



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

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

**Síndrome de Burnout y desempeño laboral percibido por el
personal asistencial en un establecimiento de Salud de Jaén**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Gestión de los Servicios de la Salud

AUTORA:

Medina Simpertigues, Marisol (orcid.org/0000-0002-7475-5858)

ASESOR:

Mg. Cardoza Sernaque, Manuel Antonio (orcid.org/0000-0001-6738-0683)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Calidad de las prestaciones asistenciales y gestión del riesgo en salud

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Promoción de la salud, nutrición y salud alimentaria

CHICLAYO – PERÚ

2022

Dedicatoria

A mis padres y hermanos por su apoyo inmenso.

A mi hijo por ser la inspiración que cada día me motiva a realizar los retos trazados.

A mi pareja por acompañarme en los buenos y malos momentos.

Marisol

Agradecimiento

A Dios por darme las fuerzas necesarias de salir adelante.

Al Mg. Manuel Antonio Cardoza Sernaqué por sus asesorías de poder aprender y mejorar cada día.

A la Universidad por permitirme terminar mi maestría

Marisol

Índice de contenido

Carátula.....	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenido	iv
Índice de tablas	v
Índice de figuras	vi
Resumen	vii
Abstract	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO.....	4
III. METODOLOGÍA	14
3.1. Tipo y diseño de investigación de estudio.....	14
3.2. Variables, operacionalización	14
3.3. Población, muestra y muestreo	14
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	15
3.5. Procedimiento.....	16
3.6. Métodos de análisis de datos	17
3.7. Aspectos éticos.....	17
IV. RESULTADOS.....	18
V. DISCUSIÓN.....	23
VI. CONCLUSIONES	23
VII. RECOMENDACIONES	30
REFERENCIAS.....	30
ANEXOS	

Índice de tablas

Tabla 1: Síndrome de Burnout y el desempeño laboral.....	19
Tabla 2: Dimensión cansancio emocional en relación con el desempeño	20
Tabla 3: Dimensión despersonalización en relación con el desempeño.	21
Tabla 4: Dimensión falta de realización en relación con el desempeño I	22

Índice de figuras

Figura 1: Esquema de diseño no experimental correlacional.....	14
---	----

RESUMEN

En la presente investigación tuvo como objetivo general; Determinar la relación que existe entre la síndrome de burnout y desempeño laboral percibida por el personal asistencial en un establecimiento de Salud de Jaén. La metodología empleada fue de tipo básico de enfoque cuantitativo diseño no experimental correlacional, la población estuvo conformada por 100 fueron el personal asistencial en el establecimiento de salud Jaén, como técnicas e instrumentos se utilizó las encuestas y cuestionarios, se procedió a la aplicación de los instrumentos para poder obtener la información necesaria para tabular los datos obtenidos. Los resultados muestran un valor de Rho de Spearman igual a $-0,642$ lo que indica que el síndrome de Burnout está en relación negativa moderada con el desempeño laboral, además se tiene un nivel de significancia menor a $0,05$ por tanto se rechaza la hipótesis nula, por ello se puede concluir que existe relación moderada entre el síndrome de Burnout y el desempeño laboral percibida por el personal asistencial en un establecimiento de Salud de Jaén.

Palabras clave: Síndrome de burnout, desempeño laboral, cansancio emocional, despersonalización

ABSTRACT

In the present investigation, the general objective was; To determine the relationship that exists between burnout syndrome and work performance perceived by healthcare personnel in a health facility in Jaén. The methodology used was of the basic type of quantitative approach, non-experimental correlational design, the population consisted of 100 healthcare personnel in the Jaén health facility, surveys and questionnaires were used as techniques and instruments, the results were applied. Instruments to obtain the necessary information to tabulate the data obtained. The results show a Spearman's Rho value equal to -0.642, which indicates that the Burnout syndrome is in a moderate negative relationship with job performance, in addition there is a significance level of less than 0.05, therefore the null hypothesis is rejected. Therefore, it can be concluded that there is a moderate relationship between Burnout syndrome and job performance perceived by healthcare personnel in a health facility in Jaén.

Keywords: Burnout syndrome, job performance, emotional exhaustion, depersonalization

I. INTRODUCCIÓN

En marzo de 2020, la Organización Mundial de la Salud (OMS) declaró una pandemia global, dada su transmisión internacional que afecta a cantidades sustanciales de personas, lo que resulta en muertes considerables y provoca enormes trastornos sociales y económicos (Pappa et al., 2021).

Durante este tiempo, los trabajadores de la salud, incluido el personal de enfermería, han tenido que lidiar con su ansiedad, miedo, agotamiento emocional y otros sentimientos en respuesta a la crisis, han trabajado bajo una inmensa presión física y emocional y se han puesto en riesgo en el desempeño de sus funciones (Lorente et al., 2021). En consecuencia, la pandemia generó muchos desafíos que enfrenta la profesión de enfermería, incluido un mayor volumen de pacientes, una mayor carga de pacientes y nuevos protocolos COVID-19.

La evidencia que examina los impactos de esta pandemia mundial en la profesión de salud está surgiendo rápidamente. La literatura está mostrando el impacto significativo de la pandemia en la salud mental y física del personal de salud (Labrague & De los Santos, 2020)

Marvaldi et al. (2021) Manifiesta que los altos niveles de estrés que experimentan el personal de salud debido al cuidado de pacientes con COVID-19 se han reportado y asociado con la separación de la familia, la falta de sueño, la falta de preparación y el aumento de la carga de trabajo debido a las mayores demandas de atención médica y nuevas políticas y procedimientos para seguir. También se ha encontrado que los altos niveles de depresión, ansiedad y estrés resultantes del cuidado de pacientes con COVID-19 están asociados con un alto nivel de insomnio y una baja salud general.

Abdoli et al (2021). Se han demostrado el impacto adverso de la pandemia en los trabajadores de la salud, como el agotamiento, el estrés, la depresión y la ansiedad, con tasas de prevalencia más altas de ansiedad y depresión entre las enfermeras en comparación con otros trabajadores de la salud.

El personal de enfermería como un subgrupo de trabajadores de la salud es especialmente importante, ya que son los trabajadores de primera línea que pasan la mayor parte del tiempo con los pacientes, están presentes en todo momento del

día y, como tales, son testigos del sufrimiento y la muerte de los pacientes. Investigaciones anteriores han identificado al personal de enfermería como el grupo de mayor riesgo de resultados adversos a la pandemia, como la mayor prevalencia de ansiedad y depresión (Jiaying et al., 2020)

La crisis actual ha surgido de forma inesperada y ha sorprendido a la gestión de atención sanitaria en gran medida. La pandemia ha generado desafíos sin precedentes en la historia moderna, para lo cual faltan estudios y procedimientos vigorosos que puedan aplicarse directamente. Los profesionales de la salud enfrentan el desafío urgente de administrar el desempeño de los equipos durante una crisis para brindar atención médica en todo su potencial adecuado al momento de una pandemia. El factor humano ha sido durante mucho tiempo se habla como el principal recurso que determina la eficiencia de las organizaciones (Stacho, et al, 2019)

El síndrome de burnout y desempeño laboral de los profesionales de salud, ya que por motivo de la pandemia de covi19 al ingresar los usuarios no se les está atendiendo como antes sino en tiempos restringidos, requieren una atención oportuna ya sea por miedo al contagio, así mismo algunos optan por no acudir al centro de salud. Por lo cual no se realiza una atención oportuna según la problemática de estudio. De esta manera se plantea la pregunta de investigación. ¿Cuál es la relación entre síndrome de burnout y desempeño laboral percibida por el personal asistencial en un establecimiento de Salud en Jaén 2022?

La investigación se justifica porque analiza las relaciones entre las variables estudiadas para averiguar cómo se relacionan y cuánto afecta una variable a otra. La participación social está muy relacionada con los beneficiarios, en este caso los usuarios, quienes pretenden optimizar su gestión laboral para lograr una atención adecuada a los pacientes. Un enfoque teórico facilitará la conceptualización de las variables con fines académicos. Nuevamente, los valores reales serán consistentes con las herramientas de investigación que pueden usarse en otros estudios. Finalmente, los valores metodológicos propuestos establecen recomendaciones y sugieren mejoras para abordar problemáticas actuales.

El estudio tuvo como objetivo general; Determinar la relación que existe entre la síndrome de burnout y el desempeño laboral percibida por el personal asistencial en un establecimiento de Salud en Jaén 2022. Y como objetivos específicos se plantearon los siguientes: (i) identificar la relación que existe entre la dimensión cansancio emocional y el desempeño laboral percibida por el personal asistencial en un establecimiento de Salud en Jaén. (ii) establecer la relación que existe entre la dimensión despersonalización y el desempeño laboral percibida por el personal asistencial en un establecimiento de Salud en Jaén. (iii) identificar la relación que existe entre la dimensión falta de realización y el desempeño laboral percibida por el personal asistencial en un establecimiento de Salud en Jaén

Finalmente se puede formularon la hipótesis: H_i : Existe la relación significativa entre el síndrome de burnout y desempeño laboral percibida por el personal asistencial en un establecimiento de Salud de Jaén 2022. H_0 : No existe la relación significativa entre el síndrome de burnout y desempeño laboral percibida por el personal asistencial en un establecimiento de Salud de Jaén 2022. Y como hipótesis específicos: H_1 : Existe relación significativa entre la dimensión cansancio emocional y desempeño laboral percibida por el personal asistencial en un establecimiento de Salud de Jaén. H_2 : Existe relación significativa entre la dimensión despersonalización y desempeño laboral percibida por el personal asistencial en un establecimiento de Salud de Jaén. H_3 ; Existe relación significativa entre la dimensión falta de realización y desempeño laboral percibida por el personal asistencial en un establecimiento de Salud de Jaén

II. MARCO TEÓRICO

En referencia a los antecedentes internacionales, Braithwaite, et al (2018) En Australia, cuyo objetivo fue estimar el síndrome de burnout médica en Australia en entornos de atención médica ambulatoria y hospitalaria. La metodología fue cuantitativa, descriptiva diseño no experimental. Tuvo como resultados de 6689 pacientes encuestados, 53,6% eran del sexo masculino. La adherencia a los indicadores de síndrome de burnout se estimó en un 59,8 % (IC del 95 %, 57,5 %-62,0 %; n = 160 202) en las condiciones, que van desde un máximo del 88,8 % (IC del 95 %, 83,0 %-93,1 %; n = 2638). Se concluyó; que la prevalencia general de adherencia a los indicadores de calidad de la atención para condiciones importantes no fue alta. Para muchas de estas condiciones, la calidad de la atención puede ser inadecuada.

Bashir y Bastola (2019) En Estados Unidos, cuyo objetivo fue examinar si la tecnología de telesalud afecta el nivel percibido desempeño laboral que brindan las enfermeras dentro de una organización de telesalud. La metodología fue de enfoque cuantitativo, diseño no experimental. Tuvo como resultados indican que la calidad general del servicio percibida es un valor positivo (0,05332). Esto significa que las percepciones del nivel de servicio son ligeramente más altas de lo que esperan, lo que indica que hay satisfacción con TNSQ. Se concluyó que el estudio destacó cómo el proceso de telesalud proporciona un control diario de la salud del paciente, lo que genera los beneficios de la retroalimentación inmediata para los pacientes, la familia y los cuidadores, así como la conveniencia de la programación.

Lina, et al (2019) En Australia, cuyo objetivo fue establecer si existe una base de evidencia para los efectos de ABW en la salud, el desempeño laboral y las percepciones del entorno laboral. Los diseños de los estudios variaron en cuanto a rigor, desde estudios cualitativos hasta ensayos previos y posteriores, y el tamaño de la muestra varió de 12 a 11 799. Tuvo resultados, la salud física y mental, la evidencia es equívoca. ABW parece ser un concepto prometedor que puede implementarse y promoverse en función de algunos beneficios para el desempeño laboral y las percepciones del entorno laboral cuando se combina con el apoyo y la organización de gestión adecuados. Se concluyó que se necesita más investigación

de alta calidad para fortalecer aún más la base de evidencia y establecer sus efectos en la salud.

A nivel nacional tenemos que; Lauracio y Lauracio (2020) Objetivo: Reconocer la presencia del problema Burnout en sus 3 perspectivas: fatiga cercana y querida, despersonalización, realización individual, reconocer el nivel de ejecución de la ocupación en sus cuatro escalas: calidad específica y pensamiento clínico, disposición y continuar con preparación, productividad, habilidades; y postura esperando que exista una asociación entre la condición de Burnout y la ejecución de la ocupación en la fuerza laboral asistencial gubernamental del Centro de Salud Vallecito I-3, Puno (Perú). Metodología: Relación descriptiva, ej. en vista del personal general de una causa. Esos aparatos son el Inventario de Burnout de Maslach y el Cuestionario de Autoevaluación de la Productividad. Resultados: Síndrome de Burnout 7,09 en tallas 1 a 10 ($s = 2,32$), límite de trabajo 35,71 en tallas 0 a 40 ($s = 0,81$), sin conexión entre estas dos variables ($r = 0,063$). RESULTADOS: Dado que el cansancio cercano al hogar fue moderado, la ejecución del trabajo fue alta, no se detectó filiación entre el estado de fatiga profunda y la eficiencia del especialista social.

Delgado, et al. (2020), tuvo como objetivo general plantear la conexión entre el estrés y la ejecución del trabajo de los compañeros de la Red de Salud. Técnica: Investigación de tipo básico, plan no probatorio correlacional transversal con enfoque mixto. Prueba: 98 compañeros. Resultados: el 98% de los trabajadores presentó un nivel medio y evidente de estrés laboral y el 39,8% tuvo una ejecución laboral ordinaria. Determinación: Se obtuvo una asociación negativa y moderada entre el esfuerzo y la ejecución de la ocupación.

Hernández y Merino (2021) El objetivo de esta exploración fue establecer la conexión entre la naturaleza de la atención y la satisfacción del cliente en medio de la pandemia en el Centro de Salud Pachacútec de la ciudad de Cajamarca en el año 2021, la técnica utilizada fue cuantitativa, correlacional y transversal. La muestra estuvo compuesta por 94 personas que fueron atendidas en los diferentes centros de corta estancia de esta oficina de consideración esencial y que accedieron a participar. Resultados: la mayor parte eran mayores de 30 años, damas y con grado

de instrucción optativa; la naturaleza del cuidado fue generalmente aludida como normal (77%), siendo el aspecto lógico especializado el mejor calificado; prevalece la decepción (69,15%), siendo las perspectivas sustanciales el aspecto con más decepción. Se supuso que utilizando la prueba de chi-cuadrado era factible demostrar que existe una conexión directa crítica entre la naturaleza de la atención y la satisfacción del cliente, con una confiabilidad del 95% ($p < 0,05$) $p = 0,000$.

Como teorías relacionadas con este tema, Cabe señalar que el análisis lógico mencionado anteriormente asocia directamente la ejecución del trabajo de estos expertos en bienestar que luchan en la vanguardia durante la pandemia y el síndrome de agotamiento laboral. Al estar enfrentando una emergencia de bienestar, se presentan por bajo cumplimiento laboral y lugar de trabajo desafortunado. La presión a largo plazo está directamente relacionada con la ejecución en el entorno laboral. Se caracteriza como una progresión de comportamientos perceptibles de los trabajadores, muy indispensables para la realización de objetivos y metas, y son vistos como la base de toda asociación (Chiavenato, 2009).

Además, se siente mayoritariamente que es resultado de la capacidad y suficiencia del trabajo, sobre todo en la sensación de si las cosas se hacen con precisión o posiblemente aceptando que las metas y objetivos propuestos y esperados por la afiliación se cumplen. reunió. (Stoner y Freeman, 1994).

En cualquier caso, los pensamientos son solo de resultados y no piensan en cuestiones que impactan el trabajo o miden la habilidad y viabilidad de los trabajadores. Por ejemplo, bajo este pensamiento, la estrategia para notar la autenticidad es hasta cierto punto comparable. Si confía en que puede elegir el objetivo correcto y elegir lo "correcto" después de hacerlo, la falta de competencia no puede compensarlo. Eso es todo lo que necesitas hacer; de esta manera, debemos elegir qué hacer (Organización Internacional del Trabajo, 2020b).

De acuerdo con este punto de vista, la capacidad mental, tomada como un componente de la ejecución de la ocupación, se trata de cómo los individuos utilizan la información perceptiva y receptiva para desarrollar aún más la ejecución del trabajo. También incluyen la elaboración de nuestras propias actualizaciones de

oscurecimiento verbal y visual para distinguir los problemas esperados en el trabajo (Axelsson et al., 2020).

Este resultado socavó la ejecución competente, pero también fomentó aún más la forma en que las personas recopilan información, comenzando con una serie de modelos, estructuras o pensamientos sobre la mejor manera de socavar el rendimiento y la practicidad laboral. Buscan modelos y asociaciones en datos y factores reales que se ajusten realmente a ellos. Por lo tanto, se mueven comenzando con un conjunto de datos y luego al siguiente, o desde la inspección de experiencias pasadas hasta varios arreglos de datos para seguir diseños, concentrándose en errar en lo general más que en lo notable. La capacidad de respuesta es en realidad una habilidad intelectual compuesta por técnicas de tablero de información, con escrúpulos más destacados (Gutiérrez, Cruz, y Zaldívar, 2020).

Ciertos individuos son excepcionalmente minuciosos al confirmar las realidades críticas sin intentar integrarlas en el modelo teórico. Están más preocupados por las propias realidades singulares, que vienen dadas por sus conexiones y son notables. Esta capacidad puede suspender las decisiones de estima para evitar suposiciones que exigen una auditoría exhaustiva del conocimiento del trabajo y la información accesible antes de llegar a una resolución. En consecuencia, las personas pueden diferir en la forma en que visualizan y evalúan los entornos laborales, por ejemplo, necesitan procesos conectados con prácticas laborales jerárquicas (Schroeder, Kardas y Epley, 2017).

Hay algunos tipos externos de conducta relacionados con la venta al por menor en los investigadores regulares, que hacen lo que sea necesario para no hacer ninguna garantía cerca de los alcances más lejanos de una decisión. Constantemente examinan diferentes partes que los ayudan a clasificar o reexaminar las características del trabajo teniendo en cuenta sus corazonadas y las indicaciones de satisfacción que pueden desencadenar cambios en el pensamiento y reiniciar su ciclo psicológico. Las capacidades intelectuales de los individuos específicos están coordinadas por la prudencia de la manera en que acostumbran inspeccionar las cuestiones las más de las veces, lo que inclina hacia la ejecución del trabajo, a

través de una defensa suficiente que ayude a avanzar hacia las indagaciones, aplicando, afirmando y desechando poco a poco las opciones hasta que tengas un plan de juego acordado. Esta capacidad mental rastrea continuamente respuestas inteligentes para problemas laborales y guarda respuestas finales para estos problemas a la luz de la objetividad de las estrategias utilizadas (Axelsson et al., 2020).

La importancia de la capacidad mental radica en cómo las personas manejan los problemas de trabajo que enfrentan en la asociación. De esta forma, la reacción puede ser rápida, constante y preparada para transformarse en las estrategias y técnicas de trabajo de la asociación, o como su propio avance cultural autoritario (Boyer y Peterson, 2017).

En estos ciclos, los pioneros que pueden lidiar con un sinnúmero de problemas esperan trabajos intuitivos y perspicaces, por ejemplo, la misión fundamental o la motivación detrás de la determinación de grupos de trabajo en el trabajo agregado (Tsai Morse y Blair, 2020).

En cualquier caso, para los elementos que brindan servicios de bienestar, la actividad de iniciativa está probando, y los estudiosos inteligentes y deliberados trabajan con eficacia para resolver problemas relacionados con modelos cuantitativos (por ejemplo, control de existencias o reserva de producción). Las personas intuitivas pueden abordar las cosas a un ritmo asombroso, mientras que las mentes maestras precisas o metódicas toman mucho tiempo, ya que generalmente necesitan rastrear un modelo de pensamiento y luego pasar por el período crítico de reflexión, durante el cual hacen un movimiento sobre él. Lo que está por venir El examen se realiza sobre el efecto. Kraft, Yoeli, Bhanot y Rand, 2015).

Un efecto adverso que se observa entre las personas con formación fundamental es la forma en que ajustan los tiempos a su comunicación individual particular, en lugar de influir en su punto de vista, lo que les permite adaptarse a las cosas reales actuales y que surgen verdaderamente del trabajo, independientemente. tus contemplaciones además, convicciones . En general, los estudiosos de los marcos buscarán debido a las motivaciones para ir en contra de un trabajo. Lo hacen

simplemente porque el sesgo representativo denota su estilo mental para contrastarlos a ellos y a los demás (Schroder, Kadas) y Eppley lo reconoció, 2017). En cualquier caso, el límite intelectual de la ejecución del trabajo se sustenta en el instinto y los cerebros fundamentales, ya que es a través de la supuesta interacción inteligente o el uso de procesadores de datos y PC relacionados con la administración local para rastrear las concesiones con bastante rapidez, en particular es la ejecución juiciosa y la evaluación utilitaria (Axelsson et al., 2020).

La capacidad individual, como componente de la ejecución de la ocupación, se relaciona con la identificación de los agentes con los objetivos laborales de la asociación y los objetivos esenciales de la afiliación. Los procesos de trabajo se ven como partes independientes, pero esencialmente porque quieren mantenerse al día y apoyarlos para lograr objetivos específicos. Esto se conoce como la capacidad de subordinar o percibir la solidez de una asociación (Schnall, Roper y Fessler, 2020).

La trascendencia de este punto de quiebre cercano radica en la manera en que un gran número de conflictos y supuestos se ven afectados por las emergencias, que, a pesar de marcar el curso del ciclo especulativo, constituyen un exigente contenido de valoración. En este sentido, se comunica que el cierre para restringir la ejecución de la obra es responsable de evaluar la visión e inspiración que impulsan el objetivo principal de la filiación, y es vital consensuar la justificación de la misión y la explicación, que ayuda con el apoyo de planes progresivos y estrategias útiles para fomentar adicionalmente la ejecución de la obra (Schnall, Roper y Fessler, 2010; Schnall y Roper, 2012).

Con respecto a la segunda variable el desempeño, según Borman & Motowidlo (2013) "La ejecución es un modelo de comienzo de la ejecución; que insinúa los modos de actuación que hacen la cosa u organización que satisface los compromisos esperados por la afiliación. El signo clave de la ejecución de empresas es la tendencia mental que incluye datos de ocupación, capacidades, apreciadas como formas estandarizadas de abordar problemas de manejo, y aficiones, comprendidas como respuestas de marca". de sus responsabilidades dentro de las afiliaciones, el trabajo en solitario con una asombrosa satisfacción laboral incesante.

Como lo muestra Lobo (2018), la ejecución del trabajo se puede representar como aquellas actividades o enfoques de actividad vistos para esta situación actual del personal de enfermería que son básicos para los fines de la afiliación, y que pueden alterarse en las necesidades del personal de enfermería. Las limitaciones de cada persona y su grado de obligación con la fundación donde trabaja.

Lobo (2018) también dice que las instituciones de prosperidad deben tener estructuras de evaluación de ejecución que permitan afirmar si los trabajadores están cumpliendo con precisión sus compromisos y luego esperar que tengan deficiencias que requieran medidas de apoyo para lograr una mejora en la ejecución de su trabajo.

Factores que influyen en la ejecución del cargo; Chiavenato (2015) Las afiliaciones de hoy deben considerar aquellos factores que están interconectados y que obviamente influyen en la exhibición de los trabajadores, entre los que se encuentran pensados en: el cumplimiento maestro, la seguridad, el esfuerzo conjunto y la concertación especializada.

Cumplimiento del especialista: es un conjunto de sentimientos positivos u ominosos que los representantes sienten sobre su trabajo, comunicados en perspectivas específicas en el trabajo. Conectado con la idea de la obra y los individuos que integran el lugar de trabajo: las tertulias de trabajo, la junta directiva, la construcción autoritaria, etc.

La realización laboral es una sensación de alegría o tormento que se desprende de las contemplaciones, objetivos y expectativas de conducta; Estas perspectivas ayudan a los directores a decidir el efecto de los mandados en las formas futuras de comportamiento.

Autoestima: Este es un componente más a gestionar, impulsado por un arreglo de requisitos individuales, comunicando la necesidad de conquistar nuevos terrenos en la organización, y el anhelo de ser percibido en el grupo de trabajo. La confianza es significativa en puestos que ofrecen a las personas la oportunidad de mostrar sus capacidades.

Trabajo en equipo: Un equipo es un equipo en el que los esfuerzos de los individuos conducen a un mejor desempeño que la suma de sus partes. Es

importante recalcar que un grupo de trabajo es un equipo, pero un equipo no es un grupo de trabajo. Como equipo, son un grupo de personas que tienen algo en común y tienen habilidades diferentes, pero su resultado final no es mayor que sus esfuerzos individuales. Los grupos de trabajo, que son grupos formales de individuos a nivel de trabajo, cuyas características juegan un papel muy importante en el desarrollo del trabajo, son la columna vertebral de casi todas las organizaciones.

Formación de los empleados: Es el proceso de formación que lleva a cabo el departamento de recursos humanos para que los empleados puedan desempeñar sus funciones de la forma más eficiente posible (Drovett, 1992). El programa de formación logró buenos resultados en el 80% de los casos. Su finalidad es proporcionar información y contenidos propios del puesto o facilitar modelos de imitación, que se consideran programas formativos formales que no cubren las necesidades reales del puesto. Entonces surgen quejas porque la mayoría de la gente en la organización piensa que es formal. Carecen de formación y desconocen los procedimientos para obtener formación (Nash, 1989).

La evaluación del desempeño es una técnica o procedimiento que tiende a evaluar el desempeño de los empleados en una organización de la manera más sistemática y objetiva posible. Evaluación basada en el trabajo realizado, metas establecidas, responsabilidades asumidas y características individuales; Todo encaminado a planificar y predecir actividades futuras para lograr un mayor desarrollo personal, grupal y organizacional, la evaluación del desempeño debe ser vista como un panorama y contraste de opiniones, con el fin de facilitar la comunicación vertical y horizontal dentro de la organización. Nunca debe verse como una prueba o evaluación personal unidireccional que involucre factores de control o juicio humano (Happer y Lynch, 1992). Tiene en cuenta la evaluación de resultados como un sistema para evaluar el desempeño de un individuo en un puesto determinado y su potencial de desarrollo (Chiavenato, 2014). Dimensiones de la productividad laboral Teniendo en cuenta las nuevas tendencias en la evaluación del desempeño propuestas por Chiavenato (2011), en este estudio para

las variables de productividad laboral, he considerado e identificado tres aspectos a continuación.

Aspectos de premios, que están directamente relacionados con lo que los empleados esperan y reciben de la organización o agencia, que considero las mismas métricas que para la medición: satisfacción, reconocimiento de equidad, premios e incentivos y elementos de capacitación, es decir, o entregados a los compañeros de trabajo.

Habilidades dimensionales; empleados, como parte de una medición del desempeño, para evaluar las habilidades propias de los empleados en el contexto del desempeño, se identifican las siguientes dimensiones como indicadores de la dimensión de habilidades: iniciativa, comunicación, trabajo en equipo, empatía y estrés Trabajando a continuación, las medidas nos permitirán evaluar las características y competencias de nuestros empleados en relación con su desempeño en el desempeño de las tareas o funciones asignadas dentro de la estructura de la entidad.

La tercera dimensión propuesta se relaciona con una medida del trabajo percibido de los colegas, el desempeño de los indicadores de productividad laboral.

Escala de evaluación de puestos, según Chiavenato (2014), la evaluación de puestos debe traer beneficios a la organización y a las personas. Para ello, debe cumplir con los siguientes criterios básicos: La evaluación debe incluir no sólo el desempeño de las actividades en curso, sino también el logro de metas y objetivos. El desempeño y las metas deben ser temas inseparables de la revisión del desempeño. La evaluación debe centrarse en los compañeros de trabajo, no en las impresiones de los hábitos personales observados en el lugar de trabajo. Las evaluaciones deben centrarse en un análisis objetivo de los resultados, no en una evaluación subjetiva de los hábitos individuales. El esfuerzo y la eficiencia son cosas completamente diferentes. Las evaluaciones deben ser aprobadas tanto por el revisor como por el revisor. Ambas partes deben estar de acuerdo en que la evaluación traerá algún beneficio a la organización y sus colegas. La evaluación de resultados ayudará a aumentar la productividad de los miembros asociados en la organización y debe permitirles ser más productivos y eficientes. (pág. 245)

Como lo indica Sales (2002), el examen de ejecución es el método involucrado en la evaluación de la exhibición general de un representante. La mayoría de los trabajadores buscan críticas sobre su exhibición, y los directores de diferentes representantes necesitan evaluar la ejecución individual para concluir qué movimiento iniciar. La evaluación casual en vista del trabajo diario es importante, pero no adecuada.

Asimismo, evalúa los sistemas de inscripción, determinación y referencia. De hecho, incluso los avances internos, las compensaciones y las diferentes opciones dentro de la oficina de Recursos Humanos dependen de datos indiscutibles y precisos sobre los representantes.

Sin embargo, Prieto (2007) indica que el desempeño de los empleados puede evaluarse utilizando una variedad de métodos y herramientas, como la comparación de empleados en función de las metas alcanzadas o los cuestionarios de evaluación por parte de los superiores, pero desde un enfoque de competencias. que las herramientas de evaluación del desempeño más adecuadas son la Entrevista Estructurada Basada en el Comportamiento y el Sistema de Evaluación de 360 Grados, también conocido como retroalimentación de 360 grados, que es totalmente coherente con el enfoque de competencias y coherente con la filosofía general de gestión de la calidad y la satisfacción es más apreciado.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación de estudio

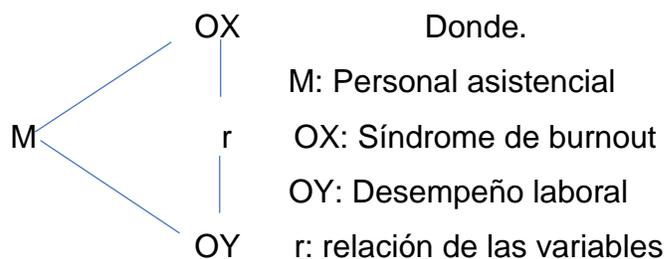
El tipo de estudio es básico, Porque como apuntan Suárez et al. (2016) llama la atención sobre el hecho de que este tipo de investigación, al multiplicar hipótesis, se asocia a tareas nuevas, por lo que no es responsable de las aplicaciones habituales que tienen los trabajos y que pueden indicar las pruebas de hipótesis.

En adelante tendrá una metodología cuantitativa, porque se basa en una cosmovisión positivista, es específica y su motivo es sumar descubrimientos, así como precisión a través de la apreciación matemática cuantitativa (Cadena, Rendón, Aguilar y Salinas, 2017). . Por lo tanto, recopilan y detallan información cuantitativa sobre los factores.

La revisión será no exploratoria, donde no se hace prueba sobre el sujeto de prueba y se busca la verdad por su valor, sin modificación, y se presenta salvajemente tomando uno o pocos ejemplos. Por ejemplo en cualquier momento. Donde se destacan las pruebas de asociación (Hernández et al., 2017). Además, como será, será el caso a nivel de asociación, como Suárez et al. (2016) llama la atención que se encarga de sugerir una asociación entre al menos dos factores; Sin especificar su causa, y de manera similar, en estos experimentos no se consideró que ningún factor fuera la causa del otro, es decir, ninguna variable independiente o dependiente. Las teorías buscan establecer nexos o conexiones (Hernández et al., 2017).

Figura 1

Esquema de diseño no experimental correlacional



3.2. Variables, operacionalización

V1: Síndrome de burnout

El problema de bienestar psicológico provocado por la presión continua que no fue tratada a tiempo en el lugar de trabajo, se expresa en tres aspectos: pensamiento de cansancio, desconexión en el ambiente de trabajo y disminución de la viabilidad del dominio.

Definición operacional. Se medirá conforme sus dimensiones e indicadores para establecer un cuestionario.

Indicadores: Cansancio Emocional, Despersonalización, Falta de realización

Escala de medición: ordinal

V2: Desempeño laboral

Definición conceptual. Es la consecuencia de realizar con precisión o no las capacidades que permitirán alcanzar las metas y objetivos planteados por una fundación.

Definición operacional. Cargos que el personal ocupa en una organización para poder analizar su desempeño.

Indicadores: Capacidad cognitiva, Capacidad afectiva y Capacidad psicomotora.

Escala de medición: ordinal

3.3. Población, muestra y muestreo

Población: La prueba considera la población general de estimadores cuantitativos o subjetivos (individuos, organismos, hecho, especificidad, asociación, implicación) en una sola prueba (Hernández y Mendoza 2018). Estuvo conformado por 100 personas que fueron el personal asistencial en el establecimiento de salud Jaén.

Los criterios de inclusión, se consideró el personal asistencial de un establecimiento de Jaén; personal que trabaja en los establecimientos de Jaén, personal que desea participar de estudio. Y los criterios de exclusión, personal de salud en general, personal que trabajan en otros establecimientos.

Muestra: Es una agrupación que ha demostrado ser representativa o significativa y objeto de medición o análisis. (Hernández y Mendoza, 2018).

Muestreo: Se empleó un muestreo estadístico no probabilístico en el cual todos los sujetos de la población pueden ser elegidos para formar parte de la muestra de estudio (Hernández y Mendoza, 2018)

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

En la etapa de examen de examen se utiliza el resumen, que es muy utilizado para recolectar y evaluar los ítems de investigación de las unidades de prueba a la luz de la información (Hernández et al., 2017). En la revisión actual, continuamos recopilando información de los factores de evaluación del departamento de atención médica.

Para recolectar información sobre los factores, se organizaron dos encuestas que sirvieran como herramientas exploratorias o de selección: La primera encuesta pretendía representar los niveles de burnout y constó de 22 encuestas con opciones de respuesta en escala ordinal, tipo Likert: nunca(1), a veces y siempre (2), consistentemente (3); el segundo está diseñado para representar el grado de habilidades de solicitud lógica y contiene 24 preguntas con opciones de reacción en una escala ordinal, tipo Likert: nunca (1), de vez en cuando (2), constantemente (3).

La legitimidad se refiere a la medida en que los estimadores de factores responden a la justificación para realizar estimaciones de calidad basadas en la justificación, la naturaleza de los datos y los resultados típicos de la estimación (Hernández y Mendoza, 2018). Encuesta de Desempeño Laboral; Elaborado por Tsu Dubraska, en 2005 y ajustado por Sifuentes y Asenjo 2021. Cuestionario de Síndrome de Burnout; Establecido por la Dra. Christina Maslach y Susan E. Jackson, ajustado por Sifuentes y Asenjo 2021, instrumento MBI-Human Services Survey, aplicado con mayor frecuencia en exámenes centrados en el bienestar.

La confiabilidad consistente de las herramientas de detección hace posible estimar la seguridad o confiabilidad del uso de encuestas de estimación de coeficientes de auditoría. Para ello, se realizará una prueba beta sobre un grupo de comparación de sustitutos de similar calidad de las calidades de la prueba revisada con créditos similares. Por ejemplo de la revisión actual y de la prueba piloto se determinará la confiabilidad de los resultados ya que el escaneo arrojó α Cronbach

= 0.844 y para la encuesta de agotamiento se obtuvo una eficiencia de α Cronbach = 0.844 capacidad de trabajo.

3.5. Procedimiento

Para completar esta revisión exploratoria, primero se mencionó la aprobación del responsable del establecimiento de asistencia gubernamental, así como de cada uno de los especialistas viables que participaron en esta auditoría, se les hará firmar el consentimiento informado y el estudio será revisado

3.6. Métodos de análisis de datos

Para el manejo de la información se utilizará el programa medible o programación SPSS, v25 que permitirá el examen y planificación de tablas y figuras fácticas (Hernández y Mendoza, 2018).

A continuación, se utilizó para el examen de información: la prueba medible no paramétrica RHO de Spearman se utilizará para establecer la relación entre los factores que se están revisando.

3.7. Aspectos éticos

El plan de revisión y su implementación incluirán una expectativa ética en los diversos ejercicios exploratorios: En la recolección de datos, se debe asegurar que se cumplan las normas que sustentan o inician la creación de una fuente de datos respetada, incluyendo la referencia bibliográfica y la referencia en el Séptimo Marco APA Cambio, se encuentran en las etapas de planificación de ingeniería, Precisión razonable en el aseguramiento de ejemplos, en herramientas de planificación, estrategias de aprobación, confiabilidad y recuperación de información, objetividad en la presentación de resultados cuantitativos, calidad y sencillez en la definición de la propuesta o metodología escolar, y originalidad y creatividad en la Introducción al informe de prueba.

IV. RESULTADOS

Prueba de normalidad

Para decidir que estadístico se debe aplicar la prueba de Kolmogorov Smirnov

Regla de decisión

Si p menor que 0,05 se rechaza la hipótesis nula

Si p mayor que 0,05 se acepta la hipótesis nula

Tabla 1

Prueba de normalidad de la variable Síndrome de burnout y desempeño laboral

Prueba de Kolmogorov-Smirnov para una muestra			
		estrés	desempeño
N		100	100
Parámetros normales	Media	1,99	1,94
	Desv. Desviación	,759	,750
Estadístico de prueba		,215	,222
Sig. asintótica(bilateral)		,000	,000

Nota. * Prueba de normalidad de la variable estrés y desempeño laboral

La prueba de normalidad muestra que la significancia es menor a 0,05 en cada una de las variables por tanto no tienen distribución normal, por tanto, para el análisis inferencial se aplican estadísticos no paramétricos, es así que para medir la relación entre las variables se aplica el Rho de Spearman.

Para la prueba de relación entre el síndrome de Burnout y el desempeño laboral se proponen las siguientes suposiciones.

H₀: No existe relación significativa entre el síndrome de Burnout y el desempeño laboral percibida por el personal asistencial en un establecimiento de Salud de Jaén.

H₄: Existe relación significativa entre el síndrome de Burnout y el desempeño laboral percibida por el personal asistencial en un establecimiento de Salud de Jaén.

Regla de decisión

Si $p < 0,05$ se rechaza la hipótesis nula

Si $p > 0,05$ se acepta la hipótesis nula

Tabla 2

Síndrome de Burnout y el desempeño laboral percibida por el personal asistencial en un establecimiento de Salud de Jaén.

		Desempeño laboral
Rho de Spearman	Síndrome de Burnout	-,642 ,000 100

Nota. Datos estadísticos SPSS.

Los resultados muestran un valor de Rho de Spearman igual a -0,642 lo que indica que el síndrome de Burnout está en relación negativa moderada con el desempeño laboral, además se tiene un nivel de significancia menor a 0,05 por tanto se rechaza la hipótesis nula, por ello se puede concluir que existe relación moderada entre el síndrome de Burnout y el desempeño laboral percibida por el personal asistencial en un establecimiento de Salud de Jaén.

Para la prueba de relación entre cansancio emocional y desempeño laboral se proponen las siguientes suposiciones

H₀: No existe relación significativa entre la dimensión cansancio emocional y el desempeño laboral percibida por el personal asistencial en un establecimiento de Salud de Jaén

H₁: Existe relación significativa entre la dimensión cansancio emocional y el desempeño laboral percibida por el personal asistencial en un establecimiento de Salud de Jaén.

Regla de decisión

Si $p < 0,05$ se rechaza la hipótesis nula

Si $p > 0,05$ se acepta la hipótesis nula

Tabla 3

Dimensión cansancio emocional en relación con el desempeño laboral percibida por el personal asistencial en un establecimiento de Salud de Jaén

		Desempeño laboral
Rho de Spearman	Cansancio emocional	-,574
		,000
		100

Nota. Datos estadísticos SPSS.

Los resultados muestran un valor de Rho de Spearman igual a -0,574 lo que indica que la dimensión cansancio emocional está en relación negativa moderada con el desempeño laboral, además se tiene un nivel de significancia menor a 0,05 por tanto se rechaza la hipótesis nula, por ello se puede concluir que existe una relación moderada entre la dimensión cansancio emocional y el desempeño laboral.

Para la prueba de relación entre la dimensión despersonalización y desempeño laboral se proponen las siguientes suposiciones

H₀: No existe relación significativa entre la dimensión despersonalización y el desempeño laboral percibida por el personal asistencial en un establecimiento de Salud de Jaén

H₂: Existe relación significativa entre la dimensión despersonalización y el desempeño laboral percibida por el personal asistencial en un establecimiento de Salud de Jaén.

Regla de decisión

Si $p < 0,05$ se rechaza la hipótesis nula

Si $p > 0,05$ se acepta la hipótesis nula

Tabla 4

Dimensión despersonalización en relación con el desempeño laboral percibida por el personal asistencial en un establecimiento de Salud de Jaén.

		Desempeño laboral
		-,622
Rho de Spearman	Despersonalización	,000
		100

Nota. Datos estadísticos SPSS.

Los resultados muestran un valor de Rho de Spearman igual a -0,622 lo que indica que la dimensión despersonalización está en relación negativa moderada con el desempeño laboral, además se tiene un nivel de significancia menor a 0,05 por tanto se rechaza la hipótesis nula, por ello se puede concluir que existe una relación moderada entre la dimensión despersonalización y el desempeño laboral.

Para la prueba de relación entre la dimensión falta de realización y desempeño laboral se proponen las siguientes suposiciones.

H₀: No existe relación significativa entre la dimensión falta de realización y el desempeño laboral percibida por el personal asistencial en un establecimiento de Salud de Jaén.

H₃: Existe relación significativa entre la dimensión falta de realización y el desempeño laboral percibida por el personal asistencial en un establecimiento de Salud de Jaén

Regla de decisión

Si $p < 0,05$ se rechaza la hipótesis nula

Si $p > 0,05$ se acepta la hipótesis nula

Tabla 5

Dimensión realización personal en relación con el desempeño laboral percibida por el personal asistencial en un establecimiento de Salud de Jaén

		Desempeño laboral
		,718
Rho de Spearman	realización	,000
		100

Nota. Datos estadísticos SPSS.

Los resultados muestran un valor de Rho de Spearman igual a 0,718 lo que indica que la dimensión realización está en relación positiva considerable con el desempeño laboral, además se tiene un nivel de significancia menor a 0,05 por tanto se rechaza la hipótesis nula, por ello se puede concluir que existe una relación considerable entre la dimensión despersonalización y el desempeño laboral.

V. DISCUSIÓN

Los resultados del síndrome de burnout se han expandido en las oficinas de bienestar, hay factores, por ejemplo, las tasas de rotación, lo que demuestra que la ejecución del trabajo es deficiente y compromete la seguridad del paciente. La condición de burnout es más predominante en las clínicas con mayor número de pacientes. El desgaste de los docentes de salud que ingresan en las clínicas afecta negativamente la naturaleza de la atención, la seguridad del paciente y la presentación de los trabajadores del personal en los establecimientos de servicios médicos. En este sentido la presente investigación se planteó como objetivo general determinar la relación que existe entre el síndrome de burnout y desempeño laboral percibido por el personal asistencial, en relación a lo planteado y la hipótesis formulado de este estudio que determina la significancia entre las variables de la investigación, se mencionó que existe un valor de Rho de Spearman igual a $-0,642$ lo que indica que el síndrome de Burnout está en relación negativa moderada con la variable, es relevante porque al existir un agotamiento en el trabajo el desempeño disminuye, por lo tanto es preferible que se mejore para obtener resultados positivos y lograr alcanzar objetivos que se propone los establecimientos de salud.

Estos resultados corresponden con Aranda (2019) en esta revisión comparable mostró que en cuanto a la conexión entre los factores hubo un $Rho = -0.710$ lo que descubrió que es una relación negativa moderada siendo inversamente relativa entre los dos factores (un menor o inasistencia). condición de quemado, la ejecución de la obra es excelente). En cuanto a la estima de importancia fue $p=0.000$, se cumplió con la metodología propuesta ya que se encuentra por debajo de 0.05 , por lo que se expresó que existe una conexión crítica entre el trastorno de burnout y la ejecución de la ocupación.

De igual forma, Aladana (2021) en el artículo donde llega al resultado adjunto, y muestra que los cuidadores médicos con condición de burnout 1.1% y 17.8% son con propensión a crear, 81.1% con inasistencia, 73.3% tienen ejecución fantástica, 22.2% se encontraban en un nivel aceptable y un $4,4\%$ en un nivel habitual, por lo que se observó que existe una conexión fáctica entre los factores trastorno por burnout y ejecución experta ($p=000$) con un nivel de relación negativa frágil ($r=-380$)

que significa que la conexión entre los dos factores se corresponde de manera contraria, con un bajo nivel o ausencia de trastorno de agotamiento que se relaciona con una mejor ejecución competente para un examen futuro.

El síndrome de burnout se relacionó con condiciones de presión y se crea debido a circunstancias de trabajo profundamente elaboradas, como sucede con los expertos en bienestar (Caballero et al., 2019). Las investigaciones afirmaron que este trastorno influye en aquellas vocaciones que requieren un contacto directo con las personas y una forma de pensar humanista en el trabajo, ya que requieren altas dosis de compromiso y contribución. Los expertos en bienestar se enfrentan cada día a largas jornadas de trabajo, que conllevan comportamientos físicos y, sorprendentemente, disfuncionales.

La Red Mundial de Salud Ocupacional de la OMS describe el trastorno por agotamiento profesional como un agotamiento ocupacional moderado que comenzó con grados irrazonables y tardíos de estrés laboral demostrados por irritabilidad, agotamiento y tensión. Por regla general, un día terrible se veía como un asunto individual (Castro, et al., 2019); sin embargo, tal vez fue un efecto secundario de alguna rotura o infección. La condición de agotamiento puede verse como un problema médico general debido a sus ramificaciones molestas para el negocio y también para el trabajador.

El trastorno de burnout impactó de manera impresionante en la ejecución del trabajo al moldear la baja eficiencia, el lugar de trabajo deficiente, la resistencia y la no asistencia al trabajo interdisciplinario del grupo de bienestar (Castro, et al., 2019) las sucesivas objeciones, dudas y angustias de los clientes. En eso radica la trascendencia de este trabajo, ya que obviamente la condición de Burnout es vista como un problema de Salud Pública.

Muestran una estimación Rho de Spearman equivalente a $-0,574$, lo que demuestra que el aspecto cansancio profundo se encuentra en una relación negativa moderada con la ejecución del trabajo. Estos coinciden con Cavalcanti, et al (2018) en este estudio estiman la relación entre el aspecto y la variable, se alcanzaron los resultados que lo acompañan, con el valor de sig. (Recíproco) es

0.000 siendo no exactamente α (0.05), lo que demuestra que hay una gran relación. Por otra parte, el coeficiente de conexión de Spearman es ($Rho=-0,747$), lo que demuestra que existe una relación negativa moderada entre el aspecto y la ejecución de la obra, siendo estos de correspondencia contraria. Esto pretende que, suponiendo que haya menos despersonalización, la ejecución del trabajo mejorará mucho. Habiendo investigado estos resultados, se niega la especulación inválida y se concede la teoría del científico.

Este resultado se contrasta con el obtenido por Khan, et al (2018). Hago una exploración centrada en quién llegó a los resultados adjuntos: obtuvo un coeficiente de conexión de Rho Spearman de $-0,771$, lo que demuestra que había una conexión pesimista alta entre cerca de agotamiento de viviendas y ejecución de ocupación, la p-estima fue de 0.01, evaluando este resultado se sabe que 0.05 es menor, por lo que se niega la especulación inválida. Por otra parte, eso es lo que recalco, al ser una relación pesimista, estos se consideran como factores de correspondencia contraria, o al menos, cuanto menor sea el agotamiento cercano a casa, se encontrarán niveles más significativos de ejecución de ocupación. Este examen llegó a un resultado fundamentalmente el mismo ya que en ambos hay una alta mala conexión.

Algunos estudios, realizados en Italia y España, donde el agotamiento cercano al hogar y las emergencias de tensión fueron los principales efectos secundarios de los expertos en salud con valores que superaron el 20% para el nivel medio y más del 19% para el nivel significativo son prácticamente como las consecuencias de esta reseña. Lo que demuestra que los expertos en bienestar están verdaderamente agotados, hábilmente agotados, agotados o desconcertados trabajando, que son los signos característicos del agotamiento. Esto nos impulsa adicionalmente a desglosar, como dice Manjarrez, et al (2020), la relación con los compañeros, con los jefes, especialistas, las luchas relacionales con estos y sus familias, así como los grados de asociación de la fundación entre otros que pueden pronto incertidumbre, lucha y sobrecarga de trabajo.

Un marco ideal de bienestar depende de la gran ejecución del trabajo de sus trabajadores; sin embargo, los marcos de bienestar han desestimado esta perspectiva, exigiendo sólo la satisfacción de objetivos momentáneos que implican una alta responsabilidad laboral por parte del experto en bienestar, particularmente en el primer grado de atención donde los ejercicios preventivos-especiales condicionan el contacto incesante y personalizado con la población relegada, como así como la sobrecarga de trabajo por el amplio interés por el cuidado en este nivel considerado como “la puerta de entrada” al marco de bienestar, de igual manera depende de las bases de bienestar resguardar a sus trabajadores de factores que los socavan genuina e interiormente, trabajando de sus circunstancias de funcionamiento. Evidentemente, a partir de los hachas de guerra extremadamente rectores del sistema de bienestar, lógicamente se está perdiendo el refinamiento, impidiendo así el avance del valor y la atención cálida (Delgado et al, 2020).

Uno más de los exámenes encontrados fue el de Hernández y Merino (2021) donde se encontró en el elemento de despersonalización fue - 0.650, introdujeron un alto nivel pesimista, estos resultados como hemos diseccionado ocurren en poco tiempo reunión crítica donde el agotamiento emocional debido al trato directo con el paciente y la retención de sus preocupaciones, miedos, entre diferentes sentimientos, ocurre en un nivel estándar, repitiendo este ciclo constantemente, ampliando sus posibilidades de experimentar una condición de agotamiento en caso de que no lo hagan. tratarlo apropiadamente. Estos sentimientos, de igual forma, esto produce una despersonalización en este grupo, lo que se refleja tiempo después en que el paciente que tiene más rencillas con su cómplice, entre otras cosas, generalmente no necesitaba atención, esto en un grupo que se está fomentando. la condición de agotamiento. Significa bastante tomar medidas correctivas para disminuir esta ocurrencia y no incrementar e influir en un número más prominente de personal.

En la dimensión despersonalización muestran un valor de Rho de Spearman igual a -0,622 lo que indica está en relación negativa moderada con el desempeño laboral. Estos se corresponden con Vásquez (2019) como la revisión que presenta y descubre que asumiendo que existe una gran conexión entre los dos factores,

para confirmar esta relación vale la pena sig. (Respectivo) es 0.037 que no es exactamente α (0.05), razón por la cual se descarta la especulación inválida y se reconoce la especulación sustituta. Por otra parte, el factor de relación de spearman es ($Rho=-0.621$), lo que demuestra que existe una relación negativa moderada. En realidad, esto pretende que, suponiendo que haya menos despersonalización, la ejecución del trabajo mejorará considerablemente. Habiendo investigado estos resultados, se niega la especulación inválida y se concede la teoría del científico. Este resultado también contrasta con lo encontrado por Viana, et al (2019). Realizó una revisión donde encontró una alta mala conexión entre sus factores, siendo su coeficiente de relación $Rho=-0.720$, lo que demuestra que se corresponden inversamente. Para reconocer la relación, dependía del $p\text{-value}=0,00$, ya que esta importancia estaba por debajo de 0,05, el analista descartó la especulación inválida.

Kitamura, et al (2019) En ejecución, la capacidad de ajuste y las habilidades cercanas al hogar utilizadas por los expertos de enfermería al enfrentar cambios inesperados en el lugar de trabajo, circunstancias desagradables donde deben lidiar con un equilibrio individual y social que asegure la mejora de viable. y ejercicios efectivos convertidos en gran ejecución de obra, no obstante, el cumplimiento de los objetivos también debe evaluarse considerándolo o vinculándolo continuamente con la calidad, ya que los objetivos pueden cumplirse sin embargo en alguna medida o alejándose absolutamente de las exigencias de la naturaleza de la actividad dada.

Es pertinente precisar que este estudio reporta una relación regresiva entre el Burnout y la ejecución del trabajo, lo cual debe ser considerado en razón de que uno de los animadores fundamentales en el marco del bienestar lo integran las facultades de bienestar y de ellas depende. el logro y la naturaleza del marco de los servicios médicos, sin embargo, cuanto más real y genuinamente agotados estén, menos afortunada será la visión de adecuación que mostrarán. Así, cuanto más "desgastados" se sientan por su trabajo, estarán profundamente expuestos a poner en peligro su bienestar físico y mental.

En la dimensión falta de realización, se considera que existe relación positiva considerable con un valor de Rho de Spearman igual a 0,718. Estos

descubrimientos concuerdan con Khan, et al. (2018) estos resultados comparables, lo que demuestra que existe una conexión característica entre el aspecto de satisfacción individual y la variable de ejecución del trabajo. Por otra parte, el factor de conexión de Spearman es ($Rho=0.891$), lo que muestra que existe una alta cierta conexión entre la satisfacción privada y la ejecución de la ocupación, siendo estas directamente correspondientes. Esto implica que cuanto más destacada sea la satisfacción individual, mejor será la ejecución del trabajo. Habiendo desglosado estos resultados, se niega la especulación inválida y se concede la especulación del analista.

Estos se contrastan y los obtenidos por Lauracio (2020). Se obtuvo una conexión positiva utilizando el factor de conexión Rho de Spearman ($r= 0.221$), con un significado de $p\text{-value}= 0.046$, siendo un valor inferior al α planteado (0.05), por lo que se insiste en que existe una gran conexión entre el aspecto de la satisfacción individual y la ejecución de la ocupación. En los dos exámenes se consigue una relación positiva de modo que estos se corresponden directamente, es decir que a un logro individual más destacado se mejora mucho la ejecución del trabajo.

Según Romero y Urdaneta (2019) especifica que la hipótesis del Síndrome de Burnout o “trastorno del trabajador consumido” alude a la cronificación de la presión laboral. Esto se manifiesta en una condición de fatiga física y mental que continúa después de un tiempo y cambia el carácter y la confianza del representante. Es un ciclo donde el trabajador pierde cada vez más el interés por su trabajo y fomenta una respuesta mental negativa hacia su trabajo.

Como compromiso de esta revisión, se evidencia que los profesionales de enfermería necesitan ayuda extra en caso de crisis de bienestar, por ejemplo, flagelos o pandemias, para disminuir sus grados de cansancio y despersonalización y combatir sus desenlaces desfavorables, como la baja calidad en la atención al paciente, rotación inútil y resultados adversos para su bienestar general; este propone la creación y ejecución de enfoques para salvaguardarlos, tamizarlos para distinguir signos y efectos secundarios del burnout y fomentar metodologías para su prosperidad

VI. CONCLUSIONES

1. Existe relación negativa moderada entre el síndrome de burnout y desempeño, donde se indica un valor de Rho de Spearman igual a $-0,642$, asimismo se tuvo un nivel de significancia menor a $0,05$ por lo tanto se rechaza la hipótesis nula y se acepta la alterna.
2. Existe relación en la dimensión cansancio emocional y el desempeño laboral, indica que el Rho de Spearman es igual a $-0,574$, señala que existe correlación negativa moderada, con un nivel de significancia de menor a $0,05$, de tal manera que rechaza la hipótesis nula y se acepta la alterna.
3. Existe relación negativa moderada entre la dimensión despersonalización y el desempeño laboral, donde el Rho de Spearman es igual a $-0,622$, además tiene un nivel de significancia de $0,05$ manifestando que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la alterna.
4. Existe relación entre la dimensión realización personal y el desempeño laboral, indicando el Rho de Spearman es igual a $0,718$, manifestando que una relación positiva considerable, donde se tuvo un nivel de significancia de $0,05$ asimismo se aceptó la hipótesis alterna.

VII. RECOMENDACIONES

- 1 Dado que existe una conexión entre el síndrome de burnout y la ejecución de la ocupación, las fundaciones de bienestar de Jaén deberían poner más énfasis en estos temas y fomentar estudios específicos sobre la lucha contra el síndrome de burnout, donde se dote al experto de metodologías acordes con su trabajo y obligaciones que les permitan controlar circunstancias angustiosas y conocer la importancia de resolver estos problemas con prontitud para evitar el índice de agotamiento y que esto pueda influir en la ejecución de su trabajo.
2. Se ha demostrado que existe una relación entre el cansancio profundo y la ejecución de la ocupación, donde se observó un grado moderado de relación pesimista, considerando esta realidad se sugiere que se debe trabajar con planes de trabajo, proyectos corporativos, preparación en problemas médicos relacionados con la palabra y establecer un lugar de trabajo sólido, donde la responsabilidad es confiable con la edad, la duración de la administración y el estado civil para la prosperidad de la facultad de bienestar.
3. Está claro que existe una conexión entre la despersonalización y la ejecución del trabajo, las fundaciones de bienestar de Jaén proponen prepararse en temas de flexibilidad, adaptación y presión de la junta de trabajo.
4. Dado que existe una conexión entre la satisfacción personal y la ejecución del trabajo, se prescribe para organizar ejercicios deportivos, recompensas adicionales para el mejor compañero, reconocimiento por temporada de administración. Además, al evaluar el estado de bienestar del personal, diagnosticar casos tempranos y prevenir posibles casos de trastorno de burnout en el personal, esta actividad es plausible para las fundaciones.

REFERENCIAS

- Amorim, L., Senna, M., Alencar, G., Rodrigues, L., Paula, J., Ferreira, R. (2019). *User satisfaction with public oral health services in the Brazilian Unified Health System*. BMC Oral Health, VOL. 19 (126). Doi: 10.1186/s12903-019-0803-8
- Aranda, C. (2019). *Burnout syndrome or burn at work: a conflict in the health of professionals*. Journal of Research in Psychology, 14 (2), 45. <https://doi.org/10.15381/rinvp.v14i2.2099>
- Aladana, J. (2021) *Satisfacción Laboral en Personal de Salud y calidad de Atención al Usuario Durante COVID19 en el Hospital Leoncio Prado Huamachuco*. [Tesis de maestría. Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio de la Universidad Cesar Vallejo. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/73996/Aldana_TJN-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Adetola, A., Asaolu, O & Olabumuyi, O (2022). *Effect of Work Motivation on Job Performance Among Healthcare Providers in University College Hospital, Ibadan, Oyo State*. Central Asian Journal of medical and natural sciences, 3(2), 219-233. <https://doi.org/10.17605/OSF.IO/V7RKT>
- Braithwaite J, Hibbert PD, Jaffe A, (2018) *Quality of Health Care for Children in Australia, 2012-2013*. JAMA. 2018; 319 (11):1113–1124. doi:10.1001/jama.2018.0162
- Bashir A, Bastola DR (2019) *Perspectivas de las enfermeras hacia la eficacia de la telesalud y la calidad de la atención médica: estudio piloto* JMIR Med Inform;6 (2):e35 doi: 10.2196/medinform.9080
- Batbaatar, E., Dorjdagva, J., Luvsannyam, A., Savino, M., Amenta, P. (2019) *Determinants of patient satisfaction: a systematic review*. Persp Public Health. 137(2): 89- 101. doi:10.1177/1757913916634136
- Canzio, C.Z. (2019). *Relación Entre Calidad De Servicio Y Satisfacción Del Usuario En Emergencia De Hospitales Públicos De Lima Este, 2018*.

(Tesis de licenciatura, Universidad San Ignacio de Loyola).
http://repositorio.usil.edu.pe/bitstream/USIL/8822/1/2019_Canzio-Meneses.pdf

Caballero, C., Hederich, C., & Palacio, J. E. (2019). *Academic burnout: delimitation of the syndrome and factors associated with its appearance*. *Revista Latinoamericana de Psicología*, 42(1), 131.

Castro, A., Rodríguez, M., Moreno, C., Vicente, C., Arroyos, M., & Fernández, M. (2019). *Prevalence of Burnout syndrome in physiotherapy*. *Fisioterapia*, 28(1), 17–22. [https://doi.org/10.1016/S0211-5638\(06\)74017-2](https://doi.org/10.1016/S0211-5638(06)74017-2)

Cavalcanti YW, Cardoso AMR, Padilha WWN. (2018) *Satisfaction, resolution and social participation of users of centers for dental specialties in Brazil: a PMAQ-CEO analysis*. *Pesq Bras Odontoped Clin Integr* 18(1):e3774.

Chiavenato, I. (2019). *Administración de Recursos Humanos*. <https://cucjonline.com/biblioteca/files/original/f37a438c7c5cd9b3e4cd837c3168cbc6.pdf>

Chiavenato, I. (2018). *Gestión del talento humano*. México DF: Mc Graw Hill.

Cadena, P., Rendón, R., Aguilar, J., y Salinas, E. (2019). *Métodos cuantitativos, métodos cualitativos o su combinación en la investigación: un acercamiento en las ciencias sociales*. *Revista Mexicana de Ciencias Agrícolas*, 8(7), 1603-1617. Retrieved from <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=263153520009>

Delgado, Calvinapón, & et al. (2020). *El estrés y desempeño laboral de los colaboradores de una red de salud*. http://scielo.senescyt.gob.ec/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2661-67422020000200011&lng=pt&nrm=iso&tlng=es

Gomero, R., Palomino, J., Ruíz, F., & Yesán, L. (2019). *Burnout Syndrome in health personnel at the hospitals of the Southern Peru Copper Corporation mining company: Pilot study*. *Revista Médica Herediana*, 16(4).

- Hernández, M. y Merino, E. (2021). *Síndrome de burnout y desempeño laboral en tiempo de pandemia, en el centro de salud Pachacutec. Cajamarca – 2021.*[Tesis de maestría. Universidad Privada Antonio Guillermo Urrelo]. <https://acortar.link/27picp>
- Huerta, E. A. (2019). *Nivel de satisfacción de los usuarios atendidos en el tópico de medicina del servicio de emergencia del Hospital Nacional Arzobispo Loayza, Lima.* (Universidad Mayor de San Marcos)
- Hernández-Sampieri, R. y Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta.* México: Mc Graw Hill.
- Huarcaya, J. (2020). “*Mental health considerations in the COVID-19 pandemic* Rev Peru Med Exp Salud Pública; 37(2): 327-334. <https://doi.org/10.17843/rpmesp.2020.372.5419>
- Jiaying, L., Pingdong, L., Jieya, C., Liang, R., Qiuxuan, Z., & Yucui, G. (2020). Intention to response, emergency preparedness and intention to leave among nurses during COVID-19. *Nursing Open*, 7, 1867– 1875. <https://doi.org/10.1002/nop2.576>
- Jiménez, S. (2020). “*RRHHDigital Report: Impact of COVID-19 in the Human Resources sector*”. Rev. RRHH Digital; 10 (3): 101-110. http://www.rrhhdigital.com/secciones/actualidad/141328/Informe-RRHHDigital-Impacto-del-COVID-19-en-el-sector-de-los-Recursos-Humanos?target=_self
- Khan AA, Siddiqui AZ, Mohsin SF, Mohamed BA. (2018) Sociodemographic characteristics as predictors of satisfaction in public and private dental clinics. *Pak J Med Sci.* 34(5): 1152- 1157.
- Kitamura ES, Bastos RR, Palma PV, Leite ICG (2019). Patient satisfaction evaluation at the Specialized Dental Centers in the Southeast Macro-region of Minas Gerais, Brazil. *Epidemiol Serv Saude.* 25(1): 137- 148.
- Kongsted A, Nielsen AM. (2018) Latent class analysis in health research. *J Physiother*63(1): 55- 58. doi:10.1016/j.jphys.2016.05.018

- Lauracio, C., & Lauracio, T. (2020). Síndrome de Burnout y desempeño laboral en el personal de salud. *Revista Innova Educación*, 2(4), 543-554. <https://doi.org/10.35622/j.rie.2020.04.003>
- Lina E, Chau, S, Mackey M, Dheepa J & Bauman A (2019) Is activity-based working impacting health, work performance and perceptions? A systematic review, *Building Research & Information*, 47:4, 468-479, DOI: 10.1080/09613218.2018.1440958
- Lobo, B. (2018). *Factores personales que influyen en el desempeño laboral del personal de Enfermería en el servicio de neurocirugía del Instituto nacional de salud del niño San Borja, Agosto-noviembre*. Tesis de Licenciatura, Universidad Nacional Federico Villareal, Lima. Obtenido de UNFV_Lobo_Parraga_Brisaida_Karina_Titulo_Profesional_2018.pdf
- Labrague, L. J., & De los Santos, J. A. A. (2020). COVID-19 anxiety among front-line nurses: Predictive role of organisational support, personal resilience and social support. *Journal of Nursing Management*, 28, 1653– 1661. <https://doi.org/10.1111/jonm.13121>
- Magalhães BG, Oliveira RS, Góes PSA, Figueiredo N. (2019) Avaliação da qualidade dos serviços prestados pelos Centros de Especialidades Odontológicas: visão dos usuários. *Cad Saude Colet*. 23(1): 76- 85.
- Macarevich A, Pilotto LM, Hilgert JB, Celeste RK. (2018) User satisfaction with public and private dental services for different age groups in Brazil. *Cad Saude Pública*. 34(2):e00110716.
- Mamani, A., Obando, R., Uribe, A., & Vivanco, M. (2019). Factors that trigger stress and its consequences on work performance in emergencies. *Rev Per Obst Enf.*, 3(1), 50–57.
- Manjarrez Fuentes, N. N., Boza Valle, J. A., & Mendoza Vargas, E. Y. (2020). http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202020000100359

- Muhammad I, Decchun H & Muddassar S (2020) *Effects of internal service quality on nurses' job satisfaction, commitment and performance: Mediating role of employee well-being*. Nursing Open Volume 8, Issue 2 p. 607-619.
- Morales PN, Iguti AM. (2018) Employee performance appraisal as a peculiar way of prescribing work: an analysis of PMAQ-AB. *Saude Debate*. 37(98): 416- 426.
- Paredes C. (2020) Síndrome de burnout y satisfacción del usuario externo del centro de salud de zona rural peruana. *Revista Científica de Enfermería. REV. CIEN.* [Internet] 2020 [citado el 15 abril 2021]: 9 (1): 2-13. <https://revista.cep.org.pe/index.php/RECIEN/article/view/2/4>
- Rossi TRA, Chaves SL. (2018) Considerations about the work process in the implementation of Dental Specialty Centers in the local context. *Saude Debate*; 41(spe3): 188- 201.
- Romero, F. y Urdaneta, E. (2019). "Job performance and service quality of administrative personnel in private universities". Universidad Rafael Beloso Chacin. Venezuela
- Saavedra K (2021) *Gestión de competencias y desempeño laboral en usuarios internos del Centro de Salud de Juan Guerra 2021*. [Tesis de maestría. Universidad Cesar Vallejo] Repositorio de la Universidad Cesar Vallejo. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/77037/Saavedra_RK-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Santos MLMF, Cruz SS, Gomes-Filho IS, Soares JSP, Figueiredo ACMG, Coelho CM. (2018) Satisfação dos usuários adultos com a atenção em saúde bucal na estratégia de saúde da família. *Cad Saude Colet*. 23(2): 163- 171. doi:10.1590/1414-462X201500020057
- Sánchez. A. (2018) *Servicio al cliente*. Colombia: Editorial Selecta Diamantes
- Sánchez, P., & Sierra, V. (2018). Síndrome de Burnout en el personal de enfermería en UVI. *Enfermeria Global*, 13(1), 252–266. <https://doi.org/10.6018/eglobal.13.1.176811>
- Suárez, N., Sáenz, J., y Mero, J. (2019). Elementos esenciales del diseño de la

- investigación. Sus características. *Dom. Cien*, 2, 72-85.
- Tri, A., Putri, R., Arif, H. (2021) Stress and Job Performance of Healthcare Workers amidst COVID-19 Pandemic: The Mediating Role of Burnout. Shirka. *Journal of Economics and Business*, 6 (3), 315-335,<http://shirkah.or.id/newojs/index.php/home/article/view/379>>.
- Terrones, J., Cisneros, V., & Arreolaa, J. (2019). Burnout syndrome in medical residents of the General Hospital of Durango. Mexico. *Revista Médica Del Instituto Mexicano Del Seguro Social*, 54(618), 242–248.
- Umoke, M.; Ifeanchor, P.C.; Nwimo, I.; Nwalieji, C.; Onwe, R.; Ifeanyi, N. & Samson, A. (2020). Patients' satisfaction with quality of care in general hospitals in Ebonyi State, Nigeria, using SERVQUAL theory. *SAGE Open Medicine*.
<https://journals.sagepub.com/doi/full/10.1177/2050312120945129>
- Udit P, Jiamo L; Vivek A & Mengyang G, Arpit G (2021) *Characterization of performance inequality among US users of the Ookla Speedtest*. Cornell University. <https://arxiv.org/abs/2110.12038>
- Vásquez, K.M. (2019) *Diagnóstico del Clima Organizacional y la Calidad De Atención al paciente en el Centro De Salud, Llama*. (Tesis de licenciatura, Universidad Católica Santo Toribio De Mogrovejo) Repositorio USAT. https://tesis.usat.edu.pe/bitstream/20.500.12423/691/1/TL_Vasquez_Chiroque_KatherineMargarita.pdf
- Vásquez, V., Gómez, J., Martínez, J., Salgado, A. (2019). *Relationship between burnout and job satisfaction in health professionals* *Rev. Salud i Ciencia* 23(4):325-31,
- Viana IB, Moreira RS, Martelli PJL, Oliveira ALS, Monteiro IS. (2019) Evaluation of the quality of oral health care in Primary Health Care in Pernambuco, Brazil. *Epidemiol Serv Saude*. 28(2):e2018060.
- Werneck MAF, Zina LG, Silva MAM, Abreu MHNG, Amaral JHL, Goes PSA. (2018) Clinical analysis of management aspects of centers for dental specialties. *Pesqui Bras Odontopediatria Clin Integr*. 18(1):e3211.

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de operacionalización

Título del proyecto de investigación: Síndrome de Burnout y desempeño laboral percibida por el personal asistencial en un establecimiento de Salud de Jaén

Problema	Objetivos	Hipótesis	Variable	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Metodología
¿Cuál es la relación entre síndrome de burnout y desempeño laboral percibida por el personal asistencial en un establecimiento de Salud en Jaén?	<p>General: Determinar la relación que existe entre la síndrome de burnout y desempeño laboral percibida por el personal asistencial en un establecimiento de Salud de Jaén.</p> <p>Específico: (i) identificar la relación que existe entre la dimensión cansancio emocional y desempeño laboral percibida por el personal asistencial en un establecimiento de Salud de Jaén. (ii) establecer la relación que existe entre la</p>	<p>General: H_i: H1: Existe la relación significativa entre el síndrome de burnout y desempeño laboral percibida por el personal asistencial en un establecimiento de Salud de Jaén.</p> <p>Específico: H1: Existe relación significativa</p>	Síndrome de burnout	Cansancio emocional	Fatiga	1,2	Ordinal	<p>Tipo y diseño de investigación</p> <p>Básico, cuantitativo</p> <p>Correlacional</p> <p>El esquema es el siguiente:</p> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; width: fit-content; margin: 0 auto;"> <p style="text-align: center;">De donde:</p> </div>
					Cansancio	3,4		
					Aburrimiento	5,6		
					Debilidad	7		
				despersonalización	Endurecimiento emocional	8,9		
					Falta de preocupación de los problemas de otros.	10,11		
					Desinterés	12,13		
				Falta de realización	Conducta insensible	14		
					Conflictos frecuentes entre compañeros	15, 16		
				Ambiente relajado	17			

<p>dimensión despersonalización y desempeño laboral percibida por el personal asistencial en un establecimiento de Salud en Jaén. (iii) identificar la relación que existe entre la dimensión falta de realización y desempeño laboral percibida por el personal asistencial en un establecimiento de Salud en Jaén</p>	<p>entre la dimensión cansancio emocional y desempeño laboral percibida por el personal asistencial en un establecimiento de Salud de Jaén. H2: Existe relación significativa entre la dimensión despersonalización y desempeño laboral percibida por el personal asistencial en un establecimiento de Salud de Jaén. H3; Existe relación significativa entre la dimensión falta</p>			Apatía	18	<p>M: Muestra Ox: síndrome de burnout Oy: desempeño laboral r: Relación entre las variables de estudio</p>
				Trastornos emocionales	19, 20	
					21	
		Capacidad Cognitiva	Valoración de conocimientos	1,2,3,4		
			Valoración de actitudes	5,6,7		
			Valoración de habilidades	8,9,10		
		Capacidad Afectiva	Comunicación asertiva	11, 12		
			Cumplimiento de funciones	13, 14		
			Planeamiento de objetivos	15		
				16,17		
		Capacidad Psicomotora	18			
			Aprendizaje	19		
			Materiales y servicios	20		
			Cultura y educación	21,22		
				23,24		

		de realización y desempeño laboral percibida por el personal asistencial en un establecimient o de Salud de Jaén						
--	--	---	--	--	--	--	--	--

Anexo 2: Matriz de operacionalización

Variable	Definición conceptual	Definición operacionalización	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Síndrome de burnout	Trastorno de salud mental originado por un estrés crónico que no fue tratado a tiempo en el ambiente laboral, se caracteriza por tres dimensiones: noción de agotamiento, aislamiento en el centro laboral y reducida eficacia profesional(Olivares, 2018)	Se medirá conforme sus dimensiones e indicadores para establecer un cuestionario.	Cansancio emocional	Fatiga	Ordinal
				Cansancio	
				Aburrimiento	
				Debilidad	
			despersonalización	Endurecimiento emocional	
				Falta de preocupación de los problemas de otros.	
				Desinterés	
				Conducta insensible	
			Realización	Conflictos frecuentes entre compañeros	
				Ambiente relajado	
				Apatía	
				Trastornos emocionales	
Desempeño laboral	El resultado de realizar correctamente o no	Cargos que el personal ocupa en una	Capacidad Cognitiva	Valoración de conocimientos	
				Valoración de actitudes	

	las funciones que permitirán alcanzar los objetivos y metas que establece una institución. según (Borman & Motowidlo 2018)	organización para poder analizar su desempeño.		Valoración de habilidades	
			Capacidad Afectiva	Comunicación asertiva	
				Cumplimiento de funciones	
				Planeamiento de objetivos	
			Capacidad Psicomotora	Aprendizaje	
				Materiales y servicios	
				Cultura y educación	

Anexo 3: Instrumentos de recolección de datos

Cuestionario valorativo de Burnout (Inventory Maslach Inventory, 2012)

A continuación, se presenta una serie de enunciados a los cuales deberá responder marcando con un aspa X de acuerdo a lo que considere de acuerdo a:

Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
1	2	3	4	5

N°	Ítems	1	2	3	4	5
D1: Cansancio emocional						
1	Me siento emocionalmente agotado por mi trabajo en el servicio.					
2	Cuando termino mi jornada en el servicio, me siento vacío.					
3	Cuando me levanto por la mañana y me enfrento a otra jornada de trabajo me siento cansada.					
4	Siento que puedo entablar relaciones con los trabajadores fácilmente.					
5	Siento que trato a algunos compañeros como si fueran objetos impersonales.					
6	Siento que trabajar todo el día con personas me cansa.					
7	Siento que trato con mucha eficacia los problemas de los trabajadores.					
D 2: Despersonalización						
8	Siento que el trabajo que realizo todos los días me cansa.					
9	Siento que estoy influyendo positivamente en la vida de otras personas a través de mi trabajo.					
10	Siento que me he vuelto más duro con la gente.					
11	Me preocupa que este trabajo me esté endureciendo emocionalmente.					
12	Me siento con mucha energía al realizar mi trabajo.					
13	Me siento frustrado por mi trabajo.					
14	Siento que dedico demasiado tiempo a mi trabajo.					

D3: Falta de realización					
15	Siento que realmente no me importa lo que le ocurra al personal a mi cargo.				
16	Siento que el trabajar en contacto directo con el personal me cansa.				
17	Siento que puedo crear con facilidad un clima agradable con los trabajadores.				
18	Me siento estimulado después de haber trabajado con los trabajadores.				
19	Creo que consigo muchas cosas valiosas en mi 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 trabajadores me culpan de sus problemas.				

Cuestionario de la variable del desempeño laboral

A continuación, se presenta una serie de enunciados a los cuales usted deberá responder marcando con un aspa o una X de acuerdo a lo que considere adecuado a:

Muy en desacuerdo	En desacuerdo	Indiferente	De acuerdo	Muy de acuerdo
1	2	3	4	5

CAPACIDAD COGNITIVA		1	2	3	4	5
1	Evaluar los conocimientos del personal sobre la calidad de los procesos de atención a los usuarios y el cuidado de los pacientes favorece mi desempeño laboral.					
2	Evaluar actitudes y habilidades de la función asistencial favorece mi desempeño laboral.					
3	Planificar actividades aplicando los conocimientos adquiridos relacionados con la administración del cuidado favorece mi desempeño laboral.					
4	Promover un entorno favorable aplicando la comunicación efectiva con los equipos de trabajo facilita mi desempeño laboral.					
5	Realizar acciones educativas que promuevan cambios de hábitos laborales negativos favorece mi desempeño laboral					
6	La evaluación periódica del aprendizaje del usuario interno del servicio a mi cargo favorece mi desempeño laboral.					
7	Utilizar recursos existentes para la investigación favorece mi desempeño laboral.					
8	Participar en procesos de evaluación de investigación favorece mi desempeño laboral.					
9	Participar en actividades gremiales para resolver problemas favorece mi desempeño laboral.					
10	Desarrollar una práctica gerencial fundamentada en el respeto de los derechos del recurso humano y los usuarios de los servicios favorece mi desempeño laboral.					
CAPACIDAD AFECTIVA						
11	La comunicación verbal que establezco con mis superiores facilita mi desempeño laboral.					
12	La comunicación escrita recibida de mis superiores sobre la ejecución de acciones, planes y programas facilita mi desempeño laboral.					

13	El establecimiento de relaciones de trabajo afectuosas y de respeto facilita mi desempeño laboral.					
14	Escuchar con atención los problemas del personal y de los usuarios de los servicios facilita mi desempeño laboral.					
15	El trato respetuoso que recibo de mis colegas y compañeros de trabajo facilita mi desempeño como gerente de salud.					
16	El trato respetuoso que recibo de mis superiores facilita mi desempeño laboral.					
17	La ejecución en forma responsable de las actividades asignadas facilita mi desempeño laboral.					
18	Actuar con responsabilidad ante el personal y los miembros de la institución facilita mi desempeño como jefe.					
CAPACIDAD PSICOMOTORA						
19	Realizar personalmente acciones de coordinación con los demás servicios facilita mi desempeño laboral					
20	Realizar personalmente acciones de información, capacitación y transferencia de conocimientos al usuario interno y externo facilita mi desempeño laboral.					
21	Cumplir con las normativas de la institución facilita mi desempeño laboral.					
22	Ofrecer directamente información al personal sobre los procesos de atención facilita mi desempeño laboral.					
23	Promover el cumplimiento de las medidas de precaución universal al ofrecer servicios de salud facilita mi desempeño laboral.					
24	Enseñar las formas como se pueden aplicar estrategias preventivas para solucionar problemas, facilita mi desempeño laboral.					

FICHA TÉCNICA SOBRE SIBDROME DE BURNOUT

1. **Autora** : Medina Simpertigues Marisol
2. **Administración** : Individual
3. **Duración** : 10 minutos
4. **Sujetos de Aplicación** : Madres
5. **Consigna**

El presente instrumento forma parte del trabajo de investigación, consta de 8 preguntas; conteste lo más honestamente posible todos y cada de los ítems o preguntas marcando el valor que crea conveniente.

CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO 1: Personal asistencial

Para determinar la confiabilidad del instrumento se aplicó la consistencia interna dada por el método del alfa de Cronbach, el mismo que se define como:

$$\alpha = \frac{K}{K-1} \left[1 - \frac{\sum V_i}{V_t} \right]$$

Donde:

α = Alfa de Cronbach

K = Número de Ítems

V_i = Varianza de cada Ítem

V_t = Varianza total

Luego el instrumento tiene una consistencia interna de:

Alfa de Cronbach	N de elementos
,844	22

FICHA TÉCNICA SOBRE DESEMPEÑO LABORAL

1. **Autora** : Medina Simpertigues Marisol
2. **Administración** : Individual
3. **Duración** : 25 minutos
4. **Sujetos de Aplicación** : Madres
5. **Consigna**

El presente instrumento forma parte del trabajo de investigación, consta de 24 preguntas; conteste lo más honestamente posible todos y cada de los ítems o preguntas marcando el valor que crea conveniente.

CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO 2: Personal asistencial

Consistencia Interna

Para determinar la confiabilidad del instrumento se aplicó la consistencia interna dada por el método del alfa de Cronbach, el mismo que se define como:

$$\alpha = \frac{K}{K-1} \left[1 - \frac{\sum V_i}{V_t} \right]$$

Donde:

α = Alfa de Cronbach

K = Número de Ítems

V_i = Varianza de cada Ítem

V_t = Varianza total

Luego el instrumento tiene una consistencia interna de:

Alfa de Cronbach	N de elementos
,854	24

Capacidad efectiva	Comunicación asertiva	La evaluación periódica del aprendizaje del usuario interno del servicio a mi cargo favorece mi desempeño laboral.	x		x		x		x		
		Utilizar recursos existentes para la investigación favorece mi desempeño laboral.			x		x		x		
		Participar en procesos de evaluación de investigación favorece mi desempeño laboral.	x		x		x		x		
		Participar en actividades gremiales para resolver problemas favorece mi desempeño laboral.	x		x		x		x		
		Desarrollar una práctica gerencial fundamentada en el respeto de los derechos del recurso humano y los usuarios de los servicios favorece mi desempeño laboral.	x		x		x		x		
	Cumplimiento de funciones de planeamiento de objetivos	La comunicación verbal que establezco con mis superiores facilita mi desempeño laboral.	x		x		x		x		
		La comunicación escrita recibida de mis superiores sobre la ejecución de acciones, planes y programas facilita mi desempeño laboral.									
		El establecimiento de relaciones de trabajo afectuosas y de respeto facilita mi desempeño laboral.	x		x		x		x		
		Escuchar con atención los problemas del personal y de los usuarios de los servicios facilita mi desempeño laboral.									
		El trato respetuoso que recibo de mis colegas y compañeros de trabajo facilita mi desempeño como gerente de salud.									
		El trato respetuoso que recibo de mis superiores facilita mi desempeño laboral.									
		La ejecución en forma responsable de las actividades asignadas facilita mi desempeño laboral.			x		x		x		
	Capacidad psicomotora	Aprendizaje de materiales y servicios de cultura y educación	Actuar con responsabilidad ante el personal y los miembros de la institución facilita mi desempeño como jefe.	x		x		x		x	
			Realizar personalmente acciones de coordinación con los demás servicios facilita mi desempeño laboral.			x		x		x	
			Realizar personalmente acciones de información, capacitación y transferencia de conocimientos al usuario interno y externo facilita mi desempeño laboral.	x		x		x		x	
Cumplir con las normativas de la institución facilita mi desempeño laboral.			x		x		x		x		
Ofrecer directamente información al personal sobre los procesos de atención facilita mi desempeño laboral.			x		x		x		x		
Promover el cumplimiento de las medidas de precaución universal al ofrecer servicios de salud facilita mi desempeño laboral.			x		x		x		x		
		Enseñar las formas como se pueden aplicar estrategias preventivas para solucionar problemas, facilita mi desempeño laboral.	x		x		x		x		

Grado y Nombre del Experto: Mg. Bellido Valdiviezo Omar

Firma del experto :

EXPERTO EVALUADOR



PERÚ

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria

Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos

CONSTANCIA DE INSCRIPCIÓN EN EL REGISTRO NACIONAL DE GRADOS Y TÍTULOS

La Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos, a través de la Jefa de la Unidad de Registro de Grados y Títulos, deja constancia que la información contenida en este documento se encuentra inscrita en el Registro Nacional de Grados y Títulos administrada por la Sunedu.

INFORMACIÓN DEL CIUDADANO

Apellidos	BELLIDO VALDIVIEZO
Nombres	OMAR
Tipo de Documento de Identidad	DNI
Numero de Documento de Identidad	32992005

INFORMACIÓN DE LA INSTITUCIÓN

Nombre	UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO
Rector	SIGIFREDO ORBEGOSO VENEGAS
Secretario General	VICTOR SANTISTEBAN CHAVEZ
Decano	GUILLERMO GIL MALCA

INFORMACIÓN DEL DIPLOMA

Grado Académico	MAESTRO
Denominación	MAESTRO EN EDUCACION DOCENCIA Y GESTION EDUCATIVA
Fecha de Expedición	15/10/2007
Resolución/Acta	790-2007-UCV
Diploma	A771178
Fecha Matrícula	Sin información (*****)
Fecha Egreso	Sin información (*****)

Fecha de emisión de la constancia:
09 de Noviembre de 2022



CÓDIGO VIRTUAL 0000980220

JESSICA MARTHA ROJAS BARRUETA
JEFA

Unidad de Registro de Grados y Títulos
Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria - Sunedu



Firmado digitalmente por:
Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria
Idioma: Servidor de Agente automatizado.
Fecha: 09/11/2022 00:24:30-0500

Esta constancia puede ser verificada en el sitio web de la Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria - Sunedu (www.sunedu.gob.pe), utilizando lectora de códigos o teléfono celular enfocando al código QR. El celular debe poseer un software gratuito descargado desde internet.

Documento electrónico emitido en el marco de la Ley N° Ley N° 27269 - Ley de Firmas y Certificados Digitales, y su Reglamento aprobado mediante Decreto Supremo N° 052-2008-PCM.

(*) El presente documento deja constancia únicamente del registro del Grado o Título que se señala.

(*****) Ante la falta de información, puede presentar su consulta formalmente a través de la mesa de partes virtual en el siguiente enlace <https://virtua.sunedu.gob.pe>

FICHA DE VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

TÍTULO DE LA TESIS: Síndrome de Burnout y desempeño laboral percibido por el personal asistencial en un establecimiento de Salud de Jaén

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS	CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES
				RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM		RELACIÓN ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA (Ver instrumento detallado adjunto)		
				SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Síndrome de burnout	Cansancio emocional	Fatiga Cansancio Aburrimiento Debilidad	Me siento emocionalmente agotado por mi trabajo en el servicio.	X		X		X		X		
			Cuando termino mi jornada en el servicio, me siento vacío.	X		X		X		X		
			Cuando me levanto por la mañana y me enfrento a otra jornada de trabajo me siento cansada.	X		X		X		X		
			Siento que puedo entablar relaciones con los trabajadores fácilmente.	X		X		X		X		
			Siento que trato a algunos compañeros como si fueran objetos impersonales.	X		X		X		X		
			Siento que trabajar todo el día con personas me cansa.	X		X		X		X		
	Despersonalización	Endurecimiento emocional Falta de preocupación de los problemas de otros. Desinterés Conducta insensible	Siento que trato con mucha eficacia los problemas de los trabajadores.	X		X		X		X		
			Siento que el trabajo que realizo todos los días me cansa.	X		X		X		X		
			Siento que estoy influyendo positivamente en la vida de otras personas a través de mi trabajo.	X		X		X		X		
			Siento que me he vuelto más duro con la gente.	X		X		X		X		
			Me preocupa que este trabajo me esté endureciendo emocionalmente.	X		X		X		X		
			Me siento con mucha energía al realizar mi trabajo.	X								
			Me siento frustrado por mi trabajo.	X		X		X		X		
			Siento que dedico demasiado tiempo a mi trabajo.	X		X		X		X		
			Siento que realmente no me importa lo que le ocurra al personal a mi cargo.	X		X		X		X		
			Realización	Conflictos frecuentes entre compañeros Ambiente relajado Apatía Trastornos emocionales	Siento que el trabajar en contacto directo con el personal me cansa.	X				X		X
	Siento que puedo crear con facilidad un clima agradable con los trabajadores.	X						X		X		
	Me siento estimulado después de haber trabajado con los trabajadores.					X		X		X		
	Creo que consigo muchas cosas valiosas en mi trabajo.	X						X		X		
	Me siento como si estuviera al límite de mis posibilidades.	X				X		X		X		
	Siento que en mi trabajo los problemas emocionales son tratados de forma adecuada.	X				X		X		X		
Me parece que los trabajadores me culpan de sus problemas.	X				X		X		X			
Capacidad cognitiva	Valoración de conocimientos de Valoración de actitudes de Valoración de habilidades	Evaluar los conocimientos del personal sobre la calidad de los procesos de atención a los usuarios y el cuidado de los pacientes favorece mi desempeño laboral.	X		X		X		X			
		Evaluar actitudes y habilidades de la función asistencial favorece mi desempeño laboral.	X		X		X		X			
		Planificar actividades aplicando los conocimientos adquiridos relacionados con la administración del cuidado favorece mi desempeño laboral.	X		X		X		X			
		Promover un entorno favorable aplicando la comunicación efectiva con los equipos de trabajo facilita mi desempeño laboral.	X		X		X		X			
		Realizar acciones educativas que promuevan cambios de hábitos laborales negativos favorece mi desempeño laboral.	X		X		X		X			

			La evaluación periódica del aprendizaje del usuario interno del servicio a mi cargo favorece mi desempeño laboral.	x		x		x		x			
			Utilizar recursos existentes para la investigación favorece mi desempeño laboral.			x		x					
			Participar en procesos de evaluación de investigación favorece mi desempeño laboral.	x		x		x		x			
			Participar en actividades gremiales para resolver problemas favorece mi desempeño laboral.	x		x		x		x			
Capacidad afectiva	Comunicación asertiva	de	Desarrollar una práctica gerencial fundamentada en el respeto de los derechos del recurso humano y los usuarios de los servicios favorece mi desempeño laboral.	x		x		x		x			
			La comunicación verbal que establezco con mis superiores facilita mi desempeño laboral.	x		x		x		x			
			La comunicación escrita recibida de mis superiores sobre la ejecución de acciones, planes y programas facilita mi desempeño laboral.										
			El establecimiento de relaciones de trabajo afectuosas y de respeto facilita mi desempeño laboral.	x		x		x		x			
			Escuchar con atención los problemas del personal y de los usuarios de los servicios facilita mi desempeño laboral.										
			El trato respetuoso que recibo de mis superiores facilita mi desempeño laboral.										
	de	de	de	El trato respetuoso que recibo de mis colegas y compañeros de trabajo facilita mi desempeño como gerente de salud.									
				El trato respetuoso que recibo de mis superiores facilita mi desempeño laboral.									
				La ejecución en forma responsable de las actividades asignadas facilita mi desempeño laboral.			x		x		x		
				Actuar con responsabilidad ante el personal y los miembros de la institución facilita mi desempeño como jefe.	x		x		x		x		
				Realizar personalmente acciones de coordinación con los demás servicios facilita mi desempeño laboral.			x		x		x		
				Realizar personalmente acciones de información, capacitación y transferencia de conocimientos al usuario interno y externo facilita mi desempeño laboral.	x		x		x		x		
Capacidad promotora	Aprendizaje	de	Realizar personalmente acciones de información, capacitación y transferencia de conocimientos al usuario interno y externo facilita mi desempeño laboral.	x		x		x		x			
			Cumplir con las normativas de la institución facilita mi desempeño laboral.	x		x		x		x			
			Ofrecer directamente información al personal sobre los procesos de atención facilita mi desempeño laboral.	x		x		x		x			
			Promover el cumplimiento de las medidas de precaución universal al ofrecer servicios de salud facilita mi desempeño laboral.	x		x		x		x			
			Enseñar las formas como se pueden aplicar estrategias preventivas para solucionar problemas, facilita mi desempeño laboral.	x		x		x		x			
			Enseñar las formas como se pueden aplicar estrategias preventivas para solucionar problemas, facilita mi desempeño laboral.	x		x		x		x			
Materiales y servicios	de	de	Enseñar las formas como se pueden aplicar estrategias preventivas para solucionar problemas, facilita mi desempeño laboral.	x		x		x		x			
			Enseñar las formas como se pueden aplicar estrategias preventivas para solucionar problemas, facilita mi desempeño laboral.	x		x		x		x			
			Enseñar las formas como se pueden aplicar estrategias preventivas para solucionar problemas, facilita mi desempeño laboral.	x		x		x		x			
			Enseñar las formas como se pueden aplicar estrategias preventivas para solucionar problemas, facilita mi desempeño laboral.	x		x		x		x			
			Enseñar las formas como se pueden aplicar estrategias preventivas para solucionar problemas, facilita mi desempeño laboral.	x		x		x		x			
			Enseñar las formas como se pueden aplicar estrategias preventivas para solucionar problemas, facilita mi desempeño laboral.	x		x		x		x			

Grado y Nombre del Experto: Valverde Trujillo Oyuque Rosa

Firma del experto :

EXPERTO EVALUADOR

**PERÚ**

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de
Educación Superior UniversitariaDirección de Documentación e
Información Universitaria y
Registro de Grados y Títulos

CONSTANCIA DE INSCRIPCIÓN EN EL REGISTRO NACIONAL DE GRADOS Y TÍTULOS

La Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos, a través de la Jefa de la Unidad de Registro de Grados y Títulos, deja constancia que la información contenida en este documento se encuentra inscrita en el Registro Nacional de Grados y Títulos administrada por la Sunedu.

INFORMACIÓN DEL CIUDADANO

Apellidos **VALVERDE TRUJILLO**
Nombres **OYUQUE ROSA**
Tipo de Documento de Identidad **DNI**
Número de Documento de Identidad **45217668**

INFORMACIÓN DE LA INSTITUCIÓN

Nombre **UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO S.A.C.**
Rector **LLEMPEN CORONEL HUMBERTO CONCEPCION**
Secretario General **LOMPARTE ROSALES ROSA JULIANA**
Director **PACHECO ZEBALLOS JUAN MANUEL**

INFORMACIÓN DEL DIPLOMA

Grado Académico **MAESTRO**
Denominación **MAESTRA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD**
Fecha de Expedición **14/05/21**
Resolución/Acta **0290-2021-UCV**
Diploma **052-112642**
Fecha Matricula **22/04/2017**
Fecha Egreso **12/08/2018**

Fecha de emisión de la constancia:
09 de Noviembre de 2022

**CÓDIGO VIRTUAL 0000980243****JESSICA MARTHA ROJAS BARRUETA****JEFA****Unidad de Registro de Grados y Títulos
Superintendencia Nacional de Educación
Superior Universitaria - Sunedu**

Firmado digitalmente por:
Superintendencia Nacional de Educación
Superior Universitaria
Motivo: Servidor de
Agente automatizado.
Fecha: 09/11/2022 01:20:17-0500

Esta constancia puede ser verificada en el sitio web de la Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria - Sunedu (www.sunedu.gob.pe), utilizando lectora de códigos o teléfono celular enfocando al código QR. El celular debe poseer un software gratuito descargado desde Internet.

Documento electrónico emitido en el marco de la Ley N° Ley N° 27269 - Ley de Firmas y Certificados Digitales, y su Reglamento aprobado mediante Decreto Supremo N° 052-2008-PCM.

(*) El presente documento deja constancia únicamente del registro del Grado o Título que se señala.

FICHA DE VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

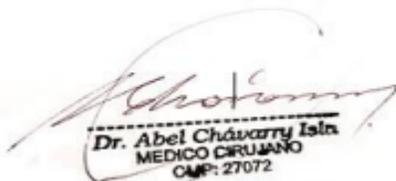
TÍTULO DE LA TESIS: Síndrome de Burnout y desempeño laboral percibido por el personal asistencial en un establecimiento de Salud de Jaén

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS	CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES
				RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM		RELACIÓN ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA (Ver instrumento detallado adjunto)		
				SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Síndrome de burnout	Cansancio emocional	Fatiga Cansancio Aburrimiento Debilidad	Me siento emocionalmente agotado por mi trabajo en el servicio.	X		X		X		X		
			Cuando termino mi jornada en el servicio, me siento vacío.	X		X		X		X		
			Cuando me levanto por la mañana y me enfrento a otra jornada de trabajo me siento cansada.	X		X		X		X		
			Siento que puedo entablar relaciones con los trabajadores fácilmente.	X		X		X		X		
			Siento que trato a algunos compañeros como si fueran objetos impersonales.	X		X		X		X		
			Siento que trabajar todo el día con personas me cansa.	X		X		X		X		
	Despersonalización	Endurecimiento emocional Falta de preocupación de los problemas de otros. Desinterés Conducta insensible	Siento que trato con mucha eficacia los problemas de los trabajadores.	X		X		X		X		
			Siento que el trabajo que realizo todos los días me cansa.	X		X		X		X		
			Siento que estoy influyendo positivamente en la vida de otras personas a través de mi trabajo.	X		X		X		X		
			Siento que me he vuelto más duro con la gente.	X		X		X		X		
			Me preocupa que este trabajo me esté endureciendo emocionalmente.	X		X		X		X		
			Me siento con mucha energía al realizar mi trabajo.	X								
			Me siento frustrado por mi trabajo.	X		X		X		X		
			Siento que dedico demasiado tiempo a mi trabajo.	X		X		X		X		
			Siento que realmente no me importa lo que le ocurra al personal a mi cargo.	X		X		X		X		
			Realización	Conflictos frecuentes entre compañeros Ambiente relajado Apatía Trastornos emocionales	Siento que el trabajar en contacto directo con el personal me cansa.	X				X		X
	Siento que puedo crear con facilidad un clima agradable con los trabajadores.	X						X		X		
	Me siento estimulado después de haber trabajado con los trabajadores.					X		X		X		
	Creo que consigo muchas cosas valiosas en mi trabajo.	X						X		X		
	Me siento como si estuviera al límite de mis posibilidades.	X				X		X		X		
	Siento que en mi trabajo los problemas emocionales son tratados de forma adecuada.	X				X		X		X		
Me parece que los trabajadores me culpan de sus problemas.	X				X		X		X			
Capacidad cognitiva	Valoración de conocimientos de Valoración de actitudes de Valoración de habilidades	Evaluar los conocimientos del personal sobre la calidad de los procesos de atención a los usuarios y el cuidado de los pacientes favorece mi desempeño laboral.	X		X		X		X			
		Evaluar actitudes y habilidades de la función asistencial favorece mi desempeño laboral.	X		X		X		X			
		Planificar actividades aplicando los conocimientos adquiridos relacionados con la administración del cuidado favorece mi desempeño laboral.	X		X		X		X			
		Promover un entorno favorable aplicando la comunicación efectiva con los equipos de trabajo facilita mi desempeño laboral.	X		X		X		X			
		Realizar acciones educativas que promuevan cambios de hábitos laborales negativos favorece mi desempeño laboral.	X		X		X		X			

Capacidad afectiva	Comunicación asertiva	La evaluación periódica del aprendizaje del usuario interno del servicio a mi cargo favorece mi desempeño laboral.	x		x		x		x	
		Utilizar recursos existentes para la investigación favorece mi desempeño laboral.			x		x		x	
		Participar en procesos de evaluación de investigación favorece mi desempeño laboral.	x		x		x		x	
		Participar en actividades gremiales para resolver problemas favorece mi desempeño laboral.	x		x		x		x	
		Desarrollar una práctica gerencial fundamentada en el respeto de los derechos del recurso humano y los usuarios de los servicios favorece mi desempeño laboral.	x		x		x		x	
	Cumplimiento de funciones de planeamiento objetivos	La comunicación verbal que establezco con mis superiores facilita mi desempeño laboral.	x		x		x		x	
		La comunicación escrita recibida de mis superiores sobre la ejecución de acciones, planes y programas facilita mi desempeño laboral.								
		El establecimiento de relaciones de trabajo afectuosas y de respeto facilita mi desempeño laboral.	x		x		x		x	
		Escuchar con atención los problemas del personal y de los usuarios de los servicios facilita mi desempeño laboral.								
		El trato respetuoso que recibo de mis colegas y compañeros de trabajo facilita mi desempeño como gerente de salud.								
Capacidad psicomotora	Aprendizaje de Materiales y servicios Cultura y educación	El trato respetuoso que recibo de mis superiores facilita mi desempeño laboral.								
		La ejecución en forma responsable de las actividades asignadas facilita mi desempeño laboral.			x		x		x	
		Actuar con responsabilidad ante el personal y los miembros de la institución facilita mi desempeño como jefe.	x		x		x		x	
		Realizar personalmente acciones de coordinación con los demás servicios facilita mi desempeño laboral.			x		x		x	
		Realizar personalmente acciones de información, capacitación y transferencia de conocimientos al usuario interno y externo facilita mi desempeño laboral.	x		x		x		x	
		Cumplir con las normativas de la institución facilita mi desempeño laboral.	x		x		x		x	
		Ofrecer directamente información al personal sobre los procesos de atención facilita mi desempeño laboral.	x		x		x		x	
Promover el cumplimiento de las medidas de precaución universal al ofrecer servicios de salud facilita mi desempeño laboral.	x		x		x		x			
Enseñar las formas como se pueden aplicar estrategias preventivas para solucionar problemas, facilita mi desempeño laboral.	x		x		x		x			

Grado y Nombre del Experto: Abel Chavarry Isla

Firma del experto :



Dr. Abel Chavarry Isla
MEDICO CIRUJANO
CAMP: 27072

EXPERTO EVALUADOR



PERÚ

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria

Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos

CONSTANCIA DE INSCRIPCIÓN EN EL REGISTRO NACIONAL DE GRADOS Y TÍTULOS

La Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos, a través de la Jefa de la Unidad de Registro de Grados y Títulos, deja constancia que la información contenida en este documento se encuentra inscrita en el Registro Nacional de Grados y Títulos administrada por la Sunedu.

INFORMACIÓN DEL CIUDADANO

Apellidos **CHAVARRY ISLA**
Nombres **ABEL EDUARDO**
Tipo de Documento de Identidad **DNI**
Número de Documento de Identidad **16644393**

INFORMACIÓN DE LA INSTITUCIÓN

Nombre **UNIVERSIDAD NACIONAL PEDRO RUÍZ GALLO**
1Ra Autoridad -
2Da Autoridad -
3Ra Autoridad -

INFORMACIÓN DEL DIPLOMA

Título profesional **MEDICO CIRUJANO**
Fecha de Expedición
Resolución/Acta **889-93-R**
Diploma -

Fecha de emisión de la constancia:
09 de Noviembre de 2022



CÓDIGO VIRTUAL 000980252

JESSICA MARTHA ROJAS BARRUETA
JEFA

Unidad de Registro de Grados y Títulos
Superintendencia Nacional de Educación
Superior Universitaria - Sunedu



Firmado digitalmente por:
Superintendencia Nacional de Educación
Superior Universitaria
Motivo: Servidor de
Agente automatizado.
Fecha: 09/11/2022 01:52:18-0500

Esta constancia puede ser verificada en el sitio web de la Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria - Sunedu (www.sunedu.gob.pe), utilizando lectora de códigos o teléfono celular enfocando al código QR. El celular debe poseer un software gratuito descargado desde internet.

Documento electrónico emitido en el marco de la Ley N° Ley N° 27269 - Ley de Firmas y Certificados Digitales, y su Reglamento aprobado mediante Decreto Supremo N° 052-2005-PCM.

(*) El presente documento deja constancia únicamente del registro del Grado o Título que se señala.

DIMENSIONES Y/O VARIABLES

SUJETOS	CANSANCIO EMOCIONAL							TOTAL	DESPERSONALIZACIÓN							TOTAL	REALIZACIÓN							TOTAL	TOTAL
	1	2	3	4	5	4	7		8	9	14	11	12	13	14		15	14	17	18	19	24	21		
1	4	5	1	4	5	4	3	26	4	4	4	4	4	4	3	27	4	4	4	4	4	4	1	25	78
2	4	4	1	1	2	2	4	18	4	4	2	2	2	2	4	20	3	4	1	4	4	2	4	22	60
3	3	3	5	3	5	4	4	27	4	4	3	3	3	4	4	25	4	1	1	1	4	1	4	16	68
4	4	3	4	4	4	5	5	29	5	5	3	3	3	5	2	26	4	3	5	2	4	4	4	26	81
5	1	4	5	2	5	5	3	25	4	3	4	4	4	2	4	25	4	5	4	4	4	2	5	28	78
4	5	2	3	1	5	4	3	23	4	1	4	4	4	3	4	24	4	2	4	2	4	4	3	23	70
7	5	4	3	1	3	1	3	20	4	4	1	1	1	4	4	19	4	4	4	4	3	2	2	23	62
8	1	2	1	3	5	1	5	18	4	1	5	5	5	4	4	28	3	4	4	3	4	3	4	25	71
9	5	1	3	4	5	3	5	26	3	4	1	1	1	1	1	12	4	1	4	4	5	2	2	22	60
14	4	5	2	1	4	4	2	22	1	4	4	4	4	4	4	25	5	1	2	1	4	2	1	16	63
11	4	3	2	3	4	4	1	21	1	4	4	4	4	2	4	23	1	1	1	1	1	1	1	7	51
12	4	4	2	4	1	1	2	18	1	4	1	1	1	1	4	13	1	1	1	1	4	1	4	13	44
13	4	3	2	3	1	5	1	19	1	4	1	1	1	4	4	16	1	1	1	4	4	1	1	13	48
14	4	3	2	3	3	4	2	21	1	4	1	1	1	4	4	16	4	1	1	1	4	1	1	13	50
15	4	3	2	3	4	1	1	18	1	4	1	1	1	4	4	16	5	1	1	4	4	1	4	20	54
14	4	3	2	3	1	1	1	15	1	4	1	1	1	4	1	13	4	1	1	1	4	1	4	16	44
17	4	3	2	3	3	3	2	20	1	4	1	1	1	4	4	16	4	1	1	1	4	1	4	16	52
18	4	3	2	3	1	1	1	15	1	4	1	1	1	4	1	13	2	1	2	2	1	3	4	15	43
19	4	2	1	2	2	1	3	15	2	1	2	2	1	3	4	15	1	1	1	1	1	1	4	10	40
24	1	1	1	1	1	1	1	7	1	1	1	1	1	1	2	8	2	2	3	3	3	2	2	17	32
21	2	2	2	3	3	3	2	17	2	2	3	3	3	2	3	18	1	1	1	1	1	1	1	7	42
22	1	1	1	1	1	1	1	7	1	1	1	1	1	1	3	9	1	1	2	3	1	1	4	13	29
23	1	1	1	2	3	1	1	10	1	1	2	3	1	1	4	13	2	1	2	2	1	1	2	11	34
24	1	2	1	2	2	1	1	10	2	1	2	2	1	1	4	13	4	4	1	1	4	4	4	22	45

25	4 4 4 1 1 4 4	22	4 4 1 1 4 4 1	19	2 2 4 4 2 2 2	18	59
24	2 2 2 4 4 2 2	18	2 2 4 4 2 2 5	21	1 1 3 3 1 1 3	13	52
27	1 1 1 3 3 1 1	11	1 1 3 3 1 1 1	11	4 4 1 1 4 4 2	20	42
28	4 4 4 1 1 4 4	22	4 4 1 1 4 4 4	22	3 3 1 1 3 3 2	16	60
29	3 3 3 1 1 3 3	17	3 3 1 1 3 3 4	18	1 1 2 2 1 1 1	9	44
34	1 1 1 2 2 1 1	9	1 1 2 2 1 1 1	9	1 1 1 1 1 1 1	7	25
31	1 1 1 1 1 1 1	7	1 1 1 1 1 1 1	7	2 4 2 2 3 3 1	17	31
32	3 2 4 2 2 3 3	19	2 4 2 2 3 3 1	17	1 1 3 3 1 1 1	11	47
33	1 1 1 3 3 1 1	11	1 1 3 3 1 1 1	11	2 2 3 3 2 2 1	15	37
34	2 2 2 3 3 2 2	16	2 2 3 3 2 2 1	15	3 3 2 2 3 3 1	17	48
35	3 3 3 2 2 3 3	19	3 3 2 2 3 3 1	17	1 1 2 2 1 1 1	9	45
34	1 1 1 2 2 1 1	9	1 1 2 2 1 1 1	9	2 2 2 2 2 2 3	15	33
37	2 2 2 2 2 2 2	14	2 2 2 2 2 2 2	14	2 2 3 3 2 2 4	18	46
38	2 2 2 3 3 2 2	16	2 2 3 3 2 2 1	15	2 2 4 4 2 2 2	18	49
39	2 2 2 4 4 2 2	18	2 2 4 4 2 2 3	19	3 3 1 1 3 3 1	15	52
44	3 3 3 1 1 3 3	17	3 3 1 1 3 3 1	15	2 2 2 2 2 2 4	16	48
41	2 2 2 2 2 2 2	14	2 2 2 2 2 2 2	14	1 1 1 1 1 1 2	8	36
42	1 1 1 1 1 1 1	7	1 1 1 1 1 1 2	8	1 1 1 1 1 1 4	10	25
43	1 1 1 1 1 1 1	7	1 1 1 1 1 1 1	7	2 2 1 1 2 2 2	12	26
44	2 2 2 1 1 2 2	12	2 2 1 1 2 2 4	14	3 3 4 4 3 3 3	23	49
45	3 3 3 4 4 3 3	23	3 3 4 4 3 3 3	23	3 3 2 2 3 3 2	18	64
44	3 3 3 2 2 3 3	19	3 3 2 2 3 3 1	17	2 4 1 1 3 3 2	16	52
47	3 2 4 1 1 3 3	17	2 4 1 1 3 3 4	18	2 4 1 1 3 3 1	15	50
48	3 3 2 2 2 2 3	17	3 2 2 2 2 3 2	16	2 4 1 1 3 3 1	15	48
49	1 1 1 1 1 1 3	9	1 1 1 1 1 1 3	9	1 1 1 1 1 3 1	9	27
54	3 4 1 1 1 1 3	14	4 1 1 1 1 2 3	13	4 1 1 1 1 3 2	13	40
51	2 2 1 1 1 1 3	11	2 1 1 1 1 1 4	11	2 1 1 1 1 2 3	11	33
52	1 1 4 4 4 4 3	21	1 4 4 4 4 1 4	22	1 4 4 4 4 2 1	20	63

53	4 4 2 2 2 2 3	19	4 2 2 2 2 1 1	14	4 2 2 2 2 2 2	16	49
54	3 3 1 1 1 1 3	13	3 1 1 1 1 4 5	16	3 1 1 1 1 3 2	12	41
55	1 1 4 4 4 4 3	21	1 4 4 4 4 2 1	20	1 4 4 4 4 4 2	23	64
54	1 1 3 3 3 3 3	17	1 3 3 3 3 1 4	18	1 3 3 3 3 1 3	17	52
57	3 4 1 1 1 1 3	14	4 1 1 1 1 4 4	16	4 1 1 1 1 2 2	12	42
58	1 1 1 1 1 1 3	9	1 1 1 1 1 3 1	9	1 1 1 1 1 1 1	7	25
59	2 2 4 4 4 4 3	23	2 4 4 4 4 1 1	20	2 4 4 4 4 1 1	20	63
44	3 3 1 1 1 1 3	13	3 1 1 1 1 1 1	9	3 1 1 1 1 1 2	10	32
41	1 3 2 2 2 2 3	15	3 2 2 2 2 3 1	15	3 2 2 2 2 4 3	18	48
42	2 2 3 3 3 3 3	19	2 3 3 3 3 1 1	16	2 3 3 3 3 2 3	19	54
43	2 2 1 1 1 1 3	11	2 1 1 1 1 2 1	9	2 1 1 1 1 1 3	10	30
44	3 2 2 2 2 2 3	16	2 2 2 2 2 3 1	14	2 2 2 2 2 2 2	14	44
45	3 3 2 2 2 2 3	17	3 2 2 2 2 1 2	14	3 2 2 2 2 1 1	13	44
44	4 4 2 2 2 2 3	19	4 2 2 2 2 2 1	15	4 2 2 2 2 1 1	14	48
47	1 1 3 3 3 3 3	17	1 3 3 3 3 2 3	18	1 3 3 3 3 1 1	15	50
48	2 3 2 2 2 2 3	16	3 2 2 2 2 2 1	14	3 2 2 2 2 4 4	19	49
49	1 1 1 1 1 1 3	9	1 1 1 1 1 3 2	10	1 1 1 1 1 2 2	9	28
74	1 1 1 1 1 1 3	9	1 1 1 1 1 2 2	9	1 1 1 1 1 1 1	7	25
71	1 1 2 2 2 2 3	13	1 2 2 2 2 1 1	11	1 2 2 2 2 4 4	17	41
72	4 4 3 3 3 3 3	23	4 3 3 3 3 1 4	21	4 3 3 3 3 3 3	22	66
73	2 2 3 3 3 3 3	19	2 3 3 3 3 2 3	19	2 3 3 3 3 1 1	16	54
74	3 1 4 4 4 4 3	23	1 4 4 4 4 3 1	21	1 4 4 4 4 1 1	19	63
75	3 3 2 2 2 2 3	17	3 2 2 2 2 3 4	18	3 2 2 2 2 4 4	19	54
74	3 3 2 2 2 2 3	17	3 2 2 2 2 3 2	16	3 2 2 2 2 1 1	13	46
77	3 3 2 2 2 2 3	17	3 2 2 2 2 3 3	17	3 2 2 2 2 2 2	15	49
78	3 3 2 2 2 2 3	17	3 2 2 2 2 1 3	15	3 2 2 2 2 3 3	17	49
79	3 3 2 2 2 2 3	17	3 2 2 2 2 2 4	17	3 2 2 2 2 1 1	13	47
84	3 3 2 2 2 2 3	17	3 2 2 2 2 1 4	16	3 2 2 2 2 2 2	15	48

81	3 3 2 2 2 2 3	17	3 2 2 2 2 1 1	13	3 2 2 2 2 2 2	15	45
82	3 3 2 2 2 2 3	17	3 2 2 2 2 1 5	17	3 2 2 2 2 2 2	15	49
83	3 3 2 2 2 2 3	17	3 2 2 2 2 4 1	16	3 2 2 2 2 3 3	17	50
84	3 4 1 1 1 1 3	14	4 1 1 1 1 2 4	14	4 1 1 1 1 2 2	12	40
85	1 1 1 1 1 1 3	9	1 1 1 1 1 1 4	10	1 1 1 1 1 1 1	7	26
84	2 2 4 4 4 4 3	23	2 4 4 4 4 4 1	23	2 4 4 4 4 1 1	20	66
87	3 3 1 1 1 1 3	13	3 1 1 1 1 3 1	11	3 1 1 1 1 2 2	11	35
88	1 3 2 2 2 2 3	15	3 2 2 2 2 1 1	13	3 2 2 2 2 3 3	17	45
89	2 2 3 3 3 3 3	19	2 3 3 3 3 1 1	16	2 3 3 3 3 3 3	20	55
94	2 2 1 1 1 1 3	11	2 1 1 1 1 3 1	10	2 1 1 1 1 2 2	10	31
91	3 2 2 2 2 2 3	16	2 2 2 2 2 1 1	12	2 2 2 2 2 1 1	12	40
92	3 3 2 2 2 2 3	17	3 2 2 2 2 2 1	14	3 2 2 2 2 1 1	13	44
93	4 4 2 2 2 2 3	19	4 2 2 2 2 3 2	17	4 2 2 2 2 2 2	16	52
94	1 1 3 3 3 3 3	17	1 3 3 3 3 1 1	15	1 3 3 3 3 3 3	19	51
95	2 3 2 2 2 2 3	16	3 2 2 2 2 2 3	16	3 2 2 2 2 3 3	17	49
94	1 1 1 1 1 1 3	9	1 1 1 1 1 2 1	8	1 1 1 1 1 1 1	7	24

Capacidad Cognitiva											Capacidad afectiva								Capacidad psicomotora							
P1	P2	P3	P4	P5	P4	P7	P8	P9	P14	TOTAL	P11	P12	P13	P14	P15	P14	P17	P18	TOTAL	P19	P24	P21	P22	P23	P24	Total
4	2	1	2	2	1	3	4	1	4	24	1	2	2	1	4	4	1	2	17	2	1	4	4	1	1	13
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	0
2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	23	2	3	3	2	2	2	2	1	17	1	2	2	2	2	2	11
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10	1	1	1	1	1	1	1	1	8	1	1	1	1	1	1	6
1	1	1	2	3	1	1	1	1	1	13	1	3	4	1	1	1	1	4	16	4	1	1	1	1	1	9
1	2	1	2	2	1	1	1	1	1	34	1	2	2	1	1	1	1	2	23	2	1	1	1	1	1	21
4	4	4	1	1	4	4	4	4	4	34	4	1	1	4	4	4	4	1	23	1	4	4	4	4	4	21
2	2	2	4	4	2	2	2	2	2	24	2	4	4	2	2	2	2	4	22	4	2	2	2	2	2	14
1	1	1	3	3	1	1	1	1	1	14	1	3	3	1	1	1	1	3	14	3	1	1	1	1	1	8
4	4	4	1	1	4	4	4	4	4	34	4	1	1	4	4	4	4	1	23	1	4	4	4	4	4	21
3	3	3	1	1	3	3	3	3	3	26	3	1	1	3	3	3	3	1	18	1	3	3	3	3	3	16
1	1	1	2	2	1	1	1	1	1	34	1	3	4	1	1	1	1	4	23	4	1	1	1	1	1	21
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10	1	1	1	1	1	1	1	1	8	1	1	1	1	1	1	6
3	2	4	2	2	3	3	4	4	4	31	4	2	2	4	4	4	4	2	26	2	4	4	4	4	4	22
1	1	1	3	3	1	1	1	1	1	14	1	3	3	1	1	1	1	3	14	3	1	1	1	1	1	8
2	2	2	3	3	2	2	3	2	3	22	2	1	3	2	2	2	2	1	19	1	2	2	2	2	2	13
3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	28	3	2	2	3	3	3	3	2	21	2	3	3	3	3	3	17
1	1	1	2	2	1	1	1	1	1	12	1	2	2	1	1	1	1	2	11	2	1	1	1	1	1	7
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	20	2	3	2	2	2	2	2	2	17	2	2	2	2	2	2	12
2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	22	2	3	3	2	2	2	2	3	19	3	2	2	2	2	2	13
2	2	2	4	4	2	2	2	2	2	24	2	4	4	2	2	2	2	4	22	4	2	2	2	2	2	14
3	3	3	1	1	3	3	3	3	3	22	3	1	1	3	3	3	3	1	19	1	3	3	3	3	3	13
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	20	2	2	3	2	2	2	2	2	17	2	2	2	2	2	2	12
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10	1	1	1	1	1	1	1	1	8	1	1	1	1	1	1	6
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10	1	1	1	1	1	1	1	1	8	1	1	1	1	1	1	6
2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	24	2	1	1	2	2	2	2	1	17	1	2	2	2	2	2	13

3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	32	3	4	4	3	3	3	3	4	27	4	3	3	3	3	3	19
3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	28	3	2	2	3	3	3	3	2	21	2	3	3	3	3	3	17
3	2	4	1	1	3	3	2	3	2	24	3	3	1	4	4	4	4	1	24	1	4	4	4	4	4	21
4	2	1	2	2	1	3	4	1	4	24	1	2	2	1	4	4	1	2	17	2	1	4	4	1	1	13
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	24	1	1	1	1	1	1	1	1	24	1	1	1	1	1	1	21
2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	23	2	3	3	2	2	2	2	1	17	1	2	2	2	2	2	11
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10	1	1	1	1	1	1	1	1	8	1	1	1	1	1	1	6
1	1	1	2	3	1	1	1	1	1	13	1	3	4	1	1	1	1	4	16	4	1	1	1	1	1	9
1	2	1	2	2	1	1	1	1	1	34	1	2	2	1	1	1	1	2	23	2	1	1	1	1	1	21
4	4	4	1	1	4	4	4	4	4	34	4	1	1	4	4	4	4	1	23	1	4	4	4	4	4	21
2	2	2	4	4	2	2	2	2	2	24	2	4	4	2	2	2	2	4	22	4	2	2	2	2	2	14
1	1	1	3	3	1	1	1	1	1	14	1	3	3	1	1	1	1	3	14	3	1	1	1	1	1	8
4	4	4	1	1	4	4	4	4	4	34	4	1	1	4	4	4	4	1	23	1	4	4	4	4	4	21
3	3	3	1	1	3	3	3	3	3	26	3	1	1	3	3	3	3	1	18	1	3	3	3	3	3	16
1	1	1	2	2	1	1	1	1	1	34	1	3	4	1	1	1	1	4	23	4	1	1	1	1	1	21
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10	1	1	1	1	1	1	1	1	8	1	1	1	1	1	1	6
3	2	4	2	2	3	3	4	4	4	31	4	2	2	4	4	4	4	2	26	2	4	4	4	4	4	22
1	1	1	3	3	1	1	1	1	1	14	1	3	3	1	1	1	1	3	14	3	1	1	1	1	1	8
2	2	2	3	3	2	2	3	2	3	22	2	1	3	2	2	2	2	1	19	1	2	2	2	2	2	13
3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	28	3	2	2	3	3	3	3	2	21	2	3	3	3	3	3	17
1	1	1	2	2	1	1	1	1	1	12	1	2	2	1	1	1	1	2	11	2	1	1	1	1	1	7
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	20	2	3	2	2	2	2	2	2	17	2	2	2	2	2	2	12
2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	22	2	3	3	2	2	2	2	3	19	3	2	2	2	2	2	13
2	2	2	4	4	2	2	2	2	2	24	2	4	4	2	2	2	2	4	22	4	2	2	2	2	2	14
3	3	3	1	1	3	3	3	3	3	22	3	1	1	3	3	3	3	1	19	1	3	3	3	3	3	13
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	20	2	2	3	2	2	2	2	2	17	2	2	2	2	2	2	12
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10	1	1	1	1	1	1	1	1	8	1	1	1	1	1	1	6
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10	1	1	1	1	1	1	1	1	8	1	1	1	1	1	1	6

2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	24	2	1	1	2	2	2	2	1	17	1	2	2	2	2	2	13
3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	32	3	4	4	3	3	3	3	4	27	4	3	3	3	3	3	19
3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	28	3	2	2	3	3	3	3	2	21	2	3	3	3	3	3	17
3	2	4	1	1	3	3	2	3	2	24	3	3	1	4	4	4	4	1	24	1	4	4	4	4	4	21
4	2	1	2	2	1	3	4	1	4	24	1	2	2	1	4	4	1	2	17	2	1	4	4	1	1	13
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	24	1	1	1	1	1	1	1	1	24	1	1	1	1	1	1	21
2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	23	2	3	3	2	2	2	2	1	17	1	2	2	2	2	2	11
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10	1	1	1	1	1	1	1	1	8	1	1	1	1	1	1	6
1	1	1	2	3	1	1	1	1	1	13	1	3	4	1	1	1	1	4	16	4	1	1	1	1	1	9
1	2	1	2	2	1	1	1	1	1	34	1	2	2	1	1	1	1	2	23	2	1	1	1	1	1	21
4	4	4	1	1	4	4	4	4	4	34	4	1	1	4	4	4	4	1	23	1	4	4	4	4	4	21
2	2	2	4	4	2	2	2	2	2	24	2	4	4	2	2	2	2	4	22	4	2	2	2	2	2	14
1	1	1	3	3	1	1	1	1	1	14	1	3	3	1	1	1	1	3	14	3	1	1	1	1	1	8
4	4	4	1	1	4	4	4	4	4	34	4	1	1	4	4	4	4	1	23	1	4	4	4	4	4	21
4	2	1	2	2	1	3	4	1	4	24	1	2	2	1	4	4	1	2	17	2	1	4	4	1	1	13
4	2	1	2	2	1	3	4	1	4	24	1	2	2	1	4	4	1	2	17	2	1	4	4	1	1	13
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	24	1	1	1	1	1	1	1	1	17	1	1	1	1	1	1	13
2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	23	2	3	3	2	2	2	2	1	17	1	2	2	2	2	2	11
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10	1	1	1	1	1	1	1	1	8	1	1	1	1	1	1	6
1	1	1	2	3	1	1	1	1	1	13	1	3	4	1	1	1	1	4	16	4	1	1	1	1	1	9
1	2	1	2	2	1	1	1	1	1	34	1	2	2	1	1	1	1	2	23	2	1	1	1	1	1	21
4	4	4	1	1	4	4	4	4	4	34	4	1	1	4	4	4	4	1	23	1	4	4	4	4	4	21
2	2	2	4	4	2	2	2	2	2	24	2	4	4	2	2	2	2	4	22	4	2	2	2	2	2	14
1	1	1	3	3	1	1	1	1	1	14	1	3	3	1	1	1	1	3	14	3	1	1	1	1	1	8
4	4	4	1	1	4	4	4	4	4	34	4	1	1	4	4	4	4	1	23	1	4	4	4	4	4	21
3	3	3	1	1	3	3	3	3	3	26	3	1	1	3	3	3	3	1	18	1	3	3	3	3	3	16
1	1	1	2	2	1	1	1	1	1	34	1	3	4	1	1	1	1	4	23	4	1	1	1	1	1	21
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10	1	1	1	1	1	1	1	1	8	1	1	1	1	1	1	6

3	2	4	2	2	3	3	4	4	4	31	4	2	2	4	4	4	4	2	26	2	4	4	4	4	4	22
1	1	1	3	3	1	1	1	1	1	14	1	3	3	1	1	1	1	3	14	3	1	1	1	1	1	8
2	2	2	3	3	2	2	3	2	3	22	2	1	3	2	2	2	2	1	19	1	2	2	2	2	2	13
3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	28	3	2	2	3	3	3	3	2	21	2	3	3	3	3	3	17
1	1	1	2	2	1	1	1	1	1	12	1	2	2	1	1	1	1	2	11	2	1	1	1	1	1	7
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	20	2	3	2	2	2	2	2	2	17	2	2	2	2	2	2	12
2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	22	2	3	3	2	2	2	2	3	19	3	2	2	2	2	2	13
2	2	2	4	4	2	2	2	2	2	24	2	4	4	2	2	2	2	4	22	4	2	2	2	2	2	14
3	3	3	1	1	3	3	3	3	3	22	3	1	1	3	3	3	3	1	19	1	3	3	3	3	3	13
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	20	2	2	3	2	2	2	2	2	17	2	2	2	2	2	2	12
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10	1	1	1	1	1	1	1	1	8	1	1	1	1	1	1	6
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10	1	1	1	1	1	1	1	1	8	1	1	1	1	1	1	6
2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	26	2	1	1	2	2	2	2	1	18	1	2	2	2	2	2	16
3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	32	3	4	4	3	3	3	3	4	27	4	3	3	3	3	3	19



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, CARDOZA SERNAQUE MANUEL ANTONIO, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - CHICLAYO, asesor de Tesis Completa titulada: " Síndrome de Burnout y desempeño laboral percibido por el personal asistencial en un establecimiento de Salud de Jaén ", cuyo autor es MEDINA SIMPERTIGUES MARISOL, constato que la investigación cumple con el índice de similitud establecido, y verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

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

CHICLAYO, 06 de Agosto del 2022

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
CARDOZA SERNAQUE MANUEL ANTONIO DNI: 02855165 ORCID 0000-0001-6738-0683	Firmado digitalmente por: CARMANUE el 14-08- 2022 08:37:10

Código documento Trilce: TRI - 0396659