



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Influencia del síndrome de Burnout en el desempeño laboral del personal asistencial de Neonatología de un Hospital III-I de Trujillo, 2023

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Gestión de los Servicios de la Salud

AUTORA:

Muguerza Villegas, Paola Milagritos (orcid.org/0009-0001-8352-0452)

ASESORES:

Dra. Alza Salvatierra, Vanessa Jocelyn (orcid.org/0000-0003-4781-8646)

Dr. Chávez Epiquén, Abdías (orcid.org/0000-0001-5589-5217)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Dirección de los Servicios de Salud

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Promoción de la salud, nutrición y salud alimentaria

TRUJILLO–PERÚ

2023

DEDICATORIA

A mis padres, por ser mi apoyo incondicional y guía en este arduo camino.

A mi familia, en especial a mis hijos: Gonzalo, Fátima y Valentina por ser mi principal estímulo y motivación en la búsqueda de la superación y la excelencia profesional.

Paola Milagritos Muguera Villegas.

AGRADECIMIENTO

A Dios, por regalarme día a día la dicha de vivir y así poder cumplir con mis metas.

A mi familia, por mostrarme su apoyo incondicional y ser mi mayor fortaleza.

A la doctora Vanessa, por su apoyo constante en la realización y culminación de la presente tesis.

Paola Milagritos Muguerza Villegas.



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, ALZA SALVATIERRA VANESSA JOCELYN, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - TRUJILLO, asesor de Tesis titulada: "Influencia del síndrome de Burnout en el desempeño laboral del personal asistencial de neonatología de un hospital III-I de Trujillo, 2023", cuyo autor es MUGUERZA VILLEGAS PAOLA MILAGRITOS, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 22.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

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

TRUJILLO, 24 de Julio del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
ALZA SALVATIERRA VANESSA JOCELYN DNI: 19081715 ORCID: 0000-0003-4781-8646	Firmado electrónicamente por: VALZASA el 07-09- 2023 23:26:32

Código documento Trilce: TRI - 0615192





UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD

Declaratoria de Originalidad del Autor

Yo, MUGUERZA VILLEGAS PAOLA MILAGRITOS estudiante de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - TRUJILLO, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "Influencia del síndrome de Burnout en el desempeño laboral del personal asistencial de neonatología de un hospital III-I de Trujillo, 2023", es de mi autoría, por lo tanto, declaro que la Tesis:

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

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

Nombres y Apellidos	Firma
PAOLA MILAGRITOS MUGUERZA VILLEGAS DNI: 43337834 ORCID: 0009-0001-8352-0452	Firmado electrónicamente por: PMUGUERZA el 25-10- 2023 10:06:22

Código documento Trilce: TRI - 0652471

ÍNDICE DE CONTENIDOS

CARÁTULA	i
DEDICATORIA	ii
AGRADECIMIENTO	iii
DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DEL ASESOR(A)	iv
DECLARATORIA DE ORIGINALIDAD DEL AUTOR(A)	v
ÍNDICE DE CONTENIDOS	vi
ÍNDICE DE TABLAS	vii
RESUMEN	viii
ABSTRACT	ix
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA	11
3.1 Tipo y diseño de investigación	11
3.2 Variables y Operacionalización	11
3.3 Población, muestra y muestreo	14
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos	14
3.5 Procedimiento	15
3.6 Métodos de análisis de datos	16
3.7 Aspectos éticos	16
IV. RESULTADOS	18
V. DISCUSIÓN	21
VI. CONCLUSIONES	27
VII. RECOMENDACIONES	28
REFERENCIAS	29
ANEXOS	34

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1

Distribución del personal asistencial de salud de neonatología según el nivel de desempeño laboral en el hospital III-1 de Trujillo, 2023 18

Tabla 2

Distribución del personal asistencial de salud de neonatología según el grado de síndrome de Burnout en el hospital III-1 de Trujillo, 2023 19

Tabla 3

Influencia del síndrome de Burnout en el desempeño laboral del personal asistencial de neonatología de un Hospital III-I de Trujillo, 2023 20

RESUMEN

Se postuló como objetivo determinar si existe influencia del Síndrome de Burnout en el desempeño laboral del personal asistencial de neonatología de un hospital III-I de Trujillo, 2023.

Se aplicó a cabo un estudio analítico, transversal en el que se incluyeron a 125 integrantes del personal asistencial de salud de neonatología, según criterios de selección los cuales se dividieron en función de la presencia de desempeño laboral adecuado o inadecuado, se calculó el chi cuadrado.

De tal modo, se obtuvieron como resultados que la distribución del personal asistencial de salud según el nivel de desempeño laboral fue: inadecuado (14%) y adecuado (86%); la distribución del personal asistencial de salud según el grado de síndrome de Burnout fue: alto (26%); medio (41%) y bajo (33%); de tal manera, se concluye que existe influencia entre el nivel de síndrome de Burnout y el grado de desempeño laboral del personal asistencial de Neonatología ($p < 0.05$).

Palabras clave: Síndrome de Burnout, desempeño laboral, influencia.

ABSTRACT

The objective of this study was to determine if Burnout Syndrome has an influence on the work performance of the neonatology healthcare personnel of an III-I hospital in Trujillo, 2023.

An analytical, cross-sectional study was carried out in which 125 members of the Neonatology health care personnel were included, according to selection criteria which were divided according to the presence of adequate or inadequate work performance, and the chi-square was calculated.

Thus, the results showed that the distribution of health care personnel according to the level of work performance was: inadequate (14%) and adequate (86%); the distribution of health care personnel according to the degree of Burnout syndrome was: high (26%); medium (41%) and low (33%); thus, it is concluded that there is an influence between the level of Burnout syndrome and the degree of work performance of the Neonatology health care personnel ($p < 0.05$).

Keywords: *Burnout syndrome, job performance, influence.*

I. INTRODUCCIÓN

En Norteamérica, se estima que entre el 13% y el 27% de la población activa se vio afectada por el síndrome de burnout. Dado que la práctica clínica es un desencadenante importante por el contacto constante con el paciente, esta exposición repercute negativamente en la eficiencia de todo el sistema sanitario, lo que hace que los trabajadores sanitarios sean especialmente susceptibles al burnout (Dall'Ora C, 2020).

El agotamiento en los profesionales de la salud se asocia con conflictos entre el trabajo y la familia, expectativas poco realistas de los pacientes, una presión constante sobre el aprendizaje continuo, trabajo prolongado, burocracia excesiva, problemas de organización, mala comunicación entre los profesionales de la salud; en Reino Unido en un estudio de 7905 cirujanos, se encontró que el 30% de los cirujanos que trabajan menos de 60 horas a la semana cumplían los criterios de Burnout, mientras que entre los que trabajaban más de 80 horas, la tasa de Burnout fue del 50%. (Ulbrichtova R, 2022).

La pandemia de COVID-19 afectó nuestras vidas, y ha afectó a cada sector de la población de diferentes maneras, estudios realizados antes de la pandemia de COVID-19 indicaban que el agotamiento resulta ser una preocupación mundial que afecta fuertemente el bienestar de los trabajadores de la salud, en otra revisión sistemática, en 7288 médicos en Norteamérica, el 45,8% informó al menos 1 síntoma de Burnout, aparte de la puntuación total, con una prevalencia del 31% para agotamiento emocional, 24% por despersonalización, y 38% para el componente de logro personal inferior. (Barello S, 2020). En Arabia, en base a 113 estudios incluidos en una revisión sistemática y 61 estudios considerados en un metaanálisis, se encontró que el 11,23% de las enfermeras experimentaron síntomas de Burnout. (Akan M, 2021).

Según Vera L. 2019, de los 150 médicos que respondieron una encuesta en Perú, 23 (15,3%) tuvieron respuestas indicativas de burnout; 65 (43,3%) de los encuestados tuvieron altos niveles de agotamiento emocional, 69 (46%)

tuvieron altos niveles de despersonalización y 61 (41,7%) tuvieron bajos niveles de realización personal ($p < 0,05$). (Vera L, 2019).

El efecto del COVID-19 y el rendimiento laboral mostraron estar significativamente correlacionados en un estudio realizado en Turquía por Sheik Sen 2021 con 235 enfermeras que trabajaban en varias salas de hospital durante la pandemia de COVID-19, siendo el 68% de las participantes menores de 30 años (59,4%). Debido a la significación inversa de esta asociación, el rendimiento laboral disminuyó un 20% durante la oleada inicial de la pandemia ($-r = 0.20$, $p = 0,01$) (Sheik S, 2021).

En otro estudio realizado en Brasil, se observó que un grupo de trabajadores sanitarios tenía un nivel medio de desempeño laboral del 49%, con niveles bajos en el 20%, altos en el 20%, muy bajos en el 4% y muy altos solo en el 5% de los casos (Lourenço L, 2019). En una muestra de trabajadores de la salud en Perú, se encontró que el 24,5% tenía desempeño bajo, el 78,8% tenía seis o más años de experiencia, el 63,0% se sentía sobrecargado de trabajo, el 70,2% no había recibido capacitación y el 37,0% se sentía presionado por la dirección de enfermería; entre las enfermeras con desempeño bajo, el 82,4% no había recibido capacitación por parte de la institución empleadora (valor $p = 0,030$), el 88,2% se sentía presionado por la dirección y el 84,3% se creía sin 2020 (Quintana D, 2020).

El burnout del médico se ve exacerbado por las condiciones de trabajo (carga de trabajo excesiva, horarios prolongados), los rasgos personales (conciliación de la vida laboral y familiar, falta de apoyo, privación de sueño) y los factores profesionales (exposición prolongada a condiciones de trabajo estresantes). El burnout tiene un impacto negativo en los profesionales sanitarios tanto a nivel personal como en la calidad de la atención al paciente, y también aumenta el riesgo de errores médicos, mala praxis y consumo de alcohol o drogas.

Debido a lo anteriormente planteado se plantea como problema de investigación: ¿Existe influencia del Síndrome de Burnout en el desempeño laboral del personal asistencial de neonatología de un hospital de Trujillo III-1, periodo 2023?

Es fundamental señalar que la conveniencia de este estudio es lo que lo justificó porque permitió a los investigadores conocer la realidad del síndrome de burnout y la efectividad operativa de un hospital III - I de Trujillo. Adicionalmente, la sugerencia de alternativas de mejora para paliar el problema será vital para la sociedad, tanto para el usuario interno (personal administrativo y colaboradores del hospital) como para el usuario externo, quienes serán los principales beneficiados. Por otro lado, tuvo importancia teórica ya que fue factible establecer la utilidad de cada variable para la medición a partir de su sustento teórico, y esto nos permitió explicar cómo se relacionaron estas variables con las características demográficas.

Asimismo, el objetivo general fue conocer cómo afectaba el Síndrome de Burnout al personal de Neonatología de un hospital III-I de Trujillo en el año 2023 en términos de desempeño laboral. Los objetivos particulares fueron identificar el Síndrome de Burnout en el personal de Neonatología de un Hospital de Trujillo según sus dimensiones e identificar el desempeño laboral en el personal de Neonatología de un Hospital de Trujillo según sus dimensiones.

Sin embargo, se planteó como hipótesis general que el Síndrome de Burnout en el servicio de neonatología del hospital de Trujillo tiene un impacto sustancial en su desempeño laboral en el año 2023. Adicionalmente, se plantean hipótesis específicas sobre el desempeño laboral del personal de Neonatología del hospital de Trujillo en relación al desgaste emocional, despersonalización y falta de realización personal.

II. MARCO TEÓRICO

En Irán Nikpour en el 2022, se determinó la prevalencia del síndrome de Burnout y sus factores, por medio de una revisión sistemática, una búsqueda sistemática de bases de datos en línea para estudios relevantes sin límite de tiempo, dos revisores evaluaron la calidad de los estudios elegibles y llevaron a cabo el procedimiento de selección. Finalmente, se incluyeron 16 estudios. El 85,5% del personal sanitario (rango: 32-85,5%) sufría agotamiento moderado. Asimismo, el 55,3% del personal presentó agotamiento emocional (EE) alto, el 90,5% alto despersonalización (DP), y 98,9% puntajes de logro personal (PA) bajos. Las puntuaciones altas en EE y DP y puntuaciones bajas en AF son indicativas de alto Burnout. Hubo una correlación inversa significativa entre el agotamiento ocupacional y satisfacción laboral ($P < 0.001$, $r = -0.46$), y desempeño laboral ($P = 0.000$, $r = -0.249$). (Nikpour H, 2022).

En la India Bakhshi E en el 2019, se investigó la frecuencia de agotamiento laboral y su asociación con el desempeño laboral entre el personal sanitario, por medio de un estudio correlacional y transversal que se realizó entre todo el personal de salud de centros de salud urbanos/rurales, en un total de 136 efectivos que participaron en este estudio. Las frecuencias medias (DE) de Burnout laboral y desempeño laboral resultaron ser $45,96 \pm 17,77$ y $52,5 \pm 9$, respectivamente. Hubo una correlación inversa significativa entre el agotamiento laboral y el desempeño laboral. ($p = 0,000$, $r = -0,249$), no hubo asociación significativa entre el agotamiento laboral y la edad, género, estado civil, educación y factores tabaquismo ($p \geq 0.05$), concluyendo que el agotamiento laboral es un factor que afecta el desempeño laboral. (Bakhshi E, 2019).

En Arabia Ali M, en el 2020, investigaron el Burnout, sus factores asociados y su efecto en el autocuidado entre las enfermeras de cuidados intensivos; en un diseño de investigación correlacional descriptivo con 170 enfermeras de cuidados intensivos, se utilizó un cuestionario autoadministrado que incluía características sociodemográficas y laborales, para evaluar la calidad de vida, y el Maslach Burnout Inventory (MBI) para evaluar el nivel de burnout. Las tres

subescalas del Maslach Burnout Inventory, se encontró alto agotamiento emocional y despersonalización, baja realización personal; el agotamiento y el desempeño laboral tuvieron una correlación negativa significativa ($p < 0.05$). (Ali M, 2020).

En Polonia Nowakowska I en el 2018, se encontró que los puntajes más bajos para la autoeficacia resultaron en una peor evaluación de las oportunidades de desarrollo y las perspectivas de promoción. ($r = -0,11$), el bajo desempeño contribuyó a la aparición de síntomas de burnout $[-0,19 - -0,17]$. (Nowakowska I, 2018).

En Croacia Leskovic L en el 2021, analizaron la satisfacción laboral y los niveles de Burnout de los profesionales de la salud y realizaron una comparación, en un estudio cuantitativo transversal y descriptivo realizado en primavera de 2013 ($n = 556$) y primavera de 2020 en el pico de la pandemia en Europa del Este ($n = 781$) para identificar las relaciones y los cambios en los niveles de satisfacción y agotamiento de los profesionales de la salud. Se observó un aumento de los síndromes de burnout entre 2013 y 2020. Los encuestados experimentaron una intensificación del agotamiento emocional y falta de realización personal durante la pandemia de COVID-19. Su desempeño laboral se relacionó con la satisfacción con el trabajo de las residencias de ancianos, con el trabajo de instituciones estatales y políticos que afectaron directamente sus condiciones de trabajo y reconocimiento en la sociedad ($p < 0.05$). (Leskovic L, 2021).

En Arabia en el 2019, encontraron que la calidad de vida laboral tuvo una correlación negativa significativa con el agotamiento laboral ($r = -0.291$ $P = 0.001$) y asociación positiva con el desempeño laboral ($r = 0,642$ $P = 0,000$). (Bakhshi E, 2019).

En Polonia Izdebski Z en el 2023, exploraron el nivel y los determinantes seleccionados del agotamiento entre cinco grupos de trabajadores de la salud (médicos, enfermeras, paramédicos, otro personal médico y no médico) que

trabajan durante la pandemia de COVID-19, en un estudio transversal con el uso de una encuesta autoadministrada mayoritariamente en línea. La muestra se limitó a 2196 personas que trabajaron con pacientes durante la pandemia de COVID-19. La prevalencia del agotamiento osciló entre el 27,7% en otro personal no médico y el 36,5% en enfermeras, en el ajuste por edad y sexo, ambos los médicos ($p = 0,011$) y las enfermeras ($p < 0,001$). Otro predictor significativo de agotamiento incluyó a la experiencia traumática relacionada con el trabajo ($OR = 1,91$, $p < 0,001$), y el desempeño laboral inadecuado ($OR = 1,41$, $p = 0,002$). (Izdebski Z, 2023).

En Turquía Kassam H en el 2022, determinaron las relaciones entre las características del trabajo y el agotamiento de los enfermeros en unidades de cuidados intensivos, por medio de un diseño descriptivo comparativo correlacional en un Centro de Cirugía de Gastroenterología, en todas las enfermeras, para lo cual se utilizaron dos cuestionarios estructurados; encontrando que el puntaje fue bajo en todos los ítems de Burnout en ambos escenarios excepto en relación con el agotamiento emocional que fue alto, encontrando que existe una correlación significativa entre las características del trabajo y nivel de Burnout por lo que se sugieren que los programas de intervención deben ser implementados para prevenir o reducir el agotamiento y centrarse en mejorar las características del trabajo. (Kassam H, 2022).

A través de un estudio transversal explicativo con la participación voluntaria de 508 profesionales sanitarios (médicos y enfermeras) de ambos sexos (70,7% mujeres, 29,3% hombres), de diferentes centros sanitarios, en Perú Quintana D en 2022 analiza el papel mediador del trabajo en la relación entre el burnout laboral, la autoeficacia profesional, la satisfacción vital y el rendimiento laboral en trabajadores sanitarios. Se les administró el cuestionario Single Burnout Item, el Individual Burnout Questionnaire, y el Individual Life Burnout fue un predictor negativo del rendimiento laboral ($\beta = -,878$, $p.001$), mientras que la autoeficacia profesional y la satisfacción vital fueron predictores positivos ($\beta = ,557$, $p.001$) y, respectivamente, la satisfacción vital y el burnout ($= ,289$, $p.001$). El burnout, la satisfacción vital y la autoeficacia profesional mediaron consistentemente el

compromiso laboral y tuvieron un efecto predictivo positivo sobre el rendimiento laboral ($\beta =,878$, $p.001$).

En Perú Lauracio C en el 2020 se evaluó la presencia de síndrome de Burnout en trabajadores de un establecimiento de salud, encontrando que el síndrome de Burnout alcanza un nivel medio, el desempeño laboral es alto. (Lauracio C, 2020).

En lo referente a síndrome de Burnout, según la teoría de Woo T, 2020, postula al síndrome de Burnout como el resultado del estrés crónico experimentado en el lugar de trabajo, que consta de 3 dimensiones, de la siguiente manera: la sensación de pérdida de energía, sentimientos negativos sobre trabajo, y la distancia psicológica hacia el trabajo, así como la reducción de la eficacia profesional. De acuerdo a una de las teorías más populares y reconocidas, el agotamiento se define como una sensación de logro reducido en el trabajo diario. (Woo T, 2020). El estado del desgaste laboral se ha fortalecido aclarando su definición y colocándolo en la categoría de problemas resultantes de trabajo estrictamente profesional y, en consecuencia, reconociéndolo como un problema de salud grave (Stodolska A, 2023).

Para Molina J, 2019, aunque la carga del agotamiento en los países de altos ingresos está bien establecida, se sabe menos sobre los países de bajos y medianos ingresos, el conocimiento sobre el agotamiento es importante debido a sus consecuencias sustanciales. Entre los profesionales de la salud, el agotamiento se ha asociado con preocupaciones sobre la seguridad del paciente y mala calidad de atención, también hay un impacto en la salud física y mental y un aumento de las bajas por enfermedad, rotación de personal y tasas de emigración, además, el agotamiento puede aumentar los costos directos e indirectos. (Molina J, 2019).

Los estudios han demostrado que la prevalencia del burnout difiere entre países y que puede ser difícil generalizar los resultados de la investigación de los países de ingresos altos a los países de ingresos bajos y medianos debido a las

diferencias culturales que pueden afectar los factores asociados con el agotamiento y su prevalencia. (Magnavita N, 2021). El desequilibrio entre las demandas laborales y los recursos disponibles subyace a la etiología del agotamiento; este desequilibrio puede diferir sustancialmente entre los países de ingresos bajos y medios y los países de ingresos altos. (Chigwedere O, 2021).

El burnout representa la consecuencia de una exposición prolongada a condiciones de trabajo estresantes, y en los profesionales sanitarios, tiene un impacto negativo tanto a nivel personal, como en la calidad de la atención del paciente, generando secundariamente la ocurrencia de errores médicos, mayor riesgo de mala praxis y consumo de alcohol o drogas. (Porter B, 2021). El agotamiento del médico se ve aumentado por las condiciones de trabajo. (cargas de trabajo excesivas, horas de trabajo), características personales (desequilibrio vida-trabajo, apoyo inadecuado, privación del sueño), y factores organizativos (expectativas de carga de trabajo, comunicación, liderazgo negativo), incluso antes de esta pandemia, la excesiva carga de trabajo, las tareas asignadas en las clínicas, la ambigüedad de las atribuciones o las múltiples deficiencias del sistema médico generaron altos niveles de burnout en los trabajadores de la salud. (Da Silva F, 2021).

En los países en desarrollo, donde el sistema de salud está ya sobrecargado o precario, un estrés adicional aparecido, generado por el suministro inadecuado de materiales para la higiene y una falta significativa de protección personal, determinando el mayor riesgo de transmitir el contagio de COVID-19, cuidar de colegas enfermos durante la pandemia ha aumentado la ansiedad de los trabajadores de la salud en cuanto a su competencia y habilidades, haciéndolos incluso mentalmente más vulnerable. (Laurent A, 2021). Por el contrario, los profesionales sanitarios que no prestaron atención directa a los pacientes con COVID-19 y, en su lugar, se quedaron en casa permanentemente, manifestaron sentimientos de soledad e inutilidad en relación con su capacidad para abordar la crisis, lo que en algunos casos dio lugar a preocupaciones existenciales sobre el propósito de su trabajo (Grigorescu S, 2020).

El aumento o disminución del desempeño laboral y del compromiso organizacional es la clave del éxito, incrementando la eficiencia de la organización, según postula Bhatti M. 2019. El rendimiento laboral, su evaluación y los factores de riesgo se expresan como una de las cuestiones organizativas de nuestro tiempo.2019 (Bereda D). Los empleadores deben crear entornos de trabajo que apoyen el rendimiento de los empleados porque la calidad, la eficiencia y la equidad de los servicios dependen de la disponibilidad de suficientes proveedores calificados y profesionales de la salud competentes cuando y donde sea necesario. El rendimiento de las organizaciones sanitarias depende de los conocimientos, las habilidades y la motivación de cada empleado (Bhatti M 2019).

El desempeño laboral está influenciado por muchos factores, los principales factores que influyen en la capacidad de realizar su trabajo entre los empleados en instituciones u organizaciones de salud pública son las habilidades, factores motivacionales, apoyos organizacionales y compromiso de los empleados. La gerencia se enfrenta con la dificultad en la gestión de los empleados, especialmente cuando la actitud y el comportamiento de los empleados hacia su trabajo no está en un nivel satisfactorio, se cree que las consecuencias provocan un desempeño laboral deficiente y la prestación de buenos servicios en los servicios de salud también se ven afectados. (Malik N, 2019).

Los trabajadores sanitarios de los centros públicos faltan con frecuencia al trabajo o "se quedan sentados" mientras los pacientes esperan, y son conscientes de estas quejas. Las actitudes de los trabajadores sanitarios hacia su trabajo y los resultados de este afectan directamente a la eficacia de la organización y, en última instancia, a su estabilidad (Schenk E, 2019). Se supone que los empleadores deben garantizar el desempeño de un alto nivel por parte de los empleados, o implementar medidas para detectar y rectificar el desempeño deficiente de los trabajadores de atención médica de primera línea que están en contacto con clientes, pacientes y la comunidad. (Bhatti M, 2019).

El desempeño deficiente se debe a que el personal de salud no es suficiente en número o no brinda la atención de acuerdo con estándares, y no responder a las necesidades de la comunidad y los pacientes el mal desempeño de los proveedores de salud de servicios conduce a la inaccesibilidad de la atención y la atención inadecuada, lo que contribuye a la reducción de los resultados de salud ya que las personas no utilizan los servicios o son maltratadas, estos son un problema si los administradores de salud no saben lo que hacen los trabajadores de la salud, cómo realizan sus tareas diarias no pueden hacer cambios para mejorar la salud. (Tong, L, 2019).

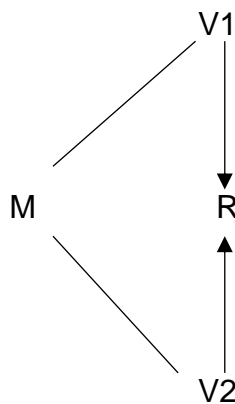
El núcleo técnico de la organización afecta directamente al rendimiento de las tareas, según Gordon H 2019. La mala conducta en el lugar de trabajo incluye conductas como la desobediencia, el robo, el consumo de drogas, el absentismo (no presentarse a trabajar) y el presentismo (presentarse a trabajar estando enfermo). 2018 (Seren A).

III. METODOLOGÍA

3.1 Tipo y diseño de investigación

Tipo: Aplicativa, cuantitativa, ya que busca determinar la relación entre las variables.

Diseño de investigación: No experimental, correlacional, observacional, analítico, seccional, transversal.



Donde:

M: Muestra

V1: Síndrome de Burnout.

V2: Desempeño Laboral.

R: Relación entre variables.

3.2 Variables y operacionalización

VARIABLES:

Síndrome de Burnout:

Definición conceptual:

Es un conjunto de reacciones fisiológicas y psicológicas en las que la persona se supera a sí misma como resultado de múltiples factores causales (OMS, 2020).

Definición operacional:

Se medirá mediante el cuestionario Maslach Burnout Inventory (MBI, 1986), que consta de veintidós ítems. Sus tres dimensiones son el desgaste emocional, la despersonalización y la falta de realización.

Dimensiones:

El agotamiento físico y/o mental, junto con la sensación de estar "quemado" por dentro con el paso del tiempo por falta de energía y frustración, es lo que se conoce como agotamiento emocional. Falta de confianza provocada por un trabajo difícil o una exposición prolongada.

Respuestas desagradables y distantes a otros temas, despersonalización de sentimientos, actitudes y actitudes. Los pacientes muestran irritabilidad, falta de motivación, inestabilidad emocional y parecen ser más hostiles y críticos con sus compañeros de trabajo.

La noción de potencial no explotado se conoce como autorrealización, que se caracteriza por la persistencia de sentimientos y reacciones desagradables que dan sentido al trabajo realizado. La baja autoestima, la insatisfacción y la ineficacia se consideran mecanismos de protección.

Indicadores:

Carga de trabajo abrumadora, vacío emocional, agotamiento, deshumanización, desmotivación, culpabilidad, sentimiento de desapego e infelicidad.

Desempeño laboral

Definición conceptual:

El desempeño se caracteriza como una acción o comportamiento que contribuye al logro de los objetivos laborales. Según Lucano, Muoz, Rojas, Quintana y Santillán (2020), el mejor pilar para la tarea se demuestra con un buen desempeño.

Definición operacional:

Utilizando el cuestionario Chiavenato de 20 ítems del año 2000, se evaluó la consecución de objetivos en tres dimensiones: relaciones interpersonales, experiencia y satisfacción laboral.

Dimensiones:

La necesidad de comunicación y conexión con otras entidades da lugar a las relaciones interpersonales, también conocidas como conexión o vínculo interpersonal.

La experiencia es la habilidad y la información que las personas adquieren a lo largo de cierto tiempo.

El estado de felicidad que experimentan los empleados en relación con su rendimiento y crecimiento personal en el trabajo y en su entorno se conoce como satisfacción laboral.

Indicadores:

Las cualidades deseadas son la integración en el grupo, el compromiso, el liderazgo, la experiencia, la calidad.

Operacionalización de variables (Ver anexo 01)

3.3 Población, muestra, muestreo y unidad de análisis

Población: Estuvo conformado por el personal asistencial (150 personas) sanitario que labora en Neonatología de un Hospital III 1 de Trujillo, periodo 2023.

Criterios de Inclusión:

- Profesional de la salud que acepte voluntariamente la participación en la investigación.
- Profesionales de la salud de ambos sexos.

Criterios de Exclusión:

- Profesional de la salud que no acepte voluntariamente la participación en la investigación.
- Profesional de la salud enfermedad crónica.
- Profesional de salud que esté de licencia.

Muestra

Constituidos por el personal asistencial sanitario que labora en Neonatología de un hospital de Trujillo, se determinó que el tamaño muestral sea de 125 trabajadores. Luego de aplicar la fórmula correspondiente (Anexo 3).

Unidad de análisis: Cada personal asistencial que participa en el estudio.

3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnica: Se realizó las entrevistas a los trabajadores sanitarios aplicando los cuestionarios correspondientes.

Instrumento: En el estudio se consideró una ficha de recolección de datos (Anexo 6) en donde se registrará la información relacionada con las variables; así mismo se incluyó la aplicación de cuestionarios validados.

El desempeño laboral se valorará por medio de la aplicación del Cuestionario del Desempeño Laboral del MINSA (Anexo 4); el cual fue validado el año 2018 por Quito E, et al; con una confiabilidad según el alfa de Cronbach de 0.82; el cual cuenta con 10 dimensiones y en el cual se considera desempeño laboral adecuado a puntajes mayores a 50. (Quito E, 2018).

El Síndrome de Burnout se valorará por medio de la aplicación del Cuestionario de Maslach de 22 ítems; cada ítem tiene una valoración de 0 a 6 puntos por lo que su puntaje oscila entre 0 a 132 puntos; fue validada por Vílchez K, en el 2019, con un Alfa de Cronbach de 0.88; entre 89 - 132 puntos es alto, entre 45 - 88 puntos es medio y de 0 – 44 puntos es bajo (Vílchez K., 2017).

3.5 Procedimientos

Ingresaron al estudio el personal sanitario que labora en el Departamento de Neonatología de un Hospital III 1 de Trujillo, periodo 2023 y que cumplían con los criterios de selección, luego se procedió a realizar la entrevista correspondiente a los:

1. Se seleccionó a los trabajadores sanitarios según los hallazgos correspondientes en el grupo de estudio respectivo a través de la técnica de muestro aleatorio simple por medio de la entrevista y en función de los resultados del Cuestionario del Desempeño Laboral del MINSA (Anexo 4).
2. Se distribuyó a los trabajadores sanitarios luego de la aplicación del Cuestionario de Maslach (Anexo 5), para identificar el Síndrome de Burnout.

3. Se completó a través de la entrevista, la identificación y el registro de las variables intervinientes; las cuales se incorporarán en la hoja de recolección de datos (Anexo 6).

3.6 Método de análisis de datos

Los datos de la información se obtuvieron a través de las encuestas y se procesó en el sistema SPSS Vr. 26. Se aplicó estadística inferencial para establecer la relación entre las variables en estudio, se realizará el cálculo del odds ratio, así como de los intervalos de confianza correspondiente al 95%; y el análisis multivariado por medio de regresión logística.

3.7 Aspectos éticos

En este estudio se establecerán en todo momento los estatutos señalados por la Universidad, ayudando al desarrollo y determinado por la regulación de este mismo formato dado, y a su vez se mantendrá la autonomía considerando los derechos de cada autor, nombrando cada cita utilizada con APA en su séptima edición. (Resolución de Consejo Universitario N° 062-20237/UCV, 2023); en donde se describen los principios éticos.

Respecto al principio de beneficencia, ya que los resultados de este estudio se socializarán con los directivos con el fin de brindar medidas para mejorar las condiciones laborales que aplaquen la sintomatología del Síndrome de Burnout.

De acuerdo al principio de no maleficencia, se protegió en todo momento el bienestar de los participantes, pues no estuvieron bajo ningún riesgo al ser sometidos a la entrevista para el desarrollo de los diferentes cuestionarios.

En lo referente al principio de Justicia, se trató por igual al personal de salud.

La presente investigación se tomará en cuenta la declaración de Helsinki II (Numerales: 11,12,14,15,22 y 23) (Malik A20, 17) y la ley general de salud. (D.S. 017-2006-SA y D.S. 006-2007-SA). (MINSA, 2011)

IV. RESULTADOS

Tabla 1

Distribución del personal asistencial de salud de neonatología según el nivel de desempeño laboral en el hospital III-1 de Trujillo, 2023

Desempeño laboral	Personal asistencial de salud	
	N	%
Inadecuado	17	14
Adecuado	108	86
Total	125	100

Nota: Datos recopilados de instrumento.

Según lo evidenciado, en la distribución del personal asistencial de salud del departamento de neonatología, de acuerdo al nivel de desempeño laboral este: inadecuado 14% (17) y adecuado 86% (108), de un total de 125 personas entrevistadas.

Tabla 2

Distribución del personal asistencial de salud de neonatología según el grado de síndrome de Burnout en el Hospital III-1 de Trujillo, 2023

Síndrome de Burnout	Personal asistencial de salud	
	N	%
Alto	33	26
Medio	51	41
Bajo	41	33
Total	125	100

Nota: Datos recopilados de instrumento.

De acuerdo a los datos procesados, la distribución del personal asistencial de salud según el grado de síndrome de Burnout fue: alto 26% (33); medio 41% (51) y bajo 33% (41) de un total de 125 personas entrevistadas.

Tabla 3

Influencia del síndrome de Burnout en el desempeño laboral del personal asistencial de Neonatología de un Hospital III-I de Trujillo, 2023

Síndrome de Burnout	Desempeño laboral		Total
	Inadecuado	Adecuado	
Alto	12	20	33
Medio	3	48	51
Bajo	2	39	41
Total	17	108	125

Nota: Datos recopilados de instrumento.

- Chi cuadrado: 16.8
- $p < 0.05$ ($p = 0.035$).

IV. DISCUSIÓN

El síndrome de burnout se caracteriza por tres dimensiones, que incluyen la sensación de estar agotado, tener malos pensamientos sobre el propio trabajo, sentirse psicológicamente distante del propio trabajo y tener una eficacia profesional disminuida como resultado del estrés continuo en el trabajo (Woo T, 2020).

En los profesionales sanitarios, el burnout es el resultado de soportar condiciones de trabajo estresantes durante un largo periodo de tiempo. Tiene un efecto perjudicial en el individuo y en el nivel de atención al paciente, y también aumenta el riesgo de errores médicos, mala praxis y abuso de drogas o alcohol (Porter B, 2021).

Aumentar o disminuir el rendimiento laboral y el compromiso organizacional es la clave del éxito, incrementando la eficiencia de la organización. el rendimiento laboral, su valoración y los factores de riesgo se retratan como una de las preocupaciones organizacionales de nuestros días. (Bereda D, 2019).

El desempeño laboral está influenciado por muchos factores, los principales factores que influyen en la capacidad de realizar su trabajo entre los empleados en instituciones u organizaciones de salud pública son las habilidades, factores motivacionales, apoyos organizacionales y compromiso de los empleados. (Malik N, 2019).

En la Tabla 1 se describe la distribución del personal asistencial de salud según el nivel de desempeño laboral, encontrando la siguiente distribución porcentual de 14% para la categoría inadecuado y de 86% para la categoría adecuado; verificando el predominio contundente de la dimensión positiva de esta variable.

Estos hallazgos son concordantes con lo expuesto en Irán en el 2022, quienes determinaron la prevalencia del síndrome de Burnout y sus factores, por medio de una revisión sistemática, en la que se incluyeron 16 estudios, analíticos observacionales, encontrando que el 85,5% del personal sanitario (rango: 32-85,5%) sufría agotamiento moderado, se pudo identificar además la presencia de una correlación inversa significativa entre el agotamiento ocupacional y satisfacción laboral ($P < 0.001$, $r = -0.46$), y desempeño laboral ($P = 0.000$, $r = -0.249$). (Nikpour H, 2022).

Por otro lado, en la Tabla 2 se describe la distribución del personal asistencial de salud según el grado de síndrome de Burnout, encontrando la siguiente distribución porcentual de 26% para la categoría alto; 41% para la categoría medio y de 33% para la categoría bajo (33%).

En relación con nuestros hallazgos, podemos mencionar algunos hallazgos en común a lo encontrado en Polonia en el 2023, donde exploraron el nivel y los determinantes seleccionados del agotamiento entre cinco grupos de trabajadores de la salud durante la pandemia de COVID-19, en un estudio transversal en 2196 personas que trabajaron con pacientes durante la pandemia, observando que la prevalencia del agotamiento osciló entre el 27,7% en otro personal no médico y el 36,5% en enfermeras, en el ajuste por edad y sexo, ambos los médicos ($p = 0,011$) y las enfermeras ($p < 0,001$), reconociendo como predictor significativo de agotamiento al desempeño laboral inadecuado ($OR = 1,41$, $p = 0,002$). (Izdebski Z, 2023).

También podemos verificar hallazgos similares a lo reportado en Arabia en el 2020, quienes investigaron el Burnout y sus factores asociados con su influencia en el autocuidado entre las enfermeras de cuidados intensivos; en un diseño de investigación correlacional descriptivo con 170 trabajadoras de salud, por medio de un cuestionario

autoadministrado a través del cual se encontró alto agotamiento emocional y despersonalización, baja realización personal; concluyendo además que el agotamiento y el desempeño laboral tuvieron una correlación negativa significativa ($p < 0.05$). (Ali M, 2020).

En la Tabla 3 se realiza el análisis entre el grado de Síndrome de Burnout y el nivel de desempeño laboral en el personal de salud; verificando a través de la prueba chi cuadrado una asociación significativa entre las categorías de estas variables, con un intervalo de confianza significativo, lo que permite afirmar que existe relación entre las variables en estudio.

Observamos hallazgos similares a los descritos en el estudio en Croacia en el 2021, quienes analizaron los niveles de Burnout de los profesionales de la salud y realizaron una comparación, en un estudio cuantitativo transversal y descriptivo realizado en 1337 trabajadores de salud, se encontró que los encuestados experimentaron una intensificación del agotamiento emocional y falta de realización personal durante la pandemia de COVID-19 y que su desempeño laboral estaba relacionada con el agotamiento laboral ($p < 0.05$) y con otras variables que afectaron directamente sus condiciones de trabajo ($p < 0.05$). (Leskovic L, 2021).

En este caso podemos registrar coincidencia con lo reportado en Perú en el 2022, quienes analizaron el papel mediador del trabajo en la relación entre el agotamiento laboral y el desempeño laboral en trabajadores de salud, por medio de un estudio explicativo de corte transversal, con la participación voluntaria de 508 profesionales de la salud; se encontró que el burnout fue un predictor negativo para el desempeño profesional ($\beta = .878$, $p < .001$), en el análisis multivariado el agotamiento también tuvo un efecto predictor positivo en el desempeño laboral ($\beta = 0,878$, $p < 0,001$). (Quintana D. 2022).

También encontramos similitud con lo reportado en la India en el 2019, donde se investigó la frecuencia de agotamiento laboral y su asociación con el desempeño laboral entre el personal sanitario, por medio de un estudio correlacional y transversal en 136 efectivos que participaron en este estudio, observando que las frecuencias medias (de Burnout laboral y desempeño laboral resultaron ser $45,96 \pm 17,77$ y $52,5 \pm 9$, respectivamente, reconociendo una correlación inversa significativa entre el agotamiento laboral y el desempeño laboral. ($p=0,000$, $r=-0,249$), concluyendo que el agotamiento laboral es un factor que afecta el desempeño laboral. (Bakhshi E, 2019).

Finalmente hacemos mención a lo verificado en Turquía en el 2022, donde se determinaron las relaciones entre las características del trabajo y el agotamiento de los enfermeros en unidades de cuidados intensivos, por medio de un diseño descriptivo comparativo correlacional para lo cual se utilizaron dos cuestionarios estructurados; encontrando que el puntaje fue bajo en todos los ítems de Burnout en ambos escenarios excepto en relación con el agotamiento emocional que fue alto, encontrando que existe una correlación significativa entre el desempeño laboral y nivel de Burnout por lo que se sugieren que los programas de intervención deben ser implementados para mejorar las características laborales (Kassam H, 2022).

El comportamiento de los trabajadores, la eficacia del trabajo, la productividad y la utilidad tienen consecuencias inherentes, por lo tanto, los factores capaces de inducir estrés pueden incluir catástrofes, cambios importantes en la vida y problemas diarios, entre otros; catástrofes como una calamidad (o desastre) repentina que amenaza la vida y que empuja a las personas al límite de su capacidad de afrontamiento son estresantes (Akkoç İ O, 2021). Las molestias diarias asociadas con los trastornos relacionales, los entornos hostiles, la pobreza, las actividades académicas y los problemas relacionados con

el trabajo también precipitan una gran cantidad de estrés, el estrés relacionado con el trabajo puede afectar a una organización de muchas maneras, incluidas las relaciones entre el lugar de trabajo y el equipo de trabajo, la productividad, la calidad, el ausentismo, la rotación de empleados, los accidentes y las quejas de los clientes. (Hickman D, 2020).

El contexto (cultura y función de la organización) y el contenido (ambiente y equipo de trabajo) son cruciales para determinar la experiencia del estrés relacionado con el trabajo (Lambert E, 2019). Los empleados, como los trabajadores de salud que trabajan en la prestación de servicios, corren un riesgo particular, parecen verse particularmente afectados por la interferencia trabajo-hogar y la interferencia hogar-trabajo, los cambios en las estructuras familiares, la creciente participación de la mujer en la fuerza laboral y los cambios tecnológicos que permiten realizar las tareas laborales en una variedad de lugares han desdibujado los límites entre el trabajo y la vida familiar (Sarma P, 2019). Para muchos trabajadores, esto ha creado la posibilidad de que se produzcan interferencias o conflictos entre su vida laboral y no laboral, la empatía y la conexión de los trabajadores de salud con los pacientes demuestra valores profesionales fundamentales que atraen factores capaces de inducir estrés, por ello esta profesión está asociada a múltiples y conflictivas demandas, impuestas por las necesidades de los pacientes y las demandas familiares, que pueden no estar exentas de algunos efectos resultantes (Raj A, 2022).

El Burnout es simplemente la condición de una persona que está muy cansada física y emocionalmente después de hacer un trabajo difícil durante mucho tiempo (Lado M, 2021). La forma en que se procesa el estrés determina cuánto estrés se siente y qué tan cerca está una persona del agotamiento, en este sentido un trabajador de salud puede experimentar factores estresantes pero ser incapaz de procesar bien el estrés y, por lo tanto, experimentar agotamiento, otro trabajador puede

experimentar una cantidad significativa de factores estresantes, pero los procesa bien y evita el agotamiento, lo cerca que está una persona de un estado de Burnout se puede determinar a través de varias pruebas (Dai Y, 2021).

El Burnout se refleja en el ámbito emocional patológico y el desapego inadaptado que es un resultado secundario de la exposición al estrés ocupacional prolongado, las tres dimensiones incluyen agotamiento emocional, despersonalización y reducción de la realización personal. (Messerotti A, 2020).

Se considera que cada trabajador de salud está comprometido con los valores fundamentales profesionales al aspirar a ser un profesional ideal, sin embargo, la necesidad de hacer frente a las necesidades de los pacientes (especialmente las de los pacientes que no cumplen), los miembros de la familia molestos y otros miembros del personal a veces plantea un gran desafío (Bargsted M, 2019). Por lo tanto, es conveniente ser consciente de que los cambios en curso en el sistema de salud exigen la aplicación de valores fundamentales profesionales, así como la necesidad de un aprendizaje permanente para mantener actualizados sus conocimientos y habilidades (Hagmaier T, 2019).

V. CONCLUSIONES

1. Se identificó que en el personal asistencial de neonatología de un hospital III I de Trujillo, el nivel de desempeño laboral fue en mayor porcentaje adecuado (86%) y con menor valor inadecuado (14%).
2. Se determinó que en el personal asistencial de neonatología de un hospital III I de Trujillo, la distribución del personal asistencial de salud según el grado de síndrome de Burnout fue: alto (26%); medio (41%) y bajo (33%).
3. Existe influencia entre el nivel de síndrome de Burnout y el grado de desempeño laboral del personal asistencial de Neonatología ($p < 0.05$).

VI. RECOMENDACIONES

1. Dado que se ha demostrado que el burnout entre los trabajadores sanitarios tiene más probabilidades de afectar el desempeño laboral. Se aconseja que el hospital, a través de su área de salud ocupacional, cree iniciativas para mejorar la salud mental de los afectados por este síndrome de burnout.
2. A futuros investigadores, se aconseja que se realicen investigaciones adicionales en otros hospitales de la misma provincia de Trujillo para determinar si existen otras instancias también afectadas.
3. Se sugiere a los directivos que apoyen el desarrollo y la aplicación de un programa con medidas paliativas para el síndrome de Burnout, orientado a mejorar el nivel de estrés y respuesta entre los empleados y otras partes interesadas con el fin de promover su compromiso con el trabajo, su realización profesional y la autorrealización; y de esta manera tener un impacto en la calidad de atención.

REFERENCIAS

- Dall'Ora C. (2020). Burnout in nursing: A theoretical review. *Hum. Resour. Health* 18, 41.
- Ulbrichtova R. (2022). Prevalence of Burnout Syndrome in COVID-19 and NonCOVID-19 Units in University Hospital: A Cross-Sectional Study. *Int. J. Environ. Res. Public Health* 19, 12664.
- Barello S, Palamenghi L, Graffigna G. (2020). Burnout and somatic symptoms among frontline healthcare professionals at the peak of the Italian COVID-19 pandemic. *Psychiatry Res.* 2020, 290, 113129.
- Akan M. (2021). Evaluation of healthcare workers in terms of burnout and psychiatric symptoms during the COVID-19 pandemic. *Med. Sci.* 10, 1151–1158.
- Vera L. (2019). Síndrome de burnout en médicos asistentes del Hospital Nacional Hipólito Unanue de Lima – Perú, 2018. *Rev Neuropsiquiatr.* 2019; 82(3):175-182.
- Sheik S. (2021). Relationship between Job Stress and Job Performance among Nurses Facing Covid-19 Virus in Zahedan Teaching Hospitals In 2021. *P J M H S* 15; 5.
- Lourenção, L.G. (2019). Work engagement among participants of residency and professional development programs in nursing. *Rev. Bras. Enferm.* 71, 1487–1492.
- Quintana D. (2022). Desempeño laboral del profesional de enfermería en un hospital de la Seguridad Social del Callao – Perú. *Archivos de Medicina* 20 (1): 2339.
- Nikpour H, Imannezhad Sh, Soleimani Houni M, Rajabzadeh Z, Jafari M. (2022). The Prevalence of Burnout Syndrome and its Related Factors among Healthcare Staffs: A Systematic Review. *Health Provid* 1(3): 107-17.
- Bakhshi E. (2019). The study of burnout frequency and its association with job performance among healthcare staff. *Preventive Care in Nursing and Midwifery Journal* 7(2): 58-64.
- Ali M. (2020). Investigation of Burnout, its Associated Factors and its Effect on the Quality of Life of Critical Care Nurses Working in Buraydah Central Hospital at Qassim Region, Saudi Arabia *The Open Nursing Journal.* 14; 191.

- Akkoç İ O. (2021). The effect of role-related stressors on nurses' burnout syndrome: The mediating role of work-related stress. *Perspectives in Psychiatric Care*, 57(2), 583-596.
- Nowakowska I, Rasińska R, Głowacka MD. (2018). The influence of factors of work environment and burnout syndrome on self-efficacy of medical staff. *Ann Agric Environ Med*. 23(2): 304–309.
- Leskovic L. (2021). Burnout and job satisfaction of healthcare workers in Slovenian nursing homes in rural areas during the COVID-19 pandemic. *Annals of Agricultural and Environmental Medicine* 27 (4): 664–671.
- Bakhshi E, Gharagozlou F, Moradi A, Naderi MR. (2019). Quality of work life and its association with job burnout and job performance among Iranian healthcare employees in Islamabad-e Gharb, 2016. *JOHE* 8(2):94-101.
- Izdebski Z, (2023). Occupational Burnout in Healthcare Workers, Stress and Other Symptoms of Work Overload during the COVID-19 Pandemic in Poland. *Int. J. Environ. Res. Public Health* 20, 2428.
- Kassam, H (2022). Job Characteristics and Burnout among Intensive Care Nurses *IEJNSR*; 3(1).
- Bernales D. (2022). Burnout, Professional Self-Efficacy, and Life Satisfaction as Predictors of Job Performance in Health Care Workers: The Mediating Role of Work Engagement. *Journal of Primary Care & Community Health* Volume 13: 1–9.
- Lauracio C. (2020). Burnout syndrome and job performance in health personnel. *Rev. Innova Educ.* 2 (4). 543-554.
- Woo T, Ho R, Tang A, Tam W. (2020). Global prevalence of burnout symptoms among nurses: A systematic review and metaanalysis. *J Psychiatr Res*. 123:9–20.
- Stodolska A. (2023). PREVALENCE OF BURNOUT AMONG HEALTHCARE PROFESSIONALS DURING THE COVID-19 PANDEMIC AND ASSOCIATED FACTORS – A SCOPING REVIEW. *International Journal of Occupational Medicine and Environmental Health* 36(1):21–58.
- Molina J, R (2019). Levels of Burnout and Risk Factors in Medical Area Nurses: A Meta-Analytic Study. *Int J Environ Res Public Heal*. 5(2):23.

- Magnavita N. (2021). SARS/MERS/SARS-CoV-2 Outbreaks and Burnout Syndrome among Healthcare Workers. An Umbrella Systematic Review. *Int J Environ Res Public Heal*. 18(4361)
- Chigwedere O, Sadath A, Kabir Z, Arensman E. (2021). The impact of epidemics and pandemics on the mental health of healthcare workers: a systematic review. *Int J Environ Res Public Health*. 18:1–35.
- Hickman D. (2020). The Impact of Role Ambiguity, Stress, and Burnout on Professional Elementary School Counselors. Doctoral dissertation, Texas A&M University-Commerce.
- Porter B, Zile A, Peryer G, Farquhar M, Sanderson K. (2021). The impact of providing end-of-life care during a pandemic on the mental health and wellbeing of health and social care staff: systematic review and meta-synthesis. *Soc Sci Med*. 287:114397.
- Da Silva F, Barbosa CP. (2021). The impact of the COVID-19 pandemic in an intensive care unit (ICU): Psychiatric symptoms in healthcare professionals. *Prog Neuro-Psychopharmacol Biol Psychiatry*. 110:110299.
- Laurent A, Fournier A, Lheureux F, Louis G, Nseir S, Jacq G, et al. (2021). Mental health and stress among ICU healthcare professionals in France according to intensity of the COVID-19 epidemic. *Ann Intensive Care*. 11:1–10.
- Grigorescu S, Cazan AM, Rogozea L, Grigorescu DO. (2020). Original targeted therapy for the management of the burnout syndrome in nurses: an innovative approach and a new opportunity in the context of predictive, preventive and personalized medicine. *EPMA J*. 11:161–76.
- Bereda D. (2019). Work Performance and Associated Factors among Employees in Amhara International Journal of Economics &. *Int J Econ Manag*. 7[2].
- Bhatti M. A (2019). Effects of job resources factors on nurse's job performance (mediating role of work engagement). *International Journal of Health Care Quality Assurance*, 31(8), 1000–1013.
- Malik, N. (2019). Authentic leadership an antecedent for contextual performance of Indian nurses. *Personnel Review*, 47(6), 1244–1260.
- Lambert E. (2019). Exploring the link between work-family conflict and job burnout among Indian police officers. *The Police Journal*, 92(1), 35-55.

- Bhatti M. (2019). Mediating the role of work engagement between personal resources (self-efficacy, the big five model) and nurses' job performance. *International Journal of Human Rights in Healthcare*, 11(3), 176–191.
- Schenk E. (2019). Impact of Adoption of a Comprehensive Electronic Health Record on Nursing Work and Caring Efficacy. *CIN: Computers Informatics Nursing*, 36(7), 331–338.
- Raj A. (2022). Effects of burnout and uncertainty in roles on employees' performance." *International Journal of Humanities and Social Science Invention (IJHSSI)*, vol. 11(12); 91-94.
- Lado M, Otero I, Salgado JF. (2021). Cognitive reflection, life satisfaction, emotional balance and job performance. *Psicothema*. 33:118-124.
- Dai Y, Zhuang W, Lu S, Huan T. (2021). Work engagement or job burnout? Psychological ownership amongst the employees of international tourist hotels. *Tour Rev*. 76:1243- 1259.
- Messerotti A. (2020). Investigating the association between physician's self-efficacy regarding communication skills and risk of 'burnout'. *Health Qual Life Outcomes*. 18:271.
- Bargsted M, (2019): Professional self-efficacy and job satisfaction: the mediator role of work design. *J Work Organ Psychol*. 35:157-163.
- Hagmaier T, Abele AE, Goebel K. (2019). How do career satisfaction and life satisfaction associate? *J Manag Psychol* 33:142-160.
- Tong, L. (2019). Relationship between meaningful work and job performance in nurses. *International Journal of Nursing Practice*, 24(2).
- Gordon H. (2019). Individual job redesign: Job crafting interventions in healthcare. *Journal of Vocational Behavior*, 104, 98–114.
- Seren A. (2018) Reliability and Validity of the Turkish Version of the Job Performance Scale Instrument. *Journal of Nursing Research*, 26(1), 27–35.
- Vilchez K. (2019). Síndrome de Burnout en la personal enfermería del Hospital Referencial Ferreñafe – 2018. Universidad Nacional Señor de Sipan. Tesis. 2018.

- Sarma P. (2019). Burnout in Indian psychiatrists. *Indian journal of psychological medicine*, 40(2), 156-160.
- Raj A. (2022). Effects of burnout and uncertainty in roles on employees' performance." *International Journal of Humanities and Social Science Invention (IJHSSI)*, vol. 11(12); 91-94.
- Quito E. (2018). Nivel de satisfacción y su relación con el desempeño laboral en el personal asistencial del Hospital Víctor Ramos Guardia - Huaraz, UCV. Perú. Tesis.
- Kleinbaum D. (2011). *Estadística en ciencias de la salud: análisis de supervivencia*. Nueva York: Editorial Springer-Verlag; p78.
- Malik A. (2017). La Declaración revisada de Helsinki. *Revista de la Real Sociedad de Medicina* 109 (5): 184-189.
- Ley general de salud. N° 26842. Concordancias: D.S. N° 007-98-SA. Perú: 20 de Julio de 2012

ANEXOS

ANEXO 1
OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS	ESCALA DE MEDICIÓN
Síndrome de Burnout	Corresponde a la cronificación del estrés laboral. Este se manifiesta a través de un estado de agotamiento físico y mental que se prolonga en el tiempo y llega a alterar la personalidad y	Es el estrés crónico, que se evaluará en tres dimensiones: agotamiento emocional, despersonalización y falta de realización.	Agotamiento emocional	Sobrecarga laboral	Consta de 9 ítems (1 -9)	ORDINAL Bajo: 9 – 12 puntos
		Se valorará por un Cuestionario de 22 ítems; cada ítem tiene una valoración de 0 a 6 puntos por lo que su puntaje oscila entre 0 a 132 puntos;	Despersonalización	Vacío emocional	Fatiga	
				Deshumanización	Consta de 5 ítems (10 - 14)	Alto: 16 – 45 puntos
				Sentimiento de la culpabilidad		ORDINAL Bajo: < 5 puntos

autoestima del trabajador. fue validada por Vilchez K, en el 2019, con un Alfa de Cronbach de 0.88; entre 89 - 132 puntos el Síndrome de Burnout es alto, el Burnout es medio entre 45 - 88 puntos, el nivel es Bajo si el puntaje fluctúa entre 0 – 44 puntos.

Realización personal

Desmotivación
Sentimiento de insatisfacción

Consta de 8 ítems (15 – 22)

Medio; 6 – 7 puntos
Alto: 8 – 25 puntos
ORDINAL
Bajo: 8 – 25 puntos.
Medio: 26 – 35 puntos.
Alto: > 36 puntos.

Desempeño laboral Conducta real de los trabajadores, referido a lo profesional, también en las conductas de los objetivos, evaluado en tres dimensiones: relación interpersonal,

Relaciones interpersonales

Cooperación
Liderazgo
Capacidad
Compromiso

Consta de 7 ítems (1 - 7).

ORDINAL
Malo: 24 – 103 puntos.

<p>relaciones interpersonales que se producen durante la atención de salud.</p>	<p>experiencia y satisfacción laboral. Se valorará por medio de la aplicación del Cuestionario del Desempeño Laboral del MINSA (Anexo 4); el cual fue validado el año 2017 por Quito E, et al; con una confiabilidad según el alfa de Cronbach de 0.82; el cual cuenta con 10 dimensiones y en el cual se considera desempeño laboral adecuado a puntajes mayores a 50.</p>	<p>Integración al grupo.</p> <p>Experiencia</p> <p>Satisfacción laboral</p>	<p>Conocimiento</p> <p>Inteligencia</p> <p>Desempeño</p> <p>Calidad</p> <p>Eficiencia</p>	<p>Consta de 7 ítems (8 – 14).</p> <p>Consta de 6 ítems (14 – 20)</p>	<p>Regular: 104 – 110 puntos.</p> <p>Bueno: 111 – 120 puntos.</p>
---	---	---	---	---	---

ANEXO 2

FICHA DE RECOLECCIÓN DE DATOS

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO ESCUELA DE POST GRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE SALUD

INSTRUMENTO: SÍNDROME DE BURNOUT

El presente instrumento tiene por objetivo determinar la presencia de Burnout en el Departamento donde usted labora, en tal sentido se pide la sinceridad y objetividad en sus respuestas, tomando en cuenta que los datos que proporcione son estrictamente confidenciales y anónimos.

En los siguientes enunciados responda de acuerdo a su experiencia personal cada una de las siguientes:

DATOS GENERALES:

1. Su actual estado civil.

Casado “a” ()

Divorciado “a” ()

Soltero “a” ()

Viudo “a” ()

Conviviente ()

2. Sexo: M (...) F (...)

3. Trabajo en otra institución: (SI) (NO)

4. Grado de Académico:

Bachiller ()

Magister ()

Doctorado () Otros ()

5. Su condición es:

Nombrado () Contratado ()

6. Edad:

7. Grupo ocupacional:

Instrumento de medición variable: Desempeño Laboral

ESCALA DE DESEMPEÑO LABORAL

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

Nº	DIMENSIONES/ ÍTEMS	1	2	3	4	5
----	--------------------	---	---	---	---	---

DIMENSIÓN 1: Relaciones Interpersonales

- | | | | | | | |
|----|--|--|--|--|--|--|
| 1 | ¿Durante el desempeño laboral pone en marcha los valores? | | | | | |
| 2 | ¿En el equipo profesional se toma en cuenta la igualdad? | | | | | |
| 3 | ¿Su relación con el equipo de salud es cortés? | | | | | |
| 4 | ¿El ambiente donde trabaja es cálido? | | | | | |
| 5 | ¿Ud. Socializa fácilmente con los pacientes? | | | | | |
| 6 | ¿Es importante que el profesional de la salud se mantenga actualizado? | | | | | |
| 7 | ¿Considera importante los grados o títulos para su desempeño? | | | | | |
| 8 | ¿La competencia profesional se mide por los años de experiencia? | | | | | |
| 9 | ¿Se considera calificado de poder realizar un buen trabajo por su capacidad y años de experiencia? | | | | | |
| 10 | ¿Ud. cree que recibe la cantidad suficiente de capacitaciones por parte de su institución? | | | | | |

- 11 ¿Es necesario que el personal asistencial sea capacitado periódicamente?
- 12 ¿Está Ud. calificado para asumir roles de líder?
- 13 ¿Se considera capaz de cubrir un cargo administrativo?
- 14 ¿Considera Ud. la importancia de la autonomía en la toma de decisiones?
- 15 ¿Se siente capaz de dar soluciones rápidas ante problemas?
- 16 ¿Analiza y piensa antes de tomar decisiones?
- 17 ¿Se adapta muy rápidamente a los turnos o guardias indicadas?
- 18 ¿Se adaptó rápidamente a los turnos en su ambiente laboral?
- 19 ¿Se siente capaz de laborar en dos establecimientos de salud en sus horas libres?
- 20 ¿Después de un doble turno se siente capaz de seguir trabajando?

**Instrumento de medición variable: Síndrome de
burnout ESCALA DE MASLACH BURNOUT INVENTORY
(MBI)**

0	1	2	3	4	5
Nunca	Alguna vez	Una vez al mes o menos	Algunas veces al mes	Una vez a la semana	Diariamente

N°	DIMENSIONES/ ÍTEMS	0	1	2	3	4	5
-----------	---------------------------	----------	----------	----------	----------	----------	----------

DIMENSIÓN 1: Agotamiento Emocional

- | | |
|----------|---|
| 1 | Debido a mi trabajo me siento emocionalmente agotado |
| 2 | Al final de la jornada me siento agotado. |
| 3 | Me encuentro cansado cuando me levanto por las mañanas y tengo que enfrentarme a otro día de trabajo. |
| 4 | Trabajar con pacientes todos los días es una tensión para mí. |
| 5 | Me siento “quemado” por el trabajo. |
| 6 | Me siento frustrado por mi trabajo. |
| 7 | Siento que estoy haciendo un trabajo demasiado duro. |
| 8 | Trabajar en contacto directo con los pacientes me produce bastante estrés. |
| 9 | En el trabajo siento que estoy al límite de mis posibilidades. |

DIMENSIÓN 2: Despersonalización

10 Creo que trato a algunos pacientes como si fueran objetos.

11 Creo que tengo un comportamiento más insensible con la gente desde que hago este trabajo.

12 Realmente no me importa lo que les ocurrirá a algunos de los pacientes a los que tengo que atender.

13 Me preocupa que este trabajo me esté endureciendo emocionalmente.

14 Siento que los pacientes me culpan de algunos de sus problemas.

DIMENSIÓN 3: Realización Personal

15 Siento que se tratar de forma adecuada los problemas emocionales en el trabajo.

16 Siento que mediante mi trabajo estoy influyendo positivamente en la vida de otros.

17 Me encuentro con mucha vitalidad.

18 Tengo facilidad para crear una atmósfera relajada a mis pacientes.

19 Me encuentro animado después de trabajar junto con los pacientes.

20 He realizado muchas cosas que merecen la pena en este trabajo.

21 Puedo entender con facilidad lo que piensan mis pacientes.

22 Me enfrento muy bien con los problemas que me presentan mis pacientes.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: SÍNDROME DE BURNOUT

N°	DIMENSIONES/ ÍTEMS	Pertinencia		Relevancia		Claridad		Sugerencias
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
DIMENSIÓN 1: Agotamiento Emocional								
1	Debido a mi trabajo me siento emocionalmente agotado	✓		✓		✓		
2	Al final de la jornada me siento agotado.	✓		✓		✓		
3	Me encuentro cansado cuando me levanto por las mañanas y tengo que enfrentarme a otro día de trabajo.	✓		✓		✓		
4	Trabajar con pacientes todos los días es una tensión para mí.	✓		✓		✓		
5	Me siento “quemado” por el trabajo.	✓		✓		✓		
6	Me siento frustrado por mi trabajo.	✓		✓		✓		
7	Siento que estoy haciendo un trabajo demasiado duro.	✓		✓		✓		

8	Trabajar en contacto directo con los pacientes me produce bastante estrés.	✓	✓	✓
---	--	---	---	---

9	En el trabajo siento que estoy al límite de mis posibilidades.	✓	✓	✓
---	--	---	---	---

DIMENSIÓN 2: Despersonalización

10	Creo que trato a algunos pacientes como si fueran objetos.	✓	✓	✓
----	--	---	---	---

11	Creo que tengo un comportamiento más insensible con la gente desde que hago este trabajo.	✓	✓	✓
----	---	---	---	---

12	Realmente no me importa lo que les ocurrirá a algunos de los pacientes a los que tengo que atender.	✓	✓	✓
----	---	---	---	---

13	Me preocupa que este trabajo me esté endureciendo emocionalmente.	✓	✓	✓
----	---	---	---	---

14	Siento que los pacientes me culpan de algunos de sus problemas.	✓	✓	✓
----	---	---	---	---

DIMENSIÓN 3: Realización Personal

15	Siento que se tratar de forma adecuada los problemas emocionales en el trabajo.	✓	✓	✓
----	---	---	---	---

16	Siento que mediante mi trabajo estoy influyendo positivamente en la vida de otros.	✓	✓	✓
17	Me encuentro con mucha vitalidad.	✓	✓	✓
18	Tengo facilidad para crear una atmósfera relajada a mis pacientes.	✓	✓	✓
19	Me encuentro animado después de trabajar junto con los pacientes.	✓	✓	✓
20	He realizado muchas cosas que merecen la pena en este trabajo.	✓	✓	✓
21	Puedo entender con facilidad lo que piensan mis pacientes.	✓	✓	✓
22	Me enfrento muy bien con los problemas que me presentan mis pacientes.	✓	✓	✓

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

Opinión de aplicabilidad: Aplicable (X) Aplicable después de corregir () No aplicable ()

Apellidos y Nombres del juez validador: Dra. Cisneros Infantas Luz Herlinda

DNI: 18070150

Especialidad del Validador: Médico Pediatra Neonatólogo, Magister en Medicina y Doctora en Educación.

Trujillo 12 de mayo del 2023.



Dra. Luz Cisneros Infantas
Pediatra - Neonatóloga
CMP 31316 RNE 13338 - 27976

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: SÍNDROME DE BURNOUT

N°	DIMENSIONES/ ÍTEMS	Pertinencia		Relevancia		Claridad		Sugerencias
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
DIMENSIÓN 1: Agotamiento Emocional								
1	Debido a mi trabajo me siento emocionalmente agotado	✓		✓		✓		
2	Al final de la jornada me siento agotado.	✓		✓		✓		
3	Me encuentro cansado cuando me levanto por las mañanas y tengo que enfrentarme a otro día de trabajo.	✓		✓		✓		
4	Trabajar con pacientes todos los días es una tensión para mí.	✓		✓		✓		
5	Me siento “quemado” por el trabajo.	✓		✓		✓		
6	Me siento frustrado por mi trabajo.	✓		✓		✓		
7	Siento que estoy haciendo un trabajo demasiado duro.	✓		✓		✓		
8	Trabajar en contacto directo con los pacientes me produce bastante estrés.	✓		✓		✓		

9 En el trabajo siento que estoy al límite de mis posibilidades. ✓ ✓ ✓

DIMENSIÓN 2: Despersonalización

10 Creo que trato a algunos pacientes como si fueran objetos. ✓ ✓ ✓

11 Creo que tengo un comportamiento más insensible con la gente desde que hago este trabajo. ✓ ✓ ✓

12 Realmente no me importa lo que les ocurrirá a algunos de los pacientes a los que tengo que atender. ✓ ✓ ✓

13 Me preocupa que este trabajo me esté endureciendo emocionalmente. ✓ ✓ ✓

14 Siento que los pacientes me culpan de algunos de sus problemas. ✓ ✓ ✓

DIMENSIÓN 3: Realización Personal

15 Siento que se tratar de forma adecuada los problemas emocionales en el trabajo. ✓ ✓ ✓

16 Siento que mediante mi trabajo estoy influyendo positivamente en la vida de otros. ✓ ✓ ✓

17	Me encuentro con mucha vitalidad.	✓	✓	✓
18	Tengo facilidad para crear una atmósfera relajada a mis pacientes.	✓	✓	✓
19	Me encuentro animado después de trabajar junto con los pacientes.	✓	✓	✓
20	He realizado muchas cosas que merecen la pena en este trabajo.	✓	✓	✓
21	Puedo entender con facilidad lo que piensan mis pacientes.	✓	✓	✓
22	Me enfrento muy bien con los problemas que me presentan mis pacientes.	✓	✓	✓

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

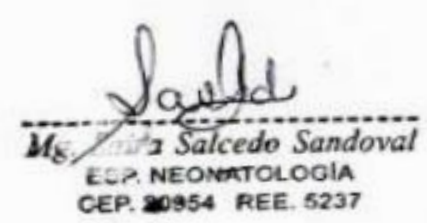
Opinión de aplicabilidad: **Aplicable (X)** **Aplicable después de corregir ()** **No aplicable ()**

Apellidos y Nombres del juez validador: **Salcedo Sandoval, Saida**

DNI: **18032897**

Especialidad del Validador: **Enfermera Neonatal, Magister en Ciencias de Enfermería.**

Trujillo 12 de mayo del 2023.



Saida

Ms. *Saida* Salcedo Sandoval
ESP. NEONATOLOGÍA
CEP. 20954 REE. 5237

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: SINDROME DE BURNOUT

N°	DIMENSIONES/ ÍTEMS	Pertinencia		Relevancia		Claridad		Sugerencias
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
DIMENSIÓN 1: Agotamiento Emocional								
1	Debido a mi trabajo me siento emocionalmente agotado	✓		✓		✓		
2	Al final de la jornada me siento agotado.	✓		✓		✓		
3	Me encuentro cansado cuando me levanto por las mañanas y tengo que enfrentarme a otro día de trabajo.	✓		✓		✓		
4	Trabajar con pacientes todos los días es una tensión para mí.	✓		✓		✓		
5	Me siento “quemado” por el trabajo.	✓		✓		✓		
6	Me siento frustrado por mi trabajo.	✓		✓		✓		
7	Siento que estoy haciendo un trabajo demasiado duro.	✓		✓		✓		
8	Trabajar en contacto directo con los pacientes me produce bastante estrés.	✓		✓		✓		

9 En el trabajo siento que estoy al límite de mis posibilidades. ✓ ✓ ✓

DIMENSIÓN 2: Despersonalización

10 Creo que trato a algunos pacientes como si fueran objetos. ✓ ✓ ✓

11 Creo que tengo un comportamiento más insensible con la gente desde que hago este trabajo. ✓ ✓ ✓

12 Realmente no me importa lo que les ocurrirá a algunos de los pacientes a los que tengo que atender. ✓ ✓ ✓

13 Me preocupa que este trabajo me esté endureciendo emocionalmente. ✓ ✓ ✓

14 Siento que los pacientes me culpan de algunos de sus problemas. ✓ ✓ ✓

DIMENSIÓN 3: Realización Personal

15 Siento que se tratar de forma adecuada los problemas emocionales en el trabajo. ✓ ✓ ✓

16 Siento que mediante mi trabajo estoy influyendo positivamente en la vida de otros. ✓ ✓ ✓

17	Me encuentro con mucha vitalidad.	✓	✓	✓
18	Tengo facilidad para crear una atmósfera relajada a mis pacientes.	✓	✓	✓
19	Me encuentro animado después de trabajar junto con los pacientes.	✓	✓	✓
20	He realizado muchas cosas que merecen la pena en este trabajo.	✓	✓	✓
21	Puedo entender con facilidad lo que piensan mis pacientes.	✓	✓	✓
22	Me enfrento muy bien con los problemas que me presentan mis pacientes.	✓	✓	✓

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable (X)** **Aplicable después de corregir ()** **No aplicable ()**

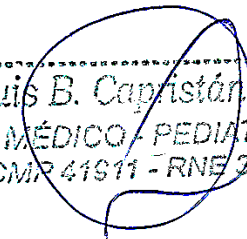
Apellidos y Nombres del juez validador: Capristán Díaz Luis Benjamín.

DNI:18166875

Especialidad del Validador: Médico pediatra, Maestro en docencia universitaria.

Trujillo 18 de mayo del 2023.

.....
Luis B. Capristán Díaz
MÉDICO PEDIATRA
C.M.P. 41911 - R.N.E. 20402



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: DESEMPEÑO LABORAL

N°	DIMENSIONES/ ÍTEMS	Pertinencia		Relevancia		Claridad		Sugerencias
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
DIMENSIÓN 1: Relaciones Interpersonales								
1	¿Durante el desempeño laboral pone en marcha los valores?	✓		✓		✓		
2	¿En el equipo profesional se toma en cuenta la igualdad?	✓		✓		✓		
3	¿Su relación con el equipo de salud es cortés?	✓		✓		✓		
4	¿El ambiente donde trabaja es cálido?	✓		✓		✓		
5	¿Ud. Socializa fácilmente con los pacientes?	✓		✓		✓		
6	¿Es importante que el profesional de la salud se mantenga actualizado?	✓		✓		✓		
7	¿Considera importante los grados o títulos para su desempeño?	✓		✓		✓		
8	¿La competencia profesional se mide por los años de experiencia?	✓		✓		✓		

9	¿Se considera calificado de poder realizar un buen trabajo por su capacidad y años de experiencia?	✓	✓	✓
10	¿Ud. cree que recibe la cantidad suficiente de capacitaciones por parte de su institución?	✓	✓	✓
11	¿Es necesario que el personal asistencial sea capacitado periódicamente?	✓	✓	✓
12	¿Está Ud. calificado para asumir roles de líder?	✓	✓	✓
13	¿Se considera capaz de cubrir un cargo administrativo?	✓	✓	✓
14	¿Considera Ud. la importancia de la autonomía en la toma de decisiones?	✓	✓	✓
15	¿Se siente capaz de dar soluciones rápidas ante problemas?	✓	✓	✓
16	¿Analiza y piensa antes de tomar decisiones?	✓	✓	✓
17	¿Se adapta muy rápidamente a los turnos o guardias indicadas?	✓	✓	✓
18	¿Se adaptó rápidamente a los turnos en su ambiente laboral?	✓	✓	✓

- | | | | | |
|-----------|---|---|---|---|
| 19 | ¿Se siente capaz de laborar en dos establecimientos de salud en sus horas libres? | ✓ | ✓ | ✓ |
| 20 | ¿Después de un doble turno se siente capaz de seguir trabajando? | ✓ | ✓ | ✓ |

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____


Opinión de aplicabilidad: **Aplicable (X)** **Aplicable después de corregir ()** **No aplicable ()**

Apellidos y Nombres del juez validador: **Dra. Cisneros Infantas Luz Herlinda**

DNI: 18070150

Especialidad del Validador: Médico Pediatra Neonatólogo, Magister en Medicina y Doctora en Educación.

Trujillo 12 de mayo del 2023.



Dra. Luz Cisneros Infantas
Pediatra - Neonatóloga
CMP 31316 RNE 13338 - 27976

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: DESEMPEÑO LABORAL

N°	DIMENSIONES/ ÍTEMS	Pertinencia		Relevancia		Claridad		Sugerencias
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
DIMENSIÓN 1: Relaciones Interpersonales								
1	¿Durante el desempeño laboral pone en marcha los valores?	✓		✓		✓		
2	¿En el equipo profesional se toma en cuenta la igualdad?	✓		✓		✓		
3	¿Su relación con el equipo de salud es cortés?	✓		✓		✓		
4	¿El ambiente donde trabaja es cálido?	✓		✓		✓		
5	¿Ud. Socializa fácilmente con los pacientes?	✓		✓		✓		
6	¿Es importante que el profesional de la salud se mantenga actualizado?	✓		✓		✓		
7	¿Considera importante los grados o títulos para su desempeño?	✓		✓		✓		
8	¿La competencia profesional se mide por los años de experiencia?	✓		✓		✓		

9	¿Se considera calificado de poder realizar un buen trabajo por su capacidad y años de experiencia?	✓	✓	✓
10	¿Ud. cree que recibe la cantidad suficiente de capacitaciones por parte de su institución?	✓	✓	✓
11	¿Es necesario que el personal asistencial sea capacitado periódicamente?	✓	✓	✓
12	¿Está Ud. calificado para asumir roles de líder?	✓	✓	✓
13	¿Se considera capaz de cubrir un cargo administrativo?	✓	✓	✓
14	¿Considera Ud. la importancia de la autonomía en la toma de decisiones?	✓	✓	✓
15	¿Se siente capaz de dar soluciones rápidas ante problemas?	✓	✓	✓
16	¿Analiza y piensa antes de tomar decisiones?	✓	✓	✓
17	¿Se adapta muy rápidamente a los turnos o guardias indicadas?	✓	✓	✓
18	¿Se adaptó rápidamente a los turnos en su ambiente laboral?	✓	✓	✓

- | | | | | |
|-----------|---|---|---|---|
| 19 | ¿Se siente capaz de laborar en dos establecimientos de salud en sus horas libres? | ✓ | ✓ | ✓ |
| 20 | ¿Después de un doble turno se siente capaz de seguir trabajando? | ✓ | ✓ | ✓ |

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

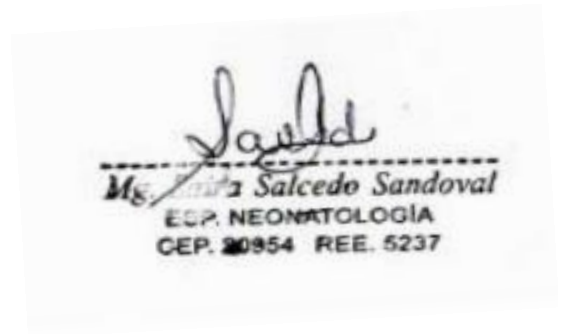
Opinión de aplicabilidad: **Aplicable (X)** **Aplicable después de corregir ()** **No aplicable ()**

Apellidos y Nombres del juez validador: Salcedo Sandoval, Saida

DNI: 18032897

Especialidad del Validador: Enfermera Neonatal, Magister en Ciencias de Enfermería.

Trujillo 12 de mayo del 2023.



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: DESEMPEÑO LABORAL

N°	DIMENSIONES/ ÍTEMS	Pertinencia		Relevancia		Claridad		Sugerencias
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
DIMENSIÓN 1: Relaciones Interpersonales								
1	¿Durante el desempeño laboral pone en marcha los valores?	✓		✓		✓		
2	¿En el equipo profesional se toma en cuenta la igualdad?	✓		✓		✓		
3	¿Su relación con el equipo de salud es cortés?	✓		✓		✓		
4	¿El ambiente donde trabaja es cálido?	✓		✓		✓		
5	¿Ud. Socializa fácilmente con los pacientes?	✓		✓		✓		
6	¿Es importante que el profesional de la salud se mantenga actualizado?	✓		✓		✓		
7	¿Considera importante los grados o títulos para su desempeño?	✓		✓		✓		
8	¿La competencia profesional se mide por los años de experiencia?	✓		✓		✓		

9	¿Se considera calificado de poder realizar un buen trabajo por su capacidad y años de experiencia?	✓	✓	✓
10	¿Ud. cree que recibe la cantidad suficiente de capacitaciones por parte de su institución?	✓	✓	✓
11	¿Es necesario que el personal asistencial sea capacitado periódicamente?	✓	✓	✓
12	¿Está Ud. calificado para asumir roles de líder?	✓	✓	✓
13	¿Se considera capaz de cubrir un cargo administrativo?	✓	✓	✓
14	¿Considera Ud. la importancia de la autonomía en la toma de decisiones?	✓	✓	✓
15	¿Se siente capaz de dar soluciones rápidas ante problemas?	✓	✓	✓
16	¿Analiza y piensa antes de tomar decisiones?	✓	✓	✓
17	¿Se adapta muy rápidamente a los turnos o guardias indicadas?	✓	✓	✓
18	¿Se adaptó rápidamente a los turnos en su ambiente laboral?	✓	✓	✓

- | | | | | |
|----|---|---|---|---|
| 19 | ¿Se siente capaz de laborar en dos establecimientos de salud en sus horas libres? | ✓ | ✓ | ✓ |
| 20 | ¿Después de un doble turno se siente capaz de seguir trabajando? | ✓ | ✓ | ✓ |

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable (X)** **Aplicable después de corregir ()** **No aplicable ()**

Apellidos y Nombres del juez validador: Capristán Díaz Luis Benjamín.

DNI:18166875

Especialidad del Validador: Médico pediatra, Maestro en docencia universitaria.

Trujillo 18 de mayo del 2023.

.....
Luis B. Capristán Díaz
MÉDICO PEDIATRA
CMP 41911 - RNE 20402

ANEXO 3

DETERMINACIÓN DEL TAMAÑO MUESTRAL

Formula:

Se utilizará la siguiente formula³⁸:

$$n_0 = \frac{Z^2 \alpha pe qe}{E^2}$$

Donde:

Z α : Coeficiente de confiabilidad.

pe: Prevalencia hospitalaria de síndrome de Burnout según referencias:
0.91 (91%) (Nikpour H, 2020).

qe =1-pe

E= 0.05.

OBTENEMOS:

$$n_0 = \frac{(1.96)^2 (pe) (qe)}{(0.05)^2}$$

n = 125 trabajadores

ANEXO 4

BASE DE DATOS

VARIABLE 1

SINDROME DE BURNOUT

N°	Agotamiento emocional									SUBTOTAL	Despersonalización					SUBTOTAL	Realización personal					SUBTOTAL	TOTAL	NIVEL					
	1	2	3	4	5	6	7	8	9		10	11	12	13	14		15	16	17	18	19			20	21	22	BAJO	MEDIO	ALTO
1	3	3	2	1	1	1	2	1	1	15	1	2	0	1	0	4	5	5	5	5	4	5	5	5	39	58	BAJO	BAJO	MEDIO
2	4	4	3	1	1	1	2	2	2	20	1	2	0	1	2	6	5	5	5	5	5	5	5	5	40	66	MEDIO	MEDIO	ALTO
3	4	3	1	3	1	1	2	2	2	19	1	2	0	2	2	7	5	5	5	5	5	5	5	5	40	66	MEDIO	MEDIO	ALTO
4	3	4	4	3	2	2	2	2	3	25	2	2	0	2	2	8	5	5	5	5	5	5	5	5	40	73	MEDIO	MEDIO	ALTO
5	1	2	1	3	2	2	2	2	2	17	3	1	0	2	1	7	5	5	5	5	5	5	5	5	40	64	BAJO	MEDIO	ALTO
6	0	3	2	2	2	2	2	1	3	17	4	1	0	1	1	7	5	5	5	5	5	5	5	5	40	64	BAJO	MEDIO	ALTO
7	3	1	3	2	1	3	1	1	1	16	2	1	0	1	0	4	5	5	5	5	5	5	5	5	40	60	BAJO	BAJO	ALTO
8	4	4	4	2	1	2	1	1	1	20	2	3	0	1	2	8	4	5	5	5	5	5	5	5	39	67	MEDIO	MEDIO	ALTO
9	4	4	2	2	1	2	1	1	1	18	2	3	0	1	2	8	5	5	5	5	5	5	5	5	40	66	BAJO	MEDIO	ALTO
10	2	3	2	2	2	2	1	2	2	18	3	3	0	2	2	10	5	5	5	5	5	5	5	5	40	68	BAJO	ALTO	ALTO
11	1	3	2	1	1	1	1	2	2	14	3	3	0	1	1	8	5	5	5	5	5	5	5	5	40	62	BAJO	MEDIO	ALTO
12	0	2	3	1	1	1	3	3	2	16	1	1	0	2	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	40	61	BAJO	BAJO	ALTO
13	3	1	3	1	1	1	1	2	1	14	1	2	0	1	1	5	5	5	5	5	5	5	4	5	39	58	BAJO	BAJO	MEDIO
14	4	2	3	1	2	1	1	2	2	18	1	3	0	1	1	6	5	5	5	5	5	5	5	4	39	63	BAJO	MEDIO	MEDIO
15	4	3	1	1	2	3	1	2	2	19	1	1	0	2	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	40	64	MEDIO	BAJO	ALTO
16	2	3	1	2	2	3	1	1	1	16	3	2	0	1	1	7	5	5	5	5	5	5	5	5	40	63	BAJO	MEDIO	ALTO
17	1	3	1	2	3	2	2	1	3	18	4	3	0	2	2	11	5	5	5	5	5	5	5	5	40	69	BAJO	ALTO	ALTO
18	0	4	4	1	1	2	2	1	2	17	1	4	0	1	2	8	5	4	5	5	5	5	5	5	39	64	BAJO	MEDIO	MEDIO
19	3	4	3	1	1	2	2	2	1	19	1	1	0	2	2	6	4	5	5	5	5	5	5	5	39	64	MEDIO	MEDIO	MEDIO

20	4	1	3	2	1	2	2	2	2	19	1	1	0	2	2	6	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	40	65	MEDIO	MEDIO	ALTO
21	3	2	3	2	2	2	1	2	1	18	1	1	0	2	0	4	5	5	5	5	5	4	5	5		39	61	BAJO	BAJO	MEDIO		
22	2	2	2	2	2	1	2	3	2	18	2	1	0	2	2	7	5	5	5	5	5	5	5	5		40	65	BAJO	MEDIO	ALTO		
23	1	3	2	2	2	1	1	3	1	16	2	2	0	2	2	8	5	5	5	5	5	5	5	5		40	64	BAJO	MEDIO	ALTO		
24	0	3	2	2	3	1	2	2	1	16	3	2	0	1	2	8	5	5	5	5	5	5	5	5		40	64	BAJO	MEDIO	ALTO		
25	1	4	1	3	2	1	1	2	2	17	4	2	0	1	2	9	5	5	5	5	5	5	5	5		40	66	BAJO	MEDIO	ALTO		
26	2	2	1	3	2	3	2	1	1	17	1	3	0	1	1	6	5	5	5	5	5	5	5	5		40	63	BAJO	MEDIO	ALTO		
27	4	4	2	4	2	2	1	2	1	22	1	3	0	1	1	6	5	5	5	5	5	5	5	5		40	68	MEDIO	MEDIO	ALTO		
28	3	5	3	1	1	2	2	3	1	21	1	3	0	2	1	7	5	5	5	5	5	5	5	5		40	68	MEDIO	MEDIO	ALTO		
29	4	2	4	2	1	2	3	2	2	22	2	4	0	1	1	8	5	5	4	5	5	5	5	5		39	69	MEDIO	MEDIO	MEDIO		
30	3	3	3	3	1	1	1	1	2	18	1	3	0	2	1	7	5	5	5	5	5	5	5	5		40	65	BAJO	MEDIO	ALTO		
31	2	4	3	2	3	1	1	2	3	21	2	2	0	1	2	7	5	5	5	5	5	5	5	5		40	68	MEDIO	MEDIO	ALTO		
32	3	2	3	2	2	1	1	1	2	17	3	3	0	2	2	10	5	5	5	5	5	5	5	5		40	67	BAJO	ALTO	ALTO		
33	3	3	2	2	2	2	1	2	1	18	1	2	0	1	2	6	5	5	5	5	5	5	5	5		40	64	BAJO	MEDIO	ALTO		
34	4	1	2	2	2	2	2	2	2	19	2	3	0	2	2	9	5	5	5	5	5	5	5	5		40	68	MEDIO	MEDIO	ALTO		
35	3	3	2	4	2	2	2	2	1	21	3	2	0	1	2	8	4	5	5	5	5	5	5	4		38	67	MEDIO	MEDIO	MEDIO		
36	2	4	2	1	2	2	2	2	2	19	3	1	0	1	0	5	5	5	5	5	5	5	5	5		40	64	MEDIO	BAJO	ALTO		
37	1	2	1	2	1	1	1	1	2	12	2	1	0	2	0	5	5	5	5	5	5	5	5	5		40	57	BAJO	BAJO	ALTO		
38	2	1	4	3	1	1	2	1	2	17	1	1	0	2	0	4	5	5	5	5	4	5	4	5		38	59	BAJO	BAJO	MEDIO		
39	3	2	4	2	3	3	1	1	1	20	2	2	0	2	1	7	5	5	5	5	5	5	5	5		40	67	MEDIO	MEDIO	ALTO		
40	4	3	4	3	2	2	2	1	1	22	1	1	0	2	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5		40	67	MEDIO	BAJO	ALTO		
41	3	4	3	2	2	2	1	1	1	19	2	2	0	2	1	7	5	5	5	5	5	5	5	5		40	66	MEDIO	MEDIO	ALTO		
42	2	4	3	3	2	2	2	2	2	22	1	1	0	1	1	4	5	5	5	5	5	5	5	5		40	66	MEDIO	BAJO	ALTO		
43	3	3	2	2	2	2	1	1	2	18	1	2	0	2	1	6	5	5	5	5	5	5	5	5		40	64	BAJO	MEDIO	ALTO		
44	2	3	2	3	2	1	3	2	2	20	1	3	0	2	2	8	5	5	5	5	5	5	5	5		40	68	MEDIO	MEDIO	ALTO		
45	4	3	2	2	3	1	1	1	2	19	1	3	0	2	2	8	5	5	5	5	5	5	5	5		40	67	MEDIO	MEDIO	ALTO		
46	3	4	3	3	3	1	1	2	2	22	2	4	0	2	2	10	5	5	5	5	5	5	5	5		40	72	MEDIO	ALTO	ALTO		
47	3	4	4	2	1	1	1	1	1	18	2	1	0	1	2	6	5	5	5	5	5	5	5	5		40	64	BAJO	MEDIO	ALTO		
48	4	2	1	3	1	2	2	2	3	20	2	1	0	1	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5		40	65	MEDIO	BAJO	ALTO		

49	3	2	2	2	1	1	2	13	17	2	1	0	1	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	40	62	BAJO	BAJO	ALTO
50	2	1	2	1	1	2	2	23	16	3	1	0	1	2	7	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	40	63	BAJO	MEDIO	ALTO
51	3	2	2	3	2	1	1	12	17	2	2	0	1	1	6	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	39	62	BAJO	MEDIO	MEDIO	
52	4	1	2	2	2	2	1	21	17	1	2	0	1	2	6	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	38	61	BAJO	MEDIO	MEDIO	
53	3	3	3	1	2	1	1	32	19	1	3	0	1	1	6	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	40	65	MEDIO	MEDIO	ALTO	
54	4	3	3	3	2	2	2	21	22	1	2	0	2	2	7	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	40	69	MEDIO	MEDIO	ALTO	
55	2	4	3	2	2	2	1	22	20	2	2	0	2	2	8	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	40	68	MEDIO	MEDIO	ALTO	
56	3	4	2	3	3	2	2	21	22	2	1	0	2	0	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	39	66	MEDIO	BAJO	MEDIO	
57	3	2	2	2	3	2	1	22	19	3	1	0	0	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	39	63	MEDIO	BAJO	MEDIO		
58	4	2	4	1	2	1	2	11	18	3	2	0	0	1	6	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	40	64	BAJO	MEDIO	ALTO	
59	1	1	3	2	2	1	1	12	14	3	3	0	0	1	7	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	40	61	BAJO	MEDIO	ALTO	
60	2	1	2	1	2	1	2	11	13	2	4	0	1	2	9	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	40	62	BAJO	MEDIO	ALTO	
61	4	3	2	3	2	2	3	12	22	2	3	0	2	2	9	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	40	71	MEDIO	MEDIO	ALTO	
62	3	3	2	4	1	2	2	21	20	2	2	0	1	1	6	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	40	66	MEDIO	MEDIO	ALTO	
63	3	3	3	3	1	2	2	12	20	4	3	0	2	2	11	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	40	71	MEDIO	ALTO	ALTO	
64	2	3	3	2	2	3	2	21	20	1	2	0	0	1	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	40	64	MEDIO	BAJO	ALTO	
65	5	4	3	1	2	1	1	11	19	2	3	0	0	2	7	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	40	66	MEDIO	MEDIO	ALTO	
66	3	4	1	1	2	1	1	21	16	3	2	0	1	1	7	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	39	62	BAJO	MEDIO	MEDIO		
67	2	4	1	2	2	1	1	11	15	2	1	0	1	0	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	40	59	BAJO	BAJO	ALTO	
68	4	4	1	3	2	1	2	22	21	2	1	0	1	0	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	40	65	MEDIO	BAJO	ALTO	
69	3	2	3	1	2	2	1	12	17	2	1	0	2	3	8	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	40	65	BAJO	MEDIO	ALTO	
70	2	2	4	2	2	1	1	22	18	2	2	0	2	2	8	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	40	66	BAJO	MEDIO	ALTO	
71	4	3	3	3	3	2	1	12	22	2	1	0	2	0	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	40	67	MEDIO	BAJO	ALTO	
72	4	1	3	2	3	1	2	22	20	1	2	0	2	1	6	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	40	66	MEDIO	MEDIO	ALTO	
73	3	1	3	2	3	2	2	23	21	1	1	0	1	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	40	66	MEDIO	BAJO	ALTO	
74	2	2	2	2	1	1	2	21	15	1	1	0	2	1	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	39	59	BAJO	BAJO	MEDIO		
75	4	2	2	1	1	2	2	12	17	1	1	0	1	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	40	62	BAJO	BAJO	ALTO	
76	3	4	2	1	1	1	2	11	16	3	2	0	0	1	6	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	40	62	BAJO	MEDIO	ALTO	
77	2	3	1	2	1	2	3	12	17	4	2	0	2	1	9	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	40	66	BAJO	MEDIO	ALTO	

78	4	2	1	2	2	1	2	2	1	17	4	2	0	3	1	10	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	40	67	BAJO	ALTO	ALTO
79	3	2	2	3	2	2	2	3	2	21	4	3	0	2	1	10	5	4	5	5	5	5	5	5	5	39	70	MEDIO	ALTO	MEDIO	
80	3	4	3	3	2	1	2	3	1	22	3	2	0	2	2	9	5	5	5	5	5	5	5	5	5	40	71	MEDIO	MEDIO	ALTO	
81	4	2	2	2	1	2	2	3	2	20	3	1	0	1	3	8	5	5	5	5	5	5	5	4	39	67	MEDIO	MEDIO	MEDIO		
82	3	2	1	1	1	1	2	2	1	14	3	1	0	1	3	8	5	5	5	5	5	5	5	5	40	62	BAJO	MEDIO	ALTO		
83	2	1	1	2	2	2	1	1	2	14	3	2	0	1	2	8	5	5	5	5	5	5	5	5	40	62	BAJO	MEDIO	ALTO		
84	4	2	2	3	2	3	1	2	2	21	3	2	0	1	1	7	5	5	5	5	4	5	5	5	39	67	MEDIO	MEDIO	MEDIO		
85	3	1	3	2	2	2	1	2	2	18	2	3	0	2	1	8	5	5	4	5	5	5	5	5	39	65	BAJO	MEDIO	MEDIO		
86	3	3	2	1	3	2	1	2	1	18	2	3	0	2	2	9	5	5	5	5	5	5	5	5	40	67	BAJO	MEDIO	ALTO		
87	3	3	4	2	2	2	1	2	1	20	2	4	0	2	1	9	5	5	5	5	5	5	3	5	38	67	MEDIO	MEDIO	MEDIO		
88	4	3	2	3	2	2	1	1	1	19	2	2	0	2	2	8	5	5	5	5	5	5	5	5	40	67	MEDIO	MEDIO	ALTO		
89	3	3	3	2	2	2	2	2	2	21	1	2	0	1	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	40	66	MEDIO	BAJO	ALTO		
90	3	2	1	1	2	1	2	1	2	15	1	2	0	1	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	40	60	BAJO	BAJO	ALTO		
91	4	2	2	1	1	1	2	2	2	17	1	2	0	1	2	6	5	5	5	5	5	5	5	5	40	63	BAJO	MEDIO	ALTO		
92	2	1	3	2	1	1	2	3	2	17	2	1	0	1	2	6	5	5	5	5	5	5	5	5	40	63	BAJO	MEDIO	ALTO		
93	1	1	2	3	1	1	1	3	3	16	2	1	0	3	0	6	5	5	5	5	5	5	5	5	40	62	BAJO	BAJO	ALTO		
94	1	4	2	2	2	2	2	2	2	19	2	1	0	0	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	40	64	MEDIO	BAJO	ALTO		
95	3	2	2	1	1	1	1	1	1	13	3	2	0	3	1	9	5	5	5	5	5	5	5	5	40	62	BAJO	MEDIO	ALTO		
96	3	2	3	1	2	2	2	1	2	18	3	1	0	2	2	8	5	5	5	5	5	5	5	5	40	66	BAJO	MEDIO	ALTO		
97	3	1	3	3	1	1	1	1	2	16	1	2	0	2	1	6	5	5	5	5	5	5	5	5	40	62	BAJO	MEDIO	ALTO		
98	4	2	3	3	2	2	2	3	2	23	2	1	0	1	2	6	5	5	5	5	5	5	5	5	40	69	MEDIO	MEDIO	ALTO		
99	2	2	1	3	2	1	1	2	1	15	1	2	0	1	3	7	5	5	4	5	5	5	5	5	39	61	BAJO	MEDIO	MEDIO		
00	4	2	1	2	1	2	2	2	2	18	2	3	0	1	1	7	5	5	5	5	5	5	5	5	40	65	BAJO	MEDIO	ALTO		
01	4	2	1	2	1	1	2	2	2	17	1	4	0	2	3	10	5	5	5	5	5	5	4	5	39	66	BAJO	ALTO	MEDIO		
02	3	2	4	2	2	2	2	1	2	20	2	3	0	3	0	8	5	5	5	5	5	5	5	5	40	68	MEDIO	MEDIO	ALTO		
03	3	1	2	2	2	3	2	2	1	18	3	3	0	0	0	6	5	5	5	5	5	3	5	5	38	62	BAJO	MEDIO	MEDIO		
04	2	1	2	4	1	2	1	1	1	15	4	3	0	1	2	10	5	5	5	5	5	5	5	4	39	64	BAJO	ALTO	MEDIO		
05	1	2	3	1	2	2	1	2	1	15	1	2	0	3	2	8	5	5	5	5	5	5	5	5	40	63	BAJO	MEDIO	ALTO		
06	3	4	3	1	3	2	1	1	1	19	1	2	0	2	1	6	5	5	5	5	5	5	5	5	40	65	MEDIO	MEDIO	ALTO		

07	3	3	2	2	1	1	1	2	3	18	1	2	0	2	1	6	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	40	64	BAJO	MEDIO	ALTO
08	4	2	1	2	1	1	2	3	2	18	1	1	0	3	0	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	40	63	BAJO	BAJO	ALTO
09	2	1	1	2	2	1	2	2	1	14	2	1	0	2	1	6	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	40	60	BAJO	MEDIO	ALTO
10	2	1	2	2	1	2	3	1	2	16	2	1	0	1	2	6	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	40	62	BAJO	MEDIO	ALTO
11	1	1	2	3	2	1	2	1	1	14	2	1	0	1	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	40	59	BAJO	BAJO	ALTO
12	4	2	2	3	2	2	2	2	1	20	3	2	0	1	2	8	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	40	68	MEDIO	MEDIO	ALTO
13	4	2	3	3	3	1	3	2	1	22	3	3	0	1	0	7	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	39	68	MEDIO	MEDIO	MEDIO
14	3	3	3	1	2	2	2	2	2	20	4	3	0	1	2	10	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	40	70	MEDIO	ALTO	ALTO
15	3	3	2	1	2	1	1	2	3	18	3	1	0	3	1	8	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	40	66	BAJO	MEDIO	ALTO
16	2	3	2	1	2	2	2	3	3	20	2	1	0	3	1	7	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	40	67	MEDIO	MEDIO	ALTO
17	2	4	2	2	1	2	1	2	3	19	2	1	0	2	2	7	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	40	66	MEDIO	MEDIO	ALTO
18	4	4	3	2	1	2	2	1	2	21	2	1	0	2	1	6	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	40	67	MEDIO	MEDIO	ALTO
19	3	2	3	2	1	2	1	2	2	18	1	2	0	2	2	7	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	39	64	BAJO	MEDIO	MEDIO	
20	2	2	2	4	2	1	2	1	2	18	2	3	0	0	1	6	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	40	64	BAJO	MEDIO	ALTO
21	3	1	2	3	1	1	1	2	2	16	3	3	0	2	2	10	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	39	65	BAJO	ALTO	MEDIO
22	2	1	3	3	3	1	2	1	1	17	2	1	0	1	0	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	40	61	BAJO	BAJO	ALTO
23	3	2	2	3	1	2	1	2	1	17	2	1	0	1	2	6	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	40	63	BAJO	MEDIO	ALTO
24	2	3	2	2	1	1	2	2	1	16	2	1	0	3	3	9	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	40	65	BAJO	MEDIO	ALTO
25	3	4	2	4	2	2	1	2	1	21	2	1	0	3	2	8	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	39	68	MEDIO	MEDIO	MEDIO	

ANEXO 4

BASE DE DATOS

VARIABLE 2

N°	Relaciones Interpersonales							DESEMPEÑO LABORAL							TOTAL									
	1	2	3	4	5	6	7	Experiencia				Satisfacción				SUBTOTAL								
							SUBTOTAL	8	9	10	11	12	13	14	SUBTOTAL	15	16	17	18	19	20	SUBTOTAL		
1	5	4	5	2	5	5	3	29	4	5	2	5	2	2	4	24	4	5	4	4	1	1	19	72
2	4	4	4	3	5	4	4	28	4	4	2	4	3	3	4	24	4	4	4	4	1	1	18	70
3	5	4	4	3	5	3	5	29	4	5	2	5	4	4	4	28	4	5	4	4	1	1	19	76
4	4	5	4	3	4	5	5	30	5	4	1	4	5	4	4	27	4	4	5	4	1	1	19	76
5	4	5	4	3	3	4	4	27	4	5	1	5	3	5	4	27	4	5	5	4	1	2	21	75
6	4	5	3	3	4	4	4	27	5	4	1	4	3	5	4	26	4	4	4	4	2	2	20	73
7	4	4	3	3	3	4	4	25	4	5	2	4	4	4	4	27	4	5	5	4	2	2	22	74
8	5	4	2	2	3	3	4	23	3	4	2	4	4	3	3	23	3	4	4	4	2	2	19	65
9	5	4	3	2	4	4	5	27	4	4	2	4	4	4	3	25	3	5	3	3	3	2	19	71
10	5	4	4	2	5	4	5	29	5	4	2	4	3	4	3	25	3	4	4	3	2	1	17	71
11	5	3	5	3	4	4	4	28	4	4	3	5	3	4	4	27	4	4	4	4	3	2	21	76
12	4	4	4	3	5	4	4	28	5	4	2	5	3	4	3	26	4	4	4	3	2	2	19	73
13	4	4	3	3	4	5	3	26	4	5	3	5	2	5	4	28	4	4	5	4	3	1	21	75
14	4	4	4	2	5	5	3	27	5	5	2	5	3	4	3	27	5	4	5	3	4	2	23	77
15	5	4	5	2	5	5	4	30	5	5	3	4	3	4	2	26	4	4	5	4	2	2	21	77
16	4	3	5	3	5	4	4	28	5	4	2	4	3	4	2	24	4	4	4	4	2	3	21	73
17	5	3	5	3	5	3	4	28	5	5	3	4	3	3	2	25	3	5	5	4	2	4	23	76
18	4	3	4	3	4	4	4	26	4	4	3	5	3	3	3	25	4	4	4	4	2	3	21	72
19	5	4	4	3	5	4	4	29	4	5	2	5	3	2	3	24	5	5	5	5	1	3	24	77
20	4	5	4	2	4	5	5	29	4	4	2	5	3	5	4	27	4	4	4	5	1	2	20	76

21	5	4	3	2	4	4	5	27	3	5	2	3	3	4	5	25	5	5	5	5	1	2	23	75
22	4	5	3	2	4	4	5	27	4	4	3	4	4	4	3	26	4	4	4	4	1	1	18	71
23	5	4	4	3	4	4	5	29	4	5	3	4	4	4	3	27	5	5	5	5	1	1	22	78
24	4	4	3	3	5	4	3	26	4	4	2	4	4	4	4	26	4	4	4	4	2	2	20	72
25	4	3	2	3	4	5	3	24	4	5	2	4	3	4	3	25	5	5	4	5	3	3	25	74
26	4	4	4	2	5	5	4	28	5	4	2	4	4	3	4	26	4	4	4	4	3	2	21	75
27	5	5	5	3	4	5	4	31	5	5	2	5	3	3	3	26	4	4	5	5	3	1	22	79
28	5	4	4	2	4	5	5	29	5	4	2	5	4	3	3	26	4	4	5	5	4	2	24	79
29	5	5	4	3	5	4	4	30	5	5	2	5	3	3	4	27	3	4	3	4	3	2	19	76
30	5	4	4	2	4	4	5	28	5	4	1	4	4	3	3	24	3	4	5	3	2	1	18	70
31	5	5	3	3	5	4	4	29	3	5	1	5	4	3	4	25	3	5	4	4	2	1	19	73
32	4	4	3	2	4	3	4	24	4	4	3	4	4	3	2	24	5	4	4	4	2	1	20	68
33	4	5	3	3	5	3	5	28	5	5	3	5	4	4	2	28	5	5	4	4	4	3	25	81
34	4	4	4	2	4	4	4	26	4	4	2	4	4	4	2	24	4	4	4	5	4	4	25	75
35	4	4	4	3	5	4	5	29	5	5	2	5	3	4	5	29	5	4	5	5	4	3	26	84
36	5	4	4	2	4	5	4	28	4	4	1	4	3	4	5	25	4	4	4	5	4	3	24	77
37	5	5	5	3	4	5	4	31	5	5	2	5	4	4	5	30	5	4	5	4	4	3	25	86
38	5	5	5	2	4	4	4	29	4	5	1	4	4	5	4	27	4	5	4	5	4	3	25	81
39	4	5	5	2	5	3	4	28	4	5	2	5	4	5	3	28	5	5	5	4	4	2	25	81
40	5	4	4	2	5	4	5	29	4	5	1	4	2	5	4	25	4	4	4	5	4	2	23	77
41	4	4	4	2	5	3	5	27	3	4	2	5	5	3	3	25	3	5	5	4	3	2	22	74
42	5	4	3	3	4	3	5	27	5	4	1	4	4	3	4	25	4	4	4	5	3	2	22	74
43	4	3	3	3	5	4	5	27	4	5	1	3	4	3	3	23	4	5	5	4	2	2	22	72
44	5	4	3	3	4	4	3	26	3	4	1	4	4	3	4	23	4	4	4	5	2	1	20	69
45	4	4	4	2	5	4	5	28	4	5	2	4	4	3	3	25	5	4	5	4	2	1	21	74
46	4	4	4	2	4	5	4	27	4	4	2	4	4	2	2	22	5	4	4	5	3	1	22	71
47	4	5	5	2	5	4	4	29	4	5	2	4	3	2	2	22	4	4	5	3	3	2	21	72
48	4	5	5	2	4	5	5	30	5	4	2	5	3	2	2	23	5	4	3	4	4	3	23	76
49	5	5	5	2	5	5	4	31	5	5	2	4	4	2	5	27	4	4	3	4	4	4	23	81

50	5 5 4 4 4 4 3	29	5 4 3 5 4 2 5	28	5 4 3 4 3 4	23	80
51	5 4 5 5 5 5 3	32	4 5 2 4 3 3 4	25	4 4 5 4 4 3	24	81
52	4 5 4 5 4 4 3	29	5 4 2 5 4 2 5	27	5 5 4 5 4 3	26	82
53	5 4 5 4 5 5 5	33	4 4 2 5 3 3 4	25	4 5 5 5 4 2	25	83
54	4 5 4 3 4 4 5	29	5 4 3 5 4 2 3	26	5 5 4 5 4 2	25	80
55	5 4 5 4 4 5 5	32	4 5 2 5 3 3 3	25	4 5 5 4 2 1	21	78
56	4 5 4 5 4 4 5	31	5 4 1 4 4 4 3	25	3 4 4 4 2 1	18	74
57	5 4 3 4 5 5 4	30	4 4 3 4 4 4 3	26	4 4 4 4 2 1	19	75
58	4 5 2 3 5 4 4	27	3 4 3 4 4 4 2	24	5 4 4 4 3 2	22	73
59	5 4 3 2 5 4 4	27	4 4 5 4 3 3 2	25	5 5 4 4 3 1	22	74
60	4 3 3 2 4 4 4	24	4 5 4 4 3 3 4	27	4 4 5 3 4 2	22	73
61	4 3 4 2 5 5 3	26	4 5 2 4 2 3 2	22	4 5 5 4 3 3	24	72
62	4 3 4 2 4 4 3	24	5 5 2 5 4 3 3	27	4 4 5 4 2 2	21	72
63	4 5 5 3 5 4 3	29	5 4 3 5 4 3 4	28	5 4 4 5 2 1	21	78
64	4 4 5 3 4 4 4	28	5 5 3 5 4 3 5	30	5 4 5 5 3 2	24	82
65	4 4 5 3 5 5 5	31	4 4 4 4 3 3 4	26	5 4 4 4 4 2	23	80
66	5 5 4 3 4 4 5	30	4 5 4 5 3 5 4	30	4 4 5 4 3 3	23	83
67	5 4 4 4 4 5 5	31	4 4 2 4 3 2 3	22	5 4 4 5 3 3	24	77
68	5 3 4 4 4 4 5	29	5 4 1 5 4 2 3	24	4 4 5 4 4 4	25	78
69	5 2 4 5 5 4 5	30	4 4 2 4 3 2 3	22	5 5 4 5 4 3	26	78
70	4 3 4 5 4 4 4	28	5 4 1 5 4 2 2	23	4 4 5 4 4 3	24	75
71	5 4 3 4 5 4 4	29	4 5 2 4 3 3 2	23	5 5 4 5 4 3	26	78
72	4 3 3 3 4 4 4	25	5 5 2 5 4 4 2	27	4 4 4 4 4 2	22	74
73	5 4 4 2 5 5 3	28	4 5 3 4 3 4 2	25	3 5 4 5 3 2	22	75
74	4 3 4 2 4 5 3	25	5 4 3 4 4 4 3	27	4 4 3 4 3 1	19	71
75	4 4 5 2 5 5 4	29	4 5 3 4 3 4 4	27	5 5 5 5 2 1	23	79
76	4 3 5 3 4 4 3	26	3 4 2 5 4 3 5	26	4 4 4 4 2 1	19	71
77	4 4 5 3 4 4 4	28	4 5 2 5 3 3 4	26	5 5 5 5 2 2	24	78
78	5 3 4 3 4 5 5	29	4 4 1 5 4 3 3	24	5 4 5 4 3 2	23	76

79	5 4 3 3 5 4 5	29	4 5 2 4 3 3 3	24	5 5 4 5 3 1	23	76
80	5 5 3 3 5 4 5	30	4 4 1 4 2 2 2	19	5 4 5 4 3 1	22	71
81	4 4 4 3 5 4 4	28	5 5 2 4 3 2 2	23	5 5 4 4 3 2	23	74
82	5 3 5 4 4 4 5	30	5 4 1 4 4 2 3	23	4 4 4 4 3 3	22	75
83	4 3 4 4 4 4 4	27	5 5 2 5 4 2 3	26	4 5 4 5 4 2	24	77
84	5 2 5 5 4 4 5	30	5 4 1 4 3 3 3	23	4 5 4 5 4 2	24	77
85	4 2 4 4 5 3 4	26	4 5 2 3 4 3 2	23	4 5 4 5 4 1	23	72
86	5 3 5 4 4 3 5	29	5 4 1 4 3 3 2	22	4 4 5 4 4 1	22	73
87	4 4 5 4 5 3 4	29	4 5 2 4 3 2 2	22	5 4 5 4 4 1	23	74
88	5 4 5 3 5 3 5	30	5 4 2 4 3 2 2	22	4 4 5 5 3 2	23	75
89	5 5 5 3 4 4 4	30	4 5 1 4 4 2 4	24	5 4 4 4 3 2	22	76
90	5 5 4 3 4 4 5	30	5 4 1 5 5 2 4	26	4 4 5 5 3 2	23	79
91	5 5 4 3 4 4 3	28	4 4 2 5 4 2 4	25	5 4 4 4 2 2	21	74
92	4 4 4 2 5 4 4	27	5 4 2 5 5 5 4	30	4 5 5 5 2 3	24	81
93	4 3 4 2 4 4 5	26	4 5 2 4 5 3 3	26	4 5 5 3 3 3	23	75
94	4 4 5 2 5 4 4	28	5 5 2 5 4 3 3	27	4 5 4 4 4 3	24	79
95	4 4 4 4 4 4 5	29	3 5 2 4 4 3 3	24	4 4 5 4 3 4	24	77
96	4 3 5 3 5 3 4	27	5 4 1 5 5 4 3	27	5 5 4 5 2 4	25	79
97	5 2 4 4 4 3 5	27	5 4 2 4 4 5 5	29	5 4 5 4 2 3	23	79
98	4 3 5 5 5 3 4	29	5 5 1 5 4 3 4	27	5 5 4 5 3 3	25	81
99	5 5 4 4 4 3 5	30	4 4 2 4 5 3 4	26	4 5 5 5 4 2	25	81
100	4 5 5 4 5 4 4	31	4 5 1 4 5 3 3	25	5 5 4 4 3 2	23	79
101	5 2 4 3 5 4 5	28	4 4 2 4 5 2 3	24	4 5 4 4 2 2	21	73
102	4 4 4 3 5 3 4	27	5 5 1 5 5 2 4	27	5 4 4 5 2 1	21	75
103	5 5 4 2 5 4 5	30	5 4 2 5 4 2 5	27	4 4 4 4 3 1	20	77
104	4 4 3 2 4 4 3	24	4 5 1 5 4 2 4	25	5 4 4 5 3 1	22	71
105	5 5 2 2 4 3 4	25	5 4 2 4 5 2 4	26	4 5 5 4 4 2	24	75
106	5 4 4 2 4 4 5	28	4 5 1 5 4 2 3	24	4 4 5 5 4 2	24	76
107	5 5 4 2 4 4 4	28	4 4 2 4 3 3 3	23	4 5 5 4 3 2	23	74

108	5 4 4 3 4 4 4	28	4 5 1 5 4 3 4	26	4 4 5 5 2 2	22	76
109	4 5 3 4 5 5 4	30	5 4 1 4 4 4 4	26	3 5 4 4 2 3	21	77
110	4 3 3 5 4 4 4	27	4 5 1 5 4 3 2	24	5 5 4 5 2 2	23	74
111	4 4 4 4 5 5 4	30	5 4 2 4 5 4 2	26	4 5 4 4 3 2	22	78
112	5 5 5 3 4 4 3	29	4 5 2 4 5 3 3	26	4 4 3 5 3 1	20	75
113	4 4 4 4 5 5 5	31	5 4 2 4 5 4 3	27	4 4 4 4 4 1	21	79
114	5 4 4 5 4 4 4	30	3 5 1 5 4 3 4	25	5 4 5 3 4 2	23	78
115	4 4 4 3 5 5 5	30	5 4 1 4 4 4 4	26	5 5 4 5 3 2	24	80
116	5 4 4 3 4 4 4	28	4 5 1 4 5 3 5	27	5 4 5 5 3 3	25	80
117	4 3 5 3 5 4 5	29	4 4 2 5 4 4 5	28	4 4 4 5 3 3	23	80
118	5 3 5 2 4 4 5	28	4 5 2 4 5 3 5	28	4 5 5 5 2 4	25	81
119	4 4 5 2 4 5 4	28	5 4 2 5 4 4 4	28	5 5 4 4 2 3	23	79
120	5 4 4 2 4 5 4	28	5 5 2 4 5 3 4	28	4 4 5 4 3 2	22	78
121	4 4 5 4 5 5 4	31	5 4 2 5 4 4 3	27	5 4 4 4 2 2	21	79
122	4 4 4 3 5 4 5	29	5 5 2 4 5 3 4	28	4 4 5 5 3 1	22	79
123	4 3 5 3 5 4 5	29	4 4 2 4 4 2 4	24	5 5 4 4 3 2	23	76
124	5 3 4 3 5 5 5	30	5 4 2 5 5 2 3	26	4 5 4 4 4 2	23	79
125	5 2 5 2 5 5 4	28	4 4 2 3 4 2 2	21	5 4 5 5 4 2	25	74

ANEXO 5

Consentimiento informado

Título de la investigación: “Influencia del síndrome de Burnout en el desempeño laboral del personal asistencial de neonatología de un hospital III-I de Trujillo, 2023”
Investigadora: Paola Milagritos Muguera Villegas

Propósito del estudio

Le invitamos a participar de la investigación titulada “”, cuyo objetivo es

Esta investigación es desarrollada por estudiante posgrado del programa de Maestría en Gestión de los Servicios de Salud, de la Universidad César Vallejo del campus Trujillo, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad y con el permiso de la institución Hospital Belén de Trujillo.

Procedimiento

Si usted decide participar en la investigación se realizará lo siguiente (enumerar los procedimientos del estudio):

1. Se realizará una entrevista donde se recogerán datos personales y algunas preguntas sobre la investigación titulada: “Influencia del síndrome de Burnout en el desempeño laboral del personal asistencial de neonatología de un hospital III-I de Trujillo, 2023”.
2. Esta entrevista tendrá un tiempo aproximado de 30 minutos y se realizará en el ambiente de neonatología de la institución

Las respuestas al cuestionario o guía de entrevista serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas.

Participación voluntaria (principio de autonomía):

Puede hacer todas las preguntas para aclarar sus dudas antes de decidir si desea participar o no, y su decisión será respetada. Posterior a la aceptación no desea continuar puede hacerlo sin ningún problema.

Riesgo (principio de No maleficencia):

Indicar al participante la existencia que NO existe riesgo o daño al participar en la investigación. Sin embargo, en el caso que existan preguntas que le puedan generar incomodidad. Usted tiene la libertad de responderlas o no.

Beneficios (principio de beneficencia):

Se le informará que los resultados de la investigación se le alcanzará a la institución al término de la investigación. No recibirá ningún beneficio económico ni de ninguna otra índole. El estudio no va a aportar a la salud individual de la persona, sin embargo, los resultados del estudio podrán convertirse en beneficio de la salud pública.

Confidencialidad (principio de justicia):

Los datos recolectados deben ser anónimos y no tener ninguna forma de identificar al participante. Garantizamos que la información que usted nos brinde es totalmente Confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de la investigación. Los datos permanecerán bajo custodia del investigador principal y pasado un tiempo determinado serán eliminados convenientemente.

Problemas o preguntas:

Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con el Investigadora:
Muguerza Villegas Paola Milagritos, email: paom2010@hotmail.com Docente asesora: Alza Salvatierra, Vanessa Jocelyn.

Consentimiento

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

Nombre y apellidos:

Fecha y hora:

ANEXO 5

SOLICITO AUTORIZACIÓN PARA APLICAR INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS DE PROYECTO DE INVESTIGACIÓN DEL PROGRAMA DE MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD.

DRA.

LUZ CISNEROS INFANTAS.

JEFE DEL DEPARTAMENTO DE NEONATOLOGÍA DEL HOSPITAL BELÉN DE TRUJILLO.

PRESENTE.

Yo Paola Milagritos Muguerza Villegas, alumna del Programa de Posgrado de la Maestría en Gestión de los Servicios de la Salud, con DNI N°43337834, con domicilio en Urb. San Luis Mz C Lt 4, con el debido me presento ante Ud. y expongo:

Que siendo requisito indispensable para continuar con el proceso de ejecución de mi proyecto de tesis y obtener el título de magister, recorro a su digno despacho con la finalidad que se me autorice aplicar mi instrumento de recolección de datos del proyecto titulado: "Influencia del síndrome de Burnout en el desempeño laboral del personal asistencial de neonatología de un hospital III-I de Trujillo, 2023", del departamento que Ud dirige.

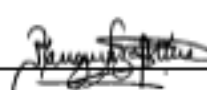
Por lo expuesto es justicia que espero alcanzar.

Adjunto:

- Instrumento de recolección de datos síndrome de Burnout y desempeño laboral.

Trujillo, 06 de julio del 2023.




Paola Milagritos Muguerza Villegas
DNI 43337834