado a reconocer su importancia (González et al, 2020).

El agotamiento se produce mediante el siguiente proceso: Empieza con una falta de equilibrio entre las necesidades y los recursos de la organización y el personal. Esto puede provocar agotamiento emocional en los empleados y luego la despersonalización como estrategia de afrontamiento para tratar, bajo logro personal debido a baja eficacia en relación a los problemas. El sistema cliente (individual o grupo de personas) se encuentra inmerso en la vida diaria con las relaciones personales e interpersonales en el ambiente laboral, reactiva el proceso

de adaptación para satisfacer sus necesidades, y cuando entran estresores continúan períodos de inestabilidad (Noguera, 2021).

La primera dimensión son los factores ambientales, estas son las condiciones ambientales en el lugar de trabajo donde ubicamos a los recursos materiales como son los equipos y herramientas que permiten cumplir las tareas del trabajador. Se incluye a la seguridad donde están las condiciones físicas que conducen a eventos no deseables como accidentes de trabajo, mal funcionamiento y accidentes; por ejemplo: mal estado de las estructuras ambientales, falta de señalización, riesgo de incendio o contacto eléctrico, mal manejo de materias primas o equipos.

El sometimiento a peligros físicos como una mala visibilidad puede impedirle ver fácilmente el material que se está procesando o el área donde se está realizando el trabajo, o que el área sea demasiado brillante, lo cual puede causar discapacidad visual; también, el ruido puede afectarnos a decibeles muy altos y, en el peor de los casos, causar dolor de oído, pero el ruido proveniente de sonidos muy bajos y apenas perceptibles puede ser casi igual de estresante. La temperatura puede convertirse en una circunstancia de estrés si la temperatura demasiado baja o alta, el ambiente es frío o sofocante. La exposición al ruido y a las vibraciones es actualmente una característica de muchos puestos de trabajo, pero dados los graves efectos a largo plazo sobre la salud de los trabajadores, se ha demostrado que estos problemas se pueden prevenir (De La Hoz, 2023). Estar expuestos a contaminantes como productos químicos (gas, polvo, humareda, etc.) y sustancias biológicas (bacterias, hongos, virus, etc.), son condiciones laborales inadecuadas.

La segunda dimensión son los factores vinculados a la presión y exigencia, cada persona tendrá un nivel de estrés diferente porque de las características de cada trabajo y cómo afecta a cada profesional depende si disfruta con lo que hace. Esta necesidad de formación continua a lo largo de la vida y de alineación con las actividades laborales y la dimensión personal del individuo subraya que el aprendizaje es esencial para incrementar los conocimientos y habilidades de las personas en el trabajo y en la vida (Vercher, 2019). Cuando el trabajo se adapta a las capacidades y expectativas de los empleados, ayuda a la salud mental, que puede ser un motivador importante. Entre estos factores estresantes tenemos la

sobrecarga de trabajo por escasez de personal o cuando realizamos actividades que no podemos controlar debido al exceso en nuestras funciones, esto nos puede llevar a realizar horas extras. El control de gestión demasiado autoritario, la ausencia de poder intervenir en las de decisiones hace que los empleados se sientan desmotivados, y si estos no pertenecen a la organización no se sienten valorados. Gran parte de sucesos de estrés en el trabajo proviene de una función mecanizada, automatizada, a veces factible; pero, desconoce factores personales que surgen en la vida privada por lo que detectar los factores que inhiben el desarrollo emocional de los trabajadores será de suma importancia (De la Rosa et al, 2023). Chambers (2022) resalta que las puntuaciones de agotamiento individual disminuyeron con la edad, a pesar de que todos manifestaron cargas de trabajo pesadas y persistentes, falta de personal, grandes responsabilidades de guardia e insatisfacción con la dirección como factores que contribuyen al agotamiento. Las personas con este síndrome experimentan una variedad de síntomas, que incluyen falta de energía, sentimientos de frustración y fracaso, dolores corporales frecuentes e irritabilidad emocional que hacen que los médicos parezcan impacientes y, a veces, aislados. Los residentes que sufren agotamiento también muestran apatía hacia quienes están a su cuidado y colegas, exacerbada por las largas jornadas, las altas exigencias y la dependencia de los gerentes de línea (Gamero et al., 2021). Gerich y Weber (2020) también afirmaron que los empleados desempeñan un papel importante en los requisitos y el control de la organización, influye su percepción personal del estrés, las necesidades se ven como desafíos o como un obstáculo. Wang et al. (2020), identificaron factores asociados con una menor alteración psicológica y una eficiente salud mental que pueden usarse para diseñar intervenciones psicológicas para mejorar la salud mental de poblaciones vulnerables. Chen y Meier (2021), indicaron que las enfermeras trabajan en un entorno estresante y exigente en su mayoría sufren de agotamiento y depresión. Yan (2022) mostró que había diferentes grupos segmentados de percepción de profesionalismo: nivel alto, moderado y bajo; así mismo, que existían diferencias en el bienestar y la función laboral entre los grupos segmentados.

La tercera dimensión son los factores organizativos, estos son exclusivos de la organización en la que trabaja el individuo, podemos referirnos a casos en los que el personal tiene que tener un horario libre, de mañana, tarde y noche, o laborar

en día feriado, por lo que se puede dar esta posición y a un gran número de puestos temporales sin contrato que existen. Las altas exigencias, pobre control sobre el empleo y limitada ayuda social, traen una disminución en el bienestar físico y psicológico, afectando los lazos sociales (Vidotti et al., 2019). En general, esta clase de individuos tiene más estrés, presión arterial elevada y fuman demasiado, lo que deriva en fatiga, indecisión, ansia, enfermedades cardíacas o algún patrón de comportamiento adictivo; accidentes laborales o ausentismo en la institución.

El vínculo entre personas; es el cimiento de todos los profesionales de la salud, estos deben trabajar en equipo, y esto es difícil de lograr sin relaciones adecuadas con colegas o pares; esta situación también puede conducir a malas relaciones con los pacientes. Blanca y Arias (2018), indicaron que las cargas de trabajo y las rotaciones a otros servicios ejerce mucha presión sobre los trabajadores de la salud, produciendo agotamiento emocional y físico. Yallerco y Umire (2019) afirmaron que las enfermeras que tienen un desempeño laboral regular son debido a la sobrecarga de trabajo y las exigencias del paciente, por lo que se debe establecer control y organización estrategias para fortalecer el liderazgo, esto motivara a que se entreguen mejores resultados. Aghalari et al. (2021), indicaron que los trabajadores de la salud con títulos de maestría y doctorado demuestran un mayor compromiso organizacional, donde la productividad de los empleados y de la organización puede disminuir debido al miedo y la ansiedad.

La segunda variable es el Síndrome de Burnout, siendo esta una respuesta ante la angustia crónica que motiva alteraciones emocionales contrarios en el individuo (Hurtado, 2020). Este síndrome es una enfermedad muy usual apareciendo más en los hospitales, hoy existe una mejor comprensión y diagnóstico. Esta enfermedad es tan considerable que la Organización Mundial de la Salud la identifica como un peligro laboral. Esta situación incluye casi siempre al profesional que necesita contactar directamente con gente a pesar de tener un concepto filosófico de trabajo humanitario, no sólo esto afecta al profesional secundariamente también a los usuarios. Arroyo-Laguna (2019), indicó que las enfermeras y médicos peruanos con Burnout tenían más probabilidades de planear

emigrar, que se deben desarrollar políticas de reducción de Burnout como estrategia para controlar la fuga de trabajadores de la salud en el país.

La salud es una condición de bienestar social, físico y mental, lo que significa que no es simplemente la ausencia de una afección. Asimismo, el estrés laboral puede amenazar el normal funcionamiento y el logro de resultados organizacionales. Una organización sin un buen ambiente de trabajo no puede aprovechar plenamente el potencial de sus empleados y, en un mercado cada vez más competitivo, esto afectará no sólo a los resultados, sino en última instancia a la supervivencia de la propia organización. Aumento del ausentismo, reducción del compromiso laboral, reducción del rendimiento y la productividad, prácticas laborales inseguras y aumento de accidentes (Cortez et al., 2021).

Se piensa que el agotamiento es una reacción al estrés crónico (prolongado y acumulado tiempo) en el sitio de labores, que influye desfavorablemente a nivel individual y organizacional, teniendo en algunas áreas características muy particulares. Cuando se trabaja tanto como profesional, voluntario o en el hogar, y este se realiza en contacto directo con usuarios, ya sean pacientes altamente dependientes o estudiantes en conflicto. Estos hechos son los más habituales y no se excluyen otros casos, pero cabe señalar que este síndrome es menos común en tipos de trabajo manuales, gestión, administrativos, etc. El agotamiento también está incluido en la CIE-10 y está en la misma categoría que la ISK-11, pero ahora está definido con mayor precisión, se está desarrollando directrices basadas en evidencia para la salud mental en el lugar de trabajo (World Health Organization, 2019).

Por tanto, Uribe (2023) definió al Burnout como enfermedad que va más allá del trabajo e incluye factores sociales, históricos y personales. Entenderlo; tal como, un trastorno tridimensional que se describe por presentar cansancio emocional (CE) y despersonalización (DP) a la hora de afrontar las cosas con clientes y usuarios, y dificultades con la realización personal (RP) de estos. El Maslach Burnout Inventory (MBI) fue desarrollado para medir el síndrome de agotamiento personal en servicios humanos, evaluación de estas dimensiones a través de tres subescalas. Según estadísticas no oficiales, esta escala se ha transformado en la más aceptada asumido con considerable aplicación para diferentes tipos de pruebas actualmente.

Hoy es común ver turnos de 12 horas entre las enfermeras de los hospitales; sin embargo, existe la preocupación de que los turnos largos puedan afectar negativamente su bienestar, la satisfacción laboral y la intención de irse (Dall’Ora et al., 2020).

En cuanto a las dimensiones tenemos la dimensión cansancio emocional, esta se expone como cansancio físico y mental, que puede manifestarse como desgaste y falta de energía; esta clase de agotamiento se produce al realizar funciones laborales del día a día y de larga duración con usuarios o clientes. Denning et al. (2021), indicaron que los factores importantes asociados con la ansiedad y la depresión incluyen el agotamiento, el género, las actitudes de seguridad y el rol laboral. Esto se debe a la reducción de los recursos emocionales del empleado, lo que le impide enfrentar desafíos laborales y le permite observar un cansancio emocional y físico creciente que no tiene relación con el trabajo que realiza; así como irritabilidad, frustración, insatisfacción laboral y pesimismo. El agotamiento emocional registrado en las enfermeras, donde ellas se sienten abrumadas por el trabajo hasta el punto de fatiga e incapacidad para hacer frente a las demandas laborales y conectarse con los demás, es una preocupación grave, como se informa en muchos hospitales (Bakhamis, 2019).

Por otro lado, se tiene a la dimensión despersonalización que se manifiesta en una actitud negativa hacia los demás, que se manifiesta con alta irritabilidad y desmotivación. Debido a la severidad en las relaciones, pueden incluso ser tratados de forma inhumana. El profesional decidirá inconscientemente trazar límites entre los clientes de los servicios que brinda y adoptará esta conducta como medio de autodefensa, lo que le conducirá a una disminución de la productividad y a actitudes insensibles o incluso cinismo. Choy y Wong (2017) indicaron que el estrés relacionado con el paciente es el mayor estrés laboral al que se enfrentan los dentistas en Hong Kong. Según estudios internacionales, las enfermeras filipinas se enfrentan a graves conflictos entre el trabajo y la familia. Resolver los conflictos entre el trabajo y la familia conduce a mejores resultados laborales y a una mayor calidad de la atención (Labrague et al., 2021).

Por último, la realización personal esta condición estará determinada por la baja autoestima del individuo, el incumplimiento de sus expectativas y el estrés,

manifestado a nivel fisiológico, cognitivo y conductual. El empleado se siente inadecuado en la forma en que desempeña sus funciones y en los resultados que logra, lo que lleva a una disminución de su autoestima (Kruse et al., 2019). En una investigación en universitarios de medicina humana los comportamientos de salud que preocuparon incluyen una alta prevalencia de enfermedades crónico-degenerativas, depresión y ansiedad, así como el consumo excesivo de alcohol (84%) y el tabaquismo (17,9%). Estos hallazgos resaltan la importancia de abordar el agotamiento académico y emocional en estudiantes para promover su bienestar y rendimiento académico (Marchalik et al., 2019). A su vez, Calvo (2021) resaltó que los profesionales deben comprender y trabajar para promover prácticas que aumenten el compromiso y reduzcan el agotamiento. Nakorn et al. (2022) mencionaron que los factores relacionados con la satisfacción personal incluyen la edad, la participación en el trabajo, la remuneración laboral y el nivel laboral. Se recomendó mejorar las habilidades de inteligencia emocional de los empleados para afectar positivamente la motivación laboral, la productividad y el nivel de desarrollo organizacional. (Mohammed, 2021). Tao et al. (2017), mencionaron que el estrés laboral puede tener un impacto negativo significativo y recomiendan aumentar la formación laboral y las oportunidades de educación continua, mejorar los salarios y mejorar el sistema de promoción. El Instituto Nacional de Estadística e Informática (2016) reportó que los enfermeros peruanos con bajo Burnout, presentaron satisfacción laboral teniendo gran relevancia que la Superintendencia Nacional de Salud de Perú, mide periódicamente este síndrome.

Entre los efectos del síndrome del trabajador quemado tenemos en lo cognitivo alteraciones en la memoria, pensamientos suicidas, sentimiento de culpa y baja autoestima. En lo emocional tenemos melancolía, depresión, irritabilidad, ansiedad, "sentirse agotado", aburrimiento, frustración, problemas para contener y manifestar las emociones. En lo físico dolor de cabeza tensional, malestar gastrointestinal, fatiga, mialgia, insomnio, dolor inespecífico, aumento de informes de afecciones de las vías respiratorias superiores y del estómago, dolor lumbar, aumento de la presión arterial. En el comportamiento problemas para relajarse, cinismo, estado ausente, baja productividad e interés en el trabajo, aumento del consumo de bebida alcohólicas, participación en actividades de elevado peligro



(inicialmente presencial), conducta sospechosa, rígida y en lo interpersonal se muestra aislado y superficial en las interacciones con otras personas.

### **III. METODOLOGÍA**

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

El enfoque fue cuantitativo y según con Álvarez-Risco (2020), pretende estudiar fenómenos medibles mediante métodos estadísticos que permitan la evaluación de datos y pretende aclarar, describir y saber las causas y efectos de determinados problemas o su universalidad.

##### **3.1.1 Tipo de investigación**

Básica, basada en la adquisición de información primordial y confiable para incrementar el nivel de entendimiento e información de la materia, validando y comprobando la información previa existente sin compararla con los componentes reales (Calderón y Alzamora, 2019).

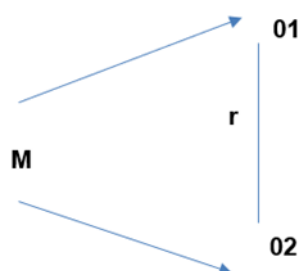
##### **3.1.2 Diseño de investigación**

Es no experimental, debido a que el examinador no participa en las variables en estudio y se limita a la observación y análisis en el ámbito originario (Calderón y Alzamora, 2019). También se utilizó el método hipotético-deductivo, un método científico basado en hipótesis basadas en principios teóricos. De acuerdo con Cabezas et al. (2018), este método, que utiliza principios deductivos, puede generar nuevos hallazgos y predicciones empíricos que luego pueden probarse y verificarse.

Asimismo, se admitió un nivel de correlación descriptivo, igual como proponen Hernández-Sampieri y Mendoza (2020), facilita la representación y descripción de características importantes de un individuo, grupo, sociedad u otro fenómeno en estudio. Además, su objetivo es examinar la relación entre dos conceptos o variables determinados en un sistema definido.

## Figura 1

*Diagrama del diseño correlacional*



Dónde:

M = 55 profesionales de la salud de una Institución de Rehabilitación de Lima

01 = Condiciones laborales

02 = Síndrome de Burnout

r = Relación entre variables

### 3.2. Variables y operacionalización

#### 3.2.1. Condiciones laborales

Definición conceptual: Las condiciones laborales, son cualquier aspecto del empleo con probables efectos negativos para la salud de los empleados; se incluyen los aspectos tecnológicos, ambientales, organizacionales y propias del empleo (Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud, 2018).

Definición operacional: La variable está compuesta por tres dimensiones: Factores ambientales, factores relacionados a la presión y exigencia y factores organizativos, que encierran nueve indicadores y están representadas en 18 ítems politómicos. Asimismo, se ubican en escala de medición ordinal.

### **3.2.2. Síndrome de Burnout**

Definición conceptual: El Síndrome de Burnout, es una reacción ante la angustia crónica que motiva alteraciones emocionales contrarios en el individuo (Hurtado, 2020).

Definición operacional: Se empleó un instrumento formado por 3 dimensiones: Cansancio emocional, despersonalización y realización personal, las que contienen 9 indicadores. También, comprende 18 ítems politómicos, que son valorados en escala ordinal.

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

#### **3.3.1. Población**

Córdova (2019) indicó que es un conjunto de elementos, del cual observamos e incorporamos ciertas características de interés que nos permitieron resumir datos utilizados con fines de investigación. La población estará compuesta por 63 profesionales asistenciales que laboran en los consultorios de una Institución de Rehabilitación de Lima.

Criterios de inclusión:

Personas que desempeñan labor en salud en una Institución de Rehabilitación que estuvieron sometidos a iguales condiciones ambientales y laborales.

Personas que desempeñan labor en salud en la Institución de Rehabilitación que accedan deliberadamente participar en el estudio.

Criterios de exclusión:

Personas que desempeñan labor en salud que laboran en una Institución de Rehabilitación, que se encuentren de vacaciones, comisión o enfermos.

Personas que desempeñan labor en salud que laboran en una Institución de Rehabilitación, que no brinda atención directa.

### **3.3.2. Muestra**

Es un subconjunto de la población, del cual se están interesados en los datos a obtener, por lo que deben ser delimitados y definidos con precisión, según Hernández-Sampieri y Mendoza (2018). Al respecto, la dimensión de la muestra fue de 55 sujetos de una Institución de Rehabilitación de Lima.

### **3.3.3. Unidad de análisis**

La unidad de análisis estuvo compuesta por profesionales que desempeñan labor en salud de una Institución de Rehabilitación de Lima.

### **3.3.4. Muestreo**

La indagación utilizó un método de muestreo no probabilístico intencionado, un método de selección de la muestra total que tiene en cuenta factores contextuales y los propios criterios del indagador (Fuentes-Doria et al., 2020).

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

La encuesta se empleó como técnica para obtener información relevante e imprescindible para la realización de la exploración con la ayuda de procedimientos y acciones sistemáticos. Como instrumentos se utilizaron cuestionarios, consistentes en enunciados o preguntas encaminadas a valorar y evaluar el constructo bajo análisis (Fuentes-Doria et al., 2020).

En términos de validez, se refiere al grado en que un instrumento mide un suceso en relación con su representación y el marco referencial implícito. Es decir, la validez del constructo se basa en el presunto de que un instrumento tiene este tipo de validez si sus ítems corresponden al evento que se pretende medir a nivel teórico (Fuentes-Doria et al., 2020). La validez del tema se evaluó mediante métodos de revisión por pares, que incluyeron la solicitud de retroalimentación y la evaluación crítica de la herramienta de valoración por parte de especialistas con pericia en el diseño de encuestas (Galicia et al., 2017).

La confiabilidad, por otra parte, es el grado de precisión y solidez de los datos conseguidos del instrumento. Por lo tanto, una herramienta de medición se considera confiable si realiza mediciones con un error insignificante o nulo. Para estimar la confiabilidad del instrumento se usó el coeficiente alfa de Cronbach y se encontró que el valor de la primera variable fue de 0,950 y el valor de la segunda variable fue de 0,949, lo que muestra que tienen una confiabilidad muy alta. Se utiliza para evaluar la consistencia interna de una escala definida, específicamente el grado en que las fracciones constituyentes de la escala están interrelacionadas (Cabezas et al., 2018).

### **3.5. Procedimientos**

Se empezó recopilando información sobre las variables que se estudiarán en la indagación, después se generó la documentación de validación que se certificó con profesionales con grado de maestría o doctorado. Para efectuar la investigación, se acordó una comunicación y colaboración con las autoridades de la Institución de Rehabilitación. También se pidió una carta de presentación al director de Posgrado de la UCV. En el curso de este intermedio, los instrumentos se sujetaron a un procedimiento de validación y más adelante a una evaluación de confiabilidad previamente de ser usada en la prueba.

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

Se realizaron pruebas preliminares según estándares de expertos para evaluar la confiabilidad de la herramienta de consulta. Se utilizó el coeficiente alfa de Cronbach. Inmediatamente finalizada la recolección de datos, el dato recolectado se trasladó a una base de datos de Excel y luego se ingresa al programa informático SPSS, y para procesar estadísticas descriptivas se utilizaron tablas estadísticas que incluyen el nivel y rango de cada variable que permiten su frecuencia deben analizarse en función de los resultados. La clasificación es más fácil de implementar para que pueda analizarse, interpretarse y describirse. Luego se utilizan procedimientos estadísticos inferenciales, comenzando con el test de normalidad mediante el estadístico de Kolmogorov-Smirnov, cuyos resultados

permiten determinar la técnica estadística de Spearman dada la distribución muestral. Estos métodos son un medio para determinar si las hipótesis iniciales son consistentes o no con los hallazgos experimentales.

### **3.7 Aspectos éticos**

En la confección del estudio se siguieron los conceptos, normas y reglamentos desarrollados por la Universidad. Por otra parte, la composición y presentación del material cumple con los lineamientos establecidos por APA-7 (2020), asegurando así la confiabilidad, autoría y protección de las fuentes citadas. En cuanto a la autoría, la obra fue sometida a Turnitin para verificar su singularidad y garantizar su veracidad y exactitud. Del mismo modo, el investigador solicitó permiso para utilizar instrumentos de diagnóstico y se logró el consentimiento informado de todos los encuestados antes de realizar el trabajo. Por otro lado, se examinaron los datos y no se realizó ninguna manipulación. Este estudio se adhirió a los principios éticos especificados en la Declaración de Helsinki (Asociación Médica Mundial, 2013), garantizando que los principios de justicia, altruismo, autonomía y de no hacer sean observados en las investigaciones con personas.

#### IV. RESULTADOS

##### Análisis descriptivo

**Tabla 1**

*Condiciones laborales*

Nivel	f	%
Adecuado	21	38.2
Regular	30	54.5
Inadecuado	4	7.3
Total	55	100

Se aprecia en la tabla, de los participantes, el 54.5% reconocen un nivel regular, el 38.2.% un nivel adecuado y el 7.3% indican es inadecuado, en relación a las condiciones laborales.

**Tabla 2**

*Síndrome de Burnout*

Nivel	f	%
Bajo	1	1.8
Medio	29	52.7
Alto	25	45.5
Total	55	100

En la tabla se visualiza que el 52.7% de los investigados estiman que el Síndrome de Burnout está presente en un nivel medio, 45.5% alto y con 1.8% el nivel bajo.

## Análisis inferencial

**Tabla 3**

Prueba de normalidad

Variable/Dimensión	Estadístico	Kolmogorov-Smirnov	
		gl	Sig
Condiciones laborales	0.172	55	0.000
Factores ambientales	0.167	55	0.001
Factores presión y exigencia	0.144	55	0.006
Factores. organizativos	0.148	55	0.004
Síndrome de Burnout	0.083	55	0.200

En la tabla se observa que la variable 1 y sus 3 dimensiones no tienen distribución normal; por lo tanto, se aplicó el Coeficiente de correlación de Spearman para estimar cada hipótesis ofrecida.



## Contrastación de hipótesis

### Hipótesis general

H<sub>0</sub>: No existe relación significativa entre las condiciones laborales y el Síndrome de Burnout en los profesionales de la salud de una Institución de Rehabilitación de Lima, 2023

H<sub>1</sub>: Existe relación significativa entre las condiciones laborales y el Síndrome de Burnout en los profesionales de la salud de una Institución de Rehabilitación de Lima, 2023

**Tabla 4**

Contrastación de hipótesis general

			Síndrome de Burnout
Spearman	Condiciones laborales	Coef.	-0.356
		Sig. Bil.	0.008
		N	55

En la tabla se aprecia que  $P < 0.05$  lo que indica es que se rechaza la hipótesis nula y con un Rho de Spearman = -0.356, podemos concluir que existe una relación negativa débil y significativa entre las condiciones laborales y el Síndrome de Burnout en los profesionales de la salud de una Institución de Rehabilitación de Lima, 2023.

### Hipótesis específica 1

H<sub>0</sub>: No existe relación significativa entre los factores ambientales y el Síndrome de Burnout en los profesionales de la salud de una Institución de Rehabilitación.

H<sub>1</sub>: Existe relación significativa entre los factores ambientales y el Síndrome de Burnout en los profesionales de la salud de una Institución de Rehabilitación.

**Tabla 5**

Contrastación de hipótesis 1

		Síndrome de Burnout	
		Coef.	-0.310
Spearman	Factores ambientales	Sig. Bil.	0.021
		N	55

. En la tabla se aprecia que  $p = 0.021$  lo que indica es que se rechaza la hipótesis nula y con un Rho de Spearman = -0.310, podemos concluir que existe una relación negativa débil y significativa entre los factores ambientales y el Síndrome de Burnout.

.

## Hipótesis específica 2

H<sub>0</sub>: No existe relación significativa entre los factores relacionados con la presión y exigencia y el Síndrome de Burnout en los profesionales de la salud de una Institución de Rehabilitación.

H<sub>1</sub>: Existe relación significativa entre los factores relacionados con la presión y exigencia y el Síndrome de Burnout en los profesionales de la salud de una Institución de Rehabilitación.

**Tabla 6**

Contrastación de hipótesis 2

		Síndrome de Burnout	
		Coef.	-0.514
Spearman	Factores presión y exigencia	Sig. Bil.	0.000
		N	55

En la tabla se aprecia que  $p = 0.000$  lo que indica es que se rechaza la hipótesis nula y con un Rho de Spearman = -0.514, se puede concluir que existe una relación negativa media y significativa entre los factores relacionados con la presión y exigencia y el SB.

### Hipótesis específica 3

H<sub>0</sub>: No existe relación significativa entre los factores organizativos y el Síndrome de Burnout en los profesionales de la salud de una Institución de Rehabilitación.

H<sub>1</sub>: Existe relación significativa entre los factores organizativos y el Síndrome de Burnout en los profesionales de la salud de una Institución de Rehabilitación.

**Tabla 7**

Contrastación de hipótesis 3

		Síndrome de Burnout	
		Coef.	-0.309
Spearman	Factores organizativos	Sig. Bil.	0.022
		N	55

En la tabla se aprecia que  $p = 0.022$  lo que indica es que se rechaza la hipótesis nula y con un Rho de Spearman = -0.309, podemos concluir que existe una relación negativa débil y significativa entre los factores organizativos y el SB.

## V. DISCUSIÓN

La investigación que se realizó en una Institución de Rehabilitación de Lima; para determinar cómo las condiciones laborales se relacionan con el Síndrome de Burnout en profesionales de la salud. De este modo, al utilizar los instrumentos y efectuar el procesamiento estadístico de los entrevistados, podemos decir que el 76.4% perciben que las condiciones laborales están en un nivel regular; así mismo, el 14.5% lo califica en un nivel inadecuado y el 9.1% como adecuado. Presentando similitud con Huamán (2020), el cual observo niveles regulares en la misma variable (50%) en el hospital Simón Bolívar en Cajamarca. A diferencia de Condezo (2020), las enfermeras que se desempeñan en la UCI del INSNSB muestran un nivel adecuado con un 71.25% y nivel regular con 29%. De otro modo, es diferente a Vásquez et al. (2019) que, en un estudio en el Hospital Clínico Herminda Martín, el 52,6% los profesionales lo ubican en un nivel adecuado.

En consecuencia, estos cambios en los niveles de las condiciones laborales en distintos lugares, se logra entender gracias a Henao (2017), quien sostiene que las condiciones laborales afectan a las personas en relación con el trabajo, determinan su trabajo y tienen consecuencias para los individuos y sus instituciones. Actualmente, en lugar de ser una fuente de desarrollo, estas se están deteriorando y ejerciendo presión sobre los resultados sociales y los derechos básicos de los trabajadores. La percepción de los encuestados con las condiciones laborales en que se desenvuelven un 28.59% no está de acuerdo ni en desacuerdo y 25,66% está de acuerdo; así como, al cumplir con sus tareas con muchas incomodidades su esfuerzo no es agradecido; ocasionando inconvenientes de filiación con la entidad. Debemos tener en cuenta que las condiciones laborales son adecuadas en instituciones que cuentan con la cantidad necesaria de profesionales, una buena infraestructura y organización como lo es un hospital.

Por otro lado, en relación al Síndrome de Burnout el 49.8% lo ubican en un grado alto, el 48.2% en grado medio y el 2.0% de los encuestados en bajo. Del mismo modo, Díaz y Evaristo (2022) en profesionales de odontología que trabajaban en hospitales del MINSA en Lima, tuvo una frecuencia del Síndrome de 56.2%. También Yslado et al. (2019) este Síndrome obtuvo una tasa de prevalencia

alto (33.3%) en dos hospitales de Perú. A diferencia de Ceccoli (2022), donde se reveló la ausencia del Síndrome de Burnout en un 71.4%, dejando un 28,6% con la presencia de este en profesionales del área de diagnóstico por imágenes de hospitales de Mendoza.

Por lo tanto, estas divergencias en las respuestas se pueden esclarecer con la explicación de Uribe (2023) que definió al Burnout como enfermedad que va más allá del trabajo e incluye factores sociales, históricos y personales. La reducción recursos emocionales del empleado es lo que le impide enfrentar desafíos laborales y puede amenazar el normal funcionamiento y el logro de resultados organizacionales. Además; Kruse et al. (2019), argumentan que cuando el empleado siente inadecuado la forma en que desempeña sus funciones y en los resultados que logra, lo que lleva a una disminución de su autoestima. La impresión que dejan de los participantes; es que, a pesar del exceso de trabajo, horas extras, gestión de trámites complejos y asistencia a los pacientes y familiares, tienen problemas de estrés moderadamente graves debido a la fatiga y el estrés laboral, si no se tratan, pueden provocar un descenso de categoría desempeño y desarrollo laboral; puede afectar la salud del profesional.

Analizando el objetivo general planteado se demostró una correlación negativa débil y significativa a través de las variables en el personal que se desempeña labores en salud de una Institución de Rehabilitación de Lima, 2023; dado que al contrastar hipótesis se observó una Sig. Bilateral de 0,008 y un coeficiente de correlación de -0.356. Resultados semejantes al de Vásquez et al. (2019), en un hospital de Chile las respuestas del estudio señalan que hay una correlación negativa y significativa entre las variables. Deng et al. (2019), en hospitales de China realizaron una investigación encontrando que las variables de estudio se asocian de forma significativa e inversa ( $r=-0.08$ ). Siendo así; aun cuando los resultados se dieron en distintos países (el ambiente y circunstancias de estudio), puede ocurrir el uso de herramientas de recolección parecidas, esta razón explicaría las similitudes en sus hallazgos. Por otro lado, Condezo (2020) quien evidenció una conexión positiva media a través de las variables, con un valor de correlación de 0.271. Resultado contrario es el de Lauracio y Lauracio (2020) donde el SB y el rendimiento profesional del personal de salud en dos hospitales

del Perú no manifiestan conexión al determinarse una correlación no significativa ( $r=0.063$ ).

Estudios indican que las condiciones laborales y el Burnout son componentes importantes de la atención con calidad en salud. Cuando no se puede satisfacer las necesidades laborales estas generan insatisfacción, se aprecia mayor incidencia de Burnout, lo que repercute en la mejora en el trabajo y en la calidad asistencial. Tal como reportó el Instituto Nacional de Estadística e Informática (2016) los enfermeros peruanos con bajo Burnout, presentaron satisfacción laboral siendo esto de gran interés que la Superintendencia Nacional de Salud del Perú, mide periódicamente este síndrome. Es nuestro objetivo principal producir información que ayude en lo emocional a los profesionales de la salud y poder mejorar organizacionalmente a la institución investigada para que pueda brindar calidad asistencial.

Del mismo modo sobre el objetivo específico 1 se evidenció haber una correlación negativa débil y significativa entre los factores ambientales y el Síndrome de Burnout en las personas que desempeñan labor en salud de una Institución de Rehabilitación de Lima, al haber obtenido una Sig. Bilateral de 0,021 y un coeficiente de correlación de -0.310. Siendo diferente a Santos et al. (2019), quienes encontraron en un Centro Médico Público de Lima, una relación entre las variables con un valor de  $r=-0,028$  y una significancia de 0,848, concluyendo no existe relación significativa. La diferencia podría deberse al ser una entidad privada y la otra estatal, existe una mayor exigencia por parte de los trabajadores privados. La investigación de Moreira y Lucca (2020), en un establecimiento de salud mental de un municipio en Brasil, concluyó con respecto a este resultado que la prevalencia del Burnout se dio en trabajadores en enfermería, hallando porcentajes altos en baja realización personal y agotamiento emocional; por lo tanto, en esta investigación los factores ambientales alcanzaron puntuaciones negativas en su mayoría indicando que dificultaban su trabajo y al ser constante producían estrés.

Para nuestro objetivo específico 2, de acuerdo con los resultados presentados donde el coeficiente  $r_s = -0.514$  y el valor de significancia de 0,000, el mismo que al ser menor al parámetro teórico de 0.05 o 5.00%, podemos indicar que se halló relación negativa media y significativa entre los factores asociados con la presión y exigencia y el Síndrome de Burnout. Nuestro trabajo encuentra

similitud con Huaman (2021), que en un hospital subregional de Andahuaylas halló una correlación moderada e inversa ( $p=0,000$  y  $r_s = -0,599$ ). Así Arrogante y Aparicio-Zaldívar (2020) al examinar la conexión entre el síndrome y el bienestar percibido en enfermeras de cuidados críticos, concluyen que la resiliencia disminuye y mitiga el shock en la salud emocional, de los efectos nocivos del estrés en el trabajo. Huamán (2020) por otra parte, al evaluar al personal encuentra para el estrés laboral el 56,1% lo ubica en una categoría intermedia, el 19,7% como estrés, el 17,2% elevado y el 7,1% como una categoría baja, concluyendo que el vínculo del entendimiento emocional de los empleados está relacionado de forma evidente con la tensión laboral. Por lo tanto, ya que como se señala en la investigación precedente, el participante manifiesta considerable resistencia al trabajo bajo presión.

En relación al objetivo específico 3, se evidenció gracias a las respuestas halladas que el coeficiente de correlación  $r=-0.309$  y el  $p=0,022$ , siendo este inferior al nivel de significancia convencional, nos permite afirmar existe conexión negativa débil entre los factores organizativos y el Burnout. Difiere con el estudio de Montero y Villavicencio (2021), que obtuvieron un valor de  $r=0,034$ , siendo esta una correlación positiva débil y la  $p=0,815$  demostrando que los factores organizativos no tienen vínculo con el SB. La investigación de Montero y Villavicencio fue realizada en un hospital nacional y la nuestra en una institución privada, lo que podría explicar las diferencias de resultados.

En la investigación de Moreira y Lucca (2020), donde identificaron la correlación del trabajo con el síndrome advirtiendo que existe una relación con los factores organizativos, donde la ausencia de mando en el centro de salud causó diferentes amenazas ocupacionales a los galenos. Lauracio y Lauracio (2020) encontraron en el Centro de Salud Vallecito rangos bajos de Burnout; a su vez, un reducido grupo se ubica en un rango medio, datos que se vincularían al ambiente laboral, ya que el centro presenta limitaciones de personal, esto hace que la carga laboral sea mayor si comparamos a instituciones que cuentan con un mayor número de trabajadores y una mejor organización, como lo es un hospital. Entonces, considerando a Intriago (2019) que observó que un conjunto importante de resultados positivos para el Síndrome de Burnout; para que se manifieste, se necesita por lo menos seis meses de trabajo seguido expuesta a diversos factores



estresantes. En nuestra investigación el trabajar horas adicionales, la sobre exigencia laboral, el trabajo no reconocido e inadecuadas relaciones interpersonales confirman la hipótesis.

Considerando los resultados logrados, tenemos que la variable independiente se justifica gracias De la Hoz (2023) que indica que la exposición al ruido y a las vibraciones es actualmente una característica de muchos puestos de trabajo, pero dados los graves efectos a largo plazo sobre la salud de los trabajadores, se ha demostrado que estos problemas se pueden prevenir. También, estas condiciones de trabajo pueden tener un impacto importante en los trabajadores, obligándoles llevar los problemas que se dan en sus instituciones y reubicarlos en entornos sociales y familiares. El deterioro de las condiciones laborales exacerba la ya alta desigualdad social y; a su vez, socava la dignidad y el reconocimiento que las personas necesitan para vivir sus vidas y que buscan beneficiarse al estar conectados con la sociedad y participar en la fuerza laboral (Puyana y Rojas, 2019).

La variable dependiente se sustenta teóricamente conforme a Hurtado (2020) como una reacción ante la angustia crónica que motiva alteraciones emocionales contrarios en el individuo. Este síndrome es una enfermedad muy usual apareciendo más en los hospitales, hoy existe una mejor comprensión y diagnóstico. Es tan considerable que la OMS la identificó como un peligro laboral. Arroyo-Laguna (2019), indicó que las enfermeras y médicos peruanos con Burnout tenían más probabilidades de planear emigrar, que se deben desarrollar políticas de reducción de este mal como estrategia para controlar la fuga de trabajadores de la salud en el país.

La salud es un estado de comodidad física, mental y social, lo que significa que no es simplemente la ausencia de un padecimiento; al haber algún cambio en esta sensación de bienestar, nuestro cuerpo crea una respuesta llamada estrés, por así decirlo es una respuesta adaptativa que impone exigencias fisiológicas y psicológicas específicas a los individuos y, por tanto, a nuestros cuerpos. Asimismo, el estrés laboral puede amenazar el normal funcionamiento y el logro de resultados organizacionales. Una organización sin un buen ambiente de trabajo no puede aprovechar plenamente el potencial de sus empleados y, en un mercado cada vez más competitivo, esto afectará no sólo a los resultados, sino en última instancia a

la supervivencia de la propia organización. Aumento del ausentismo, reducción del compromiso laboral, reducción del rendimiento y la productividad, prácticas laborales inseguras y aumento de accidentes. (Cortez et al., 2021).

Normalmente se cree que el agotamiento es una reacción al estrés crónico (prolongado y acumulado tiempo) en el ambiente de trabajo, que perjudica desfavorablemente a personas y organizaciones, y en algunos trabajos tienen características muy particulares. Ciertos aspectos del trabajo, como profesional, tipo voluntario o del hogar y este se efectúa en contacto directo con usuarios, ya sean pacientes altamente dependientes o estudiantes en conflicto. Estos casos son los más comunes y no se excluyen otros casos, pero cabe señalar que este síndrome es menos común en tipos de trabajo manuales, gestión, administrativos, etc.

Con respecto a las interrogantes de la encuesta, determinamos como contestación a la pregunta principal gracias a los resultados obtenidos que los temas de estudio tienen relación significativa. Así como, en la segunda pregunta específica se encontró que no existe conexión significativa entre la dimensión factores relacionados con la presión y exigencia y la variable dependiente. Acerca de la metodología empleada en nuestro estudio, en relación a la muestra escogida se pensó en profesionales del área de la salud de diferentes servicios, cada uno con condiciones particulares, lo que se reflejó en las diferentes respuestas a una misma pregunta. En cuanto al instrumento de apreciación, éste comprendía de 36 preguntas que fueron realizadas de manera presencial y con la disponibilidad de tiempo necesaria del participante para el llenado del mismo.

## V. CONCLUSIONES

**Primera.** Existe relación significativa entre las condiciones laborales y el Síndrome de Burnout en los profesionales de la salud de una Institución de Rehabilitación de Lima, 2023 ( $r_s = -0.356$ ; Sig. Bil = 0.008).

**Segunda.** Existe relación significativa entre los factores ambientales y el Síndrome de Burnout en los profesionales de la salud de una institución de rehabilitación ( $r_s = -0.310$ ; Sig. Bil = 0.021).

**Tercera.** Existe relación significativa entre los factores relacionados con la presión y exigencia y el Síndrome de Burnout en los profesionales de la salud de una institución de rehabilitación ( $r_s = -0.514$ ; Sig. Bil = 0.000).

**Cuarta.** Existe relación significativa entre los factores organizativos y el Síndrome de Burnout en los profesionales de la salud de una institución de rehabilitación ( $r_s = -0.309$ ; Sig. Bil = 0.022).

## **VI. RECOMENDACIONES**

**Primera.** Proponer a la directora de la Institución de Rehabilitación la elaboración de un plan estratégico que permita implementar normas técnicas para mejorar las condiciones laborales y ofrecer atención de calidad; ya que, al existir relación entre las variables, estas influyen en los altos porcentajes de Síndrome de Burnout.

**Segunda.** Proponer una mejora en los procesos de gestión al jefe de la oficina de administración en relación a factores ambientales para que los trabajadores cuenten con un área apropiada y segura con los útiles obligatorios de bioseguridad, buscando la satisfacción laboral.

**Tercera.** Proponer a los encargados de los servicios mejorar la gestión en los factores asociados con presión y exigencia a través del monitoreo constante; debiendo formular mejoras, buscando apoyar a los empleados ante situaciones que pueden crear agotamiento.

**Cuarta.** Proponer a los gestores de la institución mejoras en relación a los factores organizativos, implementando espacios y mejorando la comunicación, que exista un compromiso de todos los involucrados. En consecuencia, se puedan acondicionar planes de prevención para una mejora continua.

## REFERENCIAS

- Aghalari, Z., Dahms, H., Jafarian, S., y Gholinia, H. (2021). Evaluation of organizational and social commitments and related factors during the coronavirus pandemic of healthcare workers in northern Iran. *Globalization and Health*, 17(1), 1-9.
- Alharahsheh, H. H., y Pius, A. (2020). A review of key paradigms: Positivism VS interpretivism. *Global Academic Journal of Humanities and Social Sciences*, 2(3), 39-43. DOI: 10.36348/gajhss. 2020.v02i03.001
- Álvarez-Risco, A. (2020). Clasificación de las investigaciones. *Universidad de Lima, Facultad de Ciencias Empresariales y Económicas, Carrera de Negocios Internacionales*. <https://repositorio.ulima.edu.pe/handle/20.500.12724/10818>
- Arrogante, O. y Aparicio, E. (2020). Síndrome de burnout en los profesionales de cuidados intensivos: relaciones con la salud y el bienestar. *Enfermería Intensiva*, 31(2), 60-70
- Arroyo-Laguna, J. (2019). Redistribution of salary or professional recognition? The difficult construction of a profession, the Peruvian nursing. *Ciencia & saude coletiva*, 25, 223-232.
- Bakhamis, L., Paul III, D., Smith, H., y Coustasse, A. (2019). Still an epidemic: the burnout syndrome in hospital registered nurses. *The health care manager*, 38(1), 3-10.
- Blanca, J., y Arias, A. (2018). Síndrome de burnout en personal de enfermería: asociación con estresores del entorno hospitalario, Andalucía, España. *Enfermería universitaria*, 15(1), 30-44.
- Cabezas, E., Andrade, D., y Torres, J. (2018). Introducción a la metodología de la investigación científica. *Universidad de las fuerzas Armadas ESPE*, 138.
- Calderón, P., y Alzamora, L. (2019). Diseños de investigación para tesis. *Revista Peruana de Psicología y Trabajo Soc*, 7, 71–76. <http://revistas.uigv.edu.pe/index.php/psicologia/article/view/660/581>
- Calvo, J., Kwatra, J., Yansane, A., Tokede, O., Gorter, R., y Kalendarian, E. (2021). Burnout and work engagement among US dentists. *Journal of patient safety*, 17(5), 398-404.

- Ceccoli, F. (2022). Síndrome de burnout en profesionales de diagnóstico por imágenes en pandemia de COVID-19.
- Cortez, K., Trujillo, A., Hinostroza, V., y Paredes, S. (2021). La prevención de riesgos laborales y su marco normativo. Perspectivas desde los Derechos Humanos. *Polo del Conocimiento: Revista científico-profesional*, 6(11), 1626-1639.
- Condezo, G. (2021). Síndrome de Burnout y desempeño laboral en las enfermeras de la UCI en un Instituto Nacional de Salud de Lima, 2020. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle>
- Córdova, N. (2019). Propuesta sobre valores educativos para mejorar la autoestima en los alumnos, de un colegio de José Leonardo Ortiz, 2017.
- Coronado Quispe, N. M. (2016). Condiciones Laborales y el Síndrome de Burnout en Profesionales de la Salud de consultorios externos del Hospital José Agurto Tello de Chosica, Lima-2016.
- Chambers, C. N., & Frampton, C. M. (2022). Burnout, stress and intentions to leave work in New Zealand psychiatrists; a mixed methods cross sectional study. *BMC psychiatry*, 22(1), 380.
- Chen, C., y Meier, S. (2021). Burnout and depression in nurses: A systematic review and meta-analysis. *International Journal of nursing studies*, 124, 104099.
- Choy, H., y Wong, M. (2017). Occupational stress and burnout among Hong Kong dentists. *Hong Kong medical journal*.
- Dall’Ora, C., Ball, J., Reinius, M., Griffiths, P., y Griffiths, P. (2020). Burnout in nursing: A theoretical review. *Human Resources for Health*, 2020;18(1), 1–17. <https://doi.org/10.1186/s12960-020-00469-9>
- De la Hoz Torres, M. (2023). Desarrollo de metodologías para la gestión de agentes físicos (vibración y ruido) en industrias del sector de la construcción.
- De la Rosa, G., Alonso, J. y Castellanos, J. (2023). Diagnóstico de los Niveles de Estrés en los Trabajadores del Sector Maquilador de Piedras Negras. *Políticas Sociales Sectoriales*, 1(1), 700-732.
- Denning M., Goh E., Tan B., Kanneganti A., Almonte M., Scott A., et al. (2021) Determinants of burnout and other aspects of psychological well-being in healthcare workers during the Covid-19 pandemic: A multinational cross-

- sectional study. *Plos one* 16(4): e0238666.  
<https://doi.org/10.1371/journal.pone.0238666>
- Deng, J., Guo, Y., Ma, T., Yang, T., & Tian, X. (2019). How job stress influences job performance among Chinese healthcare workers: a cross-sectional study. *Environmental health and preventive medicine*, 24(1), 1-11.
- Díaz M, & Evaristo T. (2020). Síndrome de Burnout y factores asociados en odontólogos que trabajan en hospitales del Ministerio de Salud de Lima Metropolitana, Perú. *Rev. Fac. Med.* [Internet]. 2020 Ago [citado 10 oct 2021]; 70(1). Disponible en: <http://dx.doi.org/10.15446/revfacmed.v70n2.86761>
- Fuentes-Doria, D. D., Toscano-Hernández, A. E., Malvaceda-Espinoza, E., Díaz Ballesteros, J. L., y Díaz Pertuz, L. (2020). Metodología de la investigación: Conceptos, herramientas y ejercicios prácticos en las ciencias administrativas y contables.
- Galicia Alarcón, L. A., Balderrama Trápaga, J. A., & Edel Navarro, R. (2017). Validez de contenido por juicio de expertos: propuesta de una herramienta virtual. *Apertura (Guadalajara, Jal.)*, 9(2), 42-53.
- Gamero, A., Chamorro, M., Molina, J., y Pacahuala, E. (2021). Burnout en los profesionales de la salud: ¿es un problema existente? *Atención Primaria*, 53(7).
- Gerich, J., y Weber, C. (2020). The ambivalent appraisal of job demands and the moderating role of job control and social support for burnout and job satisfaction. *Social Indicators Research*, 148, 251-280.
- Gómez, J. (2018). Síndrome de Burnout en Licenciados en Enfermería que Laboran en la Micro Red Anta, Cusco.  
<http://repositorio.uandina.edu.pe/handle/UAC/2947>
- González, R., López, A., Pastor, E., y Verde, C. (2020). Síndrome de burnout en el Sistema de Salud: el caso de las trabajadoras sociales sanitarias. *Enfermería Global*, 19(58), 141-161.
- Henao, F (2017). *Diagnóstico integral de las condiciones de trabajo y salud*. Ecoe Ediciones.
- Hernández-Sampieri, R., y Mendoza, C. (2020). *Metodología de la investigación: las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. Mcgraw-hill.

- Huaman, E. (2021). Estrés laboral y trabajo en equipo del personal en el servicio de obstetricia del hospital sub regional de Andahuaylas, en el contexto de pandemia por Covid-19, periodo 2020.
- Huamán, M. (2020). Síndrome de burnout en el profesional de enfermería del Hospital II E Simón Bolívar Cajamarca 2019.
- Hurtado, W. (2020). Convivencia entre resiliencia y síndrome de burnout en trabajadores de atención al cliente en Lima. *CASUS. Revista de Investigación y Casos en Salud*, 5(3), 160-168.
- Intriago, S. (2019). Síndrome del" Burnout" en personal de salud de un centro hospitalario de la dirección distrital Junín-Bolívar. *Revista San Gregorio*, (35), 94-107
- Instituto Nacional de Estadística e Informática (2016). Encuesta nacional de satisfacción de usuarios en salud. Disponible en: [http://portal.susalud.gob.pe/wp-content/uploads/archivo/encuesta-sat-nac/2016/INFORME\\_FINAL\\_ENSUSALUD\\_2016.pdf](http://portal.susalud.gob.pe/wp-content/uploads/archivo/encuesta-sat-nac/2016/INFORME_FINAL_ENSUSALUD_2016.pdf) [ Links]
- Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud. (2018). Condiciones de trabajo y salud. *Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud. España*. URL: <https://istas.net/salud-laboral/danos-lasalud/condiciones-de-trabajo-y-salud>
- Jara, J. (2020). Características generales, frecuencia y severidad del síndrome de burnout en médicos del hospital III Goyeneche en contacto con pacientes covid Arequipa 2020. [Tesis para obtener Segunda Especialidad en Psiquiatría Universidad Católica de Santa María] <https://repositorio.ucsm.edu.pe/handle/20.500.12920/10502>
- Kruse, P., Wach, D., Costa, S., y Moriano, J. (2019). Values matter, Don't They? – combining theory of planned behavior and personal values as predictors of social entrepreneurial intention. *Journal of Social Entrepreneurship*, 10(1), 55-83.
- Labrague, L., Ballad, C., y Fronda, D. (2021). Predictors and outcomes of work–family conflict among nurses. *International Nursing Review*, 68(3), 349-357.
- Lauracio, C. y Lauracio, T. (2020). Síndrome de Burnout y desempeño laboral en el personal de salud. *Revista Innova Educación*, 2 (4), 543-554.
- Martínez E. y Figueroa M. (2022). Prevalencia de Síndrome de Burnout en el personal de la Región Sanitaria IX, Ameca, Secretaría de Salud Jalisco, México. *Salud Jalisco*, 9 (1), 8-15.



- Mohammed, S. (2021). The Influence of Emotional Intelligence on Work Motivation. An Empirical Assessment. *International Journal of Scientific Research and Management*, 9(11), 2611–2623. <https://doi.org/10.18535/ijprm/v9i11.em11>
- Montero, M. y Villavicencio, A. (2021). Factores laborales y síndrome de burnout en el profesional de enfermería en el hospital nacional Daniel Alcides Carrión – Callao, 2021. Disponible en: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle>
- Moreira, A. y Lucca, S. (2020). Factores psicosociales y Síndrome de Burnout entre los profesionales de servicios de salud mental. *Revista Latino-Americana de Enfermagem*, 28
- Nakorn, S. N., Srisintorn, W., y Youravong, N. (2022). Factors associated with burnout among dentists in public hospitals, southern Thailand. *Journal of Dental Sciences*, 17(4), 1656-1664.
- Noguera, H. (2021). Fortalecimiento de las estrategias de afrontamiento en relación al estrés laboral: una experiencia de sistematización. *Enfermería Actual de Costa Rica*, (40).
- Puyana, A., y Rojas, M. (2019). Introducción. Desigualdad y deterioro laboral. ¿ Es posible romper el círculo. A. Puyana y M. Rojas (Coords.), *Desigualdad y deterioro de las condiciones laborales. Un círculo vicioso en América Latina*, 7-20.
- Quispe, Z. (2021). Síndrome de Burnout en enfermeros del servicio de emergencia del Hospital Nacional Sergio Enrique Bernales, Lima-2021.
- Santos, C., Ávalos, E., y Mejía, J. (2019). Asociación entre el Régimen Laboral y el Síndrome de Burnout en Médicos del Ministerio Público del Perú. *Revista Mexicana de Medicina Forense y Ciencias de la Salud*, 4(2), 34-51.
- Tao, L., Guo, H., Liu, S. y Life, J. (2017). Work stress and job satisfaction of community health nurses in Southwest China. *Biomedical Research*. Volume 29, Issue 3.  
<https://doi.org/10.4066/biomedicalresearch.29-17-2604>

- Tupanta, J., Duque, M. y Mena, A. (2017). Alfa de Cronbach para validar un cuestionario de uso de TIC en docentes universitarios. *k* (10), 37-48. <https://core.ac.uk/download/pdf/234578641.pdf>
- Uribe, J. (2023). Hermenéutica del burnout: una tematización bioética a la luz de la condición humana. *Revista Colombiana de Bioética*, 18(1).
- Vásquez, V., Gómez, J., Martínez, J., y Salgado, A. (2019). Relación entre el burnout y la satisfacción laboral en profesionales de la salud. *Salud (i) Ciencia*, 23(4), 1-10.
- Vercher, M. (2019). La gestión de la inteligencia emocional como competencia distintiva en la docencia online para la mejora de la gestión del proceso enseñanza-aprendizaje en el ámbito de las ciencias sociales [Tesis doctoral no publicada]. Universitat Politècnica de València. <https://doi.org/10.4995/Thesis/10251/124817>
- Vidotti, V., Ribeiro, R. P., Galdino, M. J. Q., y Martins, J. T. (2018). Burnout Syndrome and shift work among the nursing staff. *Revista latino-americana de enfermagem*, 26, e3022.
- Wang, C., Pan, R., Wan, X., Tan, Y., Xu, L., Ho, C. S. y Ho, R. C. (2020). Immediate Psychological Responses and Associated Factors during the Initial Stage of the 2019 Coronavirus Disease (COVID-19) Epidemic among the General Population in China. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 17(5), 1729. <https://doi.org/10.3390/ijerph17051729>
- World Health Organization. (2019). Burn-out an "occupational phenomenon": International Classification of Diseases Disponible en: <https://www.who.int/news/item/28-05-2019-burn-out-an-occupationalphenomenon-international-classification-of-diseases>
- Yallercco, L. y Umire, Y. (2019). Estilos de liderazgo y rendimiento laboral en enfermeras que laboran en el sector salud, Juliaca 2018.
- Yan, W., Kim, E., Jeong, S., y Yoon, Y. (2022). Toward Improving Working Conditions to Enhance Professionalism of Convention Workers: Focusing on the Difference between Job Satisfaction and Job Performance According to Professionalism Perception. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(10). Scopus. <https://doi.org/10.3390/ijerph19105829>

Yslado, R., Norabuena, R.P, Riveros, M. y Sánchez, J. (2019). Síndrome de burnout y la satisfacción laboral en profesionales de la salud. *Horizonte Médico* (Lima), 19(4), 41-49.  
<https://dx.doi.org/10.24265/horizmed.2019.v19n4.0>

## ANEXOS

### Anexo 1: Matriz de consistencia

**TÍTULO:** Condiciones laborales y Síndrome de Burnout en profesionales de la salud en una Institución de Rehabilitación de Lima, 2023

**APELLIDOS Y NOMBRES:** Castillo Falcón, Rodrigo Rafael

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES: Dimensiones e Indicadores							
			Dimensiones	Indicadores	Ítem	Escala	Niveles			
<b>PG:</b> ¿Cómo las condiciones laborales se relacionan con el Síndrome de Burnout en los profesionales de la salud de una institución de rehabilitación de Lima, 2023? <b>PE1:</b> ¿Cómo los factores ambientales se relacionan con el Síndrome de Burnout en los profesionales de la salud de una institución de rehabilitación de Lima, 2023? <b>PE2:</b> ¿Cómo los factores	<b>OG:</b> Determinar cómo las condiciones laborales se relacionan con el Síndrome de Burnout en los profesionales de la salud de una institución de rehabilitación de Lima, 2023. <b>OE1:</b> Evaluar como los factores ambientales, se relacionan con el Síndrome de Burnout en los profesionales de la salud de una institución de rehabilitación de Lima, 2023. <b>OE2:</b> Evaluar como los factores	<b>HG:</b> Las condiciones laborales se relacionan significativamente con el Síndrome de Burnout en los profesionales de la salud de una institución de rehabilitación de Lima, 2023. <b>HE1:</b> Los factores ambientales, se relacionan significativamente con el Síndrome de Burnout en los profesionales de la salud de una institución de rehabilitación de Lima, 2023. <b>HE2:</b> Los factores relacionados con la	<b>Variable 1: Condiciones laborales</b>							
			Factores ambientales	Recursos materiales Tipo de servicio (condiciones físicas) Sometimiento del personal a peligros físicos	1-6	Ordinal	Adecuado (18-41)			
			Factores relacionados con presión y exigencia	Escasez de personal Presiones y exigencias Imposición de plazos o metas por parte de las jefaturas	7-12			1. Totalmente de acuerdo 2. De acuerdo 3. Ni de acuerdo ni en desacuerdo	Regular (42-66) Inadecuado (67-90)	
Factores organizacionales	Sobrecarga de trabajo Recompensa profesional Malas relaciones con superiores, subordinados y compañeros	13-18	4. En desacuerdo 5. Totalmente en desacuerdo							
						<b>Variable 2: Síndrome de Burnout</b>				
			Dimensiones	Indicadores	Ítem	Escala	Niveles			

relacionados con la presión y exigencia se relacionan con el Síndrome de Burnout en los profesionales de la salud de una institución de rehabilitación de Lima, 2023?	relacionados con la presión y exigencia se relacionan con el Síndrome de Burnout en los profesionales de la salud de una institución de rehabilitación de Lima, 2023.	presión y exigencia se relacionan significativamente con el Síndrome de Burnout en los profesionales de la salud de una institución de rehabilitación de Lima, 2023.	Cansancio emocional	Falta de energía Obligado a relacionarse Fatiga	19-24	Ordinal  1. Totalmente de acuerdo 2. De acuerdo 3. Ni de acuerdo ni en desacuerdo 4. En desacuerdo 5. Totalmente en desacuerdo	Bajo (18-41) Medio (42-66) Alto (67-90)
<b>PE3:</b> ¿Cómo los factores organizativos se relacionan con el Síndrome de Burnout en los profesionales de la salud de una institución de rehabilitación de Lima, 2023?	<b>OE3:</b> Evaluar como los factores organizativos se relacionan con el Síndrome de Burnout en los profesionales de la salud de una institución de rehabilitación de Lima, 2023.	<b>HE3:</b> Los factores organizativos se relacionan significativamente con el Síndrome de Burnout en los profesionales de la salud de una institución de rehabilitación de Lima, 2023.	Despersonalización	Frialdad en el trato Distante con los afectos Desagradable hasta cínico	25-30		
			Realización personal	Cuestiona su vocación Estancamiento profesional Frustración	31-36		

Tipo y diseño de investigación	Población y Muestra	Técnicas e instrumentos	Estadística utilizada
<p><b>Enfoque:</b> Cuantitativa  <b>Tipo:</b> Básica  <b>Diseño:</b> No experimental  <b>Método:</b> Hipotético-Deductivo  <b>Alcance:</b> Descriptivo-correlacional  <b>Corte:</b> Transversal</p>	<p><b>Población:</b> 63 profesionales de la salud asistenciales que laboran en los consultorios de la Institución de Rehabilitación de Lima  <b>Muestra:</b> 55 sujetos de la Institución de Rehabilitación de Lima.  <b>Muestreo:</b> No probabilístico intencional</p>	<p><b>Técnica</b>  Encuesta  <b>Instrumentos:</b>  Cuestionario para evaluar las condiciones laborales  Cuestionario para evaluar el síndrome de Burnout</p>	<p><b>Descriptiva:</b> Tablas con porcentajes y frecuencia, y figuras.  <b>Estadística inferencial:</b>  <b>Normalidad:</b> Kolmogorov-Smirnov  <b>Contrastación de hipótesis:</b>  Prueba Rho de Spearman</p>

## Anexo 2. Tabla de operacionalización de variables

VARIABLES DE ESTUDIO	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIÓN	INDICADORES	ÍTEMS	ESCALAS DE MEDICIÓN	NIVELES Y RANGO
Condiciones laborales	Se entiende como condiciones laborales cualquier aspecto del trabajo con posibles consecuencias negativas para la salud de los trabajadores, incluyendo, además de los aspectos ambientales y los tecnológicos, las cuestiones de organización y ordenación del trabajo (Istas, 2018).	Se empleó un instrumento compuesto por 3 dimensiones, que engloban 9 indicadores. Además, se constituye por 18 ítems politómicos y se hallan en escala ordinal.	Factores Ambientales  Factores relacionados con presión y exigencia  Factores organizacionales	Recursos materiales Tipo de servicio (condiciones físicas) Sometimiento del personal a peligros físicos  Escasez de personal Presiones y exigencias Imposición de plazos o metas por parte de las jefaturas  Sobrecarga de trabajo Recompensa profesional Malas relaciones con superiores, subordinados y compañeros	<b>1-6</b>  <b>7-12</b>  <b>13-18</b>	Ordinal  1. Totalmente de acuerdo 2. De acuerdo 3. Ni de acuerdo ni en desacuerdo 4. En desacuerdo 5. Totalmente en desacuerdo	Adecuado (18-41)  Regular (42-66)  Inadecuado (67-90)
Síndrome de Burnout	Es una respuesta ante el estrés crónico que causa efectos emocionales contrarios en la persona (Hurtado, 2020).	Se empleó un instrumento compuesto por 3 dimensiones, que engloban 9 indicadores. Además, se constituyó por 18	Cansancio emocional	Falta de energía Obligado a relacionarse Fatiga	<b>19-24</b>	Ordinal  1. Totalmente de acuerdo 2. De acuerdo 3. Ni de acuerdo ni en desacuerdo	Bajo (18-41)  Medio (42-73)

		<p>ítems politómicos y se hallan en escala ordinal, medido con la escala Likert.</p>	<p>Despersonalización</p> <p>Realización personal</p>	<p>Frialdad en el trato Distante con los afectos Desagradable hasta cínico</p> <p>Cuestiona su vocación Estancamiento profesional Frustración</p>	<p><b>25-30</b></p> <p><b>31-36</b></p>	<p>4. En desacuerdo 5. Totalmente en desacuerdo</p>	<p>Alto (74-90)</p>
--	--	--	---	---	---	---	-------------------------



### Anexo 3. Fichas técnicas

#### Ficha técnica del cuestionario de condiciones laborales

Nombre original	Cuestionario de condiciones laborales
Autores	Coronado Quispe, Noelia Margot (2016)
Procedencia	Hospital José Agurto Tello de Chosica, Lima
Aplicado por	Castillo Falcón, Rodrigo Rafael (2023)
Número de Ítems	18
Dimensiones	✓ Factores ambientales ✓ Factores relacionados con presión y exigencia ✓ Factores organizacionales
Escala	Se puntúa: Totalmente de acuerdo (1) De acuerdo (2) Ni de acuerdo ni en desacuerdo (3) En desacuerdo (4) Totalmente en desacuerdo (5)
Administración	Individual y colectiva
Duración	5 a 10 minutos aproximadamente
Objetivo	Identificar el nivel de condiciones laborales en una Institución de Rehabilitación de Lima, 2023
Calificación	Adecuado (18 – 41) Regular (42 – 66) Inadecuado (67 – 90)

### Ficha técnica del cuestionario del Síndrome de Burnout

Nombre original	Cuestionario del Síndrome de Burnout
Autores	Coronado Quispe, Noelia Margot (2016)
Procedencia	Hospital José Agurto Tello de Chosica, Lima
Aplicado por	Castillo Falcón, Rodrigo Rafael (2023)
Número de Ítems	18
Dimensiones	Cansancio emocional Despersonalización Realización personal
Escala	Se puntúa: Totalmente de acuerdo (1) De acuerdo (2) Ni de acuerdo ni en desacuerdo (3) En desacuerdo (4) Totalmente en desacuerdo (5)
Administración	Individual y colectiva
Duración	5 a 10 minutos aproximadamente
Objetivo	Identificar el nivel de Síndrome de Burnout en una Institución de Rehabilitación de Lima, 2023
Calificación	Bajo: 18-41 Medio: 42-73 Alto: 74-90



**Anexo 4: Instrumentos de recolección de datos**

**Cuestionario sobre condiciones laborales y Síndrome de Burnout**

**Estimado colaborador:**

Es un gusto saludarlo. La presente es una encuesta que permitirá conocer las condiciones laborales y su relación con el Síndrome de Burnout en la Institución de Rehabilitación de Lima y en base a ello establecer estrategias de mejora. Para ello se requiere su opinión sincera. Este cuestionario deberá ser llenado por usted en forma personal, confidencial y anónima. Por favor no comentar ni mostrar sus respuestas a otros vecinos. Circule o marque con una (X) la respuesta que mejor se ajuste a su opinión para cada uno de los ítems. Marque solamente una respuesta por ítem, si ha marcado alguna respuesta que después desea cambiar, escriba al costado el código de la respuesta correcta y tache la anterior. Por favor, llene todo el cuestionario, sin dejar de contestar ninguno de los ítems. Le agradecemos de antemano su participación en el llenado de este cuestionario, ya que su opinión es muy importante para nuestra investigación.

<p><b>Sexo</b></p> <p>Masculino ( )    Femenino ( )</p>	<p><b>Profesión</b></p> <p>1. Médico Cirujano ( )</p> <p>2. Cirujano Dentista ( )</p> <p>3. Enfermera ( )</p> <p>4. Tecnólogo Médico ( )</p> <p>5. Psicólogo ( )</p> <p>6. Nutricionista ( )</p>
<p><b>Edad</b></p> <p>1. 30 años o menos ( )</p> <p>2. 31 a 34 años ( )</p> <p>3. 35 a 44 años ( )</p> <p>4. 45 a 54 años ( )</p> <p>5. 55 a 65 años ( )</p>	



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

Variable independiente: condiciones laborales		1	2	3	4	5
<b>Dimensión 1: factores ambientales</b>						
<b>Indicador: escasos recursos materiales</b>						
01	¿Usted siente que trabaja con limitados insumos médicos para sus procedimientos?					
02	¿Cree usted que su institución cuenta con equipos médicos desactualizados?					
<b>Indicador: tipo de servicio (condiciones físicas)</b>						
03	¿Usted cree que existe una inadecuada ventilación y así como un inadecuado nivel de temperatura del área de trabajo?					
04	¿Usted cree que los ambientes de consultorios son reducidos?					
<b>Indicador: peligros físicos</b>						
05	¿Cree usted que las medidas de protección personal son inadecuadas durante el turno de trabajo?					
06	¿Cree usted que el espacio de trabajo está desordenado, con presencia de obstáculos y con el equipamiento insuficiente?					
<b>Dimensión 2: factores relacionados con presión y exigencia</b>						
<b>Indicador: escasez de personal</b>						
07	¿Brinda atención a más de dos pacientes en su consultorio o unidad?					
08	¿Existe déficit de personal profesional de la salud capacitado?					
<b>Indicador: presiones y exigencias</b>						
09	¿Considera que su trabajo es monótono y repetitivo?					
10	¿Asume responsabilidades administrativas del jefe?					
<b>Indicador: imposición de plazos o metas por parte de las jefaturas.</b>						
11	¿Siente usted que cumple los tiempos de las metas de forma obligada?					
12	¿Usted es consultado sobre la designación de las metas propuestas en su área?					



<b>Dimensión 3: factores organizativos</b>		1	2	3	4	5			
<b>Indicador: sobrecarga de trabajo</b>									
13	¿Con frecuencia debe realizar más horas de trabajo o actividades adicionales a las acordadas?								
14	¿Usted siente que existe exigencia laboral por necesidad de servicio?								
<b>Indicador: recompensa profesional</b>									
15	¿Considera que su trabajo es irreconocido por los representantes de la entidad de salud?								
16	¿Usted considera que su centro laboral le coloca obstáculos para capacitarse?								
<b>Indicador: malas relaciones con superiores, subordinados y compañeros</b>									
17	¿Cree usted que presenta jefes autoritarios y agresivos?								
18	¿Siente usted que existen inadecuadas relaciones interpersonales con superiores y demás miembros del equipo?								
<b>Codificación</b>									
<b>1</b>		<b>2</b>		<b>3</b>		<b>4</b>		<b>5</b>	
Totalmente de acuerdo		De acuerdo		Ni de acuerdo ni en desacuerdo		En desacuerdo		Totalmente en desacuerdo	
<b>Variable dependiente: Síndrome de Burnout</b>		1	2	3	4	5			
<b>Dimension1: agotamiento emocional</b>									
<b>Indicador: falta de energía</b>									
19	¿Me siento emocionalmente agotado por mi trabajo?								
20	¿Me siento como si estuviera al límite de mis posibilidades?								
<b>Indicador: obligado a relacionarse</b>									
21	¿Siento que trabajar todo el día con la gente (compañeros) me cansa?								
22	¿Siento que trabajar en contacto directo con la gente me cansa?								
<b>Indicador: fatiga</b>									
23	¿Cuándo me levanto por la mañana y me enfrento a otra jornada de trabajo me siento fatigado?								
24	¿Cuándo cumplo mi labor es por obligación?								



	<b>Dimensión 2: despersonalización</b>	1	2	3	4	5
	<b>Indicador: frialdad en el trato</b>					
25	¿Siento que estoy tratando a algunos pacientes como si fueran objetos impersonales?					
26	¿Siento que me he hecho más duro con la gente?					
	<b>Indicador: distante con los afectos</b>					
27	¿Me preocupa que este trabajo me esté endureciendo emocionalmente?					
28	¿Siento que realmente no me importa lo que les ocurra a mis pacientes?					
	<b>Indicador: desagradable hasta cínico</b>					
29	¿A veces pierdo la paciencia y he respondido mal a mis pacientes o compañeros?					
30	¿Me parece que los pacientes me culpan de alguno de sus problemas?					
	<b>Dimensión 3: realización personal</b>					
	<b>Indicador: cuestiona su vocación</b>					
31	¿Me siento insatisfecho con la labor que desempeño?					
32	¿Siento que mi trabajo no me motiva, que no debí seguir esta profesión?					
	<b>Indicador: estancamiento profesional</b>					
33	¿Siento que estoy demasiado tiempo en mi puesto de trabajo, siento que me estoy estancando?					
34	¿No tengo deseos de capacitarme, me conformo con los que tengo?					
	<b>Indicador: frustración</b>					
35	¿Considera que su trabajo es monótono y repetitivo?					
36	¿Me siento frustrado en mi trabajo?					

**Autor:** Coronado Quispe, Noelia Margot (2016)

**Adaptado por:** Castillo Falcón, Rodrigo Rafael (2023)

**Enlace:** <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/28177>



Anexo 5: Solicitud de la UCV para realizar investigación en la institución.



Lima, 16 de octubre del 2023

Señor (a):

Lic. Patricia Gallegos Flores

Directora:

Institución de Rehabilitación Integral y Educación Especial "Milagroso Niño Jesús"

Nº de Carta : 063 – 2023 – UCV – VA – EPG – F06L03/J

Asunto : Solicita autorización para realizar investigación en la institución que usted dignamente dirige.

Referencia : Solicitud del interesado de fecha: 16 de octubre del 2023

Tengo a bien dirigirme a usted para saludarlo cordialmente y al mismo tiempo augurarle éxitos en la gestión de la institución a la cual usted representa.

Luego para comunicarle que la Unidad de Posgrado de la Universidad César Vallejo Filial Lima Ate, tiene los Programas de Maestría y Doctorado, en diversas menciones, donde los estudiantes se forman para obtener el Grados Académico de Maestro o de Doctor según el caso.

Para obtener el Grado Académico correspondiente, los estudiantes deben elaborar, presentar, sustentar y aprobar un Trabajo de Investigación Científica (Tesis).

Por tal motivo alcanzo la siguiente información:

- 1) Apellidos y nombres de estudiante: CASTILLO FALCÓN, RODRIGO RAFAEL
- 2) Programa de estudios : Maestría
- 3) Mención : Gestión de los Servicios de la Salud
- 4) Título de la investigación : "CONDICIONES LABORALES Y SÍNDROME DE BURNOUT EN PROFESIONALES DE LA SALUD EN UNA INSTITUCIÓN DE REHABILITACIÓN DE LIMA, 2023"

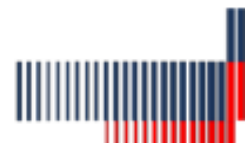
Debo señalar que los resultados de la investigación a realizar benefician al estudiante investigador como también a la institución donde se realiza la investigación.

Por lo expuesto, agradeceré a usted tenga a bien autorizar la investigación que realizará el maestrando interesado.

Atentamente



Dra. Consuelo Del Pilar Clemente Castillo  
Jefa de la Escuela de Posgrado  
Universidad César Vallejo  
Campus Ate





Anexo 6. Carta de aceptación de la institución



INSTITUCIÓN DE REHABILITACIÓN INTEGRAL  
Y EDUCACIÓN ESPECIAL  
MILAGROSO NIÑO JESÚS - CODAM PNP

Pueblo Libre, 20 de octubre del 2023.

**OFICIO N° 063-2023 --CD-PNP-IRIEE "MNJ" AM/so.**

**SEÑORA** : Consuelo del Pilar CLEMENTE CASTILLO  
Jefa de la Escuela de Posgrado.  
UCV Campus Ate.

**ASUNTO** : Autorización para investigación.

**REF.** : N° de Carta 063-2023-UCV-VA-EPG-F06L03/J. Del 16OCT2023.

Tengo el agrado de dirigirme a Ud., con la finalidad de hacerle llegar mis cordiales saludos y a la vez dar respuesta al documento en referencia.

Que habiendo recepcionado el documento en referencia donde solicita la autorización para que el Dr. Rodrigo Rafael Castillo Falcón pueda realizar una investigación en esta institución de rehabilitación, se concede la autorización respectiva para que pueda realizar dicha actividad.

Es propicia la oportunidad, para expresarle los sentimientos de mi especial consideración y deferente estima.

Dios guarde a Ud.,



OA - 295167  
PATRICIA A. GALLEGOS FLORES  
CORONEL PNP  
DIRECTORA  
IRI&EE "MNJ" - CODAM PNP





**Anexo 7. Consentimiento y/o asentimiento informado**

**Consentimiento informado**

**Título de la investigación: Condiciones laborales y Síndrome de Burnout en profesionales de la salud en una Institución de Rehabilitación de Lima, 2023**

Investigador: Castillo Falcón, Rodrigo Rafael

**Propósito del estudio**

Le invitamos a participar en la investigación titulada Condiciones laborales y Síndrome de Burnout en profesionales de la salud en una Institución de Rehabilitación de Lima, 2023, cuyo objetivo busca determinar la relación entre condiciones laborales y el Síndrome de Burnout. Esta investigación está siendo desarrollada por Castillo Falcón, Rodrigo Rafael, quien es estudiante de posgrado del Programa Académico de Maestría en Gestión de los Servicios de la Salud de la Universidad César Vallejo del campus Ate Vitarte, para la realización del estudio se contó con la aprobación de las autoridades correspondiente de la Universidad y con el permiso de la Institución de Rehabilitación de Lima.

Si usted decide participar en la investigación desarrollará una encuesta dirigida donde se recogerán sus datos personales y se harán preguntas relacionadas con el tema de investigación. Usted tendrá un tiempo aproximado de 5 a 10 minutos para su desarrollo el cual se llevará a cabo en las instalaciones de la institución. El cuestionario es anónimo y la única persona autorizada para ver sus respuestas, es el responsable del estudio. Asimismo, cabe mencionar que la investigación está compuesta por dos cuestionarios, el primero sobre las condiciones laborales cuenta con 18 preguntas y el segundo sobre el Síndrome de Burnout que cuenta con 18 preguntas. Si tiene preguntas sobre la investigación puede hacerlas llegar al responsable del estudio Castillo Falcón, Rodrigo Rafael, con celular 993121455.

Después de haber conocido los propósitos de la investigación, autorizo participar en el estudio antes mencionado.

Nombres y apellidos: .....

Fecha y hora: .....

.

## Anexo 8. Matriz evaluación por juicio de expertos

- Validación del primer Juez mg. Yanet Álvarez Niño de Guzmán.

### Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento “Cuestionario 01: Condiciones laborales en profesionales de la salud en una Institución de Rehabilitación de Lima, 2023”. La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al que hacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

#### 1. Datos generales del juez

<b>Nombre del juez:</b>	Yanet Álvarez Niño de Guzmán	
<b>Grado profesional:</b>	Maestría ( <input checked="" type="checkbox"/> )	Doctor ( )
<b>Área de formación académica:</b>	Clínica ( )	Social ( )
	Educativa ( )	Organizacional ( <input checked="" type="checkbox"/> )
<b>Áreas de experiencia profesional:</b>		
<b>Institución donde labora:</b>	Institución de Rehabilitación de Lima	
<b>Tiempo de experiencia profesional en el área:</b>	2 a 4 años ( )	Más de 5 años ( <input checked="" type="checkbox"/> )
<b>Experiencia en Investigación Psicométrica:</b>		

#### 2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

#### 3. Datos de la Escala:

<b>Nombre de la Prueba:</b>	Cuestionario de condiciones laborales
<b>Autora:</b>	Coronado Quispe, Noelia Margot (2016) Enlace: <a href="https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/28177">https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/28177</a>
<b>Procedencia:</b>	Chosica, Lima
<b>Administración:</b>	Individual y colectiva
<b>Tiempo de aplicación:</b>	05 a 10 minutos
<b>Ámbito de aplicación:</b>	Institución de Rehabilitación de Lima
<b>Significación:</b>	Identificar el nivel de condiciones laborales en una Institución de Rehabilitación de Lima, 2023



4. **Soporte teórico**

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
Cuestionario de condiciones laborales	Factores ambientales Factores relacionados con la presión y exigencia Factores organizacionales	Se entiende como condiciones laborales cualquier aspecto del trabajo con posibles consecuencias negativas para la salud de los trabajadores, incluyendo, además de los aspectos ambientales y los tecnológicos, las cuestiones de organización y ordenación del trabajo (Istas, 2018).

5. **Presentación de instrucciones para el juez:**

A continuación a Usted le presento el cuestionario para evaluar las condiciones laborales, elaborado por Coronado Quispe, Noelia Margot (2016). De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
<b>CLARIDAD</b> El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
<b>COHERENCIA</b> El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. Totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
<b>RELEVANCIA</b> El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente

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



**Dimensiones del instrumento:** Factores ambientales, factores relacionados con la presión y exigencia y factores organizativos.

- Primera dimensión: Factores ambientales
- Objetivos de la Dimensión: Identificar el nivel de condiciones laborales en la Institución de Rehabilitación de Lima, 2023

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Escasos recursos materiales	¿Usted siente que trabaja con limitados insumos médicos para sus procedimientos? ¿Cree usted que su institución cuenta con equipos médicos	4	4	4	
Tipo de servicio (condiciones físicas)	¿Usted cree que existe una inadecuada ventilación y así como un inadecuado nivel de temperatura del área de trabajo? ¿Usted cree que los ambientes de consultorios son reducidos?	4	4	4	
Imposición de plazos o metas	¿Siente usted que cumple los tiempos de las metas de forma obligada? ¿Usted es consultado sobre la designación de las metas propuestas en su área?	4	4	4	

- **Segunda dimensión:** Factores relacionados con la presión y exigencia
- Objetivos de la Dimensión: Identificar el nivel de condiciones laborales en la Institución de Rehabilitación de Lima, 2023

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Escasez de personal	¿Brinda atención a más de dos pacientes en su consultorio o unidad? ¿Existe déficit de personal profesional de la salud capacitado?	4	4	4	
Presiones y exigencias	¿Considera que su trabajo es monótono y repetitivo? ¿Asume responsabilidades administrativas del jefe?	4	4	4	
Imposición de plazos o metas	¿Siente usted que cumple los tiempos de las metas de forma obligada? ¿Usted es consultado sobre la designación de las metas propuestas en su área?	4	4	4	



- **Tercera dimensión:** Factores organizativos
- **Objetivos de la Dimensión:** Identificar el nivel de condiciones laborales en la Institución de Rehabilitación de Lima, 2023

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Sobrecarga de trabajo	¿Con frecuencia debe realizar más horas de trabajo o actividades adicionales a las acordadas? ¿Usted siente que existe exigencia laboral por necesidad de servicio?	4	4	4	
Recompensa profesional	¿Considera que su trabajo es irreconocido por los representantes de la entidad de salud? ¿Usted considera que su centro laboral le coloca obstáculos para capacitarse?	4	4	4	
Malas relaciones	¿Cree usted que presenta jefes autoritarios y agresivos? ¿Siente usted que existen inadecuadas relaciones interpersonales con superiores y demás miembros del equipo?	4	4	4	

  
Mg. Faustino Alvarado Núñez de Guzmán  
DNI 91185371

## Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Cuestionario 02: Síndrome de Burnout en profesionales de la salud en una Institución de Rehabilitación de Lima, 2023". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al que hacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

### 1. Datos generales del juez

<b>Nombre del juez:</b>	Yanet Álvarez Niño de Guzmán
<b>Grado profesional:</b>	Maestría ( <input checked="" type="checkbox"/> )                      Doctor ( <input type="checkbox"/> )
<b>Área de formación académica:</b>	Clínica ( <input type="checkbox"/> )                      Social ( <input type="checkbox"/> ) Educativa ( <input type="checkbox"/> )                      Organizacional ( <input checked="" type="checkbox"/> )
<b>Áreas de experiencia profesional:</b>	
<b>Institución donde labora:</b>	Institución de Rehabilitación de Lima
<b>Tiempo de experiencia profesional en el área:</b>	2 a 4 años ( <input type="checkbox"/> ) Más de 5 años ( <input checked="" type="checkbox"/> )
<b>Experiencia en Investigación Psicométrica:</b>	

### 2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

### 3. Datos de la Escala:

Nombre de la Prueba:	Cuestionario de condiciones laborales
Autora:	Coronado Quispe, Noelia Margot (2016) Enlace: <a href="https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/28177">https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/28177</a>
Procedencia:	Chosica, Lima
Administración:	Individual y colectiva
Tiempo de aplicación:	05 a 10 minutos
Ámbito de aplicación:	Institución de Rehabilitación de Lima
Significación:	Identificar el nivel de condiciones laborales en una Institución de Rehabilitación de Lima, 2023



4. Soporte teórico

Escala/AREA	Subescala (dimensiones)	Definición
Cuestionario de Síndrome de Burnout	Cansancio emocional Despersonalización Realización personal	El Síndrome de Burnout, es una reacción ante la angustia crónica que motiva alteraciones emocionales contrarios en el individuo (Hurtado, 2020).

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación a Usted le presento el cuestionario para evaluar las condiciones laborales, elaborado por Coronado Quispe, Noelia Margot (2016). De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
<b>CLARIDAD</b> El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
<b>COHERENCIA</b> El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. Totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
<b>RELEVANCIA</b> El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente

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



**Dimensiones del instrumento:** Cansancio emocional, despersonalización y realización personal

- **Primera dimensión:** Agotamiento emocional
- **Objetivos de la Dimensión:** Identificar el nivel de Síndrome de Burnout en la Institución de Rehabilitación de Lima, 2023

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Falta de energía	¿Me siento emocionalmente agotado por mi trabajo? ¿Me siento como si estuviera al límite de mis posibilidades?	4	4	4	
Obligado a relacionarse	¿Siento que trabajar todo el día con la gente (compañeros) me cansa? ¿Siento que trabajar en contacto directo con la gente me cansa?	4	4	4	
Fatiga	¿Cuándo me levanto por la mañana y me enfrento a otra jornada de trabajo me siento fatigado? ¿Cuándo cumplo mi labor es por obligación?	4	4	4	

- **Segunda dimensión:** Despersonalización
- **Objetivos de la Dimensión:** Identificar el nivel de Síndrome de Burnout en la Institución de Rehabilitación de Lima, 2023


Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Frialdad en el trato	¿Siento que estoy tratando a algunos pacientes como si fueran objetos impersonales? ¿Siento que me he hecho más duro con la gente?	4	4	4	
Distante con los afectos	¿Me preocupa que este trabajo me esté endureciendo emocionalmente? ¿Siento que realmente no me importa lo que les ocurra a mis pacientes?	4	4	4	
Desagradable hasta cínico	¿A veces pierdo la paciencia y he respondido mal a mis pacientes o compañeros? ¿Me parece que los pacientes me culpan de alguno de sus problemas?	4	4	4	





- **Tercera dimensión:** Realización personal
- **Objetivos de la Dimensión:** Identificar el nivel de Síndrome de Burnout en la Institución de Rehabilitación de Lima, 2023

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Cuestiona su vocación	¿Me siento insatisfecho con la labor que desempeño? ¿Siento que mi trabajo no me motiva, que no debí seguir esta profesión?	4	4	4	
Estancamiento profesional	¿Siento que estoy demasiado tiempo en mi puesto de trabajo, siento que me estoy estancando? ¿No tengo deseos de capacitarme, me conformo con los que tengo?	4	4	4	
Frustración	¿Considera que su trabajo es monótono y repetitivo? ¿Me siento frustrado en mi trabajo?	4	4	4	

  
Dg. Yonel Alejandro de Guzmán  
DNI 41187374



- Validación del segundo Juez mg. Edison Villacorta Cárdenas.

## Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Cuestionario 01: Condiciones laborales en profesionales de la salud en una Institución de Rehabilitación de Lima, 2023". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al que hacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

### 4. Datos generales del juez

<b>Nombre del juez:</b>	Edison Villacorta Cárdenas
<b>Grado profesional:</b>	Maestría ( <input checked="" type="checkbox"/> )                      Doctor ( <input type="checkbox"/> )
<b>Área de formación académica:</b>	Clínica ( <input type="checkbox"/> )                      Social ( <input type="checkbox"/> ) Educativa ( <input type="checkbox"/> )                      Organizacional ( <input checked="" type="checkbox"/> )
<b>Áreas de experiencia profesional:</b>	
<b>Institución donde labora:</b>	Institución de Rehabilitación de Lima
<b>Tiempo de experiencia profesional en el área:</b>	2 a 4 años ( <input type="checkbox"/> ) Más de 5 años ( <input checked="" type="checkbox"/> )
<b>Experiencia en Investigación Psicométrica:</b>	

### 5. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

### 6. Datos de la Escala:

<b>Nombre de la Prueba:</b>	Cuestionario de condiciones laborales
<b>Autora:</b>	Coronado Quispe, Noelia Margot (2016) Enlace: <a href="https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/28177">https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/28177</a>
<b>Procedencia:</b>	Chosica, Lima
<b>Administración:</b>	Individual y colectiva
<b>Tiempo de aplicación:</b>	05 a 10 minutos
<b>Ámbito de aplicación:</b>	Institución de Rehabilitación de Lima
<b>Significación:</b>	Identificar el nivel de condiciones laborales en una Institución de Rehabilitación de Lima, 2023



4. **Soporte teórico**

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
Cuestionario de condiciones laborales	Factores ambientales Factores relacionados con la presión y exigencia Factores organizacionales	Se entiende como condiciones laborales cualquier aspecto del trabajo con posibles consecuencias negativas para la salud de los trabajadores, incluyendo, además de los aspectos ambientales y los tecnológicos, las cuestiones de organización y ordenación del trabajo (Istas, 2018).

5. **Presentación de instrucciones para el íuez:**

A continuación a Usted le presento el cuestionario para evaluar las condiciones laborales, elaborado por Coronado Quispe, Noelia Margot (2016). De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
<b>CLARIDAD</b> El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
<b>COHERENCIA</b> El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. Totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
<b>RELEVANCIA</b> El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente

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



**Dimensiones del instrumento:** Factores ambientales, factores relacionados con la presión y exigencia y factores organizativos.

- Primera dimensión: Factores ambientales
- Objetivos de la Dimensión: Identificar el nivel de condiciones laborales en la Institución de Rehabilitación de Lima, 2023

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Escasos recursos materiales	¿Usted siente que trabaja con limitados insumos médicos para sus procedimientos? ¿Cree usted que su institución cuenta con equipos médicos	4	4	4	
Tipo de servicio (condiciones físicas)	¿Usted cree que existe una inadecuada ventilación y así como un inadecuado nivel de temperatura del área de trabajo? ¿Usted cree que los ambientes de consultorios son reducidos?	4	4	4	
Imposición de plazos o metas	¿Siente usted que cumple los tiempos de las metas de forma obligada? ¿Usted es consultado sobre la designación de las metas propuestas en su área?	4	4	4	

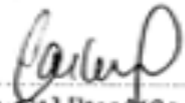
- **Segunda dimensión:** Factores relacionados con la presión y exigencia
- Objetivos de la Dimensión: Identificar el nivel de condiciones laborales en la Institución de Rehabilitación de Lima, 2023

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Escasez de personal	¿Brinda atención a más de dos pacientes en su consultorio o unidad? ¿Existe déficit de personal profesional de la salud capacitado?	4	4	4	
Presiones y exigencias	¿Considera que su trabajo es monótono y repetitivo? ¿Asume responsabilidades administrativas del jefe?	4	4	4	
Imposición de plazos o metas	¿Siente usted que cumple los tiempos de las metas de forma obligada? ¿Usted es consultado sobre la designación de las metas propuestas en su área?	4	4	4	



- **Tercera dimensión:** Factores organizativos
- **Objetivos de la Dimensión:** Identificar el nivel de condiciones laborales en la Institución de Rehabilitación de Lima, 2023

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Sobrecarga de trabajo	¿Con frecuencia debe realizar más horas de trabajo o actividades adicionales a las acordadas? ¿Usted siente que existe exigencia laboral por necesidad de servicio?	4	4	4	
Recompensa profesional	¿Considera que su trabajo es irreconocido por los representantes de la entidad de salud? ¿Usted considera que su centro laboral le coloca obstáculos para capacitarse?	4	4	4	
Malas relaciones	¿Cree usted que presenta jefes autoritarios y agresivos? ¿Siente usted que existen inadecuadas relaciones interpersonales con superiores y demás miembros del equipo?	4	4	4	

  
EDUARDO URBANO TORRES  
DNI 45381389



## Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Cuestionario 02: Síndrome de Burnout en profesionales de la salud en una Institución de Rehabilitación de Lima, 2023". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al que hacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

### 1. Datos generales del juez

<b>Nombre del juez:</b>	Edison Villacorta Cárdenas
<b>Grado profesional:</b>	Maestría ( <input checked="" type="checkbox"/> )                      Doctor ( <input type="checkbox"/> )
<b>Área de formación académica:</b>	Clínica ( <input type="checkbox"/> )                      Social ( <input type="checkbox"/> ) Educativa ( <input type="checkbox"/> )                      Organizacional ( <input checked="" type="checkbox"/> )
<b>Áreas de experiencia profesional:</b>	
<b>Institución donde labora:</b>	Institución de Rehabilitación de Lima
<b>Tiempo de experiencia profesional en el área:</b>	2 a 4 años ( <input type="checkbox"/> ) Más de 5 años ( <input checked="" type="checkbox"/> )
<b>Experiencia en Investigación Psicométrica:</b>	

### 4. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

### 5. Datos de la Escala:

Nombre de la Prueba:	Cuestionario de condiciones laborales
Autora:	Coronado Quispe, Noelia Margot (2016) Enlace: <a href="https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/28177">https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/28177</a>
Procedencia:	Chosica, Lima
Administración:	Individual y colectiva
Tiempo de aplicación:	05 a 10 minutos
Ámbito de aplicación:	Institución de Rehabilitación de Lima
Significación:	Identificar el nivel de condiciones laborales en una Institución de Rehabilitación de Lima, 2023



4. **Soporte teórico**

Escala/AREA	Subescala (dimensiones)	Definición
Cuestionario de Síndrome de Burnout	Cansancio emocional Despersonalización Realización personal	El Síndrome de Burnout, es una reacción ante la angustia crónica que motiva alteraciones emocionales contrarios en el individuo (Hurtado, 2020).

5. **Presentación de instrucciones para el juez:**

A continuación a Usted le presento el cuestionario para evaluar las condiciones laborales, elaborado por Coronado Quispe, Noelia Margot (2016). De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
<b>CLARIDAD</b> El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
<b>COHERENCIA</b> El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. Totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
<b>RELEVANCIA</b> El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem <del>puede estar incluyendo lo que mide éste</del>
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente

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



**Dimensiones del instrumento:** Cansancio emocional, despersonalización y realización personal

- **Primera dimensión:** Agotamiento emocional
- **Objetivos de la Dimensión:** Identificar el nivel de Síndrome de Burnout en la Institución de Rehabilitación de Lima, 2023

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Falta de energía	¿Me siento emocionalmente agotado por mi trabajo? ¿Me siento como si estuviera al límite de mis posibilidades?	4	4	4	
Obligado a relacionarse	¿Siento que trabajar todo el día con la gente (compañeros) me cansa? ¿Siento que trabajar en contacto directo con la gente me cansa?	4	4	4	
Fatiga	¿Cuándo me levanto por la mañana y me enfrento a otra jornada de trabajo me siento fatigado? ¿Cuándo cumplo mi labor es por obligación?	4	4	4	

- **Segunda dimensión:** Despersonalización
- **Objetivos de la Dimensión:** Identificar el nivel de Síndrome de Burnout en la Institución de Rehabilitación de Lima, 2023

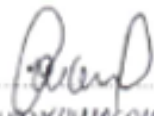
Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Frialdad en el trato	¿Siento que estoy tratando a algunos pacientes como si fueran objetos impersonales? ¿Siento que me he hecho más duro con la gente?	4	4	4	
Distante con los afectos	¿Me preocupa que este trabajo me esté endureciendo emocionalmente? ¿Siento que realmente no me importa lo que les ocurra a mis pacientes?	4	4	4	
Desagradable hasta cínico	¿A veces pierdo la paciencia y he respondido mal a mis pacientes o compañeros? ¿Me parece que los pacientes me culpan de alguno de sus problemas?	4	4	4	





- **Tercera dimensión:** Realización personal
- **Objetivos de la Dimensión:** Identificar el nivel de Síndrome de Burnout en la Institución de Rehabilitación de Lima, 2023

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Cuestiona su vocación	¿Me siento insatisfecho con la labor que desempeño? ¿Siento que mi trabajo no me motiva, que no debí seguir esta profesión?	4	4	4	
Estancamiento profesional	¿Siento que estoy demasiado tiempo en mi puesto de trabajo, siento que me estoy estancando? ¿No tengo deseos de capacitarme, me conformo con los que tengo?	4	4	4	
Frustración	¿Considera que su trabajo es monótono y repetitivo? ¿Me siento frustrado en mi trabajo?	4	4	4	

  
EDYSON ORUZA CANALES  
DNI 45361389

- Validación del tercer Juez mg. Angelica Andrade Huamaní.

## Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Cuestionario 01: Condiciones laborales en profesionales de la salud en una Institución de Rehabilitación de Lima, 2023". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al que hacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

### 7. Datos generales del juez

<b>Nombre del juez:</b>	Angelica Andrade Huamaní.
<b>Grado profesional:</b>	Maestría ( <input checked="" type="checkbox"/> )                      Doctor (   )
<b>Área de formación académica:</b>	Clínica (   )                      Social (   ) Educativa (   )                      Organizacional ( <input checked="" type="checkbox"/> )
<b>Áreas de experiencia profesional:</b>	
<b>Institución donde labora:</b>	Institución de Rehabilitación de Lima
<b>Tiempo de experiencia profesional en el área:</b>	2 a 4 años (   ) Más de 5 años ( <input checked="" type="checkbox"/> )
<b>Experiencia en Investigación Psicométrica:</b>	

### 8. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

### 9. Datos de la Escala:

<b>Nombre de la Prueba:</b>	Cuestionario de condiciones laborales
<b>Autora:</b>	Coronado Quispe, Noelia Margot (2016) Enlace: <a href="https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/28177">https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/28177</a>
<b>Procedencia:</b>	Chosica, Lima
<b>Administración:</b>	Individual y colectiva
<b>Tiempo de aplicación:</b>	05 a 10 minutos
<b>Ámbito de aplicación:</b>	Institución de Rehabilitación de Lima
<b>Significación:</b>	Identificar el nivel de condiciones laborales en una Institución de Rehabilitación de Lima, 2023



4. Soporte teórico

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
Cuestionario de condiciones laborales	Factores ambientales Factores relacionados con la presión y exigencia Factores organizacionales	Se entiende como condiciones laborales cualquier aspecto del trabajo con posibles consecuencias negativas para la salud de los trabajadores, incluyendo, además de los aspectos ambientales y los tecnológicos, las cuestiones de organización y ordenación del trabajo (Istas, 2018).

5. Presentación de instrucciones para el íuez:

A continuación a Usted le presento el cuestionario para evaluar las condiciones laborales, elaborado por Coronado Quispe, Noelia Margot (2016). De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
<b>CLARIDAD</b> El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
<b>COHERENCIA</b> El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. Totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
<b>RELEVANCIA</b> El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente

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

**Dimensiones del instrumento:** Factores ambientales, factores relacionados con la presión y exigencia y factores organizativos.

- Primera dimensión: Factores ambientales
- Objetivos de la Dimensión: Identificar el nivel de condiciones laborales en la Institución de Rehabilitación de Lima, 2023

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Escasos recursos materiales	¿Usted siente que trabaja con limitados insumos médicos para sus procedimientos? ¿Cree usted que su institución cuenta con equipos médicos	4	4	4	
Tipo de servicio (condiciones físicas)	¿Usted cree que existe una inadecuada ventilación y así como un inadecuado nivel de temperatura del área de trabajo? ¿Usted cree que los ambientes de consultorios son reducidos?	4	4	4	
Imposición de plazos o metas	¿Siente usted que cumple los tiempos de las metas de forma obligada? ¿Usted es consultado sobre la designación de las metas propuestas en su área?	4	4	4	

- **Segunda dimensión:** Factores relacionados con la presión y exigencia
- Objetivos de la Dimensión: Identificar el nivel de condiciones laborales en la Institución de Rehabilitación de Lima, 2023

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Escasez de personal	¿Brinda atención a más de dos pacientes en su consultorio o unidad? ¿Existe déficit de personal profesional de la salud capacitado?	4	4	4	
Presiones y exigencias	¿Considera que su trabajo es monótono y repetitivo? ¿Asume responsabilidades administrativas del jefe?	4	4	4	
Imposición de plazos o metas	¿Siente usted que cumple los tiempos de las metas de forma obligada? ¿Usted es consultado sobre la designación de las metas propuestas en su área?	4	4	4	



- **Tercera dimensión:** Factores organizativos
- **Objetivos de la Dimensión:** Identificar el nivel de condiciones laborales en la Institución de Rehabilitación de Lima, 2023

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Sobrecarga de trabajo	¿Con frecuencia debe realizar más horas de trabajo o actividades adicionales a las acordadas? ¿Usted siente que existe exigencia laboral por necesidad de servicio?	4	4	4	
Recompensa profesional	¿Considera que su trabajo es irreconocido por los representantes de la entidad de salud? ¿Usted considera que su centro laboral le coloca obstáculos para capacitarse?	4	4	4	
Malas relaciones	¿Cree usted que presenta jefes autoritarios y agresivos? ¿Siente usted que existen inadecuadas relaciones interpersonales con superiores y demás miembros del equipo?	4	4	4	

  
Angélica Amalinda Hiramani  
DNI 10333246



## Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Cuestionario 02: Síndrome de Burnout en profesionales de la salud en una Institución de Rehabilitación de Lima, 2023". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al que hacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

### 1. Datos generales del juez

<b>Nombre del juez:</b>	Angelica Andrade Huamaní.
<b>Grado profesional:</b>	Maestría ( <input checked="" type="checkbox"/> )                      Doctor ( <input type="checkbox"/> )
<b>Área de formación académica:</b>	Clínica ( <input type="checkbox"/> )                      Social ( <input type="checkbox"/> ) Educativa ( <input type="checkbox"/> )                      Organizacional ( <input checked="" type="checkbox"/> )
<b>Áreas de experiencia profesional:</b>	
<b>Institución donde labora:</b>	Institución de Rehabilitación de Lima
<b>Tiempo de experiencia profesional en el área:</b>	2 a 4 años ( <input type="checkbox"/> ) Más de 5 años ( <input checked="" type="checkbox"/> )
<b>Experiencia en Investigación Psicométrica:</b>	

### 6. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

### 7. Datos de la Escala:

Nombre de la Prueba:	Cuestionario de condiciones laborales
Autora:	Coronado Quispe, Noelia Margot (2016) Enlace: <a href="https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/28177">https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/28177</a>
Procedencia:	Chosica, Lima
Administración:	Individual y colectiva
Tiempo de aplicación:	05 a 10 minutos
Ámbito de aplicación:	Institución de Rehabilitación de Lima
Significación:	Identificar el nivel de condiciones laborales en una Institución de Rehabilitación de Lima, 2023



4. **Soporte teórico**

Escala/AREA	Subescala (dimensiones)	Definición
Cuestionario de Síndrome de Burnout	Cansancio emocional Despersonalización Realización personal	El Síndrome de Burnout, es una reacción ante la angustia crónica que motiva alteraciones emocionales contrarios en el individuo (Hurtado, 2020).

5. **Presentación de instrucciones para el juez:**

A continuación a Usted le presento el cuestionario para evaluar las condiciones laborales, elaborado por Coronado Quispe, Noelia Margot (2016). De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
<b>CLARIDAD</b> El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
<b>COHERENCIA</b> El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. Totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
<b>RELEVANCIA</b> El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem <del>puede estar incluyendo lo que mide éste</del>
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente

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



**Dimensiones del instrumento:** Cansancio emocional, despersonalización y realización personal

- **Primera dimensión:** Agotamiento emocional
- **Objetivos de la Dimensión:** Identificar el nivel de Síndrome de Burnout en la Institución de Rehabilitación de Lima, 2023

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Falta de energía	¿Me siento emocionalmente agotado por mi trabajo? ¿Me siento como si estuviera al límite de mis posibilidades?	4	4	4	
Obligado a relacionarse	¿Siento que trabajar todo el día con la gente(compañeros) me cansa? ¿Siento que trabajar en contacto directo con la gente me cansa?	4	4	4	
Fatiga	¿Cuándo me levanto por la mañana y me enfrento a otra jornada de trabajo me siento fatigado? ¿Cuándo cumplo mi labor es por obligación?	4	4	4	

- **Segunda dimensión:** Despersonalización
- **Objetivos de la Dimensión:** Identificar el nivel de Síndrome de Burnout en la Institución de Rehabilitación de Lima, 2023

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Frialdad en el trato	¿Siento que estoy tratando a algunos pacientes como si fueran objetos impersonales? ¿Siento que me he hecho más duro con la gente?	4	4	4	
Distante con los afectos	¿Me preocupa que este trabajo me esté endureciendo emocionalmente? ¿Siento que realmente no me importa lo que les ocurra a mis pacientes?	4	4	4	
Desagradable hasta cínico	¿A veces pierdo la paciencia y he respondido mal a mis pacientes o compañeros? ¿Me parece que los pacientes me culpan de alguno de sus problemas?	4	4	4	





- **Tercera dimensión:** Realización personal
- **Objetivos de la Dimensión:** Identificar el nivel de Síndrome de Burnout en la Institución de Rehabilitación de Lima, 2023

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Cuestiona su vocación	¿Me siento insatisfecho con la labor que desempeño? ¿Siento que mi trabajo no me motiva, que no debí seguir esta profesión?	4	4	4	
Estancamiento profesional	¿Siento que estoy demasiado tiempo en mi puesto de trabajo, siento que me estoy estancando? ¿No tengo deseos de capacitarme, me conformo con los que tengo?	4	4	4	
Frustración	¿Considera que su trabajo es monótono y repetitivo? ¿Me siento frustrado en mi trabajo?	4	4	4	

  
Angélica Andino Huamani  
DNI 10333246



Anexo 9. Base de datos

SU	V1.CONDICIONES LABORALES																	V2.SÍNDROME DE BURNOUT																			
	D1.FACT.AMBIENTALES						D2.F.PRESIÓN Y EXIGENCIA						D3.FACT.ORGANIZATIVOS					D1.AGOTAMIENTO EMOC.				D2.DESPERSONALIZACIÓN				D3.REALIZACIÓN PERSONAL											
JE	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	
1	1	1	3	1	2	5	1	1	5	1	1	3	5	3	3	3	4	3	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	3	4	5	5	5	5	5		
2	2	2	3	2	3	4	1	1	4	3	3	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	1	5	5	4	4	4	5	
3	1	1	1	1	2	2	2	1	2	2	2	5	1	1	1	1	2	2	1	2	2	2	2	2	4	4	4	4	4	2	2	4	4	4	2	4	
4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
5	2	2	5	5	4	4	5	4	5	5	5	3	5	5	5	3	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
6	2	2	2	2	2	2	1	1	2	3	2	4	5	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	
7	3	3	3	2	3	4	1	1	4	2	3	3	3	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5	5	5	3	4	4	1	5	5
8	2	2	2	2	3	3	1	2	3	1	2	3	3	3	3	3	4	3	5	5	5	5	5	4	4	4	2	2	4	4	4	4	4	3	3	3	
9	2	3	3	3	4	4	1	2	4	2	2	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	
10	2	2	2	2	3	3	1	1	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	2	2	2	1	1	2	2	2	3	2	3	2	
11	1	1	2	2	2	3	1	1	4	3	3	4	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	5	2	2	2	2	3	3	3	2	1	3	3	3	2	
12	2	2	3	3	3	3	3	3	5	3	4	5	2	5	5	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	3	3	4	4	3	2	2	3	3	2	
13	3	3	3	4	4	4	2	2	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	3	3	3	2	1	3	3	
14	4	3	3	3	4	4	3	2	4	5	5	5	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	5	2	2	3	4	5	5	4	4	
15	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	5	5	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	2	1	3	3	3	4	4	
16	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	3	4	3	3	3	4	3	2	3	3	4	2	3	5	4	5		
17	4	4	3	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	3	3	4	4	3	4	4	4	4	5	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	5	5	
18	2	2	2	3	3	3	3	3	5	5	5	5	3	3	3	3	5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	5	5	
19	2	1	2	2	2	2	3	2	3	3	3	5	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	1	2	3	3	2	2	2	
20	3	2	3	3	3	4	4	1	4	4	5	5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	2	2	1	1	3	3	3	2	2	2	
21	3	3	4	3	4	4	2	4	3	4	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	5	5	4	5	4	5	4
22	4	3	5	4	4	5	3	3	3	5	2	2	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	5	4	5	4
23	2	2	2	2	3	1	4	1	2	4	3	2	2	4	2	3	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	3	5	4	3	5	1	4	1	1	4	
24	2	2	2	4	2	4	5	1	5	2	2	4	5	1	2	2	4	2	3	5	4	5	5	5	5	3	5	5	5	5	4	4	5	5	4	5	4
25	2	2	5	3	3	4	5	1	2	1	2	5	5	1	3	3	3	1	1	3	3	4	2	4	5	5	3	4	5	5	4	5	3	5	2	4	
26	1	1	3	3	3	4	1	1	4	4	3	3	4	4	4	3	4	5	4	4	4	4	4	5	5	5	4	5	4	5	5	4	4	5	5	5	
27	2	2	2	3	3	4	2	2	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	
28	1	1	1	1	1	1	1	2	1	2	2	2	1	1	1	1	2	2	1	1	1	1	2	2	4	4	4	4	4	2	1	3	4	4	4	2	4
29	3	2	4	3	4	5	3	3	3	4	2	2	3	3	3	2	3	3	3	4	4	3	3	4	4	4	5	5	3	3	4	5	4	5	4	5	5
30	3	3	3	3	4	4	2	3	2	4	3	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	4	5	5	3	4	4	4
31	2	2	4	3	3	3	5	2	2	2	2	4	5	2	3	3	4	1	1	2	3	4	2	3	5	5	4	4	5	5	5	5	3	3	2	4	
32	2	2	2	3	2	3	5	2	5	2	2	4	5	2	3	3	4	2	3	5	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	
33	2	2	2	2	2	2	3	3	4	1	2	3	4	2	2	3	3	2	2	4	3	3	4	4	5	4	3	4	4	4	5	2	4	1	1	3	
34	2	2	4	3	3	4	4	2	2	1	2	4	5	3	3	3	3	1	1	2	2	3	2	3	5	5	4	4	4	4	4	5	4	5	2	3	
35	3	2	4	3	3	4	2	2	3	4	2	2	4	4	4	5	5	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	
36	3	3	3	4	4	4	2	3	3	3	2	2	3	3	3	4	4	2	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	5	5	4	5	5	5	
37	2	2	3	4	3	4	3	2	4	3	2	4	3	1	2	2	3	2	3	4	4	5	5	5	3	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4		
38	3	3	3	3	3	2	4	1	1	2	2	2	2	3	2	3	4	3	5	5	5	4	4	3	3	3	2	4	4	3	5	1	4	2	2	4	
39	2	2	4	3	4	5	1	3	1	2	2	4	3	1	3	3	3	2	1	3	3	4	3	3	5	5	4	4	4	5	4	4	3	4	2	4	
40	4	3	5	3	3	4	3	3	3	4	2	2	2	3	3	4	4	4	4	4	5	4	4	5	3	3	5	5	4	5	5	4	4	5	5	5	
41	2	2	2	2	3	3	3	1	4	3	2	2	2	3	2	3	3	3	4	4	5	5	4	4	3	3	3	4	4	3	5	1	3	1	1	3	
42	2	2	4	3	3	3	5	1	2	1	2	4	4	1	3	3	3	2	1	3	3	3	2	3	5	5	4	4	4	2	4	5	3	3	3	4	
43	2	2	2	2	3	1	4	1	1	3	2	2	2	3	2	2	3	3	5	5	5	5	3	3	4	3	5	4	4	5	1	4	2	2	2	3	
44	4	3	4	4	4	5	3	3	3	4	2	2	3	3	3	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	4	
45	1	1	1	2	2	2	3	1	3	2	2	4	4	1	1	2	3	2	2	3	2	2	3	3	5	5	3	4	4	3	4	1	4	1	1	2	
46	4	3	4	4	4	5	3	3	3	4	2	2	4	4	4	4	5	5	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	3	3	5	5	4	5	3	3	
47	2	2	2	2	4	1	3	1	2	4	3	3	2	4	2	3	5	5	5	5	3	3	2	2	3	3	4	2	3	3	5	2	4	2	2	4	
48	2	2	5	3	2	2	4	1	2	1	2	3	4	2	3	3	3	1	2	2	3	3	2	3	5	5	4	4	5	5	4	5	4	5	3	4	
49	2	2	3	4	2	4	4	1	4	2	2	4	5	1	1	1	3	2	3	4	4	5	4	5	4	3	4	4	5	5	4	4	4	4	5	4	
50	3	3	3	2	4	4	2	3	3	4	2	2	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	4	2	3	2	2	
51	2	2	3	3	3	4	1	1	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	5	2	3	3	3	3	5	4	4	5	5	5	
52	1	1	1	1	1	1	2	1	2	2	2	3	1	1	1	1	1	1	1	2	2																



### Anexo 10. Prueba piloto

#### Variable 1. Condiciones laborales

1	1	1	3	1	2	5	1	1	5	1	1	3	5	3	3
2	2	2	3	2	3	4	1	1	4	3	3	3	4	4	3
3	1	1	1	1	2	2	2	1	2	2	2	5	1	1	1
4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	5	5	5
5	2	2	5	5	4	4	5	4	5	5	5	3	5	5	5
6	2	2	2	2	2	2	1	1	2	3	2	4	5	4	4
7	3	3	3	2	3	4	1	1	4	2	3	3	3	4	4
8	2	2	2	2	3	3	1	2	3	1	2	3	3	3	3
9	2	3	3	3	4	4	1	2	4	2	2	4	4	4	4
10	2	2	2	2	3	3	1	1	3	2	2	3	3	3	3
11	1	1	2	2	2	3	1	1	4	3	3	4	2	2	2
12	2	2	3	3	3	3	3	3	5	3	4	5	2	5	5
13	3	3	3	4	4	4	2	2	4	4	5	5	4	5	5
14	4	3	3	3	4	4	3	2	4	5	5	5	3	3	4
15	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	5	5	4	4	5
16	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5
17	4	4	4	3	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	3
18	2	2	2	3	3	3	3	3	5	5	5	5	3	3	3
19	2	1	2	2	2	2	3	2	3	3	3	5	2	2	2
20	3	2	3	3	3	4	4	1	4	4	5	5	3	3	3

#### Variable 2. Síndrome de Burnout

1	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	3	4	5	5	5
2	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	1	5	4
3	1	2	2	2	2	2	4	4	4	4	4	2	2	4	4
4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
6	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	4	4	4	4
7	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5	5	5	3	4	4
8	5	5	5	5	5	4	4	4	2	2	4	4	4	4	4
9	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3
10	3	3	3	3	4	3	2	2	2	1	1	2	2	2	3
11	3	3	3	3	5	2	2	2	2	3	3	3	2	1	3
12	4	5	4	4	5	4	4	4	3	3	4	4	3	2	2
13	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	3	3	3	2
14	4	4	4	4	4	4	3	3	4	5	2	2	3	4	5
15	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	2	1	3
16	3	3	4	3	3	3	3	4	3	2	3	3	4	2	3
17	3	4	4	4	4	5	4	4	4	3	4	4	4	3	4
18	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3
19	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	1	2	3	3
20	3	3	3	3	4	3	3	3	2	2	1	1	3	3	3

## Anexo 11. Validación de expertos

### Tabla

*Validez por juicio de expertos*

Expertos	Criterio			Observación
	Claridad	Coherencia	Relevancia	
Mg. Álvarez Niño de Guzmán, Yanet	✓	✓	✓	
Mg. Villacorta Cárdenas, Edison	✓	✓	✓	Aplicable
Mg. Andrade Huamaní Angelica	✓	✓	✓	

Los instrumentos utilizados para medir las variables: Condiciones laborales y Síndrome de Burnout, fueron evaluadas por juicio de expertos, estableciendo su validez, al cumplir con los criterios establecidos.

## Anexo 12. Confiabilidad de instrumentos de investigación

### Tabla

Prueba de confiabilidad de las variables

Variable/Dimensión	Ítems	Alfa de Cronbach	Nivel
Condiciones laborales	18	0.950	Muy alta
Síndrome de Burnout	18	0.949	Muy alta

Se observa que los datos de las variables condiciones laborales y Síndrome de Burnout, de un grupo piloto de 20 profesionales de la salud, tienen un nivel de confiabilidad muy alta; concluyéndose que el instrumento es confiable (Tupanta et al., 2017).

### Tabla

*Niveles de confiabilidad*

Rangos	Magnitud/nivel
0.81 a 1.00	Muy alta
0.61 a 0.80	Alta
0.41 a 0.60	Moderada
0.21 a 0.40	Baja
0.01 a 0.20	Muy Baja

Fuente: Tupanta et al. (2017)