



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO**

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

Síndrome de Burnout y desempeño laboral en personal del  
servicio de Patología Clínica y Anatomía Patológica del Hospital  
III EsSalud, Iquitos 2021

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:  
MAESTRO EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD**

**AUTOR:**

Flores Echevarría, Francisco (ORCID: 0000-0002-1149-3176)

**ASESORA:**

Dra. Lora Loza, Myriam Griselda (ORCID: 0000-0001-5099-1314)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

**CALIDAD DE LAS PRESTACIONES ASISTENCIALES Y GESTIÓN DEL RIESGO  
EN SALUD**

**TRUJILLO – PERÚ**

2021

## DEDICATORIA

### A **Jesús de Nazaret**

Patrono de mi Familia,  
por su invaluable guía espiritual.

A mi madre **PALMIRA**  
lo más grande de mi vida,  
hoy ausente por esta pandemia

### A **Mercedes**

por su invaluable apoyo  
para continuar capacitándome

A mi hija **Narumi**  
por su inquietud y alegría  
que nos trae al hogar

A mis **hermanos y familiares**  
que me apoyaron siempre

“Ni el amor, ni el honor, ni la  
riqueza, ni el poder pueden dar  
al corazón una hora de alegría  
cuando se ha perdido  
la salud”.

**Francisco Flores Echevarría**

## **AGRADECIMIENTO**

### **A los Docentes de Post Grado**

Que me guiaron en conseguir en el objetivo de culminar con éxitos la maestría

### **Al personal que me apoyó: Diana Vargas y Kenny Da Costa**

por su colaboración en la recolección de información mediante encuesta a todo el personal del servicio

### **A todo el personal**

que labora en el Servicio de Patología Clínica y Anatomía Patológica del Hospital III Iquitos EsSalud que gentilmente desarrollaron la encuesta en el presente estudio

### **A todas las personas y familiares**

Es de mi especial consideración y reconocimiento porque amablemente colaboraron de una u otra forma en el desarrollo de mi estudio y elaboración del trabajo de tesis

## Índice de contenidos

Carátula.....	i
Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento .....	iii
Índice de contenidos .....	iv
Índice de tablas.....	v
Resumen .....	vi
Abstract.....	vii
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO .....	6
III. METODOLOGÍA .....	19
3.1. Tipo y diseño de investigación.....	19
3.2. Variables y operacionalización .....	20
3.3. Población, muestra, muestreo, unidad de análisis .....	21
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	23
3.5. Procedimientos.....	26
3.6. Método de análisis de datos .....	27
3.7. Aspectos éticos.....	29
IV. RESULTADOS .....	30
V. DISCUSIÓN.....	38
VI. CONCLUSIONES .....	46
VII. RECOMENDACIONES.....	47
REFERENCIAS .....	49
ANEXOS.....	57

## Índice de tablas

Tabla 1. <i>Síndrome de Burnout y desempeño laboral en el personal del servicio de Patología Clínica y Anatomía Patológica del EsSalud, Iquitos 2021</i> .....	27
Tabla 2. <i>Niveles del Síndrome de Burnout en el personal del servicio de Patología Clínica y Anatomía Patológica del EsSalud, Iquitos 2021</i> .....	28
Tabla 3. <i>Niveles de las dimensiones del Síndrome de Burnout en el personal del servicio de Patología Clínica y Anatomía Patológica del EsSalud, Iquitos 2021</i> .....	28
Tabla 4. <i>Niveles del desempeño laboral en el personal del servicio de Patología Clínica y Anatomía Patológica del EsSalud, Iquitos 2021</i> .....	29
Tabla 5. <i>Niveles de las dimensiones del desempeño laboral en el personal del servicio de Patología Clínica y Anatomía Patológica del EsSalud, Iquitos 2021</i> .....	29
Tabla 6. <i>Agotamiento emocional y el desempeño laboral en el personal del servicio de Patología Clínica y Anatomía Patológica del EsSalud, Iquitos 2021</i> .....	30
Tabla 7. <i>Despersonalización y el desempeño laboral en el personal del servicio de Patología Clínica y Anatomía Patológica del EsSalud, Iquitos 2021</i> .....	31
Tabla 8. <i>Realización personal y el desempeño laboral en el personal del servicio de Patología Clínica y Anatomía Patológica del EsSalud, Iquitos 2021</i> .....	32

## Resumen

El síndrome de Burnout se considera un problema social e individual relacionado de forma directa con el estrés profesional crónico influyendo de forma negativa en el desempeño laboral de los trabajadores de salud. El objetivo general fue determinar la relación que existe entre Síndrome de Burnout y desempeño laboral en el personal del servicio de Patología Clínica y Anatomía Patológica del EsSalud, Iquitos 2021. Su tipo es aplicado y su diseño no experimental correlacional simple de corte transversal. La muestra fueron 77 trabajadores de salud del servicio de Patología Clínica y Anatomía Patológica del Hospital III EsSalud, Iquitos 2021; se usaron dos cuestionarios, validados por juicio de expertos y con un Alfa de Cronbach de 0,832 y 0.890 por cada uno; el procesamiento de los datos se hizo en el software estadístico SPSS V26. El Síndrome de Burnout tiene un nivel medio (90.9%); y el desempeño laboral tiene un nivel alto (87%). Siendo el Rho de Spearman= -0.452 (moderado grado de correlación negativa), y la significancia ( $p < 0.01$ ), se concluye que existe relación inversa y significativa entre el Síndrome de Burnout y desempeño laboral en el personal del servicio de Patología Clínica y Anatomía Patológica del EsSalud, Iquitos 2021.

Palabras Clave: Síndrome de Burnout, desempeño laboral, personal de salud.

## **Abstract**

Burnout syndrome is considered a social and individual problem that is directly related to chronic professional stress and negatively affects the work performance of health workers. The general objective was to determine the relationship between Burnout syndrome and work performance in the staff of the Clinical Pathology and Pathology Service of EsSalud, Iquitos 2021. Its type is applied and its simple cross-sectional correlational non experimental design. The sample consisted of 77 health workers from the Clinical Pathology and Pathology Service of Hospital III EsSalud, Iquitos 2021; two questionnaires were used, validated by expert judgement and with a Cronbach Alpha of 0.832 and 0.890 for each one; data processing was done in the statistical software SPSS V26. The Burnout syndrome has a medium level (90.9%); and the job performance has a high level (87%). Being the Rho of Spearman= -0.452 (moderate degree of negative correlation), and significance (p 0.01). It is concluded that there is an inverse and significant relationship between Burnout Syndrome and work performance in the staff of the Clinical Pathology and Pathology Service of EsSalud, Iquitos 2021.

Keywords: Burnout syndrome, work performance, health personnel.

## I. INTRODUCCIÓN

Una óptima estructura de salud se sostiene en el desempeño en el trabajo beneficioso de su personal; no obstante, las estructuras de salud han dejado de lado esta cuestión demandando exclusivamente la realización de objetivos a largo plazo que genera una entrega en el trabajo alta de los profesionales de sanidad. El síndrome de Burnout relacionado a estados de tensión se forma por condiciones en el trabajo de elevada implicación como sucede con el profesional de sanidad (Cavero, et al., 2017). Los trabajadores de salud son los más susceptibles a generar estrés en el trabajo que está relacionado al síndrome o enfermedad de Burnout, que acostumbra perjudicar su rendimiento en el trabajo y a la calidad de su cuidado, generando constante reclamaciones por parte del usuario, especialmente en el primer nivel de atenciones de la estructura de salud. Los estudios corroboran que esta enfermedad más perjudica a las carreras que necesitan de trato directo con los individuos y una ideología humanista en su labor (Yaya, et al., 2018), puesto que requieren elevadas dosis de implicación y entrega. El profesional de la sanidad confronta diariamente largas jornadas de trabajo, que acarrear consigo afecciones de clase física e inclusive psicológica (Ayquipa, 2017).

El Burnout es una clase de estrés laboral, es una condición de extenuación emocional, psicológica o física que tiene efectos en la autoestima, que suele perjudicar al 10% del personal y, afecta del 2% al 5% con sus formas más complicadas, primordialmente al profesional de sanidad. La OMS en la temporada 2020 ha reconocido oficialmente que el síndrome o enfermedad de burnout o de agotamiento profesional es una afección como consecuencia de una tensión laboral crónica. (OMS, 2020).

No obstante, el síndrome de Burnout previo a la pandemia, ya era elevado, de esta manera en naciones como Brasil se tenían niveles de hasta 76% de influencia del síndrome de burnout, en la nación mexicana con niveles de 59% (Loya et al., 2018). Del mismo modo que con el resto del planeta, estas especificaciones eran previas al contexto de la pandemia, perjudicado por las



consideraciones en institucionalidad e infraestructuras de las estructuras de salud. Las naciones latinoamericanas han logrado superarse por esta pandemia y se han apreciado colapsos de los sistemas de salud de naciones como la ecuatoriana, argentina y peruana.

En consecuencia el síndrome o enfermedad de Burnout puede estar causado de diversos modos, y el desequilibrio en el trabajo es uno de los primordiales motivos, debido a que, en las últimas temporadas el régimen nacional peruano se ha manifestado de un modo accidentado y ello ha producido que el registro de desocupación en el primer trimestre de la temporada 2018 fuese de 8.1%, alrededor de 420.900 pobladores, aumentando más en las féminas en 9.3% y varones 0.5% (INEI, 2018), perjudicando al personal de las distintas políticas generales que existen, a la sanidad mental, emocional y física de los trabajadores aparte de su ambiente familiar, comunitario, todas estas circunstancias pueden incidir de forma negativa en la labor de los trabajadores administrativos de las asistencias sanitarias (cuyo rol primordial es de toma de determinaciones, inspeccionado, controlando aparte de valorar el acatamiento de la normatividad de sanidad para el confort de la comunidad) que a largo tiempo perjudicarían de algún modo así la economía del Perú).

Lo anterior se evidencia mediante los porcentajes que ratifican al síndrome o enfermedad de Burnout que perjudica a los profesionales de la salud que preponderantemente varía del 11.49% al 57.2%; estos números, indican que este estrés comienza en la etapa formativa, mediada por la tensión académica y por ciertas variables, pedagógicas, particulares y socio ambientales (Arias, et al., 2017). En relación a lo antes mencionado, Hernández (2018), precisa que los que padecen esta patología laboral, es normal que manifiesten determinados niveles de inconvenientes con respecto al empleo y otros conjuntos sociales semejantes; de igual modo, se producen sensaciones negativas y malos comportamientos hacia los colegas de trabajo, e inclusive, en las mismas actividades profesionales que realizan, presentándose una condición emocional de extenuación.

Al respecto, en la ciudad de Iquitos, los servicios de Emergencia del Hospital III Es Salud, actualmente presenta una gran demanda de usuarios con coronavirus, lo que ha venido ocasionando no solamente un elevado coste económico y social para la estructura de salud, sino además ha generado un elevado costo a nivel sanidad emocional y física, generando en el profesional de salud inestabilidad laboral, perjudicando el marco comunitario y las particularidades individuales del personal. Situación que se agrava en el área de Laboratorio Clínico y Anatomía Patológica, donde los especialistas médicos están propensos a diversos estresores cuando llevan a cabo su labor, como: incremento de competitividad, recarga laboral, disgusto salarial, demandas de estudios, desequilibrio laboral y capacitación en varias ocasiones fuera de los horarios de trabajo, inconvenientes familiares, trabajadores que efectúan labores paralelas, evaluaciones más rigurosas, preparación en nuevas tecnologías, etcétera.

Dicha situación ha ocasionado disminución en el desempeño laboral de los trabajadores, evidenciándose con la ausencia laboral, unido a la desmotivación y extenuación incidiendo y originando los maltratos a los pacientes y otros trabajadores. Los que padecen esta patología laboral, es normal que manifiesten determinados niveles de inconvenientes con respecto al empleo y otros conjuntos sociales semejantes; de igual modo, se producen sensaciones negativas y malos comportamientos hacia los colegas de trabajo, e inclusive, en las mismas actividades profesionales que realizan, presentándose una condición emocional de extenuación.

En relación a lo descrito, se plantea como problema de investigación lo siguiente; ¿Qué relación existe entre el Síndrome o enfermedad de Burnout y desempeño laboral en el personal del Servicio de Patología Clínica y Anatomía Patológica en el Hospital III Iquitos EsSalud, 2021?

La justificación de la investigación está referido en que es un tema de gran importancia para dar a conocer las dos variables en los centros asistenciales y así mismo hacer saber la magnitud del problema, las consecuencias, la

prevención y el afrontamiento ante las consecuencias de cómo pueden verse comprometida la salud mental de todo trabajador asistencial. A nivel teórico, permitirá profundizar el estudio teórico de ambas variables de estudio, donde es necesario acudir a los teóricos y especialistas que han formulado sus conceptos desde diferentes puntos de vista. La justificación práctica surge porque permitirá conocer los resultados de ambas variables en el ámbito organizacional de estudio y a partir de estos resultados saber cómo trabaja el personal en el Hospital III Iquitos EsSalud.

En relación a la relevancia social, el presente estudio conformará una valiosa aportación para el ámbito salud, con la medida del síndrome de Burnout se dará a conocer la incidencia para su desenvolvimiento laboral del trabajador de salud en el Hospital III EsSalud, buscando mejorar su competitividad y permite a las personas desarrollarse a un nivel superior en el desempeño de sus actividades profesionales.

En cuanto a la justificación metodológica, se da a conocer el objetivo de la investigación así mismo se tuvo que recurrir a las técnicas de investigación y procedimientos de datos para relacionar el síndrome o enfermedad de Burnout y el desempeño laboral del personal de salud en el Hospital III Iquitos EsSalud.

En esta investigación la hipótesis general planteada como Hipótesis General ( $H_G$ ): Existe una relación inversa y significativa entre el Síndrome o enfermedad de Burnout y el desempeño laboral en el personal del servicio de Patología Clínica y Anatomía Patológica en el Hospital III Iquitos EsSalud, 2021. Y como hipótesis específicas ( $H_E$ ): Existe una relación inversa y significativa entre el agotamiento emocional y el desempeño laboral en el personal del Servicio de Patología Clínica y Anatomía Patológica en el Hospital III Iquitos EsSalud, 2021. Existe una relación inversa y significativa entre la despersonalización y el desempeño laboral en el personal del Servicio de Patología Clínica y Anatomía Patológica en el Hospital III Iquitos EsSalud, 2021. Existe una relación inversa y significativa entre la realización personal y

el desempeño laboral en el personal del Servicio de Patología Clínica y Anatomía Patológica en el Hospital III Iquitos EsSalud, 2021.

Mientras que se planteó como Objetivo General (OG): Determinar la relación que existe entre Síndrome o enfermedad de Burnout y el desempeño laboral en el personal del Servicio de Patología Clínica y Anatomía Patológica en el Hospital III Iquitos EsSalud, 2021. Y como Objetivos Específicos (OE): Identificar los niveles del Síndrome o enfermedad de Burnout en el personal del Servicio de Patología Clínica y Anatomía Patológica en el Hospital III Iquitos EsSalud, 2021. Identificar los niveles del desempeño laboral en el personal del Servicio de Patología Clínica y Anatomía Patológica en el Hospital III Iquitos EsSalud, 2021. Establecer la relación existente entre el agotamiento emocional y desempeño laboral en el personal del Servicio de Patología Clínica y Anatomía Patológica en el Hospital III Iquitos EsSalud, 2021. Establecer la relación existente entre la despersonalización y el desempeño laboral en el personal del Servicio de Patología Clínica y Anatomía Patológica en el Hospital III Iquitos EsSalud, 2021. Establecer la relación existente entre realización personal y desempeño laboral en el personal del Servicio de Patología Clínica y Anatomía Patológica en el Hospital III Iquitos EsSalud, 2021.

## II. MARCO TEÓRICO

El síndrome o enfermedad de Burnout es un proceso que aparece derivado del estrés laboral crónico y en el que inciden variables sociales, individuales y organizacionales. La probabilidad de optimizar el desempeño laboral a través del control del síndrome de Burnout, mejor dicho, mediante la toma consciente de decisiones, promueve un agradable clima laboral y desempeño ideal en el campo laboral sobre todo en el de la salud. Considerando la relevancia del sustento teórico en un estudio, en este apartado, se muestran los antecedentes o investigaciones previas de estudio del mismo modo que las teorías que fortalecen la investigación y la definición conceptual de las variables y sus respectivas dimensiones. En relación con eso, las investigaciones seleccionadas fueron las de Serrano, Martínez, Millán, Montero, Ramírez & Cáceres (2018, Venezuela), plantea la captación de factores que incrementan o reducen los grados de extenuación psicológica que en la realización de sus labores presentan los trabajadores de enfermería de atención directa del Hospital “Dr. Domingo Guzmán Lander” localizado en la ciudad de Barcelona en Venezuela. Investigación descriptiva correlacional causal simple, de diseño no experimental, se hizo uso de 2 cuestionarios a los trabajadores del staff de enfermería, en el área de Concentración Salud y Cuidado Humano en la Universidad de Carabobo en Venezuela. Se concluye que el valor p del coeficiente de correlación de Pearson ( $P = 0,421$ ), recomienda que existe relación entre el síndrome o enfermedad de Burnout y el desempeño en el trabajo. De esta manera además el grado hallado de extenuación profesional se sitúa en el primer tercio de la escala, lo que significa que es casi insignificante o bajo. A la hora de conseguir los datos de campo, esa era la verdad.

Por su lado, Díaz y Mungabusi (2019, Ecuador), contemplan como finalidad definir si había o no Burnout en los trabajadores administrativos y docentes de la Escuela Ciencias de la Salud y del Ser Humano de la Universidad Estatal de Bolívar en Ecuador. En función a estos motivos se llevó a cabo una investigación cuantitativa con un enfoque descriptivo. Se concluye que se

determinó que los hombres son los más perjudicados en un 54% por el contrario a las mujeres afecta solamente en un 46 %, con relación a la experiencia en el trabajo los más perjudicados son los que tienen menos de cinco temporadas laborando en el área de pedagogía que concierne el 40.5%, entre tanto con experiencia de cinco a diez temporadas están afectados el 37,8%; a causa de que en las primeras temporadas al comenzar como formadores académicos no se tiene mucha experiencia. Concluyendo que se logró constatar que existe cierto nivel de correlación entre la incidencia del síndrome o enfermedad de Burnout y desempeño en el trabajo de los profesores en el clima laboral de la Facultad de Ciencias de la Salud y del Ser Humano.

Mientras que, Mayorga (2018, Ecuador), su finalidad radicó en analizar la repercusión que tiene el Síndrome de Burnout en el rendimiento del auxiliar de enfermería del Instituto de Neurociencias. Con relación a su metodología es un estudio aplicado que tiene un diseño no experimental, transeccional, correlacional, y causal, donde la recopilación de información se llevó a cabo con el instrumento de Maslach Burnout Inventory. Se finaliza afirmando que dentro de las dimensiones del síndrome o enfermedad de Burnout que más impacto tiene en el desempeño laboral de los auxiliares de enfermería del Hospital psiquiátrico del Instituto de Neurociencias son el Agotamiento Emocional que puntúa 22, dicho de otra manera, en un nivel medio; se encontró la Despersonalización en una puntuación 9.75, nivel bajo y en la dimensión de Realización Personal la puntuación estuvo en 24.44, nivel alto. Se concluye que las 3 dimensiones manifiestan que los trabajadores de enfermería están en el comienzo de la formación del mencionado síndrome.

Aguagüiña y Villarroel (2020, Ecuador). En el estudio realizado, tiene como finalidad definir los grados de ansiedad y Burnout en el personal del ámbito de la sanidad en la atención primaria, en el establecimiento de salud tipo C Quero. Se efectuó una investigación descriptiva, con corte transversal y diseño prospectivo, en el establecimiento de salud tipo C Quero en donde se empleó la teoría basada para la recopilación y proceso de la información que fue

conseguida. Se empleó una entrevista que consiste en veintinueve preguntas, fundamentados en los cuestionarios de Maslach Burnout Inventory, el que fue aplicado a veinte empleados de la sanidad de servicio primario. Se determinaron como categoría las 3 esferas de despersonalización, el agotamiento emocional y la baja autorrealización. Se examinaron los productos conseguidos, los que reportan los niveles de agotamiento emocional, baja autorrealización y despersonalización que manifiestan los trabajadores sanitarios y pueden ocasionar síndrome de Burnout. En la investigación llevada a cabo, considerando las 3 esferas de burnout, se concluyó que hay un porcentaje elevado de despersonalización en el profesional de sanidad, lo que es un relevante factor para el desarrollo de Burnout y participa asimismo en la condición laboral y emocional de la persona, generando una inestabilidad tanto a nivel personal como en la realización de sus actividades, del mismo modo que además la existencia de circunstancias predisponentes a esta patología en los trabajadores de sanidad.

Por otra parte, están estudios como los de Aquino (2017, Lima), su finalidad fue definir la asociación que existe entre el Síndrome o enfermedad de Burnout y desempeño en el trabajo del personal de Patología Clínica y Anatomía Patológica en el Hospital Nacional Hipólito Unanue, 2016. En cuanto a su metodología, su diseño establecido es no experimental, se empleó el método hipotético deductivo y el tipo de investigación es de índole descriptiva y correlacional con enfoque cuantitativo. La muestra estuvo constituida por 124 empleados del sector de laboratorio, a los cuales se les fue aplicado dos cuestionarios. Se llegó a la conclusión de que hay una asociación negativa o inversa entre el síndrome de burnout y el desempeño laboral del personal del departamento de Patología Clínica y Anatomía Patológica en el Hospital Nacional Hipólito Unanue, 2016. ( $p = 0.000 < 0.05$  y Rho de Spearman  $-0.484$ , correlación negativa débil).

Consecutivamente, Lauracio y Lauracio (2020, Puno). Contemplan como finalidad reconocer la presencia del síndrome o enfermedad de Burnout en sus tres dimensiones: el agotamiento emocional, la autorrealización, y la

despersonalización, para establecer el grado de desempeño en el trabajo en sus 4 escalas, como son: 1) calidad técnica y atención médica, 2) preparación y formación constante, 3) rentabilidad, 4) capacidades; y definir si existe asociación entre el síndrome o enfermedad de Burnout y desempeño laboral en los trabajadores del establecimiento C.S. I-3 Vallecito, Puno (Perú). El tipo de estudio fue de naturaleza descriptiva y correlacional, y la muestra fue conformada por la totalidad de empleados del centro de salud. Como instrumento se empleó el test de Maslach Burnout Inventory con sus cuestionarios de autoevaluación del desempeño en el trabajo. Entre sus productos, halló que el Síndrome o enfermedad de Burnout tuvo 7.09 en una escala de 1 a 10 ( $s=2.32$ ), el desempeño en el trabajo fue de 35.71 en una escala de 0 a 40 ( $s = 0.81$ ), y no existe correlación entre las dos variables ( $r=0.063$ ). Se concluye que el síndrome o enfermedad de Burnout es de nivel medio, el desempeño en el trabajo es alto y que no se define asociación entre el síndrome o enfermedad de Burnout y el desempeño en el trabajo de los trabajadores.

Otro de los estudios que se escogieron fue el de Mogollón (2018, Lima), el cual propuso como principal objetivo definir la asociación del síndrome de Burnout y el desempeño en el trabajo del profesional de la sanidad en un centro especializado. Para lo que se empleó una metodología de tipo básico, de diseño no experimental, transeccional, correlacional, y descriptiva, de enfoque tipo cuantitativo, cien profesionales de la sanidad fueron evaluados. En cuanto a la técnica, se hizo uso de las encuestas y el instrumento de cuestionarios de Maslach Burnout Inventory (MBI) con el formato de valoración de desempeño profesional que fue aplicado al profesional de la salud. Los productos que se obtuvieron demuestran, en relación al síndrome o enfermedad de Burnout, un nivel alto con un 27.0%, un nivel medio con 47.0%, y por último el nivel bajo está con 26.0%, con respecto a la segunda variable de valoración de desempeño los profesionales presentan un grado alto de desempeño profesional que llega al 56%, y los que presentan un nivel medio de desempeño profesional se encuentra representado por un 40% y solamente el 4% manifiesta nivel bajo de desempeño profesional. Llegando a la conclusión



que hay un coeficiente de correlación positiva en la prueba estadística de Rho de Spearman 0.306, con un grado de significancia de 0.002, por tanto  $p < 0.05$ .

De igual modo fue elegido el estudio de, Céspedes, Castillo, Delgado, Miranda y Becerra (2018, Cajamarca), su finalidad fue definir la asociación que hay entre el Síndrome de burnout y el desempeño en el trabajo de los usuarios internos de los servicios de farmacia del Hospital Regional de Cajamarca. Investigación de tipo aplicada, y diseño no experimental, transversal, correlacional, y causal. En cuanto al instrumento metodológico, se hizo uso del Inventario Burnout de Maslach (MBI), adecuando al contexto peruano y en cuanto a la variable de desempeño laboral se utilizó los cuestionarios sobre desempeño laboral a los empleados que trabajan en la organización mencionada. Los productos del estudio manifiestan, desde el análisis de la correlación de Spearman, ( $r = 0.072$  y  $p = 0.542$ ), esta cifra señala que si hay una asociación entre las variables síndrome o enfermedad de Burnout y el desempeño en el trabajo, pero el  $p > 0.05$ , con lo que el producto es no significativo; se llegó a la conclusión que a superior presencia de síndrome o enfermedad de Burnout en el usuario interno, inferior será su desempeño en el trabajo en el sector de servicios de farmacia o, a inferior síndrome de burnout, superior desempeño en el trabajo.

A nivel local, se eligió la investigación de Cárdenas y Vásquez (2018, Iquitos), su finalidad fue verificar si hay asociación entre las particularidades de la enfermera con el nivel de tensión (Síndrome de o enfermedad de Burnout) en el Hospital Regional de Loreto "Felipe Santiago Arriola Iglesias", en agosto del 2018, y se utilizó la Escala del Inventario Burnout de Maslach y se recolectó los puntajes en despersonalización, autorrealización y agotamiento emocional. El tipo de estudio fue descriptivo y comparativo. El enfoque del estudio fue de tipo cuantitativo, de diseño no experimental transeccional. Se concluye que con relación a la autorrealización el 22.5% de las enfermeras están en el nivel bajo, del mismo modo que el 37.0% de las enfermeras se encuentran en el nivel medio y por último el 40.5% de las enfermeras se encuentran con un nivel alto de tensión. De esta manera además se halló que la diferencia es significativa

estadísticamente en al menos dos grupos de enfermeras de distintas áreas en cuanto a los niveles de despersonalización, autorrealización y agotamiento emocional.

En esta sección se manifiesta la explicación de las primordiales teorías y aspectos conceptuales con respecto a las variables en investigación. Para la variable Síndrome o enfermedad de Burnout, ella tiene el respaldo de la Teoría de la Perspectiva Psicosocial de Maslach y Jackson, sostiene que dicho síndrome tiene su origen primordialmente en las carreras de ayuda, dicho de otra manera, las que realizan sus labores en agrupaciones humanas brindando una asistencia pública, como los trabajadores de salud, maestros, agente social (bombero, militar, policía). Maslach y Jackson (1981), a partir de un enfoque psicosocial, conceptualizan acerca del Síndrome de Burnout y lo puntualizan como una patología que se distingue por: cansancio o extenuación emocional, despersonalización (con formación de un comportamiento insensible y negativo hacia los individuos para los cuales se labora y con quienes se labora), carencia de interés y ánimo por la labor con reducción del sentido de autorrealización, pudiendo avanzar hacia sensaciones de frustración e inadecuación.

Por su lado, la teoría socio cognitiva del yo, de acuerdo con Harrison, la capacidad y la eficiencia percibida son variables importantes en la realización de este procedimiento. La generalidad de las personas que comienzan a laborar en carreras de servicios de apoyo se encuentran muy motivadas para apoyar a las otras personas y poseen una sensación elevada de altruismo. Dicha motivación, unido con la presencia de factores de apoyo o de barrera, van a definir la eficiencia de las personas en la obtención de sus metas en el trabajo (Harrison, 1983).

Con relación a las teorías que respaldan la variable desempeño laboral, la Teoría X, es una teoría de la gestión de talento humana se fundamenta en que a los individuos no les gusta el empleo, que son holgazanes y eluden la labor si es probable. Debido a su desgana las personas tienen que estar amenazadas,

supervisadas y orientadas. No admiten obligaciones. Los trabajadores propenden a pensar que todo siempre es culpa de alguna persona, que todo el personal solamente piensa en sí mismo y no como en un todo en el interior de la institución, y generalmente la única finalidad de los trabajadores es la consecución de efectivo sin comprometerse con la compañía (Gil, 2007).

Entre tanto la Teoría Y, que es una teoría de la gestión de talento humano, se distingue por contemplar a los empleados como el activo con mayor importancia de la compañía, les agrada la labor, se sienten entusiasmados, buscan obligaciones y son inventivos, no escapan de la labor debido a que les agrada hacerlo, por ello posee autocontrol y autodirección. El personal además tiene la competencia para solucionar toda clase de problemática que se manifieste, de un modo creativo, en consecuencia, se comprometerán con las metas de la compañía a cambio de la indemnización que se relación con sus logros. No es importante un considerable control extrínseco (Encalada, 2007).

En cuanto a las perspectivas conceptuales de la variable síndrome Burnout, Freudemberger, puntualizó al síndrome de Burnout como sentimiento de frustración y una existencia cansada o extenuada resultante del exceso por demandas de fuerza, medios materiales o energía espiritual de los trabajadores, lo cual finaliza por extenuar su competencia de reacción de adaptación. Acostumbra ser reiterado en los individuos que se desempeñan dentro de asistencias humanas tras temporadas o meses de ahínco. De igual modo, se ve acompañada de una reacción emocional no ajustada a la circunstancia, señales de ansiedad moderada y carencia de interés por culminar de efectuar sus deberes en el trabajo (Gallego y Ríos, 1991).

El Síndrome Burnout se detalla como sentimiento de frustración y una vivencia extenuante resultante de un exceso por demanda de medios o energía personales en el interior del trabajo. Ello ocasiona una condición de extenuación integral (psicológica, emocional y física) y se forma con el pasar del tiempo, dicho de otra manera, es una clase de tensión prolongada que con el paso del tiempo tiende hacerse más crónica. Dicho desgaste profesional

surge si los trabajadores no ven realizadas sus expectativas laborales, si pierden el control de lo que ocurre en la compañía o si no pueden manifestar sus pensamientos acerca de la manera de llevar a cabo sus actividades y al mismo tiempo no percibe ayuda de los individuos de su medio laboral (Fernández, 2010).

Comprendiendo lo manifestado por dichos autores, Fernández (2010) indica que el síndrome en cuestión tiene superior repercusión en individuos involucrados en labores sociales que precisen requerimientos emocionales en las relaciones interpersonales (profesores, policía, guardia civil, atletas, personal sanitario, etcétera); del mismo modo que en individuos muy calificados y comprometidos, en donde el interés profesional prevalece sobre el interés personal; y en individuos que no tienen un descanso apropiado, lo que se da si la labor sobrepasa las 8 horas al día, sin dar tiempo a que los individuos efectúen labores distintas al mismo trabajo.

El síndrome de Burnout es una reacción constante a la tensión; es una expresión mental que emerge de la presión crónica producto del vínculo conflictivo entre los trabajadores y su trabajo, definido por agotamiento emocional, baja autorrealización y despersonalización, que podría suceder entre personas cuyas labores cotidianas se encuentran orientadas a la asistencia de la comunidad (Maslach y Jackson, 1981).

Por otra parte, el Síndrome o enfermedad de Burnout es una problemática de sanidad y calidad de vida; una clase de tensión crónica que puede ser definida como la reacción psicofísica que tiene sitio en la persona como efecto de un sacrificio reiterado, cuyos productos son considerados insuficientes e ineficientes, frente a lo que reacciona quedando extenuado, con percepción de vulnerabilidad (perder el control de la circunstancia) y alteración psicológica (Bosqued, 2008).

Con relación a las dimensiones de la variable síndrome o enfermedad de Burnout, para este estudio han sido elegidas las siguientes, agotamiento o

extenuación emocional, que hace referencia a sensaciones de encontrarse sobre exigido y nulo de medios físicos y emocionales. El personal se siente extenuado y debilitado, sin posibilidad de recuperación. Precisan de suficiente energía para confrontar otra problemática u otro día, y algunas de las quejas comunes son estoy sobrecargado, aplastado y con mucho trabajo – sencillamente es demasiado. Las primordiales razones de dicho agotamiento es la sobrecarga de trabajo y los conflictos personales en el empleo. Según lo indicado, es contemplado el más relevante por ser la reacción básica frente a la tensión. Las particularidades que resaltan son la sensación de vacío, fatiga, frustración, cansancio y sobrecarga laboral (Maslach, 2009).

La segunda dimensión despersonalización, se comprende como una reacción insensible, adversa, o exageradamente apática a diferentes cuestiones de la labor (Maslach, 2009). Entre tanto, De la Cruz (2014) señala con relación a la despersonalización: Es la formación de conductas y sensaciones negativas, como el cinismo, hacia los individuos destinatarios de la labor. Estos individuos son vistos por el profesional con desprecio y de modo deshumanizado a causa de una dureza afectiva, lo cual genera que les culpen de sus inconvenientes. Las particularidades que más resaltan deshumanización, confusión, seguridad frente a los pacientes.

La tercera realización personal, de igual modo llamado Ineficacia, de acuerdo con Cristina Maslach (2009), simboliza el elemento de autoevaluación del Burnout. Hace referencia a las sensaciones de carencia e ineptitud de rentabilidad y logros en la labor. Por su lado, Ferrel, Pedraza y Rubio (2010), aseveraron que la baja autorrealización en el empleo se comprende como la propensión del profesional a valorarse de manera negativa, de manera que altera la competencia en el desarrollo de la labor y la asociación con los individuos a los cuales atienden. La dimensión denominada falta de realización personal detalla la propensión a autoevaluarse de forma negativa, declinando la sensación de capacidad en el empleo.

Con relación a los efectos del síndrome de Burnout, Romero, Y., Robles, E., Osorio D., y Muñoz, Y. (2014) señalaron que los efectos de ésta patología se clasifican en problemas físicos como el perder el hambre, el agotamiento, y el malestar absoluto; las manifestaciones musculares son el dolor del dorso y la contractura muscular; también las manifestaciones inmunológicas como incremento de las atopías, complicaciones dermatológicas, e infecciones; complicaciones de índole sexual como impotencia total o parcial, la aneyaculación, la frigidez y la dispareunia. Las Complicaciones cardiacas pueden ser la palpitación, los dolores precordiales, el incremento de la presión arterial; las complicaciones respiratorias pueden ser incremento de la frecuencia respiratoria, crisis asmática, y los catarros frecuentes; del mismo modo puede haber alteración del sistema nervioso con la presencia de jaquecas, trastornos del sueño que se expresa con dominio del insomnio y un sueño ligero, además de sensación de vértigo con inconsistencia locomotor; finalmente las complicaciones digestivas como la inflamación de la mucosa gástrica, úlcera del duodeno, diarrea, e inclusive náuseas; y las alteraciones endocrinales con influencia en el trastorno menstrual.

Problemas Emocionales como cansancio, extenuación, escasa tolerancia, sentimiento de vacío, y nerviosismo; además de la desconcentración; la impotencia; el desasosiego; la depresión; distracción; y falta de responsabilidad con el trabajo; poca autorrealización; despersonalización; autoestima baja.

De acuerdo con lo que establece la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, N° 29783 y el Decreto Supremo N° 005-2012-TR especifican la existencia de componentes estresantes, psicológicos y sociales en los ámbitos laborales y que éstos componentes alteran el rendimiento en el trabajo, de manera que se tendrían que elaborar tácticas, que forman parte de la precaución, reconocimiento, evaluación y administración del rendimiento laboral (Abarca, 2018)

Mientras que SUSALUD (Superintendencia Nacional de Salud) mide el Síndrome o enfermedad de Burnout por medio de su instructivo Maslach

Burnout Inventory Human Services Survey – MBI – HSS (Maslach y Jackson, 1981) admite que es parte de la evaluación de los pacientes internados en la prestación de servicios, y permite valorar con las decisiones de salud pública; y en cuanto al desempeño en el trabajo, el Ministerio de Salud (2008) acepta las instrucciones y normas para el procedimiento de valoración del ejercicio y conducta en el empleo, con la finalidad de medir el rendimiento en el trabajo de los profesionales, los técnicos, los auxiliares y además de los dirigentes. (Guevara y Marín, 2017).

Con relación a la variable desempeño laboral, de acuerdo con Stoner (1994), es el modo en el que los integrantes de la institución laboran eficientemente, para lograr algún objetivo común, sujeto a los reglamentos básicos implantados con anticipación. Entre tanto, Charlie Harper y Jane Marie Lynch (1992), indican que se trata de un proceso o método que procura evidenciar, del modo objetivo y sistemático, el desempeño del personal de una institución. Y que tiene que ser contemplada como un contraste y revisión de puntos de vista dirigidos a promover la interrelación horizontal o vertical en la institución. Esta valoración se lleva a cabo en función a metas planteadas, los compromisos asumidos y las particularidades individuales.

En consecuencia, el desempeño profesional es la conducta que un individuo manifiesta en el interior de una organización, el profesional que presta servicios en la institución interacciona en forma constante, debido a que comparte datos, inconvenientes y competencias, de este modo aparecen vínculos de sociabilidad y compañerismo entre estos, el cimiento de una adecuada interrelación en el trabajo es esencial, la comunicación es importante en la institución y es por medio de esta que se consigue un buen clima en el trabajo en el interior de la organización (Urbina, et al. 2006).

Entre tanto, Chiavenato (1991) la puntualiza como una estructura de percepción del desempeño de las personas en el puesto y de su capacidad de progreso. Cualquier valoración es un procedimiento para juzgar o calcular la excelencia, el valor, las facultades o la condición de alguna persona u objetos.

Asimismo, propone la valoración del desempeño como un método de administración indispensable en las labores administrativas.

En las Dimensiones del desempeño o rendimiento laboral, se valora como primer punto a la Responsabilidad; este viene del latín *responsum* y de acuerdo con la RAE es comprendida como la habilidad con que disponen los individuos que disponen facultades para dar conformidad y aceptar derivaciones de una acción ejecutada y de acuerdo con AECA (2016) es la competencia para identificar, y dar soluciones a los productos de un comportamiento realizado de manera consecuente y deliberada.

La segunda dimensión es Liderazgo y trabajo en equipo; el liderazgo, es la competencia de repercutir en las personas que integran (Villanueva y Villanueva, 2008) un conjunto y obtener, debido a las facultades de los líderes, que le apoyen a conseguir las metas anheladas por estos y admitidos por el conjunto. La relevancia de las investigaciones del liderato en los grupos de trabajo es que se utiliza como unidades de análisis para cada empresa, y no radica únicamente en que a través de éste liderato se pueda lograr que la empresa tenga más eficiencia y se sobrevalore esta experiencia en situaciones complejas; la importancia del estudio reside que el liderato es un factor de mayor representatividad en la importancia de diferenciar, entre el que son y el que hacen las empresas actualmente.

A pesar de que esta diversidad de perspectivas teóricas, por lo general existen pactos en destacar en las investigaciones de liderzgo las competencias de los directivos para influir sobre su subordinado. En consecuencia, la conceptualización está relacionado con el concepto de autoridad Mintzberg (1992), indica que el poder es la competencia de alterar el comportamiento de las compañías, la autoridad es la capacidad de conseguir que ciertas labores sean llevadas a cabo, de generar impactos con respecto a las labores y las decisiones que se tomen. En base a lo previo, el poder podría ser ejercido bien sea partiendo de la determinación como de la acción, debido a que los líderes son agentes que inciden a nivel comunitario, los cuales se distinguen por las



prácticas de autoridad en los conjuntos y secciones constituidas en la compañía.

La tercera dimensión del desempeño es la formación y desarrollo personal; la formación es un proceso de instrucción y análisis constante que investiga la inclusión y modernidad en el trabajo, teniendo como propósito aumentar los saberes y competencias del personal, colaborando al desarrollo de la capacidad precisada en el desempeño de las acciones laborales. Desarrollo personal, progreso individual, es entendido como el afán de superación, o lo que el individuo puede lograr traspasando barreras del desarrollo integral en relación al tiempo (Golema, 2006).

Los análisis fundamentales de las instituciones en la medición de la productividad de su personal son: admite respaldar distinciones (aumento de salario, promociones, etcétera.), permite tener una retroalimentación, con información de la percepción de los otros con relación a los trabajadores, de su realización, sus competencias y talentos. El avance, que es el diagnóstico de sus fortalezas y fragilidades. Reforzamiento de las relaciones con los individuos de su ambiente. Sentimiento de desarrollo personal y de los que se encuentran a su alrededor. Finalmente, la consultoría, otorgando al jefe información que contribuirá a orientar al personal (Chiavenato, 2009).

### III. METODOLOGÍA

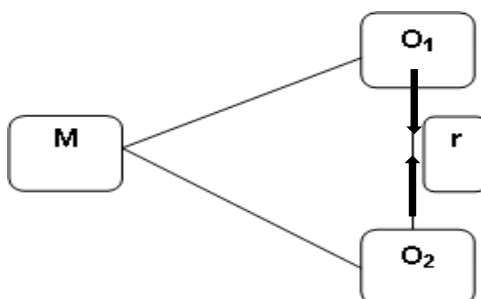
#### 3.1. Tipo y diseño de investigación

##### 3.1.1. Tipo de investigación

La investigación fue aplicada; persigue o mejora medios de aplicación del saber ya obtenido por medio del estudio puro, y, en consecuencia, no persigue la verdad, como el estudio puro, sino la utilidad. Dicho de otra manera, se trata aquí de indagar los modos en que el conocimiento científico generado por el estudio puro puede ponerse en marcha o emplearse en el contexto para conseguir un producto práctico (Cazau, 2006).

##### 3.1.2. Diseño de investigación

Este estudio tiene un diseño no experimental y correlacional simple de corte transeccional, dado que, los datos se obtuvieron en un mismo periodo de tiempo. Las investigaciones correlacionales tienen como propósito medir el nivel de asociación que provisionalmente pueda haber entre 2 o más variables o conceptos, en los mismos individuos. Específicamente, persiguen definir si existe o no una correlación, precisando de qué clase es y cuál es su intensidad o nivel de correlación (Cazau, 2006). En este estudio se determinó la asociación entre el Síndrome o enfermedad de Burnout (V1) y el desempeño o rendimiento laboral (V2). Este diseño de estudio se explica en el siguiente esquema:



Dónde:

M: Muestra (Personal del servicio de Patología Clínica y Anatomía Patológica en el Hospital III Iquitos EsSalud, 2021).

V<sub>1</sub>: Variable 1 = Síndrome de Burnout

V<sub>2</sub>: Variable 2 = Desempeño laboral

r : Relación de las variables

## **3.2. Variables y Operacionalización**

### **3.2.1. Definición conceptual**

#### **3.2.1.1. Variable 1: Síndrome de Burnout**

Maslach, Cristina y Jackson, Susan (1981), puntualiza al Síndrome o enfermedad de Burnout como una reacción constante a la tensión, es una expresión mental que emerge de la presión crónica producto del vínculo conflictivo entre los trabajadores y su trabajo, definido por agotamiento emocional, baja autorrealización y despersonalización, que podría suceder entre personas cuyas labores cotidianas se encuentran orientadas a la asistencia de la comunidad

##### **Dimensiones:**

Agotamiento emocional

Despersonalización

Realización personal

#### **3.2.1.2. Variable 2: Desempeño laboral**

Es un proceso o método que procura apreciar, del modo más objetivo y sistemático probable, el desempeño del personal de una institución. Y que tiene que ser contemplada como un contraste y revisión de puntos de vista dirigidos a promover la interrelación horizontal o vertical en la institución. Esta valoración se lleva a cabo en función a metas planteadas, los compromisos asumidos y las particularidades individuales (Harper y Lynch, 1992).

##### **Dimensiones:**

Responsabilidad

Liderazgo y trabajo en equipo

Formación y desarrollo personal

### 3.3. Población, Muestra, muestreo, y Unidad de análisis

#### 3.3.1. Población

La población está definida por particularidades propias. Entonces al conjunto de factores que posea esta particularidad se le conoce como universo o población. La población viene a ser el número total de los eventos a evaluar, en donde las unidades de población tienen singularidades especiales, que son investigadas generando datos para la investigación (Tamayo, 2012). En la presente investigación la población estuvo constituida por médicos, tecnólogos médicos, biólogos, técnicos y administrativos y/o digitadores del Hospital III EsSalud, Iquitos 2021. En el cuadro 1 se presenta la composición de la distribución:

#### Cuadro 1

*Distribución del total del personal en el servicio de Patología Clínica y Anatomía Patológica en el Hospital III Iquitos EsSalud, 2021.*

Descripción	Sexo		TOTAL
	Femenino	Masculino	
Médicos	8	3	11
Tecnólogos Médicos	11	26	37
Biólogos	12	8	20
Técnicos	16	32	48
Administrativos	4	4	8
TOTAL	41	83	124

Nota. Base de datos del Hospital III EsSalud, Iquitos 2021

#### Criterios de inclusión

- Personal nombrado y contratado del servicio de Patología Clínica y Anatomía Patológica del Hospital III EsSalud de la ciudad de Iquitos período 2021.
- Personal del servicio de Patología Clínica y Anatomía Patológica del Hospital III EsSalud de la ciudad de Iquitos período 2021 que deseen de forma voluntaria participar del estudio.

### Criterios de exclusión

- Personal de salud de otras áreas en el Hospital III Iquitos EsSalud, 2021.
- Personal de salud de otros centros de salud de la ciudad de Iquitos período 2021.

### 3.3.2. Muestra

Para delimitar el tamaño de la muestra se realizó mediante la ecuación del muestreo aleatorio simple para obtener una muestra, mediante la fórmula que se detalla a continuación:

$$n_0 = \frac{Z^2 N \cdot p \cdot q}{(N - 1)E^2 + Z^2 \cdot p \cdot q}$$

Dónde:

$n_0$  = Tamaño de la muestra inicial

N = Población = 124

Z = Nivel de confianza (Dist. Normal) = 1.96

E = Error permitido ( $\alpha = 7\%$ ) = 0.07

p = Probabilidad de éxito = 0.5

q = Probabilidad de fracaso = 0.5

Remplazando valores:

$$n_0 = \frac{(124)(1.96)^2(0.5)(0.5)}{(124 - 1)(0.07)^2 + (1.96)^2(0.5)(0.5)}$$

$$n_0 = 77$$

Después de efectuar la ecuación estadística, el número de la muestra quedó conformada por un total de 77 trabajadores de salud del Servicio de

Patología Clínica y Anatomía Patológica en el Hospital III Iquitos EsSalud, 2021; y en el cuadro siguiente se muestra la distribución:

## **Cuadro 2**

*Distribución de la muestra del personal del Servicio de Patología Clínica y Anatomía Patológica en el Hospital III Iquitos EsSalud, 2021*

Descripción	Sexo		TOTAL
	Femenino	Masculino	
Médicos	5	2	7
Tecnólogos Médicos	7	16	23
Biólogos	8	5	13
Técnicos	10	20	30
Administrativos	2	2	4
<b>TOTAL</b>	<b>32</b>	<b>45</b>	<b>77</b>

Nota. Base de datos del Hospital III EsSalud, Iquitos 2021

### **3.3.3. Muestreo**

La dimensión de la muestra se definió por medio de la ecuación del muestreo probabilístico aleatorio simple para una población finita, en esta clase de muestreo cada componente del universo poblacional posee una oportunidad independiente e igual de ser elegido, para lo cual se le asigna un número (Porrás, 2017).

### **3.3.4. Unidad de análisis**

Trabajador de salud del Servicio de Patología Clínica y Anatomía Patológica en el Hospital III Iquitos EsSalud, 2021.

## **3.4. Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos**

### **3.4.1. Técnicas**

**3.4.1.1. La encuesta:** es un mecanismo que recoge datos por medio del empleo de un cuestionario a una muestra de individuos. Por medio de las

encuestas se puede conseguir datos acerca de la conducta, puntos de vista o actitud de los partícipes. En las encuestas se plantean diferentes preguntas con respecto a un tópico o muchos, sobre el número de participantes de la muestra, por medio de diferentes reglas anticipadamente determinadas, y que colaboran para que la muestra obtenida presente representatividad de la población (Pobea, 2015). En este estudio permitió recabar información de las variables de investigación, del mismo modo que de sus dimensiones mediante dos instrumentos aplicados a la muestra.

### **3.4.2. Instrumentos**

**3.4.2.1. El cuestionario:** se distingue particularmente debido a que para el registro de la información solicitada a los mismos participantes, los mismos se llevan a cabo de una manera más dinámica y simple en comparación de la entrevista personal (García, 2003). La finalidad de los cuestionarios es conseguir, de modo organizado y metódico, información acerca de la población en investigación, con respecto a las variables que se desprenden de la valoración o estudio. En este estudio fueron tomados dos cuestionarios previamente diseñados y aplicados en otros estudios para cuantificar ambas variables y establecer su correlación, que se aplicaron al personal del Servicio de Patología Clínica y Anatomía Patológica en el Hospital III Iquitos EsSalud, 2021.

El cuestionario utilizado para la variable 1: Síndrome de Burnout; ha sido la escala planteada como resultado del cuestionario de Maslach Burnout Inventory (MBI), que viene a ser una escala creada, y es de utilidad para estimar el grado de estrés; es considerado un instrumento planteado a las personas un listado de interrogantes con relación a las sensaciones y razonamientos con respecto a su relación con la labor; asimismo el autor creó un segundo instrumento para determinar el desempeño en el trabajo de las enfermeras y enfermeros en el interior del ambiente de su trabajo.

El instrumento del cuestionario de Maslach Burnout Inventory (MBI) ha generado una relevante cantidad de estudios, y se encuentra constituido por veintidós ítems. La persona es evaluada por medio de grupos de seis atributos y que varían la frecuencia desde “nunca” a “diariamente”. Las dimensiones son el agotamiento o extenuación emocional, la despersonalización y la falta de realización personal.

Entre tanto, el otro instrumento para evaluar el Desempeño Laboral, de Rodríguez y Ramírez (2015), adaptado por Cárdenas (2021). Se encuentra conformado por tres dimensiones que son: 1) Responsabilidad, 2) Liderazgo y trabajo en equipo y 3) Formación y desarrollo personal; con una totalidad de 28 ítems, que ha sido estructurados con una escala de Likert que contiene 5 alternativas: Siempre (con valor de 5), Casi siempre (con valor de 4), A veces (con valor de 3), Casi nunca (con valor de 2), Nunca (con valor de 1). Para medir el desempeño o rendimiento laboral se efectuó una categorización con tres niveles: nivel bajo (0-46), nivel medio (47-93), nivel alto (85-112).

### **3.4.3. Validez y Confiabilidad del instrumento**

La validez y confiabilidad manifiestan la manera por el cual el instrumento responde a las exigencias del estudio. Son constructos correspondientes a la investigación, partiendo de la perspectiva positiva, teniendo como propósito otorgarle al instrumento y a la información recopilada, exactitud y seguridad para llevar a cabo la difusión de los productos, que derivan de la investigación de las variables de la investigación.

#### **3.4.3.1. Validez del instrumento**

La validez en particular no representa un rasgo propio del instrumento, sino de la utilización específica con las medidas brindadas al test (Prieto, G. y Delgado, A., 2010). Ello quiere decir que se somete a validación la probable deducción que deben realizarse por medio de los resultados obtenidos. En este trabajo de investigación los instrumentos para medir el estrés laboral asociado con el desempeño o rendimiento laboral se



validaron con el criterio de 3 personas expertos en investigación del área de salud, a los mismos se les facilitó una matriz en la que deben calificar los instrumentos, luego de su evaluación se obtuvo una valoración positiva de los mismos, procediendo a ser aplicados.

#### **3.4.3.2. Confiabilidad del instrumento**

La confiabilidad manifiesta hasta dónde los productos que se consigan con la utilización de cierto instrumento son realmente sólidos, estables y útiles, dicho de otra manera, que, si se recopilara de nuevo, en el mismo modo y con ese instrumento, verdaderamente serían los mismos productos (Martínez y March, 2016). En este estudio los instrumentos se sometieron a una muestra piloto, en donde se consideró como muestra a veinte trabajadores del Servicio de Patología Clínica y Anatomía Patológica en el Hospital III Iquitos EsSalud, 2021; para obtener que el instrumento sea confiable se usó el Coeficiente de Alfa de Cronbach siendo procesado con el software de aplicación estadística S.P.S.S. V26.

La confiabilidad obtenida para el cuestionario aplicado para medir el desempeño laboral usando el coeficiente de Alfa de Cronbach fue de 0.890, siendo esta una confiabilidad óptima.

### **3.5. Procedimientos**

El diseño de la investigación comienza con la elección del tema, para luego proceder a la redacción de la realidad problemática en estudio, formulando de esta manera los objetivos e hipótesis establecidas, y la búsqueda de los antecedentes que puedan coincidir o contrarrestar los resultados finales, además de las teorías del problema. Elección de los instrumentos de recopilación de información, los mismos que ya se encuentran elaborados y fueron aplicados de forma exitosa en otras investigaciones similares. Asimismo, se solicitó autorización al director del Hospital III Iquitos EsSalud, para conseguir la recolección de datos por medio de la utilización de las encuestas al personal de salud del Servicio de Patología Clínica y Anatomía Patológica, así como la utilización de unas guías para la entrevista, además se llevó a cabo

la selección de los instrumentos para la recopilación de la información, los mismos que ya se encuentran elaborados y fueron aplicados de forma exitosa en otras investigaciones similares para la calidad de la información que será desarrollada. La Validez y Confiabilidad del instrumento seleccionado, a pesar que ya cuenta con alguno de estos requisitos, ha sido nuevamente sometida a prueba en este nuevo escenario de estudio. Luego se aplicaron el instrumento en la muestra seleccionada, y una vez revisados, se recolectan para su tabulación. Se elaboró una base de dato en la que se usó la información de las variables provenientes de los cuestionarios, la misma que se realizó usando Excel. En el Procesamiento de la información tanto de modo inferencial como descriptivo, se empleó la aplicación del software del paquete estadístico para Ciencias Sociales (S.P.S.S. V26).

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

#### **Estadística descriptiva:**

Base de datos en Excel con la información proveniente de las variables.

Creación de tablas para realizar la distribución de las frecuencias de variables.

#### **Estadística inferencial:**

En el procesamiento de los datos de forma inferencial se empleó la aplicación del software del paquete estadístico para Ciencias Sociales (S.P.S.S. V26).

Para analizar la normalidad de la distribución en la muestra en sus variables se empleó la prueba de Kolmogórov con un grado de significancia al 5%.

## Prueba de normalidad

### Cuadro 3

*Prueba de normalidad de Kolmogórov Smirnov del Síndrome de Burnout y el desempeño laboral del personal del Servicio de Patología Clínica y Anatomía Patológica en el Hospital III Iquitos EsSalud, 2021*

Pruebas No Paramétricas		Síndrome de Burnout	Desempeño laboral	Agotamiento emocional	Desperso nalización	Realización personal
N		77	77	77	77	77
Parámetros normales	Media	64,75	117,53	17,47	8,27	39,01
	Desviación estándar	13,619	15,671	8,883	4,032	8,438
Máximas diferencias extremas	Absoluta	,128	,108	,202	,234	,143
	Positivo	,128	,085	,202	,234	,143
	Negativo	-,115	-,108	-,170	-,208	-,141
Estadístico de prueba		,128	,108	,202	,234	,143
Sig. asintótica (bilateral)		,003	,026	,000	,000	,000

Nota. Base de datos del Síndrome de Burnout y el desempeño laboral

El cuadro 3 muestra el test de normalidad de Kolmogórov Smirnov que se aplica en las muestras superiores a 50 ( $n > 50$ ), quedando evidenciado que el nivel de significancia del Síndrome de Burnout y el desempeño laboral es inferior al 5% ( $p < 0.05$ ), esto comprueba que hay un comportamiento no normal, en consecuencia, es oportuno el uso de una prueba no paramétrica, en este caso la prueba seleccionada es el Coeficiente de Correlación de Spearman, la misma que posibilitará comprobar la existencia de una relación inversa y significativa entre el Síndrome o enfermedad de Burnout y el desempeño o rendimiento laboral en el personal del Servicio de Patología Clínica y Anatomía Patológica en el Hospital III Iquitos EsSalud, 2021.

Para contrastar las hipótesis tanto general como específicas, se aplicó el Coeficiente de Correlación de Spearman.

### **3.7. Aspectos éticos**

En este estudio, se consideraron varias cuestiones éticas por ser importantes para el investigador. Intimidad, confidencialidad y protección de la información personal; siendo un deber del investigador obstaculizar que terceras personas puedan acceder a los datos personales de los informantes, estos solamente pueden usarse para finalidades académicas. Respeto por la persona; el indagador trató al participante con dignidad y consideración, el participante tuvo facultad a actuar según lo requiera. Integridad; el indagador se presentó de modo sincero y directo, teniendo consciencia de sus facultades y restricciones particulares. Responsabilidad profesional; el indagador conservó los estándares de comportamiento ético individual, del mismo modo que su profesión. Reciprocidad de su involucramiento en la investigación; se les otorgó los datos posteriores y se les brindó un agradecimiento especial. Honestidad intelectual; el investigador fue honesto al plantear, realizar y presentar los productos del estudio. Coherencia metodológica; las interrogantes de indagación fueron congruentes, precisas de modo que el participante comprendió claramente lo que el investigador preguntaba.

## IV. RESULTADOS

### Hipótesis general

**Tabla N° 1**

*Síndrome de Burnout y desempeño laboral en el personal del Servicio de Patología Clínica y Anatomía Patológica en el HIII Iquitos de EsSalud, 2021*

SÍNDROME DE BURNOUT		DESEMPEÑO LABORAL			TOTAL
		Bajo	Medio	Alto	
Bajo	N°	0	0	5	5
	%	0,0%	0,0%	6,5%	6,5%
Medio	N°	0	8	62	70
	%	0,0%	10,4%	80,5%	90,9%
Alto	N°	0	2	0	2
	%	0,0%	2,6%	0,0%	2,6%
TOTAL	N°	0	10	67	77
	%	0,0%	13,0%	87,0%	100,0%

Correlaciones				
			Síndrome de Burnout	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Síndrome de Burnout	Coefficiente de correlación	1,000	-,452**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	77	77

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

Nota: Base de datos del Síndrome de Burnout y el desempeño laboral

Se evidencia en la tabla N° 1 que el 80.5% del personal del Servicio de Patología Clínica y Anatomía Patológica estiman que el Síndrome de Burnout es de rango medio y el desempeño laboral es de rango alto; siendo el Rho de Spearman = -0.452 (grado moderado de correlación negativa), y presenta un nivel de significancia con  $p=000$  que es inferior al 1% ( $p < 0.01$ ), y permite comprobar que hay una relación inversa y significativa entre el Síndrome de Burnout y el desempeño laboral en el personal del Servicio de Patología Clínica y Anatomía Patológica en el Hospital III Iquitos EsSalud, 2021.

## Objetivos específicos

**Tabla N° 2**

*Niveles del Síndrome de Burnout del personal en el Servicio de Patología Clínica y Anatomía Patológica en el HIII Iquitos de EsSalud, 2021*

NIVELES	SÍNDROME DE BURNOUT	
	f	%
Bajo	5	6.5
Medio	70	90.9
Alto	2	2.6
TOTAL	77	100

Nota: Base de datos del Síndrome de Burnout

La tabla N° 2 muestra que un 90.9% del personal del Servicio de Patología Clínica y Anatomía Patológica consideran que el síndrome de Burnout exhibe un nivel de rango medio, mientras que un 6.5% consideran tener rango bajo y el 2.6% un nivel de rango alto. Esto conlleva a afirmar que el síndrome de Burnout presenta un rango preponderantemente medio.

**Tabla N° 3**

*Niveles de dimensiones en el Síndrome de Burnout del personal en el Servicio de Patología Clínica y Anatomía Patológica en el HIII Iquitos de EsSalud, 2021*

NIVELES	Agotamiento emocional		Despersonalización		Realización personal	
	f	%	f	%	f	%
Bajo	55	71.4	64	83.1	2	2.6
Medio	17	22.1	11	14.3	13	16.9
Alto	5	6.5	2	2.6	62	80.5
TOTAL	77	100	77	100	77	100

Nota: Base de datos del Síndrome de Burnout

La tabla N° 3 exhibe estas dimensiones en la variable Síndrome de Burnout, donde el rango que prevalece es de nivel bajo en los porcentajes siguientes: agotamiento emocional con un 71.4% y despersonalización con un 83.1%; mientras que la dimensión realización personal presenta un nivel alto con un 80.5%. En consecuencia, el nivel predominante en las dimensiones es de nivel bajo.

**Tabla N° 4**

*Niveles en el desempeño laboral del personal en el Servicio de Patología Clínica y Anatomía Patológica en el HIII Iquitos de EsSalud, 2021*

NIVELES	DESEMPEÑO LABORAL	
	f	%
Bajo	0	0
Medio	10	13
Alto	67	87
<b>TOTAL</b>	<b>77</b>	<b>100</b>

Nota: Base de datos del desempeño laboral

La tabla N° 4 muestra que un 87.0% de los trabajadores del Servicio de Patología Clínica y Anatomía Patológica piensan que el desempeño laboral presenta un rango alto, mientras que un 13% piensan que tiene un rango medio y ninguno 0% consideró que su rango es bajo. Esto conlleva a afirmar que el desempeño laboral presenta un rango preferentemente alto.



**Tabla N° 5**

*Niveles en las dimensiones del desempeño laboral del personal en el Servicio de Patología Clínica y Anatomía Patológica en el HIII Iquitos de EsSalud, 2021*

<b>NIVELES</b>	<b>Responsabilidad</b>		<b>Liderazgo y Trabajo en equipo</b>		<b>Formación y Desarrollo personal</b>	
	f	%	f	%	f	%
Bajo	0	0	0	0	0	0
Medio	8	10.4	10	13	10	13
Alto	69	89.6	67	87	67	87
<b>TOTAL</b>	<b>77</b>	<b>100</b>	<b>77</b>	<b>100</b>	<b>77</b>	<b>100</b>

Nota: Base de datos del desempeño laboral

La tabla N° 5 presenta que las dimensiones en la variable desempeño laboral, en la que el nivel que prevalece es de rango alto en los siguientes porcentajes: responsabilidad con un 89.6%, Liderazgo y Trabajo en equipo en un 87% y Formación y Desarrollo personal en un 87%. En consecuencia, el nivel predominante en las dimensiones es el nivel alto.

## Hipótesis específicas

**Tabla N° 6**

*Agotamiento emocional y desempeño laboral en el personal del Servicio de Patología Clínica y Anatomía Patológica en el HIII Iquitos de EsSalud, 2021*

AGOTAMIENTO EMOCIONAL		DESEMPEÑO LABORAL			TOTAL
		Bajo	Medio	Alto	
Bajo	N°	0	3	52	55
	%	0,0%	3,9%	67,5%	71,4%
Medio	N°	0	2	15	17
	%	0,0%	2,6%	19,5%	22,1%
Alto	N°	0	5	0	5
	%	0,0%	6,5%	0,0%	6,5%
TOTAL	N°	0	10	67	77
	%	0,0%	13,0%	87,0%	100,0%

CORRELACIONES				
			Agotamiento emocional	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Agotamiento emocional	Coefficiente de correlación	1,000	-,540**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	77	77

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

Nota: Base de datos del Síndrome de Burnout y el desempeño laboral

Se evidencia en la tabla N° 6 que un 67.5% en el personal del Servicio de Patología Clínica y Anatomía Patológica consideran que el agotamiento emocional es de rango bajo mientras que desempeño laboral es de rango alto; mostrando un Rho de Spearman = -0.540 (grado moderado de correlación negativa), y presentando estadísticamente un alfa ( $\alpha$ ) de  $p=000$  que es inferior del 1% ( $p < 0.01$ ), lo que permite comprobar que hay una relación inversa y significativa de las variables agotamiento emocional y desempeño laboral en los trabajadores en el Servicio de Patología Clínica y Anatomía Patológica en el HIII Iquitos de EsSalud, 2021.

**Tabla N° 7**

*Despersonalización y desempeño laboral en el personal en el Servicio de Patología Clínica y Anatomía Patológica en el HIII Iquitos de EsSalud, 2021*

DESPERSONALIZACIÓN		DESEMPEÑO LABORAL			TOTAL
		Bajo	Medio	Alto	
Bajo	N°	0	6	58	64
	%	0,0%	7,8%	75,3%	83,1%
Medio	N°	0	2	9	11
	%	0,0%	2,6%	11,7%	14,3%
Alto	N°	0	2	0	2
	%	0,0%	2,6%	0,0%	2,6%
TOTAL	N°	0	10	67	77
	%	0,0%	13,0%	87,0%	100,0%

#### CORRELACIONES

		Despersonalización	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Coefficiente de correlación	1,000	-,595**
	Despersonalización Sig. (bilateral)	.	,000
	N	77	77

\*\* . La correlación es significativa con un nivel de 0,01 (bilateral).

Nota: Base de datos del Síndrome de Burnout y el desempeño laboral

Se evidencia en la tabla N° 7 que el 75.3% los trabajadores del Servicio de Patología Clínica y Anatomía Patológica muestran que la despersonalización tiene un nivel bajo mientras que desempeño laboral es alto; mostrando un Rho de Spearman= -0.595 (grado moderado de correlación negativa), y presentando estadísticamente un alfa ( $\alpha$ ) de  $p=000$  que es inferior del 1% ( $p < 0.01$ ), y permite comprobar que hay una relación inversa y significativa de las variables despersonalización y desempeño laboral en el personal en el Servicio de Patología Clínica y Anatomía Patológica en el HIII Iquitos de EsSalud, 2021.

**Tabla N° 8**

*Realización personal y desempeño laboral del personal en el Servicio de Patología Clínica y Anatomía Patológica en el HIII Iquitos de EsSalud, 2021*

REALIZACIÓN PERSONAL		DESEMPEÑO LABORAL			TOTAL
		Bajo	Medio	Alto	
Bajo	N°	0	0	2	2
	%	0,0%	0,0%	2,6%	2,6%
Medio	N°	0	5	8	13
	%	0,0%	6,5%	10,4%	16,9%
Alto	N°	0	5	57	62
	%	0,0%	6,5%	74,0%	80,5%
TOTAL	N°	0	10	67	77
	%	0,0%	13,0%	87,0%	100,0%

#### CORRELACIONES

			Realización personal	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Realización personal	Coefficiente de correlación	1,000	,198
		Sig. (bilateral)	.	,084
		N	77	77

Nota: Base de datos del Síndrome de Burnout y el desempeño laboral

La tabla N° 8 evidencia que un 74.0% de los trabajadores del Servicio de Patología Clínica y Anatomía Patológica muestran a la realización personal con un rango alto, del mismo modo desempeño laboral también tiene un rango alto; mostrando un Rho de Spearman = 0.198 (grado débil de correlación positiva), y presentando estadísticamente un alfa ( $\alpha$ ) de  $p=084$  superior del 5% ( $p > 0.05$ ), lo que permite comprobar que no hay una relación inversa y significativa de las variables realización personal y desempeño laboral en los trabajadores del Servicio de Patología Clínica y Anatomía Patológica en el HIII Iquitos de EsSalud, 2021.

## V. DISCUSIÓN

El síndrome o enfermedad de Burnout se presenta como uno de los síndromes laborales producto de tensión prolongada relacionada a una elevada exigencia emocional laboral; desempeña una función relevante en el sector de la sanidad, puesto que trae efectos negativos en el cuidado de los pacientes, el profesionalismo, el confort del personal y la apropiada operatividad de las estructuras de salud (West, et al., 2016). La prevalencia del Burnout obedece del ambiente en el cual se desenvuelven los sujetos y las cualidades propias de los mismos; cuando este estrés en el trabajo se convierte en algo patológico es cuando se transforma en el Síndrome Burnout. Los trabajadores que se dedican al sector de la salud son un grupo de alto riesgo para sufrir este síndrome, siendo los profesionales más vulnerables al estrés laboral, probablemente debido a la gran exigencia y esfuerzo requerido en la atención directa con el paciente (Morales, et al., 2021).

La Red Mundial de Salud Ocupacional de la OMS, detalla al síndrome o enfermedad de Burnout como una debilitación del trabajo en forma progresiva que empieza con niveles prolongados y excesivos de tensión estresante en el trabajo, manifestado por la extenuación, presión e irritabilidad (Ochante et al., 2018). Generalmente, un mal día es considerado una problemática personal; no obstante, tal vez sea síntoma de cierta afección o disfunción. El síndrome de Burnout puede ser considerada una problemática de sanidad pública por su implicancia indeseable para los empleadores como para los empleados. Las personas afectadas por este síndrome manifiestan enojo, sensaciones de frustración, desilusión, comportamientos suspicaces, rigidez, inflexibilidad, obstinación e irritabilidad. De igual modo, como efecto surgen síntomas de naturaleza psicosomática y se genera daño de la sanidad en los individuos perjudicados por este síndrome. Los perjudicados son identificados con síntomas que se integran en 4 grandes conjuntos en base a sus manifestaciones: actitud, conductual, psicosomático y emocional (Rendón, et al., 2020).

El síndrome o enfermedad de Burnout es el producto de la exposición a niveles de estrés crónico altos y se distingue por distintas expresiones sugestivas de extenuación emocional, escasa realización personal y despersonalización. Al manifestarse primordialmente en expertos cuyo trabajo gira en torno al contacto con los individuos, significa una problemática significativa sobre la que se tiene que incidir, no solamente por el malestar que produce en las personas que lo sufren, sino también por las implicaciones que tiene sobre el desempeño en el trabajo y, en consecuencia, sobre el confort de los que necesitan de las asistencias que se brindan (Serna y Martínez, 2020).

El menoscabo en el rendimiento en el trabajo en el personal de salud se encuentra definido por circunstancias organizacionales e individuales se expresa por medio de la reducción en la consecución de los objetivos inherentes a su puesto de empleo; irritabilidad, ausentismo, escasa motivación, maltratos hacia el paciente y malos vínculos con sus colegas; generando costes extras a las organizaciones de sanidad (Vivanco et al., 2018). El síndrome de Burnout perjudica de manera considerable al desempeño en el trabajo por condicionar una escasa rentabilidad, inapropiado clima en el trabajo, falta de colaboración y carencia de labor interdisciplinaria de los trabajadores de salud. Y viene a ser el germen de los constantes reclamos, desconfianza y malestar del usuario (Díaz y Machuca, 2018).

Teniendo en cuenta la importancia que tiene para los trabajadores de la salud, gozar de un agradable clima laboral libre tensiones y estrés que pueda conducirlos a padecer del Síndrome de Burnout, puesto que toda afectación a su salud y estado de ánimo repercute en su rendimiento en su trabajo y consecuentemente en la atención inadecuada que ofrecen, es por ello que, dentro de los productos estadísticos de este estudio, respecto de la hipótesis general, se evidencia en la tabla 1 que el 80.5% de los trabajadores del servicio de Patología Clínica y Anatomía Patológica consideran que el Síndrome o enfermedad de Burnout es de rango medio, en tanto el desempeño laboral es de rango alto; siendo el Rho de Spearman = -0.452 (grado moderado nivel de correlación negativa), presentando estadísticamente un alfa ( $\alpha$ ) de  $p=000$

menor del 1% ( $p < 0.01$ ), lo que permite comprobar que tiene una asociación inversa y significativa las variables Síndrome de Burnout y desempeño laboral en el personal en el Servicio de Patología Clínica y Anatomía Patológica en el HIII Iquitos de EsSalud, 2021. Estos resultados sin duda, pueden cotejarse directamente con los de Aquino (2017), puesto que se obtienen resultados similares, en su estudio concluyó que hay una asociación inversa o negativa de las variables síndrome de Burnout y desempeño laboral del personal en Patología Clínica y Anatomía Patológica del Hospital Nacional Hipólito Unanue, 2016.”, estadísticamente significativa por presentar  $p = 0.000 < 0.05$  y Rho de Spearman  $-0.484^{**}$ , y concluyeron que existe una correlación negativa débil.

Similares resultados son los obtenidos por Céspedes, Castillo, Delgado, Miranda y Becerra (2018), quienes en su estudio manifiestan, desde el análisis de la correlación de Spearman, ( $r= 0.072$  y  $p=0.542$ ), esta cifra señala que si hay una asociación entre las variables síndrome o enfermedad de Burnout y rendimiento en el trabajo, con un  $p$  cuyo valor es  $>$  al 0.05, con lo que el producto es no significativo; dicho de otra manera, a superior presencia de síndrome de burnout en el usuario interno, inferior será su desempeño en el trabajo en el sector de servicios de farmacia o, a inferior síndrome de burnout, superior desempeño en el trabajo. Así también se tiene los resultados obtenidos por Serrano, Martínez, Millán, Montero, Ramírez y Cáceres (2018), que como conclusión de su trabajo encuentran que el valor  $P$  del coeficiente de correlación de Pearson ( $P = 0,421$ ), recomienda que existe relación de las variables síndrome de Burnout y rendimiento en el trabajo. Afirman además que el grado encontrado de extenuación laboral se sitúa en el tercio inferior de la escala, lo que significa que se muestra casi insignificante o bajo. A la hora de conseguir los datos de campo, esa era la verdad.

Entonces, es posible en base a la evidencia de los resultados, respaldar los mismos en lo que sostiene la teoría de la Perspectiva Psicosocial de Maslach y Jackson, la cual sustenta que este síndrome se produce primordialmente en las carreras de ayuda, dicho de otra manera, las que realizan sus labores en agrupaciones humanas brindando una asistencia pública, como los

trabajadores de salud, maestros, agente social. A partir de un enfoque psicosocial, conceptualizan acerca del Síndrome de Burnout y lo puntualizan como una patología que se distingue por: agotamiento o extenuación emocional, despersonalización, carencia de interés y ánimo por la labor con reducción del sentido de autorrealización, pudiendo avanzar hacia sensaciones de frustración e inadecuación.

La tabla N° 2 muestra que un 90.9% de los trabajadores en el Servicio de Patología Clínica y Anatomía Patológica consideran que el síndrome o enfermedad de Burnout muestra un nivel de rango medio, mientras que un 6.5% consideran tener un rango bajo y el 2.6% expresa tener un nivel alto. Esto conlleva a afirmar que el síndrome de Burnout presenta un nivel predominantemente medio. Los resultados antes presentados se asemejan a los encontrados por Díaz y Mungabusi (2019), en su investigación, en el mismo que concluye que el género masculino es el más afectado en un 54% mientras que al sexo femenino afecta tan solo en un 46 %, en cuanto a la experiencia laboral los más afectados son aquellos que tienen menos de 5 años trabajando en el ámbito de docencia que corresponde el 40.5%, mientras que con experiencia de 5 a 10 años se encuentran afectados el 37,8%; debido que en los primeros años al iniciar como formador académico no se cuenta con suficiente experiencia.

Mientras que, en la tabla 3 se presentan las categorías de la variable Síndrome de Burnout, donde el grado que prevalece es el nivel bajo en los porcentajes siguientes: agotamiento emocional con un 71.4% y despersonalización con un 83.1%; mientras que la dimensión realización personal manifiesta un grado alto con un 80.5%. Respecto de estos resultados, también es posible añadir a los mismos, los encontrados por Cárdenas y Vásquez (2018), quien en su estudio evidencia que en cuanto a la realización personal el 22.5% del personal de enfermería están en un nivel de grado bajo, mientras que un 37.0% del personal de enfermería presentan un nivel de grado medio y por último un 40.5% del personal de enfermería tiene un nivel de grado alto de tensión en esta categoría. De esta manera además se encontró que es significativa



estadísticamente la diferencia en por los menos 2 grupos del personal de enfermería de distintas áreas en las categorías de despersonalización, autorrealización y agotamiento emocional.

En tanto, la tabla N° 4 evidencia que un 87.0% de los trabajadores del Servicio de Patología Clínica y Anatomía Patológica contemplan que el rendimiento laboral presenta un nivel de grado alto, mientras que un 13% expresan tener un nivel de grado medio y el 0% presentan nivel de grado alto. Esto conlleva a afirmar que el desempeño laboral presenta preferentemente un nivel de grado alto. Los productos mostrados son cotejados con el estudio de Mogollón (2018), y en el mismo se encuentra que el 27% presentan un nivel de grado alto, el 47% muestran un nivel de grado medio del síndrome o enfermedad de Burnout, en tanto el 26.0% evidencia un nivel de grado bajo, con respecto al rendimiento laboral, éste presenta un grado alto de desempeño laboral en un 56%, por el contrario, el nivel de grado medio se encuentra en un 40% y solamente un 4% manifiesta nivel de grado bajo. Llegando a la conclusión que hay una correlación positiva en el coeficiente de Rho de Spearman con un valor de 0.306\*\* y mostrando estadísticamente un alfa ( $\alpha$ ) de 0.002, en el cual  $p$  es  $<0.05$ .

También, la tabla N° 5 presentan las categorías de la variable desempeño laboral, donde el grado que prevalece es un nivel alto en los porcentajes siguientes: Responsabilidad con un 89.6%, Liderazgo y Trabajo en equipo muestra un 87% y Desarrollo y formación personal está en un 87%. Estos resultados pueden ser respaldados en lo que sostiene la Teoría Y, la misma que se distingue por contemplar a los empleados como el activo con mayor importancia de la compañía, les agrada la labor, se sienten entusiasmados, buscan obligaciones y son inventivos, no escapan de la labor debido a que les agrada hacerlo, por ello posee autocontrol y autodirección. El personal además tiene la competencia para solucionar toda clase de problemática que se manifieste, de un modo creativo, en consecuencia, se comprometerán con las metas de la compañía a cambio de la indemnización que se relación con sus logros. No es importante un considerable control extrínseco (Encalada, 2007).

Se evidencia en la tabla N° 6 que el 67.5% de los trabajadores del Servicio de Patología Clínica y Anatomía Patológica consideran que el agotamiento emocional es bajo mientras que desempeño laboral tiene nivel alto; con un coeficiente de Rho de Spearman = -0.540 (grado moderado del nivel de correlación negativa), presentando estadísticamente un alfa ( $\alpha$ ) de  $p=000$  inferior del 1% ( $p$  es  $< 0.01$ ), lo que permite comprobar una asociación inversa y significativa de las variables agotamiento emocional y desempeño laboral en los trabajadores del Servicio de Patología Clínica y Anatomía Patológica en el HIII Iquitos de EsSalud, 2021. Los resultados antes descritos, pueden ser comparados con los logrados por Lauracio y Lauracio (2020) quienes en su estudio encontraron que el Síndrome o enfermedad de Burnout tiene una puntuación de 7.09 en un rango del 1 al 10 (desviación estándar de 2.32), y el rendimiento laboral tiene una puntuación de 35.71 en un rango del 0 al 40 (desviación estándar de 0.81), evidenciando que no encontraron asociación entre las dos variables (correlación de Pearson de 0.063). Se concluye que el síndrome o enfermedad de Burnout tiene un nivel de rango medio, el desempeño en el trabajo tiene un nivel de rango alto y no hay asociación de las variables síndrome de Burnout y rendimiento en el trabajo del personal de salud.

Se evidencia en la tabla N° 7 que el 75.3% de los trabajadores del Servicio de Patología Clínica y Anatomía Patológica contemplan que la variable despersonalización tiene nivel bajo y el rendimiento en el trabajo tiene nivel alto; evidenciando con el coeficiente Rho de Spearman = -0.595 (grado moderado de correlación negativa), presentando estadísticamente un alfa ( $\alpha$ ) de  $p=000$  inferior del 1% ( $p$  es  $< 0.01$ ), y permite comprobar la asociación inversa y significativa de las variables despersonalización y desempeño laboral en los trabajadores del Servicio de Patología Clínica y Anatomía Patológica del HIII Iquitos de EsSalud, 2021. Los resultados antes evidenciados pueden ser con total razonabilidad comparados con el estudio de Aguagüiña y Villarroel (2020), en el cual considerando las 3 esferas de burnout, se estableció que hay un porcentaje elevado de despersonalización en el profesional de sanidad, lo

que es un relevante factor para el desarrollo de Burnout y participa asimismo en la condición laboral y emocional de la persona, generando una inestabilidad tanto a nivel personal como en la realización de sus actividades, del mismo modo que además la existencia de circunstancias predisponentes a esta patología en los trabajadores de sanidad.

Se evidencia en la tabla N° 8 que un 74.0% de los trabajadores en el Servicio de Patología Clínica y Anatomía Patológica contemplan que la realización individual es alta y el rendimiento en el trabajo también es alto; mostrando un coeficiente Rho de Spearman = 0.198 (débil nivel de asociación positiva), evidenciado estadísticamente un alfa ( $\alpha$ ) de  $p=084$  superior del 5% ( $p$  es  $> 0.05$ ), lo que permite comprobar la ausencia de asociación significativa e inversa de las variables realización individual y rendimiento en el trabajo del personal del Servicio de Patología Clínica y Anatomía Patológica en el HIII Iquitos de EsSalud, 2021. En función de estos resultados, también resulta factible incorporar al análisis los datos recabados por Mayorga (2018), en su estudio, en el cual llega a la conclusión que las categorías en el síndrome o enfermedad de Burnout que más impacto tienen en el rendimiento en el trabajo del auxiliar de enfermería en el Hospital psiquiátrico del Instituto de Neurociencias son: el Agotamiento Emocional con un puntaje de 22, dicho de otra manera, en un nivel de rango medio; la Despersonalización tiene un puntaje de 9.75, quiere decir un nivel de rango bajo, en tanto en la categoría de Realización individual con un puntaje de 24.44, es decir un nivel de rango alto. Los 3 resultados nos manifiestan que los trabajadores de enfermería están en el comienzo de la formación del mencionado síndrome.

Es preciso manifestar, el síndrome o enfermedad de Burnout se detalla como una debilitación en el trabajo en forma progresiva y se inicia con niveles prolongados y excesivos de estrés en el trabajo, ocasionando sobrecarga en los trabajadores de sanidad manifestado por el cansancio, presión e irritabilidad. Es probable hallar un considerable número de circunstancias que suelen ser estresantes para los trabajadores de salud, así como diferentes labores que exigen altos niveles de requerimientos que de no confrontarlas de

forma apropiada pueden llegar a afectar su estado de sanidad, propiciar el ausentismo, producir enfermedades laborales y afectar su desempeño. El síndrome de Burnout se considera una problemática individual y comunitaria que está asociada de modo directo con la tensión profesional crónica incidiendo de modo negativo en el desempeño en el trabajo de los profesionales de salud y consecuentemente la satisfacción de los pacientes.

El Síndrome o enfermedad de Burnout se encuentra presente en los establecimientos de salud y afecta a un amplio número de profesionales, el mismo que se halla relacionado usualmente con un prolongado estado de estrés en el cual el profesional de la salud se siente superado y con poco ánimo. Dicho problema puede ser evitable en buena parte, por ello la importancia de visibilizar del tema y dar a conocer los factores de riesgo y los desencadenantes, realizando una evaluación minuciosa de los mismos puesto que puede ser fácilmente confundido con un estado de cansancio temporal. La buena salud psicológica y física del profesional incidirá en una superior calidad en el cuidado a los pacientes y en los servicios de salud en general, disminuyendo los costes económicos que pueden ser producidos por el Burnout.

## VI. CONCLUSIONES

1. Se demuestra la existencia de una relación inversa y significativa entre el Síndrome de Burnout y el desempeño laboral en el personal en el Servicio de Patología Clínica y Anatomía Patológica en el HIII Iquitos de EsSalud, 2021; siendo el Rho de Spearman = -0.452 (nivel moderado de correlación negativa), estadísticamente con un alfa ( $\alpha$ ) de  $p < 0.01$ .
2. El Síndrome de Burnout presenta un nivel de rango medio según el 90.9% en el personal en el Servicio de Patología Clínica y Anatomía Patológica en el HIII Iquitos de EsSalud, 2021.
3. El desempeño laboral tiene un nivel de rango alto según el 87% en el personal en el Servicio de Patología Clínica y Anatomía Patológica en el HIII Iquitos de EsSalud, 2021.
4. Existe relación inversa y significativa en las variables agotamiento emocional y desempeño laboral en el personal del Servicio de Patología Clínica y Anatomía Patológica en el HIII Iquitos de EsSalud, 2021; siendo el Rho de Spearman = -0.540 (nivel moderado de correlación negativa), estadísticamente con un alfa ( $\alpha$ ) de  $p < 0.01$ .
5. Existe relación inversa y significativa de las variables despersonalización y desempeño laboral del personal del Servicio de Patología Clínica y Anatomía Patológica en el HIII Iquitos de EsSalud, 2021; siendo el Rho de Spearman = -0.595 (nivel moderado de correlación negativa), estadísticamente con un alfa ( $\alpha$ ) de  $p < 0.01$ .
6. No hay relación existente inversa y significativa de las variables realización personal y el desempeño laboral del personal del Servicio de Patología Clínica y Anatomía Patológica en el HIII Iquitos de EsSalud, 2021; siendo el Rho de Spearman = 0.198 (nivel débil de correlación positiva estadísticamente con un alfa ( $\alpha$ ) de  $p < 0.01$ ).

## VII. RECOMENDACIONES

1. Al Director del Hospital III Iquitos de EsSalud, dirigir esfuerzos para el afrontamiento del síndrome o enfermedad de Burnout en los trabajadores de salud, implementando para ello medidas destinadas al mejoramiento de los vínculos interpersonales, distribución de la carga laboral, espacios para la interacción y comunicación.
2. Al Director del Hospital se le recomienda diseñar programas para que el personal de salud adquiera habilidades de resolución de problemas, tales como manejar de forma idónea el tiempo, análisis asertivo de las circunstancias, búsqueda de información, procesos individuales de adaptación de las expectativas al contexto y formación constante en distintos ámbitos de las jornadas laborales.
3. Al Director se le sugiere plantear metas acordes a los objetivos del Servicio de Patología Clínica y Anatomía Patológica, para que las mismas puedan ser logradas, para ello es recomendable estimular al personal mediante estímulos económicos, cursos de especialización que los motiven a lograr metas planteadas, pero siempre dentro de su capacidad física y profesional.
4. Al Jefe de recursos humanos, realizar talleres de actividades recreativas, modos de afrontamiento, fomento de modos de vida sana, mejora de la interrelación, trabajo en grupo haciendo partícipes de todos los trabajadores de salud principalmente del Servicio de Patología Clínica y Anatomía Patológica, a fin de prevenir y disminuir el surgimiento del síndrome o enfermedad de Burnout, depresión o ansiedad.
5. Al Jefe de recursos humanos, involucrarse y velar por bienestar físico y psicológico del personal de salud del Servicio de Patología Clínica y Anatomía Patológica a fin de evitar la aparición del síndrome o enfermedad de Burnout, para ello es preciso que se ofrezca apoyo psicológico, control

médico y seguimiento de los posibles casos para su rápido tratamiento y recuperación.

6. Al personal de salud mejorar la comunicación efectiva y asertiva con sus compañeros y pacientes, de modo que se puedan reducir posibles estresores; teniendo la capacidad suficiente de superarlos; en ese sentido, el soporte emocional, la confianza, sensación de autoeficacia y autoestima poseen un significativo impacto en la salud psicológica.

## REFERENCIAS

- AECA. (2016). *Responsabilidad social corporativa*. Revista de la Asociación Española de Contabilidad y Administración de empresas, No. 10.
- Aguagüiña, S. y Villarroel, J. (2020). Síndrome de Burnout en personal de salud de atención primaria en el Centro de Salud Tipo C Quero. *Dom. Cien.*, Vol. 6, núm. 4, Noviembre Especial, pp. 322-338.
- Alles, M. (2005). *Desarrollo del talento humano basado en competencias*. Ediciones Granica S.A.
- Aquino (2017). *Síndrome de burnout y desempeño laboral en personal del departamento de patología clínica y anatomía patológica del Hospital Nacional Hipólito Unanue, 2016*. [Tesis de Maestría en Gestión de los servicios de la salud] Universidad César Vallejo.
- Argüello, A. (2015). Definición de disciplina-respeto y responsabilidad. <https://prezi.com/q9mm9ca9sdv0/definicion-dedisciplina-respeto-y-responsabilidad/>.
- Arias W, Del Carpio A., Delgado Y., Ortiz M., Quispe M. (2017). Síndrome de burnout en personal de salud de la ciudad de Arequipa (Perú). *Revista Medicina y Seguridad del Trabajo* 63(249) 331-344. [https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci\\_abstract&pid=S0465-546X2017000400331](https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S0465-546X2017000400331).
- Ayquipa, J. C. (2017). *Relación entre estrés laboral y funcionalidad familiar en trabajadores de atención primaria de la Red de Salud Arequipa*. Universidad Nacional de San Agustín.
- Bianchetti, M. (2012). Ángel del Rocío. <http://angeldelrocio.blogspot.pe/2012/05/actitud-cooperativa.html>.



- Bosqued, M. (2008). *Quemados, el Síndrome de Burnout: Qué es y cómo superarlo*, Ediciones Paidós Ibérica.
- Cáceres, G. (2006). *Prevalencia del Síndrome de Burnout en personal sanitario militar*. [Tesis doctoral], Universidad Complutense de Madrid.
- Cárdenas, G. y Vásquez, L. (2018). *Estrés laboral (Síndrome De Burnout): Un estudio comparativo entre enfermeras que atienden pacientes en los diferentes departamentos del Hospital Regional De Loreto "Felipe Santiago Arriola Iglesias" 2018*. [Tesis de Maestría], Universidad Científica del Perú.
- Cárdenas, M. (2021). *Motivación y desempeño laboral del profesional Obstetra de la Dirección de Salud Apurímac II, Andahuaylas en tiempos COVID-19, 2020*. [Tesis de Maestría], Universidad César Vallejo.
- Cavero, K., Condor, M. y Ramos, E. (2017). *Síndrome de Burnout en el profesional de enfermería del servicio de la unidad de cuidados intensivos neonatales en una clínica, Lima 2017*. Universidad Peruana Cayetano Heredia.
- Cazau, P. (2006). *Introducción a la investigación en ciencias sociales*. Tercera Edición, Rindinuskín.
- Céspedes, V. Castillo, C. Delgado, G. Miranda, E. y Becerra, L. (2018). Síndrome de burnout y desempeño laboral del usuario interno del servicio de farmacia del Hospital Regional de Cajamarca. *Revista Caxamarca* 17(1-2) 49-61.
- Chiavenato, I. (2009). *Comportamiento organizacional*. Editorial McGraw-Hill.
- Collazos, M. V. (2007). Trastornos mentales y problemas de salud mental. Día Mundial de la Salud Mental 2007. *Salud mental* 30(2), 75-80.

- De la Cruz, E. (2014). *Estrés laboral y síndrome de burnout los profesionales de enfermería de atención hospitalaria* [Tesis de Pregrado], Universidad de Valladolid.
- De la Peña, Y. (2014). *Valores laborales y trabajo en equipo (estudio realizado en construfácil Coatepeque)* [Tesis de pregrado], Universidad Rafael Landívar.
- Díaz, E. y Mungabusi, E. (2019). *Síndrome de burnout en el desempeño laboral del personal docente y administrativo de la Facultad de ciencias de la salud y del ser humano de la Universidad Estatal De Bolívar Abril-septiembre 2019*. [Tesis de maestría], Universidad Estatal de Bolívar.
- Díaz, G. y Machuca, S. (2018). Dimensiones del síndrome de Burnout y su presencia en el desempeño laboral del personal médico de la Red de salud Cajamarca 2017. [Tesis de maestría], Universidad Privada Antonio Guillermo Urrelo.
- Encalada, A. (2007). Factores que desencadenan el estrés y sus consecuencias en el desempeño laboral en emergencia. *Revista Peruana de Obstetricia y Enfermería. USMP* 3(1), 50.
- Farias, J. (2016). *El modelo "Burnout"- engagement en enfermeros: el factor protector de la resiliencia*. Universidad de Salamanca.
- Fernández, R. (2010). *La productividad y el riesgo psicosocial o derivado de la organización del trabajo*. (2a ed.) Editorial Club Universitario.
- Ferrel, R., Pedraza, C. y Rubio, B. (2010). El síndrome de quemarse en el trabajo (Burnout) en docentes universitarios. *Duazary*, 15-28.

- Frutos, M. (2014). *Relación entre los modelos de gestión de recursos humanos y los niveles de estrés laboral y burnout en los profesionales de enfermería de atención especializada* [Tesis doctoral]. Universidad de León.
- Gallego, E. y Ríos, L. (1991). El Síndrome de Burnout o desgaste profesional. *Revista de la Asociación de Neuropsicología* 10(39) 1-25.
- García, T. (2003). El cuestionario como instrumento de investigación/evaluación. *Página Personal de Tomás García Muñoz*.
- Gil, M. (2007). *El síndrome de quemarse por el trabajo. Burnout. Grupos profesionales de riesgo*. Editorial Pirámide.
- Goleman, D. (2006). *Inteligencia Social* (E. P. M. S.A (ed.)).
- Guevara, D. y Marín, F. (2017). *Influencia del síndrome de Burnout en el desempeño laboral de los colaboradores del área de recursos humanos en una empresa minera de Cajamarca, 2015. Cajamarca, Perú: [Tesis de Maestría] Universidad Privada Antenor Orrego*.
- Harper y Lynch (1992). *Manuales de Recursos Humanos*. Editorial Gaceta de Negocios.
- Harrison, W. (1983). A social competence model of burnout. En: Farber, B. A. (Ed.), *Stress and burnout in the human services professions* (pp. 29-39). Pergamon Press.
- Hernández T. (2020) Burnout en médicos de un hospital del sector público en el Estado de Hidalgo. *Agricultura, Sociedad y Desarrollo. Revista Agricultura Social y Desarrollo* 15(2). [http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1870-54722018000200161](http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1870-54722018000200161)

- Lauracio, C. y Lauracio, T. (2020). Síndrome de Burnout y desempeño laboral en el personal de salud. *Rev. Innova Educ.* (2020). Vol. 2 (4).
- Loya Murguía, K., Valdez Ramírez, J., Bacardi Gascón, M. y Jiménez Cruz, A. (2018). El síndrome de agotamiento en el sector salud de Latinoamérica: revisión sistemática. *Journal of Negative and No Positive Results: JONNPR*, 3(1), 40-48. <https://doi.org/10.19230/jonnpr.2060>.
- Martínez, M. y March, T. (2016). Caracterización de la validez y confiabilidad en el constructo metodológico de la investigación social. *Revista electrónica de humanidades, educación y comunicación social*, Edición No 20, Año 10. octubre 2015 – marzo 2016.
- Maslach C, y Jackson. S. (1981). The measurement of experienced burnout. *J. Occup Behav*, 99-113.
- Maslach, C. (2009). Comprendiendo el burnout. *Revista Ciencia & trabajo*, 11(32), 39.
- Mayorga, M. (2018). *El síndrome burnout y desempeño laboral en el personal auxiliar de enfermería del Instituto de Neurociencias*. [Tesis de Maestría] Universidad de Guayaquil.
- Mintzberg, H. (1992). *El poder en la organización* (A. Economía (ed.)).
- Mogollón, L. (2018). *Síndrome de Burnout y desempeño profesional de los profesionales de la salud en un instituto especializado*. [Tesis de Maestría en gestión de los servicios de la salud] Universidad César Vallejo.
- Morales, A. Cobos, G. y Ramos, E. (2021). Prevención del burnout en Enfermería. *SANUM* 2021, 5(1) 62-77.

- Ochante, F., Pimentel, S. y Tello, M. (2018). *Estrés laboral de la enfermera y la calidad de atención percibido por el familiar en el servicio de pediatría en un hospital nacional. Lima 2017 -2018*. Universidad Cayetano Heredia.
- Organización Mundial de la Salud (2020). El burnout, reconocido por la OMS como una enfermedad profesional. <https://prevencionar.com/2019/05/30/el-burnout-reconocido-por-la-oms-como-una-enfermedad-profesional/>.
- Palacios, E. (2012). Crear una empresa. Plan de negocios. <https://crearunaempresaya.wordpress.com/2012/03/08/63/>.
- Pobea, M. (2015). La encuesta. *Sala de Lectura Digital David Wald CNICM / BMn*.
- Porras, A. (2017). *Tipos de muestreo*. Centro de Investigación en Geografía y Geomática "Ing. Jorge L. Tamayo", A.C.
- Prieto, G. y Delgado, A. (2010). Fiabilidad y validez. *Papeles Del Psicólogo, Psicólogo*, 67–74.
- Rendón, M., Peralta, S., Hernández, R., Vargas, M. y Favela, M. (2020). Síndrome de burnout en el personal de enfermería de unidades de cuidado crítico y de hospitalización. *Enferm. glob.* vol. 19 (59). <https://dx.doi.org/10.6018/eglobal.398221>
- Romero, Y., Robles, E., Osorio y D., Muñoz, Y. (2014). *Síndrome de Burnout en el personal de enfermería de un hospital de referencia Ibagué*. (Tesis de grado). <http://repository.ut.edu.co/bitstream//RIUTCE Aspa- 2014.pdf>.
- Serna, D. y Martínez, L. (2020). Burnout en el personal del área de salud y estrategias de afrontamiento. *Correo científico médico*, Volumen 24, Número 1.

- Serrano, Y. Martínez, D. Millán, G. Montero, C. Ramírez, E. y Cáceres, A. (2018). Factores desencadenantes del síndrome de burnout en enfermeras de cuidado directo. *Revista Saber, Universidad de Oriente, Venezuela* 30(1) 373-380.  
<https://core.ac.uk/download/pdf/235925241.pdf>.
- Stoner, J. (1994). *Administración*. (5a ed.). Editorial Prentice – Hall Hispanoamericana S.A
- Tamayo, M. (2012). *El proceso de la investigación científica* (L. Editores. (ed.); 4ta ed).
- Urbina, O., Cárdena, S., Silvio, F., y Otero Ceballos, M. (2006). Evaluación del desempeño del Profesional de Enfermería del Servicio de Neonatología. *Educación Médica Superior*, 20(1), 0-0
- Vieira, J. y Tavares, S. (2017). *As reformas do Sector Público: Perspectiva Ibérica no contexto pós. Crise*. Coimbra: Universidad de Coimbra.
- Villacís, S. (2015). *Relación del síndrome de burnout y el clima organizacional* [Tesis de pregrado], Pontificia Universidad Católica del Ecuador Sede Ambato).
- Villanueva, D. y Villanueva, A. (2008). *Liderazgo Racional y Emocional*. Universidad de Las Américas Puebla.
- Vivanco, M., Sánchez, C., Maldonado, R. y Erique, E. (2018). Síndrome de Burnout en profesionales de la salud en instituciones públicas y privadas: Un análisis en la provincia de Loja, Ecuador. Burnout syndrome in health professionals in public and private institutions: an analysis in the province of Loja, Ecuad. *Revista Boletín REDIPE* 7, 179–194.

Yaya, V., Jurado, L. y Serrano, E. (2018). *Estrés y desempeño laboral de los profesionales de enfermería del servicio de emergencia adulto de una clínica privada de Lima, 2017*. Universidad peruana Unión.

West, C., Dyrbye, L., Erwin P. y Shanafelt, T. (2016). Interventions to prevent and reduce physician burnout: a systematic review and meta-analysis. *Lancet*; 388(10057):2272-81.

## ANEXOS

### Anexo 1

#### Matriz de Operacionalización de Variables

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
<b>Variable 1: Síndrome de Burnout</b>	Maslach y Jackson (1981), define al Síndrome de Burnout como una respuesta continua al estrés; es una manifestación psicológica que nace de la presión crónica resultado de la interacción conflictiva entre el trabajador y su empleo, determinado por agotamiento emocional, despersonalización y baja realización personal, que puede ocurrir entre individuos cuyas actividades diarias están dirigidas al servicio de la población.	Esta variable fue operacionalizada a través de 3 dimensiones, para medirla se utilizó el Cuestionario de Maslach Burnout Inventory compuesto de 22 ítems.	Agotamiento emocional	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Agotamiento</li> <li>▪ Sensación de vacío</li> <li>▪ Fatiga</li> <li>▪ Intolerancia</li> <li>▪ Aburrimiento</li> <li>▪ Absorción laboral</li> <li>▪ Sobreexigencia</li> <li>▪ Cansancio</li> <li>▪ Frustración</li> </ul>	Ordinal de tipo intervalo  Alto  Medio  Bajo
			Despersonalización	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Mal trato</li> <li>▪ Dureza</li> <li>▪ Frialdad</li> <li>▪ Desinterés</li> <li>▪ Culpabilidad</li> </ul>	
			Realización personal	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Relaciones interpersonales</li> <li>▪ Eficacia</li> <li>▪ Actitud positiva</li> <li>▪ Energía</li> <li>▪ Clima agradable</li> <li>▪ Estimulación</li> <li>▪ Valor</li> <li>▪ Control de emociones</li> </ul>	

Fuente: Elaboración propia



VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
<b>Variable 2: Desempeño laboral</b>	Es una técnica o procedimiento que pretende apreciar, de la forma más sistemática y objetiva posible, el rendimiento de los empleados de una organización. Y que debe ser considerada como una revisión y contraste de opiniones encaminadas a fomentar la comunicación vertical u horizontal en la organización. Esta evaluación se realiza en base a objetivos planteados, las responsabilidades asumidas y las características personales (Harper y Lynch, 1992).	Esta variable fue operacionalizada a través de 3 dimensiones, para medirla se utilizó el cuestionario aplicado para medir el desempeño laboral de Rodríguez y Ramírez (2015). Adaptado por Cárdenas (2021), compuesto por 28 ítems.	Responsabilidad	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Tiempo establecido</li> <li>▪ Trabajo independiente</li> <li>▪ Orden</li> <li>▪ Puntualidad</li> <li>▪ Consecuencias negativas</li> <li>▪ Puesto de trabajo</li> <li>▪ Cumplimiento de objetivos</li> <li>▪ Resolución de problemas</li> <li>▪ Dificultades conflictivas</li> </ul>	Ordinal de tipo intervalo  Bueno Regular Malo
			Liderazgo y trabajo en equipo	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Respuesta clara</li> <li>▪ Respeto</li> <li>▪ Trabajo en equipo</li> <li>▪ Desarrollo de capacidades</li> <li>▪ Nuevas metodologías</li> <li>▪ Preparación de capacidades</li> <li>▪ Promoción de capacidades</li> <li>▪ Conocimientos adquiridos</li> <li>▪ Capacitación</li> </ul>	
			Formación y desarrollo personal	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Formulación de ideas</li> <li>▪ Logro del trabajo</li> <li>▪ Retroalimentación</li> <li>▪ Motivación</li> <li>▪ Evaluación</li> <li>▪ Desarrollo personal</li> <li>▪ Nivel de desempeño</li> <li>▪ Cambios laborales</li> <li>▪ Promoción de competencias</li> <li>▪ Desarrollo profesional</li> </ul>	

Fuente: Elaboración propia

## Anexo 2

### Matriz de Consistencia

<b>Problema/Antecedentes</b>	<b>Objetivos</b>	<b>Hipótesis</b>	<b>Metodología</b>
<p><b>General:</b></p> <p>¿Qué relación existe entre el Síndrome de Burnout y el desempeño laboral en el personal del Servicio de Patología Clínica y Anatomía Patológica en el Hospital III Iquitos de EsSalud, 2021?</p> <p><b>Antecedentes</b></p> <p>Serrano, Martínez, Millán, Montero, Ramírez y Cáceres (2018). En su artículo: Factores desencadenantes del síndrome de burnout en enfermeras de cuidado directo.</p> <p>Díaz y Mungabusi (2019), en su tesis: Síndrome de burnout en el desempeño laboral del personal docente y administrativo de la Facultad de ciencias de la salud y del ser humano de la Universidad Estatal De Bolívar Abril- septiembre 2019.</p> <p>Mayorga (2018), en su tesis: El síndrome Burnout y desempeño laboral en el personal auxiliar de enfermería del Instituto De Neurociencias.</p> <p>Aquino (2017), en su tesis de Maestría: Síndrome de Burnout y desempeño laboral en personal del departamento de patología clínica y anatomía patológica del Hospital Nacional Hipólito Unanue, 2016.</p>	<p><b>General:</b></p> <p>Determinar la relación que existe entre Síndrome de Burnout y desempeño laboral en el personal del Servicio de Patología Clínica y Anatomía Patológica en el Hospital III Iquitos de EsSalud, 2021.</p> <p><b>Específicos</b></p> <p>Identificar los niveles del Síndrome de Burnout en el personal del Servicio de Patología Clínica y Anatomía Patológica en el Hospital III Iquitos de EsSalud, 2021.</p> <p>Identificar los niveles del desempeño laboral en el personal del Servicio de Patología Clínica y Anatomía Patológica en el Hospital III Iquitos de EsSalud, 2021.</p> <p>Determinar la relación que existe entre el agotamiento emocional y el desempeño laboral en el personal del Servicio de Patología Clínica y Anatomía Patológica en el Hospital III Iquitos de EsSalud, 2021.</p> <p>Determinar la relación que existe entre la despersonalización y el desempeño laboral en el personal del Servicio de Patología Clínica y Anatomía Patológica en el Hospital III Iquitos de EsSalud, 2021.</p> <p>Determinar la relación que existe entre la realización personal y el desempeño laboral en el personal del Servicio de Patología Clínica y Anatomía Patológica en el Hospital III Iquitos de EsSalud, 2021.</p>	<p><b>General:</b></p> <p>HG: Existe relación inversa y significativa entre el Síndrome de Burnout y desempeño laboral en el personal del Servicio de Patología Clínica y Anatomía Patológica en el Hospital III Iquitos de EsSalud, 2021.</p> <p><b>Específicas</b></p> <p>Existe relación inversa y significativa entre el agotamiento emocional y el desempeño laboral en el personal del Servicio de Patología Clínica y Anatomía Patológica en el Hospital III Iquitos de EsSalud, 2021.</p> <p>Existe relación inversa y significativa entre la despersonalización y el desempeño laboral en el personal del Servicio de Patología Clínica y Anatomía Patológica en el Hospital III Iquitos de EsSalud, 2021.</p> <p>Existe relación inversa y significativa entre la realización personal y el desempeño laboral en el personal del Servicio de Patología Clínica y Anatomía Patológica en el Hospital III Iquitos de EsSalud, 2021.</p>	<p><b>Tipo de investigación:</b></p> <p>Aplicada</p> <p><b>Diseño de investigación:</b></p> <p>No experimental correlacional simple de corte transversal</p> <p><b>Población:</b></p> <p>La población estuvo conformada por médicos, tecnólogos, médicos, biólogos, técnicos y administrativos del Hospital III Iquitos de EsSalud, 2021.</p> <p><b>Muestra:</b></p> <p>77 trabajadores de salud del servicio de Patología Clínica y Anatomía Patológica del Hospital III Iquitos de EsSalud, 2021.</p> <p><b>Muestreo:</b></p> <p>Muestreo probabilístico aleatorio simple para poblaciones finitas</p> <p><b>Técnicas:</b></p> <p>Encuesta</p> <p><b>Instrumentos:</b></p> <p>Cuestionario sobre el síndrome de Burnout</p> <p>Cuestionario aplicado para medir el desempeño laboral</p> <p><b>Validez</b> a juicio de expertos</p> <p><b>Confiability</b></p> <p>Estadística- Alfa de Cronbach</p>

### Anexo 3

#### Ficha Técnica del instrumento del síndrome de Burnout

Nombre	Cuestionario para evaluar el síndrome de burnout	
Autor	Maslach y Jackson (1976)	
Adaptación	Abarca (2020)	
Año	2018	
Aplicación	Servicio de Patología Clínica y Anatomía Patológica de EsSalud, Iquitos 2021	
Bases teóricas	La Teoría de la Perspectiva Psicosocial de Maslach y Jackson, sustenta que este síndrome se origina principalmente en las profesiones de ayuda, es decir, las que desarrollan su actividad en grupos humanos prestando un servicio público, como el personal de salud, educadores, agentes sociales (policías, bomberos, militares). Maslach y Jackson (1981), desde una perspectiva psicosocial, conceptualizan sobre el Síndrome de Burnout y lo definen como un síndrome caracterizado por: cansancio o agotamiento emocional, despersonalización (con desarrollo de una actitud negativa e insensible hacia las personas para las que se trabaja y con quien se trabaja), falta de interés y motivación por el trabajo con disminución del sentido de realización personal, pudiendo progresar hacia sentimientos de inadecuación y fracaso.	
Versión	Primera aplicación	
Sujetos de aplicación	Personal del servicio de Patología Clínica y Anatomía Patológica del Hospital III EsSalud, Iquitos 2021.	
Tipo de administración	Única vez	
Duración	25 minutos	
Normas de puntuación	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Nunca (1)</li> <li>- Alguna vez al año o menos (2)</li> <li>- Una vez al mes o menos (3)</li> <li>- Algunas veces al mes (4)</li> <li>- Una vez a la semana (5)</li> <li>- Diariamente (6)</li> </ul>	
Campo de aplicación	Área de salud	
Validez	La validez de los instrumentos de recolección de datos fue de contenido y realizada por el juicio de tres expertos en investigación del área de la salud: Mg. Mg. Mg. Luego de su revisión, los mismos recomendaron su aplicación.	
Confiabilidad	Dimensiones	Alfa de Cronbach
	Agotamiento emocional	0.938
	Despersonalización	0.813
	Realización personal	0.745
	Total, de la variable	0.832
Categorización de la medición general y rangos	BAJO 0-44 MEDIO 45-88 ALTO 89-132	

## Ficha técnica del instrumento del desempeño laboral

Nombre	Cuestionario aplicado para medir el desempeño laboral	
Autor	Rodríguez y Ramírez (2015)	
Adaptación	Cárdenas	
Año	2021	
Aplicación	Servicio de Patología Clínica y Anatomía Patológica de EsSalud, Iquitos 2021	
Bases teóricas	La Teoría Y, se caracteriza por considerar a los trabajadores como los activos más importantes de la empresa, les gusta el trabajo, se sienten motivados, buscan responsabilidades y son creativos, no escapan del trabajo porque les gusta hacerlo, por eso tienen autodirección y autocontrol. Los trabajadores también poseen la habilidad para resolver cualquier tipo de problema que se dé, de una manera creativa, por lo tanto, se comprometerán con los objetivos de la empresa a cambio de las compensaciones que se asocien con su logro. No es necesario un gran control externo (Encalada, 2007).	
Versión	Primera aplicación	
Sujetos de aplicación	Personal del servicio de Patología Clínica y Anatomía Patológica del Hospital III EsSalud, Iquitos 2021.	
Tipo de administración	Única vez	
Duración	25 minutos	
Normas de puntuación	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Siempre 5 (107-140)</li> <li>- A veces 3 (55-82)</li> <li>- Nunca 1 (0-28)</li> <li>- Casi siempre 4 (83-106)</li> <li>- Casi nunca 2 (29-54)</li> </ul>	
Campo de aplicación	Área de salud	
Validez	<p>La validez de los instrumentos de recolección de datos fue de contenido y realizada por el juicio de tres expertos en investigación del área de la salud:</p> <p>Mg. Mg. Mg.</p> <p>Luego de su revisión, los mismos recomendaron su aplicación.</p>	
Confiabilidad	Dimensiones	Alfa de Cronbach
	Responsabilidad	0.913
	Liderazgo y trabajo en equipo	0.883
	Formación y desarrollo personal	0.875
	Total, de la variable	0.890
Categorización de la medición general y rangos	<p>BAJO 0-46</p> <p>MEDIO 47-93</p> <p>ALTO 94-140</p>	

## Anexo 4 Cuestionarios

### **CUESTIONARIO SOBRE EL SÍNDROME DE BURNOUT**

En el siguiente cuestionario, le presentamos una relación de situaciones que pueden darse frecuentemente en una entidad hospitalaria. Estamos interesados en conocer con qué continuidad se dan estas situaciones, ya que han ocasionado tensiones o estrés en algún momento. Sus respuestas serán estrictamente confidenciales.

Por favor, marque con una X el número de la escala que mejor evidencie la frecuencia que Ud. cree que cada situación ha sido estresante para Ud.

#### **Escala De Maslach Burnout Inventory (MBI)**

N°	PREGUNTA	Nunca (1)	Algunavez al año o menos (2)	Una vez al mes o menos (3)	Algunasveces almes (4)	Una vez a la semana (5)	Diariamente (6)
1	¿Se siente emocionalmente agotado por el trabajo?						
2	¿Cuándo termina su turno se siente vacío?						
3	¿Cuándo se levanta por la mañana y se enfrenta a otra jornada de trabajo se siente fatigado?						
4	¿Siente que trabajar todo el día con la gente le cansa?						
5	¿Siente usted que el trabajo que realiza todos los días le cansa?						
6	¿Siente que dedica demasiado tiempo a su trabajo?						
7	¿Siente como si estuviera al límite de sus posibilidades?						
8	¿Siente usted que trabajar en contacto directo con las personas le cansa?						
9	¿Se siente frustrado en su trabajo?						
10	¿Siente que está tratando a algunos pacientes como si fueran objetos impersonales?						
11	¿Siente que se ha vuelto más duro con las personas?						
12	¿Este trabajo le está endureciendo emocionalmente?						
13	¿Siente que no le importa lo que le ocurra a los pacientes?						
14	¿Siente usted que los pacientes le culpan por algunos de sus problemas?						
15	¿Siente que puede entablar relaciones fácilmente con los pacientes?						
16	¿Siente que trata con mucha eficacia los problemas de los pacientes?						
17	¿Cree usted que influye positivamente con su trabajo en la vida de las personas?						
18	¿Se siente con mucha energía su trabajo?						
19	¿Siente que puede crear con facilidad un clima agradable con los pacientes?						
20	¿Se siente estimulado después de haber trabajado con los pacientes?						
21	¿Cree que consiguió muchas cosas valiosas en su trabajo?						
22	¿Siente que en su trabajo los problemas emocionales son tratados de forma adecuada?						

GRACIAS POR SU TIEMPO.

# CUESTIONARIO APLICADO PARA MEDIR EL DESEMPEÑO LABORAL

Autor: Rodríguez y Ramírez (2015). Adaptado por: Cárdenas (2021)

## INSTRUCCIÓN.

El presente cuestionario tiene por objetivo determinar la relación entre el Síndrome de Burnout y desempeño laboral en el personal del servicio de Patología Clínica y Anatomía Patológica del EsSalud, Iquitos 2021. Este instrumento es completamente privado y la información que de él se obtenga es totalmente reservada y válida sólo para los fines académicos de la presente investigación. En su desarrollo debe ser extremadamente objetivo y honesto en sus respuestas. Se agradece por anticipado su valiosa participación.

Debe marcar su respuesta con un aspa (X) en la columna correspondiente de cada una de las preguntas.

La equivalencia de su respuesta tiene el siguiente puntaje:

- ✓ Siempre 5 (107-140)      A veces 3 (55-82)      Nunca 1 (0-28)  
 ✓ Casi siempre 4 (83-106)      Casi nunca 2 (29-54)

Nº	Ítems	Siempre	Casi siempre	A veces	Casi nunca	Nunca
<b>RESPONSABILIDAD</b>		<b>5</b>	<b>4</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>1</b>
1	Realiza el trabajo en el tiempo establecido y sin errores					
2	Puede trabajar de forma independiente					
3	Produce y realiza su trabajo en forma metódica y ordenada					
4	Cumple con el horario y registra puntualidad					
5	Asume con responsabilidad las consecuencias negativas de sus acciones					
6	La responsabilidad de su puesto de trabajo está claramente definida					
7	Cumple con los objetivos demostrando iniciativa en la realización de actividades en el tiempo indicado					
8	Se anticipa a las necesidades y problemas futuros					
9	Reacciona efectivamente y de forma calmada frente a dificultades o situaciones conflictivas					
<b>LIDERAZGO Y TRABAJO EN EQUIPO</b>						
10	Se responden de forma clara y oportuna las dudas del personal de la institución					
11	Demuestra respeto a sus jefes y compañeros de trabajo					
12	Valora y respeta las ideas de todo el equipo de trabajo					
13	El trabajo que realiza permite desarrollar al máximo sus capacidades					
14	Se muestra atento al cambio, implementando nuevas metodologías de trabajo					
15	Se recibe preparación necesaria para realizar el cambio					
16	Los jefes promueven las capacitaciones en todo el personal					
17	Aplica la experiencia, capacidades y conocimientos adquiridos demostrados en resultados					
18	Recibe preparación y capacitación para realizar su trabajo					
<b>FORMACIÓN Y DESARROLLO PERSONAL</b>						
19	Formula ideas creativas e innovadoras					
20	Se siente feliz por los resultados que logra en su trabajo					
21	Ofrecen retroalimentación de manera precisa y oportuna					
22	Se siente motivado en el desempeño en sus labores diarias					
23	La evaluación que se hace al trabajo le ayuda a mejorar las tareas					
24	Cumplir con las tareas diarias en su trabajo le permite un mejor desarrollo personal					
25	Se promueven niveles de desempeño en su centro laboral					
26	Informa y consulta oportunamente al jefe sobre cambios que los afecten directamente					
27	La institución promueve su competencia personal					
28	Su trabajo permite su desarrollo profesional y lograr sus metas					

### Protocolo de medición según categorías de medición de la variable y sus dimensiones

	Bajo	Medio	Alto
Desempeño laboral a nivel general	0-46	47-93	94-140
Responsabilidad	0-15	16-30	31-45
Liderazgo y trabajo en equipo	0-15	16-30	31-45
Formación y desarrollo personal	0-16	17-33	34-50

## Anexo 5

### Confiabilidad de los ítems y dimensiones de la variable síndrome de Burnout

N°	ÍTEMS	Correlación elemento – total corregida	Alfa de Cronbach si el ítem se borra
<b>AGOTAMIENTO EMOCIONAL</b>			
1	¿Se siente emocionalmente agotado por el trabajo?	,667	,936
2	¿Cuándo termina su turno se siente vacío?	,892	,924
3	¿Cuándo se levanta por la mañana y se enfrenta a otra jornada de trabajo se siente fatigado?	,800	,929
4	¿Siente que trabajar todo el día con la gente le cansa?	,839	,927
5	¿Siente usted que el trabajo que realiza todos los días le cansa?	,709	,934
6	¿Siente que dedica demasiado tiempo a su trabajo?	,649	,938
7	¿Siente como si estuviera al límite de sus posibilidades?	,904	,922
8	¿Siente usted que trabajar en contacto directo con las personas le cansa?	,707	,934
9	¿Se siente frustrado en su trabajo?	,858	,932
Alfa de Cronbach: $\alpha = 0,938$ La fiabilidad se considera como EXCELENTE			
<b>DESPERSONALIZACIÓN</b>			
10	¿Siente que está tratando a algunos pacientes como si fueran objetos impersonales?	,768	,745
11	¿Siente que se ha vuelto más duro con las personas?	,504	,809
12	¿Este trabajo le está endureciendo emocionalmente?	,525	,804
13	¿Siente que no le importa lo que le ocurra a los pacientes?	,566	,788
14	¿Siente usted que los pacientes le culpan por algunos de sus problemas?	,730	,734
Alfa de Cronbach: $\alpha = 0,813$ La fiabilidad se considera como BUENO			
<b>REALIZACIÓN PERSONAL</b>			
15	¿Siente que puede entablar relaciones fácilmente con los pacientes?	,326	,745
16	¿Siente que trata con mucha eficacia los problemas de los pacientes?	,669	,666
17	¿Cree usted que influye positivamente con su trabajo en la vida de las personas?	,767	,650
18	¿Se siente con mucha energía su trabajo?	,091	,760
19	¿Siente que puede crear con facilidad un clima agradable con los pacientes?	,558	,697
20	¿Se siente estimulado después de haber trabajado con los pacientes?	,697	,674
21	¿Cree que consiguió muchas cosas valiosas en su trabajo?	,274	,746
22	¿Siente que en su trabajo los problemas emocionales son tratados de forma adecuada?	,197	,774
Alfa de Cronbach: $\alpha = 0,745$ La fiabilidad se considera como MUY ACEPTABLE			

### Confiabilidad de los ítems y dimensiones de la variable desempeño laboral

Nº	ÍTEMS	Correlación elemento – total corregida	Alfa de Cronbach si el ítem se borra
<b>RESPONSABILIDAD</b>			
1	Realiza el trabajo en el tiempo establecido y sin errores	,836	,892
2	Puede trabajar de forma independiente	,374	,931
3	Produce y realiza su trabajo en forma metódica y ordenada	,708	,905
4	Cumple con el horario y registra puntualidad	,851	,892
5	Asume con responsabilidad las consecuencias negativas de sus acciones	,693	,904
6	La responsabilidad de su puesto de trabajo está claramente definida	,843	,892
7	Cumple con los objetivos demostrando iniciativa en la realización de actividades en el tiempo indicado	,718	,901
8	Se anticipa a las necesidades y problemas futuros	,799	,897
9	Reacciona efectivamente y de forma calmada frente a dificultades o situaciones conflictivas	,616	,908
Alfa de Cronbach: $\alpha = 0,913$ La fiabilidad se considera como EXCELENTE			
<b>LIDERAZGO Y TRABAJO EN EQUIPO</b>			
10	Se responden de forma clara y oportuna las dudas del personal de la institución	,535	,877
11	Demuestra respeto a sus jefes y compañeros de trabajo	,691	,869
12	Valora y respeta las ideas de todo el equipo de trabajo	,814	,855
13	El trabajo que realiza permite desarrollar al máximo sus capacidades	,661	,867
14	Se muestra atento al cambio, implementando nuevas metodologías de trabajo	,739	,865
15	Se recibe preparación necesaria para realizar el cambio	,643	,869
16	Los jefes promueven las capacitaciones en todo el personal	,700	,866
17	Aplica la experiencia, capacidades y conocimientos adquiridos demostrados en resultados	,458	,886
18	Recibe preparación y capacitación para realizar su trabajo	,612	,872
Alfa de Cronbach: $\alpha = 0,883$ La fiabilidad se considera como BUENO			
<b>FORMACIÓN Y DESARROLLO PERSONAL</b>			
19	Formula ideas creativas e innovadoras	,476	,871
20	Se siente feliz por los resultados que logra en su trabajo	,765	,848
21	Ofrecen retroalimentación de manera precisa y oportuna	,715	,853
22	Se siente motivado en el desempeño en sus labores diarias	,695	,855
23	La evaluación que se hace al trabajo le ayuda a mejorar las tareas	,738	,851
24	Cumplir con las tareas diarias en su trabajo le permite un mejor desarrollo personal	,847	,842
25	Se promueven niveles de desempeño en su centro laboral	,716	,855
26	Informa y consulta oportunamente al jefe sobre cambios que los afecten directamente	,424	,875
27	La institución promueve su competencia personal	,507	,873
28	Su trabajo permite su desarrollo profesional y lograr sus metas	,182	,894
Alfa de Cronbach: $\alpha = 0,875$ La fiabilidad se considera como BUENO			



## Anexo 6

### Matriz de validación

**TÍTULO DE LA TESIS:** Síndrome de Burnout y desempeño laboral en personal del servicio de Patología Clínica y Anatomía Patológica de EsSalud, Iquitos 2021.

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA					CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES		
									RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEMS		RELACIÓN ENTRE EL ÍTEMS Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA				
				Nunca	Alguna vez al año o menos	Una vez al mes o menos	Algunas veces al mes	Una vez a la semana	Diariamente	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI		NO	
SÍNDROME DE BURNOUT	Cansancio emocional	Agotamiento	¿Se siente emocionalmente agotado por el trabajo?							x		x		x					
		Sensación de vacío	¿Cuándo termina su turno se siente vacío?							x		x		x					
		Fatiga	¿Cuándo se levanta por la mañana y se enfrenta a otra jornada de trabajo se siente fatigado?								x		x		x				
		Intolerancia	¿Siente que trabajar todo el día con la gente le cansa?								x		x		x				
		Aburrimiento	¿Siente usted que el trabajo que realiza todos los días le cansa?								x		x		x				
		Absorción laboral	¿Siente que dedica demasiado tiempo a su trabajo?								x		x		x				
		Sobreexigencia	¿Siente como si estuviera al límite de sus posibilidades?								x		x		x				
		Cansancio	¿Siente usted que trabajar en contacto directo con las personas le cansa?								X		x		x				
		Frustración	¿Se siente frustrado en su trabajo?								X		x		x				

Despersonalización	Maltrato	¿Siente que está tratando a algunos pacientes como si fueran objetos impersonales?							X		x		x		x		
	Dureza	¿Siente que se ha vuelto más duro con las personas?						X		x		x		x			
	Frialdad	¿Este trabajo le está endureciendo emocionalmente?						x		x		x		x			
	Desinterés	¿Siente que no le importa lo que les ocurra a los pacientes?						X		x		x		x			
	Culpabilidad	¿Siente usted que los pacientes le culpan por algunos de sus problemas?						X		x		x		x			
	Realización personal	Relaciones interpersonales	¿Siente que puede entablar relaciones fácilmente con los pacientes?						x		x		x		x		
		Eficacia	¿Siente que trata con mucha eficacia los problemas de los pacientes?						x		x		x		x		
		Actitud positiva	¿Cree usted que influye positivamente con su trabajo en la vida de las personas?						x		x		x		x		
		Energía	¿Se siente con mucha energía su trabajo?						x		x		x		x		
		Clima agradable	¿Siente que puede crear con facilidad un clima agradable con los pacientes?						X		x		x		x		
Estimulación		¿Se siente estimulado después de haber trabajado con los pacientes?						x		x		x		x			
Valor		¿Cree que consiguió muchas cosas valiosas en su trabajo?						X		x		x		x			
Control de emociones		¿Siente que en su trabajo los problemas emocionales son tratados de forma adecuada?						X		x		x		x			

---

NOMBRE Y APELLIDO DEL  
EVALUADOR

### FICHA DE VALIDACIÓN DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO

<b>Nombre del Instrumento</b>	Cuestionario para evaluar el síndrome de Burnout		
<b>Objetivo del Instrumento</b>	Medir el Síndrome de Burnout en el personal del Servicio de Patología Clínica y Anatomía Patológica en el Hospital III Iquitos de EsSalud, 2021.		
<b>Aplicada a la muestra participante</b>	Personal del Servicio de Patología Clínica y Anatomía Patológica en el Hospital III Iquitos de EsSalud, 2021.		
<b>Nombre y Apellido del Experto</b>		DNI N°	
<b>Título Profesional</b>		Celular	
<b>Dirección Domiciliaria</b>			
<b>Grado Académico</b>			
<b>Firma</b>		Lugar y Fecha	

**TÍTULO DE LA TESIS:** Síndrome de Burnout y desempeño laboral en personal del servicio de Patología Clínica y Anatomía Patológica de EsSalud, Iquitos 2021.

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA					CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES
									RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEMS		RELACIÓN ENTRE EL ÍTEMS Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA		
				Siempre	Casi siempre	A veces	Casi nunca	Nunca	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
<b>DESEMPEÑO LABORAL</b>	<b>Responsabilidad</b>	Tiempo establecido	Realiza el trabajo en el tiempo establecido y sin errores						X		x		x		x		
		Trabajo independiente	Puede trabajar de forma independiente						X		x		x		x		
		Orden	Produce y realiza su trabajo en forma metódica y ordenada						X		x		x		x		
		Puntualidad	Cumple con el horario y registra puntualidad						X		x		x		x		
		Consecuencias negativas	Asume con responsabilidad las consecuencias negativas de sus acciones						X		x		x		x		
		Puesto de trabajo	La responsabilidad de su puesto de trabajo está claramente definida						X		x		x		x		
		Cumplimiento de objetivos	Cumple con los objetivos demostrando iniciativa en la realización de actividades en el tiempo indicado						X		x		x		x		
		Resolución de problemas	Se anticipa a las necesidades y problemas futuros						X		x		x		x		
	Dificultades conflictivas	Reacciona efectivamente y de forma calmada frente a dificultades o situaciones conflictivas						X		x		x		x			
	<b>Liderazgo y trabajo en equipo</b>	Respuesta clara	Se responden de forma clara y oportuna las dudas del personal de la institución						X		x		x		x		
		Respeto	Demuestra respeto a sus jefes y compañeros de trabajo						X		x		x		x		
		Trabajo en equipo	Valora y respeta las ideas de todo el equipo de trabajo						X		x		x		x		
		Desarrollo de capacidades	El trabajo que realiza permite desarrollar al máximo sus capacidades						X		x		x		x		
Nuevas metodologías		Se muestra atento al cambio, implementando nuevas metodologías de trabajo						X		x		x		x			

<b>Formación y desarrollo personal</b>	Preparación	Se recibe preparación necesaria para realizar el cambio							X		x		x		x		
	Promoción de capacidades	Los jefes promueven las capacitaciones en todo el personal							X		x		x		x		
	Conocimientos adquiridos	Aplica la experiencia, capacidades y conocimientos adquiridos demostrados en resultados							X		x		x		x		
	Capacitación	Recibe preparación y capacitación para realizar su trabajo							X		x		x		x		
	Formulación de ideas	Formula ideas creativas e innovadoras							X		x		x		x		
	Logro del trabajo	Se siente feliz por los resultados que logra en su trabajo							X		x		x		x		
	Retroalimentación	Ofrecen retroalimentación de manera precisa y oportuna							X		x		x		x		
	Motivación	Se siente motivado en el desempeño en sus labores diarias							X		x		x		x		
	Evaluación	La evaluación que se hace al trabajo le ayuda a mejorar las tareas							X		x		x		x		
	Desarrollo personal	Cumplir con las tareas diarias en su trabajo le permite un mejor desarrollo personal							X		x		x		x		
	Nivel de desempeño	Se promueven niveles de desempeño en su centro laboral							X		x		x		x		
	Cambios laborales	Informa y consulta oportunamente al jefe sobre cambios que los afecten directamente							X		x		x		x		
	Promoción de competencias	La institución promueve su competencia personal															
Desarrollo profesional	Su trabajo permite su desarrollo profesional y lograr sus metas							X		x		x		x			

---

NOMBRE Y APELLIDO DEL  
EVALUADOR

### FICHA DE VALIDACIÓN DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO

<b>Nombre del Instrumento</b>	Cuestionario aplicado para medir el desempeño laboral		
<b>Objetivo del Instrumento</b>	Medir el desempeño laboral en el personal del servicio de Patología Clínica y Anatomía Patológica del EsSalud, Iquitos 2021.		
<b>Aplicada a la muestra participante</b>	Personal del servicio de Patología Clínica y Anatomía Patológica del Hospital III EsSalud, Iquitos 2021		
<b>Nombre y Apellido del Experto</b>		DNI N°	
<b>Título Profesional</b>		Celular	
<b>Dirección Domiciliaria</b>			
<b>Grado Académico</b>			
<b>Firma</b>		Lugar y Fecha	

**TÍTULO DE LA TESIS:** Síndrome de Burnout y desempeño laboral en personal del servicio de Patología Clínica y Anatomía Patológica de EsSalud, Iquitos 2021.

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA						CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES
										RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEMS		RELACIÓN ENTRE EL ÍTEMS Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA		
				Nunca	Alguna vez al año o menos	Una vez al mes o menos	Algunas veces al mes	Una vez a la semana	Diariamente	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
<b>SÍNDROME DE BURNOUT</b>	Cansancio emocional	Agotamiento	¿Se siente emocionalmente agotado por el trabajo?							x		x		x		x		
		Sensación de vacío	¿Cuándo termina su turno se siente vacío?							x		x		x		x		
		Fatiga	¿Cuándo se levanta por la mañana y se enfrenta a otra jornada de trabajo se siente fatigado?							x		x		x		x		
		Intolerancia	¿Siente que trabajar todo el día con la gente le cansa?							x		x		x		x		
		Aburrimiento	¿Siente usted que el trabajo que realiza todos los días le cansa?							x		x		x		x		
		Absorción laboral	¿Siente que dedica demasiado tiempo a su trabajo?							x		x		x		x		
		Sobreexigencia	¿Siente como si estuviera al límite de sus posibilidades?							x		x		x		x		
		Cansancio	¿Siente usted que trabajar en contacto directo con las personas le cansa?							X		x		x		x		
	Frustración	¿Se siente frustrado en su trabajo?							X		x		x		x			
Despersonalización	Mal trato	¿Siente que está tratando a algunos pacientes como si fueran objetos impersonales?							X		x		x		x			

Realización personal	Dureza	¿Siente que se ha vuelto más duro con las personas?							X		x		x		x		
	Frialdad	¿Este trabajo le está endureciendo emocionalmente?							x		x		x		x		
	Desinterés	¿Siente que no le importa lo que les ocurra a los pacientes?							X		x		x		x		
	Culpabilidad	¿Siente usted que los pacientes le culpan por algunos de sus problemas?							X		x		x		x		
	Relaciones interpersonales	¿Siente que puede entablar relaciones fácilmente con los pacientes?							x		x		x		x		
	Eficacia	¿Siente que trata con mucha eficacia los problemas de los pacientes?							x		x		x		x		
	Actitud positiva	¿Cree usted que influye positivamente con su trabajo en la vida de las personas?							x		x		x		x		
	Energía	¿Se siente con mucha energía su trabajo?							x		x		x		x		
	Clima agradable	¿Siente que puede crear con facilidad un clima agradable con los pacientes?							X		x		x		x		
	Estimulación	¿Se siente estimulado después de haber trabajado con los pacientes?							x		x		x		x		
	Valor	¿Cree que consiguió muchas cosas valiosas en su trabajo?							X		x		x		x		
	Control de emociones	¿Siente que en su trabajo los problemas emocionales son tratados de forma adecuada?							X		x		x		x		

---

NOMBRE Y APELLIDO DEL  
EVALUADOR



**FICHA DE VALIDACIÓN DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO**

<b>Nombre del Instrumento</b>	Cuestionario para evaluar el síndrome de burnout		
<b>Objetivo del Instrumento</b>	Medir el Síndrome de Burnout en el personal del servicio de Patología Clínica y Anatomía Patológica del EsSalud, Iquitos 2021.		
<b>Aplicada a la muestra participante</b>	Personal del servicio de Patología Clínica y Anatomía Patológica del Hospital III EsSalud, Iquitos 2021.		
<b>Nombre y Apellido del Experto</b>		DNI N°	
<b>Título Profesional</b>		Celular	
<b>Dirección Domiciliaria</b>			
<b>Grado Académico</b>			
<b>Firma</b>		Lugar y Fecha	

**TÍTULO DE LA TESIS:** Síndrome de Burnout y desempeño laboral en personal del servicio de Patología Clínica y Anatomía Patológica de EsSalud, Iquitos 2021.

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA					CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES
									RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEMS		RELACIÓN ENTRE EL ÍTEMS Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA		
				Siempre	Casi siempre	A veces	Casi nunca	Nunca	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
<b>DESEMPEÑO LABORAL</b>	<b>Responsabilidad</b>	Tiempo establecido	Realiza el trabajo en el tiempo establecido y sin errores						X		x		x		x		
		Trabajo independiente	Puede trabajar de forma independiente						X		x		x		x		
		Orden	Produce y realiza su trabajo en forma metódica y ordenada						X		x		x		x		
		Puntualidad	Cumple con el horario y registra puntualidad						X		x		x		x		
		Consecuencias negativas	Asume con responsabilidad las consecuencias negativas de sus acciones						X		x		x		x		
		Puesto de trabajo	La responsabilidad de su puesto de trabajo está claramente definida						X		x		x		x		
		Cumplimiento de objetivos	Cumple con los objetivos demostrando iniciativa en la realización de actividades en el tiempo indicado						X		x		x		x		
		Resolución de problemas	Se anticipa a las necesidades y problemas futuros						X		x		x		x		
	Dificultades conflictivas	Reacciona efectivamente y de forma calmada frente a dificultades o situaciones conflictivas						X		x		x		x			
	<b>Liderazgo y trabajo en equipo</b>	Respuesta clara	Se responden de forma clara y oportuna las dudas del personal de la institución						X		x		x		x		
		Respeto	Demuestra respeto a sus jefes y compañeros de trabajo						X		x		x		x		
		Trabajo en equipo	Valora y respeta las ideas de todo el equipo de trabajo						X		x		x		x		
		Desarrollo de capacidades	El trabajo que realiza permite desarrollar al máximo sus capacidades						X		x		x		x		

<b>Formación y desarrollo personal</b>	Nuevas metodologías	Se muestra atento al cambio, implementando nuevas metodologías de trabajo						X		x		x		x		
	Preparación	Se recibe preparación necesaria para realizar el cambio						X		x		x		x		
	Promoción de capacidades	Los jefes promueven las capacitaciones en todo el personal						X		x		x		x		
	Conocimientos adquiridos	Aplica la experiencia, capacidades y conocimientos adquiridos demostrados en resultados						X		x		x		x		
	Capacitación	Recibe preparación y capacitación para realizar su trabajo						X		x		x		x		
	Formulación de ideas	Formula ideas creativas e innovadoras						X		x		x		x		
	Logro del trabajo	Se siente feliz por los resultados que logra en su trabajo						X		x		x		x		
	Retroalimentación	Ofrecen retroalimentación de manera precisa y oportuna						X		x		x		x		
	Motivación	Se siente motivado en el desempeño en sus labores diarias						X		x		x		x		
	Evaluación	La evaluación que se hace al trabajo le ayuda a mejorar las tareas						X		x		x		x		
	Desarrollo personal	Cumplir con las tareas diarias en su trabajo le permite un mejor desarrollo personal						X		x		x		x		
	Nivel de desempeño	Se promueven niveles de desempeño en su centro laboral						X		x		x		x		
	Cambios laborales	Informa y consulta oportunamente al jefe sobre cambios que los afecten directamente						X		x		x		x		
	Promoción de competencias	La institución promueve su competencia personal														
Desarrollo profesional	Su trabajo permite su desarrollo profesional y lograr sus metas						X		x		x		x			

---

NOMBRE Y APELLIDO DEL  
EVALUADOR

### FICHA DE VALIDACIÓN DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO

<b>Nombre del Instrumento</b>	Cuestionario aplicado para medir el desempeño laboral		
<b>Objetivo del Instrumento</b>	Medir el desempeño laboral en el personal del servicio de Patología Clínica y Anatomía Patológica del EsSalud, Iquitos 2021.		
<b>Aplicada a la muestra participante</b>	Personal del servicio de Patología Clínica y Anatomía Patológica del Hospital III EsSalud, Iquitos 2021		
<b>Nombre y Apellido del Experto</b>		DNI N°	
<b>Título Profesional</b>		Celular	
<b>Dirección Domiciliaria</b>			
<b>Grado Académico</b>			
<b>Firma</b>		Lugar y Fecha	

**TÍTULO DE LA TESIS:** Síndrome de Burnout y desempeño laboral en personal del servicio de Patología Clínica y Anatomía Patológica de EsSalud, Iquitos 2021.

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA						CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES
										RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEMS		RELACIÓN ENTRE EL ÍTEMS Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA		
				Nunca	Alguna vez al año o menos	Una vez al mes o menos	Algunas veces al mes	Una vez a la semana	Diariamente	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
<b>SÍNDROME DE BURNOUT</b>	Cansancio emocional	Agotamiento	¿Se siente emocionalmente agotado por el trabajo?							x		x		x		x		
		Sensación de vacío	¿Cuándo termina su turno se siente vacío?							x		x		x		x		
		Fatiga	¿Cuándo se levanta por la mañana y se enfrenta a otra jornada de trabajo se siente fatigado?							x		x		x		x		
		Intolerancia	¿Siente que trabajar todo el día con la gente le cansa?							x		x		x		x		
		Aburrimiento	¿Siente usted que el trabajo que realiza todos los días le cansa?							x		x		x		x		
		Absorción laboral	¿Siente que dedica demasiado tiempo a su trabajo?							x		x		x		x		
		Sobreexigencia	¿Siente como si estuviera al límite de sus posibilidades?							x		x		x		x		
		Cansancio	¿Siente usted que trabajar en contacto directo con las personas le cansa?							X		x		x		x		
	Frustración	¿Se siente frustrado en su trabajo?							X		x		x		x			
Despersonalización	Mal trato	¿Siente que está tratando a algunos pacientes como si fueran objetos impersonales?							X		x		x		x			

Realización personal	Dureza	¿Siente que se ha vuelto más duro con las personas?							X		x		x		x		
	Frialdad	¿Este trabajo le está endureciendo emocionalmente?							x		x		x		x		
	Desinterés	¿Siente que no le importa lo que les ocurra a los pacientes?							X		x		x		x		
	Culpabilidad	¿Siente usted que los pacientes le culpan por algunos de sus problemas?							X		x		x		x		
	Relaciones interpersonales	¿Siente que puede entablar relaciones fácilmente con los pacientes?							x		x		x		x		
	Eficacia	¿Siente que trata con mucha eficacia los problemas de los pacientes?							x		x		x		x		
	Actitud positiva	¿Cree usted que influye positivamente con su trabajo en la vida de las personas?							x		x		x		x		
	Energía	¿Se siente con mucha energía su trabajo?							x		x		x		x		
	Clima agradable	¿Siente que puede crear con facilidad un clima agradable con los pacientes?							X		x		x		x		
	Estimulación	¿Se siente estimulado después de haber trabajado con los pacientes?							x		x		x		x		
	Valor	¿Cree que consiguió muchas cosas valiosas en su trabajo?							X		x		x		x		
	Control de emociones	¿Siente que en su trabajo los problemas emocionales son tratados de forma adecuada?							X		x		x		x		

\_\_\_\_\_  
NOMBRE Y APELLIDO DEL  
EVALUADOR

### FICHA DE VALIDACIÓN DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO

<b>Nombre del Instrumento</b>	Cuestionario para evaluar el síndrome de burnout		
<b>Objetivo del Instrumento</b>	Medir el Síndrome de Burnout en el personal del servicio de Patología Clínica y Anatomía Patológica del EsSalud, Iquitos 2021.		
<b>Aplicada a la muestra participante</b>	Personal del servicio de Patología Clínica y Anatomía Patológica del Hospital III EsSalud, Iquitos 2021.		
<b>Nombre y Apellido del Experto</b>		DNI N°	
<b>Título Profesional</b>		Celular	
<b>Dirección Domiciliaria</b>			
<b>Grado Académico</b>			
<b>Firma</b>		Lugar y Fecha	

**TÍTULO DE LA TESIS:** Síndrome de Burnout y desempeño laboral en personal del servicio de Patología Clínica y Anatomía Patológica de EsSalud, Iquitos 2021.

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA					CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES
									RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEMS		RELACIÓN ENTRE EL ÍTEMS Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA		
				Siempre	Casi siempre	A veces	Casi nunca	Nunca	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
<b>DESEMPEÑO LABORAL</b>	<b>Responsabilidad</b>	Tiempo establecido	Realiza el trabajo en el tiempo establecido y sin errores						X		x		x		x		
		Trabajo independiente	Puede trabajar de forma independiente						X		x		x		x		
		Orden	Produce y realiza su trabajo en forma metódica y ordenada						X		x		x		x		
		Puntualidad	Cumple con el horario y registra puntualidad						X		x		x		x		
		Consecuencias negativas	Asume con responsabilidad las consecuencias negativas de sus acciones						X		x		x		x		
		Puesto de trabajo	La responsabilidad de su puesto de trabajo está claramente definida						X		x		x		x		
		Cumplimiento de objetivos	Cumple con los objetivos demostrando iniciativa en la realización de actividades en el tiempo indicado						X		x		x		x		
		Resolución de problemas	Se anticipa a las necesidades y problemas futuros						X		x		x		x		
	Dificultades conflictivas	Reacciona efectivamente y de forma calmada frente a dificultades o situaciones conflictivas						X		x		x		x			
	<b>Liderazgo y trabajo en equipo</b>	Respuesta clara	Se responden de forma clara y oportuna las dudas del personal de la institución						X		x		x		x		
		Respeto	Demuestra respeto a sus jefes y compañeros de trabajo						X		x		x		x		
		Trabajo en equipo	Valora y respeta las ideas de todo el equipo de trabajo						X		x		x		x		
Desarrollo de capacidades		El trabajo que realiza permite desarrollar al máximo sus capacidades						X		x		x		x			



<b>Formación y desarrollo personal</b>	Nuevas metodologías	Se muestra atento al cambio, implementando nuevas metodologías de trabajo						X		x		x		x		
	Preparación	Se recibe preparación necesaria para realizar el cambio						X		x		x		x		
	Promoción de capacidades	Los jefes promueven las capacitaciones en todo el personal						X		x		x		x		
	Conocimientos adquiridos	Aplica la experiencia, capacidades y conocimientos adquiridos demostrados en resultados						X		x		x		x		
	Capacitación	Recibe preparación y capacitación para realizar su trabajo						X		x		x		x		
	Formulación de ideas	Formula ideas creativas e innovadoras						X		x		x		x		
	Logro del trabajo	Se siente feliz por los resultados que logra en su trabajo						X		x		x		x		
	Retroalimentación	Ofrecen retroalimentación de manera precisa y oportuna						X		x		x		x		
	Motivación	Se siente motivado en el desempeño en sus labores diarias						X		x		x		x		
	Evaluación	La evaluación que se hace al trabajo le ayuda a mejorar las tareas						X		x		x		x		
	Desarrollo personal	Cumplir con las tareas diarias en su trabajo le permite un mejor desarrollo personal						X		x		x		x		
	Nivel de desempeño	Se promueven niveles de desempeño en su centro laboral						X		x		x		x		
	Cambios laborales	Informa y consulta oportunamente al jefe sobre cambios que los afecten directamente						X		x		x		x		
	Promoción de competencias	La institución promueve su competencia personal														
Desarrollo profesional	Su trabajo permite su desarrollo profesional y lograr sus metas						X		x		x		x			

---

NOMBRE Y APELLIDO DEL  
EVALUADOR

## FICHA DE VALIDACIÓN DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO

<b>Nombre del Instrumento</b>	Cuestionario aplicado para medir el desempeño laboral		
<b>Objetivo del Instrumento</b>	Medir el desempeño laboral en el personal del servicio de Patología Clínica y Anatomía Patológica del EsSalud, Iquitos 2021.		
<b>Aplicada a la muestra participante</b>	Personal del servicio de Patología Clínica y Anatomía Patológica del Hospital III EsSalud, Iquitos 2021		
<b>Nombre y Apellido del Experto</b>		DNI N°	
<b>Título Profesional</b>		Celular	
<b>Dirección Domiciliaria</b>			
<b>Grado Académico</b>			
<b>Firma</b>		Lugar y Fecha	

## Anexo 7

### Base de datos del Síndrome de Burnout

MUESTRA	SÍNDROME DE BURNOUT																								TOTAL	NIVEL					
	AGOTAMIENTO EMOCIONAL											DESPERSONALIZACIÓN						REALIZACIÓN PERSONAL													
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	ST	NIVEL	10	11	12	13	14	ST	NIVEL	15	16	17	18	19	20			21	22	ST	NIVEL	
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	9	BAJO	1	1	1	4	1	8	BAJO	4	4	4	4	3	4	3	4	30	MEDIO	47	MEDIO
2	5	5	5	5	2	5	5	5	3	40	ALTO	1	1	5	1	1	9	BAJO	6	5	5	5	5	5	4	4	39	ALTO	88	MEDIO	
3	2	1	1	2	1	1	1	2	1	12	BAJO	1	1	2	1	2	7	BAJO	1	5	5	6	6	5	6	5	39	ALTO	58	MEDIO	
4	4	2	1	1	1	2	1	1	1	14	BAJO	2	1	2	1	2	8	BAJO	3	2	3	6	6	6	4	1	31	MEDIO	53	MEDIO	
5	4	1	2	4	2	5	1	4	1	24	MEDIO	1	2	2	1	2	8	BAJO	6	5	4	6	4	4	6	3	38	ALTO	70	MEDIO	
6	1	1	1	1	1	1	1	1	1	9	BAJO	1	1	1	1	1	5	BAJO	6	6	6	6	6	6	6	6	48	ALTO	62	MEDIO	
7	1	1	1	1	1	1	1	1	1	9	BAJO	1	1	1	1	1	5	BAJO	3	1	1	6	1	1	6	6	25	MEDIO	39	BAJO	
8	3	1	2	1	1	1	1	1	1	12	BAJO	1	1	3	3	3	11	MEDIO	6	4	6	5	6	6	6	6	45	ALTO	68	MEDIO	
9	1	1	1	1	1	5	1	1	1	13	BAJO	1	5	1	1	1	9	BAJO	4	6	6	6	6	6	6	5	45	ALTO	67	MEDIO	
10	2	2	2	1	2	2	2	2	1	16	BAJO	1	2	3	1	1	8	BAJO	2	5	4	6	6	5	5	3	36	ALTO	60	MEDIO	
11	1	1	1	1	1	1	1	1	1	9	BAJO	1	1	1	1	1	5	BAJO	6	6	6	6	6	6	6	6	48	ALTO	62	MEDIO	
12	4	5	4	5	5	5	6	5	4	43	ALTO	4	5	5	4	6	24	ALTO	5	5	4	4	4	5	6	5	38	ALTO	105	ALTO	
13	4	1	4	1	4	1	1	1	1	18	BAJO	1	1	1	1	1	5	BAJO	6	6	6	6	6	6	6	6	48	ALTO	71	MEDIO	
14	2	1	2	4	2	2	1	1	1	16	BAJO	1	2	1	1	2	7	BAJO	2	6	6	6	6	6	6	4	42	ALTO	65	MEDIO	
15	4	1	1	1	2	2	2	1	1	15	BAJO	1	1	1	1	3	7	BAJO	3	6	6	6	6	5	3	1	36	ALTO	58	MEDIO	
16	3	1	3	1	1	1	1	1	2	14	BAJO	1	1	1	1	1	5	BAJO	6	6	5	6	6	6	6	6	47	ALTO	66	MEDIO	
17	4	3	5	5	5	3	4	1	2	32	MEDIO	3	2	2	2	3	12	MEDIO	4	2	3	6	5	4	5	4	33	ALTO	77	MEDIO	
18	4	3	4	4	4	2	3	1	2	27	MEDIO	3	2	2	2	3	12	MEDIO	4	2	3	6	5	4	5	4	33	ALTO	72	MEDIO	
19	1	1	1	1	1	1	1	1	1	9	BAJO	1	1	1	1	1	5	BAJO	6	6	6	6	6	6	2	1	39	ALTO	53	MEDIO	
20	3	1	1	1	1	2	1	1	1	12	BAJO	1	1	1	1	3	7	BAJO	6	6	6	6	6	6	6	4	46	ALTO	65	MEDIO	
21	4	1	3	2	1	1	2	1	1	16	BAJO	2	1	1	5	6	15	MEDIO	6	6	6	6	6	6	6	5	47	ALTO	78	MEDIO	
22	3	2	1	1	1	1	1	4	4	18	BAJO	1	1	1	6	1	10	BAJO	4	6	6	6	6	5	6	5	44	ALTO	72	MEDIO	
23	4	1	5	1	1	1	1	1	1	16	BAJO	1	1	1	1	1	5	BAJO	6	6	6	6	6	6	6	6	48	ALTO	69	MEDIO	

24	4	1	1	2	2	2	2	2	1	17	BAJO	1	2	2	2	2	9	BAJO	5	5	5	6	6	6	6	2	41	ALTO	67	MEDIO
25	2	2	4	4	4	2	1	1	2	22	MEDIO	1	1	1	1	2	6	BAJO	6	4	6	6	6	6	6	4	44	ALTO	72	MEDIO
26	4	2	3	3	4	5	3	2	1	27	MEDIO	1	2	2	1	2	8	BAJO	6	6	6	6	6	6	6	6	48	ALTO	83	MEDIO
27	2	1	1	1	1	1	1	1	1	10	BAJO	1	1	1	1	1	5	BAJO	1	1	1	2	2	2	2	1	12	BAJO	27	BAJO
28	4	5	3	4	3	3	4	4	2	32	MEDIO	1	2	2	2	2	9	BAJO	3	2	3	2	3	2	2	2	19	MEDIO	60	MEDIO
29	2	1	1	5	2	3	3	2	3	22	MEDIO	2	4	4	4	6	20	MEDIO	5	5	4	3	3	4	4	4	32	MEDIO	74	MEDIO
30	3	2	3	2	3	4	1	2	1	21	MEDIO	1	1	1	1	2	6	BAJO	6	6	3	6	6	4	4	6	41	ALTO	68	MEDIO
31	2	1	1	1	1	1	1	1	1	10	BAJO	1	1	1	1	1	5	BAJO	1	1	6	6	6	6	6	6	38	ALTO	53	MEDIO
32	2	1	1	1	2	1	1	1	1	11	BAJO	1	2	2	1	1	7	BAJO	6	6	6	6	5	6	6	6	47	ALTO	65	MEDIO
33	2	1	1	1	2	4	1	1	1	14	BAJO	1	1	1	1	1	5	BAJO	1	6	6	6	6	6	6	6	43	ALTO	62	MEDIO
34	1	1	1	1	1	1	1	1	1	9	BAJO	1	1	1	4	1	8	BAJO	4	4	4	4	3	4	3	4	30	MEDIO	47	MEDIO
35	5	5	5	5	2	5	5	5	3	40	ALTO	1	1	5	1	1	9	BAJO	6	5	5	5	5	5	4	4	39	ALTO	88	MEDIO
36	2	1	1	2	1	1	1	2	1	12	BAJO	1	1	2	1	2	7	BAJO	1	5	5	6	6	5	6	5	39	ALTO	58	MEDIO
37	4	2	1	1	1	2	1	1	1	14	BAJO	2	1	2	1	2	8	BAJO	3	2	3	6	6	6	4	1	31	MEDIO	53	MEDIO
38	4	1	2	4	2	5	1	4	1	24	MEDIO	1	2	2	1	2	8	BAJO	6	5	4	6	4	4	6	3	38	ALTO	70	MEDIO
39	1	1	1	1	1	1	1	1	1	9	BAJO	1	1	1	1	1	5	BAJO	6	6	6	6	6	6	6	6	48	ALTO	62	MEDIO
40	1	1	1	1	1	1	1	1	1	9	BAJO	1	1	1	1	1	5	BAJO	3	1	1	6	1	1	6	6	25	MEDIO	39	BAJO
41	3	1	2	1	1	1	1	1	1	12	BAJO	1	1	3	3	3	11	MEDIO	6	4	6	5	6	6	6	6	45	ALTO	68	MEDIO
42	1	1	1	1	1	5	1	1	1	13	BAJO	1	5	1	1	1	9	BAJO	4	6	6	6	6	6	6	5	45	ALTO	67	MEDIO
43	2	2	2	1	2	2	2	2	1	16	BAJO	1	2	3	1	1	8	BAJO	2	5	4	6	6	5	5	3	36	ALTO	60	MEDIO
44	1	1	1	1	1	1	1	1	1	9	BAJO	1	1	1	1	1	5	BAJO	6	6	6	6	6	6	6	6	48	ALTO	62	MEDIO
45	4	5	4	5	5	5	6	5	4	43	ALTO	4	5	5	4	6	24	ALTO	5	5	4	4	4	5	6	5	38	ALTO	105	ALTO
46	4	1	4	1	4	1	1	1	1	18	BAJO	1	1	1	1	1	5	BAJO	6	6	6	6	6	6	6	6	48	ALTO	71	MEDIO
47	2	1	2	4	2	2	1	1	1	16	BAJO	1	2	1	1	2	7	BAJO	2	6	6	6	6	6	6	4	42	ALTO	65	MEDIO
48	4	1	1	1	2	2	2	1	1	15	BAJO	1	1	1	1	3	7	BAJO	3	6	6	6	6	5	3	1	36	ALTO	58	MEDIO
49	3	1	3	1	1	1	1	1	2	14	BAJO	1	1	1	1	1	5	BAJO	6	6	5	6	6	6	6	6	47	ALTO	66	MEDIO
50	4	3	5	5	5	3	4	1	2	32	MEDIO	3	2	2	2	3	12	MEDIO	4	2	3	6	5	4	5	4	33	ALTO	77	MEDIO
51	4	3	4	4	4	2	3	1	2	27	MEDIO	3	2	2	2	3	12	MEDIO	4	2	3	6	5	4	5	4	33	ALTO	72	MEDIO
52	1	1	1	1	1	1	1	1	1	9	BAJO	1	1	1	1	1	5	BAJO	6	6	6	6	6	6	2	1	39	ALTO	53	MEDIO

53	3	1	1	1	1	2	1	1	1	12	BAJO	1	1	1	1	3	7	BAJO	6	6	6	6	6	6	6	6	4	46	ALTO	65	MEDIO
54	4	1	3	2	1	1	2	1	1	16	BAJO	2	1	1	5	6	15	MEDIO	6	6	6	6	6	6	6	6	5	47	ALTO	78	MEDIO
55	3	2	1	1	1	1	1	4	4	18	BAJO	1	1	1	6	1	10	BAJO	4	6	6	6	6	5	6	5	44	ALTO	72	MEDIO	
56	4	1	5	1	1	1	1	1	1	16	BAJO	1	1	1	1	1	5	BAJO	6	6	6	6	6	6	6	6	6	48	ALTO	69	MEDIO
57	4	1	1	2	2	2	2	2	1	17	BAJO	1	2	2	2	2	9	BAJO	5	5	5	6	6	6	6	2	41	ALTO	67	MEDIO	
58	2	2	4	4	4	2	1	1	2	22	MEDIO	1	1	1	1	2	6	BAJO	6	4	6	6	6	6	6	4	44	ALTO	72	MEDIO	
59	4	2	3	3	4	5	3	2	1	27	MEDIO	1	2	2	1	2	8	BAJO	6	6	6	6	6	6	6	6	48	ALTO	83	MEDIO	
60	2	1	1	1	1	1	1	1	1	10	BAJO	1	1	1	1	1	5	BAJO	1	1	1	2	2	2	2	1	12	BAJO	27	BAJO	
61	4	5	3	4	3	3	4	4	2	32	MEDIO	1	2	2	2	2	9	BAJO	3	2	3	2	3	2	2	2	19	MEDIO	60	MEDIO	
62	2	1	1	5	2	3	3	2	3	22	MEDIO	2	4	4	4	6	20	MEDIO	5	5	4	3	3	4	4	4	32	MEDIO	74	MEDIO	
63	3	2	3	2	3	4	1	2	1	21	MEDIO	1	1	1	1	2	6	BAJO	6	6	3	6	6	4	4	6	41	ALTO	68	MEDIO	
64	2	1	1	1	1	1	1	1	1	10	BAJO	1	1	1	1	1	5	BAJO	1	1	6	6	6	6	6	6	38	ALTO	53	MEDIO	
65	2	1	1	1	2	1	1	1	1	11	BAJO	1	2	2	1	1	7	BAJO	6	6	6	6	5	6	6	6	47	ALTO	65	MEDIO	
66	2	1	1	1	2	4	1	1	1	14	BAJO	1	1	1	1	1	5	BAJO	1	6	6	6	6	6	6	6	43	ALTO	62	MEDIO	
67	1	1	1	1	1	1	1	1	1	9	BAJO	1	1	1	4	1	8	BAJO	4	4	4	4	3	4	3	4	30	MEDIO	47	MEDIO	
68	5	5	5	5	2	5	5	5	3	40	ALTO	1	1	5	1	1	9	BAJO	6	5	5	5	5	5	4	4	39	ALTO	88	MEDIO	
69	2	1	1	2	1	1	1	2	1	12	BAJO	1	1	2	1	2	7	BAJO	1	5	5	6	6	5	6	5	39	ALTO	58	MEDIO	
70	4	2	1	1	1	2	1	1	1	14	BAJO	2	1	2	1	2	8	BAJO	3	2	3	6	6	6	4	1	31	MEDIO	53	MEDIO	
71	4	1	2	4	2	5	1	4	1	24	MEDIO	1	2	2	1	2	8	BAJO	6	5	4	6	4	4	6	3	38	ALTO	70	MEDIO	
72	1	1	1	1	1	1	1	1	1	9	BAJO	1	1	1	1	1	5	BAJO	6	6	6	6	6	6	6	6	48	ALTO	62	MEDIO	
73	1	1	1	1	1	1	1	1	1	9	BAJO	1	1	1	1	1	5	BAJO	3	1	1	6	1	1	6	6	25	MEDIO	39	BAJO	
74	3	1	2	1	1	1	1	1	1	12	BAJO	1	1	3	3	3	11	MEDIO	6	4	6	5	6	6	6	6	45	ALTO	68	MEDIO	
75	1	1	1	1	1	5	1	1	1	13	BAJO	1	5	1	1	1	9	BAJO	4	6	6	6	6	6	6	5	45	ALTO	67	MEDIO	
76	2	2	2	1	2	2	2	2	1	16	BAJO	1	2	3	1	1	8	BAJO	2	5	4	6	6	5	5	3	36	ALTO	60	MEDIO	
77	1	1	1	1	1	1	1	1	1	9	BAJO	1	1	1	1	1	5	BAJO	6	6	6	6	6	6	6	6	48	ALTO	62	MEDIO	

## Base de datos del desempeño laboral

MUESTRA	DESEMPEÑO LABORAL																									TOTAL	NIVEL									
	RESPONSABILIDAD										LIDERAZGO Y TRABAJO EN EQUIPO										FORMACIÓN Y DESARROLLO PERSONAL															
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	ST	NIVEL	10	11	12	13	14	15	16	17	18	ST	NIVEL	19	20	21			22	23	24	25	26	27	28	ST	NIVEL
1	2	2	3	2	2	2	2	2	3	20	MEDIO	4	3	2	2	3	2	2	2	3	23	MEDIO	3	5	5	5	5	5	5	5	1	1	40	ALTO	83	MEDIO
2	2	5	4	3	3	3	3	3	3	29	MEDIO	3	3	3	3	3	4	3	4	3	29	MEDIO	3	3	4	3	3	3	4	3	4	33	MEDIO	91	MEDIO	
3	4	4	5	5	4	5	5	4	4	40	ALTO	4	5	5	5	4	4	5	4	5	41	ALTO	5	5	4	5	5	5	4	5	5	48	ALTO	129	ALTO	
4	4	2	5	4	4	5	5	4	3	36	ALTO	4	4	5	5	5	5	4	3	5	40	ALTO	4	5	3	5	4	5	4	3	2	5	40	ALTO	116	ALTO
5	4	5	5	5	4	5	3	3	4	38	ALTO	4	5	5	4	4	4	3	4	3	36	ALTO	4	4	2	4	3	4	3	4	3	3	34	ALTO	108	ALTO
6	4	5	5	5	5	5	4	4	5	42	ALTO	4	5	5	4	5	5	5	5	5	43	ALTO	5	4	4	5	5	5	4	4	4	5	45	ALTO	130	ALTO
7	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45	ALTO	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45	ALTO	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	49	ALTO	139	ALTO
8	4	4	4	4	5	5	4	4	4	38	ALTO	5	5	5	5	4	4	5	4	4	41	ALTO	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	41	ALTO	120	ALTO
9	5	5	4	5	5	5	4	4	4	41	ALTO	4	5	5	5	4	3	1	5	1	33	ALTO	3	1	2	1	1	1	3	4	2	5	23	MEDIO	97	ALTO
10	5	5	5	5	4	5	5	5	4	43	ALTO	5	5	4	3	4	4	3	5	4	37	ALTO	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	47	ALTO	127	ALTO
11	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45	ALTO	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45	ALTO	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	ALTO	140	ALTO
12	3	4	4	3	4	3	4	3	3	31	ALTO	3	4	3	3	3	2	2	2	3	25	MEDIO	3	3	2	3	4	3	3	4	4	3	32	MEDIO	88	MEDIO
13	4	5	5	5	5	5	5	4	5	43	ALTO	5	5	5	5	4	5	4	5	4	42	ALTO	4	5	5	5	5	5	4	5	4	5	47	ALTO	132	ALTO
14	4	3	4	5	4	5	5	4	4	38	ALTO	5	5	4	4	4	5	3	4	3	37	ALTO	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	37	ALTO	112	ALTO
15	4	5	4	4	5	4	4	4	5	39	ALTO	5	5	5	4	5	3	3	4	3	37	ALTO	4	5	4	4	4	4	3	4	3	3	38	ALTO	114	ALTO
16	4	3	5	5	5	4	4	5	5	40	ALTO	5	5	5	5	5	3	3	2	4	37	ALTO	2	5	5	3	4	5	5	4	5	5	43	ALTO	120	ALTO
17	5	5	5	5	5	5	5	4	4	43	ALTO	3	4	4	5	4	5	2	5	3	35	ALTO	4	3	4	5	5	4	3	4	2	4	38	ALTO	116	ALTO
18	5	3	5	4	5	5	5	4	4	40	ALTO	3	4	4	5	4	5	2	5	3	35	ALTO	4	3	4	5	5	4	3	4	2	4	38	ALTO	113	ALTO
19	3	5	5	5	2	4	4	3	5	36	ALTO	5	5	5	5	4	4	5	4	5	42	ALTO	4	5	5	5	5	4	4	5	4	4	45	ALTO	123	ALTO
20	4	5	5	5	5	5	5	4	4	42	ALTO	5	5	5	5	5	5	4	5	5	44	ALTO	4	5	4	4	5	5	4	4	5	5	45	ALTO	131	ALTO
21	4	4	5	5	5	5	4	4	5	41	ALTO	5	5	5	5	4	4	5	5	5	43	ALTO	3	5	4	5	5	4	4	4	4	5	43	ALTO	127	ALTO
22	3	3	4	5	4	5	5	4	4	37	ALTO	5	5	4	4	5	5	4	5	5	42	ALTO	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	47	ALTO	126	ALTO
23	4	4	5	4	3	4	5	3	3	35	ALTO	4	5	5	4	4	5	4	4	4	39	ALTO	4	5	4	4	4	5	4	4	3	4	41	ALTO	115	ALTO
24	4	3	5	5	5	5	5	5	4	41	ALTO	5	5	5	4	4	3	3	5	3	37	ALTO	3	5	3	4	4	4	3	3	2	5	36	ALTO	114	ALTO

25	4	3	4	4	5	4	4	3	4	35	ALTO	5	5	5	4	4	4	2	4	2	35	ALTO	4	4	5	3	3	3	3	4	2	2	33	MEDI O	103	ALTO
26	4	4	4	4	5	5	5	4	4	39	ALTO	4	5	5	4	5	3	2	5	4	37	ALTO	3	4	4	4	4	4	3	4	2	3	35	ALTO	111	ALTO
27	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45	ALTO	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45	ALTO	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	ALTO	140	ALTO
28	5	4	5	5	5	5	5	4	4	42	ALTO	5	5	5	5	4	4	3	4	4	39	ALTO	4	4	4	4	3	3	4	5	4	4	39	ALTO	120	ALTO
29	4	4	3	4	3	3	3	3	3	30	MEDI O	2	3	3	2	3	2	2	3	4	24	MEDI O	3	3	2	3	4	4	4	4	4	4	35	ALTO	89	MEDI O
30	4	5	5	5	4	4	5	4	5	41	ALTO	4	5	5	5	5	4	5	5	4	42	ALTO	4	5	4	5	5	5	4	4	5	5	46	ALTO	129	ALTO
31	5	4	5	5	5	5	5	5	4	43	ALTO	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45	ALTO	3	5	5	5	5	5	5	4	5	5	47	ALTO	135	ALTO
32	5	5	5	4	5	5	5	4	5	43	ALTO	5	5	5	4	4	5	3	4	5	40	ALTO	4	5	5	5	4	5	5	5	4	4	46	ALTO	129	ALTO
33	4	4	5	5	5	5	5	5	5	43	ALTO	5	5	5	3	3	4	5	2	2	34	ALTO	1	5	1	5	4	5	5	5	5	5	41	ALTO	118	ALTO
34	2	2	3	2	2	2	2	2	3	20	MEDI O	4	3	2	2	3	2	2	2	3	23	MEDI O	3	5	5	5	5	5	5	5	1	1	40	ALTO	83	MEDI O
35	2	5	4	3	3	3	3	3	3	29	MEDI O	3	3	3	3	3	4	3	4	3	29	MEDI O	3	3	4	3	3	3	3	4	3	4	33	MEDI O	91	MEDI O
36	4	4	5	5	4	5	5	4	4	40	ALTO	4	5	5	5	4	4	5	4	5	41	ALTO	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	48	ALTO	129	ALTO
37	4	2	5	4	4	5	5	4	3	36	ALTO	4	4	5	5	5	5	4	3	5	40	ALTO	4	5	3	5	4	5	4	3	2	5	40	ALTO	116	ALTO
38	4	5	5	5	4	5	3	3	4	38	ALTO	4	5	5	4	4	4	3	4	3	36	ALTO	4	4	2	4	3	4	3	4	3	3	34	ALTO	108	ALTO
39	4	5	5	5	5	5	4	4	5	42	ALTO	4	5	5	4	5	5	5	5	5	43	ALTO	5	4	4	5	5	5	4	4	4	5	45	ALTO	130	ALTO
40	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45	ALTO	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45	ALTO	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	49	ALTO	139	ALTO
41	4	4	4	4	5	5	4	4	4	38	ALTO	5	5	5	5	4	4	5	4	4	41	ALTO	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	41	ALTO	120	ALTO
42	5	5	4	5	5	5	4	4	4	41	ALTO	4	5	5	5	4	3	1	5	1	33	ALTO	3	1	2	1	1	1	3	4	2	5	23	MEDI O	97	ALTO
43	5	5	5	5	4	5	5	5	4	43	ALTO	5	5	4	3	4	4	3	5	4	37	ALTO	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	47	ALTO	127	ALTO
44	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45	ALTO	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45	ALTO	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	ALTO	140	ALTO
45	3	4	4	3	4	3	4	3	3	31	ALTO	3	4	3	3	3	2	2	2	3	25	MEDI O	3	3	2	3	4	3	3	4	4	3	32	MEDI O	88	MEDI O
46	4	5	5	5	5	5	5	4	5	43	ALTO	5	5	5	5	4	5	4	5	4	42	ALTO	4	5	5	5	5	5	4	5	4	5	47	ALTO	132	ALTO
47	4	3	4	5	4	5	5	4	4	38	ALTO	5	5	4	4	4	5	3	4	3	37	ALTO	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	37	ALTO	112	ALTO
48	4	5	4	4	5	4	4	4	5	39	ALTO	5	5	5	4	5	3	3	4	3	37	ALTO	4	5	4	4	4	4	3	4	3	3	38	ALTO	114	ALTO
49	4	3	5	5	5	4	4	5	5	40	ALTO	5	5	5	5	5	3	3	2	4	37	ALTO	2	5	5	3	4	5	5	4	5	5	43	ALTO	120	ALTO
50	5	5	5	5	5	5	5	4	4	43	ALTO	3	4	4	5	4	5	2	5	3	35	ALTO	4	3	4	5	5	4	3	4	2	4	38	ALTO	116	ALTO
51	5	3	5	4	5	5	5	4	4	40	ALTO	3	4	4	5	4	5	2	5	3	35	ALTO	4	3	4	5	5	4	3	4	2	4	38	ALTO	113	ALTO
52	3	5	5	5	2	4	4	3	5	36	ALTO	5	5	5	5	4	4	5	4	5	42	ALTO	4	5	5	5	5	4	4	5	4	4	45	ALTO	123	ALTO
53	4	5	5	5	5	5	5	4	4	42	ALTO	5	5	5	5	5	5	4	5	5	44	ALTO	4	5	4	4	5	5	4	4	5	5	45	ALTO	131	ALTO

54	4	4	5	5	5	5	4	4	5	<b>41</b>	ALTO	5	5	5	5	4	4	5	5	5	<b>43</b>	ALTO	3	5	4	5	5	4	4	4	4	5	<b>43</b>	ALTO	<b>127</b>	ALTO
55	3	3	4	5	4	5	5	4	4	<b>37</b>	ALTO	5	5	4	4	5	5	4	5	5	<b>42</b>	ALTO	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	<b>47</b>	ALTO	<b>126</b>	ALTO
56	4	4	5	4	3	4	5	3	3	<b>35</b>	ALTO	4	5	5	4	4	5	4	4	4	<b>39</b>	ALTO	4	5	4	4	4	5	4	4	3	4	<b>41</b>	ALTO	<b>115</b>	ALTO
57	4	3	5	5	5	5	5	5	4	<b>41</b>	ALTO	5	5	5	4	4	3	3	5	3	<b>37</b>	ALTO	3	5	3	4	4	4	3	3	2	5	<b>36</b>	ALTO	<b>114</b>	ALTO
58	4	3	4	4	5	4	4	3	4	<b>35</b>	ALTO	5	5	5	4	4	4	2	4	2	<b>35</b>	ALTO	4	4	5	3	3	3	3	4	2	2	<b>33</b>	MEDIO	<b>103</b>	ALTO
59	4	4	4	4	5	5	5	4	4	<b>39</b>	ALTO	4	5	5	4	5	3	2	5	4	<b>37</b>	ALTO	3	4	4	4	4	4	3	4	2	3	<b>35</b>	ALTO	<b>111</b>	ALTO
60	5	5	5	5	5	5	5	5	5	<b>45</b>	ALTO	5	5	5	5	5	5	5	5	5	<b>45</b>	ALTO	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	<b>50</b>	ALTO	<b>140</b>	ALTO
61	5	4	5	5	5	5	5	4	4	<b>42</b>	ALTO	5	5	5	5	4	4	3	4	4	<b>39</b>	ALTO	4	4	4	4	3	3	4	5	4	4	<b>39</b>	ALTO	<b>120</b>	ALTO
62	4	4	3	4	3	3	3	3	3	<b>30</b>	MEDIO	2	3	3	2	3	2	2	3	4	<b>24</b>	MEDIO	3	3	2	3	4	4	4	4	4	4	<b>35</b>	ALTO	<b>89</b>	MEDIO
63	4	5	5	5	4	4	5	4	5	<b>41</b>	ALTO	4	5	5	5	5	4	5	5	4	<b>42</b>	ALTO	4	5	4	5	5	5	4	4	5	5	<b>46</b>	ALTO	<b>129</b>	ALTO
64	5	4	5	5	5	5	5	5	4	<b>43</b>	ALTO	5	5	5	5	5	5	5	5	5	<b>45</b>	ALTO	3	5	5	5	5	5	5	4	5	5	<b>47</b>	ALTO	<b>135</b>	ALTO
65	5	5	5	4	5	5	5	4	5	<b>43</b>	ALTO	5	5	5	4	4	5	3	4	5	<b>40</b>	ALTO	4	5	5	5	4	5	5	5	4	4	<b>46</b>	ALTO	<b>129</b>	ALTO
66	4	4	5	5	5	5	5	5	5	<b>43</b>	ALTO	5	5	5	3	3	4	5	2	2	<b>34</b>	ALTO	1	5	1	5	4	5	5	5	5	5	<b>41</b>	ALTO	<b>118</b>	ALTO
67	2	2	3	2	2	2	2	2	3	<b>20</b>	MEDIO	4	3	2	2	3	2	2	2	3	<b>23</b>	MEDIO	3	5	5	5	5	5	5	5	1	1	<b>40</b>	ALTO	<b>83</b>	MEDIO
68	2	5	4	3	3	3	3	3	3	<b>29</b>	MEDIO	3	3	3	3	3	4	3	4	3	<b>29</b>	MEDIO	3	3	4	3	3	3	3	4	3	4	<b>33</b>	MEDIO	<b>91</b>	MEDIO
69	4	4	5	5	4	5	5	4	4	<b>40</b>	ALTO	4	5	5	5	4	4	5	4	5	<b>41</b>	ALTO	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	<b>48</b>	ALTO	<b>129</b>	ALTO
70	4	2	5	4	4	5	5	4	3	<b>36</b>	ALTO	4	4	5	5	5	5	4	3	5	<b>40</b>	ALTO	4	5	3	5	4	5	4	3	2	5	<b>40</b>	ALTO	<b>116</b>	ALTO
71	4	5	5	5	4	5	3	3	4	<b>38</b>	ALTO	4	5	5	4	4	4	3	4	3	<b>36</b>	ALTO	4	4	2	4	3	4	3	4	3	3	<b>34</b>	ALTO	<b>108</b>	ALTO
72	4	5	5	5	5	5	4	4	5	<b>42</b>	ALTO	4	5	5	4	5	5	5	5	5	<b>43</b>	ALTO	5	4	4	5	5	5	4	4	4	5	<b>45</b>	ALTO	<b>130</b>	ALTO
73	5	5	5	5	5	5	5	5	5	<b>45</b>	ALTO	5	5	5	5	5	5	5	5	5	<b>45</b>	ALTO	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	<b>49</b>	ALTO	<b>139</b>	ALTO
74	4	4	4	4	5	5	4	4	4	<b>38</b>	ALTO	5	5	5	5	4	4	5	4	4	<b>41</b>	ALTO	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	<b>41</b>	ALTO	<b>120</b>	ALTO
75	5	5	4	5	5	5	4	4	4	<b>41</b>	ALTO	4	5	5	5	4	3	1	5	1	<b>33</b>	ALTO	3	1	2	1	1	1	3	4	2	5	<b>23</b>	MEDIO	<b>97</b>	ALTO
76	5	5	5	5	4	5	5	5	4	<b>43</b>	ALTO	5	5	4	3	4	4	3	5	4	<b>37</b>	ALTO	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	<b>47</b>	ALTO	<b>127</b>	ALTO
77	5	5	5	5	5	5	5	5	5	<b>45</b>	ALTO	5	5	5	5	5	5	5	5	5	<b>45</b>	ALTO	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	<b>50</b>	ALTO	<b>140</b>	ALTO