



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD

ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA

Burnout y bienestar psicológico en colaboradores de un centro de
salud público Abancay - Apurímac 2022

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Licenciada en Psicología

AUTORAS:

Palomino Leon, Dasuleny (orcid.org/0000-0002-8036-0051)

Palomino Leon, Yulisa (orcid.org/0000-0002-2695-3710)

ASESOR:

Dr. Alegre Bravo, Alberto Agustin (orcid.org/0000-0001-6331-6094)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Desarrollo Organizacional

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Promoción de la salud, nutrición y salud alimentaria

LIMA-PERÚ

2022

Dedicatoria

A nuestros padres, Fredy Palomino Villafuerte y Nemesia León Arias, por todo el apoyo incondicional brindado en toda esta etapa de nuestras carreras.

Yulisa y Dasuleny

Agradecimiento

Muy orgullosas de poder mencionar todos los cuales agradecemos por alcanzar el cumplimiento satisfactorio de nuestra meta tan anhelada que es nuestro título profesional a través de esta tesis, en honor a tal orgullo deseamos expresar nuestra gratitud de la siguiente manera:

Primeramente, a Dios por darnos la disposición y el valor para perseverar en todo este proceso de realización personal.

A nuestros Padres por ser fuente de apoyo constante para el cumplimiento en nuestro propósito.

A la Universidad César Vallejo por darnos la oportunidad y tener profesionales de tan buena calidad.

Al psicólogo Néstor Darío Castillo Checcori quien supo direccionar nuestra carrera y motivarnos a seguir adelante, agradecemos de manera sincera y de corazón.

Yulisa y Dasuleny

Índice de contenidos

Carátula	i
Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas.....	v
Índice de figuras.....	vi
Resumen	vii
Abstract.....	viii
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO.....	5
III. METODOLOGÍA	19
3.1. Tipo y diseño de investigación	19
3.2. Variables y Operacionalización.....	19
3.3. Población, muestra, muestreo, unidad de análisis.....	21
3.4. Técnica e instrumentos de recolección de datos	22
3.5. Procedimiento	24
3.6. Método de análisis de datos.....	25
3.7. Aspectos éticos.....	26
IV. RESULTADOS.....	27
V. DISCUSIÓN.....	35
VI. CONCLUSIONES.....	39
VII. RECOMENDACIONES	40
REFERENCIAS	41
ANEXOS.....	44

Índice de tablas

Tabla 1 Niveles de Burnout y sus dimensiones en trabajadores de un Centro de Salud de Abancay.....	28
Tabla 2 Niveles de bienestar psicológico y sus dimensiones en trabajadores de un Centro de Salud de Abancay.....	29
Tabla 3 Prueba de normalidad de los datos obtenidos por variables y dimensiones.....	30
Tabla 4 Nivel de correlación entre Burnout y bienestar psicológico	31
Tabla 5 Nivel de correlación entre cansancio y agotamiento emocional y bienestar psicológico.....	32
Tabla 6 Nivel de correlación entre despersonalización y bienestar psicológico	33
Tabla 7 Nivel de correlación entre realización personal y bienestar psicológico	34

Índice de figuras

Figura 1 Nivel de correlación entre Burnout y bienestar psicológico.	31
Figura 2 Nivel de correlación entre cansancio y agotamiento emocional con el bienestar psicológico.....	32
Figura 3 Nivel de correlación entre despersonalización y bienestar psicológico.....	33
Figura 4 Nivel de correlación entre realización personal y bienestar psicológico	34

Resumen

En la investigación se ha considerado como objetivo principal, establecer la relación entre el Burnout y el Bienestar psicológico en colaboradores de un centro público de Salud de Abancay en Apurímac, 2022. La metodología empleada tuvo un enfoque cuantitativo, de nivel descriptivo correlacional y de diseño no experimental, transversal. Se contó con una población de 200 colaboradores, de los cuales se ha deducido una muestra de 134 colaboradores, la selección fue al azar. Los datos se recogieron con el instrumento denominado Inventario de Burnout de Maslach y la Escala de Bienestar Psicológico de Ryff debidamente validado y estandarizado por sus autores.

En los resultados el 50,7% precisa que los trabajadores tienen un nivel medio de Burnout, Así mismo, el 67,2% demuestra un nivel medio de bienestar psicológico. De los resultados se concluye que la relación entre Burnout y bienestar psicológico es inversa y moderado, con un valor $r=-0,501$ y un p-valor de $0,000 < 0,05$ que permitió rechazar la hipótesis nula. Finalmente se indica que a menor Burnout mayor será el bienestar psicológico en los colaboradores de un centro público de Salud de Abancay en Apurímac.

Palabras clave: Burnout, Bienestar Psicológico, Colaboradores, Centro de Salud.

Abstract

The main objective of the research was to establish the relationship between Burnout and psychological well-being in collaborators of a public health center in Abancay, Apurimac, 2022. The methodology used had a quantitative approach, descriptive correlational level and non-experimental, cross-sectional design. There was a population of 200 collaborators, from which a sample of 134 collaborators was deduced, the selection was random. The data were collected with the Maslach Burnout Inventory and the Ryff Psychological Well-Being Scale, duly validated and standardized by their authors. The results show that 50.7% of the workers have an average level of Burnout, and 67.2% demonstrate an average level of psychological well-being. From the results it is concluded that the relationship between Burnout and psychological well-being is inverse and moderate, with a value $r=-0.501$ and a p-value of $0.000<0.05$ that allowed rejecting the null hypothesis. Finally, it is indicated that the lower the Burnout, the higher the psychological well-being of the collaborators of a public health center in Abancay, Apurimac.

Keywords: Burnout, Psychological Well-being, Collaborators, Health Center.

I. INTRODUCCIÓN

El presente trabajo tiene la finalidad de determinar la relación entre el Burnout y el bienestar psicológico en colaboradores de un centro de salud público de Abancay en Apurímac, 2022. Para este análisis se consideran como variables el Burnout y el bienestar psicológico.

En la actualidad debido al avance de la tecnología y la fuerte competencia en que se vive, los trabajadores están exigidos a demostrar mayor capacidad y productividad en el cumplimiento de sus funciones, sin embargo esto implica realizar mayor esfuerzo psicológico y físico, generando malestar en muchos trabajadores, hasta llegar a un deterioro mental. (Gil-Monte, 2005)

Según la OMS (2008) la salud es una condición que debe mantener el hombre para poder desenvolverse con eficiencia y eficacia, por ello debe conservar su aspecto físico, psicológico y social, sin embargo, cuando no se tiene cuidado, se llega a modificar los componentes fundamentales de la biología de la persona lo que genera daño en la salud del hombre. De igual forma, precisa que en la organización, cuando se refiere a la parte de salud de los trabajadores, es fundamental brindar buenas condiciones de trabajo, evitando los factores estresores que día a día se presentan y repercuten en la conducta, y la motivación del personal que presta servicio en la institución.

Saborío y Hidalgo (2015) en los estudios que realizó sobre el Burnout en los trabajadores, demuestra que los estudiantes de medicina padecen de una sobrecarga emocional hasta en un 49,6%, de igual forma precisa que en un Hospital de Colombia, la incidencia de fatiga laboral es del 9,1%; en Costa Rica, son los jóvenes de 25 a 34 años los que más sufren la sobrecarga emocional en sus centros de labores. De igual forma, precisan que los factores son diversos, como el laboral o profesional, dentro de ellos está los bajos sueldos, la sobrecarga de trabajo, escasos puestos de trabajo. A nivel social se percibe el esfuerzo por ser un profesional competente ante la sociedad y su familia para tener mejor status económico. Finalmente uno de los que mayor repercusión tiene, es el factor ambiental que genera cambio significativo en la vida por la muerte de un ser querido, de igual forma el divorcio, entre otros problemas personales.

A nivel nacional, el MINSA (2013), en el estudio que realizó sobre el caso Burnout de los servidores públicos, señala que el 30.0% de los empleados presentan índices bajos en su bienestar psicológico, ya que durante sus tiempos libres se dedicaban a desempeñar otras actividades laborales y un 15.0 % son inactivos, indudablemente esta situación es preocupante porque repercute directamente en el cumplimiento de las metas de atención a los clientes.

Lozano (2021) en el estudio que realizó sobre el Burnout en los trabajadores asistenciales, manifiesta que el 6% de enfermeras precisan que el agotamiento personal y la despersonalización se presenta a causa del mayor número de horas de trabajo que se les asignó. De igual forma se precisa que el área donde mayor número de casos de agotamiento se presentó, fue el de COVID-19, los profesionales se sobrecargaron de actividades, incluso en turnos laborales nocturnos, generando agotamiento emocional y deterioro en su motivación. Sin embargo, según Guillén (2000) refiere que las instituciones no toman muy en cuenta el problema de Burnout en sus trabajadores, a pesar de que saben que constituye una mezcla de agotamiento a nivel anímico, despersonalización y falta de realización personal.

La preocupación descrita, se argumenta aún más con lo que manifiestan Albaladejo et al. (2004) precisando que si el trabajador tiene agotamiento emocional, entonces tiene desgaste o pérdida de energía en el cumplimiento de sus funciones impidiendo la realización personal y su respectiva motivación. De igual forma sobre el Burnout, Casa, et al. (2006) Manifiestan que los servidores del sector salud adquieren esta enfermedad como consecuencia de la reacción al estrés que se da en el cumplimiento de sus funciones, en muchos casos se presenta de forma crónica, principalmente en el servidor asistencial como consecuencia de la carga de trabajo que adquiere en tiempos de emergencia sanitaria y cuando no cuenta con las condiciones necesarias para poder enfrentar el problema de atención al usuario. Fernández (2016) realizó un estudio en establecimientos de salud del nivel I, concluye que un alto porcentaje de profesionales se encuentran propensos a obtener el Burnout, principalmente en estos tiempos de emergencia sanitaria, debido a la fuerte demanda de pacientes, por lo tanto la institución debe promover actividades de relajación y de tratamiento emocional.

De igual forma, la preocupación del Burnout, se manifiesta en el personal del centro de Salud Abancay, donde se muestran insatisfechos con su desempeño, generalmente las causas son diversas, por ejemplo, los beneficios laborales y remunerativos que se les ofrece no se cumple, las políticas administrativas establecidas para organizar las atenciones, las relaciones sociales bastante deterioradas entre familiares con los trabajadores asistenciales y administrativos y el mismo cuidado personal como el uso constante de EPP y las mascarillas detonando en un estrés o fatiga diaria de no sentirse cómodos con ellos mismos, el miedo de contagio hizo que toda persona del área salud tomara restricciones personales con ellos y sus familias para mantenerlos a salvo y esto dio como resultado la frustración a nivel social personal.

Las preocupaciones consideradas en el nivel internacional. Nacional y local, condujeron a formular los problemas de estudio. Como problema general se tiene, ¿Existe relación entre Burnout y Bienestar psicológico en colaboradores de un centro de Salud público de Abancay, Apurímac 2022?

Se considera que la investigación es de mucha relevancia debido a los aportes práctico, teórico y metodológico que se tienen. A nivel práctico su importancia teórica se basa en la información que se considera a nivel de conceptos y definiciones extraídas de fuentes con rigor científico. A nivel práctico también se considera importante porque los resultados obtenidos conducirán a un proceso de reflexión para poder tomar decisiones oportunas en la solución de los problemas identificados, a nivel personal de bienestar psicológico y tocar el tema del trabajador quemado en sus funciones. A nivel social, la investigación se considera importante porque brindara a los trabajadores información sobre el conocimiento de su salud mental y tomar medidas ante los resultados.

La investigación considera como propósito principal, el determinar la relación que existe entre el Burnout y el bienestar psicológico en colaboradores de un centro de Salud público de Abancay en Apurímac, 2022. Del cual se desprenden como objetivos específicos: (1) Determinar la relación entre agotamiento emocional y el bienestar psicológico en colaboradores de un centro de salud público de Abancay - Apurímac, 2022. (2) Determinar la relación entre despersonalización y el bienestar psicológico en colaboradores de un centro de salud público de Abancay - Apurímac,

2022. (3) Determinar la relación entre la realización personal y el bienestar psicológico en colaboradores de un centro de salud público de Abancay - Apurímac, 2022.

Por la característica de la investigación de ser inferencial, considera la hipótesis que serán contrastados a partir del análisis de los datos sistematizados. Se tiene como hipótesis general: Existe relación significativa entre el Burnout y el bienestar psicológico en colaboradores de un centro de Salud público de Abancay en Apurímac, 2022, del mismo modo se consideran las hipótesis específicas: (1) Existe relación significativa entre agotamiento emocional y el bienestar psicológico en colaboradores de un centro de salud público de Abancay - Apurímac, 2022. (2) Existe relación significativa entre despersonalización y el bienestar psicológico en colaboradores de un centro de salud público de Abancay - Apurímac, 2022. (3) Existe relación significativa entre la realización personal y el bienestar psicológico en colaboradores de un centro de salud público de Abancay - Apurímac, 2022.

II. MARCO TEÓRICO

De acuerdo con los precedentes ya habidos a nivel internacional se ubicaron las siguientes investigaciones:

Torres, et al. (2021) realizó un estudio en médicos y enfermeras con el objetivo de investigar y analizar la relación entre bienestar psicológico y burnout, presentado a inicios del 2019 en México. Este estudio corresponde a una investigación no experimental con alcance correlacional. En sus resultados demostró la poca incidencia del síndrome. Dentro de la primera variable, hubo diferencia en el género de la persona puntualizando que los varones presentaban un alto porcentaje más que las mujeres en la dimensión de aceptarse a ellos mismos y cumplir con su propósito en la vida. Sobre el sector donde se labora, los trabajadores reportaron un alto crecimiento a nivel individual, que las personas de la administración pública. A cerca de la variable burnout, se evidenció que hubo disimilitud entre el personal del área de médicos y los enfermeros en la dimensión despersonalización, se puntuó un elevado porcentaje en el personal médico entre mujeres y varones. En la equiparación por sector, los que laboran en una coyuntura privada rindieron mayores niveles dentro de la dimensión realización personal, que son parte de un sector público.

Burgos, et al. (2018), realizó su estudio en el territorio de Chile cuyo objetivo fue determinar el nivel de bienestar psicológico y Burnout de los profesionales sanitarios Región de Lagos, Chile. Corresponde a una investigación correlacional y descriptiva. En los resultados se demuestra que la cultura organizacional presenta un nivel bajo de correlación entre 21.0 % y el 25.0%. Es decir que la relación es positiva en la magnitud de realización personal y la dimensión de bienestar psicológico. Concluye que la investigación busca la necesidad de desarrollar y difundir acciones del cuidado de uno mismo entre los profesionales de la salud.

Denning, et al. (2021) en su investigación, sobre la pandemia en trabajadores a nivel mundial, considera como objetivo describir el nivel de afectación que tuvieron los trabajadores. Corresponde a un estudio descriptivo correlacional, sus estudios dieron como resultado que las presiones en la situación de trabajo pueden afectar

el bienestar psicológico del profesional. Dichas investigaciones realizadas de manera limitada mostraron una relación entre covid-19 y el área psicológica de una persona, sus trabajos realizados se dieron en los países de Reino Unido, Polonia, etc. De los 3537 evaluados el 67.0% de ellos muestran una tasa alta en lo que es bienestar psicológico el 20.0% muestra una tasa de ansiedad, los resultados que se dieron fueron de manera significativa con una correlación entre agotamiento y bienestar, la mayoría de los puntos tratados tuvieron fuerte asociación con la prueba del SARS-CoV-2.

García et al. (2022) en su investigación sobre el Burnout, consideran como objetivo, describir las características del Burnout que los trabajadores poseen. Dicho síndrome se presentó con síntomas físicos y también a nivel psicológico dados en el ámbito laboral como personal. Dentro del ambiente de una organización de salud surgió un proyecto la intervención que se basa en la virtud teniendo en cuenta el sentido del humor. La ejecución de tal proyecto tuvo a consideración un estudio de diseño de tipo cuasi experimental, llegando a que esta participación sea evaluada antes y después del estudio, de este modo, se espera que los profesionales del sector salud logren tomar en cuenta el sentido del humor como parte fundamental del bienestar psicológico mejorando la satisfacción personal el cual conllevará a una disminución de sus niveles de estrés crónico llevando a tener una vida plena.

García et al. (2018) realizó estudios sobre las variables de burnout y bienestar psicológico en Chile, este contó con el propósito de investigar si el apoyo social tiene una influencia en el bienestar psicológico, además planteo un modelo de influencia indirecta de la melancolía como dimensión sobre el bienestar psicológico a través del burnout y el apoyo social. Como resultado demostró que existe una relación moderada entre las dos magnitudes, así como las relaciones contrarias entre la melancolía y el bienestar.

Mudge (2021) desarrolló un estudio bajo un enfoque cuantitativo y correlacional cuyo fin fue de determinar en qué medida el capital psicológico tiene alguna conformidad entre la satisfacción laboral y el bienestar de las personas. El estudio consideró como variables intervinientes a la psicología positiva, la satisfacción laboral global y el bienestar psicológico como fundamentos teóricos. En conclusión, como resultado se evidenció que la satisfacción laboral predice significativamente

el bienestar y el capital psicológico. Se concluye que el bienestar psicológico se asocia de manera significativa con la satisfacción laboral.

A nivel nacional, entre los primeros antecedentes se encuentra los trabajos por Flores, (2021) quien realizó un estudio para distinguir el estrés en el área laboral y bienestar psicológico basando una visión cuantitativa, de diseño no experimental y básico, de corte transversal y correlacional. Su investigación se ejecutó en un total de 234 profesionales del sector sanitario conformando la muestra. Como resultado de dar a conocer que existe correlación de forma moderada pero negativa entre las variables de estrés laboral y bienestar psicológico y se plantea a mayor ansiedad o angustia menor será el bienestar psicológico.

Así mismo Cuadros y Ramos (2021) consideró en su investigación, el objetivo de resaltar la relación de burnout y bienestar psicológico, este empleó la metodología de tipo básica con un diseño no experimental de nivel correlacional - cuantitativo. Tomando como población total de 83 personas definidas por conformidad. En cuanto a los resultados a través del método de Spearman refiere la interrelación de las variables agotamiento emocional y bienestar psicológico que se dieron de forma negativa; de despersonalización y bienestar psicológico, la correlación se presentó de forma significativa positiva.

De La Cruz (2021) su estudio tuvo la finalidad de correlacionar la variable burnout y bienestar psicológico. Siendo un estudio de tipo básico con nivel correlacional no experimental de corte transversal, cuya muestra es de 176 empleados entre mujeres y varones de un hospital. Como resultado obtuvieron que no hay alguna relación en medio de la variable de confrontación a factores estresores y bienestar psicológico, en cuanto a la magnitud muestral difiere que es una población muy reducida para el estudio. En comparación con las variables de afrontamiento al estrés, se dio como resultado una asociación directa, además se precisa que se tiene un alto nivel de bienestar en varones, al mismo tiempo, en las mujeres se demostró un nivel mediano.

Huertas (2017), En su investigación, consideró como objetivo, determinar la asociación entre las variables bienestar psicológico y el síndrome de burnout, el estudio fue de tipo cuantitativo descriptivo, de nivel correlacional con un corte transversal, mediante un muestreo no probabilístico por conformidad. Obteniendo resultados en donde predomina el bienestar psicológico mientras que en el síndrome de burnout no se encontraron casos de nivel bajo predominando entre las dos variables. Se concluye que la variable bienestar psicológico y síndrome de Burnout tiene relación de manera negativa y moderada.

Julcapoma (2017), mediante su investigación consideró como objetivo, comprobar la correlación existente entre el Síndrome de Burnout y el Bienestar Psicológico. Este estudio fue desarrollado con un diseño no experimental siendo de tipo básico de corte transversal. El autor determinó que no existe un nivel elevado de síndrome de burnout, un porcentaje mayor no presenta síntomas de padecer este síndrome, así mismo el bienestar psicológico es de nivel medio y concluyó que estas dos variables se encuentran relacionadas de manera significativa y moderada.

A nivel local se consideró la siguiente investigación.

Vásquez (2021), investigó la correlación entre la variable Burnout y Clima organizacional de 100 personales del área de enfermería del Hospital Regional de Apurímac, donde como resultado se dio a conocer que existe una adecuación entre burnout y el clima organizacional con un nivel débil de forma negativa, así mismo se evidenció que en las dimensiones fatiga humanitaria y despersonalización tiene una correlación débil dando como resultado que a medida que el clima organizacional incrementa menor será el síndrome, dentro de la tercera dimensión de realización personal no tiene idoneidad con el clima organizacional.

Para respaldar la variable que se ha tomado en cuenta para el estudio, es imprescindible investigar el fundamento teórico que le da fortaleza a la problemática de la variable Burnout.

Se manejan diferentes conceptos en torno al síndrome de burnout, una de las principales se basa en el desarrollo de Freudenberg (1974), quien fue el pionero que introdujo el término Burnout y lo aclaró como secarse, o estar desgastado,

resultante a un extra-esfuerzo o mayor demanda de trabajo el cual agota las energías del trabajador y es así como el trabajo agota los recursos del profesional y conlleva a un fracaso de alcanzar su objetivo. Entonces definió el síndrome como diferentes síntomas a nivel biológico, psicológico y social en la cual se desarrollan dentro de una eficiencia de trabajo, como consecuencia de una fuerte petición y uso de voluntad del propio organismo.

Se conoce que en año 2019 se dio un brote del llamado “coronavirus” donde todo el mundo fue afectado. Según Dimitriu et. al, (2020) mencionó que “estrés mental está asociado a un posible contagio y se suma el cansancio físico”, se conoce que el estrés crónico da como resultado un síndrome en el trabajador, dentro de la población del personal sanitario en conjunto con el SARS COV-2 fueron muchos factores asociados como pueden ser, el uso constante de la mascarilla, uso del EPP, el calor producido por el mismo, la falta de hidratación, variaciones en el sueño el cual conlleva a que aumente la agotamiento y se produzca el Burnout.

Dentro del desgaste de energía o más conocido como síndrome del quemado se encuentra el cansancio emocional que conlleva a que el personal se encuentre agotado y su capacidad de desenvolverse se vea influido, desde la perspectiva personal ve como su capacidad de entrega se ve disminuida, en el nivel personal como psicológico el desgaste es mucho más relevante. El síndrome desde otro punto de vista es la despersonalización el cual esté distinguido por la instauración de afecto y comportamientos destructivos acerca del trabajador. Dicho método conlleva a contemplar que el profesional sanitario sea una persona merecedora a sus problemas y se ve claramente como en este proceso va endureciéndose. Otro aspecto para tratar es el descenso de las aspiraciones personales la cual involucra la tendencia a valorarse de forma negativa y sentirse insatisfecho consigo mismo dentro de sus labores (Maslach y Jackson, 1997).

Adicionalmente, Gil Monte y Peiró (1997) mencionaron que el síndrome de burnout es la acción de contestación a la carga de oficio de manera crónica y esto sucede por la falla de estrategias de resiliencia, se incluye dos variables como el estrés observado y sus repercusiones. Podemos diferenciar el estrés normal con el del estrés crónico, el estrés normal se presenta de forma de un sentimiento de tensión en algunas zonas del cuerpo en otros casos de forma emotiva pero el crónico ya

sobre pasa la reacción del organismo. En un momento se considera también como una pérdida de los objetivos que se plantea día a día, así también como la pérdida de energía esto ha de presentarse mayormente en personas que trabajan directamente con otras personas (Guillén, 2000).

Según Maslach y Schaufeli (1993) para ampliar el concepto dieron a conocer diversas definiciones en función a las siguientes características:

- Prevalece los síntomas físicos, conductuales y cognitivos, hace hincapié en el cansancio a nivel cognitivo, la tensión y el declive emocional; siendo como principal el agotamiento en todas sus formas.
- Los signos se dan en individuos que anteriormente no tenían ningún problema.
- Su clasificación está dentro de los de la clínica dentro de lo laboral.
- Está desatada por una deficiente adaptación a la tarea profesional, esto implica una reducción del rendimiento en la ocupación profesional junto a la sensación de tener una baja estima.

En tal sentido, Shirom (1989) después de diversas revisiones de estudios concluyó que el Burnout es un desgaste energético es decir la combinación entre cansancio emocional, cognitivo y físico (Buendía y Ramos, 2001). Podemos incluir el ambiente, la cultura, las ocupaciones que son factores que influyen (De Las Cuevas, 1996).

Dentro de los más recientes, Hombrados (1997) propuso que las respuestas motoras, verbales, cognitivas y fisiológicas dentro de un trabajo con altas demandas y una elevada carga repercute en la salud del trabajador manifestándose cambios emocionales, cognitivos y cambios negativos para la ejecución de sus labores de oficio y está presente de manera continua.

Según Edelwich y Brodsky, mencionó que el avance de este síndrome de Burnout se da mediante cuatro etapas: la primera menciona al gusto ante el nuevo trabajo con las expectativas muy altas, luego de ello aparece como consecuencia un estancamiento, luego se da un desperfecto de la previsión, en el tercer punto se da el desánimo y por último la indiferencia o más conocida como la indiferencia como consecuencia de la carencia de capacidades únicas de la persona para hacer frente

al desaliento. El desinterés o sentimiento de indiferencia ante lo laboral implica conductas de evitación en la actividad profesional.

Maslach (1997), mencionó que “La mayor parte de las consecuencias del agotamiento son emocionales”. Investigaciones realizadas en la escala operativa de Maslach, nos señala que doce de los veintidós ítems que se muestra en la escala apuntan a la parte emocional, como el que tiene mayor relación con la depresión, los sentimientos de fiasco, baja de autoestima, mal humor, desagrado, irritación.

Dentro de los signos cognitivos son los menos estudiados dentro de la escala, pero son de mucha relevancia ya que de ahí el inicio del síndrome y se denota una mera incoherencia entre las expectativas de trabajo y lo existente el cual conlleva a que la desesperación y la depresión son de tipo cognoscitivo característica del síndrome. Del mismo modo la dimensión de Maslach y Leiter (1996), dio a conocer el agotamiento, el escepticismo, tendría alguna vinculación con lo cognoscitivo, siendo tajante de la devaluación personal que puede llevar a la obstaculización de uno mismo, el recelo y la falta de consideración hacia el empleo.

En cierto modo en lo conductual el cual fue estudiado en mayor porcentaje su resultante más imponente es la despersonalización.

La deducción del burnout se enfatiza en la disminución de la dinámica proactiva, esto da a que se aumente la ingesta de estimulantes como el abuso de sustancias y ampliamente la costumbre como medio dañino para la salud del individuo. Dando como resultado desordenes físicos con síntomas que pueden elevar los trastornos psicosomáticos y la fatiga crónica.

De otro modo, en el área social se relacionó el trabajo desarrollado por el profesional, siendo el más importante la del aislamiento y el desdén de cualquier forma de cooperación comunitaria.

También se mencionó a Vallejo Martin el cual dio a conocer sobre “las diferencias existentes del burnout y el agotamiento laboral”.

La tensión laboral y el burnout más conocido como síndrome del quemado varían principalmente dependiendo a la sintomatología que presentan, el estrés se da en tiempos aproximadamente cortos, mientras la del quemado va de la mano con las

consecuencias de estar presente en un ambiente alargado donde existe mucha demanda laboral el cual ocasiona un desajuste en la persona. Otra de las diferencias está en que el burnout genera una postura negativa frente al trabajo el cual no siempre está presente en el estrés laboral. Sin embargo, tanto como el burnout y el estrés se dan frente a la fuerte demanda y la habilidad de la persona describiéndola como una conclusión emocionalmente negativa para el trabajador.

También se mencionó las diferencias entre el burnout y la fatiga ya que muchas personas aún no tuvieron el conocimiento debido para poder diferenciarlas. La fatiga o cansancio es una modificación dada temporalmente del resultado mental y corporal dado el precedente, así mismo es un mecanismo regulador que el cuerpo aporta para que se dé una recuperación pronta esto va de la mano con los sentimientos y el desarrollo de la persona, burnout se exterioriza como recuperación lenta en el aspecto corporal como emocional el cual nos genera que la evolución propia que nos tenemos sea de forma negativa y se da una notoria ineficiencia laboral.

Apiquian (2007), mencionó la existencia de factores presentes en el burnout, los cuales son los siguientes:

- Turnos y el horario laboral: pueden variar según el tipo de contrato que tiene el trabajador, esto implica que si los turnos se alargan ya sea rotativo o turno noche puede inducir al burnout.
- Estabilidad en el puesto y tiempo de contrato: dentro de este punto se sabe que existen escalas los más afectados en la realidad peruana son aquellas personas las cuales están contratadas por terceros o solo por meses el cual implica que esas personas vivan con la incertidumbre de que los podrían despedir.
- La experiencia o antigüedad profesional: el trabajador se genera cierta preocupación por el sueldo luego de retirarse, muchos de ellos se cuestionan si cumplieron con sus metas en su área de trabajo.
- Remuneración salarial

Según Fidalgo (2005) este síndrome se puede desarrollar en cinco fases los cuales se dan de manera repetitiva, siendo estas:

- Fase de inicio, donde el trabajador se incorpora a la institución el cual se presenta motivado y con expectativas para su nuevo trabajo.
- Fase de bloqueo, en esta etapa el trabajador notò que no se están cumpliendo sus expectativas laborales, no recibe capacitaciones no lo motivan y su recompensa no es justa ante su juicio.
- Fase de desaliento, donde el trabajador presenta cambios a nivel emocional, su trabajo no toma sentido y se encuentra con los conflictos. Se presenta malestares emocionales cambios físicos y de conducta.
- Fase de inactividad, resulta un cambio entre el comportamiento y las actitudes, la atención al público se dará de forma mecanizada.
- Fase de quemado, aquí se presenta el colapso emocional y mental dando como consecuencia la frustración del empleador.

La extensión del Burnout dentro de diferentes aspectos como son los asistenciales genero polémica dentro de las investigaciones científicas, Maslach y Jackson (1981, 1982) lo definieron como una expresión del comportamiento dentro del estrés laboral, y se entiende como un síndrome tridimensional caracterizado por cansancio emocional (CE), despersonalización (DP) en el trato con clientes y usuarios, y dificultad para el logro/realización personal (RP). Así mismo se elaboraron en el cuestionario denominando Maslach Burnout Inventory (MBI), con el fin era medir el Burnout personal en las áreas de servicios humanos, estas fueron evaluadas por dimensiones de tres sub escalas". (Maslach, Jackson y Leiter, 1996).

Por último se hizo mención de una investigación en enfermeras de EE.UU Harris & Tao (2022), quienes según su análisis dentro de su investigación mencionaron que la población de las enfermeras son quienes sufren un mayor agotamiento o desgaste emocional como mental, tanto por los cambios de turno y la atención a una variedad de población, menciona así mismo que no se toma en cuenta la prevención del agotamiento muchas de las instituciones solo están enfocadas en el trabajo como resultados mas no en el cuidado del bienestar del profesional.

A continuación, se mencionó sobre la segunda variable, en otras palabras, bienestar psicológico, desarrollado en base a la teoría de Ryff (1989), por otra parte, dicho instrumento o prueba fue la EBP de Casullo (2002), que fue desarrollado en el criterio de la teoría y la escala EBP de Ryff (1989).

Ryff (1989) según su teoría Multidimensional del Bienestar Psicológico, determinó que el bienestar psicológico esté centrado en la capacidad de una persona y como esta se desarrolla a lo largo de su vida relacionado con el crecimiento a nivel social”.

El bienestar requiere una buena autoadministración tanto para una administración personal o colectiva esta abarca la dimensión física, pensadora, afectiva, comunitaria, religiosa, vocacional, económica y naturista.

Se toma en consideraciones los hábitos y la importancia de la salud y el bienestar el cual puede ser para muchos un desafío el cual, toda persona tiene el conocimiento de que el comportamiento humano está influenciado por diversos factores el cual será considerado como punto para realizar con éxito de que nuestro bienestar sea lo más importante en la salud de una persona.

Así mismo da a conocer que el bienestar psicológico nace sobre la base de orientaciones filosóficas, a lo largo del tiempo como ya viene a ser la eudaimonia (término griego comúnmente traducido como satisfacción, bienestar o vida buena), mediante ella pueda desarrollar su crecimiento personal y no a través de la felicidad como un factor de placer.

Ryff & Keyes (1995), dedujeron que "el bienestar psicológico tiene una influencia los factores externos como vienen a ser la cultura, la edad y el sexo". En tal sentido enfatizo que el bienestar psicológico está guiado por dimensiones como: aprobación de uno mismo, vínculos positivos, predominio ambiental, crecimiento personal, autonomía y metas personales.

A su vez Casullo y Castro (2000), postularon la relación entre Ryff y Keyes no logro que obtuvieran alguna convicción en la realización del bienestar psicológico en la categoría de la cultura, razón principal fue dado en el contexto comunitario, el cual no fue un factor porque no sustituye diferencias entre el bienestar de una persona.

Casullo (2002), mencionó que “según el marco de estudio el bienestar psicológico no tiene una definición exacta, sin embargo, lo clasifico como algo positivo que lleva al sujeto y a su crecimiento y progreso de sí mismo a través de metas trazadas planteados durante el transcurso de su vida.”

Juntamente se desarrolló una escala de bienestar psicológico denominado (BIEPS - A) con 13 ítems en sus dos formas para personas adultas y adolescentes. Esta escala está basada en la teoría Multidimensional de Ryff (1989).

Así mismo mencionaron que dentro de esta escala desarrolla cuatro dimensiones que es la versión A y son:

- Control de situaciones habituales y aprobación personal: es la capacidad que la persona posea control sobre sí mismo y las situaciones que se presenten llevando de mano a la autoestima como forma de aceptación.
- Autonomía: Se entiende como la facultad que tiene una persona para juzgarse por sí mismo y velar por su propio bienestar.
- Vínculo: La persona es capaz de relacionarse y tener un buen círculo social formando y fortaleciendo su vínculo y a través de ello tener mayor empatía y asertividad.
- Proyectos: Son estrategias de acción que consienten principalmente en establecer relaciones (Ander – Egg, 1995).

En último término, Ryff & Singer, (2008) establecieron que “el bienestar psicológico está relacionado alcance diario del ser, lo mismo que la capacidad de formar y fortalecer nexos afectivos dentro del entorno ambiental / social”.

Dentro del estudio se toma como teoría principal a Ryff en donde según su modelo nos presenta una escala con 6 dimensiones;

a. Autoaceptación

Uno de los principales razonamientos del bienestar psicológico el cual refiere a la actitud positiva o apreciación del individuo, es consciente de sus limitaciones y virtudes.

Según Jahoda (1958), refiere que es una característica de la salud mental, esta autora al igual que Maslow (1968), Jung (1921, en Jacoby, 1990), señalan que retribuirse la visión intrapersonal del individuo, es decir lo que me gusta y lo que no, el cual hace tomar conciencia que uno mismo pueda diferenciarse al resto.

Erikson (1959), incluyó la aceptación de los triunfos y desilusiones que uno puede pasar durante su vida pasando a definir el ego. En 1963 el mismo autor refirió que

la autoaceptación es un campo más amplio y profundo que la visión básica que se tiene de la autoestima, nos hace mayor hincapié de una autoevaluación de vida que involucra aceptación, conciencia de fortalezas y debilidades que tiene uno mismo (Ryff y Singer, 2008).

Ryff refiere que la autoaceptación tiene actitudes positivas hacia la persona el reconocer y aceptar el universo que tiene el individuo el cual incluye también las cualidades negativas o positivas. Así mismo una baja autoaceptación se da como muestra de insatisfacción con uno mismo y la decepción de las vivencias. Ryff y Keyes (1995).

b. Relaciones positivas con otros

Se refiere a la capacidad de mantener relaciones positivas con otras personas (Ericsson, 1996; Ryff y Singer, 1998), una persona debe ser capaz de tener relaciones estables a nivel emocional de forma significativa con vínculos psicosociales así mismo mantener confianza, generar una amistad y muestras esa capacidad de afecto. Ello significa la relevancia del bienestar y la salud mental (Ryff, 1989).

Distintos aportes dan a conocer que el amor, la intimidad y las relaciones interpersonales son un pilar fundamental para la salud mental de la persona, Maslow ((1968) mencionaba que el auto conocimiento era tener marcadas emociones tanto como el cariño, la empatía; Erikson (1963) en su estudio desarrolla la teoría psicosocial que menciono que una de las claves de esta etapa es la del adulto el cual era conseguir lazos cercanos con las personas; para Fromm (1959) menciona que el amor es el principal tópicos, primordial ya que va de la mano con la felicidad y el crecimiento personal.

Ryff (1995) menciona, tener adecuadas interrelaciones armoniosas positivas lograra que la persona se desarrolle cálida y satisfactoria con su comunidad, así mismo el mostrar empatía e intimidad, lo que conlleva a la interacción entre individuos. Así también relaciona la individualidad de la persona con el interés, bienestar y cuidado por otras personas. Por el contrario, si se refleja un bajo nivel en esta dimensión daría a conocer que una persona con pocas relaciones cercanas

tiene la dificultad para interrelacionarse con otras personas misma que se ve reflejado al tender a aislarse y sentirse frustrada a nivel interpersonal.

c. Dominio del entorno

Refiere a tener la capacidad de manejar de forma efectiva el entorno que rodea a la persona; el tener la capacidad para poder tener entornos favorables y poder satisfacer las necesidades propias. El esfuerzo y acción personal, así como la preponderancia proactiva y no pasiva del individuo y la correlación con su entorno. La efusión por hallar un contexto favorable a las condiciones necesarias y capacidades personales de la dimensión del dominio del entorno a pesar de paralelismos parciales con conceptos como la autoeficacia” (Ryff y Singer, 2008).

Ryff (1995) menciona que el individuo es capaz de tener el manejo su ambiente busca hacer maleable las actividades externas difíciles, esta mejora las proporcionalidades de su entorno logrando así satisfacer sus urgencias y valores individuales. Menciona el individuo experimenta esta sensación de control de su ambiente, capaz de influir a su alrededor. Si la persona tiene poco conocimiento de la realidad implicaría tener carencias para el manejo de actividades diarias, generando en la persona esa sensación de incapacidad de cambiar o mejorar su entorno intrapersonal.

d. Autonomía

Conocida como el sentido de autodeterminación que permite resistir la presión del medio social y regular el propio comportamiento” (Ryff y Singer, 2002). El individuo tiene la necesidad de asentarse en sus propias creencias (independencia), y esto significa su libertad de elección (Ryff y Keyes, 1995).

Para Ryff (1995) menciona que para una adecuada autonomía se da con tener la cabida para resistir la presión del medio social, poder pensar y el actuar de cierta manera. Esto quiere decir poder auto analizarse. En cambio, si una persona con poca independencia se presenta como intranquila por el devenir futuro, las valoraciones de los demás, será basadas con poco criterio en la toma de decisiones significativas y tener un comportamiento basada en la presione social.

e. Propósito en la vida

Busca la relación con los objetivos claros y metas reales relacionado a las experiencias ya vividas y por vivir. El hombre debe buscar marcar objetivos claros que busquen darle sentido a su vida. (Ryff, 1995).

Jahoda (1958) menciona que el sentido de vida frente al desconocido, hace un énfasis en las dogmas que se desarrollan en un contexto social y cultural como parte del propósito en la vida”.

f. Crecimiento personal

Tiende a tener la cabida de poder conocer el propio potencial que una persona tiene de uno mismo y poder desarrollar nuevos recursos. Ryff (1995) refirió que esta dimensión es una emoción constante de desarrollo donde la persona se mantiene en constante crecimiento dado a lo largo de su vida. Así mismo refiere que desarrollar sus potencialidades hace crecer a la persona el cual hace que desarrolle sus capacidades. (Keyes et. Al 2002). “Los sentimientos positivos dado dentro del crecimiento y la madurez desarrolla del propio potencial y el fortalecimiento de las capacidades. En términos aristotélicos lo definió como eudaimonia o autorrealización”. Implica tener activo y de proceso continuo el desarrollo de sus propias capacidades (Ryff y Singer, 2008).

Para medir las seis dimensiones teóricas Ryff (1989) desarrolló un instrumento conocido como “Escala de bienestar Psicológico” (Scales of Psychological Well-Being, SPWB).

Ha permitido el estudio de los cambios en las dimensiones del bienestar psicológico de una persona; ayuda a identificar diferencias por género, mismo hace una evaluación de la relación con la educación, los niveles de ingresos económicos; el poder aprobar los vaivenes de la vida y retos de la persona pasa a lo largo de su existencia; ayuda a evaluar la resiliencia personal.

En conclusión, Ryff (1989) consideró que el bienestar podría tener diferenciaciones dependerá de su sociodemográficos, así también será, edad, sexo y/o cultura.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

Tipo

La presente investigación corresponde al tipo básico. Este tipo de estudio se define como la investigación que sólo busca información con la finalidad de mejorar los conocimientos existentes (Hernández, et, al, 2018).

Diseño

La investigación corresponde al diseño no experimental. Al respecto se define como el estudio que se realiza sin modificar el comportamiento de las unidades de análisis. Además el diseño es de corte transversal porque el recojo de información se realiza por única vez (Hernández et,al, 2018).

3.2. Variables y Operacionalización

Variable 1: Burnout

- **Definición conceptual:** Es una respuesta ante el estrés crónico, dado por las conductas y las emociones negativas y propias del rol productivo y de las personas que la influyen y componen por el cansancio emocional, la despersonalización y la baja realización personal” (Maslach y Jackson (1981).
- **Definición operacional:** En el presente estudio será medido a través del inventario de Burnout de Maslach (MBI), en su versión validada al Perú por Llaja, Sarria y García (2007) en sus tres dimensiones cansancio emocional, despersonalización y realización personal.

- **Indicadores:** El agotamiento emocional; que hace semejanza a encontrarse emocionalmente agotado compuesto por 9 ítems (1,2,3,6,8,13,14,16 y 20), la Despersonalización, que se asemeja a las malas actitudes del ser humano, perdiendo así el interés total de enlazarse con el ámbito laboral (colegas), compuesta por 5 ítems (5,10,11, 15 y 22) y la Realización Personal, que se manifiesta cuando la persona empieza a dudar de su capacidad creyendo así que no puede alcanzar sus objetivos propuestos generando un disgusto en él; compuesto por 8 ítems (4, 7, 9, 12, 17, 18,19 y 21).
- **Escala de medición:** Se encuentran en nivel de medición de intervalo, dado que se trabajará con las puntuaciones para cada dimensión y fueron categorizados respectivamente.

3.2.1. Variable 2: Bienestar psicológico

- **Definición conceptual:** “Es una evaluación subjetiva realizada a un sujeto acerca de los distintos aspectos de su vida” (Ryff, 1989).
- **Definición operacional:** Se evaluará a través de la Escala de Bienestar Psicológico de Ryff (1989) se reconocieron seis magnitudes: autoaceptación, relaciones positivas, autonomía, dominio del entorno, control de las situaciones, propósito en la vida.
- **Indicadores:** La autoaceptación como actitud positiva con uno mismo expresada en 7 ítems (1,7,8,11,17,25,34), las relaciones positivas, como la capacidad de socializar referenciada en 6 ítems (2,13,16,18,23,31), el dominio del entorno como el control sobre el contexto expresada en 6 ítems (6,19,26,29,32), la autonomía como el autorregular comportamiento indicada en 5 ítems (3,5,10,15,27), el propósito de la vida por el cual se definen objetivos y metas se expresa en 8 ítems (9,12,14,20,22,28,33,35) y el

aumento personal que evidencia el desarrollo del máximo potencial fraseada en 4 ítems (4,21,24,30).

- **Escala de medición:** Se encuentran en nivel de medición de intervalo, dado que se trabajará con las puntuaciones para dimensión que se obtienen de la suma pondera de respuestas a los ítems.

3.3. Población, muestra, muestreo, unidad de análisis.

Población

Estuvo compuesto por 200 trabajadores administrativo, nombrados y contratados de ambos sexos del centro público de Salud de Abancay, Apurímac el año 2022. Hernández y Mendoza (2018) definen a la población como el conjunto de unidades de análisis con similares características para poder brindar información correspondiente a un estudio.

Criterios de inclusión

- Colaboradores de un centro de Salud público de la región de Apurímac provincia de Abancay.
- Ambos sexos.
- Trabajadores que se encuentran laborando de forma presencial.
- Con consentimiento informado.

Criterios de exclusión

- Los operarios que se encuentren con comorbilidad.
- No laboren de forma presencial.

Muestra

Según el cálculo del tamaño muestral para poblaciones finitas, considerando un error del 5% y un nivel de confianza del 95% se conformó una muestra de 134 colaboradores, 83 mujeres (61.9%) y 51 varones (38.1%), cuyas edades fluctuaron entre 21 y 69 años ($M = 44.7$, $DE = 10.37$). Con respecto a su condición laboral, 52 eran contratados (38.8%) y 82 nombrados (61.2%), siendo 75 solteros (56.0%) y 59 casados (44.0%). Cabe resaltar que para Hernández (2018), “la muestra se define como una parte de la población y que tiene las mismas condiciones para poder brindar información en una investigación”.

Muestreo

El muestreo corresponde al probabilístico, la técnica de selección fue el azar. En esta técnica se realiza el cálculo correspondiente, teniendo en cuenta la cantidad considerada en la población de estudio. (Hernández, 2018).

3.4. Técnica e instrumentos de recolección de datos

Para la investigación, se utilizó la técnica de la encuesta. Esta técnica está basada en la presentación de preguntas subjetivas respecto a las dimensiones de una variable de estudio. (Grasso, 2016).

Cabe precisar que para el estudio se consideró el inventario de Burnout de Maslach y Jackson adaptada en el Perú por Llaja, Sarria y García (2007) y la Escala de bienestar Psicológico de Ryff estandarizado en el Perú por Pérez (2017) y se trabajó con la escala de Likert basado en las sugerencias de Herzberg”.

Instrumentos

El instrumento que se ha considerado para el estudio fue el inventario de Burnout y Maslach, además, se tuvo en cuenta la escala de bienestar psicológico.

1. Inventario de Burnout

El inventario de Burnout y Maslach (MBI) tiene como autores principales a Maslach y Jackson de origen Estados Unidos (1981), para la indagación se hizo el uso de la adaptación de Llaja, Sarria y García (2007) en Perú que va dirigido a los expertos de servicios humanos cuya dirección es individual o colectivo con una duración de 10 a 15 minutos.

La escala estima las tres magnitudes del Burnout, mediante las escalas de agotamiento emocional, despersonalización y realización personal.

Vásquez Muñoz (2020) realizaron su investigación en una población constituida de 199 colaboradores de una compañía paraestatal en Trujillo. Utilizando el inventario de burnout, analizó la confiabilidad a través del coeficiente omega (Ω) obteniendo para las dimensiones y los valores de 0.87, 0.81 y 0.87, mismos que se encuentran dentro de una categoría aceptable. La validez de argumento se efectuó a través del coeficiente Aiken por la validación de 9 jueces expertos, obteniendo valores V de Aiken aceptables y significados ($p < 0.05$) es por ello que se considera un instrumento perfecto.

La confiabilidad calculada para este estudio se hizo a través del cálculo por el estadístico omega, con los resultados siguientes: Cansancio emocional $\Omega = 0.79$; Despersonalización $\Omega = 0.72$; Realización personal $\Omega = 0.74$; valores aceptables con respecto al error de medición (Campos-Arias & Oviedo, 2008). Para obtener evidencias de validez se aplicó la técnica del análisis factorial confirmatorio, basado en una matriz de correlaciones policórica y a través del estimador SWLR obteniéndose como índices de ajustes RMSEA = 0.07, TLI = 0.91 y CFI = 0.91, estos indicarían un ajuste aceptable entre el modelo hipotético de medida y los datos obtenidos (Hu & Bentler, 1998).

2. Escala de Bienestar psicológico

Tiene como autores a Carol Ryff (1995), EE. UU que fue adaptada al español por Díaz, D et al. (2006).

Pérez (2017) dentro de su trabajo tuvo que utilizar una muestra de 390 operarios de empresas industriales, realizando la validez del instrumento por medio del análisis V de Aiken por medio de compuesta por cinco expertos que determinaron que se cumplía con los juicios de contenidos, igualmente el coeficiente de correlación obtenido fue de $\alpha = 0.71$, con correlaciones ítems-total mayores de 0.20, concluyendo que estos son elocuentes y a la vez adecuados para la escala de Ryff".

La confiabilidad está probada en la investigación, mediante el cálculo del coeficiente de omega (Ω), la estabilidad interna, los resultados fueron: autoaceptación $\Omega = 0.71$, relaciones positivas $\Omega = 0.74$, autonomía $\Omega = 0.68$, Dominio del entorno $\Omega = 0.72$; propósito de la vida $\Omega = 0.72$ y crecimiento personal $\Omega = 0.70$; valores adecuados de consistencia (Campos-Arias & Oviedo, 2008). Para obtener evidencias de validez se utilizó la técnica del análisis factorial confirmatorio, basado en una matriz de correlaciones policórica y a través del estimador SWLR obteniéndose como índices de ajustes RMSEA = 0.08, TLI = 0.93 y CFI = 0.93, estos indicarían un ajuste aceptable entre el modelo hipotético de medida de datos obtenidos (Hu & Bentler, 1998).

3.5. Procedimiento

Inicialmente, se identificó una problemática de estudio analizando, identificando dos variables y teniendo en cuenta la institución a ser estudiada, luego de ello se solicitó a la UCV la carta de presentación para hacer de conocimiento a la institución sobre la investigación a realizar. Seguidamente se desarrolló la investigación sobre las variables de investigación referentes a los objetivos programados para el estudio, la verificación de la literatura científica en relación con el asunto. Durante el transcurso de brindó a las autoras la autorización de la institución, así mismo les fue remitido el documento que sustenta que la investigación fue realizada por las estudiantes del mismo proyecto.

Para la aplicación de las pruebas se realizó primero la explicación del objetivo y criterios de investigación para proteger los datos de cada persona, los integrantes firmaron el documento de consentimiento informado, el cual se tuvo como evidencia e información correspondiente. Así mismo, se explicó a los que participan sobre las alternativas de respuesta que se proponen dentro las herramientas de acopio de información.

Finalmente, se preparó una base de datos con las respuestas obtenidas para ser procesados con el programa estadístico Jamovi (The jamovi project, 2022) versión 2.3. En este se analizaron los datos (descriptiva e inferencialmente) para presentar los resultados, concluyendo así con la redacción del informe final de la investigación

3.6. Método de análisis de datos

El procesamiento de los datos, se llevó a cabo el análisis de las respuestas, los colaboradores a ambos instrumentos y los respectivos puntajes obtenidos según dimensiones tomadas como variables. Se calcularon como estadísticos descriptivos, la media (M), la desviación estándar (DE), la asimetría (g_1) y la curtosis (g_2) para así valorar la tendencia central, la dispersión y la distribución de los datos en para cada variable. La valoración se efectuó con el estadístico de Shapiro-Wilk (W) y en caso este resultara significativo ($p < 0.05$) se evidenciaría la normalidad (Field, 2009). Dado los resultados obtenidos con este estadístico, la contrastación de hipótesis formuladas se empleó el coeficiente de Spearman (r_s) alternativa no paramétrica para el cálculo de las correlaciones (Field, 2009). Todos los análisis estadísticos de este estudio se llevaron a cabo en el programa estadístico Jamovi (The jamovi project, 2022) versión 2.3.

3.7. Aspectos éticos

Se realizó anticipadamente diversas concertaciones, petición como medio principal se tomó en cuenta las normas establecidas por la Universidad César Vallejo (UCV), luego se solicitó el permiso para la aplicación de instrumentos. Remitido al correo la carta para solicitar el permiso de aplicación a los autores de los instrumentos haciendo conocer que será para uso académico. De la misma forma se remitió la solicitud de aplicación a la institución donde se realizó la adaptación de las pruebas, ya con el consentimiento por parte del titular de la institución se inicia a la aplicación a la población de estudio.

Se utilizó como estilo editorial y lineamiento para investigaciones las normas APA séptima edición. De este modo, los derechos de autor se reconocerán a lo largo y la revisión (Sánchez, 2019). De igual forma, se utilizó la ética de Helsinki (1964). Finalmente, el uso total de toda la recolección de información se dio fines informáticos y académicos, protegiendo los datos personales y garantizando la confidencialidad frente a lo recabado.

Esto implicó respetar los derechos de cada persona, haciendo firmar un consentimiento informado de lo que va realizar, además se respetará la información que brinde los participantes de la muestra, así se garantiza la confidencialidad, se actuará con mucha responsabilidad respecto al alcance y pertinencia de la investigación, siempre se toma en cuenta que cada persona es un individuo diferente que se desenvuelve de forma distinta en su institución donde labora. Los procesos para considerar tendrán una severidad científica, garantizando su autenticidad, fiabilidad y sobre todo su veracidad de todos los procesos que se siguen a nivel metodológico. Se cumplirá con las normas establecidas a nivel internacional, nacional e institucional para la ejecución de la investigación, amparando los derechos de las personas de la muestra y de la institución, a través de la elaboración del informe de investigación demostrando calidad y veracidad en su publicación correspondiente.

IV. RESULTADOS

4.1. Resultados descriptivos

En la tabla 1 se muestra los resultados de la opinión de los trabajadores de un Centro de Salud de Abancay sobre el nivel de burnout que demuestran y de sus respectivas dimensiones. Sobre el cansancio y agotamiento emocional, el 46,3% indica que medianamente demuestran cansancio y agotamiento, el 35,1% indica que su cansancio es bajo, el 18,6% precisa que tienen un alto grado de cansancio y agotamiento emocional. Sobre la despersonalización, el 45,5% demuestra tener en un nivel medio un proceso de despersonalización, el 31,3% indica tener un nivel bajo de despersonalización y un 23,2% manifiesta tener un alto nivel de despersonalización. En relación a la realización personal de las personas, el 51,5% precisa tener un nivel medio de realización personal, el 26,9% indica tener un bajo nivel de realización personal, finalmente un 21,6% precisa tener un alto nivel de realización personal.

De los datos obtenidos por dimensiones, se sistematizaron para una apreciación respecto a la variable Burnout, en los trabajadores de un Centro de Salud de Abancay. El 50,7% manifiesta que su nivel de Burnout es medio, el 29,1% indica que tienen un bajo nivel de Burnout y el 20,2% precisa que su nivel de Burnout es alto.

Tabla 1

Niveles de Burnout y sus dimensiones en trabajadores de un Centro de Salud de Abancay.

	Cansancio y agotamiento emocional		Despersonalización		Realización personal		Burnout	
	f	%	f	%	f	%	f	%
Bajo	47	35.1	42	31.3	36	26.9	39	29.1
Medio	62	46.3	61	45.5	69	51.5	68	50.7
Alto	25	18.6	31	23.2	29	21.6	27	20.2
Total	134	100.0	134	100.0	134	100.0	134	100.0

Nota. f: nivel de frecuencia estadística; %: porcentaje estadístico

En la tabla 2 se muestran resultados sobre la apreciación de los trabajadores de un Centro de Salud de Abancay, respecto a su bienestar psicológico y sus dimensiones. Sobre la dimensión Autoaceptación emocional, el 59% manifiesta tener un alto nivel de Autoaceptación, el 39,5% indica tener una mediana Autoaceptación, el 1,5% indica tener una baja auto aceptación emocional. Respecto a las relaciones positivas, el 63,4% se encuentra con un nivel medio de relaciones positivas, el 27,6% precisa tener un alto nivel de relaciones positivas y un 9% indica tener un bajo nivel de relaciones positivas. En relación a la dimensión autonomía, el 67,2% manifiesta estar en el nivel medio, el 27,6% se encuentra con un alto nivel de autonomía y un 5,2% se encuentra con un bajo nivel de autonomía. Sobre el dominio del entorno, el 53,7% manifiesta tener medianamente un dominio del entorno, el 38,8% precisa tener un alto nivel de dominio del entorno, además un 7,5% indica tener un bajo nivel de dominio de entorno. Sobre el propósito en la vida, el 64,2% demuestra un alto nivel de propósito en la vida, el 32,1% tiene medianamente propósitos en la vida, el 3,7% tiene un nivel bajo respecto a su propósito en la vida. Para la dimensión crecimiento personal, el 60,4% indica tener un nivel medio de crecimiento personal, el 33,6% precisa tener un alto nivel de crecimiento personal, el 6% indica tener un bajo nivel de crecimiento personal. Finalmente, la sistematización de los datos por dimensiones, permitieron tener una medición sobre la variable bienestar psicológico. El 67,2% se encuentra en un nivel medio de bienestar psicológico, el 29,8% manifiesta tener un alto nivel de bienestar

psicológico y finalmente solo un 3% se encuentra con un nivel bajo de bienestar psicológico.

Tabla 2

Niveles de bienestar psicológico y sus dimensiones en trabajadores de un Centro de Salud de Abancay.

	Autoaceptación emocional		Relaciones positivas		Autonomía		Dominio del entorno		Propósito en la vida		Crecimiento personal		Bienestar psicológico	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
Bajo	2	1.5	12	9.0	7	5.2	10	7.5	5	3.7	8	6.0	4	3.0
Medio	53	39.5	85	63.4	90	67.2	72	53.7	43	32.1	81	60.4	90	67.2
Alto	79	59.0	37	27.6	37	27.6	52	38.8	86	64.2	45	33.6	40	29.8
Total	134	100.0	134	100.0	134	100.0	134	100.0	134	100.0	134	100.0	134	100.0

Nota: f: frecuencia; %: porcentaje

4.2. Resultados inferenciales

4.2.1. Prueba de normalidad de los datos

La tabla 3 muestra resultados de la prueba de normalidad que se realizaron a los datos obtenidos para poder tomar la decisión del estadístico que sirvió para medir el nivel de correlación.

Según los criterios metodológicos para pruebas de normalidad, la muestra considerada para el estudio es mayor a 50, por lo tanto correspondió evaluar con la prueba de Kolmogorov Smirnov. Al respecto, para las variables y sus respectivas dimensiones el valor de significancia es de $0,000 < 0,05$ permitiendo determinar que los datos no son normales, por lo tanto correspondió a valores no paramétricos y nos condujo a utilizar el estadístico de correlación Rho de Spearman.

Tabla 3

Prueba de normalidad de los datos obtenidos por variables y dimensiones.

	Kolmogorov-Smirnov			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Cansancio y agotamiento emocional	,240	134	,000	,800	134	,000
Despersonalización	,231	134	,000	,807	134	,000
Realización personal	,261	134	,000	,805	134	,000
Burnout	,260	134	,000	,803	134	,000
Autoaceptación	,380	134	,000	,665	134	,000
Relaciones positivas	,351	134	,000	,744	134	,000
Autonomía	,388	134	,000	,700	134	,000
Dominio del entorno	,309	134	,000	,754	134	,000
Propósito en la vida	,401	134	,000	,660	134	,000
Crecimiento personal	,351	134	,000	,732	134	,000
Bienestar psicológico	,403	134	,000	,672	134	,000

Nota. gl : grados de libertad; sig : significancia.

4.2.1. Prueba de hipótesis general

En la tabla 4 se muestra el valor de significancia de $0,000 < 0,000$ lo que confirma que existe correlación entre Burnout y bienestar psicológico, rechazando la hipótesis nula. El coeficiente obtenido es de $-0,501$ y corresponde a una correlación inversa moderada entre Burnout y bienestar psicológico.

Tabla 4

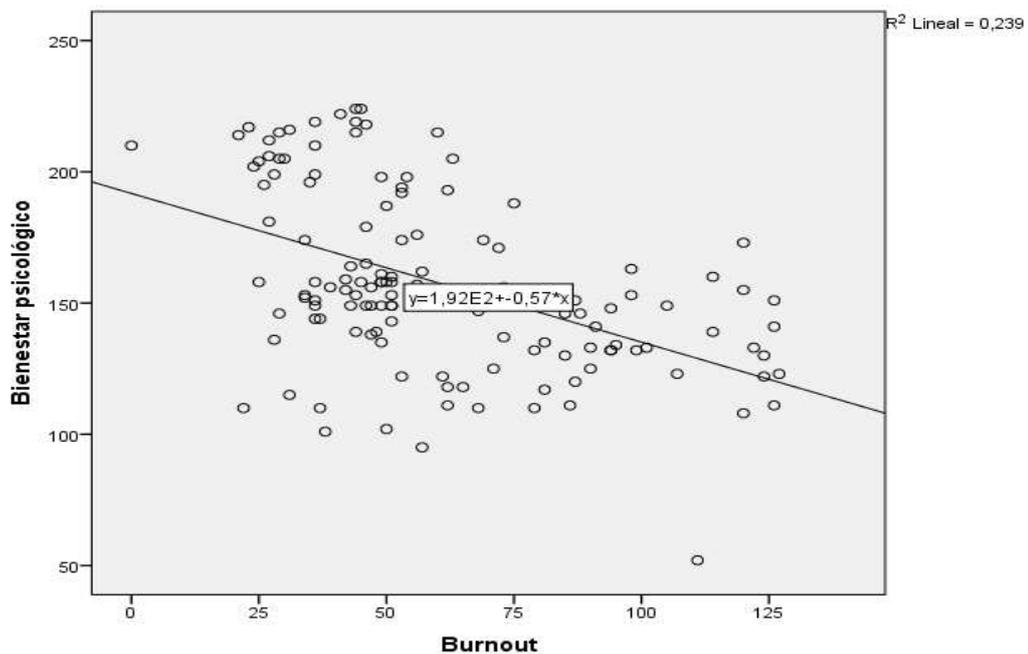
Nivel de correlación entre Burnout y bienestar psicológico

		Bienestar psicológico	
Rho de Spearman	Burnout	Coefficiente de correlación	$-,501^{**}$
		Sig. (bilateral)	,000
		N	134

Nota. sig: significancia; N: muestra

Figura 1

Nivel de correlación entre Burnout y bienestar psicológico.



Nota. Datos obtenidos de la aplicación del cuestionario a los trabajadores de un Centro de Salud de Abancay

4.2.2. Prueba de hipótesis específico 1

En la tabla 5 se tiene el valor de significancia de $0,000 < 0,000$ lo que confirma que existe correlación entre cansancio y agotamiento emocional con el bienestar psicológico, rechazando la hipótesis nula. El coeficiente obtenido es de $-0,538$ y corresponde a una correlación inversa moderada entre cansancio y agotamiento emocional con el bienestar psicológico.

Tabla 5

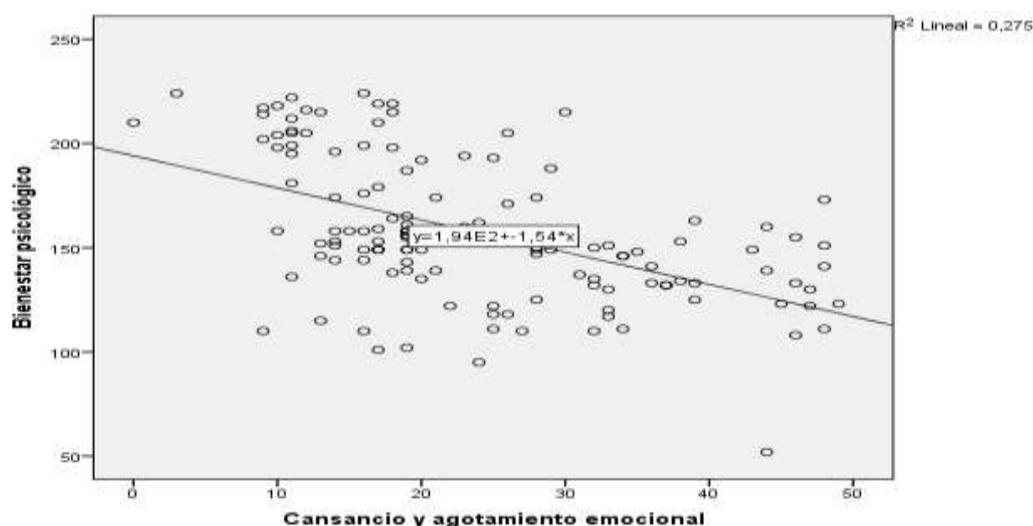
Nivel de correlación entre agotamiento emocional y bienestar psicológico

		Bienestar psicológico
Rho de Spearman	agotamiento emocional	Coeficiente de correlación
		-,538**
		Sig. (bilateral)
		,000
		N
		134

Nota: sig: significancia; N: muestra

Figura 2

Nivel de correlación entre cansancio y agotamiento emocional con el bienestar psicológico.



Nota. Datos obtenidos de la aplicación del cuestionario a los trabajadores de un Centro de Salud de Abancay

4.2.2. Prueba de hipótesis específico 2

En la tabla 6 se tiene el valor de significancia de $0,000 < 0,000$ lo que confirma que existe correlación entre despersonalización con el bienestar psicológico, rechazando la hipótesis nula. El coeficiente obtenido es de $-0,453$ y corresponde a una correlación inversa moderada entre despersonalización y agotamiento emocional con el bienestar psicológico.

Tabla 6

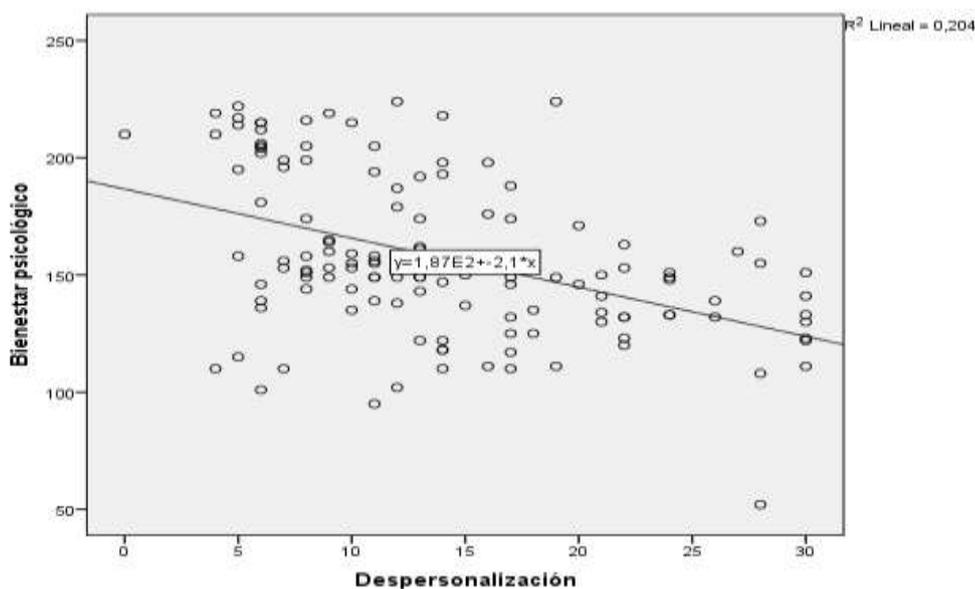
Nivel de correlación entre despersonalización y bienestar psicológico

			Bienestar psicológico
Rho de Spearman	Despersonalización	Coefficiente de correlación	$-,453^{**}$
		Sig. (bilateral)	,000
		N	134

Nota. Sig: significancia; N: muestra

Figura 3

Nivel de correlación entre despersonalización y bienestar psicológico



Nota. Datos obtenidos de la aplicación del cuestionario a los trabajadores de un Centro de Salud de Abancay

4.2.3. Prueba de hipótesis específico 3

En la tabla 7 se tiene el valor de significancia de $0,000 < 0,000$ lo que confirma que existe correlación entre la realización personal con el bienestar psicológico, rechazando la hipótesis nula. El coeficiente obtenido es de $-0,461$ y corresponde a una correlación inversa moderada entre realización personal con el bienestar psicológico.

Tabla 7

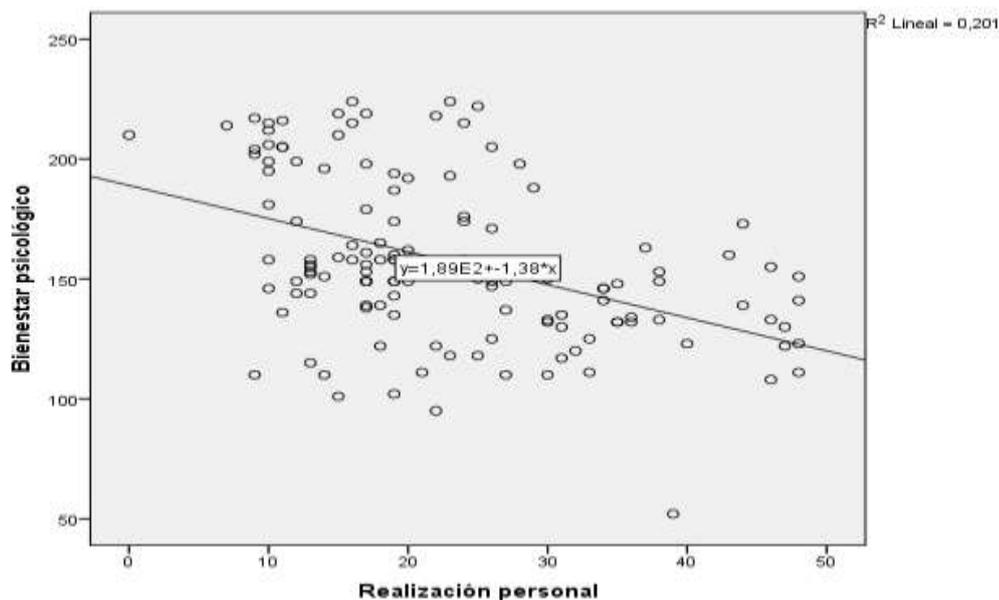
Nivel de correlación entre realización personal y bienestar psicológico

		Bienestar psicológico	
Rho de Spearman	Realización personal	Coefficiente de correlación	-,461**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	134

Nota: Sig: significancia; N: muestra

Figura 4

Nivel de correlación entre realización personal y bienestar psicológico



Nota. Datos obtenidos de la aplicación del cuestionario a los trabajadores de un Centro de Salud de Abancay.

V. DISCUSIÓN

Esta investigación sostuvo como hipótesis principal determinar la relación que existe entre el Burnout y el bienestar psicológico en colaboradores de un centro de Salud público de Abancay en Apurímac, 2022.

En los resultados encontrados de la hipótesis principal, se obtuvo que existe correlación inversa moderada entre el burnout y el bienestar psicológico en colaboradores de un centro de Salud público, el coeficiente obtenido es de -0,501. Este resultado es similar al resultado encontrado por Flores (2021) en cuya investigación midió la relación existente entre el estrés laboral y el bienestar psicológico en trabajadores de una entidad pública; el resultado obtenido indicó que existe una correlación moderada inversa entre las variables estudiadas, esto podría deberse a las características similares de las muestras, ya que ambos estudios se realizaron con funcionarios públicos, lo que puede indicar que los entornos de trabajo con condiciones similares tienen niveles similares de estrés laboral y problemas de salud mental. Por otro lado, un estudio de Huerta (2017) encontró una relación negativa significativa entre el bienestar psicológico y el burnout, sugiriendo que la autoestima positiva subjetiva y el afecto positivo son componentes del bienestar subjetivo. Es decir, cuanto mayor es la sensación subjetiva de bienestar, menor es el riesgo de desarrollar el síndrome de burnout.

Para Maslach (1982) el síndrome de burnout se encuentra caracterizado por causas de tensión y estrés que pasa una persona en su entorno laboral y ésta pasa por tres momentos específicos, el primero es el desequilibrio entre la demanda en el trabajo y los recursos que tiene el trabajador, el segundo es la respuesta emocional a la presión el que se refleja en la fatiga y el agotamiento; el último tiene que ver con los cambios en las actitudes y las conductas del trabajador; se encontró que las personas evaluadas presentan bajo nivel del síndrome de burnout.

Ryff (1989) dice; la salud mental está relacionada con aspectos subjetivos a las personas, como la autoestima positiva, la capacidad de sostener buenas interacciones sociales, construir buenas relaciones y familiaridad con los

amigos, y la capacidad de ser amoroso; otra característica importante es la regulación del comportamiento y el manejo adecuado de las presiones sociales, así como la búsqueda de fortalezas y habilidades y el refuerzo con metas claras y realistas para guiar el desempeño personal. Todas estas características se asociaron con la población de estudio, debido a que los resultados que obtenidos son altos dentro de los niveles de salud mental, es decir, los evaluados tenían altos niveles de todas las características señaladas por Ryff.

Estas capacidades y características individuales de los evaluados se encuentran relacionados con la poca fatiga y cansancio emocional que presentan los trabajadores del Centro de Salud, tal como se muestra en los resultados. En ese sentido, se acepta la hipótesis alternativa, afirmando que existe una relación significativa entre el síndrome de burnout y el bienestar psicológico.

Referido a la primera hipótesis específica, se obtuvo como resultado que el porcentaje mayor sobre la dimensión cansancio emocional del síndrome de burnout es baja y el porcentaje mayor del bienestar psicológico es alta. De acuerdo a la prueba de correlación, existe una relación negativa y estadísticamente significativa y moderada entre ambas variables. Estos resultados son semejantes a los resultados localizados por Hidalgo y Laura (2020) quienes encontraron la existencia de una relación inversa y estadísticamente significativa entre el cansancio emocional y el bienestar psicológico. Es por ello que se concluye que, un nivel bajo de bienestar psicológico es predictor de un alto cansancio emocional debido a las excesivas tareas burocráticas, por ello, no se encuentra un equilibrio para cumplir con el tiempo, tareas y aparentes desafíos de la vida. Otro resultado parecido fue obtenido por Alejo (2020) quien también encontró una relación inversa y estadísticamente significativa en trabajadores de una institución educativa de Puno. A partir de sus resultados concluyó que los trabajadores de la escuela se encontraban cansados emocionalmente lo que generó carezcan de un adecuado manejo de su bienestar psicológico. Estas dimensiones demuestran que los trabajadores manifestaron agotamiento emocional, y pocos asimilan al

grado de generar un bienestar psicológico al haber culminado con sus actividades laborales cotidianas.

En cuanto a la segunda hipótesis específica, como resultado, se demuestra que existe una relación significativa inversa entre la dimensión despersonalización del síndrome de burnout y el bienestar psicológico. Resultados parecidos fueron encontrados en Colombia por Becerra (2020) quien señala que, entre la despersonalización y el bienestar psicológico de docentes trabajadores de un Instituto Técnico Agrícola, existe una relación inversa significativa y moderada. Se concluye que los investigados reflejan que la insatisfacción de la labor desempeñada durante su jornada laboral afecta en su desempeño laboral del trabajador.

Por otro lado, Alejo (2020) encontró en sus resultados que no existe una relación directa y significativa entre la despersonalización y el bienestar psicológico de trabajadores de una escuela en Puno. Por lo tanto, las personas que pasan la mayor en su centro laboral, que juega un rol importante en sus vidas, como es la remuneración económica y fuente de identificación personal y de relación con el resto de personas, se verán reflejado en su salud mental. Los datos obtenidos se contradicen con los resultados obtenidos en la investigación, los contextos son diferentes en cada caso, por lo tanto su nivel de apreciación es diferente.

En cuanto a la tercera y última hipótesis específica, se obtuvo como resultado que el porcentaje mayor sobre la dimensión realización personal del síndrome de burnout es moderada y por ende el porcentaje mayor del bienestar psicológico es alta. De acuerdo a la prueba de correlación, existe una relación positiva y estadísticamente elocuente entre las dos variables.

Resultados parecidos fueron encontrados por alejo (2020) quien encontró que, entre la dimensión realización personal del síndrome de burnout y bienestar psicológico de trabajadores en una escuela en Puno, existe una relación directa, moderada y significativa, en otras palabras, a mayor realización personal presentó mayor bienestar psicológico, en la autoaceptación, relaciones positivas, autonomía, dominio del entorno, crecimiento profesional y propósito de vida.

De igual forma, el estudio realizado por Julcapoma (2017) señala que existe una relación significativa entre la realización personal y el bienestar psicológico, esto se evidenciaron un buen bienestar psicológico y una alta afectación a la realización personal de los trabajadores.

Las tres dimensiones consideradas permiten entender el síndrome de burnout afecta directamente al trabajador y a su desempeño, despojándole el interés y la energía para lograr los resultados laborales. Según Apiquian (2007), el burnout se manifiesta de tres formas: agotamiento físico y mental, apatía y despersonalización en el trato con los demás y sensación de impotencia frente a las tareas a realizar.

Como resultado de este estudio, existe una falta de investigación y teoría sobre la relación entre el síndrome de agotamiento y salud mental entre los empleados del Centro de Salud Público de Abancay, especialmente entre los trabajadores de la salud que se han visto afectados por diversos eventos. Otro punto importante a considerar, es que las instituciones consideren la promoción de la salud mental como pilar fundamental del desarrollo social, ya sean mediante programas que eleven su nivel emocional y por ende su salud mental.

De igual forma se debe resalta los resultados obtenidos porque permite evidenciar que los trabajadores del Centro de Salud evidencian niveles de estrés altos que terminen perjudicando su ámbito laboral, familiar y social.

La investigación fue de tipo cuantitativo el cual fue medido a través de dos instrumentos validados, cuya consistencia interna se ajusta a una buena fiabilidad en ambos instrumentos, ello permitió obtener los resultados estadísticos presentados, es fundamental tener en consideración la ampliación de la población, para así obtener resultados con más alta fiabilidad.

En esta investigación se identificaron limitaciones, en primer lugar, la muestra por ser muy poca no permite sacar conclusiones a nivel poblacional, esto significa, que los resultados obtenidos no pueden generalizarse a la población sanitaria, y, en segundo lugar, en el contexto de la pandemia actual, el muestreo es limitado porque está adaptado a la virtualidad. En el tercer caso, faltan estudios relacionados con las variables estudiadas en este trabajo.

VI. CONCLUSIONES

Los resultados obtenidos permitieron concluir en la forma siguiente:

PRIMERA: Se ha determinado que el Burnout se relaciona inversamente con el bienestar Psicológico en colaboradores de un centro de salud público de Abancay – Apurímac. El coeficiente obtenido es de -0,501 y en la escala de Rho de Spearman significa moderada y significativa correlación. Además el p-valor es de $0,000 < 0,05$. Rechazando la hipótesis nula.

SEGUNDA: Se determinó que el cansancio y agotamiento emocional se relaciona de manera inversa con el bienestar psicológico en colaboradores de un centro de salud público de Abancay – Apurímac. El coeficiente es de -0,538 y significa moderada correlación; el p-valor es de $0,000 < 0,05$ lo que permitió rechazar la hipótesis nula.

TERCERA: Se ha determinado que la despersonalización se relaciona inversamente con el bienestar psicológico en colaboradores de un centro de salud público de Abancay – Apurímac. El valor obtenido es de -0,453 y corresponde a una moderada correlación, además su p-valor es $0,000 < 0,05$ lo que permitió rechazar la hipótesis nula.

CUARTA: Se determinó que la realización personal se relaciona inversamente con el bienestar psicológico en colaboradores de un centro de salud público de Abancay – Apurímac. El coeficiente obtenido es de -0,461 y corresponde a una relación moderada. El p-valor es $0,000 < 0,05$ lo que hizo que se rechace la hipótesis nula.

VII. RECOMENDACIONES

- PRIMERA: A los responsables se les recomienda del área de recursos humanos de la Red de Salud de Apurímac, crear un plan de trabajo que permita el cuidado del personal de salud de la jurisdicción, para así, evitar cualquier complicación en su bienestar emocional.
- SEGUNDA: A los directivos del Centro de Salud, tomar en cuenta el tema del Burnout y el bienestar psicológico en los programas de capacitación a los trabajadores en general, para identificar sus síntomas, causas, consecuencias y seleccionar formas de afrontarlo.
- TERCERA: A los psicólogos responsables del área de recursos humanos se les sugiere desarrollar programas preventivos sobre el síndrome de burnout y el bienestar psicológico dirigido al personal de salud en general que labora en el centro de salud, con la finalidad de disminuir los niveles del síndrome de burnout y mejorar el bienestar psicológico.
- CUARTA: A los funcionarios de la institución, se les recomienda realizar estudios acerca del bienestar psicológico y síndrome de burnout en el personal de salud de toda la jurisdicción de la Red de Salud de Apurímac; dado que existe poca investigación en nuestro país que trate sobre este tema y en la población del sector salud.
- QUINTA: Para las futuras investigaciones, se sugiere tomar en cuenta la variable externa clima organizacional para poder obtener mayores resultados y obtener un mejor desempeño laboral en los trabajadores.

REFERENCIAS

- Acuña, S., y Bruschi, M. D. L. P. (2014). *Relación entre síndrome de burnout, bienestar psicológico y estrategias de afrontamiento* [Tesis de doctorado]. Universidad Nacional de Mar de Plata. <http://rpsico.mdp.edu.ar/bitstream/handle/123456789/47/079.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Albaladejo R, Villanueva R, Ortega P, Astasio P, Calle ME, Domínguez V. Síndrome de Burnout en el personal de enfermería de un hospital de Madrid. *Revista Española de Salud Pública*. 2004 Aug; 78(4):505-516.
- Alejo, E. (2021). *Síndrome de burnout y bienestar psicológico en docentes del nivel de educación secundaria Agro Industrial Crucero - Puno 2019*. [Tesis de licenciatura, Universidad Privada Telesup]. <https://repositorio.utelesup.edu.pe/bitstream/UTELESUP/1202/1/ALEJO%20NINA%20ELMER.pdf>
- Alejos, J. (2021). *Síndrome de burnout y bienestar psicológico en asesores telefónicos de una empresa de contact center en el distrito de Lince* [Tesis de pregrado]. Universidad Nacional Federico Villarreal. <http://repositorio.unfv.edu.pe/handle/UNFV/5153>
- Alvarez, N. P. (2019). *Propiedades psicométricas de la escala de bienestar psicológico* [Tesis de pregrado]. Universidad de Lima. https://repositorio.ulima.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12724/10604/Alvarez_Propiedades_psicom%c3%a9tricas.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Ander-Egg. Ezequiel (1995). Diccionario de Trabajo Social. Editorial Rustica Lumen, pp. 290.

Apiquian, A. (2007). El Síndrome del Burnout en las Empresas. Recuperado el 22 de marzo de 2019, de [http:// www.anahuac.mx/psicologia/](http://www.anahuac.mx/psicologia/)

Becerra, Y. (2020). *Burnout y su relación con el bienestar psicológico de los docentes del Instituto Técnico Agrícola de Salazar*. [Tesis de licenciatura, Universidad Antonio Nariño de Colombia]. <http://repositorio.uan.edu.co/bitstream/123456789/2442/2/2020YulianyStefanyBecerraMontagut.pdf>

BUENDÍA, J. y RAMOS, F. (2001): Empleo, Estrés y Salud. Madrid: Pirámide
Burgos A, Paris A, Salcedo A (2018) Bienestar psicológico y burnout en profesionales de atención primaria de salud en la región de Los Lagos, Chile. <https://doi.org/10.15174/au.2018.1895>

Burke, R. J., Koyuncu, M., & Fiksenbaum, L. (2010). Burnout, work satisfactions and psychological well-being among nurses in Turkish hospitals. *Europe's Journal of Psychology*, 6(1), 63-81. <https://doi.org/10.5964/ejop.v6i1.172>

Campos-Arias, A. & Oviedo, H. (2008). Propiedades psicométricas de una escala: la consistencia interna. *Revista de Salud Pública*, 10(5), 831-839.

Cano G, (2022) *El sentido del humor como herramienta para disminuir el burnout y aumentar el bienestar psicológico y la satisfacción con la vida en el personal sanitario*. <https://tauja.ujaen.es/bitstream/10953.1/16186/1/TFM%20Puri.pdf>

Casa, Rincón, y Vila, (2012); Gil-Monte et al., (2006) Síndrome de Burnout.

- Casullo, M. (2002). *Evaluación del bienestar psicológico en Iberoamérica*. Buenos Aires: Paidós.
- Casullo, M. y Castro Solano, A. (2000). Evaluación del bienestar psicológico en estudiantes adolescentes argentinos. *Revista de psicología*. 18 (1), 35-68.
- Cuadros J, Ramos P (2021) Síndrome de burnout y bienestar psicológico en profesionales de la salud del hospital de Supe Laura Esther Rodríguez Dulanto, Lima. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/66308>.
- De la cruz. M (2021). *Afrontamiento del estrés y bienestar psicológico en el personal del Hospital Octavio Mongrut Muñoz del distrito de San Miguel, 2021* [Tesis de pregrado]. Universidad César Vallejo. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/72851>
- Denning M, Goh ET, Tan B, Kanneganti A, Almonte M, Scott A, et al. (2021) Determinants of burnout and other aspects of psychological well-being in healthcare workers during the Covid-19 pandemic: A multinational cross-sectional study. *PLoS ONE*, 16(4): e0238666. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0238666>
- Dimitriu, M. C. T., Pantea-Stoian, A., Smaranda, A. C., Nica, A. A., Carap, A. C., Constantin, V. D., & Socea, B. (2020). Burnout syndrome in Romanian medical residents in time of the COVID-19 pandemic. *Medical Hypotheses*, 144, 109972. doi:10.1016/j.mehy.2020.109972.
- Ferreira, N., y de Lucca, S.R. (2015). Burnout el síndrome de enfermería asistente de un hospital público en el estado de Sao Paulo. *Revista Brasileira de Epidemiologia*, 18 (1): 68-79. <https://doi.org/10.1590/1980-5497201500010006>.
- Fernández M. (2016) Burnout en profesionales de establecimientos de salud del

primer nivel de atención de Lima Metropolitana. <https://n9.cl/7vzhe>

Fidalgo, V. (2005). *Síndrome de estar quemado por el trabajo o "burnout"* CENTRO NACIONAL DE CONDICIONES DE TRABAJO. https://www.insst.es/documents/94886/326775/ntp_704.pdf.

Field, A. (2009). *Discovering Statistics Using SPSS* (3th ed.). London: SAGE.

Freudenberger, H. J. (1974). Staff burnout. *Journal of Social Issues*, 30(1), 159.

García, F., Cova-Solar, F., Bustos-Torres, F., y Reyes-Pérez, E. (2018). Burnout y bienestar psicológico de funcionarios de unidades de cuidados intensivos. *Duazary*, 15 (1): 23 - 38. <http://dx.doi.org/10.21676/2389783X.2101>.

García-Torres, M., Aguilar-Castro, J., & García-Méndez, M. (2021). Bienestar psicológico y burnout en personal de salud durante la pandemia de COVID-19. *Escritos de Psicología (Internet)*, 14(2), 96-106. <https://doi.org/10.24310/espsiescpsi.v14i2.13618>

Gil-Monte, P. R. y Peiró, J. M. (1997). *Desgaste psíquico en el trabajo: el síndrome de quemarse*. Madrid: Síntesis.

Grasso, Livio. (2016), *Encuestas: elementos para su diseño y análisis – 1ª ed.* Córdoba: Encuentro Grupo Editor, 186p. https://books.google.com.co/books?id=jL_yS1pfbMoC&printsec=frontcover&hl=es#v=onepage&q&f=false

Guillén, C. (2000). *Psicología del trabajo para relaciones laborales*. Madrid: McGrawHill.

Harris, S., & Tao, H. The Impact of US Nurses' Personal Religious and Spiritual

Beliefs on Their Mental Well-Being and Burnout: A Path Analysis. *Journal of Religion and Health* 61, 1772–1791. <https://doi.org/10.1007/s10943-021-01203-y>

Hernández, R. & Mendoza, C. (2018). Metodología de la investigación, las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta. Ciudad de México.

Hidalgo, A. y Laura, Y. (2020). *Cansancio emocional y bienestar psicológico en estudiantes de una universidad privada de lima metropolitana*. [Tesis de licenciatura, Universidad San Ignacio de Loyola]. <https://repositorio.usil.edu.pe/server/api/core/bitstreams/efc45707-4890-4bad-9a54-1764fc581127/content>

HOMBRADOS, M.I. (1997): Estrés y Salud. Valencia: Promolibro
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=4866341>.

Hu, L. & Bentler, P. (1998). Fit indices in covariance structure modeling: Sensitivity to underparameterized model misspecification. *Psychological Methods*, 3(4), 424-453.

Huertas, L.A (2017). Bienestar psicológico y síndrome de Burnout en el personal de enfermería de la Clínica del Pacífico, Chiclayo. [Tesis de pregrado]. Universidad privada Telesup. <https://repositorio.utesup.edu.pe/handle/UTELESUP/588>.

Jara, C., y Pasapera, E. (2021). *Síndrome de burnout y bienestar psicológico en profesionales de la salud del hospital de Supe Laura Esther Rodríguez Dulanto, 2021* Tesis de pregrado]. Universidad César Vallejo. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/66308>

- Julcapoma M, (2017) *Síndrome de burnout y bienestar psicológico en el personal militar del destacamento aéreo de Tacna*.
<https://repositorio.utelesup.edu.pe/handle/UTELESUP/592>.
- Juscapoma, C. (2017). *Síndrome de burnout y bienestar psicológico en el personal militar del destacamento aéreo de Tacna en el año 2017*. [Tesis de licenciatura, Universidad Privada Telesup].
<https://repositorio.utelesup.edu.pe/bitstream/UTELESUP/592/1/JULCAPOMA%20MENDOZA%20CHRISTIAN%20YEMPOL.pdf>.
- Llaja, V, Sarria, C. y García, P. (2007) MBI Inventario “Burnout” de Maslach & Jackson. Muestra Peruana. Lima: Pinedo Grafic.
- Lozano A. (2021) El síndrome de burnout en los profesionales de salud en la pandemia por la COVID-19. versión impresa ISSN 0034-8597.
<http://dx.doi.org/10.20453/rnp.v84i1.3930>
- Martínez Pérez, Anabella El síndrome de burnout. Evolución conceptual y estado actual de la cuestión. Academia Vivat [en línea]. 2010, (112), 42-80[fecha de Consulta 13 de Septiembre de 2022].ISSN:..Disponibile en:
<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=525752962004>.
- Maslach C, (2015) *The Maslach Burnout Inventory Manual*. Evaluating stress: A book of resources. Scarecrow Education.
https://www.researchgate.net/publication/277816643_The_Maslach_Burnout_Inventory_Manual.
- MASLACH, C. (1982): *Burnout: The cost of caring*. Englewood Cliffs, NY: Prentice Hall.
- MASLACH, C. (1982): *MBI. Maslach Burnout Inventory*. Palo Alto, CA: Consulting.

- Maslach C. y Leiter M.P. (1997). *The truth about burnout*. San Francisco, CA: Jossey Bass.
- Maslach, C., Jackson, S. E. y Leiter, M. P. (1996). *The Maslach Burnout Inventory* (3ª ed.). Palo Alto, CA: Consulting Psychologists Press.
- MASLACH, CH y SCHAUFELI, B. (1993) Historical and conceptual developments of burnout. En W.B. Schaufeli,; Ch, Maslach y T. Marek (Eds) *Professional Burnout*. London: Taylor and Francis.
- Ministerio de Salud (2013). Protocolo de vigilancia de riesgos psicosociales en el Trabajo. <http://www.minsal.cl/portal/url/item/e039772356757886e040010165014a72.pdf>
- Moreno-Jiménez, B., Dierendonck, D., Díaz, D., y Rodríguez-Carvajal, R, & Gallardo, I., Blanco, A., y Valle, C. (2006). Adaptación española de las escalas de bienestar psicológico de Ryff. *Psicothema*, 18(3),572-577. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=72718337>
- Mudge, I.J. (2021). *Job Satisfaction and Well-Being in Clergy: A Quantitative Correlational Study* [Doctoral Dissertation]. Grand Canyon University. <https://www.proquest.com/docview/2564516598/F3C578C1AC184E72PQ/1>
- Organización Mundial de la Salud (OMS) (2019). CIE-10. Décima revisión de la clasificación internacional de las enfermedades. División de salud mental. Ginebra. (Ed. Esp de Meditor). Madrid. 1992. 63-84.
- Pérez, M. (2017). *Adaptación de la Escala de Bienestar Psicológico de Ryff en trabajadores de empresas industriales del Distrito de Los Olivos* [Tesis de pregrado]. Universidad César Vallejo. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/11339>

Psychologists Press

- Ramos, I.I. (2021). *Estrés Laboral y Bienestar Psicológico en Personal Sanitario de la provincia de San Martín* [Tesis de pregrado]. Universidad César Vallejo. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/74698/Ramos_FII-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y.
- Riego C, (2012). *Inventario "Burnout" de Maslach (MBI)*. Studocu. <https://www.studocu.com/co/document/universidad-de-cundinamarca/psicologia-clinica/ficha-tecnica-del-mbi/18397663>.
- Ryff, C. D. (1989). Happiness is everything, or is it? Explorations on the meaning of psychological well-being. *Journal of Personality and Social Psychology*, 57(6), 1069–1081. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.57.6.1069>.
- Ryff, C. D., & Keyes, C. L. M. (1995). The structure of psychological well-being revisited. *Journal of Personality and Social Psychology*, 69(4), 719–727. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.69.4.719>.
- Ryff, C., & Singer, B. (2008). Know thyself and become what you are: A eudaimonic approach to psychological well-being. *Journal of Happiness Studies*, 9, 13-39.
- Sánchez, (2019). Normas APA7ma edición. <https://normas-apa.org/author/normas-apa-org/page/6/>.
- Saborío L. y Hidalgo L. (2015) syndrome de Burnout, Costa Rica. [Art. Científico] ISSN 2215-5287 Print version ISSN 1409-0015. <https://n9.cl/b8tki>
- Santa Cruz, L. A. (2017) *Bienestar psicológico y síndrome de Burnout en el personal de enfermería de la Clínica del Pacífico, Chiclayo 2017*. [Tesis de pregrado]. Universidad Privada Telesup. <https://repositorio.utelesup.edu.pe/handle/UTELESUP/588>.

- Shirom, A. (1989): "Burnout in work organization", en C.L. Cooper Y I. Robertson (eds.), *Internacional review of industrial and organizacional psychology*. Nueva York: John Wiley and Sons.
- Stoewen D. L. (2017). Dimensions of wellness: Change your habits, change your life. *The Canadian veterinary journal*, 58(8), 861–862.
- The jamovi project (2022). *jamovi*. (Version 2.3) [Computer Software]. <https://www.jamovi.org>.
- Torres, F., Irigoyen, V., Moreno, A., Ruilova, E., Casares, J., & Mendoza, M. (2021). *Síndrome de burnout en profesionales de la salud del Ecuador y factores asociados en tiempos de pandemia*. *Rev. virtual Soc. Parag. Med. Int.* marzo 2021; 8 (1), 126-136. <https://www.revistaspmi.org.py/index.php/rvspmi/article/view/209/200>
- Vasquez M., (2020) Propiedades psicométricas del inventario burnout de Maslach en colaboradores de una empresa paraestatal de Trujillo. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/46900>
- Vásquez, J., y Huamán, J. (2021). *Síndrome de burnout y clima organizacional en el personal de enfermería del hospital regional de apurímac en tiempos de covid-19, 2021*. [Tesis de pregrado]. Universidad Autónoma de Ica. <http://repositorio.autonomadeica.edu.pe/handle/autonomadeica/1302>
- Velásquez, A. (2014). *Síndrome de burnout y bienestar psicológico en enfermeras de la microred de salud de san juan de miraflores – Villa Maria del Triunfo, 2014* [Tesis de pregrado]. Universidad Autónoma del Perú. <https://hdl.handle.net/20.500.13067/106>
- Burgos, A. L., Dörner Paris, A. P., Soto Salcedo, A. G., & Arriagada Arriagada, A. (2018). *Bienestar psicológico y burnout en profesionales de atención primaria*

de salud en la región de Los Lagos, Chile. *Acta universitaria*, 28(3), 56-64. <https://doi.org/10.15174/au.2018.1895>

Washington, Do. (December 3, 2021). *Understanding Apathy, or Lack of Emotion*. Healthline. <https://www.healthline.com/health/apathy>

World Medical Association. (2013). World Medical Association Declaration of Helsinki: Ethical Principles for Medical Research Involving Human Subjects. *JAMA*, 310(20), 2191–2194. doi:10.1001/jama.2013.

ANEXOS

Anexo 01:

Problema General	Objetivos General	Hipótesis General	Metodología
¿Cuál es la relación entre el burnout y el bienestar psicológico en colaboradores de un centro de salud público de Abancay - Apurímac, 2022?	Determinar la relación entre el burnout y el bienestar psicológico en colaboradores de un centro de salud público de Abancay - Apurímac, 2022.	Existe relación significativa entre el burnout y el bienestar psicológico en colaboradores de un centro de salud público de Abancay - Apurímac, 2022, 2022.	Tipo: Básico Nivel: Descriptivo. Enfoque: Cuantitativo. Diseño: No experimental, transversal.
	Específicos	Específicas	Variables
	1. Determinar la relación entre agotamiento emocional y el bienestar psicológico en colaboradores de un centro de salud público de Abancay - Apurímac, 2022.	1. Existe relación significativa entre agotamiento emocional y el bienestar psicológico en colaboradores de un centro de salud público de Abancay - Apurímac, 2022.	Burnout Bienestar Psicológico. Población 200 trabajadores de un centro de salud público de

2. Determinar la relación entre despersonalización y el bienestar psicológico en colaboradores de un centro de salud público de Abancay - Apurímac, 2022.
2. Existe relación significativa entre despersonalización y el bienestar psicológico en colaboradores de un centro de salud público de Abancay - Apurímac, 2022.
- Abancay, Apurímac en el año 2022.
- Muestra**
- 134 colaboradores, seleccionados mediante un muestreo no probabilístico por conveniencia.
3. Determinar la relación entre la realización personal y el bienestar psicológico en colaboradores de un centro de salud público de Abancay - Apurímac, 2022.
3. Existe relación significativa entre la realización personal y el bienestar psicológico en colaboradores de un centro de salud público de Abancay - Apurímac, 2022.
- Instrumentos**
- MBI de Maslach, adaptación de Llaja, Sarria y García (2007).
 - Escala de Bienestar Psicología de Ryff, adaptada al español por Díaz, D et al. (2006).
-

Anexo 02:

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Ítems	Escala de medida
Burnout	Es una reacción dada de avance rápido al llamado estrés crónico, manifestándose como respuesta	Definida mediante una escala con niveles como bajo, medio y alto que al no contar con un puntaje directo en cada dimensión	Cansancio emocional	1,2,3,6,8,13,14,16,20	Intervalo Bajo (0-17) Medio(18-35) Alto (36-54) Bajo (0-9) Medio(10-19) Alto (20-30) Bajo (0-15) Medio(16-31) Alto (32-48)
			Despersonalización	5,10,11,15,22	
			Realización personal	4,7,9,12,17,18,19,21	
Bienestar psicológico	Es un estado de satisfacción plena, la persona experimenta un inminente bienestar el cual permite un grado superior de armonía con el y con el medio social.	El bienestar psicológico es una escala con niveles alto, bajo y promedio cuyos puntajes directos son: 57 a 72 nivel alto, 28 a 56 corresponde al nivel promedio y 12 a 27 al nivel bajo de bienestar psicológico.	Autoaceptación	1,7,13,19,25 y 31	Intervalo Bajo (6-15) Medio(16-25) Alto (26-36)
			Relaciones Positivas	2,8,14,20,26 y 32	Bajo (6-15) Medio(16-25) Alto (26-36)
			Autonomía	3,4,9,10,15,21,27 y 33	Bajo (6-19) Medio(20-33) Alto (34-48)
			Dominio del entorno	5,11,16,22,28 y 39	Bajo (6-15) Medio(16-25) Alto (26-36)
			Propósito en la vida	24,30,34,35,36,37 y 38	Bajo (6-17) Medio(18-29)

6,12,17,18,23 y 29

Alto (30-42)

Bajo (6-15)

Medio(16-25)

Alto (26-36)

Crecimiento personal

Anexo 03: Instrumentos

MBI (INVENTARIO DE BURNOUT DE MASLACH)

Nombres y Apellidos:

Sexo: **Fecha:**

El inventario de Burnout o síndrome del quemado de Maslach es un cuestionario para la evaluación del entorno laboral, que evalúa el agotamiento ocupacional, que es un tipo de estrés crónico que experimenta el trabajador. Diseñado por Christina y Susan Jackson en 1981 para evaluar el agotamiento laboral en personal trabajadores del sector salud.

Indicaciones:

A continuación se presentan una serie de afirmaciones con respecto a situaciones que podrían ocurrir. Señale el número que crea oportuno sobre la frecuencia con que siente los enunciados:

0= NUNCA

1= POCAS VECES AL AÑO

2=UNA VEZ AL MES O MENOS

3=UNAS POCAS VECES AL MES

4=UNA VEZ A LA SEMANA

5=UNAS POCAS VECES A LA SEMANA

6= TODOS LOS DIAS

	Nunca/ninguna vez	Casi nunca / pocas veces al año	Algunas veces/ una vez al mes o menos	Regularmente / pocas veces al mes	Bastantes veces / una vez por semana	Casi siempre /pocas veces por semana	Siempre /todos los días
	0	1	2	3	4	5	6
1.Me siento emocionalmente agotado por mi trabajo							
2.Me siento cansado al final de la jornada de trabajo							
3.Me siento fatigado cuando me levanto por la mañana y tengo que enfrentarme a otro día de trabajo							
4.Facilmente comprendo cómo se sienten las personas que tengo que atender							
5.Creo que trato a algunas personas como si fueran objetos impersonales							
6.Trabajar todo el día con personas es realmente estresante para mi							
7.Trato con mucha efectividad los problemas de las personas							
8.Siento que mi trabajo me está desgastando							
9.Siento que estoy influyendo positivamente en la vida de los demás con mi trabajo							
10.Me he vuelto insensible con la gente desde que ejerzo esta ocupación							

11.Me preocupa el hecho de que este trabajo me esté endureciendo emocionalmente							
12.Me siento energético							
13.Me siento frustrado por mi trabajo							
14.Siento que estoy trabajando demasiado							
15.No me preocupa realmente lo que ocurre a algunas personas a las que doy servicio							
16.Trabajar directamente con personas me produce estrés							
17.Facilmente puedo crear un clima agradable en mi trabajo							
18.Me siento estimulado después de trabajar en contacto con personas							
19.He conseguido muchas cosas valiosas en este trabajo							
20.Me siento como si estuviera al límite de mis posibilidades							
21.En mi trabajo, trato los problemas emocionales con mucha calma							
22.Creo que las personas a quienes atiendo me culpan de sus problemas							

ESCALA DE BIENESTAR PSICOLOGICO DE RYFF

Datos generales

Nombres y Apellidos:

Fecha:

Esta prueba permite valorar el grado de bienestar general de una persona a partir de la información subjetiva acerca de su nivel de satisfacción en distintos ámbitos de su vida.

Indicaciones: Apreciado trabajador, este instrumento es estrictamente confidencial. A continuación, se te presentan 39 afirmaciones. Te pedimos que contestes con sinceridad cada uno de los ítems marcando con una (X) la opción que mejor describe lo que pensaste o sentiste durante el último mes. (No hay respuesta correcta o incorrecta, todas sirven).

N°	Ítems	Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni acuerdo Ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
1	Cuando analizo la historia de mi vida, me siento satisfecho de cómo han resultado las cosas.					
2	A menudo me siento solo porque tengo pocos amigos íntimos con quienes comparto mis preocupaciones.					
3	Expreso fácilmente mis opiniones, incluso cuando son opuestas a las opiniones de la mayoría de las personas.					

4	Me preocupa cómo otras personas evalúan las elecciones que he hecho en mi vida					
5	Me resulta difícil dirigir mi vida hacia un camino que me satisfaga.					
6	Disfruto haciendo planes para el futuro y trabajar para hacerlos realidad.					
7	En general, me siento seguro y positivo conmigo mismo.					
8	No cuento con muchas personas que quieran escucharme cuando necesito hablar.					
9	Tiendo a preocuparme por lo que los demás piensan de mí.					
10	Me juzgo por lo que pienso que es importante, no por lo que otros piensan que es importante.					
11	Soy parte de una familia y he construido un modo (estilo) de vida a mi gusto.					
12	Soy una persona activa cuando realizo los proyectos que me propongo.					
13	Si tuviera la oportunidad, cambiaría muchas cosas de mí mismo.					
14	Siento que mis amistades me aportan muchas cosas.					
15	Tiendo a dejarme influenciar por personas con opiniones firmes.					

16	En general, siento que soy responsable de la situación en la que vivo.					
17	Me siento bien cuando pienso lo que he hecho en el pasado y lo que espero hacer en el futuro.					
18	8 Mis objetivos en la vida han sido más una fuente de satisfacción que de frustración para mí.					
19	Me gusta la mayor parte de los aspectos de mi personalidad.					
20	Me parece que la mayor parte de las personas tienen más amigos que yo.					
21	Tengo confianza en mis opiniones incluso si son contrarias al consenso general.					
22	Las demandas de la vida diaria a menudo me deprimen.					
23	Tengo clara la dirección y objetivo de mi vida.					
24	Conforme pasa el tiempo siento que sigo aprendiendo más sobre mí mismo.					
25	En muchos aspectos, me siento decepcionado de mis logros en la vida.					
26	He experimentado muchas relaciones cercanas y de confianza.					
27	Me resulta difícil expresar mis opiniones en temas controvertidos					

28	Soy bastante eficiente, manejando mis responsabilidades diarias.					
29	No tengo claro qué es lo que intento conseguir en la vida.					
30	Hace mucho tiempo; que dejé de hacer cambios importantes en mi vida.					
31	Me siento orgulloso de quién soy y de la vida que llevo.					
32	Sé que puedo confiar en mis amigos, y ellos saben que pueden confiar en mí.					
33	Siento que con el tiempo me he desarrollado mucho como persona.					
34	No quiero intentar nuevas formas de hacer las cosas; mi vida está bien como está.					
35	Las experiencias nuevas me desafían a replantear lo que pienso sobre mí mismo y el mundo.					
36	Pensándolo bien, con los años no he mejorado mucho como persona.					
37	A menudo cambio mis decisiones si mis amigos o mi familia están en desacuerdo.					
38	Para mí, la vida ha sido un proceso continuo de aprendizaje, desarrollo y crecimiento					
39	Si no fuera feliz en mi vida, tomaría medidas efectivas para cambiarla.					

Anexo 4: Carta de presentación de la escuela



Universidad
César Vallejo

"AÑO DEL FORTALECIMIENTO DE LA SOBERANÍA NACIONAL"

Trujillo, 17 de agosto de 2022

Señora
Mg. LUZ MARINA VARGAS TORRES
JEFA DE LA MICRO RED DEL CENTRO DE SALUD.
CENTRO DE SALUD DR. CARLOS ALFREDO AYESTAS LA TORRE.

Asunto: Autorizar para la ejecución del Proyecto de Investigación de Psicología

De mi mayor consideración:

Es muy grato dirigirme a usted, para saludarlo muy cordialmente en nombre de la Universidad Cesar Vallejo Filial Lima Este y en el mío propio, desearle la continuidad y éxitos en la gestión que viene desempeñando.

A su vez, la presente tiene como objetivo solicitar su autorización, a fin de que las Bach. Yulisa Palomino León con DNI 76073739 y Bach. Dasuleny Palomino León con DNI 76073740, estudiante de la Escuela Profesional de Psicología, viene desarrollando la investigación titulada: "BURNOUT Y BIENESTAR PSICOLÓGICO EN COLABORADORES DE UN CENTRO DE SALUD PÚBLICO ABANCAY APURÍMAC – 2022 " requisito indispensable para su titulación.

En tal sentido, recorro a su despacho para solicitarle el permiso correspondiente y pueda brindarle las facilidades correspondientes para la culminación de dicho proyecto.

Sin otro particular, me despido de Usted, no sin antes expresar los sentimientos de mi especial consideración personal.

Atentamente,

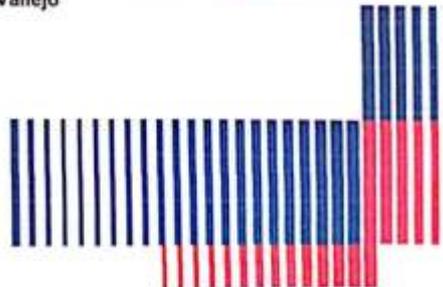


Roger Alberto Rodriguez Ravelo
Dr. Roger Alberto Rodriguez Ravelo
Director de la Escuela de Psicología
Universidad César Vallejo



cc: Archivo PTUN

www.ucv.edu.pe



Anexo 5: Carta de autorización de aplicación para el trabajo de investigación



GOBIERNO REGIONAL DE APURIMAC
DIRECCION REGIONAL DE SALUD APURIMAC
RED DE SALUD ABANCAY
MICRO RED CENTENARIO
C.S DR CARLOS ALFREDO AYESTAS LA TORRE



"AÑO DEL FORTALECIMIENTO DE LA SOBERANIA NACIONAL"

Abancay, 22 de Agosto del 2022.

Señorita:

Bach. Dasuleny, PALOMINO LEON.

Bach. Yulisa, PALOMINO LEON.

PRESENTE. -

ASUNTO: Autorización Para la Aplicación de Instrumento de Tesis.

Previo un cordial saludo, me dirijo a Uds. Para dar por aceptada su solicitud y puedan aplicar su instrumento de recolección de datos para el desarrollo de su Tesis sobre "BURNOUT Y BIENESTAR PSICOLOGICO EN COLABORADORES DE UN CENTRO DE SALUD PUBLICO ABANCAY APURIMAC-2022"

Se expide la presente Carta a solicitud de los interesados.

Atentamente,


GOBIERNO REGIONAL DE APURIMAC
DIRECCION REGIONAL DE SALUD APURIMAC
RED DE SALUD ABANCAY
Lic. Enf. Luz Marina Vargas Torres
CEP: 39707 REE: 8772
JEFA C.S. CARLOS A. AYESTAS LA TORRE

Anexo 7: Autorización de los autores que adaptaron los instrumentos para su uso.

Instrumento de la variable 1

“Escala de burnout”



Cinthya Jara

para mí ▾

Mañana, 10:10 (hace 0 minutos)



Tiene mi permiso para poder hacer uso de los instrumentos, espero que le sea de mucha ayuda para su investigación.

Saludos



Instrumento de la variable 2:

“Escala de bienestar Psicológico”



amalio.blanco@uam.es

para mí ▼

sáb, 6 ago, 10:54 (t)

Estimada Yulisa:

Encantado de saludarte. Puedes usar la escala de bienestar psicológico para tu investigación. Lamentablemente, me encuentro fuera de Madrid y no puedo enviarte la sintaxis de la escala para su corrección.

Un saludo: Amalio Blanco.

Yulisa palomino leon <yulisapalominoleon@gmail.com> escribió:



Anexo 8: Consentimiento y asentimiento informado

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Sr(a).....

Con el debido respeto, nos presentamos a usted, nuestros nombres son Yulisa Palomino León y Dasuleny Palomino León, estudiantes de la carrera de psicología de la Universidad Cesar Vallejo. En la actualidad nos encontramos realizando una investigación sobre **“Burnout Y Bienestar Psicológico en colaboradores de un Centro de salud público Abancay - Apurímac 2022”**, quisiéramos contar con su valiosa colaboración. El proceso consiste en la aplicación de dos pruebas psicológicas denominadas: **Inventario de burnout de Maslach** y la **Escala de bienestar psicológico de Ryff** ambas en su versión adaptadas al español.

De aceptar participar en la investigación, afirmo haber sido informado de todos los procedimientos de la investigación. En caso tenga alguna duda con respecto a algunas preguntas, se me explicará cada una de ellas.

Gracias por su colaboración.

Atte. Yulisa Palomino León

Dasuleny Palomino León

ESTUDIANTE DE LA EP DE PSICOLOGIA

UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO

De haber sido informado y estar de acuerdo, por favor rellene la siguiente parte.

Yo, acepto aportar en la investigación sobre **“Burnout Y Bienestar Psicológico en colaboradores de un Centro de salud público Abancay - Apurímac 2022”**, de las señoritas **Yulisa Palomino León y Dasuleny Palomino León**, habiendo informado mi participación de forma voluntaria.

Día: /..... /.....

Firma

Anexo 9: Propiedades psicométricas de los instrumentos

Coeficientes de confiabilidad e índices de ajuste del Inventario de Burnout

	N° ítems	Ω	Rango r_{it}	RMSEA	TLI	CFI
Cansancio emocional	9	0.79	[0.24; 0.50]			
Despersonalización	5	0.72	[0.25; 0.38]	0.07	0.91	0.91
Realización personal	8	0.74	[0.32; 0.61]			

Coeficientes de confiabilidad e índices de ajuste de la Escala de Bienestar Psicológico

	N° ítems	Ω	Rango r_{it}	RMSEA	TLI	CFI
Autoaceptación	7	0.71	[0.23; 0.40]			
Dominio del entorno	6	0.72	[0.25; 0.38]			
Relaciones positivas	5	0.74	[0.22; 0.41]	0.08	0.93	0.93
Crecimiento personal	5	0.70	[0.32; 0.61]			
Autonomía	8	0.68	[0.42; 0.64]			
Propósito de vida	4	0.72	[0.21; 0.35]			



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA**

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, ALEGRE BRAVO ALBERTO AGUSTIN, docente de la FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD de la escuela profesional de PSICOLOGÍA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA ESTE, asesor de Tesis titulada: "BURNOUT Y BIENESTAR PSICOLÓGICO EN COLABORADORES DE UN CENTRO DE SALUD PÚBLICO ABANCAY - APURÍMAC 2022", cuyos autores son PALOMINO LEON YULISA, PALOMINO LEON DASULENY, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 23.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

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

LIMA, 17 de Noviembre del 2022

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
ALEGRE BRAVO ALBERTO AGUSTIN DNI: 41852819 ORCID: 0000-0001-6331-6094	Firmado electrónicamente por: AALEGREA el 17- 11-2022 12:59:38

Código documento Trilce: TRI - 0443674