



UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN
GESTIÓN PÚBLICA**

Síndrome de burnout y desempeño laboral en funcionarios públicos del
Hospital María Auxiliadora en el periodo enero a junio 2021

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestro en Gestión Pública

AUTOR:

Donaire Córdova, Anibal Juan (ORCID: 0000-0002-4135-8151)

ASESORA:

Mg. Flórez Ibarra, Jannett Maribel (ORCID: 0000-0003-4166-6733)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Reforma y Modernización De Estado

LIMA – PERÚ

2021

Dedicatoria

Esta tesis va dedicado a mi familia y a las personas que me alentaron a seguir adelante desarrollando mi tesis y me dijeron que no me dé por vencido y muy especial a mi esposa que siempre me alentó para seguir adelante, todo el esfuerzo lo hice por cada una de esas personas que confiaron en mi

Índice de Contenidos

| | |
|---|-----|
| Dedicatoria | ii |
| Agradecimiento..... | iii |
| Índice de contenidos | iv |
| Índice de tablas..... | v |
| Resumen | vi |
| Abstract..... | vii |
| | |
| I. INTRODUCCIÓN..... | 1 |
| II. MARCO TEÓRICO | 4 |
| II METODOLOGÍA..... | 14 |
| 3.1. Tipo y diseño de investigación | 14 |
| 3.2. Operacionalización de variable..... | 15 |
| 3.3. Población, muestra y muestreo | 16 |
| 3.4. Técnica e instrumentos de recolección de datos y confiabilidad ... | 16 |
| 3.5. Procedimiento..... | 17 |
| 3.6. Método de análisis de datos | 17 |
| 3.7. Aspectos Éticos | 17 |
| III. RESULTADOS | 18 |
| IV. DISCUSIÓN | 24 |
| V. CONCLUSIONES | 28 |
| VI. RECOMENDACIONES | 29 |
| REFERENCIAS..... | 30 |
| | |
| ANEXOS | |

Índice de tablas

| | |
|---|----|
| Tabla1 Operacionalización de variables | 27 |
| Tabla2 Análisis descriptivo de la variable síndrome de burnout | 31 |
| Tabla 3 Análisis descriptivo de la variable desempeño laboral | 32 |
| Tabla 4 Correlación de Spearman de síndrome de burnout y el desempeño laboral | 33 |
| Tabla 5 Correlación de Spearman de desgaste emocional y el desempeño | 34 |
| Tabla 6 Correlación de Spearman entre la valoración personal y el desempeño | 35 |
| Tabla 7 Correlación de Spearman entre la eficacia profesional y el desempeño | 36 |

RESUMEN

En la investigación: “Síndrome de burnout y desempeño laboral en funcionarios públicos del Hospital María Auxiliadora en el periodo enero a junio 2021”, su objetivo general resulta: Determinar la relación del Síndrome de Burnout en el desempeño laboral de funcionarios públicos del Hospital María Auxiliadora; sustentado por el (MINSA, 2020) que refiere que un promedio del 60% de los colaboradores en el Perú suelen acaecer de estrés, y presentar el Síndrome de Burnout con desgastamiento físico por tantas jornadas laborales, desgaste psíquico mental, y por último falta de motivación. El tipo de investigación es de paradigma positivista, enfoque cuantitativo, de tipo aplicada, de diseño no experimental de corte transversal. La población estuvo constituida por 165 personas. La técnica fue la encuesta directa y el instrumento fue un cuestionario. Los resultados resultan al objetivo general, en dónde se observó que el síndrome de burnout y el desempeño laboral es alto en un 35%. Concluyendo que si existe una relación significativa entre la el síndrome de burnout y el desempeño laboral en los trabajadores de la salud del hospital en estudio.

Palabras claves: síndrome, burnout, desempeño, trabajo, hospital

ABSTRACT

In the research: "Burnout syndrome and job performance in public officials of the María Auxiliadora Hospital in the period January to June 2021", its general objective is: To determine the relation of the Burnout Syndrome on the job performance of public officials of the María Auxiliadora Hospital ; supported by the (MINSA, 2020) which refers that an average of 60% of the collaborators in Peru tend to suffer from stress, and present the Burnout Syndrome with physical exhaustion for so many working days, mental mental exhaustion, and for the last lack motivation. The type of research is of a positivist paradigm, a quantitative approach, of an applied type, of a non-experimental cross-sectional design. The population consisted of 165 people. The technique was the direct survey and the instrument was a questionnaire. The results are the general objective, where is the burnout syndrome and job performance is high by 35%. Concluding that if there is a significant relationship between burnout syndrome and job performance in health workers at the hospital under study.

Keywords: burnout syndrome, job performance, health workers

I. INTRODUCCIÓN

(OMS, 2019) dice que el Síndrome de Burnout es un trastorno en los colaboradores de salud tiene una variante de 2,2% y 69,2%. Así mismo, (OMS, 2020) manifiesta que el "síndrome de burnout" fueron considerados en primer momento como enfermedad psíquica en la última versión de la Clasificación Internacional de Enfermedades (CIE) llevada a cabo por la Organización Mundial de la Salud (OMS).

Agrega la (OMS, 2019) que el 19,25% de los datos corresponden a signos de ansiedad originados por alguna causa de trabajo, donde el 12,94% pertenecen a estrés por elevadas jornadas laborales, el 10,92% pertenece a la depresión y el 3,25% pertenecen a comportamientos suicidas por factores personales que se relaciona a pensamientos negativos ante su puesto de trabajo. Por otro lado, investigaciones de la (OMS, 2019) estima que el *burnout* perjudica cerca del 10% de los colaboradores entre el 2% y el 5%.

La (OMS, 2020) según sus investigaciones la oficializó como trastorno de 'burnout' o 'desgaste profesional', trastorno emocional vinculado al contexto laboral que se da como resultado ante un contexto de estrés laboral crónico. Es por ello que la (OMS, 2020) según el estudio muchas personas ahora trabajan desde casa y eso ha ocasionado el gran problema de desconexión del trabajo produciendo estrés crónico, manifestándose de la siguiente manera: jornada de trabajo (55%) y los fines de semana (44%).

(OPS, 2019) manifestó que entre el año 2015 y 2018, en Colombia se avizoró diversos casos de este síndrome. Además, en Argentina en base a un estudio ejecutado se mostró que cerca del 26.7% de los colaboradores tenían este síndrome de Burnout por lo que una de las causas que se manifestó era por el exceso de carga laboral. En Brasil, según una investigación informó que cerca del 14% de los servicios de salud que se requiere anualmente están vinculados con enfermedades mentales. Por consiguiente, una investigación en Chile avaló que cerca del 27.9% de los colaboradores y el 13,8% de los empleadores revelaron el síndrome de burnout.

La (OPS, 2019) mencionó que, en Latinoamérica, países como: Perú, Ecuador, México, Colombia, Guatemala y El Salvador presenciaron este síndrome con un porcentaje del 2,5% - 5,9%. (MINSA, 2020) señala que una

investigación ejecutada por Maticorena-Quevedo con SUSALUD y el Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI) se obtuvo el 2,8% (IC95%: 2,19-3,45) de preponderancia de este síndrome en los médicos y con referencia a las enfermeras se obtuvo el 3,7 vs 2,1%, respectivamente. También (MINSALUD, 2020) en una investigación reveló una preponderancia de dicho síndrome de burnout del 3,76%, cuyas causas son el ámbito en la que desarrolla el colaborador, su edad, tiempo de trabajo, sexo, remuneración, etc.

Además, (MINSALUD, 2020) refirió que un promedio del 60% de los colaboradores en el Perú suelen acaecer de estrés, y presentar el Síndrome de Burnout con desgastamiento físico por tantas jornadas laborales, desgaste psíquico mental, y por último falta de motivación. Según investigaciones refieren que, en el Perú, un estudio que se llevó a cabo a 213 colaboradores del área de salud en los diversos nosocomios de salud manifestó que el 35.7% que adquieren este síndrome son varones y 63.8% son mujeres, con edad de 37 años. Donde resultó que el 5.6% posee el trastorno de burnout en grado alto.

Por lo mencionado, esta investigación se justifica que la presión y el estrés lo tienen la mayoría de los individuos por las rutinas diarias, el trabajo, estudio, etc. y que actualmente es una causa que afecta a la salud, más aún en los momentos que estamos atravesando donde la mayoría de las personas, trabajadores han sido afectados en su salud mental y su bienestar, poniendo en juego su satisfacción profesional. El ámbito relacionado a la salud son los más propensos a adquirir este síndrome. En la actualidad el trastorno de burnout es una de las formas incorrectas de hacer frente a la preocupación, tensión y estrés crónica que básicamente lo que origina es el cansancio a nivel emocional y déficit en su rendimiento laboral.

Maslach et al. (1981) (psicóloga Cristina Maslach, de la Universidad de Berkeley, California y el psicólogo Michael P. Leiter, de la Universidad de Acadia Scotia) crearon el Maslach Burnout precisan que el trastorno de burnout como la respuesta que se origina por el estrés, presión en el centro laboral, que suele causarse ante lo negativo entre el colaborador y su función a cumplir. Teniendo en cuenta que los síntomas de Burnout repercuten a nivel psicológico y emocional afectando los estados de ánimo, el positivismo y el cansancio mental. En el aspecto físico repercute en diversas áreas como dolencias musculares y

dolencias articulares. Asimismo, es importante saber si estos signos lo presentan los colaboradores de las diversas empresas.

Para realizar la presente investigación, se ha planteado el siguiente problema general: ¿Cuál es la relación del síndrome de burnout con el desempeño de los funcionarios públicos del Hospital María Auxiliadora en el periodo enero a junio 2021? y los problemas específicos: Problema específico 1: ¿Cuál es el nivel de desgaste emocional en el desempeño de funcionarios públicos del Hospital María Auxiliadora en el periodo enero a junio 2021?, Problema específico 2: ¿Cuál es el nivel de la valoración personal en el desempeño de funcionarios públicos del Hospital María Auxiliadora en el periodo enero a junio 2021? y Problema específico.3: ¿Cuál es el nivel de eficacia profesional en el desempeño de funcionarios públicos del Hospital María Auxiliadora en el periodo enero a junio 2021?

La actual investigación plantea una justificación teórica de acuerdo a que permitirá reafirmar el concepto de Maslach et al. (1981) mencionó al Síntoma de Burnout como una sintomatología psicológica donde incorpora tres dimensiones las cuales son: el cansancio emocional, la impudicia o cinismo y la eficacia del personal. Así mismo se propone una justificación práctica donde se pretende alcanzar un diagnóstico del nivel predominante del Síndrome de Burnout en las diferentes maquinarias del Hospital María Auxiliadora en sus tres etapas. Y por último se justifica académicamente porque se tendrá en cuenta la capacidad de las funciones donde los funcionarios públicos víctimas del Síntoma de Burnout, será el análisis para el desarrollo del trabajo de investigación.

Por consiguiente, la investigación se propone como objetivos Determinar la relación del Síndrome de Burnout con el desempeño laboral de funcionarios públicos del Hospital María Auxiliadora en el periodo enero a junio 2021. Entre los objetivos específicos tenemos: a) Determinar el nivel de desgaste emocional en el desempeño de funcionarios públicos del Hospital María Auxiliadora en el periodo enero a junio 2021. b). Determinar el nivel de valoración personal en el desempeño de funcionarios públicos del Hospital María Auxiliadora en el periodo enero a junio 2021. C). Determinar el nivel de eficacia profesional en el desempeño de funcionarios públicos del Hospital María Auxiliadora en el periodo enero a junio 2021.

II. MARCO TEÓRICO

De acuerdo a la información encontrada, se presentan las siguientes investigaciones internacionales, (Aguilar, 2016), en su trabajo de investigación su objetivo fue adquirir información sobre la problemática que ocasiona el estrés en los trabajadores del área administrativo, para ello se empleó una muestra no probabilística que estuvo conformado por 8 profesionales. El método utilizado fue tipo transversal. Donde resulta que las actividades vinculadas en el tiempo escolar ocasionan estrés. (OMS, 2019) dice que el Síndrome de Burnout es una consecuencia que se lleva a cabo por el estrés en el trabajo cuyas características principales son: elevado cansancio emocional, irritación en el trabajo, altas jornadas laborales.

Seguidamente, (Franco, 2014), en su estudio se realizó la evaluación a 50 que se encuentran en un grado intermedio del trastorno de Burnout, por lo que es necesario tener en cuenta ya que vendría ser una situación de riesgo. Por consiguiente, se entiende que el trastorno de Burnout podría repercutir de manera deficiente a la unión de los individuos en las diferentes instituciones.

Asimismo, (Colón, Hernandez, & Torres, 2015), en su estudio de investigación del trastorno de Burnout, se realizó a 52 colaboradores, de método descriptivo. Por lo tanto, se concluye que no se evidenciaron signos del Síndrome de Burnout en los trabajadores, pero sin embargo se evidenció signos psicológicos, físicos y sociales intermedios que por lo que es necesario tratar antes que logre afectar la salud.

Respecto a los antecedentes nacionales, se presenta a (Avelino, 2014), su estudio se llevó a cabo en 116 individuos, de metodología observacional, prospectivo, transversal, descriptivo y analítico. Donde se concluye que cerca del 41.4% de los individuos de la Red de Salud Leoncio Prado tiene el Síndrome de Burnout en sus diversas dimensiones, por lo que el 21.6% se asocia al área administrativa y el 18.8% se asocia a los colaboradores asistenciales.

En otro estudio, (Nunura, 2016), su investigación se basó en el estudio de 85 médicos y 41 licenciadas en enfermería, las que fueron netamente encuestados por medio del Inventario de Burnout de Maslach ajustado al contexto peruano por Victoria Llaja en el año 2007. Se concluye que en los médicos y

enfermeras evaluadas se evidencian dicho síndrome, por lo que es necesario que cada uno de ellos se haga chequeo con profesionales.

Y finalmente se presenta a los antecedentes locales, (Guevara & Marín, 2015), en su investigación el estudio se llevó a cabo a 35 trabajadores de RR.HH, la investigación fue de diseño no experimental, transversal, de tipo cuantitativa y de alcance descriptivo correlacional. Se concluye que cerca del 62% de los colaboradores posee un grado alto al trastorno de Burnout, interviniendo en un 78% en sus funciones diarias.

Seguidamente se presenta a (Vasquez, 2017), su investigación se llevó a cabo el estudio a 20 colaboradores (1 colaborador de área administrativa y 19 del área de obstetricia) aplicándose el diseño descriptivo no experimental correlacional. Concluyéndose que los signos del síndrome el Burnout se evidencian en los colaboradores del centro de salud repercutiendo en sus actividades laborales.

Respecto a la conceptualización del trastorno de Burnout, (Gomez, 2008), menciona que el vocablo "Síndrome de Burnout" como al principio se denominaba tuvo diversas conceptualizaciones y significados al español entre las que mencionaremos: trastorno de Burnout, Síndrome de Burned Out, Síndrome del quemado, trastorno de sobrecarga emocional, síndrome del desgaste profesional y síndrome de fatiga en el trabajo. (Ferraro, 2001) dice que el Síndrome de Burnout (del inglés "burn-out": consumirse o agotarse) tiene una particularidad la que es la falta de energía tanto física como mental. Donde el colaborador tiene desgana en realizar sus actividades diarias y un cambio en la conducta. Donde el cambio del comportamiento se ve reflejada mayormente en los inadecuados modales hacia el resto de su entorno.

(Sosa, 2016) manifiesta que este síndrome trae como consecuencia la pérdida de vigor, voluntad, determinación. Por otro lado, otros autores e investigadores en el contexto psicológico lo conceptualizan como desgaste emocional y físico. (Gil, 2003) lo determina como una solución a la tensión en el trabajo donde se encuentran inmersas diversos comportamientos y actitudes de manera negativa ante el contexto que se labora hasta la propia función laboral. (Gomez, 2008) menciona que este síndrome, fue descubierto en el año 1969 por H.B. Bradley donde al comienzo se le llamaba "staff burnout". Mientras tanto

(Marrau, 2009) menciona que en Freudenberg, se llevó a cabo el vocablo Bourn out, cuando el investigador después de un año de trabajo avizó que los colaboradores presentaban signos de déficit de energía llegando al agotamiento, asimismo presentaban señales de estrés y de depresión y la desmotivación.

(Diaz, 2012) mencionó que la conceptualización más acertada fue la de Maslach y Jackson en el año 1981 donde manifestaban que era un síndrome que abarcaba tres dimensiones como Síndrome de fatiga emocional, despersonalización y de un logro personal donde se podría vivenciar con personas que laboran y tienen contacto con pacientes. (Maslach & Jackson, 1981) mencionan las 3 dimensiones ante la aparición del Síndrome de Burnout. (Golonka, Mojsakaja, & Popiel, 2017) refieren que los estudios psicofisiológicos previos utilizando electroencefalografía (EEG), se observaron deterioros cognitivos en sujetos agotados, acompañados de un patrón modificado de potenciales relacionados con eventos (ERP) seleccionados.

(Bianchi & Schonfeld, S, 2017) menciona que, en cuanto a los efectos superpuestos con la depresión, es particularmente interesante analizar la asimetría alfa frontal (FAA) en el burnout. (Marek, 2018) plantea que el trastorno de burnout se conceptualiza como un suceso de reacción psicológica al estrés relacionado con el trabajo a largo plazo. (Shaw & Rietschel, 2018) dice que estas exploraciones en relación con el síndrome burnout pueden ser particularmente interesantes en términos de características de agotamiento tales como fatiga mental, agotamiento de la energía y un estado de agotamiento. (Popiel, 2018) manifiesta que algunos estudios mostraron claramente que los sujetos agotados demuestran patrones de excitación específicos, como niveles más bajos de energía y niveles más altos de tensión.

(Laurent, 2016) dice que el burnout se conceptualiza como un fenómeno ocupacional que se relaciona específicamente con experiencias en el contexto profesional y no se clasifica como una condición médica. Agrega que el desgaste emocional, manifiesta al desgaste físico y mental que se presenta en el colaborador cuando ejecuta largas jornadas laborales produciendo actitudes totalmente negativas entre las que mencionamos la frustración, etc.; también se produce esa insatisfacción laboral de no continuar con sus actividades laborales. En referencia a la Despersonalización, Hace referencia cuando se demuestra por parte de los profesionales comportamientos inadecuados hacia otros

colaboradores o pacientes. Y con respecto a la Baja realización personal sostiene es la impresión negativa que tienen los colaboradores no sintiéndose totalmente capacitados para la ejecución de sus tareas diarias.

Siendo las causas del Síndrome de Burnout: factores condicionantes, como (Gomez, 2008) refiere que el Burnout es una consecuencia al estrés en el trabajo donde se interpone la organización, de personalidad y de naturaleza laboral. La: Personalidad previa: manifiesta que los individuos con rasgos más perfeccionistas, con alta competitividad, están más predispuestos a contraer este trastorno; debido a que son individuos con baja tolerancia a la frustración. Este síndrome se manifiesta con mayor constancia en jóvenes, solteros o separados. Lo que justifica a esto es que la mayoría de los jóvenes la motivación para lograr con sus responsabilidades me forma eficaz en su entorno laboral es sumamente alta, pero en muchas ocasiones al no poder mediar con situaciones complejas es donde lleva al estrés laboral.

Otras causas son: Falta de formación: en muchas carreras profesionales y en ámbitos de competencias se sobreexponen mucho al premio recompensa, donde priorizan demasiado el planteamiento de exámenes donde básicamente solo es teoría que se adquiere por el maestro, mientras que por otro lado no considera, las diferentes competencias o habilidades manuales. Más aún si no se enseña competencias en habilidades de comunicación interpersonal manifestándose de esta manera los problemas. Condiciones laborales: el ámbito en el que se desarrolla es trastorno de Burnout es sumamente importante. La rutina es otra de las causas, deficiencia en el aseo ambiental (como por ejemplo malos olores, ruidos, etc.), la inestabilidad en el trabajo y los horarios siguen siendo causas determinantes. Asimismo, otras de las causas de este síndrome es la que muchas organizaciones no reconozcan el trabajo del colaborador, las rencillas o problemas que puede manifestarse entre trabajadores o en ocasiones permitir dominancias de los jefes. Por otro lado, llevar una relación interpersonal conflictiva determina una razón importante en el Burnout.

Entre los síntomas del Síndrome de Burnout, (Gil, 2003) dice que en base a la intensidad con que afecta al individuo, se considera: Leve: cuando las personas presentan síntomas físicos, vagos e inespecíficos (cefaleas, dolores de espaldas, lumbalgias). Uno de las primeras señales leves, que manifiesta este síndrome en primera instancia es el impedimento para poder levantarse en las

mañanas o el cansancio patológico. Moderado: cuando se manifiesta el insomnio, la falta de concentración. Asimismo, en esta fase moderada es cuando la persona muestra cansancio, falsedad, agotamiento, debilidad, aburrimiento y la pérdida del idealismo la que va a permitir que la persona se muestre emocionalmente cansada, con frustración, competitividad y culpa. Grave: cuando el individuo empieza a tomar en exceso, empieza a automedicarse. Extrema; cuando el individuo se aísla, presenta depresión crónica y sentimientos de suicidio.

Teniendo en cuenta las investigaciones ejecutadas al trastorno de Burnout, se manifiesta, en dos niveles: (Marrau, 2009) refiere 4 grandes categorías. Primera categoría; índices emocionales: la que se manifiesta cuando existe el distanciamiento emocional, cuando la persona se siente solo, ansiosos, impotencia. Segunda categoría; índices actitudinales: cuando el individuo desarrolla aspectos negativos, dejadez, animadversión, falsedad. Tercera categoría, Índices conductuales: cuando es agresivo, se aísla, bipolar, con frecuencia se enfada, frecuente. Tercera categoría; Índices somáticos: cuando el individuo presenta problemas cardiovasculares, alteraciones respiratorias, alteraciones en el sistema inmune. Problemas en la sexualidad, problemas musculares como dolencias en la zona de la espalda, alteraciones digestivas (gastritis, náuseas, diarrea, etc.), alteraciones del sistema nervioso (jaquecas, insomnio, depresión, etc.).

A cerca de las consecuencias en la organización o institución donde se desempeña el individuo (Gil, 2003) considera los siguientes índices:

- a) Faltas continuas.
- b) Deficiente satisfacción en el centro de trabajo.
- c) Deserción laboral elevada.
- d) Tendencia al abandono del puesto y/o de la organización.
- e) Incumplimiento con sus responsabilidades.
- f) Enfrentamientos o rencillas con su entorno laboral.
- g) Deficiente calidad de vida laboral de los profesionales

Gil-Monte (2003) es la respuesta al estrés laboral crónico integrado por actitudes y sentimientos negativos hacia las personas con las que se trabaja y hacia el propio rol profesional, así como por la vivencia de encontrarse agotado.

Maslach et al.(1981) mencionado por Gil-Monte (2003) sostiene que las 3 dimensiones ante la aparición del Síndrome de Burnout:

- **Desgaste emocional:** Hace referencia al desgaste físico y mental que se presenta en el colaborador cuando ejecuta largas jornadas laborales produciendo actitudes totalmente negativas entre las que mencionamos la frustración, etc.; también se produce esa insatisfacción laboral de no continuar con sus actividades laborales.
- **Valoración personal:** Hace referencia cuando se demuestra por parte de los profesionales comportamientos inadecuados hacia otros colaboradores o pacientes.
- **Eficacia profesional:** Hace referencia a la impresión negativa que tienen los colaboradores no sintiéndose totalmente capacitados para la ejecución de sus tareas diarias. Asimismo, no se sienten para la realización de su trabajo. Tampoco no sienten que su labor sea valorada por la institución.

Respecto al desempeño laboral, (Villalobos, 2007) menciona que es el grado de realización de las diferentes labores o responsabilidades del colaborador en su centro laboral. (Chiavenato, 2000) destaca que el desempeño laboral es la habilidad o destreza con la que el colaborador trabaja en su centro de trabajo, siendo importante para la institución. (Akhtar & Naheed, 2018) manifiesta que, debido a esto, los funcionarios de recursos humanos deben alcanzar otro objetivo en términos de mejorar las condiciones de trabajo. (Guan & Frenkel, 2019) manifiesta que las malas condiciones de trabajo tienden a influir en la satisfacción y el desempeño de los trabajadores en el trabajo. (Gul, Usman, & Jebran, 2018) argumentó que si los empleados no están satisfechos se sienten confusos sobre el trabajo, sienten que los gerentes les prestan menos atención, perciben el ambiente de trabajo como dudoso, lo que puede llevar a los empleados a sentir que no están incluidos como parte activa de la organización.

(Hanaysha & Tahir, 2016) refiere que la formación, el desarrollo y el desempeño laboral se consideran elementos esenciales en la disciplina de la psicología industrial. (Hoboubi, Ghanavati, & Hosseinni, 2017) argumenta que la satisfacción laboral se relaciona con un empleado que tiene una dirección efectiva hacia su trabajo / trabajo. (Inuwa, 2016) encontró que la satisfacción es una herramienta necesaria para una concordancia positiva con el desempeño de los

empleados. (Lu & Gursoy, 2016) menciona que la creciente presión gubernamental por mejores condiciones laborales, los empleados de hoy en día también tienden a exigir mejores condiciones laborales para realizar su trabajo. (Matsuo, 2019) refiere que el desempeño laboral, que está influenciado por numerosos factores, se realiza cuando un individuo es capaz de lograr con éxito la tarea que se le ha asignado, sujeto a menos restricciones en el lugar de trabajo.

(Osman & Lajin, 2016) el desempeño ha sido evaluado por los fundamentos del negocio relacionados con ventas, ingresos o ganancias. (Pang & Lu, 2018) señaló que se han tratado de explorar el acuerdo independiente de satisfacción con el desempeño, la motivación y el desempeño laboral, motivación y satisfacción laboral y clima laboral con satisfacción. (Yuen, Loh, & Wong, 2018) dice que los empleados de las industrias de servicios pueden sentirse más apegados y leales a su lugar de trabajo si buscan oportunidades progresivas en él debido a un mayor nivel de motivación. (Nilsen & Ringholm, 2019) argumenta que los indicadores no financieros también son cruciales para considerar. (Shaughnessy, 2019) dice que el desempeño de los trabajadores es extremadamente crucial para cualquier empresa, ya que en última instancia conduce al éxito de la empresa. (Masadeh, Obeidat, & Tarhini, 2016) argumenta que se debe establecer una condición de trabajo adecuada para que los empleados cumplan con sus responsabilidades utilizando plenamente su potencial.

Siendo las competencias a evaluar del desempeño profesional, (Ferraro, 2001) manifiesta que las competencias vienen hacer el conjunto de actitudes, habilidades que un individuo posee y que a la vez ayuda a dar solución a los diferentes problemas. Las dimensiones para analizar, y estudiar el desempeño profesional identificado y propuesto por (Bohórquez, 2007), (Chiavenato, 2000), (Milkovich & Boudreau, 2002) en base al modelo de Gestión del Desarrollo de Recursos Humanos del Trabajo en Salud, Ministerio de Salud-Lima (2011), elaborado por Dr. Carlos Alberto Tejada Noriega y colaboradores.

Competencias Cognitivas: en el conjunto de competencias de las habilidades mentales, donde se adquiere datos por medio de los sentidos, Las competencias cognitivas son aquellas que determina y logra analizar los datos adquiridos, de tal manera que se logre procesar y estructurar en la memoria.

Competencias Actitudinales y Sociales: Son características sumamente

importantes que posee el individuo la que determina una conducta agradable en su centro laboral en la que participe. Por lo mismo que los individuos realizan o ejecutan sus responsabilidades por motivación personal.

Competencias de capacidad técnica: hace referencia a las estrategias que el individuo posee para realizar de una forma adecuada sus labores. Poniendo en práctica sus conocimientos y su habilidad adquirida de realizar estratégicamente sus tareas.

(Villalobos, 2007) mencionó que es el nivel de ejecución alcanzado por el trabajador en el logro de las metas dentro de la organización en un tiempo determinado. Siendo las dimensiones del desempeño laboral:

- Conocimiento: Conjunto de habilidades de operaciones mentales, en el que la persona integra la información adquirida a través de los sentidos, en una estructura de conocimiento que tenga sentido para él. Es la información que se adquiere de forma teórica o empírica y que es procesada en el ámbito mental de acuerdo a las experiencias anteriores del sujeto poseedor de este conocimiento y que son la base cognitiva que le permiten desarrollar acciones o tareas.
- Trabajo en equipo: Son aquellas características que tienen determinadas personas que hacen que su comportamiento sea especialmente satisfactorio en el entorno empresarial u organizativo en el que se desarrollan. Por lo que las personas tienen una inclinación a realizar determinado tipo de tareas o acciones, que se generan por las motivaciones, conocimientos y experiencias previas de la persona.
- Responsabilidad: son aquellas que están referidas a las habilidades específicas implicadas con el correcto desempeño de puestos de un área técnica o de una función específica y que describen, por lo general las habilidades de puesta en práctica de conocimientos técnicos y específicos muy ligados al éxito de la ejecución técnica del puesto

Para (Ivancevich, 1994) el estrés laboral se manifiesta cuando la persona presenta cierta presión ante un ambiente o exigencia laboral que se manifiesta en un nivel alto antes sus competencias y recursos para afrontarla. (Davis, 1983) Manifiesta que el estrés laboral se presenta cuando existe mucho sobrecargo de trabajo, donde el colaborador se sentirá agotado emocionalmente y a la vez

sentirá apatía ante su trabajo, de tal manera que se sienta incapaz ante el cumplimiento de sus metas.

(Romani & Ashkar, 2015) refiere que, en base a lo predispuesto anteriormente, es importante que haya un importante interés sobre el estrés laboral en los trabajadores, de tal forma que es importante la ayuda psicológica y la atención previa a la salud mental del personal.

Así mismo (Lugo, 2019) menciona que las dificultades mentales, como demencias, trastornos, depresión, conductas suicidas, poseen varias causas, una de ellas es el vivir en un ambiente violento, y la extrema pobreza, las misma que constituyen de vital importancia la intervención médica para su prevención y viable tratamiento

Por consiguiente (Shirom, 2014) dice que con el tiempo desde una perspectiva global han venido surgiendo diferentes herramientas relacionadas a la manipulación de los diferentes equipos tecnológicos, como laptops, celulares. De tal forma que se ha vuelto una controversia, debido a la tecnología de hoy, la sobrecarga laboral es más notoria, asimismo la adicción por estos equipos día a día es más amplia.

Particularmente, (Avila, 2014) refiere que la aparición del estrés se manifiesta en la persona cuando se siente abrumado ante situaciones complicadas que es simplemente una consecuencia de carácter fisiológico que el organismo presenta y trae como consecuencia inestabilidad emocional y cognitiva y emocional. Por otro lado, (Marrau, C, 2014) plantea que el estrés conlleva una consecuencia ante una situación de desafío donde el individuo sienta que es mucha sobrecarga. (Perez, Garcia, T, & Ortiz, 2014) dicen que el estrés se conoce como distrés, convirtiéndose es un problema grave, que logra afectar la salud mental del ser humano y que conllevaría a tomas decisiones irremediables.

(Sosa, E, 2016) refirió que los síntomas del estrés son: caída de cabello, mareos frecuentes, aparición de migraña; incremento de colesterol en la sangre, la que desencadena malestares musculares, ciertas alergias e inestabilización del sistema nervioso. (Rodriguez & Rivas, 2011) menciona que, es normal que los individuos presenten estrés ya que siempre están inmersos en diferentes situaciones, teniendo en cuenta que puede manifestarse en diferentes grados que puede presentarse desde lo más leve a crónicos.

Para (Jimenez & Orozco, 2017) expone que la sobrecarga de responsabilidades, la falta de habilidades apropiadas para el desarrollo de sus labores, la deficiente falta de organización en el área administrativa, el liderazgo inadecuado, falta de comunicación, problemas personales, todo esto trae como consecuencia una situación de cansancio, irritabilidad y desgaste profesional, lo que conlleva al individuo a sentirse presionado, de tal forma que imposibilita a seguir con sus responsabilidades como lo establece el centro laboral.

(Moreta, 2017) menciona que en Latinoamérica como los países de Argentina, Chile, entre otros según investigaciones las cifras fueron preocupantes donde cerca del 28% los individuos encuestados presentaron estrés laboral crónica, donde el desgaste, la irritabilidad, apatía y el cansancio mental repercutían en sus responsabilidades a ejecutar. (Frattesi, 2016) sostiene que los colaboradores presentan diversas actividades relacionadas a sus quehaceres diarias teniendo mucho en cuenta la realización individual; es por ello que a pesar de los niveles de despersonalización estos poseen un mecanismo adecuado para el logro de sus metas.

III. METODOLOGÍA

3.1 Tipo y diseño de investigación

Esta investigación es del paradigma positivista y enfoque cuantitativo, de nivel correlacional porque establecerá paralelismo entre las variables. (Hernandez & Baptista, 2014) aduce que el examen de datos referida a la respuesta de las interrogantes de investigación y comprobar las hipótesis que se elaboraron con anticipación, se ratifica de la medición numérica, conteo y comúnmente utilización de la estadística para determinar correctamente los patrones de conducta de una sociedad.

Investigación no experimental este tiene como fin primordial examinar los acontecimientos, diferencias, el marco circunstancial, sin la intervención directa del investigador; es decir, no puede desnaturalizar el fin de la investigación. En este tipo de investigación no experimental, se observan los hechos como en el entorno connatural, con el fin de evaluarlos y se le llama no experimental: porque está centrado en determinar el Síndrome de Burnout en el desempeño laboral de funcionarios públicos del Hospital María Auxiliadora en el periodo enero a junio 2021.

3.2 Variables y operacionalización

3.2.1 Variables

Variable 1: síndrome de burnout

Variable 2: desempeño laboral

3.2.2 Operacionalización

Variable 1: Síndrome de burnout

(Gil, 2003) es la manifestación al estrés laboral crónico que está conformado por ciertos comportamientos totalmente negativos hacia su entorno laboral en la que se desempeña.

Variable 2: Desempeño laboral

(Chiavenato, 2000) es la labor con la que se desempeña el individuo en su centro laboral, siendo importan porque desencadena el buen funcionamiento de sus actividades. De tal forma, que el desempeño profesional de las individuos va a estar relacionada con sus actitudes y también de los resultados obtenidos.

Tabla 01*Operacionalización de las variables***Variable: Síndrome de burnout**

| VARIABLES | DIMENSIONES | INDICADORES | ITEMS | NIVELES Y RANGO |
|----------------------------|----------------------|---------------------|----------------------|-------------------------|
| SINDROME DE BURNOUT | Desgaste emocional | Cansancio emocional | 1 | Alto de 17 a 54 puntos. |
| | | Fatiga | 2,3,6,8,14,1 | Medio de 5 a 16 puntos. |
| | Valoración personal | Frustración | 6, 20 | Bajo de 0 a 4 puntos. |
| | | Irritabilidad | 13 | |
| | | Deshumanización | 11 | |
| | Eficacia profesional | Eficacia | 5,10,15,22 | |
| | | Buen trato | 4,9,12,18,19,21,7,17 | |

Variable: Desempeño laboral

| VARIABLES | DIMENSIONES | INDICADORES | ITEMS | VALOR FINAL |
|--------------------------|------------------------|----------------------------|-------------|------------------------|
| DESEMPEÑO LABORAL | Conocimiento | Conocimiento de Normativas | 1,2,3,4 | Adecuado de 101 – 105. |
| | | Deseo de Superación | 5 | Inadecuado de 21-100. |
| | Trabajo de equipo | Orden | 6, y 7 | |
| | | Respeto | 8, 10 | |
| | | Solidaridad | 9,13, 14 | |
| | Responsabilidad | Asertividad | 11,12,15 | |
| | | Puntualidad | 16,17,20,21 | |
| | Justificación oportuna | 18,19 | | |

3.3 Población y muestra

La población estuvo conformada por los 251 trabajadores del Hospital María Auxiliadora en el periodo enero a junio 2021, a quienes se les investigó la relación del Síndrome de Burnout en el desempeño laboral de funcionarios públicos del Hospital María Auxiliadora en el periodo enero a junio 2021, es una investigación que permitirá evaluar esta relación. Siendo la muestra probabilística de 165 trabajadores.

3.4 Técnica e instrumento de recolección de datos

En relación a la técnica se presenta a la encuesta directa aplicada a la población en estudio Y el instrumento que se concibió aplicar para recopilar los datos es un cuestionario consta 43 reactivos politómicos para facilitar la respuesta de los integrantes del Hospital María Auxiliadora.

Confiabilidad y Validez:

Se examinó la confiabilidad y validez del instrumento de medición, para tener la seguridad de aportar con datos reales y el estudio tenga veracidad. La validez significa el grado en que el instrumento mide la variable realmente Hernández (2014). Para evaluar la aptitud del instrumento se realizó una prueba piloto de diez personas. Como resultado, se tiene que todo el instrumento está adecuado y entendible. Para ello, se aplicó el Alfa de Cronbach.

La deducción será que, cuanto más cerca esté el índice al extremo 1, mayor es la fiabilidad, siendo una fiabilidad respetable a partir de 0,80.

$$\alpha = \frac{K}{K-1} \left[1 - \frac{\sum S_i^2}{S_T^2} \right]$$

Donde:

K: Cantidad de ítems

Si2: Suma de Varianzas de los Ítems

St2: Varianza de la suma de los Ítems

α : Coeficiente de Alfa de Cronbach

K= 43

Si2=40.71

St2= 257.65

α =0.87

Como criterio general, se recomienda lo siguiente para examinar las deducciones del Coeficientes de Alfa de Cronbach, Coeficiente mayor a 0,85 es Bueno.

3.5 Procedimientos

El procedimiento aplicado fue realizar concertaciones con el Hospital María Auxiliadora para proceder con la recolección de la información, sin coaccionar a la población de estudios.

3.6 Método de análisis de datos

La estadística descriptiva será usada, teniendo en cuenta para analizar las dimensiones. Para los resultados inferenciales se utilizó la prueba estadística la Rho de Spearman. (Hernandez & Baptista, 2014) la función de la correlación de Spearman es evaluar si hay un paralelismo lineal entre dos variables: síndrome de Burnout y desempeño laboral, a nivel ordinal y que dicho paralelismo no sea por el azar.

3.7 Aspectos éticos

Principio de Autonomía: Se inició comunicando al Hospital María Auxiliadora la realización de esta investigación, cuyos resultados serán compartidos. (Hernandez & Baptista, 2014).

Principio de Justicia: La personas que forman parte de la investigación posee los mismos derechos y beneficios, al adquirir datos muy indistintamente de su condición social, étnica o de género. (Hernandez & Baptista, 2014).

Principio de Beneficencia; Al concluir la presente investigación, se compartirá con el Hospital María Auxiliadora todos los resultados, de manera que pueda ser de utilidad en beneficio de la población vulnerable de este distrito. (Hernandez & Baptista, 2014).

Principio de No Maleficencia; Se evitó todo tipo de situación que afecte a la población que colaboró con el estudio. (Hernandez & Baptista, 2014).

IV. RESULTADOS

4.1. Resultados Descriptivos

4.1.1. Variable: Síndrome de burnout

Tabla 2.

Análisis descriptivo de la variable Síndrome de burnout

| Niveles | Frecuencia | % |
|----------------|-------------------|-------------|
| Alto | 57 | 35% |
| Medio | 35 | 21% |
| Bajo | 73 | 44% |
| Total | 165 | 100% |

Interpretación:

Los resultados presentados en la tabla 2, correspondientes a la variable síndrome de burnout en funcionarios públicos del hospital María auxiliadora durante los meses de enero a junio 2021, se considera en un nivel alto con una frecuencia de 57 correspondiente al 35%, seguidamente se encuentra en un nivel medio con una frecuencia de 35 correspondiente al 21% y por último se encuentra en un nivel bajo con una frecuencia de 73 correspondiente al 44%.

4.1.2. Variable: Desempeño laboral

Tabla 3

Análisis descriptivo de la variable Desempeño laboral

| Niveles | Frecuencia | % |
|----------------|-------------------|-------------|
| Alto | 100 | 60% |
| Medio | 63 | 38% |
| Bajo | 2 | 2% |
| Total | 165 | 100% |

Interpretación:

Los resultados presentados en la tabla 3, correspondientes a la variable del desempeño laboral en funcionarios públicos del hospital María auxiliadora durante los meses de junio 2021, se considera en un nivel alto con una frecuencia de 100 correspondiente al 60%, seguidamente se encuentra en un nivel medio con una frecuencia de 63 correspondiente al 38% y por último se encuentra en un nivel bajo con una frecuencia de 2 correspondiente al 2%.

4.1 Resultados inferenciales

4.2.1 Hipótesis general

Ha: Existe una relación significativa entre el síndrome de burnout y el desempeño laboral de funcionarios públicos del Hospital María Auxiliadora en el periodo enero a junio 2021.

Ho: No Existe una relación significativa entre el síndrome de burnout y el desempeño laboral de funcionarios públicos del Hospital María Auxiliadora en el periodo enero a junio 2021.

Tabla 4

Correlación de Spearman de síndrome de burnout y el desempeño laboral 2021.

| | | Síndrome de burnout | Desempeño laboral |
|----------------------------|----------------------------|---------------------|-------------------|
| Síndrome de burnout | Coeficiente de correlación | 1.000 | 0.9948 |
| | Sig. (bilateral) | . | 0.000 |
| | N | | 165 |
| Desempeño laboral | Coeficiente de correlación | 0.9948 | 1.000 |
| | Sig. (bilateral) | 0.000 | . |
| | N | | 165 |

De acuerdo al análisis inferencial realizado se decide rechazar la Hipótesis nula y aceptar la alternativa, debido a que la Prueba ρ (rho) de Spearman, se tiene un coeficiente de correlación de 0.9948, indicando que existe una correlación positiva fuerte. El valor de significancia bilateral (Sig.) se obtuvo de 0,000. Por lo tanto, existe una significancia estadística debido a que el valor calculado ($\rho_{cal}=0,9948$) es mayor al valor crítico ($\rho_{crít}=0,264$), se rechaza la hipótesis nula H_0 , existiendo en la investigación una correlación positiva fuerte.

4.2.2 Hipótesis específica 1

Ha: Existe una relación significativa entre el nivel de desgaste emocional y el desempeño de funcionarios públicos del Hospital María Auxiliadora en el periodo enero a junio 2021.

Ho: No Existe una relación significativa entre el nivel de desgaste emocional y el desempeño de funcionarios públicos del Hospital María Auxiliadora en el periodo enero a junio 2021.

Tabla 5

Correlación de Spearman de desgaste emocional y el desempeño de funcionarios públicos 2021

| | | Desgaste emocional | Desempeño laboral |
|---------------------------|----------------------------|---------------------------|--------------------------|
| Desgaste emocional | Coeficiente de correlación | 1.000 | 0.9938 |
| | Sig. (bilateral) | . | 0.000 |
| | N | | 165 |
| Desempeño laboral | Coeficiente de correlación | 0.9938 | 1.000 |
| | Sig. (bilateral) | 0.000 | . |
| | N | | 165 |

De acuerdo al análisis inferencial realizado se decide rechazar la Hipótesis nula y aceptar la alternativa, debido a que la Prueba ρ (rho) de Spearman, se tiene un coeficiente de correlación de 0.9938, indicando que existe una correlación positiva fuerte. El valor de significancia bilateral (Sig.) se obtuvo de 0,000. Por lo tanto, existe una significancia estadística debido a que el valor calculado ($\rho_{cal}=0,9938$) es mayor al valor crítico ($\rho_{crít}=0,264$), se rechaza la hipótesis nula H_0 , existiendo en la investigación una correlación positiva fuerte.

4.2.3 Hipótesis específica 2

Ha: Existe una relación significativa entre el nivel de valoración personal y el desempeño de funcionarios públicos del Hospital María Auxiliadora en el periodo enero a junio 2021.

Ho: No Existe una relación significativa entre el nivel de valoración personal y el desempeño de funcionarios públicos del Hospital María Auxiliadora en el periodo enero a junio 2021.

Tabla 6

Correlación de Spearman entre la valoración personal y el desempeño de funcionarios públicos 2021.

| | | Nivel de valoración personal | Desempeño laboral |
|-------------------------------------|----------------------------|-------------------------------------|--------------------------|
| Nivel de valoración personal | Coeficiente de correlación | 1.000 | 0.9945 |
| | Sig. (bilateral) | . | 0.000 |
| | N | | 165 |
| Desempeño laboral | Coeficiente de correlación | 0.9945 | 1.000 |
| | Sig. (bilateral) | 0.000 | . |
| | N | | 165 |

De acuerdo al análisis inferencial realizado se decide rechazar la Hipótesis nula y aceptar la alternativa, debido a que la Prueba ρ (rho) de Spearman, se tiene un coeficiente de correlación de 0.9945, indicando que existe una correlación positiva fuerte. El valor de significancia bilateral (Sig.) se obtuvo de 0,000. Por lo tanto, existe una significancia estadística debido a que el valor calculado ($p_{cal}=0,9945$) es mayor al valor crítico ($p_{crít}=0,264$), se rechaza la hipótesis nula H_0 , existiendo en la investigación una correlación positiva fuerte.

4.2.4 Hipótesis específica 3

Ha: Existe una relación significativa entre el nivel de eficacia profesional y el desempeño de funcionarios públicos del Hospital María Auxiliadora en el periodo enero a junio 2021.

Ho: No Existe una relación significativa entre el nivel de eficacia profesional y el desempeño de funcionarios públicos del Hospital María Auxiliadora en el periodo enero a junio 2021.

Tabla 7

Correlación de Spearman entre la eficacia profesional y el desempeño de funcionarios públicos 2021

| | | Nivel de eficacia profesional | Desempeño laboral |
|--------------------------------------|----------------------------|-------------------------------|-------------------|
| Nivel de eficacia profesional | Coeficiente de correlación | 1.000 | 0.9956 |
| | Sig. (bilateral) | . | 0.000 |
| | N | | 165 |
| Desempeño laboral | Coeficiente de correlación | 0.9956 | 1.000 |
| | Sig. (bilateral) | 0.000 | . |
| | N | | 165 |

De acuerdo al análisis inferencial realizado se decide rechazar la Hipótesis nula y aceptar la alternativa, debido a que la Prueba ρ (rho) de Spearman, se tiene un coeficiente de correlación de 0.9956, indicando que existe una correlación positiva fuerte. El valor de significancia bilateral (Sig.) se obtuvo de 0,000. Por lo tanto, existe una significancia estadística debido a que el valor calculado ($\rho_{cal}=0,9956$) es mayor al valor crítico ($\rho_{crít}=0,264$), se rechaza la hipótesis nula H_0 , existiendo en la investigación una correlación positiva fuerte.

V. DISCUSIÓN

Esta investigación se ha iniciado planteando que la (OMS, 2019) dice que el Síndrome de Burnout es el resultado que se lleva a cabo por el estrés en el trabajo cuyas características principales son: elevado cansancio emocional, irritación en el trabajo, altas jornadas laborales. La dominancia a nivel internacional de este trastorno en los colaboradores de los centros de salud tiene una variante de 2,2% y 69,2%. Así mismo, (OMS, 2020) manifiesta que el "síndrome de burnout" fueron considerados en primera instancia como enfermedad mental en la última versión de la Clasificación Internacional de Enfermedades (CIE) llevada a cabo por la Organización Mundial de la Salud (OMS).

De acuerdo, al objetivo general Determinar la relación del Síndrome de Burnout en el desempeño laboral de funcionarios públicos del Hospital María Auxiliadora en el periodo enero a junio 2021, se obtuvo analizando la variable de Síndrome de Burnout donde se observó es alta en un 35%, en relación con el desempeño laboral influye en un 60% de nivel alto.

Esto concuerda con los resultados obtenidos en los estudios como la de (Aguilar, 2016), en su estudio sobre el Síndrome de Burnout donde su finalidad fue adquirir información sobre la problemática que ocasiona el estrés en los trabajadores del área administrativo, para ello se empleó una muestra no probabilística que estuvo conformado por 8 profesionales. El método utilizado fue tipo transversal. Donde resulta que las actividades vinculadas en el tiempo escolar ocasionan estrés.

Por otro lado, (Villalobos, 2007) menciona que el desempeño laboral menciona que es el grado de realización de las diferentes labores o responsabilidades del colaborador en su centro laboral. (Chiavenato, 2000) destaca que el desempeño laboral es la habilidad o destreza con la que el colaborador trabaja en su centro de trabajo, siendo importante para la institución. (Akhtar & Naheed, 2018) manifiesta que, debido a esto, los funcionarios de recursos humanos deben alcanzar otro objetivo en términos de mejorar las condiciones de trabajo. (Guan & Frenkel, 2019) manifiesta que las malas

condiciones de trabajo tienden a influir en la satisfacción y el desempeño de los trabajadores en el trabajo. (Gul, Usman, & Jebran, 2018) argumentó que si los empleados no están satisfechos se sienten confusos sobre el trabajo, sienten que los gerentes les prestan menos atención, perciben el ambiente de trabajo como dudoso, lo que puede llevar a los empleados a sentir que no están incluidos como parte activa de la organización.

Asimismo, respecto al objetivo específico 1: Determinar el nivel de desgaste emocional en el desempeño de funcionarios públicos del Hospital María Auxiliadora en el periodo enero a junio 2021. Cuyos resultados descriptivos se puede apreciar que el grado de nivel de desgaste emocional con el desempeño laboral en funcionarios públicos del hospital María Auxiliadora en el periodo enero a junio 2021, se considera en un nivel alto con una frecuencia de 29 correspondiente al 21%, seguidamente se encuentra en un nivel medio con una frecuencia de 8 correspondiente al 30% y por último se encuentra en un nivel bajo con una frecuencia de 96 correspondiente al 49%.

Estos resultados concuerdan con lo mencionado por (Franco, 2014), en su trabajo de investigación Síndrome de Burnout en una empresa de agregados (Piedrinera) donde concluye que los trabajadores se encuentran en un nivel intermedio de Síndrome de Burnout, por lo que es necesario tener en cuenta ya que vendría ser una situación de riesgo. Por consiguiente, se entiende que el trastorno de Burnout podría repercutir de manera negativa a la unión de los individuos en las diferentes instituciones. Asimismo, (Colón, Hernandez, & Torres, 2015), en su estudio, concluye que no se evidenciaron signos del trastorno de Burnout en los colaboradores, pero sin embargo se evidenció signos psicológicos, físicos y sociales intermedios que por lo que es necesario tratar antes que logre afectar la salud. Por otro lado (Hanaysha & Tahir, 2016) refiere que la formación, el desarrollo y el desempeño laboral se consideran elementos esenciales en la disciplina de la psicología industrial. (Hoboubi, Ghanavati, & Hosseinni, 2017) argumenta que la satisfacción laboral se relaciona con un empleado que tiene una dirección efectiva hacia su trabajo / trabajo. (Inuwa, 2016) encontró que la satisfacción es una herramienta necesaria para una concordancia positiva con el desempeño de los empleados

Seguidamente al objetivo específico 2: Determinar el nivel de valoración personal en el desempeño de funcionarios públicos del Hospital María Auxiliadora

en el periodo enero a junio 2021. Cuyos resultados descriptivos se puede apreciar que el grado de nivel de la dimensión valoración personal se considera en un nivel alto con una frecuencia de 11 correspondiente al 6%, seguidamente se encuentra en un nivel medio con una frecuencia de 53 correspondiente al 32% y por último se encuentra en un nivel bajo con una frecuencia de 101 correspondiente al 61%.

Estos resultados se corroboran con lo mencionado por (Avelino, 2014), en su tesis, donde se concluye que cerca del 41.4% de los individuos de la Red de Salud Leoncio Prado tiene el Síndrome de Burnout en sus diversas dimensiones, por lo que el 21.6% se asocia al área administrativa y el 18.8% se asocia a los colaboradores asistenciales. En otro estudio, (Nunura, 2016), en su tesis que, concluye que en los médicos y enfermeras evaluadas se evidencian dicho síndrome, por lo que es necesario que cada uno de ellos se haga chequeo con profesionales.

No obstante, es preciso inferir que la (OMS, 2019) dice que el 19,25% de los datos corresponden a signos de ansiedad originados por alguna causa de trabajo, donde el 12,94% pertenecen a estrés por elevadas jornadas laborales, el 10,92% pertenece a la depresión y el 3,25% pertenecen a comportamientos suicidas por factores personales que se relaciona a pensamientos negativos ante su puesto de trabajo. Por otro lado, estima que el *burnout* perjudica cerca del 10% de los colaboradores entre el 2% y el 5%. Asimismo, según sus investigaciones la oficializó como trastorno de 'burnout' o 'desgaste profesional', trastorno emocional vinculado al contexto laboral que se da como resultado ante un contexto de estrés laboral crónico. Es por ello que la (OMS, 2020) según el estudio muchas personas ahora trabajan desde casa y eso ha ocasionado el gran problema de desconexión del trabajo produciendo estrés crónico, manifestándose de la siguiente manera: jornada de trabajo (55%) y los fines de semana (44%).

Con el análisis del Objetivo específico 3: Determinar el nivel de eficacia profesional en el desempeño de funcionarios públicos del Hospital María Auxiliadora en el periodo enero a junio 2021. Cuyos resultados descriptivos se puede apreciar que el grado de nivel de la dimensión eficacia profesional, se considera en un nivel alto con una frecuencia de 133 correspondiente al 80%, seguidamente se encuentra en un nivel medio con una frecuencia de 12

correspondiente al 7% y por último se encuentra en un nivel bajo con una frecuencia de 21 correspondiente al 13%.

Respecto a estos resultados, se refleja una concordancia (Guevara & Marín, 2015), en su tesis donde concluye que cerca del 62% de los colaboradores posee un nivel alto del Síndrome de Burnout, interviniendo en un 78% en sus funciones diarias. Seguidamente se presenta a (Vasquez, 2017), en su tesis, concluye que los signos del síndrome el Burnout se evidencian en los colaboradores del centro de salud repercutiendo en sus actividades laborales.

Asimismo, se agrega que el cansancio emocional, hace referencia al desgaste físico y mental que se presenta en el colaborador cuando ejecuta largas jornadas laborales produciendo actitudes totalmente negativas entre las que mencionamos la frustración, etc.; también se produce esa insatisfacción laboral de no continuar con sus actividades laborales. En referencia a la Despersonalización, Hace referencia cuando se demuestra por parte de los profesionales comportamientos inadecuados hacia otros colaboradores o pacientes. Y con respecto a la Baja realización personal sostiene es la impresión negativa que tienen los colaboradores no sintiéndose totalmente capacitados para la ejecución de sus tareas diarias. Asimismo, no se sienten para la realización de su trabajo. Tampoco no sienten que su labor sea valorada por la institución.

Por otro lado, (Gomez, 2008) refiere que el Burnout es una consecuencia al estrés en el trabajo donde se interpone la organización, de personalidad y de naturaleza laboral. La: Personalidad previa: manifiesta que los individuos con rasgos más perfeccionistas, con alta competitividad, están más predispuestos a contraer este trastorno; debido a que son individuos con baja tolerancia a la frustración. Este síndrome se manifiesta con mayor constancia en jóvenes, solteros o separados. Lo que justifica a esto es que la mayoría de los jóvenes la motivación para lograr con sus responsabilidades me forma eficaz en su entorno laboral es sumamente alta, pero en muchas ocasiones al no poder mediar con situaciones complejas es donde lleva al estrés laboral.

VI. CONCLUSIONES

Primero: De acuerdo, al objetivo general Determinar la relación del Síndrome de Burnout en el desempeño laboral de funcionarios públicos del Hospital María Auxiliadora en el periodo enero a junio 2021, se obtuvo un nivel alto con un 35%, seguidamente en un nivel medio con un 21% y por último se encuentra en un nivel bajo con un 44%. De acuerdo al análisis inferencial mediante la Prueba ρ (rho) de Spearman, se obtuvo un coeficiente de correlación de 0.9948, indicando que existe una correlación positiva fuerte entre el Síndrome de Burnout y el desempeño laboral.

Segundo: De acuerdo al objetivo específico 1, el resultado descriptivo se obtuvo que correspondiente a la dimensión desgaste emocional del síndrome de burnout en funcionarios públicos del hospital María Auxiliadora es alto con un 21%, un nivel medio con un 30% y un nivel bajo con un 49%.

Tercero: De acuerdo al objetivo específico 2, el resultado descriptivo se obtuvo que respecto a la dimensión valoración personal del síndrome de burnout en funcionarios públicos del hospital María Auxiliadora es de nivel alto con un 6%, de nivel medio al 32% y bajo al 61%.

Cuarto: De acuerdo al objetivo específico 3, el resultado descriptivo se obtuvo que correspondiente a la dimensión Eficacia profesional del síndrome de burnout en funcionarios públicos del hospital María Auxiliadora es de nivel alto al 80%, seguidamente nivel medio al 7% y de nivel bajo al 13%.

VII. RECOMENDACIONES

Primero: Se recomienda compartir los resultados de la presente investigación a los funcionarios públicos del Hospital María Auxiliadora a fin de que se apliquen mejoras que les permita evitar que el síndrome de Burnout repercuta en su desempeño laboral.

Segundo: Es necesario crear actividades lúdicas y de relajación mediante el área de recursos humanos, en las que se involucren a los funcionarios públicos del Hospital María Auxiliadora, para que de esta manera logren desestresarse y olvidarse un poco del trabajo diario que tienen que cumplir, siempre de la mano con la normativa referida.

Tercero: El personal del Hospital María Auxiliadora debe recibir talleres de autoestima y valoración personal que le permita desempeñarse con la libertad y seguridad de expresar sus ideas y de hacer mejoras continuas en sus funciones.

Cuarto: Se recomienda establecer una condición de trabajo adecuada con 8 horas diarias laborales como dispone la ley; asegurando el desempeño eficiente en su ambiente laboral, para que de esta manera cumpla con responsabilidad sus obligaciones y no se sienta presionado.

REFERENCIAS

- Aguilar, M. (2016). *Síndrome de Burnout en el personal de la Unidad Académica Nezahualcóyotl*. Universidad Autónoma del Estado de México. Obtenido de <http://ri.uaemex.mx/bitstream/handle/20.500.11799/65869/Tesis%20Socorro-split-merge.pdf?sequence=6&isAllowed=y>
- Akhtar, A., & Naheed, K. (2018). Impact of job stress on employees' job satisfaction: An empirical study of private banks of Pakistan. *Pakistan Journal of Social Sciences*, 38(1), 137–151. Obtenido de <https://www.bzu.edu.pk/PJSS/Vol38No12018/PJSS-2018-I-09.pdf>
- Avelino, T. (2014). *Grado de Afectación y Factores Asociados del Síndrome de Burnout en Personal Asistencial y Administrativo de la Red de Salud Leoncio Prado – 2014*. Universidad de Huánuco – Perú. Obtenido de <http://repositorio.udh.edu.pe/>
- Avila, J. (2014). El estrés es un problema de salud del mundo actual. *Revistas Bolivarianas*, 10(9), 116-160. Obtenido de <http://www.revistasbolivianas.org.bo/scielo.php?pid=S2310->
- Bianchi, R., & Schonfeld, S. (2017). Biological research on burnout-depression overlap: long-standing limitations and on-going reflections,”. *Neuroscience and Biobehavioral Reviews*, 112-170. Obtenido de Google Scholar
- Bohórquez, D. (2007). *Síndrome de Quemarse en el Trabajo*. Valleta.
- Chiavenato, I. (2000). *Administración de los recursos humanos*. McGraw.
- Colón, J., Hernandez, O., & Torres, L. (2015). *Síndrome de Burnout en el Personal Profesional que trabaja en la Institución Pública de Educación Superior*. Universidad de Carabobo en Venezuela. Obtenido de <http://mriuc.bc.uc.edu.ve/bitstream/handle/123456789/3985/Tesis%20Johana%20Col%C3%B3n%20Omer%20Hern>
- Davis, K. (1983). *El comportamiento Humano en el trabajo*. McGraw. Obtenido de [https://books.google.com.pe/books?id=lvBBGQAACAAJ&dq=Davis+y+Newstrom+\(1991\)+estres+laboral&hl=es&sa=X&ved=2ahUKEwjExOyjg8rxAhX3HLkGHdNPBg0Q6AEwAXoECAsQAQ](https://books.google.com.pe/books?id=lvBBGQAACAAJ&dq=Davis+y+Newstrom+(1991)+estres+laboral&hl=es&sa=X&ved=2ahUKEwjExOyjg8rxAhX3HLkGHdNPBg0Q6AEwAXoECAsQAQ)
- Díaz, C. (2012). *Síndrome de Quemazón en el Personal de la Salud*. Ambar.
- Ferraro, E. (2001). *Administración de los recursos humanos*. Valleta. Obtenido de <https://isbn.cloud/9789507432125/administracion-de-los-recursos-humanos-2001/>
- Franco, C. (2014). *investigación Síndrome de Burnout en el personal de una empresa de agregaos (Piedrinera) ubicado en el Municipio de Teculután*. Universidad

Rafael Landívar. Obtenido de <http://biblio3.url.edu.gt/Tesario/2014/05/43/Franco-Carmen.pdf>

- Frattesi, C. (2016). *Síndrome de Burnout en trabajadores administrativos en una empresa pública del sector minero de la ciudad de Quito. Trabajo de titulación. Quito: UDLA. UDLA. Obtenido de <http://dspace.udla.edu.ec/bitstream/33000/6072/5/UDLA-EC-TPC-2016-12.pdf>*
- Gil, M. (2003). Gil-Monte, P.R. (2003). El Síndrome de Quemarse por el Trabajo (Síndrome de Burnout) en Profesionales de Enfermería. *Revista Electrónica Interação Psy.*, 60(15), 19-33.
- Golonka, J., Mojsakaja, K., & Popiel, K. (2017). Neurophysiological markers of emotion processing in Burnout syndrome. *Frontiers in Psychology*, 8, 200-215. Obtenido de <http://doi.org/10.3389/fpsyg.2017.02155>. View at: Google Scholar
- Gomez, X. (2008). Gómez, X. (2008). *Guía de Prevención de Burnout para Profesionales de Cuidados Paliativos. SECPAL. Obtenido de <https://www.worldcat.org/title/guia-de-prevencion-de-burnout-para-profesionales-de-cuidados-paliativos/oclc/804288010>*
- Guan, X., & Frenkel, S. (2019). How perceptions of training impact employee performance: Evidence from two Chinese manufacturing firms. *Personnel Review*, 48(1), 163–183. Obtenido de <https://doi.org/10.1108/PR-05-2017-0141> [Crossref], [Web of Science ®]
- Guevara, D., & Marín, F. (2015). *Influencia del Síndrome de Burnout en el desempeño laboral de los colaboradores del Área de Recursos Humanos en una Empresa Minera de Cajamarca – 2015. Universidad Privada del Norte – Cajamarca. Obtenido de <https://repositorio.upn.edu.pe/handle/11537/10920>*
- Gul, H., Usman, M., & Jebran, K. (2018). Does the effect of power distance moderate the relation between person environment fit and job satisfaction leading to job performance? Evidence from Afghanistan and Pakistan. *Future Business Journal*, 4(1), 68–83. Obtenido de <https://doi.org/10.1016/j.fbj.2017.12.001>
- Hanaysha, J., & Tahir, P. (2016). Examining the effects of employee empowerment, teamwork, and employee training on job satisfaction. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 219(1), 272–282. Obtenido de <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2016.05.016> [Crossref],
- Hernandez, C., & Baptista, P. (2014). *Tipos de investigación. SEXTA Ed. Obtenido de <https://www.uca.ac.cr/wp-content/uploads/2017/10/Investigacion.pdf>*
- Hoboubi, N., Ghanavati, F., & Hosseinni, A. (2017). The impact of job stress and job satisfaction on workforce productivity in an Iranian petrochemical industry. *Safety and Health at Work*, 8(1), 67-71. Obtenido de <https://doi.org/10.1016/j.shaw.2016.07.002> [Crossref], [PubMed], [Web of Science ®],
- Inuwa, M. (2016). satisfaction and employee performance: An empirical approach. *The Millennium University Journal*, 1(1), 90-103. Obtenido de

<http://www.themillenniumuniversity.edu.bd/journal/index.php/TMUJ/article/view/10/10> [Google Scholar]

- Ivancevich, J. (1994). *Estres y trabajo*. Trillas. Obtenido de [https://books.google.com.pe/books?id=vJg5AgAACAAJ&dq=Stoner+\(1994\),+el+estr%C3%A9s+laboral&hl=es&sa=X&ved=2ahUKEwiZi9aohMrxAhUhDrkGHfsxBGkQ6AEwAnoECAUQAQ](https://books.google.com.pe/books?id=vJg5AgAACAAJ&dq=Stoner+(1994),+el+estr%C3%A9s+laboral&hl=es&sa=X&ved=2ahUKEwiZi9aohMrxAhUhDrkGHfsxBGkQ6AEwAnoECAUQAQ)
- Jimenez, C., & Orozco, M. (2017). Factores de riesgos psicosociales en auxiliares de enfermería de un Hospital de la red pública en la ciudad de Bogotá. *Revista U.D.C.A Actualidad & Divulgación Científica*, 20(1), 23 - 32. Obtenido de <http://www.scielo.org.co/pdf/rudca/v20n1/v20n1a04.pdf>
- Laurent, E. (2016). E. Laurent, "burnout is associated with a depressive cognitive style," *Personality and Individual Differences*. *WALL STREET JOURNAL*, 100, 1-5. doi:10.1016 / j.paid.2016.01.008
- Lu, A., & Gursoy, D. (2016). Job Engagement, Job Satisfaction, and Turnover Intentions: A Comparison Between Supervisors and Line-Level Employees. *International journal of contemporary hotel management*, 28(4), 737 - 761. Obtenido de <https://doi.org/10.1108/IJCHM-07-2014-0360>
- Lugo, C. (2019). La globalización económica y su Impacto en el mercado Laboral en México. *International Journal of Good Conscience*, 9(2), 69-89. Obtenido de <http://www.spentamexico.org/v9-n2/A8.9%282%2969-89.pdf>
- Marek, T. (2018). Stimulus, response and feedback processing in burnout – An EEG study. *International Journal of Psychophysiology*, 134, 86–94. Obtenido de Publisher Site | Google Scholar
- Marrau, C. (2014). El síndrome de burnout y sus posibles consecuencias en el trabajo docente. *Revista Fundamentos en Humanidades*, 10(11), 53-68. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=2004369>
- Marrau, C. (2009). El síndrome de quemarse por el trabajo (burnout), en el arco contextualizador del estrés laboral. *Fundamentos en humanidad*, 1(19), 167-177. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/184/18411965010.pdf>
- Masadeh, R., Obeidat, B., & Tarhini, A. (2016). A Jordanian empirical study of the associations among transformational leadership, transactional leadership, knowledge sharing, job performance, and firm performance: A structural equation modelling approach. *Journal of Management Development*, 35(5), 681–705. Obtenido de <https://doi.org/10.1108/JMD-09-2015-0134>
- Maslach, C., & Jackson, S. (1981). The Measurement Of Experience Burnout. (2). *Joccup Behav.*, 99-113.
- Matsuo, M. (2019). Effect of learning goal orientation on work engagement through job crafting: A moderated mediation approach. *Personnel Review*, 20, 132-150. Obtenido de <https://www.emerald.com/insight/content/doi/10.1108/PR-11-2017-0346/full/html>
- Milkovich, G., & Boudreau, J. (2002). *Human Resource Management*. Irwin.

- MINSa. (2020). *Ministerio de Salud*. Ministerio de Salud. Obtenido de <https://www.gob.pe/minsa>
- Moreta, A. (2017). *"El estrés laboral de los trabajadores y su incidencia en la productividad dentro de la empresa Playhouse ecuatoriano durante el año 2016"*. tesis de posgrado. . Universidad Tecnológica Indoamérica.
- Nilsen, H., & Ringholm, T. (2019). Lost in motivation? The case of a Norwegian community healthcare project on ethical reflection. *Cogent Business & Management*, 6(1), 16. Obtenido de <https://doi.org/10.1080/23311975.2019.1632045>
- Nunura, L. (2016). *Burnout en Profesionales de Establecimientos de Salud del Primer Nivel de Atención de Lima Metropolitana*. . Universidad de Lima. Obtenido de <https://repositorio.ulima.edu.pe/handle/20.500.12724/3282>
- OMS. (2019). *Síndrome Bournout*. Organización Mundial de la Salud. Obtenido de <http://www.medicosypacientes.com/articulo/la-oms-reconoce-como-enfermedad-el-burnout-o-sindrome-de-estar-quemado>
- OMS. (2020). *OMS clasifica el 'burnout' como una enfermedad*. Organización Mundial de la Salud. Obtenido de <https://www.forbes.com.mx/oms-clasifica-desgaste-y-estres-laboral-como-una-enfermedad/#:~:text=Notimex.,vigor%20a%20partir%20de%202022>.
- OPS. (2019). *Síndrome Bournot en Colombia* . Organización Panamericana de la Salud. Obtenido de <https://www.paho.org/es/colombia>
- Osman, S., & Lajin, M. (2016). Does innovation contribute to employee performance? *Procedia-Social and Behaviora*, 219, 571–579. Obtenido de <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2016.05.036>
- Pang, K., & Lu, C. (2018). Organizational motivation, employee job satisfaction and organizational performance: An empirical study of container shipping companies in Taiwan. *Maritime Business Review*, 3(1), 36-52. Obtenido de <https://doi.org/10.1108/MABR-03-2018-0007>
- Perez, D., Garcia, T, & Ortiz, D. (2014). Conocimientos sobre estrés, salud y creencias de control para la Atención Primaria de Salud. *Revista Cubana*, 30(3), 354-363. Obtenido de <http://scielo.sld.cu/pdf/mgi/v30n3/mgi09314.pdf>
- Popiel, K. (2018). "Burnout and well-being - the consequences of long-term work-related stress for mental health," in Resilience and Health Challenges for an Individual. *Family and Community*, 173–187. Obtenido de Google Scholar
- Rodriguez, R., & Rivas, S. (2011). Los procesos de estrés laboral y desgaste profesional (burnout): diferenciación, actualización y líneas de intervención. *Medicina y seguridad del Trabajo*, 57, 72-88. Obtenido de http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0465-546X2011000500006
- Romani, M., & Ashkar, K. (2015). Burnout among physicians. *Libyan Journal of Medicine*, 9(10), 10-115. Obtenido de <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC3929077/>

- Shaughnessy, A. (2019). Employees are a company's greatest asset, they're your competitive advantage. . *Poppulo*. Retrieved January, 16, 22. Obtenido de <https://www.poppulo.com/blog/employees-are-a-companys-greatest-asset-theyre-your-competitive-advantage/>
- Shaw, J., & Rietschel, B. (2018). Measurement of attentional reserve and mental effort for cognitive workload assessment under various task demands during dual-task walking. *Biological Psychology*, 134, 39–51. Obtenido de <http://doi.org/10.1016/j.biopsycho.2018.01.0093951>.
- Shirom, A. (2014). Acerca de la validez de constructor, predictores y consecuencias del burnout en el lugar de trabajo. *Revista Ciencia y Trabajo*, 11(32), 44-54. Obtenido de <https://pesquisa.bvsalud.org/portal/resource/pt/lil-526899>
- Sosa, E. (2016). Frecuencia de los síntomas del síndrome de burnout en profesionales médicos. *Revista Medica de Rosario*, 73, 12-20.
- Vasquez, H. (2017). *Síndrome de Burnout y su Relación con el Desempeño Laboral del Personal Administrativo y de Obstetricia del Centro de Salud Simón Bolívar, Cajamarca 2016*. Universidad Privada del Norte – Cajamarca. Obtenido de <https://repositorio.upn.edu.pe/handle/11537/13399>
- Villalobos, G. (2007). Estrés y trabajo. *Ciencia y Trabajo*(50), 170-210. Obtenido de <https://scholar.google.com/citations?user=0XdPJjUAAAJ&hl=es>
- Yuen, k., Loh, H., & Wong, Y. (2018). Determinants of job satisfaction and performance of seafarers. *Transportation Research Part A*, 110, 1–12. Obtenido de <https://doi.org/10.1016/j.tra.2018.02.006>

ANEXOS

CUESTIONARIO

Le agradeceré marcar con un aspa (X) en el recuadro que corresponde según su apreciación objetivamente, cabe aclarar que la información recopilada en la presente investigación se mantendrá en absoluta confidencialidad.

| | | | | | | |
|---------|----------------------------|--------------------------|----------------------------|-----------------------|---------------------------|-----------|
| 0=nunca | 1=Pocas veces al año menos | 2=una vez al mes o menos | 3=unas pocas veces al mes. | 4=una vez a la semana | 5=pocas veces a la semana | 6=siempre |
|---------|----------------------------|--------------------------|----------------------------|-----------------------|---------------------------|-----------|

Variable: SINDROME DE BURNOUT

| ENUNCIADOS | Escala | | | | | | |
|--|--------|---|---|---|---|---|---|
| | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| 1.- Me siento emocionalmente agotado por mi trabajo. | | | | | | | |
| 2.- Cuando termino mi jornada de trabajo me siento vacío. | | | | | | | |
| 3.- Cuando me levanto por la mañana y me enfrento a otra jornada de trabajo me siento fatigado. | | | | | | | |
| 4.- Siento que puedo entender fácilmente a los pacientes. | | | | | | | |
| 5.- Siento que estoy tratando a algunos pacientes como si fueran objetos impersonales. | | | | | | | |
| 6.- Siento que trabajar todo el día con la gente me cansa. | | | | | | | |
| 7.- Siento que trato con mucha eficacia los problemas de los usuarios | | | | | | | |
| 8.- Siento que mi trabajo me está desgastando. | | | | | | | |
| 9.- Siento que estoy influyendo positivamente en la vida de otras personas a través de mi trabajo. | | | | | | | |
| 10.- Siento que me he hecho más duro con la gente. | | | | | | | |
| 11.- Me preocupa que este trabajo me está endureciendo emocionalmente. | | | | | | | |
| 12.- Me siento con mucha energía en mi trabajo. | | | | | | | |
| 13.- Me siento frustrado en mi trabajo. | | | | | | | |
| 14.- Siento que estoy demasiado tiempo en mi trabajo | | | | | | | |
| 15.- Siento que realmente no me importa lo que les ocurra a los usuarios | | | | | | | |
| 16.- Siento que trabajar en contacto directo con la gente me cansa. | | | | | | | |
| 17.- Siento que puedo crear con facilidad un clima agradable con los usuarios | | | | | | | |

| | | | | | | | |
|---|--|--|--|--|--|--|--|
| 18.- Me siento estimado después de haber trabajado íntimamente con los usuarios. | | | | | | | |
| 19.- Creo que consigo muchas cosas valiosas en este trabajo. | | | | | | | |
| 20.- Me siento como si estuviera al límite de mis posibilidades. | | | | | | | |
| 21.- Siento que en mi trabajo los problemas emocionales son tratados de forma adecuada. | | | | | | | |
| 22.- Me parece que los usuarios me culpan de alguno de sus problemas. | | | | | | | |

Marque usted el numeral que considera en la escala siguiente

| | | | | | | | | | |
|---|-------|---|------------|---|---------|---|--------------|---|---------|
| 1 | Nunca | 2 | Casi Nunca | 3 | A Veces | 4 | Casi Siempre | 5 | Siempre |
|---|-------|---|------------|---|---------|---|--------------|---|---------|

Variable: DESEMPEÑO LABORAL

| Dimensión Conocimiento | Escala | | | | |
|---|--------|---|---|---|---|
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 1.- Realiza los procedimientos de acuerdo a las directivas y normatividad de la institución y del sector. | | | | | |
| 2.- Permite las críticas constructivas y/o correcciones en los procedimientos que realiza. | | | | | |
| 3.- Conoce sobre las contraindicaciones, efectos adversos sino cumple con el ROF y MOF. | | | | | |
| 4.- Durante su desempeño laboral cumple con las medidas de bioseguridad. | | | | | |
| 5.- Muestra interés por participar en cursos de actualización. | | | | | |
| 6.- Registra correctamente sus informes y otros procedimientos que realiza laboralmente. | | | | | |
| 7.- Mantiene orden con la información que maneja. | | | | | |
| Dimensión Trabajo en Equipo | Escala | | | | |
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 8.- Muestra interés y respeto a sus compañeros de trabajo. | | | | | |
| 9.- Está presto en asistir a otras actividades para ayudar a sus compañeros. | | | | | |
| 10.- Se une al grupo de trabajo y desarrolla la tarea que se le encomendó. | | | | | |
| 11.- Muestra trato apacible durante situaciones complejas y/o tensas. | | | | | |
| 12.- Muestra comunicación asertiva. | | | | | |
| 13.- Colabora aún en actividades ajenas a sus labores. | | | | | |
| 14.- Demuestra atención a las necesidades del resto del equipo. | | | | | |
| 15.- Utiliza técnicas de relajación en momentos de estrés. | | | | | |

| Dimensión Responsabilidad | Escala | | | | |
|---|--------|---|---|---|---|
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 16.- Llega siempre a la hora indicada al trabajo. | | | | | |
| 17.- Acude puntualmente a las reuniones convocadas | | | | | |
| 18.- Comunica con anticipación las faltas o tardanzas. | | | | | |
| 19.- Trae documentación pertinente de justificación defalta o tardanza a las oficinas correspondientes. | | | | | |
| 20.- Procura culminar a tiempo sus actividades sin dejar trabajos pendientes. | | | | | |
| 21.- Comunica todos los pendientes en forma verbal y escrito. | | | | | |

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO DEL SÍNDROME DE BURNOUT Y DESEMPEÑO LABORAL EN FUNCIONARIOS PÚBLICOS DEL HOSPITAL MARIA AUXILIADORA EN EL PERIODO ENERO A JUNIO 2021

| Preguntas | Pertinencia ¹ | | Relevancia ² | | Claridad ³ | | Sugerencias |
|--|--------------------------|----|-------------------------|----|-----------------------|----|-------------|
| | Si | No | Si | No | Si | No | |
| VARIABLE 1: SINDROME DE BORNOUT | | | | | | | |
| Dimensión 1: DESGASTE EMOCIONAL | | | | | | | |
| Me siento emocionalmente agotado por mi trabajo. | X | | X | | X | | |
| Cuando termino mi jornada de trabajo me siento vacío | X | | X | | X | | |
| Cuando me levanto por la mañana y me enfrento a otra jornada de trabajo me siento fatigado | X | | X | | X | | |
| Siento que trabajar todo el día con la gente me cansa. | X | | X | | X | | |
| Siento que mi trabajo me está desgastando. | X | | X | | X | | |
| Siento que estoy demasiado tiempo en mi trabajo. | X | | X | | X | | |
| Siento que trabajar en contacto directo con la gente me cansa. | X | | X | | X | | |
| Me siento como si estuviera al límite de mis posibilidades | X | | X | | X | | |
| Me siento frustrado en mi trabajo. | X | | X | | X | | |
| Dimensión 2: VALORACIÓN PERSONAL | | | | | | | |
| Me preocupa que este trabajo me esté endureciendo emocionalmente. | X | | X | | X | | |
| Siento que estoy tratando a algunos pacientes como si fueran objetos impersonales | X | | X | | X | | |
| Siento que me he hecho más duro con la gente. | X | | X | | X | | |
| Siento que realmente no me importa que les ocurra a mis pacientes. | X | | X | | X | | |
| Me parece que los pacientes me culpan de alguno de sus problemas. | X | | X | | X | | |
| Dimensión 3: EFICACIA PROFESIONAL | X | | X | | X | | |
| Siento que puedo entender fácilmente a los pacientes. | X | | X | | X | | |
| Siento que estoy influyendo positivamente en la vida de otras personas a través de mi trabajo. | X | | X | | X | | |

| | | | | | | | |
|---|---|--|---|--|---|--|--|
| Me siento con mucha energía en mi trabajo | X | | X | | X | | |
| Me siento estimado después de haber trabajado íntimamente con mis pacientes | X | | X | | X | | |
| Creo que consigo muchas cosas valiosas en este trabajo. | X | | X | | X | | |
| Siento que en mi trabajo los problemas emocionales son tratados de forma adecuada. | X | | X | | X | | |
| Siento que puedo crear con facilidad un clima agradable con mis pacientes | X | | X | | X | | |
| Siento que trato con mucha eficacia los problemas de mis pacientes. | X | | X | | X | | |
| VARIABLE 2: DESEMPEÑO LABORAL | | | | | | | |
| Dimensión 1: CONOCIMIENTO | | | | | | | |
| Realiza los procedimientos de acuerdo a las directivas y normatividad de la institución y del sector. | X | | X | | X | | |
| Permite las críticas constructivas y/o correcciones en los procedimientos que realiza. | X | | X | | X | | |
| Conoce sobre las contraindicaciones, efectos adversos sino cumple con el ROF y MOF. | X | | X | | X | | |
| Durante su desempeño laboral cumple con las medidas de bioseguridad. | X | | X | | X | | |
| Muestra interés por participar en cursos de actualización. | X | | X | | X | | |

| | | | | | | | |
|---|---|--|---|--|---|--|--|
| Dimensión 2: TRABAJO EN EQUIPO | | | | | | | |
| Registra correctamente sus informes y otros procedimientos que realiza laboralmente | X | | X | | X | | |
| Mantiene orden con la información que maneja. | X | | X | | X | | |
| Muestra interés y respeto a sus compañeros de trabajo | X | | X | | X | | |
| Se une al grupo de trabajo y desarrolla la tarea que se le encomendó. | X | | X | | X | | |
| Está presto en asistir a otras actividades para ayudar a sus compañeros. | X | | X | | X | | |

| | | | | | | | |
|---|---|--|---|--|---|--|--|
| | | | | | | | |
| Colabora aún en actividades ajenas a sus labores. | X | | X | | X | | |
| Demuestra atención a las necesidades del resto del equipo. | X | | X | | X | | |
| Dimensión 3: RESPONSABILIDAD | | | | | | | |
| Muestra trato apacible durante situaciones complejas y/o tensas. | X | | X | | X | | |
| Muestra comunicación asertiva | X | | X | | X | | |
| Utiliza técnicas de relajación en momentos de estrés. | X | | X | | X | | |
| Llega siempre a la hora indicada al trabajo. | X | | X | | X | | |
| Acude puntualmente a las reuniones convocadas | X | | X | | X | | |
| Procura culminar a tiempo sus actividades sin dejar trabajos pendientes. | X | | X | | X | | |
| Comunica todos los pendientes en forma verbal y escrito | X | | X | | X | | |
| Comunica con anticipación las faltas o tardanzas. | X | | X | | X | | |
| Trae documentación pertinente de justificación de falta o tardanza a las oficinas correspondientes. | X | | X | | X | | |

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable** [X] **Aplicable después de corregir** [] **No aplicable** []

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Tereza García Vela

DNI:

Especialidad del validador:

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Lima,



Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO DEL SÍNDROME DE BURNOUT Y DESEMPEÑO LABORAL EN FUNCIONARIOS PÚBLICOS DEL HOSPITAL MARIA AUXILIADORA EN EL PERIODO ENERO A JUNIO 2021

| Preguntas | Pertinencia ¹ | | Relevancia ² | | Claridad ³ | | Sugerencias |
|--|--------------------------|----|-------------------------|----|-----------------------|----|-------------|
| | Si | No | Si | No | Si | No | |
| VARIABLE 1: SINDROME DE BORNOUT | | | | | | | |
| Dimensión 1: DESGASTE EMOCIONAL | | | | | | | |
| Me siento emocionalmente agotado por mi trabajo. | X | | X | | X | | |
| Cuando termino mi jornada de trabajo me siento vacío | X | | X | | X | | |
| Cuando me levanto por la mañana y me enfrento a otra jornada de trabajo me siento fatigado | X | | X | | X | | |
| Siento que trabajar todo el día con la gente me cansa. | X | | X | | X | | |
| Siento que mi trabajo me está desgastando. | X | | X | | X | | |
| Siento que estoy demasiado tiempo en mi trabajo. | X | | X | | X | | |
| Siento que trabajar en contacto directo con la gente me cansa. | X | | X | | X | | |
| Me siento como si estuviera al límite de mis posibilidades | X | | X | | X | | |
| Me siento frustrado en mi trabajo. | X | | X | | X | | |
| Dimensión 2: VALORACIÓN PERSONAL | | | | | | | |
| Me preocupa que este trabajo me esté endureciendo emocionalmente. | X | | X | | X | | |
| Siento que estoy tratando a algunos pacientes como si fueran objetos impersonales | X | | X | | X | | |
| Siento que me he hecho más duro con la gente. | X | | X | | X | | |
| Siento que realmente no me importa lo que les ocurra a mis pacientes. | X | | X | | X | | |
| Me parece que los pacientes me culpan de alguno de sus problemas. | X | | X | | X | | |
| Dimensión 3: EFICACIA PROFESIONAL | X | | X | | X | | |
| Siento que puedo entender fácilmente a los pacientes. | X | | X | | X | | |
| Siento que estoy influyendo positivamente en la vida de otras personas a través de mi trabajo. | X | | X | | X | | |
| Me siento con mucha energía en mi trabajo | X | | X | | X | | |
| Me siento estimado después de haber trabajado íntimamente con mis pacientes | X | | X | | X | | |
| Creo que consigo muchas cosas valiosas en este trabajo. | X | | X | | X | | |
| Siento que en mi trabajo los problemas emocionales son tratados de forma adecuada. | X | | X | | X | | |
| Siento que puedo crear con facilidad un clima agradable con mis pacientes | X | | X | | X | | |

| | | | | | | |
|---|---|--|---|--|---|--|
| | | | | | | |
| Siento que trato con mucha eficacia los problemas de mis pacientes. | X | | X | | X | |
| VARIABLE 2: DESEMPEÑO LABORAL | | | | | | |
| Dimensión 1: CONOCIMIENTO | | | | | | |
| Realiza los procedimientos de acuerdo a las directivas y normatividad de la institución y del sector. | X | | X | | X | |
| Permite las críticas constructivas y/o correcciones en los procedimientos que realiza. | X | | X | | X | |
| Conoce sobre las contraindicaciones, efectos adversos sino cumple con el ROF y MOF. | X | | X | | X | |
| Durante su desempeño laboral cumple con las medidas de bioseguridad. | X | | X | | X | |
| Muestra interés por participar en cursos de actualización. | X | | X | | X | |
| Dimensión 2: TRABAJO EN EQUIPO | | | | | | |
| Registra correctamente sus informes y otros procedimientos que realiza laboralmente | X | | X | | X | |
| Mantiene orden con la información que maneja. | X | | X | | X | |
| Muestra interés y respeto a sus compañeros de trabajo | X | | X | | X | |
| Se une al grupo de trabajo y desarrolla la tarea que se le encomendó. | X | | X | | X | |
| Está presto en asistir a otras actividades para ayudar a sus compañeros. | X | | X | | X | |
| Colabora aún en actividades ajenas a sus labores. | X | | X | | X | |
| Demuestra atención a las necesidades del resto del equipo. | X | | X | | X | |
| Dimensión 3: RESPONSABILIDAD | | | | | | |
| Muestra trato apacible durante situaciones complejas y/o tensas. | X | | X | | X | |
| Muestra comunicación asertiva | X | | X | | X | |
| Utiliza técnicas de relajación en momentos de estrés. | X | | X | | X | |
| Llega siempre a la hora indicada al trabajo. | X | | X | | X | |
| Acude puntualmente a las reuniones convocadas | X | | X | | X | |

| | | | | | | | |
|--|---|--|---|--|---|--|--|
| Procura culminar a tiempo sus actividades sin dejar trabajos pendientes. | X | | X | | X | | |
| Comunica todos los pendientes en forma verbal y escrito | X | | X | | X | | |
| Comunica con anticipación las faltas o tardanzas. | X | | X | | X | | |
| Trae documentación pertinente de justificación defalta o tardanza a las oficinas correspondientes. | X | | X | | X | | |

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [X]** **Aplicable después de corregir []** **No aplicable []**

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: **Ana Luisa Mendoza Vela** **DNI: 16753409**
Especialidad del validador:

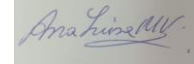
¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Lima,



Firma del Experto Informante.

ANEXO. ANÁLISIS DE DIMENSIONES

Tabla

Análisis descriptivo de la dimensión Desgaste emocional

| Niveles | Frecuencia | % |
|--------------|------------|-------------|
| Alto | 29 | 21% |
| Medio | 40 | 30% |
| Bajo | 96 | 49% |
| Total | 165 | 100% |

Interpretación:

Los resultados presentados en la tabla 3, correspondientes a la dimensión desgaste emocional del síndrome de burnout en funcionarios públicos del hospital María Auxiliadora en el periodo enero a junio 2021, se considera en un nivel alto con una frecuencia de 29 correspondiente al 21%, seguidamente se encuentra en un nivel medio con una frecuencia de 8 correspondiente al 30% y por último se encuentra en un nivel bajo con una frecuencia de 96 correspondiente al 49%.

Tabla

Análisis descriptivo de la dimensión Valoración personal

| Niveles | Frecuencia | % |
|--------------|------------|-------------|
| Alto | 11 | 6% |
| Medio | 53 | 32% |
| Bajo | 101 | 62% |
| Total | 165 | 100% |

Interpretación:

Los resultados presentados en la tabla 5, correspondientes a la dimensión valoración personal del síndrome de burnout en funcionarios públicos del hospital María Auxiliadora en el periodo enero a junio 2021, se considera en un nivel alto con una frecuencia de 11 correspondiente al 6%, seguidamente se encuentra en un nivel medio con una frecuencia de 53 correspondiente al 32% y por último se encuentra en un nivel bajo con una frecuencia de 101 correspondiente al 61%.

Tabla

Análisis descriptivo de la dimensión Eficacia profesional

| Niveles | Frecuencia | % |
|----------------|-------------------|-------------|
| Alto | 132 | 80% |
| Medio | 12 | 7% |
| Bajo | 21 | 13% |
| Total | 165 | 100% |

Interpretación:

Los resultados presentados en la tabla 6, correspondientes a la dimensión Eficacia profesional del síndrome de burnout en funcionarios públicos del hospital María Auxiliadora durante los meses de enero a junio 2021, se considera en un nivel alto con una frecuencia de 133 correspondiente al 80%, seguidamente se encuentra en un nivel medio con una frecuencia de 12 correspondiente al 7% y por último se encuentra en un nivel bajo con una frecuencia de 21 correspondiente al 13%.

Tabla

Análisis descriptivo de la dimensión Conocimiento

| Niveles | N1 | % |
|----------------|------------|-------------|
| Alto | 102 | 62% |
| Medio | 59 | 35% |
| Bajo | 4 | 3% |
| Total | 165 | 100% |

Interpretación:

Los resultados presentados en la tabla 8, correspondientes a la dimensión Conocimiento del desempeño laboral en funcionarios públicos del hospital María auxiliadora durante los meses de enero a junio 2021, se considera en un nivel alto con una frecuencia de 102 correspondiente al 62%, seguidamente se encuentra en un nivel medio con una

frecuencia de 59 correspondiente al 36% y por último se encuentra en un nivel bajo con una frecuencia de 4 correspondiente al 3%.

Tabla

Análisis descriptivo de la dimensión Trabajo de equipo

| Niveles | N1 | % |
|----------------|------------|-------------|
| Alto | 103 | 63% |
| Medio | 61 | 37% |
| Bajo | 1 | 0% |
| Total | 165 | 100% |

Interpretación:

Los resultados presentados en la tabla 9, correspondientes a la dimensión Trabajo en equipo del desempeño laboral en funcionarios públicos del hospital María auxiliadora durante los meses de enero a junio 2021, se considera en un nivel alto con una frecuencia de 103 correspondiente al 63%, seguidamente se encuentra en un nivel medio con una frecuencia de 61 correspondiente al 37% y por último se encuentra en un nivel bajo con una frecuencia de 1 correspondiente al 0%.

Tabla

| Niveles | N1 | % |
|----------------|------------|-------------|
| Alto | 93 | 57% |
| Medio | 72 | 43% |
| Bajo | 0 | 0% |
| Total | 165 | 100% |

Análisis descriptivo de la dimensión Responsabilidad

Interpretación:

Los resultados presentados en la tabla 9, correspondientes a la dimensión Responsabilidad con el desempeño laboral en funcionarios públicos del hospital María auxiliadora durante los meses de enero a junio 2021, se considera en un nivel alto con una

frecuencia de 93 correspondiente al 57%, seguidamente se encuentra en un nivel medio con una frecuencia de 72 correspondiente al 43 % y por último se encuentra en un nivel bajo con una frecuencia de 0 correspondiente al 0%.

| | | Síndrome Burnout | | | |
|--------------------------|-------------|------------------|--------|-------|--------|
| | | Alto | Medio | Bajo | Total |
| Desempeño laboral | Recuento | 35.44 | 20.52 | 1.47 | 57.43 |
| | % del total | 22.26% | 12.88% | 0.92% | 36.07% |
| | Recuento | 21.88 | 12.98 | 0.15 | 35.02 |
| | % del total | 14.38% | 8.53% | 0.10% | 23.02% |
| | Recuento | 41.05 | 31.55 | 0.00 | 72.60 |
| | % del total | 23.13% | 17.78% | 0.00% | 40.91% |
| Total | Recuento | 98.36 | 65.05 | 1.62 | 165 |
| | % del total | 60% | 39% | 1% | 100% |

Tablas cruzadas

Tablas

Comparación de la dimensión desempeño laboral y Síndrome Burnout

Interpretación:

De la tabla 9, se infiere que cuando los encuestados opinan que el desempeño laboral es alto, el síndrome burnout es alta en un 22.26%, así mismo cuando la dimensión desempeño laboral es medio el síndrome burnout es media en un 12.88% y es baja en un 0.92%. Si el desempeño laboral es alto entonces el síndrome burnout es alta en 14.38%, media en 8.53% y baja en 0.10%. Finalmente, se consideran que, si el desempeño laboral es alto, entonces se tiene que el síndrome burnout es también alta en 23.13%, medio en 17.78% y baja en un 0.00%.

| | | Desempeño laboral | | | Total |
|---------------------------|-------------|-------------------|--------|-------|-------|
| | | Alto | Medio | Bajo | |
| Desgaste Emocional | Recuento | 17.73 | 10.33 | 0.86 | 28.92 |
| | % del total | 13.14% | 7.60% | 0.69% | 21% |
| | Recuento | 25.21 | 14.78 | 0.18 | 40.17 |
| | % del total | 18.68% | 10.94% | 0.14% | 30% |
| Total | Recuento | 54.29 | 41.38 | 0.00 | 95.67 |
| | % del total | 27.90% | 21.29% | 0.00% | 49% |
| | Recuento | 97.23 | 66.49 | 1.04 | 165 |
| | % del total | 59.72% | 39.83% | 0.83% | 100% |

Tabla

Comparación de la Dimensión desgaste emocional y Desempeño laboral

Interpretación:

De la tabla 10, se infiere que cuando los encuestados opinan que el desgaste emocional es alto, el desempeño laboral es alta en un 13.14%, así mismo cuando la dimensión desgaste emocional es media el desempeño laboral es medio en un 7.60% y es baja en un 0.69%. Si el desgaste emocional es alto entonces el desempeño laboral es alta en 18.68%, media en 10.94% y baja en 0.14%. Finalmente, se consideran que, si el desgaste emocional es alto, entonces se tiene que el desempeño laboral es también alto en 27.90%, medio en 21.29% y baja en un 0.00%.

Tabla

| | | Desempeño laboral | | | Total |
|----------------------------|-------------|-------------------|--------|-------|--------|
| | | Alto | Medio | Bajo | |
| Valoración personal | Recuento | 6.53 | 3.77 | 0.32 | 10.62 |
| | % del total | 3.72% | 2.16% | 0.18% | 6% |
| | Recuento | 33.19 | 19.68 | 0.23 | 53.10 |
| | % del total | 20.00% | 11.86% | 0.14% | 32% |
| | Recuento | 57.39 | 44.09 | 0.00 | 101.48 |
| | % del total | 34.50% | 26.50% | 0.00% | 61% |
| Total | Recuento | 97.11 | 67.54 | 0.55 | 165 |
| | % del total | 58.22% | 40.52% | 0.32% | 100% |

Comparación de la dimensión Valoración personal y Desempeño laboral

Interpretación:

De la tabla 11, se infiere que cuando los encuestados opinan que la valoración personal es alta, el desempeño laboral es alta en un 3.72%, así mismo cuando la dimensión valoración personal es media el desempeño laboral es media en un 2.16% y es baja en un 0.18%. Si la valoración personal es media entonces el desempeño laboral es media en 20.00%, media en 11.86% y baja en 0.14%. Finalmente, se consideran que, si el desgaste emocional es alto, entonces se tiene que el desempeño laboral es también alto en 34.50%, medio en 26.50% y baja en un 0.00%.

Tabla

| | | Desempeño laboral | | | |
|-----------------------------|-------------|-------------------|--------|-------|--------|
| | | Alto | Medio | Bajo | Total |
| Eficacia profesional | Recuento | 81.78 | 47.05 | 3.92 | 132.75 |
| | % del total | 49.60% | 28.80% | 2.40% | 80% |
| | Recuento | 7.38 | 4.37 | 0.05 | 11.80 |
| | % del total | 4.38% | 2.59% | 0.03% | 7% |
| Total | Recuento | 11.68 | 8.97 | 0.00 | 20.65 |
| | % del total | 7.35% | 5.65% | 0.00% | 13% |
| | Recuento | 100.84 | 60.39 | 3.97 | 165 |
| | % del total | 61% | 37% | 2% | 100% |

Comparación de la dimensión Eficacia profesional y Desempeño laboral

Interpretación:

De la tabla 12, se infiere que cuando los encuestados opinan que la eficacia profesional es alta, el desempeño laboral es alta en un 49.60%, así mismo cuando la dimensión eficacia profesional es media el desempeño laboral es media en un 28.80% y es baja en un 80%. Si la eficacia profesional es alta entonces el desempeño laboral es alta en 4.38%, media en 2.59% y baja en 0.03%. Finalmente, se consideran que, si la eficacia profesional es alta, entonces se tiene que el desempeño laboral es también alto en 7.35%, medio en 5.65% y baja en un 0.00%.

ANEXO: Matriz de consistencia

Título: SÍNDROME DE BURNOUT Y DESEMPEÑO LABORAL EN FUNCIONARIOS PÚBLICOS DEL HOSPITAL MARIA AUXILIADORA EN EL PERIODO ENERO A JUNIO 2021

AUTOR: Aníbal Juan Donaire Córdoba

| PROBLEMA | OBJETIVOS | HIPÓTESIS | VARIABLES E INDICADORES | | | | |
|--|--|--|---|---|------------------------------|---|--|
| Problema General | Objetivo General | Hipótesis general | Variable(X): SINDROME DE BORNOUT | | | | |
| | | | Dimensiones | Indicadores | items | Escala y valores | Niveles y rangos |
| <p>¿Cuál es la relación del síndrome de burnout en el desempeño de los funcionarios públicos del Hospital María Auxiliadora en el periodo enero a junio 2021?.</p> <p>Problema específico 1</p> <p>¿Cuál es el nivel de desgaste emocional en el desempeño de funcionarios públicos del Hospital María Auxiliadora en el periodo enero a junio 2021?.</p> <p>Problema específico 2</p> <p>¿Cuál es el nivel de la valoración personal en el desempeño de funcionarios públicos del Hospital María Auxiliadora en el periodo enero a junio 2021?.</p> <p>Problema específico 3</p> <p>¿Cuál es el nivel de eficacia profesional en el desempeño de funcionarios públicos del Hospital María</p> | <p>Determinar la relación del Síndrome de Burnout en el desempeño laboral de funcionarios públicos del Hospital María Auxiliadora en el periodo enero a junio 2021.</p> <p>Objetivo específico 1</p> <p>Determinar el nivel de desgaste emocional en el desempeño de funcionarios públicos del Hospital María Auxiliadora en el periodo enero a junio 2021.</p> <p>Objetivo específico 2</p> <p>Determinar el nivel de valoración personal en el desempeño de funcionarios públicos del Hospital María Auxiliadora en el periodo enero a junio 2021.</p> <p>Objetivo específico 3</p> <p>Determinar el nivel de eficacia profesional en el desempeño de funcionarios públicos del Hospital María</p> | <p>Existe una relación significativa entre el síndrome de burnout y el desempeño laboral de de funcionarios públicos del Hospital María Auxiliadora en el periodo enero a junio 2021.</p> <p>Hipótesis específica:1</p> <p>Existe una relación significativa entre el nivel de desgaste emocional y el desempeño de funcionarios públicos del Hospital María Auxiliadora en el periodo enero a junio 2021.</p> <p>Hipótesis específica 2:</p> <p>Existe una relación significativa entre el nivel de valoración personal y el desempeño de funcionarios públicos del Hospital María Auxiliadora en el periodo enero a junio 2021.</p> <p>Hipótesis específica:3</p> <p>Existe una relación significativa entre el nivel de eficacia profesional y el desempeño de funcionarios</p> | <p>Desgaste emocional</p> | <ul style="list-style-type: none"> Me siento emocionalmente agotado por mi trabajo. Cuando termino mi jornada de trabajo me siento vacío. Cuando me levanto por la mañana y me enfrento a otra jornada de trabajo me siento fatigado. Siento que trabajar todo el día con la gente me cansa. Siento que mi trabajo me está desgastando. Siento que estoy demasiado tiempo en mi trabajo. Siento que trabajar en contacto directo con la gente me cansa. Me siento como si estuviera al límite de mis posibilidades. Me siento frustrado en mi trabajo. | <p>1,2,3,6,8,14,16,20,13</p> | <p>Nunca (0)</p> <p>Pocas veces al año menos (1)</p> <p>Una vez al mes o menos (2)</p> <p>Unas pocas veces al mes. (3)</p> <p>Una vez a la semana (4)</p> <p>Pocas veces a la semana (5)</p> <p>Siempre (6)</p> | <p>Alto de 17 a 54 puntos.</p> <p>Medio de 5 a 16 puntos.</p> <p>Bajo de 0 a 4 puntos.</p> |
| | | | <p>Valoración personal</p> | <ul style="list-style-type: none"> Me preocupa que este trabajo me esté endureciendo emocionalmente. Siento que estoy tratando a algunos pacientes como si fueran objetos impersonales Siento que me he | <p>11,5,10,15,22</p> | | |

| | | | | | | | |
|---|---|---|---------------------------------------|--|----------------------|-------------------------|-------------------------|
| Auxiliadora en el periodo enero a junio 2021? | Auxiliadora en el periodo enero a junio 2021. | públicos del Hospital María Auxiliadora en el periodo enero a junio 2021. | | <p>hecho más duro con la gente.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Siento que realmente no me importa lo que les ocurra a mis pacientes. • Me parece que los pacientes me culpan de alguno de sus problemas. | | | |
| | | | Eficacia profesional | <ul style="list-style-type: none"> • Siento que puedo entender fácilmente a los pacientes. • Siento que estoy influyendo positivamente en la vida de otras personas a través de mi trabajo. • Me siento con mucha energía en mi trabajo. • Me siento estimado después de haber trabajado íntimamente con mis pacientes. • Creo que consigo muchas cosas valiosas en este trabajo. • Siento que en mi trabajo los problemas emocionales son tratados de forma adecuada. • Siento que puedo crear con facilidad un clima agradable con mis pacientes • Siento que trato con mucha eficacia los problemas de mis pacientes. | 4,9,12,18,19,21,7,17 | | |
| | | | Variable(X): Desempeño laboral | | | | |
| | | | Dimensiones | Indicadores | items | Escala y valores | Niveles y rangos |

| | | | | | | | |
|--|--|--|--|--|-----------|---|--|
| | | | | <ul style="list-style-type: none"> Realiza los procedimientos de acuerdo a las directivas y normatividad de la institución y del sector. Permite las críticas constructivas y/o correcciones en los procedimientos que realiza. Conoce sobre las contraindicaciones, efectos adversos sino cumple con el ROF y MOF. Durante su desempeño laboral cumple con las medidas de bioseguridad. Muestra interés por participar en cursos de actualización. | 1,2,3,4,5 | Nunca (1) Casi nunca (2) A veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5) | Adecuado 101 – 105. Inadecuado de 21-100. |
| | | | <ul style="list-style-type: none"> Registra correctamente sus informes y otros procedimientos que realiza laboralmente Mantiene orden con la información que maneja. Muestra interés y respeto a sus compañeros de trabajo. Se une al grupo de trabajo y desarrolla la tarea que se le encomendó. Está presto en asistir a otras actividades para ayudar a sus compañeros. Colabora aún en actividades ajenas a sus labores. Demuestra atención a las necesidades del resto del equipo. | 6, 7, 8, 10, 9,13, 14 | | | |
| | | | <ul style="list-style-type: none"> Muestra trato apacible durante situaciones complejas y/o tensas. Muestra comunicación asertiva. | 11,12,15, 16,17,2 | | | |

| | | | | | | | |
|---|---|---|---|--|----------------|--|--|
| | | | | <ul style="list-style-type: none"> • Utiliza técnicas de relajación en momentos de estrés. • Llega siempre a la hora indicada al trabajo. • Acude puntualmente a las reuniones convocadas • Procura culminar a tiempo sus actividades sin dejar trabajos pendientes. • Comunica todos los pendientes en forma verbal y escrito. • Comunica con anticipación las faltas o tardanzas. • Trae documentación pertinente de justificación de falta o tardanza a las oficinas correspondientes. | 0,21,18 ,19 | | |
| TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN | POBLACIÓN Y MUESTRA | TÉCNICAS E INSTRUMENTOS | DESCRIPTIVA | | | | |
| <p>TIPO: paradigma positivista</p> <p>ENFOQUE: Cuantitativo</p> <p>DISEÑO: No experimental, transversal</p> <p>M=muestra</p> <p>MÉTODO: Hipotético, Cuantitativo, estadístico, Deductivo.</p> | <p>POBLACIÓN: trabajadores del Hospital María Auxiliadora en el periodo enero a junio 2021</p> <p>TAMAÑO DE MUESTRA: 165 trabajadores del Hospital María Auxiliadora en el periodo enero a junio 2021</p> | <p>Variable 1: Síndrome de Burnout</p> <p>Variable 2: Desempeño laboral</p> <p>Técnicas: Encuesta</p> <p>Instrumentos: Cuestionario - Encuesta</p> <p>Estructura. Está conformada por 43 ítems.</p> | Se usarán tablas de frecuencias y gráficos estadísticos | | | | |

| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|------|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| E101 | 2 | 0 | 6 | 2 | 5 | 1 | 2 | 4 | 1 | 2 | 1 | 2 | 1 | 0 | 1 | 1 | 6 | 6 | 1 | 6 | 6 | 4 | 3 | 5 | 5 | 3 | 2 | 1 | 3 | 5 | 5 | 2 | 4 | 2 | 2 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | | | | |
| E102 | 3 | 0 | 6 | 2 | 1 | 1 | 2 | 4 | 1 | 2 | 1 | 2 | 1 | 0 | 0 | 6 | 6 | 6 | 1 | 6 | 6 | 0 | 4 | 5 | 5 | 3 | 2 | 1 | 3 | 4 | 5 | 2 | 5 | 2 | 2 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | | | | |
| E103 | 3 | 0 | 1 | 2 | 1 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 6 | 6 | 6 | 6 | 6 | 6 | 0 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | | | |
| E104 | 1 | 0 | 5 | 2 | 3 | 5 | 5 | 0 | 4 | 1 | 2 | 2 | 0 | 0 | 6 | 6 | 6 | 6 | 6 | 6 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | | | |
| E105 | 1 | 1 | 2 | 1 | 0 | 0 | 6 | 0 | 0 | 1 | 0 | 1 | 0 | 0 | 1 | 6 | 6 | 6 | 6 | 6 | 6 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | | | |
| E106 | 0 | 0 | 1 | 1 | 2 | 0 | 6 | 0 | 4 | 1 | 1 | 2 | 0 | 1 | 0 | 6 | 6 | 6 | 6 | 6 | 6 | 1 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | | | |
| E107 | 0 | 0 | 0 | 1 | 4 | 1 | 6 | 0 | 4 | 0 | 3 | 2 | 0 | 0 | 1 | 6 | 6 | 6 | 6 | 6 | 2 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | | | | |
| E108 | 1 | 1 | 0 | 1 | 5 | 6 | 6 | 1 | 5 | 1 | 2 | 1 | 1 | 0 | 0 | 4 | 6 | 6 | 6 | 6 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | | | |
| E109 | 0 | 0 | 1 | 1 | 5 | 1 | 6 | 1 | 5 | 0 | 3 | 2 | 1 | 0 | 1 | 5 | 6 | 6 | 6 | 6 | 1 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | | | |
| E110 | 3 | 0 | 3 | 4 | 4 | 1 | 5 | 1 | 4 | 3 | 4 | 4 | 0 | 1 | 6 | 6 | 6 | 5 | 6 | 5 | 6 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | | | |
| E111 | 5 | 1 | 3 | 5 | 5 | 1 | 6 | 2 | 4 | 4 | 6 | 4 | 1 | 2 | 5 | 6 | 6 | 6 | 6 | 5 | 6 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | | | |
| E112 | 4 | 2 | 5 | 3 | 3 | 3 | 6 | 3 | 5 | 4 | 5 | 4 | 1 | 4 | 6 | 2 | 6 | 6 | 5 | 5 | 6 | 6 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | | | |
| E113 | 1 | 2 | 3 | 2 | 3 | 4 | 6 | 1 | 5 | 1 | 4 | 3 | 0 | 1 | 6 | 6 | 6 | 5 | 6 | 6 | 6 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | | |
| E114 | 2 | 3 | 4 | 4 | 2 | 1 | 6 | 0 | 3 | 1 | 4 | 3 | 0 | 1 | 6 | 6 | 6 | 6 | 6 | 6 | 6 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 1 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | |
| E115 | 0 | 0 | 1 | 3 | 1 | 4 | 2 | 6 | 3 | 3 | 0 | 4 | 4 | 0 | 6 | 6 | 6 | 6 | 6 | 6 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | | |
| E116 | 0 | 0 | 1 | 1 | 5 | 1 | 1 | 0 | 5 | 5 | 5 | 4 | 0 | 0 | 6 | 6 | 6 | 6 | 1 | 6 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | | |
| E117 | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 4 | 6 | 0 | 6 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 4 | 4 | 6 | 4 | 6 | 5 | 6 | 6 | 3 | 3 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | | |
| E118 | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 4 | 6 | 0 | 6 | 1 | 0 | 0 | 0 | 1 | 5 | 6 | 4 | 6 | 6 | 6 | 4 | 3 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | | |
| E119 | 1 | 0 | 1 | 0 | 0 | 4 | 6 | 0 | 5 | 1 | 0 | 0 | 0 | 6 | 4 | 5 | 6 | 4 | 4 | 5 | 5 | 6 | 3 | 3 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 3 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | | |
| E120 | 0 | 0 | 1 | 1 | 1 | 5 | 6 | 1 | 5 | 0 | 1 | 0 | 0 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 6 | 3 | 3 | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | | |
| E121 | 0 | 1 | 1 | 1 | 0 | 4 | 6 | 1 | 5 | 1 | 1 | 1 | 0 | 4 | 5 | 5 | 6 | 5 | 5 | 6 | 5 | 5 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | | |
| E122 | 0 | 0 | 2 | 2 | 0 | 4 | 6 | 1 | 6 | 2 | 2 | 2 | 0 | 5 | 6 | 6 | 6 | 6 | 5 | 6 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | | |
| E123 | 0 | 1 | 3 | 3 | 2 | 4 | 6 | 1 | 4 | 3 | 3 | 3 | 0 | 4 | 6 | 6 | 6 | 6 | 5 | 5 | 6 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | | |
| E124 | 0 | 0 | 3 | 3 | 3 | 4 | 6 | 1 | 3 | 4 | 4 | 4 | 0 | 2 | 6 | 6 | 6 | 6 | 6 | 6 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | | |
| E125 | 0 | 1 | 0 | 0 | 5 | 1 | 2 | 4 | 5 | 0 | 1 | 2 | 1 | 6 | 1 | 0 | 6 | 4 | 6 | 6 | 5 | 6 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | |
| E126 | 0 | 1 | 4 | 1 | 5 | 1 | 2 | 4 | 5 | 0 | 1 | 1 | 2 | 6 | 1 | 1 | 6 | 4 | 0 | 6 | 6 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | | |
| E127 | 0 | 0 | 5 | 1 | 5 | 2 | 2 | 5 | 0 | 1 | 1 | 2 | 1 | 0 | 1 | 1 | 6 | 5 | 1 | 5 | 6 | 1 | 5 | 5 | 4 | 2 | 2 | 1 | 3 | 5 | 5 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | |
| E128 | 1 | 1 | 6 | 2 | 5 | 1 | 2 | 4 | 1 | 2 | 1 | 2 | 1 | 0 | 1 | 1 | 6 | 6 | 1 | 6 | 6 | 1 | 3 | 5 | 5 | 2 | 2 | 1 | 3 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | |
| E129 | 2 | 0 | 6 | 2 | 5 | 1 | 2 | 4 | 1 | 2 | 1 | 2 | 1 | 0 | 1 | 1 | 6 | 6 | 1 | 6 | 6 | 4 | 3 | 5 | 5 | 3 | 2 | 1 | 3 | 5 | 5 | 2 | 4 | 2 | 2 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | |
| E130 | 3 | 0 | 6 | 2 | 1 | 1 | 2 | 4 | 1 | 2 | 1 | 2 | 1 | 0 | 0 | 6 | 6 | 6 | 1 | 6 | 6 | 0 | 4 | 5 | 5 | 3 | 2 | 1 | 3 | 4 | 5 | 2 | 5 | 2 | 2 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | |
| E131 | 3 | 0 | 1 | 2 | 1 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 6 | 6 | 6 | 6 | 6 | 6 | 0 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | |
| E132 | 1 | 0 | 5 | 2 | 3 | 5 | 5 | 0 | 4 | 1 | 2 | 2 | 0 | 0 | 6 | 6 | 6 | 6 | 6 | 6 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | |
| E133 | 1 | 1 | 2 | 1 | 0 | 0 | 6 | 0 | 0 | 1 | 0 | 1 | 0 | 0 | 1 | 6 | 6 | 6 | 5 | 6 | 6 | 6 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| E134 | 0 | 0 | 1 | 1 | 2 | 0 | 6 | 0 | 4 | 1 | 1 | 2 | 0 | 1 | 0 | 6 | 6 | 6 | 6 | 6 | 1 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | |
| E135 | 0 | 0 | 0 | 1 | 4 | 1 | 6 | 0 | 4 | 0 | 3 | 2 | 0 | 0 | 1 | 6 | 6 | 6 | 6 | 6 | 2 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | |
| E136 | 1 | 1 | 0 | 1 | 5 | 6 | 6 | 1 | 5 | 1 | 2 | 1 | 1 | 0 | 0 | 4 | 6 | 6 | 6 | 6 | 5 | 6 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| E137 | 0 | 0 | 1 | 1 | 5 | 1 | 6 | 1 | 5 | 0 | 3 | 2 | 1 | 0 | 1 | 5 | 6 | 6 | 6 | 6 | 1 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | |
| E138 | 3 | 0 | 3 | 4 | 4 | 1 | 5 | 1 | 4 | 3 | 4 | 4 | 0 | 1 | 6 | 6 | 6 | 5 | 6 | 5 | 6 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | |
| E139 | 5 | 1 | 3 | 5 | 5 | 1 | 6 | 2 | 4 | 4 | 6 | 4 | 1 | 2 | 5 | 6 | 6 | 6 | 6 | 6 | 5 | 6 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| E140 | 4 | 2 | 5 | 3 | 3 | 3 | 6 | 3 | 5 | 4 | 5 | 4 | 1 | 4 | 6 | 2 | 6 | 6 | 5 | 5 | 6 | 6 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | |
| E141 | 1 | 2 | 3 | 2 | 3 | 4 | 6 | 1 | 5 | 1 | 4 | 3 | 0 | 1 | 6 | 6 | 6 | 5 | 6 | 6 | 6 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | |
| E142 | 2 | 3 | 4 | 4 | 2 | 1 | 6 | 0 | 3 | 1 | 4 | 3 | 0 | 1 | 6 | 6 | 6 | 6 | 6 | 6 | 6 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 1 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | | | | | | | | | | | | | | |

Archivo Editar Ver Datos Transformar Insertar Formato Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

FRECUENCIES VARIABLES=V1_A
 /STATISTICS=STDDEV VARIANCE MEAN MEDIAN MODE SUM
 /ORDER=ANALYSIS.

→ **Frecuencias**

Estadísticos

Sindrome de burnout

| | | |
|------------------|----------|------|
| N | Válido | 165 |
| | Perdidos | 0 |
| Media | | 2,55 |
| Mediana | | 2,00 |
| Moda | | 2 |
| Desv. Desviación | | ,609 |
| Varianza | | ,371 |
| Suma | | 421 |

Sindrome de burnout

| | | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|--------|--------------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Válido | Una vez al mes | 84 | 50,9 | 50,9 | 50,9 |
| | Pocas veces al mes | 71 | 43,0 | 43,0 | 93,9 |
| | Una vez por semana | 10 | 6,1 | 6,1 | 100,0 |
| Total | | 165 | 100,0 | 100,0 | |

Archivo Editar Ver Datos Transformar Insertar Formato Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

Resultado

- Registro
- Prueba T
 - Título
 - Notas
 - Conjunto de datos
 - Estadísticas de gr
 - Prueba de muestr
- Registro
- Prueba T
 - Título
 - Notas
 - Estadísticas de m
 - Correlaciones de
 - Prueba de muestr
- Registro
- Frecuencias
 - Título
 - Notas
 - Estadísticos
 - Síndrome de burn
- Registro
- Frecuencias
 - Título
 - Notas
 - Estadísticos
 - Desgaste emocio

```

/STATISTICS=STDDEV VARIANCE MEAN MEDIAN MODE SUM
/ORDER=ANALYSIS.

```

→ **Frecuencias**

Estadísticos

Desgaste emocional

| | | |
|------------------|----------|------|
| N | Válido | 165 |
| | Perdidos | 0 |
| Media | | 1,77 |
| Mediana | | 2,00 |
| Moda | | 2 |
| Desv. Desviación | | ,668 |
| Varianza | | ,447 |
| Suma | | 292 |

Desgaste emocional

| | | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|--------|--------------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Válido | Nunca | 6 | 3,6 | 3,6 | 3,6 |
| | Pocas veces al año | 42 | 25,5 | 25,5 | 29,1 |
| | Una vez al mes | 101 | 61,2 | 61,2 | 90,3 |
| | Pocas veces al mes | 16 | 9,7 | 9,7 | 100,0 |
| | Total | 165 | 100,0 | 100,0 | |

IBM SPSS Statistics Processor está listo | Unidad: ON

Archivo Editar Ver Datos Transformar Insertar Formato Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

/STATISTICS=STDDEV VARIANCE MEAN MEDIAN MODE SUM
 /ORDER=ANALYSIS.

→ **Frecuencias**

Estadísticos

Valoración personal

| | | |
|------------------|----------|------|
| N | Válido | 165 |
| | Perdidos | 0 |
| Media | | 1,22 |
| Mediana | | 1,00 |
| Moda | | 1 |
| Desv. Desviación | | ,768 |
| Varianza | | ,590 |
| Suma | | 202 |

Valoración personal

| | | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|--------|--------------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Válido | Nunca | 24 | 14,5 | 14,5 | 14,5 |
| | Pocas veces al año | 90 | 54,5 | 54,5 | 69,1 |
| | Una vez al mes | 41 | 24,8 | 24,8 | 93,9 |
| | Pocas veces al mes | 10 | 6,1 | 6,1 | 100,0 |
| | Total | 165 | 100,0 | 100,0 | |

Archivo Editar Ver Datos Transformar Insertar Formgto Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

/STATISTICS=STDDEV VARIANCE MEAN MEDIAN MODE SUM
 /ORDER=ANALYSIS.

→ **Frecuencias**

Estadísticos

Eficacia profesional

| | | |
|------------------|----------|------|
| N | Válido | 165 |
| | Perdidos | 0 |
| Media | | 4,45 |
| Mediana | | 5,00 |
| Moda | | 5 |
| Desv. Desviación | | ,830 |
| Varianza | | ,688 |
| Suma | | 735 |

Eficacia profesional

| | | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|--------|------------------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Válido | Pocas veces al mes | 30 | 18,2 | 18,2 | 18,2 |
| | Una vez por semana | 36 | 21,8 | 21,8 | 40,0 |
| | Pocas veces por semana | 93 | 56,4 | 56,4 | 96,4 |
| | Siempre | 6 | 3,6 | 3,6 | 100,0 |
| | Total | 165 | 100,0 | 100,0 | |

Archivo Editar Ver Datos Transformar Insertar Formato Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

Resultado
 Registro
 Prueba T
 Título
 Notas
 Conjunto de datos
 Estadísticas de gr
 Prueba de muestr
 Registro
 Prueba T
 Título
 Notas
 Estadísticas de m
 Correlaciones de
 Prueba de muestr
 Registro
 Frecuencias
 Título
 Notas
 Estadísticos
 Síndrome de burn
 Registro
 Frecuencias
 Título
 Notas
 Estadísticos
 Desgaste emocio
 Registro
 Frecuencias
 Título
 Notas
 Estadísticos
 Desempeño

FRECUENCIAS VARIABLES=V2
 /STATISTICS=STDDEV VARIANCE MEAN MEDIAN MODE SUM
 /ORDER=ANALYSIS.

→ **Frecuencias**

Estadísticos

Desempeño

| | | |
|------------------|----------|------|
| N | Válido | 165 |
| | Perdidos | 0 |
| Media | | 3,85 |
| Mediana | | 4,00 |
| Moda | | 4 |
| Desv. Desviación | | ,354 |
| Varianza | | ,125 |
| Suma | | 636 |

Desempeño

| | | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|--------|--------------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Válido | Pocas veces al mes | 24 | 14,5 | 14,5 | 14,5 |
| | Una vez por semana | 141 | 85,5 | 85,5 | 100,0 |
| | Total | 165 | 100,0 | 100,0 | |

ANEXO: EVIDENCIA FOTOGRÁFICA DE LA APLICACIÓN DE LAS ENCUESTAS

