



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD

ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA

Síndrome de burnout y desempeño laboral en el personal de salud
del Hospital de Apoyo, Nasca 2023.

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Licenciada en Psicología

AUTOR:

Wong Ramos, Carmen Pilar Enriqueta Victoria (orcid.org/0000-0002-4627-8396)

ASESORA:

Dra. Romero Reyna, Jaqueline Roxana (orcid.org/0000-0002-0881-4303)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Desarrollo Organizacional

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Promoción de la salud, nutrición y salud alimentaria

LIMA – PERÚ

2024

DEDICATORIA

Dedico mi investigación a, Dios por permitirme llegar hasta este punto de mi carrera. Con amor a mis Padres Carmen y Víctor, por brindarme Educación, A mi niña por ser mi Motivación día a día, A mis tíos Eusebio y Maribel por brindarme un apoyo emocional por no permitir q me rinda, a mi pareja por acompañarme en este proceso cumplir mi gran anhelo y esperado sueño poder titularme como profesional en psicología.

AGRADECIMIENTO

Agradezco a Dios por permitirme haber estudiado esta profesión.

Agradezco a mis padres por darme su apoyo y fortaleza para dar todo de mí y no rendirme y seguir a pesar de tener muchas adversidades.

A mi asesor en tesis, la Dra. Jaqueline Roxana Romero Reyes, por su apoyo para poder realizar mi investigación.

DECLARATORIA DE ORIGINALIDAD DEL ASESOR



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, ROMERO REYNA JACQUELINE ROXANA, docente de la FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD de la escuela profesional de PSICOLOGÍA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis titulada: "Síndrome De Burnout y Desempeño Laboral En Personal De Salud Del Hospital De Apoyo, Nasca 2023", cuyo autor es WONG RAMOS CARMEN PILAR ENRIQUETA VICTORIA, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 12%, 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, 04 de Mayo del 2024

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
JACQUELINE ROXANA ROMERO REYNA DNI: 41449856 ORCID: 0000-0002-0881-4303	Firmado electrónicamente por: RJROMEROR el 04- 05-2024 17:26:58

Código documento Trilce: TRI - 0745218



DECLARATORIA DE ORIGINALIDAD DEL AUTOR



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Declaratoria de Originalidad del Autor

Yo, WONG RAMOS CARMEN PILAR ENRIQUETA VICTORIA estudiante de la FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD de la escuela profesional de PSICOLOGÍA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "Síndrome De Burnout y Desempeño Laboral En Personal De Salud Del Hospital De Apoyo, Nasca 2023", es de mi autoría, por lo tanto, declaro que la Tesis:

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

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

Nombres y Apellidos	Firma
CARMEN PILAR ENRIQUETA VICTORIA WONG RAMOS DNI: 76962570 ORCID: 0000-0002-4627-8396	Firmado electrónicamente por: EWONGRA13 el 04-05- 2024 00:14:48

Código documento Trilce: TRI - 0745220

ÍNDICE DE CONTENIDOS

Carátula	i
Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento.....	iii
Declaratoria de autenticidad del asesor.....	iv
Declaratoria de la originalidad del Autor	v
Índice de contenidos.....	vi
Índice de tablas... ..	viii
Índice de gráficos y figuras	ix
RESUMEN.....	x
ABSTRACT.....	xi
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	5
III. METODOLOGÍA.....	11
3.1. Tipo y diseño de investigación	11
3.2. Variables y operacionalización	11
3.3. Población, muestra y muestreo.....	13
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	14
3.5. Procedimientos.....	17
3.6. Método de análisis de datos.....	17
3.7. Aspectos éticos.....	18
IV. RESULTADOS	19

V.	DISCUSIÓN.....	29
VI.	CONCLUSIONES	36
VII.	RECOMENDACIONES.....	37
	REFERENCIAS.....	38
	ANEXOS	

ÍNDICE DE TABLAS

TABLA Nro. 1 Nivel de Síndrome de Burnout	19
TABLA Nro. 2 Niveles de las dimensiones del Síndrome de Burnout.....	20
TABLA Nro. 3 Nivel de Desempeño Laboral	21
TABLA Nro. 4 Niveles de las dimensiones del Desempeño Laboral.....	22
TABLA Nro. 5 Prueba de normalidad de Kolmogorov - Smirnov.....	23
TABLA Nro. 6 Síndrome de Burnout y su relación con el Desempeño Laboral..	24
TABLA Nro. 7 Síndrome de Burnout y su relación con el Desempeño de Tarea	25
TABLA Nro. 8 Síndrome de Burnout y su relación con el Desempeño Contextual	26
TABLA Nro. 9 Síndrome de Burnout y su relación con el Desempeño Laboral Contraproducente	27
TABLA Nro. 10 Desempeño Laboral y las dimensiones del Síndrome de Burnout	28

ÍNDICE DE GRÁFICOS Y FIGURAS

TIPO Y DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN	11
---	----

RESUMEN

El objetivo de esta investigación fue Determinar la relación entre el S. Burnout y el D. Laboral en los trabajadores del Hospital de Nasca, 2023. La muestra está conformada por 200 trabajadores de la edad de 20 y 65 años, el diseño realizado en esta investigación es de categoría no experimental transversal descriptiva correlacional. Los resultados proporcionan evidencia que existe una relación significativa entre ambas variables en este contexto hospitalario mostrando un coeficiente de -0.953 , indicando una fuerte correlación inversa entre ambas variables para síndrome de burnout se evidencio un 71% mostrando niveles medios en la variable, el desempeño laboral presenta un 81% dando niveles medios, para la dimensiones de S.B en (C.E) mostro un 45% nivel elevado, para (D) el 91% mostro un nivel alto, para (R.P) el 86.5% muestra un nivel bajo, para las dimensiones de D.L tenemos el "D.T" con un 69.5% lo ubicaríamos en un nivel elevado , para "D. Contextual" observamos que el 30.5% muestra un nivel bajo, en "D. Contraproducente" se identificó con el 51% nivel intermedio. En conclusión, esta asociación negativa sugiere que a medida que los niveles de S.B aumentan, los niveles de D.L tienden a disminuir.

Palabras clave: Burnout, personal de salud ,desempeño laboral.

ABSTRACT

The objective of this research was to determine the relationship between Burnout syndrome and work performance in workers at the Nasca Hospital, 2023. The sample is made up of 200 workers between the ages of 20 and 65, the design carried out in this research is of non-experimental transversal descriptive correlational category. The results provide evidence that there is a significant relationship between both variables in this hospital context, showing a coefficient of -0.953 , indicating a strong inverse correlation between both variables. For burnout syndrome, 71% were evident, showing average levels in the work performance variable, which presents a 81% giving medium levels, for the dimensions of S.B in (C.E) showed a 45% high level, for (D) 91% showed a high level, for (R.P) 86.5% shows a low level, for the dimensions of D.L we have the "D.T" with 69.5% we would place it at a high level, for "Contextual D" we observe that 30.5% show a low level, in "Counterproductive D" it was identified with 51% intermediate level. In concluded, this negative association suggests that as levels of burnout syndrome increase, levels of job performance tend to decrease.

Keywords: Burnout, Health personnel, Job performance.

I. INTRODUCCIÓN:

La investigación S. Burnout se manifestó en determinados trabajadores y estuvo motivado por el agotamiento físico, mental, dio como resultado un estrés laboral crónico, se consideró una enfermedad común, pero desde enero de 2022 la OMS nos dice que es un padecimiento a nivel laboral de los profesionales (Agea, 2022).

La OMS nos dijo que este padecimiento es una enfermedad cuya repercusión estaría afectando el ambiente de trabajo que causa deterioro anímico del bienestar mental desde el año 2000 debido a su alta incidencia potencial, ya que se puso un gran riesgo en el cuidado y salud del paciente debido a la disminución del D. Laboral del profesional de la salud (Salas, 2021).

Se encontró que la red en la salud mundial describe este padecimiento del burnout como el agotamiento laboral progresivo, empezó mostrando un estrés muy alto y crónico el cual presento síntomas como irritabilidad, nerviosismo y fatiga, debido sus efectos desfavorables tanto en el empleado como en el empleador se pudo ver como un daño en la salud pública (Lauracio, 2020).

La OMS llamada organización mundial en la salud agrego en el 2019 al este síndrome en la clasificación internacional y a nivel mundial en las enfermedades, aunque no fue enumerado como condición médica, sino como fenómeno profesional del Empleo o Desempleo" luego de ello se escribió un artículo llamado "Factores que afectan las condiciones de salud o que requieren atención médica", pero no estaban debidamente clasificados como una enfermedad o trastorno de la salud (Juarez, 2020).

Algunos doctores de universidades de Dvorak nos dijeron que la O.M.S hablo del síndrome de burnout como aquel que es considerado un trastorno de la vida moderna debido a las tendencias en las estadísticas de salud que utilizan los profesionales y autoridades sanitarias de varios países (ONU, 2019).

A nivel nacional el Ministerio de Salud ha integrado una política de salud mental que se enfocó en la prevención de problemas como el estrés crónico que conlleva al agotamiento profesional y la depresión, atendiendo a 1 millón 200,000 pacientes (MINSa, 2020).

El dirigente Yuri Cutipé Cárdenas confirmó que la política tiene como objetivo ayudar a los trabajadores que presentaban trastornos psicosociales, problemas mentales. Próximamente tendremos mucho más de 3000 trabajadores de la salud psíquica y más de 400 psiquiatras trabajarán en MINSa”, concluyó Cutipé, al enumerar 10 organizaciones del estado de salud mental (MINSa, 2020).

Se realizó una investigación para evaluar y observar el cuidado en el área de enfermería por las atenciones con el paciente, así como la autopercepción del padecimiento llamado burnout evaluando el estrés del personal de enfermería, asimismo se investigó el desempeño de su trabajo, donde se reunió varios estudios para ver el vínculo entre el estrés y los cuidados del área del centro quirúrgico de enfermería del Hospital Augusto Hernández en la ciudad de Iqueña (García, 2017).

En la localidad se realizó la investigación en la ciudad de Nasca se observó a los profesionales de la salud, se observó cambios emocionales en el trato, lo cual nos dio una apreciación de manera negativa a la atención al cliente y pacientes, fue necesario realizar una investigación aplicando un nivel descriptivo correlacional mediante un muestreo no probabilístico por conveniencia, no experimental-trasversal ya que se evaluó que tan alto es el grado de burnout y como ello afectó su desempeño laboral de los trabajadores del hospital de Nasca dejando su labor profesional a la vista (Canales, 2018).

En este sentido, se consideró la problemática que permitió realizar dicha interrogante. ¿Cuál es la relación entre síndrome de burnout y desempeño laboral en trabajadores del hospital de apoyo, de Nasca 2023?

La justificación teórica de este estudio se dio a conocer en la unión de ambas variables tanto de estrés y de desempeño de los trabajadores del nosocomio de Nasca, El cual apporto un respaldo para mejorar el panorama de la realidad en el personal sanitario así se pudo obtener algunos indicadores que se muestran a nivel físico, comportamentales, psicológicos y también en el ambiente y clima laboral de estos profesionales siendo los más afectados por las variables.

En la justificación social brindamos aportes creando una investigación con nuevos antecedentes ofrecerán soluciones para poder manejar los problemas de la sociedad guiando a los investigadores a tomar algunas de las variables para que más adelante algún estudiante que requiera la investigación pueden incluirla para ser una fuente de mejor calidad.

Para concluir en la justificación practica se encontró resultados de esta investigación donde se pudo diseñar y ofrecer sugerencias hacia los representantes de la organización adaptando formas de implementar estrategias para prevenir cuidados para la salud mental.

Este proyecto tiene su objetivo general; Determinar la relación entre el S. de Burnout y D. Laboral en profesionales de un centro de salud, Nasca 2023.

Asimismo, se formularon los Objetivo Específico **1**.Establecer niveles del síndrome de burnout y sus respectivas dimensiones, en trabajadores de un Hospital de Nasca 2023. **2**.Establecer niveles del desempeño laboral y sus respectivas dimensiones, en trabajadores de un Hospital de Nasca 2023. **3**.Identificar la relación entre el cansancio emocional y el desempeño de tarea en trabajadores de un hospital de Nasca 2023. **4**.Identificar la relación entre despersonalización y el desempeño contextual en trabajadores de un hospital de Nasca 2023. **5**.Identificar la relación entre realización personal y el desempeño contraproducente en trabajadores de un hospital de Nasca 2023. **6**.Identificar la relación entre el síndrome de burnout y las dimensiones del desempeño laboral en trabajadores de un hospital de Nasca 2023.

finalizando; 1. Hipótesis general (HI): Existe relación entre el síndrome de Burnout y desempeño laboral en trabajadores del Hospital de Apoyo, Nasca 2023.

II. MARCO TEÓRICO

Mostramos antecedentes de las variables de estudio, así como teorías que se descubren en esta investigación A nivel internacional, nacional y local.

Días, García, & Yanes, (2022). Nos expresa que en la ciudad de Ecuador se realizó una investigación a los profesionales que estuvieron laborando en el tiempo de la pandemia en el nosocomio Alfredo Noboa M. mediante un diseño descriptivo transversal su objetivo fue evaluar las dos variables el S.B y D.L se identificó una prevalencia de un 53% para el S. Burnout y un 88% para D. Laboral en la mayoría de evaluados corresponde a varones con un 66% esta investigación nos dice que a menor nivel de S.B mayor será de desempeño laboral se encuentra más personas que tienen la edad de 31 a 40 años un valor de 70% de evaluados mostrando una relación significativa.

Álvarez, Wellington, & Chávez, (2022). El objetivo es comprender los niveles de burnout de los empleados del Hospital del Día IESS La Troncal y como afecta en su desempeño laboral . El estudio fue Transversal, no experimental, compuesto por métodos cuantitativos y correlacionales. Se evaluó a 62 funcionarios en el ámbito de la salud de la población. Concluyendo que presentan bajos niveles de burnout teniendo a sus dimensiones (CE) 17.18 pt y (DP) 4.01 pt, pero para el nivel (RP) 37.08 pt es muy alto . Es así que la (RP), es la que afecta directamente y de manera negativa en el desempeño laboral, ya que se registró con 4.37, demostrando que se encuentra por debajo de un buen desempeño. El (CE) no presenta relación negativa con el desempeño laboral; la (DP) fue descartada y en cuanto a la (RP) se comprobó que ésta tiene relación directa con el desempeño laboral, de manera que causa afectación.

Lauracio, (2020). Realizó el estudio cuantitativo descriptivo, correlacional con una población conformada por todo el personal del establecimiento de salud del Centro de salud Vallecito, el 71.4% del grupo no profesional y el 57.2% del grupo profesional mostró menores niveles de (A.E) llamado

así al síndrome de burnout, pero en su forma individual. El objetivo fue identificar a ambas variables y medir sus dimensiones y establecer si se encuentra y se relacionan entre ambas variables. Concluyendo con el resultado que arroja el síndrome de burnout 7.09 en un grado del 1 al 10 y en desempeño laboral 35.71 en el grado de 0 a 40 nos arroja que hay concordancia entre las dos variables ya que para el S.B arrojo un nivel intermedio, y el D.L un nivel elevado.

Condezo, (2021). Dio un estudio en el área de UCI neonatos y pediátrica del INSN-SB 2020 mediante una investigación cuantitativa su diseño fue descriptiva y correlacional, no experimental y transversal. Dicha evaluación fue determinar la relación entre el S.B y D.L en los evaluados del área pediátrica neonatal concluyendo la población fue de 80 personas las cuales estuvieron conformados por enfermeras quienes se desempeñan en el área de UCI, presentaros niveles medios de SB un 70%, para la variable desempeño laboral presento un nivel Eficiente 71.25%, Rho fue 0,271 este resultado nos dice que a más elevado este desempeño laboral es más probable desarrollar S.B mostrando una significancia ($p=0,015$) para el S.B Y D.L.

Custodio, (2022). Expresa que en el hospital de Áncash existe una gran cantidad de colaboradores y los trabajadores de la salud son menos, todo ello ocasiona problemas de salud pública, para ello los trabajadores se sobre esfuerzan y esto ocasiona enfermedades relacionadas con el burnout, ocasiona que su desempeño en el ambiente laboral decaiga. Su meta fue encontrar la similitud entre S.B y D.L en los colaboradores de salud del hospital de Áncash de la misma manera identificar los niveles en ambas variables. Su método fue descriptivo, correlacional, cuantitativo no experimental de corte transversal para sus resultados encontramos en la primera variable un 30.95% para el nivel bajo, para el nivel medio el 40.48% y para el nivel más elevado se dio 28.57%, en cambio en la segunda variable se da el 21.43% Rho de Spearman con un valor de p-valor de 0,000 menos a 0,05 por lo tanto se obtiene se da el valor de 0.497 lo cual nos dice que si hay relación para la variable 1 y la variable 2.

Rengifo, (2022). Nos habla de la clínica Good Hope donde se dio un proyecto con el propósito de encontrar cuál es el vínculo que se da entre el D.L y el S.B entre los profesionales de la clínica Cabo, Buena Esperanza en 2022. Se realizó una investigación con enfoque cuantitativo, descriptivo, de forma correlacional, El objetivo fue establecer relaciones conjuntas entre variables que caracterizan el fenómeno estudiado, así como variables transversales dependientes del tiempo, ya que se recolectó información aplicando el instrumento a una muestra de 300 trabajadores de ambas variables mostrando una correlación aceptable, para la variable burnout un alto nivel de 88.60% y la variable desempeño nivel medio de 92.7% Mientras la institución mantenga un nivel aceptable de estrés, el desempeño de los trabajadores será satisfactorio, pues la relación indicada implica que estas dos variables. Son variables de acuerdo a su comportamiento.

Ñiquén, (2021) Realizó una encuesta de tipos de correlaciones descriptivas, confirmando el programa fue no experimental en el personal de salud de Microred Morrope Lambayeque. Su población fue extraída por 100 colaboradores de la salud, se utilizó como herramienta del inventario de burnout para confirmar si las personas presentaban síntomas o indicadores de ambas variables, teniendo en cuenta cinco pilares encontrados en esta investigación donde intervienen para una mejora en el proyecto, Un diagnóstico de la realidad problemática actual, en la que se identificó la variable independiente, el síndrome del quemado, su objetivo para ver si existe relación entre ambas variables resultó negativo ya que se ve que ambas variables se relacionan.

Quispe, (2018). Demostró una investigación que tiene por nombre frecuencia del síndrome del quemado en colaboradores como las enfermeras y enfermeros de la red de salud de Tacna 2018, tenía que elaborar la frecuencia que existía en el personal de enfermería con incidencia del síndrome del quemado. Tipo descriptivo, confirmatorio y transversales. Su muestra estuvo conformada por 105 colaboradores de Enfermería que laboran en las microrredes en Tacna las cuales 9 de

ellas se evaluaron mediante el instrumento de Maslach se obtuvo un 56% de profesionales de Enfermería tenía burnout. Dentro del objetivo buscamos encontrar la frecuencia del S.B en los profesionales de Enfermería, demostrando un 56% arrojando en agotamiento emocional un 69,52% dando un resultado severo, dentro de sus resultados se observa que en despersonalización arroja un 81,90% en realización personal arroja 74.29%. Todo esto arrojó estadísticamente ($p < 0.05$) la conclusión nos dice es real y afirma la presencia de la variable con un 50% de los profesionales tanto enfermeras y enfermeros en la red de salud de Tacna.

Morales, (2021). Se dio un estudio en el nosocomio dos de mayo en la capital con una población de 117 enfermeros de cuidados intensivos, con un enfoque cuantitativo trasversal no experimental correlacional siendo ($p > 0,05$) aceptando la hipótesis A y rechazando la H. nula dando un $r = -0,627$ que indicaría una correlación negativa todo indica que el 54.4% presenta nivel alto de burnout mostrando la presencia de estrés y como afecta de manera negativa su desempeño laboral con un 57.8%.

Muñoa, (2022). Obtuvo una investigación en la ciudad de Marcona, con una población de 42 colaboradores, se realizó pruebas y se determinó el ámbito psicológico y el ámbito laboral, se dio la investigación de tipo básica, llevada a un ámbito cuantitativo, con un proyecto no experimental a una relevancia descriptiva correlacional con un corte temporal trasversal, el objetivo es encontrar la relación entre las variables en el centro de salud. Se obtuvo un resultado para la variable de desempeño laboral de un 63,4% seguido de uno regular de 36,6% dando una interpretación que no existe relación entre las variables ya que arroja un 0,532 que es mayor que el 0,05 se refuta la hipótesis alterna dando pasea la hipótesis nula.

En cuanto a las teorías de Síndrome de Burnout tenemos a :

Maslach & Jackson ,(1981). Define como el síndrome psicológico como el agotamiento emocional dando la dimensión de (C.E) (9 ítems), (D) (5 ítems) y la mínima (R.P) (8 ítems) puede ser dada a cualquier individuo dándose una crisis de estrés se media mediante un inventario de burnout que constaba de 25 ítems con 4 escalas siendo esta eliminada posteriormente “implicación en el trabajo”.

Freudenberger, (1974). Dirigía una clínica que atraía regularmente a voluntarios, y fue allí donde notó que después de un año de trabajo monótono, los voluntarios comenzaban a mostrar signos de fatiga y pérdida de energía. Es allí donde el denota el agotamiento del personal reflejado en el estrés crónico, con signos físicos como de comportamiento y observa cómo se presenta y como esto puede verse desde un punto positivo y de la misma forma negativo para aquellos que no lograban controlarse.

Gil Monte, (2001). Nos da una forma de ver el síndrome de burnout en un aspecto psicosocial por medio de ámbitos cognitivos, emocionales, aptitudinales.

Gil Monte, (1997). Nos define el síndrome del quemado como consecuencias que muestran alteraciones psíquicas y fisiológicas en el ser humano y esto resulta negativo en el trabajo para el empleado resultando afectados los clientes.

Con respecto a nuestro enfoque Desempeño Laboral tenemos a:

Campos ,(2022). Demostró en su estudio realizado en Perú la escala de desempeño laboral individual que contaba con 14 ítems la nueva versión adaptada con los factores de Desempeño de tarea, contextual y contraproducente.

Ramos et al. (2019). Nos expresa que el D. Laboral tiene dimensiones las cuales son: el primero es el desempeño de tareas, lo cual favoreció a la

producción de un buen servicio, El comportamiento de ciudadanía organizacional (OCB), también conocido como desempeño contextual, es la segunda dimensión se puede resumir como "comportamiento que apoya el entorno social y psicológico de la organización al mismo tiempo que apoya las metas de la organización". La tercera dimensión es el comportamiento laboral contraproducente, que se caracteriza como "comportamiento deliberado que perjudica el bienestar de la organización" al inicio se dio con 18 ítems .

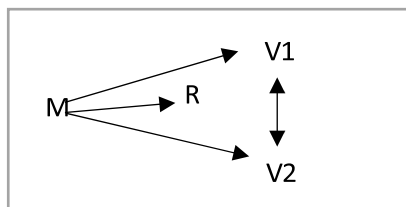
Evers et al. (2017). Expresaron que para la psicología el desempeño laboral se expresa los comportamientos observables y al mismo tiempo dando a conocer nuestras acciones y resultados en nuestro trabajo o institución en la cual laboremos.

Koopmans et al. (2011). Trabajó de acuerdo a un desempeño laboral individual con dimensiones como desempeño de tareas, desempeño contextual, desempeño contraproducente y adaptativo.

III. METODOLOGÍA

a. Tipo Y Diseño De Investigación

Se presento un proyecto de tipo básica con el cual se examinó informaciones relevantes de las variables la cual permitió orientar a alcanzar conocimientos nuevos a la población escogida que otorgo soluciones de problemas prácticos (Álvarez R. A., 2020).



M: PERSONAL DE
SALUD V1:
S.B
V2: D.L

R: RELACION ENTRE AMBAS
VARIABLES

El diseño realizado es de categoría no experimental transversal descriptiva correlacional. Tuvo un bosquejo no experimental dado que no se experimentó la variable y los participantes se encontraban en un medio natural (Cuè, 2015). Para que sea un estudio de tipo transversal se realizó en una sola petición y solo por única vez (Vega M. J., 2021), finalizando con la verificación correlacional puesto que permitió medir e interrelacionarse las variables simultáneamente (Arias, 2020).

b. Variable y operacionalización

(Tintaya, 2015) Nos dice que el objetivo es evaluar los indicadores de las variables así mismo mediante conceptos ver las formas de medir los cambios de ellas. Esta investigación permitió obtener definiciones y ver los procedimientos, los valores, propiedades y registrar las conductas de las variables.

La Variable del S.B mostrando sus Definiciones:

Definición (C): Respuestas desencadenantes a las condiciones

extenuantes que generan estrés laboral crónico y en consecuencia una serie de conflictos con los compañeros de trabajo y su desempeño profesional (Gilla, 2019).

Definición operacional: El nivel que corresponde a la variable será cuantificado por inventario de Maslach y Jackson (1986). Validado por Gilla (2019). Donde las puntuaciones van entre 0 y los 132 puntos. Los mismos que establecen en tres niveles: nivel bajo sin burnout (0-44), nivel moderado (45-89) y el nivel alto (90-132).

Indicadores: en los indicadores correspondientes a la dimensión cansancio emocional se encontró el cansancio, fatiga, desgaste corporal y desgaste psíquico siguiendo con la dimensión de despersonalización se observó al personal que mostro indiferencia, maltrato y poca tolerancia para finalizar la magnitud de la ejecución del personal se menciona a la dimensión de realización personal, comprensión, eficacia, positividad y relaciones interpersonales.

Escala de medición: Ordinal porque permitió evaluar un tema utilizando conjuntos de respuestas de tipo Likert puesto que las preguntas de la encuesta presentan un rango de respuestas ordenadas (Matas A. , 2018).

La Variable de Desempeño Laboral mostraron sus definiciones:

Definición (C): El desempeño laboral es un indicador para evaluar el comportamiento que incluyo el bajo control de los trabajadores que colaboraron al desarrollo de la organización. Al mismo tiempo, el D.L individual es importante para las organizaciones porque impulso a los individuos a una economía en general. (Campos, 2021).

Definición operacional: El propósito fue desarrollar un cuestionario genérico y breve que midiera el desempeño laboral a nivel individual; para la autora ha sido un desafío Koopmans, Linda ; Bernards, Claire ; Hildebrandt, Vicente (2012). Escala de respuestas: Nunca, casi nunca, a veces, casi siempre, siempre. Validado en Perú por Luis A. Geraldo Campos en 2021.

Indicadores: Desempeño de tarea, calidad de trabajo, planificación y organización del trabajo, orientación de resultados, tenemos la Dimensión Desempeño contextual, Responsabilidad, Productividad, Dimensión de Desempeño Laboral Contraproducente, presentaban negatividad para hacer el trabajo, problemas que afectaron el compañerismo y daño a sus trabajadores, todo ello se presentaría de manera intencional.

Escala de medición: Ordinal porque permite evaluar un tema utilizando conjunto de respuestas de tipo Likert puesto que las preguntas de la encuesta presentan un rango de respuestas ordenadas (Matas a. , 2018).

c. Población, Muestra y Muestreo

Población

(Ventura, 2017) Nos dice que viene a ser un cumulo de componentes que tienen caracteres que a estudiar. Por ello se realizó este trabajo dentro del área de salud del Hospital de Apoyo de Nasca cuyas edades varían de entre los 20 y 50 años y 51 a 65 años de edad.

Criterios de inclusión

- i. Colaboradores de edades entre los 20 a 65 años.
- ii. Profesionales de la salud del nosocomio.
- iii. Personales administrativos del Hospital.
- iv. Trabajadores que accedieron de forma voluntaria.
- v. Los trabajadores que dieron su consentimiento para la evaluación.

Criterios de exclusión

- vi. Colaboradores del servicio de limpieza.

- vii. Personal médico que rechace el consentimiento informado.
- viii. Profesional que este con descanso médico.
- ix. Profesional que no culmino los test.
- x. Existencia de vacíos por no haber resuelto las preguntas.

Muestra

Para la muestra tenemos todos los caracteres de la población ,se necesitó evaluar el tamaño para no tener errores que podrían anular nuestra investigación. Por eso se trabajó con la población censal de 200 profesionales de la salud y administrativos. Todos fueron incluidos. (Argibay, 2009)

Muestreo

El muestreo fue no probabilístico por conveniencia, se seleccionó a los colaboradores para formar parte de nuestra investigación yaque fue accesible y de forma voluntaria siendo seleccionado por criterios que como investigador se consideró adecuado para el estudio (Hernández G. O., 2021).

d. Técnica e Instrumento De Recolección de Datos

Técnica:

La llamada "T" viene a ser parte del proyecto a investigar se consideró métodos, técnica e instrumentos que aseguro el hecho empírico de la investigación. Para la técnica recogimos conjuntos de instrumentos en los cuales se efectuó los métodos que incorporaban nuestra investigación (Hernández M. s., 2020).

Instrumento:

La recolección de datos para las investigaciones se realizó mediante instrumentos, en nuestra realidad se aplico tipos de investigación mediante enfoques cuantitativos y cualitativos que nos permiten la obtención y registro de datos por intermedio de algunas preguntas a las poblaciones las cuales quisimos investigar (Cisneros, 2022).

Se desarrollo una nueva técnica de acuerdo a la evaluación psicométrica donde se empleó cuestionarios, siendo medio de recopilación e información para las variables de este estudio. La cual se realizó mediante la aplicación de cuestionarios en forma física, entregando a los profesionales de cada área , los instrumentos fueron de nuestras variables de investigación donde de esta manera se pudo completar las evaluaciones.

Síndrome de Burnout

Maslach C y Jackson S. han sido creadores del instrumento del S.B de Maslach año 1986 y fue transformada por Gilla M. y colaboradores en el año 2019. Teniendo respuestas en la escala de Likert del 1 al 7, la cual está compuesta por 22 ítems de escalas ordinales. Siendo elaborada por sub escalas (CE) Cansancio E (1, 2, 3, 6, 8, 13, 14, 16, 20) La subescala de personalización (DP) evalúa la conciencia de actitud, indiferencia y distancia de cada persona, (5, 10, 11, 15, 22), y la tercera subescala R. Personal (RP) (4, 7, 9, 12, 17, 18, 19, 21).

Validez

Su adaptación fue realizada por Guilla(2019) donde se elaboró mediante el criterio de jueces en base a tres dimensiones, de acuerdo con los jueces se realizó un coeficiente V de Aiken mostrando 0.90 y de forma binominal menos a 0.05 de esta manera mostramos que concuerda los resultados de los jueces. Realizamos un constructo con una validez de análisis factorial confirmativa con la rotación varia Max Kaiser- Mayer- Olkin de 0.929, analizando los factores que muestran una varianza total con p menor al 0.001 lo cual demuestra la validez del instrumento.

Confidencialidad

Nuestra confidencialidad mostro una adaptación realizada por Gilla(2019) la cual hallo unos métodos de resistencia mediante, alfa de Cronbach se obtuvo un valor de 0.914 analizando su consistencia interna y evaluando cada dimensión se obtuvo para el primer factor

cansancio emocional ($w=90$), para el segundo factor de despersonalización ($w=70$), para el tercer factor de realización personal ($w=75$) demostrando fiabilidad para la adaptación del instrumento, se utilizó a 544 colaboradores que elaboraron un baremo general en base de percentiles.

Desempeño Laboral

Nuestra dimensión de desempeño laboral se refirió al desempeño en la tarea con 5 ítems, una validación de la escala de desempeño laboral individual realizada por la colaboradora peruana Revista de Investigación de Psicología, la segunda se refiere al desempeño situacional con 8 ítems, y la tercera incluye 5 ítems de desempeño laboral contraproducente, cabe señalar que el ítem de desempeño laboral contraproducente es negativo, por lo que originalmente se propusieron diferentes escalas: nunca, raramente, algunas veces, regularmente y a menudo. (Geraldo, 2022)

Validez

Se encontró evidencia de la validez basada en contenido dentro de su estructura interna empleado por la AFC. Se halló que la V de Aiken tuvo valores de >0.80 en su asimetría y curtosis, IHC superior >0.35 . Por lo tanto, se decidió que sus estudios estaban adecuados y sus indicadores que mostraron el ajuste de 18 ítems a 14 ítems.

Confiabilidad

El estudio nos mostró propiedades psicométricas basadas en modelos del cual se emergió un nuevo instrumento de 14 ítems sin covarianzas ni errores, Es una versión hecha en Perú con índices de bondad y ajuste. Siendo parecido a la publicada por ramos- Villagrasa en el 2019 la cual tenía 12 ítems, así como a la de koopmans en el 2016 la cual tenía 18 ítems con otros factores.

e. Procedimientos

Solicitamos permiso a cada autor que adaptaron los cuestionarios de las variables, después de la respuesta aprobatoria se reunió con los encargados de la población antes mencionada del centro de salud conjunto al permiso del consentimiento informado que la universidad proporciona.

Se empleo el uso de los dos cuestionarios que se evaluaron de forma física mediante la entrega de cuestionarios con preguntas a las áreas de las cuales se realizó la investigación Posteriormente los datos obtenidos se trasladaron al software SPSS en su versión 25 para obtener resultados los cuales fueron interpretados para luego generar una discusión de acuerdo a resultados y por último se determinó recomendaciones favorables.

La recolección de datos se realizó por intermedio del director de dicho centro quien nos brindó atentamente sus datos y los datos de su personal administrativo y entre doctores y enfermeros. El método aplicativo fue de modo presencial ya que la metodología de dicho centro así lo sugirió para poder obtener más capacidad de recolectar los datos.

f. Método de Análisis de Datos

Se Tomo el software SPSS versión 25 donde se pudo encontrar varios datos y frecuencias en la variable que se evaluó mediante el porcentaje respectivamente.

Se empleo el coeficiente Normalidad kolmogurov-smirnov para obtener los datos de normalidad de nuestra población si los resultados llegaron a <0.05 serían no paramétricos y si son >0.05 serán datos paramétricos y la prueba de confidencialidad.

Dicha correlación de las variables y en base y función a los resultados encontrados se utilizó el estadístico que correspondía teniendo en cuenta los requisitos, para determinar la correlación de

Spearman se verificara que ambas variables sean cuantitativas no paramétricas o al menos una de ellas cuantitativa y la otra cualitativa. En caso que se utilice la prueba de Chi cuadrado ambas variables tendrían que ser cualitativas nominales o una cualitativa nominal y una ordinal.

g. Aspectos éticos

La investigación cumple con todas las normas, medidas y reglas Conforme al código de ética de la academia peruana de psicología, se contó con el consentimiento informado de cada uno de los participantes que voluntariamente respondieron cada cuestionario, además debemos mantener la identidad en el anonimato para proteger la confidencialidad del participante como en las tablas y figuras respetando las fuentes y las normas de la asociación (APA, 2010).

Este trabajo se basó en base a principios generados por CONCYTEC considerando el principio de Integridad con el fin de no atender en contra del participante, trabajamos bajo el principio de la Honestidad dándoles la opción a que ellos decidan si continuar en el estudio o retirarse, contamos con el principio de Objetividad e imparcialidad dando los resultados de cada cuestionario sin manipular ni alterar tomando el principio de veracidad demostrando justicia y responsabilidad para proteger su identidad y así evitar exponer los resultados, mediante la Transparencia para evitar copias no autorizadas. (Concytec, 2024)

IV. RESULTADOS

4.1. DATOS DESCRIPTIVOS

Tabla 1

El nivel de Síndrome de Burnout en personal de salud del Hospital de Apoyo, Nasca 2023.

Variable 1: <i>Síndrome de Burnout</i>	Escala	N°	%
Bajo	0 - 44	21	10.5%
Medio	45 – 89	142	71%
Alto	90 – 132	37	18.5%
Total		200	100%

Los datos revelaron que el 10.5% de los pacientes mostraron niveles Bajos de S. Burnout, lo que indicaba un nivel reducido de agotamiento y desgaste laboral. Por otro lado, el 71% se situó en el nivel Medio, sugiriendo un grado moderado de cansancio emocional y desgaste en el ámbito laboral. Además, el 18.5% de los participantes se ubican en el nivel Alto, evidenciando un nivel elevado de agotamiento. Estos resultados indicaron una prevalencia significativa de niveles medios del padecimiento en los colaboradores de la salud del nosocomio, resaltando la importancia de implementar estrategias de bienestar y apoyo para mitigar los efectos del agotamiento laboral y promover la salud mental y emocional del personal.

Tabla 2***Niveles de las dimensiones del Síndrome de Burnout en personal de salud del Hospital de Apoyo, Nasca 2023***

Niveles	Cansancio emocional		Despersonalización		Realización personal	
	N°	%	N°	%	N°	%
Bajo	60	30%	6	3%	173	86.5%
Medio	50	25%	12	6%	10	5%
Alto	90	45%	182	91%	17	8.5%
Total	200	100%	200	100%	200	100%

Mostramos los resultados del S.B desglosados por sus dimensiones: (C.E), (D) y (R.P). Los datos revelaron que para C.E el 30% de los participantes muestra un nivel bajo, el 25% un nivel intermedio y el 45% un nivel elevado. Dentro de las dimensiones de (D), el 3% evidenciaron un nivel bajo, el 6% un nivel medio y el 91% un nivel alto, lo que sugirió una alta presencia de (Despersonalización) en los trabajadores de la salud. Continuando con la dimensión de (R.P), el 86.5% muestra un nivel bajo, el 5% un nivel intermedio y el 8.5% un nivel elevado, esto nos indica la mayoría experimenta una baja percepción de realización personal en su trabajo. Estos resultados evidenciaron una considerable carga de (C.E) y (D) en los profesionales que laboraron en el hospital, junto con una baja percepción de realización personal en su labor. Estas dimensiones son importantes para entender la dinámica de este padecimiento en esta situación destacaron la necesidad de abordar estas áreas y poder realizar mejoras para el bienestar y una mejor calidad para el personal de salud.

Tabla 3

Nivel de Desempeño Laboral en personal de salud del Hospital de Apoyo, Nasca 2023.

Variable 2: Desempeño Laboral	Escala	Nº	%
Bajo	14 – 32	0	0%
Medio	33 - 51	162	81%
Alto	52 - 70	38	19%
Total		200	100%

Teniendo en cuenta los resultados de la Tabla 3 podemos ver los Niveles del D. Laboral en base a los datos, se observó el 81% de dichos participantes se ubica en el nivel intermedio para el desempeño laboral, mientras que el 19% se encuentra en el nivel alto. No se registraron participantes en el nivel bajo para el desempeño laboral. Todo esto nos sugirió que la mayoría de los colaboradores de la salud tiene un nivel aceptable o alto de desempeño en sus funciones laborales en el hospital. Estos resultados indicaron un nivel satisfactorio en términos de un mejor bienestar para las actividades encomendadas en el personal de salud en este entorno.

Tabla 4***Niveles de las dimensiones del Desempeño Laboral en personal de salud del Hospital de Apoyo, Nasca 2023.***

Niveles	Desempeño de Tarea		Desempeño Contextual		Desempeño Laboral Contraproducente	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Bajo	0	0%	42	21%	4	2%
Medio	61	30.5%	157	78.5%	102	51%
Alto	139	69.5%	1	0.5%	94	47%
Total	200	100%	200	100%	200	100%

En la Tabla 4 presentaron un análisis detallado del D. Laboral, segmentado en sus dimensiones clave. Nuestra dimensión "Desempeño de Tarea", se observó que el 30.5% se encontraba en un nivel intermedio, mientras que el 69.5% lo ubicaríamos en un nivel más elevado, lo que sugiere una adaptación y cumplimiento eficaz de las responsabilidades asignadas. En contraste, en la dimensión "Desempeño contextual", observamos que el 30.5% muestra un nivel bajo, indicando posibles dificultades para integrarse al entorno laboral o interactuar con colegas y pacientes de manera óptima. Por último, en "Desempeño Laboral Contraproducente", nos identificó un 2% con un nivel bajo, el 51% obtuvo un nivel intermedio y el 47% un nivel elevado, lo que destaca la existencia de comportamientos contraproducentes que pudieron afectar la eficacia y la dinámica del equipo. Estos resultados sugirieron la importancia de fortalecer tanto el desempeño contextual como el laboral contraproducente, a fin de fomentar un ambiente laboral más armonioso y eficiente para el personal de salud.

4.2. PRUEBA DE NORMALIDAD

Tabla 5

La Prueba de normalidad de Kolmogórov-Smirnov del Síndrome de Burnout y Desempeño Laboral en personal de salud del Hospital de Apoyo, Nasca 2023.

PRUEBA DE NORMALIDAD			
VARIABLES / DIMENSIONES	Kolmogorov - Smirnov		
	Estadístico	gl	Sig.
Síndrome de Burnout	0.071	200	0.016NN
Cansancio emocional	0.156	200	0.000 NN
Despersonalización	0.112	200	0.000 NN
Realización personal	0.102	200	0.000 NN
Desempeño Laboral	0.094	200	0.000 NN
Desempeño de Tarea	0.143	200	0.000 NN
Desempeño Contextual	0.104	200	0.000 NN
Desempeño Laboral Contraproducente	0.158	200	0.000 NN

SIG > 0.05 NORMAL

SIG < 0.05 NO NORMAL

Nos dio el resultado de la prueba de normalidad de Kolmogórov-Smirnov que nuestras variables "S.B" y "D. L", junto con su respectiva dimensión, indicaban si los datos en esas variables seguían una distribución normal. En este caso, la significancia que arroja un valor de 0.000 para todas las dimensiones implica que el valor p es extremadamente bajo y por lo tanto se considerara que datos no continúan dentro de la normalidad.

4.3. CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS

Tabla 6

El Síndrome de Burnout y su relación con el Desempeño Laboral en personal de salud del Hospital de Apoyo, Nasca 2023.

CORRELACIÓN DE SPEARMAN		Síndrome de Burnout
Desempeño Laboral	Coeficiente de Spearman R_{ho}	-0.953**
	Sig. (bilateral)	< 0.001
	N	200

Nota: ** Teniendo una relación altamente significativa al 1% de significancia del (0.01).

Se muestra la relación que hay entre el "S.B" y el "D.L" por el coeficiente de correlación de Spearman. Se observó un coeficiente de -0.953, que indicó una fuerte correlación inversa entre ambas variables. Esta asociación negativa sugirió que, si los niveles de (S.B) se elevan, los niveles de (D.L) tienden a disminuir. Estos hallazgos resaltaron la importancia de abordar el S.B como un factor que puede influir en la eficacia y productividad de los trabajadores del nosocomio, y subrayaron la necesidad de implementar estrategias para mejorar tanto el bienestar emocional como el desempeño laboral en este contexto.

Tabla 7

El Síndrome de Burnout y su relación con el Desempeño de Tarea en personal de salud del Hospital de Apoyo, Nasca 2023.

CORRELACIÓN DE SPEARMAN		Síndrome de Burnout
Desempeño de Tarea	Coeficiente de Spearman R_{ho}	-0,847**
	Sig. (bilateral)	< 0,001
	N	200

Nota: ** Relación elevada y significativa al 1% de significancia (0.01).

El análisis ha revelado un coeficiente de correlación de Spearman de -0.847 señalo una fuerte relación negativa entre ambos S.B Y D.T, indicando que a medida que el estrés aumenta, el desempeño en las tareas laborales tiende a disminuir. Fue importante considerar que el "Desempeño de Tarea" es una dimensión del "Desempeño Laboral," lo que sugiere que esta relación puede influir en la eficacia del trabajo de los colaboradores de la salud. Estos resultados resaltaron la importancia de abordar este padecimiento y mejorar el desempeño laboral y la atención a pacientes.

Tabla 8

El Síndrome de Burnout y su relación con el Desempeño Contextual en personal de salud del Hospital de Apoyo, Nasca 2023.

CORRELACIÓN DE SPEARMAN		<i>Desempeño Contextual</i>
<i>Síndrome de Burnout</i>	Coeficiente de Spearman Rho	-0,837**
	Sig. (bilateral)	< 0,001
	N	200

Nota: ** Una relación elevada significativa al 1% de significancia (0.01).

El análisis reveló los hallazgos sobre el vínculo entre el "S.B" y el "D. Contextual" en los profesionales de salud del Hospital de Apoyo. El coeficiente de correlación de Spearman de -0.837 nos dice que la asociación negativa entre estas variables, indicó que a medida que se eleva el síndrome de burnout, el desempeño contextual tiende a minimizarse. Es importante considerar que el "Desempeño Contextual" forma parte del "Desempeño Laboral," lo que significó una conexión que puede influir en la habilidad general de los profesionales de la salud para adaptarse y contribuir en su entorno laboral.

Tabla 9

El Síndrome de Burnout y su relación con el Desempeño Laboral Contraproducente en personal de salud del Hospital de Apoyo, Nasca 2023.

CORRELACIÓN DE SPEARMAN		Síndrome de Burnout
<i>Desempeño Laboral Contraproducente</i>	Coeficiente de Spearman R _{ho}	-0.838**
	Sig. (bilateral)	< 0,001
	N	200

Nota: ** Esta relación es sumamente significativa al 1% de significancia (0.01).

Se revela los resultados acerca de la interacción entre el "S.B " y el "D.L Contraproducente". El coeficiente de correlación de Spearman de -0.838 sugirió una correlación negativa significativa entre estas dos variables. Esto indico que a medida que el síndrome aumenta, el desempeño contraproducente tiende a incrementarse. Fue importante destacar que el "Desempeño Laboral Contraproducente" forma parte integral del "Desempeño Laboral," todo ello implico un impacto para el burnout ya que puede tener efectos adversos en la eficacia de los profesionales de salud.

Tabla 10

Desempeño Laboral y las dimensiones del Síndrome de Burnout en personal de salud del Hospital de Apoyo, Nasca 2023.

CORRELACIÓN DE SPEARMAN		Desempeño Laboral
Cansancio emocional	Coeficiente de Spearman Rho	-0.909**
	Sig. (bilateral)	< 0,001
	N	200
Despersonalización	Coeficiente de Spearman Rho	-0.777**
	Sig. (bilateral)	< 0,001
	N	200
Realización personal	Coeficiente de Spearman Rho	-0.757**
	Sig. (bilateral)	< 0,001
	N	200

Nota: ** Donde vemos la relación es sumamente significativa al 1% de significancia (0.01).

La Tabla 12 nos da los coeficientes de correlación de Spearman de la variable "D.L" y las dimensiones de la variable "S.B" en el personal de salud del Hospital de Apoyo. Esta presentación nos mostró una correlación negativa y significativa entre el "D.L" y las dimensiones del "S.B". La dimensión "C.E" presenta la correlación más fuerte (-0.909), seguida de "D" (-0.777) y "R.P" (-0.757). Esto sugirió que a medida que aumentan los niveles de (A.E), (D) Y de (R.P), tiende a disminuir el D.L en el personal de salud. Estos hallazgos resaltaron la importancia de abordar este padecimiento para mejorar el rendimiento de colaboradores de la salud.

V. DISCUSIÓN

La investigación a profesionales de la salud tuvo resultados que proporcionan una visión en profundidad de la relación entre el S.B y el D.L. El objetivo general de esta investigación fue evaluar la relación entre el S.B y el D.L en los trabajadores del Hospital de Nasca en el año 2023. Nuestros resultados proporcionan evidencia sólida que respalda esta hipótesis. Los resultados evidencian que si encontramos una relación significativa entre el S.B y el D.L en este contexto hospitalario. Se observa un coeficiente de -0.953 , indicando un grado fuerte de correlación inversa entre las variables. Esta asociación negativa sugiere que, si los niveles de S.B se elevan, los niveles de D.L disminuyen. Esta relación se manifiesta a través de múltiples dimensiones, influyendo de manera negativa en los profesionales al realizar sus tareas laborales y contribuir al entorno laboral de manera efectiva. Por tanto, no se rechaza la hipótesis general. Estos hallazgos sugieren que la presencia del síndrome de Burnout tiene un impacto palpable en la calidad de la atención brindada por el personal de salud en el Hospital de Nasca en 2023. Además, destacamos que estos resultados no solo corroboran estudios previos en el campo, como el de Maslach y Jackson (1981), sino que también proporcionan evidencia empírica concreta para este contexto específico, enriqueciendo nuestra comprensión de cómo el Burnout afecta al desempeño laboral en un hospital de Nasca."

A través de una serie de objetivos específicos, se exploran distintos aspectos de esta relación, lo que permitió obtener una comprensión más completa de como el S.B impacta en el D.L en este contexto particular. El presente estudio confirma las premisas de Maslach & Jackson, (1981) sobre el S.B al identificar que el (A.E) , la (D) y la baja (R.P) son componentes centrales en la experiencia de los trabajadores de la salud. Estos resultados refuerzan la validez y relevancia de las teorías previas de Maslach y Jackson en el contexto específico de la investigación (Olivares, 2017) nuestros hallazgos respaldan la idea que el burnout es

una reacción a la tensión persistente inducida por la naturaleza del trabajo en el sector de la salud. Se encontró una investigación realizada por Dias, Garcia, & Yanes, (2022) la cual indica que mientras más bajo sea el nivel de S.B mayor será en la variable de desempeño laboral donde se puede observar las dos variables de S.B con un 53% y D.L con un 88%, Por otro lado, Condezo, (2021) nos demuestra una investigación de tipo básica, cuantitativa de forma descriptiva y correlacional, no experimental trasversal donde nos dice que a mayor este el DL. Demostrara una tendencia fuerte a desarrollar S.B. Estos hallazgos sugieren que la presencia de síndrome de burnout tiene un impacto palpable en la calidad de la atención brindada al personal de salud en el hospital de Nasca 2023.

El primer objetivo (E) de esta investigación fue establecer los niveles del S.B, y sus dimensiones en los trabajadores del hospital de apoyo de Nasca en el año 2023, observamos un estudio de Custodio, (2022) realizado en el hospital de Ancash donde se observó una muestra de 10.5% de colaboradores que se presenta en bajos niveles de Burnout, en contraposición al 30.95% encontrado por el mismo autor, Además, en nuestro caso, el 71% de los trabajadores mostró niveles medios de Burnout, mientras que Custodio registró un porcentaje más bajo en esta categoría, del 40.48%. Estos resultados nos dicen si bien se encuentran niveles medios de Burnout en la mayoría de los trabajadores, la presencia de niveles altos en algunas dimensiones y la correlación significativa con el desempeño laboral subrayan la importancia de abordar esta cuestión de manera efectiva. Las recomendaciones de Gil,(2005) sobre actividades recreativas y estrategias de gestión del estrés podrían ser consideradas parte de un enfoque integral para prevenir y abordar el Burnout en este entorno hospitalario.

El segundo objetivo (E) de esta investigación se evalúa el nivel de D. Laboral. Dados los resultados revelan que la mayoría de los colaboradores(81%) mantienen un nivel medio de D.L y sus dimensiones en el personal del Hospital Apoyo de Nasca en 2023, Los

resultados revelaron que la mayoría de los participantes (81%) mantienen un nivel medio de D.L , indicando una competencia aceptable en sus funciones. Además, un porcentaje significativo (19%) demostró un desempeño laboral alto, destacándose por su excelencia en la labor realizada. Es importante destacar que no se identificaron participantes en el bajo nivel de desempeño laboral, sugiriendo que, en general, los empleados mantienen un nivel mínimo de competencia en sus roles laborales. Esto resalta la importancia del desempeño laboral satisfactorio en el contexto de la atención médica y pueden servir como base para futuras estrategias. Se evaluó el nivel de D. Laboral dentro de las investigaciones previas de Morales, (2021) en el hospital dos de mayo en lima se mostró las diferencias, mientras que en nuestro estudio no se registraron participantes en el nivel bajo de (D.L) y el 19% demostró un nivel alto, los resultados de las investigaciones anteriores indicaron porcentajes significativos de trabajadores con niveles bajos de productividad. Estas discrepancias pueden atribuirse a Koopmans, (2011), Según Koopmans, el D.L nos dice que trabaja con las conductas y aptitudes de los empleados que pueden afectar los resultados en una empresa. Esta nos da una relación directa con nuestro estudio dentro del hospital que sugieren que gran mayoría de trabajadores mantienen niveles medio o alto de desempeño laboral, lo que podría interpretarse como la expresión de comportamientos positivos en su trabajo.

El tercer objetivo (E) de la investigación se enfocó en identificar su relación entre el S.B y el D. de tarea en el personal del hospital de apoyo de Nasca 2023. Dichos resultados revelaron una relación significativa y negativa entre estas dos variables, con un coeficiente de Pearson de - 0.847 y un valor de significancia de 0.001. Esta fuerte correlación negativa sugiere que a medida que los niveles de S.B aumentan en los trabajadores, su Desempeño en las tareas laborales tiende a disminuir de manera considerable. Este resultado enfatiza aún más la importancia de abordar el Burnout como una preocupación crítica en el ámbito hospitalario de Nasca y la necesidad de implementar estrategias

efectivas de prevención y gestión para preservar y mejorar el desempeño de los trabajadores en sus tareas laborales; Al comparar nuestros resultados con la investigación de Niquén, (2021) en el personal de salud de Microred Morrope Lambayeque, se observan discrepancias con la relación entre el S.B y el D.L. Mientras que nuestro estudio identificó una fuerte correlación negativa entre estas variables, la investigación de Niquén no encontró una relación significativa. Estas diferencias pueden deberse a las particularidades de cada población estudiada y a las condiciones laborales específicas en cada entorno de salud.

El cuarto objetivo (E) de esta investigación buscaba identificar la relación entre el S.B y el D. Contextual en el personal de apoyo de Nasca en el 2023. Los resultados arrojaron una relación significativa y negativa entre estas dos variables, respaldada por un coeficiente de Pearson de -0.837 y un valor de significancia de 0.001. Indicando que a medida que el nivel de S. Burnout aumenta en los trabajadores, su capacidad para adaptarse y desempeñarse en el contexto laboral se ve comprometida de manera sustancial. Esta relación negativa subraya la importancia de abordar el Burnout como un factor crítico que afecta no solo el desempeño en tareas específicas, sino también la capacidad de los trabajadores para funcionar de manera efectiva dentro del hospital. Según Maslach & Jackson, (1981) el Burnout da una reacción prolongada al estrés laboral que resulta de la tensión persistente relacionada con el trabajo. Esta tensión no solo afecta las dimensiones individuales del Burnout, como (A.E), (D), sino que también puede influir en el D.L. La relación negativa identificada en nuestra investigación, donde un mayor S.B se asoció con un menor D. Contextual, respalda la idea de que el (A.E) y la (D) pueden afectar negativamente la capacidad de los trabajadores para adaptarse y funcionar eficazmente en su entorno laboral. Este hallazgo concuerda con la perspectiva de que el S.B no se limita a manifestarse en el bienestar emocional de los empleados, sino que también puede repercutir en su desempeño en diversas áreas laborales, lo que respalda

la importancia de abordar el Burnout de manera integral en el contexto hospitalario de Nasca.

El quinto objetivo (E) en esta investigación se centró en identificar la relación entre el S.B y el D. Contraproducente en el personal de apoyo de Nasca 2023. Estos hallazgos revelaron una relación significativa y negativa entre estas dos variables, respaldada por un coeficiente de Pearson de -0.837 y un valor de significancia de 0.001. Todo ello sugiere que a medida que los niveles de S.B aumentan entre los trabajadores, su propensión a exhibir comportamientos contraproducentes en el entorno laboral también se incrementa de manera considerable. Estos comportamientos contraproducentes pueden incluir la negligencia en las responsabilidades laborales, la resistencia a las políticas organizacionales o la disminución de la colaboración con los colegas. Esta relación negativa entre el S.B y el D. Contraproducente encuentra apoyo en la teoría de Gil Monte, (1997) que sostiene que el Burnout está asociado con una disminución en la realización personal en el trabajo y una actitud negativa hacia las tareas laborales. Estos resultados subrayan la importancia de abordar el síndrome de Burnout en el entorno hospitalario de Nasca para prevenir el desempeño contraproducente y así crear un ambiente saludable y productivo. Esta relación de manera negativa del Burnout y el D. Contraproducente encuentra un apoyo en la teoría de Quispe (2018) en la red de salud de Tacna, se observa una preocupante similitud en la alta frecuencia de S.B en el personal de salud. Ambos estudios resaltan la importancia de abordar esta problemática. Sin embargo, mientras nuestro estudio se centró en la relación entre el S.B y el D. Contraproducente, Quispe, (2018) evaluó la frecuencia y las dimensiones del Burnout en profesionales en enfermería. Estas similitudes y diferencias refuerzan la necesidad de implementar estrategias de prevención y gestión del Burnout que se adapten a las particularidades de cada entorno laboral en el sector de la salud.

El sexto objetivo (E) de nuestra investigación en el Hospital Apoyo de Nasca en 2023, se centró en identificar la relación en las dimensiones del S.B y el D.L. Los resultados revelan una serie de correlaciones significativas y negativas entre estas variables. El (A.E) mostró la correlación más fuerte, con un coeficiente de correlación de -0.909, lo que indica una relación muy robusta entre el (A.E) y la disminución del D.L. Le siguió la dimensión "(D)" con una correlación de -0.777 y la dimensión "(R.P)" con -0.757. Estas correlaciones sugieren que todas las dimensiones del Burnout tienen un impacto negativo en el D.L de los trabajadores del hospital. Los resultados del sexto objetivo(E), demostraron una correlación negativa y significativa entre sus dimensiones del S.B y D.L, Según la definición de Koopmans, (2011), observo en el D.L un conjunto de conductas y actitudes observadas en los empleados que pueden afectar los objetivos del ámbito laboral, El respalda la idea de que el S.B podría tener un impacto perjudicial en el D.L. Por lo tanto, se respaldan la importancia de considerar el S.B como un factor que puede influir en el D.L Según la perspectiva de Koopmans, las conductas y actitudes de los empleados pueden influir en la consecución de objetivos organizacionales a un plazo de poco tiempo, o mediano y largo. En este sentido, nuestras observaciones sobre la correlación negativa entre el S.B y el D.L en el hospital de Nasca son congruentes con esta perspectiva. Las dimensiones del S.B, como él (A.E), la (D) y la baja (R.P), pueden manifestarse en actitudes y comportamientos contraproducentes en el trabajo, lo que afecta directamente la capacidad del personal para contribuir de manera efectiva a los objetivos de la organización.

Podemos concluir que los profesionales de la salud presentaron niveles medios en cada dimensión de cada variable evaluada, es así como podremos ver las mejoras y cambios que podrán tener cada una de ellas, todo evidenciara una mejora en el desempeño del personal y así generara un mejor clima laboral. El estudio fue comprobado con aportes y resultados de varios autores donde se evidencia una relación

significativa en ambas variables y se reafirma nuestra hipótesis. Por lo tanto, estos resultados respaldan la importancia de considerar el S.B como un factor que puede influir en el D.L desde la perspectiva de Koopmans, lo que subraya la relevancia de abordar tanto el Burnout como las dimensiones específicas del desempeño laboral en el entorno hospitalario de Nasca para promover la eficiencia y el bienestar de los trabajadores.

VI. CONCLUSIONES:

Primera: Los resultados, basados en una correlación de Spearman de -0.953 dieron una significancia de 0.001 para el S.B Y D.L.

Segunda: La correlación de Spearman mostro la cantidad de -0.847, con una significancia de 0.001 para el S. Burnout y D. Tarea.

Tercera: Se confirma de manera concluyente que existe relación significativa y negativa en el S.B y D. Contextual. La correlación de Spearman con un -0.837, da una significancia de 0.001.

Cuarta: Los resultados respaldan la teoría que, existe una hipótesis con relación significativa y negativa entre el S.B y el D. Contraproducente mostrando la correlación de Spearman de -0.838, y una significancia de 0.001.

Quinta: Mostramos que existe relación con las hipótesis de manera significativa entre las dimensiones del S.B y el D.L Dado por los coeficientes de correlación de Spearman, fueron especialmente pronunciados para él "(C.E)" dando el valor de (-0.909), seguido de "(D)" (-0.777) y "(R.P)" (-0.757), confirmando que se correlacionan de manera negativa y significativa entre ambas variables.

VII. RECOMENDACIONES:

En esta investigación no se colocó enfoques psicológicos, ya que en la tesis se da recomendaciones generales, los programas de intervención de esta investigación va a depender del contexto de cada institución y de los resultados de la realidad de su muestra.

Primera: Diseñar Programas de Intervención Basados en las Dimensiones del Burnout para crear programas donde se pueden incluir estrategias de manejo del estrés, manejo de habilidades de comunicación y apoyo psicológico personalizado.

Segunda: Monitoreo continuo del burnout y Desempeño: Se sugiere la implementación de un sistema de monitoreo continuo de los niveles de Burnout observando el grado de D. L en el personal de salud para a futuro tomar medidas de prevención.

Tercero: Capacitación en reconocimiento y gestión del burnout: Proporcionar capacitación a los líderes y supervisores del hospital en el reconocimiento y la gestión del Burnout.

Cuarto: Fomentar la Cultura de Apoyo y Comunicación Abierta: Promover una cultura organizacional que reviva la socialización y la manera de comunicarse abiertamente.

Quinto: Se sugiere que se Investigue sobre Estrategias de Prevención: Dado que hay un vínculo entre ambas variables. Por lo mismo recomendamos llevar a cabo investigaciones adicionales para identificar y evaluar estrategias de prevención efectivas. Estas recomendaciones están directamente vinculadas a las conclusiones de la investigación y buscan abordar los desafíos identificados. promoviendo un entorno de trabajo más saludable.

VIII. REFERENCIAS:

- Acosta, J., & Valdivia, L. (2021). Síndrome De Desgaste Profesional En Médicos Residentes De Cuatro Hospitales Pediátricos De La Habana. *Revista Cubana De Pediatría*. Obtenido De <https://Revpediatria.Sld.Cu/Index.Php/Ped/Article/View/1066/80>
Oesta
- Agama, P. J. (2018). Burnout Syndrome in Obstetricians that Work In The National Institute Materno Perinatal. *Rev. Int Salud Materno Fetal*. 2018; 3(1): 11- 17
Jenifer V. Paulino Agama Licenciada En Obstetricia. Serumista Del Centro De Atención Primaria I Huancasancos. Essalud, Ayacucho, Perú. Doi:Issn 2519 9994
- Agea, O. (24 De febrero De 2022). OMS Reconoce El Síndrome De Burnout Como Enfermedad Profesional. *Grupo 2000*. Obtenido De [https://www.Grupo2000.Es/La-Oms-Reconoce-El-Sindrome-De-Burnout- Como-Enfermedad-Profesional/](https://www.Grupo2000.Es/La-Oms-Reconoce-El-Sindrome-De-Burnout-Como-Enfermedad-Profesional/)
- Alvarez, B., Wellington, A., & Chavez, P. (2022). Síndrome De Burnout Y Desempeño Laboral En Los Servidores Públicos De Salud Del Hospital Del Día IESS La Troncal En Tiempos De Pandemia. (T. D. Maestria, Ed.) Universidad Estatal De Milagro Unemi. [Doi:https://Repositorio.Unemi.Edu.Ec/Bitstream/123456789/5871/1/Chavez%20gonzalez%20patricio%20articulo.Pdf](https://Repositorio.Unemi.Edu.Ec/Bitstream/123456789/5871/1/Chavez%20gonzalez%20patricio%20articulo.Pdf)
- Alvarez, R. A. (2020). *Clasificación De Las Investigaciones*. Revista Universidad De Lima. Obtenido De <https://Repositorio.Ulima.Edu.Pe/Bitstream/Handle/20.500.12724/10818/Not+a%20Acad%C3%A9mica%202020%2818.04.2021%29%20-%20Clasificaci%C3%B3n%20de%20Investigaciones.Pdf?Sequenc e=4&Isall owed=Y>
- APA, A. P. (2010). *Principios Éticos De Los Psicólogos Y Código De*

Conducta.

Obtenido

De

https://www.psicologia.unam.mx/documentos/pdf/comite_etica/codigo_APA.pdf

Argibay, J. C. (2009). Muestra En Investigación Cuantitativa. *Redaly Subjetividad Y Procesos Cognitivos*. Obtenido De *<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=339630252001>*

Arias, G. J. (2020). *Formulación De Los Objetivos Específicos Desde El Alcance Correlacional En Trabajos De Investigación*. Doi:Doi: *https://doi.org/10.37811/CI_Rcm.V4i2.73*

Atencio, D. Q. (2019). Desempeño Laboral Del Profesional De Enfermería En Un Hospital De La Seguridad Social Del Callao-Peru. *Articulo De Investigacion* 123. Doi:DOI: *<https://doi.org/10.30554/Archmed.20.1.3372.2020>*

Campos, L. A. (2021). Validación De La Escala Desempeño Laboral Individual En Colaboradores peruanos. *Revista De Investigación En Psicología*, 20. Obtenido De <https://Revistasinvestigacion.Unmsm.Edu.Pe/Index.Php/Psico/Article/View/21920/18214>

Campos, L. A. (Junio De 2022). Validación De La Escala Desempeño Laboral Individual En Colaboradores Peruanos. *Revista De Investigación En Psicología*, 25. [Doi:Http://Dx.Doi.Org/10.15381/Rinvp.V25i1.21920](http://dx.doi.org/10.15381/rinvp.v25i1.21920)

Canales, G. D. (2018). Factores De Riesgo Asociados En La Aparición Del Síndrome En Agotamiento Profesional En Médicos Del Hospital De Apoyo De Nasca 2017. *Tesis Para El Grado De Maestro Ocupacional*. Obtenido De [https://Repositorio.Uap.Edu.Pe/Bitstream/Handle/20.500.12990/8367/Factor es_Riesgo%20asociados_Aparici%C3%B3n%20del%20s%C3%Adndrome_Agotamiento%20profesional.Pdf?Sequence=1&Isallowed=Y](https://Repositorio.Uap.Edu.Pe/Bitstream/Handle/20.500.12990/8367/Factor_es_Riesgo%20asociados_Aparici%C3%B3n%20del%20s%C3%Adndrome_Agotamiento%20profesional.Pdf?Sequence=1&Isallowed=Y)

Canales, G. D. (2018). Factores De Riesgo Asociados En La Aparición Del Síndrome De Agotamiento Profesional En Los Médicos Del Hospital De Apoyo De Nasca 2017. *Tesis Para El Grado De Maestro Ocupacional*. Obtenido De [https://Repositorio.Uap.Edu.Pe/Bitstream/Handle/20.500.12990/8367/Factor es_Riesgo%20asociados_Aparici%C3%B3n%20del%20s%C3%Adndrome_Agotamiento%20profesional.Pdf?Sequence=1&Isallowed=Y](https://Repositorio.Uap.Edu.Pe/Bitstream/Handle/20.500.12990/8367/Factor_es_Riesgo%20asociados_Aparici%C3%B3n%20del%20s%C3%Adndrome_Agotamiento%20profesional.Pdf?Sequence=1&Isallowed=Y)

Cisneros, C. A. (2022). Técnicas E instrumentos Para La Recolección De Datos Que Apoyan A La Investigación Científica En Tiempo De Pandemia. *Ciencias Económicas Y Empresariales artículo De*

Investigación.

Doi:

<https://doi.org/10.23857/Dc.V8i1.2546>

Concytec. (2024). Consejo Nacional De Ciencia, Tecnología E Innovación Tecnológica,. *Wikipedia*. *Doi:ISNI: 0000000121665691*

Condezo, M. G. (2021). Síndrome De Burnout Y Desempeño Laboral En Las Enfermeras De La UCI En Un Instituto Nacional De Salud De Lima, 2020. *Tesis De Maestria*, 73. Obtenido De https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/58238/Condezo_MGE-SD.Pdf?sequence=1&isallowed=Y

Cuè, G. J. (2015). *Las Clasificaciones De Las Investigaciones Científicas*. Revista Ecos De La Academia. Obtenido De <http://revistasojs.utn.edu.ec/index.php/ecosacademia/article/view/89/87>

Cuello, R. B. (2020). Job Performance from A Theoretical Perspective. *Revista De Investigacion*, 7, 109-121. Obtenido De https://revistas.upeu.edu.pe/index.php/ri_va/article/view/1417/1788

Custodio, P. G. (2022). Síndrome De Burnout Y Desempeño Laboral Del Personal.
Tesis De Maestria Ucv. Obtenido De

https://Repositorio.Ucv.Edu.Pe/Bitstream/Handle/20.500.12692/96913/Custodio_PGDP-SD.Pdf?Sequence=4&Isallowed=Y

- Delgado, E. S., Calvan apón, A. F., & Cárdenas, R. K. (2020). El Estrés Y Desempeño Laboral De Los Colaboradores De Una Red De Salud. *Revista Eugenio Espejo*, 14, 14. Obtenido De <https://Www.Redalyc.Org/Journal/5728/572863748003/572863748003.Pdf>
- Días, L. S., García, L. S., & Yanes, C. A. (16 De agosto De 2022). Burnout Syndrome and Work Performance Of Health Personnel During The Covid 19Pandemic. *Horizenferm*, 9.
Doi:http://Dx.Doi.Org/10.7764/Horiz_Enferm.33.2.123-131
- Días, S., García, S., & Yanes, A. (2022). Síndrome De Burnout Y Desempeño Laboral Del Personal De Salud Durante La Pandemia Covid 19. *Horizonte De Enfermería*.
Doi:http://Dx.Doi.Org/10.7764/Horiz_Enferm.33.2.123-131
- Espinoza, P. K. (2021). Estrés Laboral Y Desempeño Laboral Durante La Pandemia En Colaboradores Del Centro De Salud Jesús Guerreño Cruz I-4 Huancabamba 2021. *Tesis De Posgrado*. Obtenido De https://Repositorio.Ucv.Edu.Pe/Bitstream/Handle/20.500.12692/89411/Espinoza_PKJ-SD.Pdf?Sequence=1&Isallowed=Y
- Evers, A., Anderson, N., & Voskuil, O. (2017). *Desempeño Laboral: Cuestiones De Evaluación En La Selección De Personal*. Library Onlie.
Doi:[Doi:10.1002/9781405164221](http://Dx.Doi.Org/10.1002/9781405164221)
- Fontes, F. (2020). *Herbert J. Freudenberger And The Making Of Burnout As A Psychopathological Syndrome*. Brazil. Obtenido De https://Www.Researchgate.Net/Profile/Flavio-Fontes/Publication/346586006_Herbert_J_Freudenberger_And_The_Making

_Of_Burnout_As_A_Psychopathological_Syndrome/Links/5fc8dff6299bf188d4edb99c/Herbert-J-Freudenberger-And-The-Making-Of-Burnout-As-A-Psychopatholo

Freudenberger, H. (1974). *Nuevos Enfoques De Psicoterapia Con Adolescentes En Un Mundo Nuevo*. Doi: <https://doi.org/10.1111/J.1540-4560.1974.tb00706.x>

Fructus, R. C. (2020). El Desempeño Laboral Desde Una Perspectiva Teórica. *Revista De Investigacion*, 7, 109-121. Obtenido De https://revistas.upeu.edu.pe/index.php/ri_va/article/view/1417/1788

Gallego, W. L. (2017). Burnout Syndrome in Healthcare Personnel from Arequipa City (Peru). *Medicina Y Seguridad Del Trabajo*, 249. Obtenido De https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0465-546X2017000400331

- García, D. C. (2017). Estrés Laboral Y Cuidado De Enfermería, Centro QuirurgicoDel Hospital Augusto Hernández Mendoza Ica 2016. (U. N. Arequipa, Ed.) *Universidad Nacional De San Agustín De Arequipa Escuela De Posgrado*. Obtenido De <https://Repositorio.Unsa.Edu.Pe/Server/Api/Core/Bitstreams/Be84dc05-2ada-4c8d-A496-29f1e2dab6d5/Content>
- Geraldo, C. L. (2022). *Validación De La Escala Desempeño Laboral Individual En Colaboradores Peruanos*. 2022, Junio: Revista De Investigacion Psicológica. Obtenido De [Http://Www.Scielo.Org.Pe/SciELO.Php?Script=Sci_Arttext&Pid=S1609-74752022000100063](http://Www.Scielo.Org.Pe/SciELO.Php?Script=Sci_Arttext&Pid=S1609-74752022000100063)
- Gil Monte, P. (2001). *El Síndrome De Quemarse Por El Trabajo (Síndrome De Burnout): Aproximaciones Teóricas Para Su Explicación Y Recomendaciones Para La Intervención*. Doi:File:///C:/Users/Cesar/Downloads/El_Sindrome_De_Quemarse_Por_El_Trabajo_Sindrome_De.Pdf
- Gilla, M. A. (2019). *Adaptación Y Validación Del Inventario De Burnout De Maslach*. Libera bit. Doi: <https://Doi.Org/10.24265/Liberabit.2019.V25n2.04>
- Gilmonte, P. (01 De 01 De 1997). *Desgaste Psiquico En El Trabajo: El Síndrome De Quemarse*. Síntesis. Obtenido De https://Www.Researchgate.Net/Publication/263276186_Desgaste_Psiquico_En_El_Trabajo_El_Sindrome_De_Quemarse
- Guzman, H. (2017). El Inventario De Depresión De Beck: Su Validez En Poblacion Adolescente. *Terapia Psicológica*.
- Hernandez, G. O. (Septiembre De 2021). An Approach To The Different Types Of Nonprobabilistic Sampling. *Sielo Revista Cubana De Medicina Integral General*. Obtenido De [Http://SciELO.Sld.Cu/SciELO.Php?Script=Sci_Arttext&Pid=S0864-21252021000300002](http://SciELO.Sld.Cu/SciELO.Php?Script=Sci_Arttext&Pid=S0864-21252021000300002)

- Hernández, M. S. (2020). Técnicas E Instrumentos de Recolección De Datos. *Boletín Científico De Las Ciencias Económico Administrativas Del icea*. Doi: <https://doi.org/10.29057/Icea.V9i17.6019>
- Irving, T. S. (2021). Un Acercamiento Teórico Del Desempeño Laboral. *Revista De Investigacion Valor Agregado*. Obtenido De <File:///C:/Users/CESAR/Downloads/1633-Texto%20del%20art%C3%Adculo-2870-2-10-20220105.Pdf>
- Jara Martínez, A. M., & Vega, A. (02 De Junio De 2018). Gestion Del Talento Humano Como Factor De Mejoramiento De La Gestion Publica Y Desempeño Laboral. *Revista Venezolana De Gerencia*. Obtenido De <https://www.redalyc.org/Journal/290/29058775014/29058775014.Pdf>
- Jiraskova, T. (2020). Alexitimia, Síntomas De Estrés Traumático Y Burnout En Mujeres Profesionales De La Salud. *J Int Med Res*. doi: [doi: 10.1177/0300060519887633](https://doi.org/10.1177/0300060519887633)
- Juarez, G. A. (2020). Burnout Syndrome In Healthcare Personnel During The covid-19 Pandemic: An Orange Traffic Light In Mental Health. *Universidad Industrial De Santander*. Doi: <https://doi.org/10.18273/RevSal.V52n4-2020010>
- Koopmans, L., Bernardis, C., Hildebrandt, V., Schaufeli, W., De Vet Henrica, & VanDer Beek, A. (2011). Marcos Conceptuales Del Desempeño Laboral Individual: Una Revisión Sistemática. *Revista De Medicina Ocupacional Y Ambiental*. Doi: [doi: 10.1097/JOM.0b013e318226a763](https://doi.org/10.1097/JOM.0b013e318226a763)
- Lauracio, C. (2020). Síndrome De Burnout Y Desempeño Laboral En El Personal De Salud. *Revista Innova Educación*. Doi: [DOI: https://doi.org/10.35622/J.Rie.2020.04.003](https://doi.org/10.35622/J.Rie.2020.04.003)
- Lauracio, T. (Septiembre De 2020). Burnout Syndrome and Job

Performance in Health Personnel. *Revista Innova Educación*, 2(1).
Doi:doi: <https://doi.org/10.35622/J.Rie.2020.04.003>

Ledesma, S. K., León, S. M., & Corrales, Á. C. (16 De agosto De 2022).
Síndrome De Burnout Y Desempeño Laboral Del Personal De
Salud Durante La Pandemia Covid 19. *Horizenferm*, 123-131.
Doi:http://dx.doi.org/10.7764/Horiz_Enferm.33.2.123-131

Leveau, H. (abril De 2021). Depresión, Ansiedad Y Estrés En Personal
De Salud De Áreas De Tratamiento Covid-19, Del Hospital
Regional De Ica, 2021. *Facultad De Medicina Humana "Daniel
Alcides Carrión" Revistas.Unica.Edu.Pe indexada En:*, 10(1).
Doi:Doi: 10.35563/Rmp.V10i1.401

Linaris, P. G., & Guedez, S. Y. (mayo De 2021). Burnout
Syndrome Invisible Pathology Among Health
Professionals. *National Library of Medicine*. Doi:Doi:
10.1016/J.Aprim.2021.102017

Lovo, J. (Mayo De 2020). El Síndrome De Burnout Es Un Problema
Moderno.
Revista Universidad Del Salvador. Obtenido De
[https://biblioteca2.utec.edu.sv/entorno/public/journals/70/626-
1-2362-1-10-20210410/?Page=1](https://biblioteca2.utec.edu.sv/entorno/public/journals/70/626-1-2362-1-10-20210410/?Page=1)

Lovo, J. (mayo De 2020). Síndrome De Burnout: Un Problema Moderno.
Revista Entorno(70).
Doi:<https://doi.org/10.5377/Entorno.V0i70.10371>

Mamani, E. A., Obando, Z. R., Uribe, M. A., & Vivanco, T. M. (2007).
Consequences Of Stress Factors in Labor Performance In. La
Revista Peruana De Obstetricia Y Enfermería Es Una Publicación
De La Facultad De Obstetricia Y Enfermería De La Universidad De
San Martín De Porres.

Obtenido De

<https://www.aulavirtualusmp.pe/ojs/index.php/rpoe/article/view/54>

María Antonela Gilla, S. B. (2019). *Adaptación Y Validación De Burnout Inventory En Profesionales De La Salud Mental*. Revista Peruana De Psicología.

Doi: [Doi:Doi.Org/Https://Doi.Org/10.24265/Liberabit.2019.V25n2.04](https://doi.org/10.24265/Liberabit.2019.V25n2.04)

María Del Carmen, B. M.-Á.-G. (2012). El Inventario De Depresión De Beck: Su Validez En Población Adolescente. *Terapia Psicológica*.

Maslach, C., & Jackson, S. (1981). *The Measurement of Experienced Burnout*.

Journal Of Organizational Behavior.

Doi: [Https://Doi.Org/10.1002/Job.4030020205](https://doi.org/10.1002/Job.4030020205)

Matas, A. (2018). *Diseño Del Formato De Escalas Tipo Likert: Un Estado De La Cuestión*. Universidad De Málaga.

Doi: [Https://Doi.Org/10.24320/Redie.2018.20.1.1347](https://doi.org/10.24320/Redie.2018.20.1.1347)

Matas, A. (2018). *Diseño Del Formato De Escalas Tipo Likert: Un Estado De La Cuestión*.

Doi: [Https://Doi.Org/10.24320/Redie.2018.20.1.1347](https://doi.org/10.24320/Redie.2018.20.1.1347)

MINSA. (14 De febrero De 2020). *Millón 200 Mil Casos Relacionados A Salud Mental Durante 2019*. Obtenido De Plataforma Digital Única Del Estado Peruano:

[Https://Www.Gob.Pe/Institucion/Minsa/Noticias/82187-Ministerio-De-Salud-Atendio-Mas-De-Un-Millon-200-Mil-Casos-Relacionados-A-Salud-Mental-Durante-2019](https://www.gob.pe/institucion/minsa/noticias/82187-ministerio-de-salud-atendio-mas-de-un-millon-200-mil-casos-relacionados-a-salud-mental-durante-2019)

MINSA. (febrero De 2020). *Ministerio De Salud Atendió Más De Un Millón 200 Mil Casos Relacionados A Salud Mental Durante 2019*. Obtenido De Ministerio De La Salud:

[Https://Www.Gob.Pe/Institucion/Minsa/Noticias/82187-Ministerio-De-Salud-Atendio-Mas-De-Un-Millon-200-Mil-Casos-Relacionados-A-Salud-Mental-Durante-2019](https://www.gob.pe/institucion/minsa/noticias/82187-ministerio-de-salud-atendio-mas-de-un-millon-200-mil-casos-relacionados-a-salud-mental-durante-2019)

Morales, L. S. (2015). Síndrome De Burnout. *Medicina Legal De Costa Rica*.

Obtenido De
https://www.scielo.sa.cr/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1409-00152015000100014

Morales, R. D. (2021). Estrés Laboral Y Desempeño Del Profesional De Enfermería De UCI Del Hospital Nacional Dos De Mayo, Año 2021. *Tesis De Post Grado*. Obtenido De
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/74361/Morales_RDY-SD.Pdf?sequence=1&isallowed=Y

Muñoa, M. M. (2022). Salud Mental Positiva Y Desempeño Laboral En El Centro De Salud De Marcona, Ica 2022. *Tesis Para Obtener El Grado De Maestra En Gestion De Servicios De La Salud*. Obtenido De
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/96651/Mu%C3%B1oa_MMZ-SD.Pdf?sequence=4&isallowed=Y

Nancy Elizabeth Alberca Pintado, J. J. (02 De junio De 2018). Gestión Del Talento Humano Como Factor De Mejoramiento De La Gestión Pública Y Desempeño Laboral. *Revista Venezolana De Gerencia*, 25. Obtenido De
<https://www.redalyc.org/journal/290/29058775014/29058775014.Pdf>

Niquén, I. V. (2021). Síndrome De Burnout Y Desempeño Laboral Del Personal De La Microrred Morrope, Lambayeque. *Tesis De Maestría Ucv*. Obtenido De
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/61118/Niqu%C3%A9n_IVM-SD.Pdf?sequence=1&isallowed=Y

Olivares, V. F. (abril De 2017). Laudatio: Dra. Christina Maslach, Comprendiendo El Burnout. *Ciencia Y Trabajo*, 17. *Doi:Http://dx.doi.org/10.4067/S0718-24492017000100059*

- O.M.S. (2021). *Depression*. Obtenido De <https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/depression>
- O.M.S. (2021). *Depresión*. Organización Mundial De La Salud. Obtenido De <https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/depression>
- ONU. (2019). *El Desgaste Profesional Y La Adicción A Los Videojuegos Se Suman A La Lista De Trastornos De Salud*. Obtenido De <https://news.un.org/es/audio/2019/05/1456741>
- ONU, O. D. (2019). *La OMS Reconoce Dos Trastornos De La Vida Moderna En Su Lista De Enfermedades*. Noticia. Obtenido De <https://news.un.org/es/audio/2019/05/1456741>
- Ormeño, R. P. (agosto De 2018). *Clima Organizacional Relacionado A La Satisfacción Laboral*. Obtenido De Escuela De Pots Grado De La Universidad Cesar Vallejo: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/29952/Orme%C3%B1o_Rp.Pdf?Sequence=1&isallowed=Y
- Quispe, H. D. (2018). *Frecuencia Del Síndrome De Burnout En El Personal De Enfermería De La Red De Salud Tacna*. Tesis De Maestría Ucv. Obtenido De https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/37565/Quispe_Gh.Pdf?Sequence=1&isallowed=Y
- Ramos, V. P., Barrada, J. R., Fernández, D. R., & Koopmans, L. (2 De Diciembre De 2019). *Evaluación Del Desempeño Laboral Mediante Escalas Breves De Autoinforme: El Caso Del Cuestionario Individual De Desempeño Laboral*. *Revista De Psicología Del Trabajo Y De Las Organizaciones*, 35. Doi: <https://dx.doi.org/10.5093/jwop2019a21>
- Rengifo, V. K. (2022). *Burnout Syndrome and Its Relationship with Job*

Performance in Workers at The Good Hope Clinic, 2022. *Revista De Investigación Valor Agregado*, 9(1), 28-42.

Doi: https://Revistas.Upeu.Edu.Pe/Index.Php/Ri_Va/Article/View/1879/2027

Rodríguez, R. J., Guevara, A. A., & Viramontes, A. E. (2017). Síndrome De Burnout En Docentes. *IE Revista De Investigación Educativa De La rediech*.

Obtenido De https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=s2448-85502017000100045#b17

Rogger, M. P. (2021). Un Acercamiento Teórico Del Desempeño Laboral. *Revista De Investigacion Valor Agragado*, 8(1).

Obtenido De <File:///C:/Users/CESAR/Downloads/1633-Texto%20del%20art%C3%Adculo-2870-2-10-20220105.Pdf>

Saborío, M. L., & Hidalgo, M. L. (2015). Síndrome De Bournot. *Medicina Legal De Costa Rica*. Obtenido De

https://Www.Scielo.Sa.Cr/Scielo.Php?Script=Sci_Arttext&Pid=S1409-00152015000100014

Salas, Y. S. (mayo De 2021). Síndrome De Burnout Enfermedad Invisible Entre Los Profesionales De La Salud. *National Library of Medicine*, 53. Doi: [10.1016/J.Aprim.2021.102017](https://doi.org/10.1016/J.Aprim.2021.102017)

Tarqui, M. C. (2019). Desempeño Laboral Del Profesional De Enfermería De Un Hospital De La Seguridad Social Del Callao Peru. 20(1). Obtenido De <https://Www.Redalyc.Org/Journal/2738/273862538013/Movil/>

Teófilo, L. (2020). Síndrome De Burnout Y Desempeño Laboral En El Personal De Salud. *Revista Innova Educación*, 4. doi: <https://doi.org/10.35622/j.rie.2020.04.003>

Tintaya, C. P. (25 De junio De 2015). Operationalization Of the

Variables Psychological. *Sielo Revista De Investigacion Psicológica*. Obtenido De [Http://Www.Scielo.Org.Bo/SciELO.Php?Pid=S2223-30322015000100007&Script=Sci_Arttext](http://Www.Scielo.Org.Bo/SciELO.Php?Pid=S2223-30322015000100007&Script=Sci_Arttext)

Vázquez, S. Y. (2008). El Inventario De Depresión De Beck . *Adaptación Española*. Vázquez, S. Y. (2015). El Inventario De Depresión De Beck Su Validez En Poblacion Adolescente . *Terapia Psicológica*.

Vega, I. V. (2019). Síndrome Burnout Y Comportamiento Organizacional Del Personal Médico En Un Centro De Salud San Juan De Lurigancho Lima 2019. *Tesis De Maestria*. Obtenido De [Https://Repositorio.Ucv.Edu.Pe/Bitstream/Handle/20.500.12692/38679/Hidalgo_VI.Pdf?Sequence=1&Isallowed=Y](https://Repositorio.Ucv.Edu.Pe/Bitstream/Handle/20.500.12692/38679/Hidalgo_VI.Pdf?Sequence=1&Isallowed=Y)

Vega, M. J. (2021). *Estudios Transversales*. Facultad De Medicina Humana.
Doi:Doi 10.25176/RFMH.V21i1.3069

Ventura, L. J. (diciembre De 2017). Population Or Sample? A Necessary Difference. *Revista Cubana De Salud Pública*. Obtenido De [Http://SciELO.Sld.Cu/SciELO.Php?Script=Sci_Arttext&Pid=S0864-34662017000400014](http://SciELO.Sld.Cu/SciELO.Php?Script=Sci_Arttext&Pid=S0864-34662017000400014)

Zea , C., Reginaldo, R., & Lancho , P. (2016). Risk Factors of Burnout Syndromein Peruvian Residents: 2016 Ensalud Analysis. *Rev. Ces Med*.
Doi: Https://Doi.Org/10.21615/Cesmedicina.6584.

ANEXO 1: TABLA DE OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES


VARIABLE 1	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	ESCALA
SÍNDROME DE BOURNOT	Son respuestas desencadenantes a las condiciones extenuantes que generan estrés laboral crónico y en consecuencia una serie de conflictos con los compañeros de trabajo y su desempeño profesional (Maria Antonela Gilla, 2019).	<i>Los niveles correspondientes a esta variable serán medidos a través del uso del inventario de Maslach y Jackson (1986). Validado por María Gilla (2019). Donde las puntuaciones van entre 0 y los 132 puntos. Los mismos que establecen en tres niveles: Nivel bajo o sin burnout (0-44), Nivel moderado (45-89) y el Nivel alto (90-132).</i>	Cansancio emocional	Cansancio Fatiga Desgaste físico Desgaste mental	1,2,3,6,8,13,14,16,20	Ordinal
			Despersonalización	Trato personal Indiferencia Maltrato Tolerancia	5,10,11,15,22	
			Realización personal	Comprensión Eficacia Positividad Relaciones interpersonales	4,7,9,12,17,18,19,21	
VARIABLE 2	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	ESCALA
DESEMPEÑO LABORAL	El Desempeño laboral es aquel que evalúa el comportamiento que comprende el bajo control de los trabajadores que contribuyen al desarrollo organizacional. En tanto, el desempeño laboral individual es importante para la organización debido a que impulsa la economía individual y general. (Campos, 2021)	El propósito es desarrollar un cuestionario genérico y breve para medir el desempeño laboral a nivel individual. ; para la autora ha sido un desafío Koopmans, Linda ; Bernards, Claire ; Hildebrandt, Vicente (2012). Validado en Peru por Luis A. Geraldo Campos en 2021. Escala de respuestas: Nunca, casi nunca, a veces, casi siempre, siempre.	El Desempeño de Tarea	Calidad del trabajo. Planificación y organización del trabajo. Orientación a resultados.	1,3,4,5	Ordinal 1 = Nunca. 2 = Casi nunca. 3 = A veces. 4 = Casi siempre. 5 = Siempre
			El Desempeño Contextual	Responsabilidad Productividad	6,8,10,11,12,13	
			Desempeño Laboral Contraproducente	Excesiva negatividad. Realizar cosas que dañen a la organización. Realizar cosas que dañen a compañeros de trabajo o supervisores. Cometer errores de manera intencional.	15,16,17,18	

ANEXO 2: MATRIZ DE CONSISTENCIA

TÍTULO	FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	OBJETIVO GENERAL	OBJETIVO ESPECÍFICO	HIPÓTESIS	VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	POBLACIÓN Y MUESTRA	TIPO DE INVESTIGACIÓN
Síndrome de burnout y desempeño laboral en trabajador es del Hospital Apoyo, Nasca 2023	¿Cuál es la relación entre síndrome de burnout y desempeño laboral en trabajadores del Hospital de Apoyo, Nasca 2023?	Determinar la relación entre el síndrome de Burnout y desempeño laboral en trabajadores de un centro de salud, Nasca 2023.	1. Establecer los niveles del síndrome de burnout y sus respectivas dimensiones, en trabajadores de un Hospital de Nasca 2023.	Hipótesis General: (H1): existe relación entre el síndrome Burnout y Desempeño Laboral en trabajadores del Hospital de Nasca 2023. (H0): No existe relación entre el síndrome Burnout y Desempeño Laboral en trabajadores del Hospital de Nasca 2023.	Síndrome de Burnout	Cansancio emocional	Cansancio Fatiga Desgaste físico Desgaste mental	Personal de Salud en un Hospital de Apoyo de Nasca	Tipo: Aplicada
			2. Establecer los niveles del desempeño laboral y sus respectivas dimensiones, en trabajadores de un Hospital de Nasca 2023.			Despersonalización			
			3. Identificar la relación entre el cansancio emocional y el desempeño de tarea en trabajadores de un hospital de Nasca 2023.	Realización personal		Trato personal Indiferencia Maltrato Tolerancia	Enfoque: Cuantitativa.		
			4. Identificar la relación entre la despersonalización y el desempeño contextual en trabajadores de un hospital de Nasca 2023.	Hipótesis Específicas 1: Existe relación entre el síndrome de burnout y el desempeño de tarea en trabajadores de un hospital de Nasca 2023.	El Desempeño de Tarea	Comprensión Eficacia Positividad Relaciones interpersonales			Diseño: No Experimental trasversal descriptiva correlacional.
			5. Identificar la relación entre realización personal y el desempeño contraproducente en trabajadores de un hospital de Nasca 2023.		Hipótesis Específicas 2: Existe relación entre el síndrome de burnout y el desempeño contextual en trabajadores de un hospital de Nasca 2023. Hipótesis Específicas 3: Existe relación entre el síndrome de burnout y el desempeño contraproducente en trabajadores de un hospital de Nasca 2023.	El Desempeño Contextual	Conocimiento de trabajo Calidad del Trabajo		
			6. Identificar la relación entre el síndrome de burnout y las dimensiones de desempeño laboral en trabajadores de un hospital de Nasca 2023.	Hipótesis Específicas 4: Existe relación entre el síndrome de burnout y las dimensiones de desempeño laboral en trabajadores de un hospital de Nasca 2023.		Desempeño laboral	Desempeño contraproducente		Responsabilidad Productividad
	Habilidad y Destreza Actitud hacia la Empresa								

ANEXO 3 : INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS 1

AUTORIZACION DE INSTRUMENTO Recibidos x


 **carmen wong ramos** jue, 8 jun, 15:04 ☆

BUENAS TARDES DR: solicitó autorización para poder utilizar el instrumento de Desempeño Laboral soy alumna de la universidad César Vallejo agradecería su respue

2

 **carmen wong ramos** dom, 18 jun, 16:42 ☆

BUENAS TARDES DOCTOR me gustaria poder contar con apoyo para conocer un poco mas sobre los niveles y dimensiones del test de desempeño laboral adpatado de ante

 **Luis Alberto Geraldo Campos** dom, 18 jun, 22:50 ☆ ↩ ⋮

para mí ▾


Buenas noches Carmen, comentarte que el estudio no llegó hasta ese punto de la baremación, por lo que se requiere una mayor amplitud de la población. Si tu objetivo es determinar los niveles, ya dependerá de tu asesor y el tamaño de la muestra (revisar los estándares para normas). Los resultados del estudio son consistentes en la estructura interna por lo que se puede utilizar en relación con otros constructos.

Saludos.


⋮

ANEXO 4 : INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS 2

PERMISO PARA UTILIZAR EL INSTRUMENTO Recibidos x

 **carmen wong ramos** jue, 8 jun, 11:57 ☆

BUENOS DÍAS soy estudiante de a universidad cesar vallejo me interesa usar el instrumento de síndrome de burnout quisiera su autorización para poder utilizarlo

 **Antonella Gilla** <gillaantonella@gmail.com> jue, 8 jun, 12:14 ☆ ↩ ⋮

para mí ▾

Buenas tardes, Carmen. Espero te encuentres bien.

Por la presente te autorizo a utilizar el test en la versión que adaptamos en población argentina.

En este link encontrarás tanto el test como material para interpretar correctamente las puntuaciones.

<https://1drv.ms/f/s!AhzvrbEgPyhHi3ufa75nR3elf9t2>

Cualquier duda quedo a disposición.

Saludos y éxitos!

Lic. Antonella Gilla

ANEXO 5 : MODELO DE CONSENTIMIENTO INFORMADO

CONSENTIMIENTO INFORMADO

La presente investigación es conducida por: Mercedes XXXXXX y Cecilia XXXXXXXX, tesoreras de la Universidad Católica de Trujillo; cuya meta es conocer el Empoderamiento y Niveles de Riesgo en Mujeres Víctimas de Violencia en el Distrito de Trujillo (Trujillo Centro).

Si usted accede a participar en este estudio, se le pedirá responder 2 instrumentos para evaluar Riesgo de Violencia y el Nivel de Empoderamiento. Esto tomará aproximadamente 20 minutos de su tiempo.

La participación en este estudio es estrictamente voluntaria. La información que se recoja será confidencial y no se usará para ningún otro propósito fuera de los de esta investigación. Sus respuestas al cuestionario serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas. Una vez transcritas las respuestas, las pruebas físicas se destruirán.

Si desea alguna información adicional o tiene una duda sobre este proceso puede contactarse a los números de celular 99XXXXXX y 94XXXXXX o al correo mevxxx5@hotmail.com. y cezxxxx@hotmail.com.

Si tiene alguna duda sobre esta investigación, puede hacer preguntas en cualquier momento durante su participación en ella. Igualmente, puede retirarse de la investigación en cualquier momento sin que eso lo perjudique en ninguna forma. Si alguna de las preguntas durante el cuestionario le parece incómoda, tiene usted el derecho de hacérselo saber a la investigadora.

Desde ya le agradecemos su participación.

Por tanto, habiendo escuchado la información sobre la investigación, acepto participar voluntariamente en esta investigación. He sido informada de que la meta de este estudio es estudiar Empoderamiento y Niveles de Riesgo en Mujeres Víctimas de Violencia en el Distrito de Trujillo (Trujillo Centro).

Me han indicado también que tendré que responder 2 instrumentos para evaluar Riesgo de Violencia y el Nivel de Empoderamiento que tomará aproximadamente 20 minutos de mi tiempo.

Reconozco que la información que yo brinde en el curso de esta investigación es estrictamente confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de este estudio sin mi consentimiento. He sido informada que puedo hacer preguntas sobre la investigación en cualquier momento y que puedo retirarme de la misma cuando así lo decida, sin que esto acarree perjuicio alguno para mi persona.

Entiendo que puedo pedir información sobre los resultados de esta investigación cuando esta haya concluido. Para esto, puedo contactar a las investigadoras al correo o número telefónico indicado.

Firma del Participante

Fecha

ANEXO 6. INSTRUMENTO DE SÍNDROME DE BURNOUT

BURNOUT DE MASLACH

Edad: _____ sexo: _____ tiempo laborando: _____ profesional: _____

A continuación, se te presentan diferentes afirmaciones con respecto a su desempeño en el trabajo cotidiano. Se te solicita con qué FRECUENCIA experimentas, sientes o acontece lo que cada ítem plantea.

Para responder tienes 7 opciones:

Indicadores	Todos los días	Varias veces	Una vez por	Varias veces almes	Una vez al	Algunas vecesal	Nunca
Me siento emocionalmente agotado por mi trabajo							
Me siento agotado al final de la jornada de trabajo							
Me siento cansado cuando me levanto a la mañana y tengo que afrontar otro día de trabajo							
Comprendo fácilmente como se sienten los pacientes							
Creo que trato a algunos pacientes como si fuesen objetos							
Trabajar todos los días con pacientes me cansa							
Trabajo con eficiencia en los problemas de los pacientes							
me siento desgastado por mi trabajo							
Creo que estoy influyendo positivamente con mi trabajo en la vida de los demás							
Creo que me he vuelto más insensible con la gente desde que ejerzo esta profesión							
Me preocupa el hecho de que este trabajo me esté endureciendo emocionalmente							
Me siento muy enérgico en mi trabajo							
Me siento frustrado en mi trabajo							
Creo que estoy trabajando demasiado							
Siento que realmente no me importa lo que les ocurre a algunos pacientes que atiendo							
Trabajar en contacto directo con los pacientes me genera estrés							
Puedo crear con facilidad un clima agradable con los pacientes							
Me siento motivado después de trabajar en contacto con los pacientes							
Creo que he conseguido muchas cosas valiosas en este trabajo							
Me siento agotado, al límite de mis posibilidades							
Siento que en mi trabajo los problemas emocionales son tratados de forma adecuada							
Creo que los pacientes me responsabilizan de algunos de sus problemas							

ANEXO 7. INSTRUMENTO DE DESEMPEÑO LABORAL

CUESTIONARIO DE DESEMPEÑO LABORAL

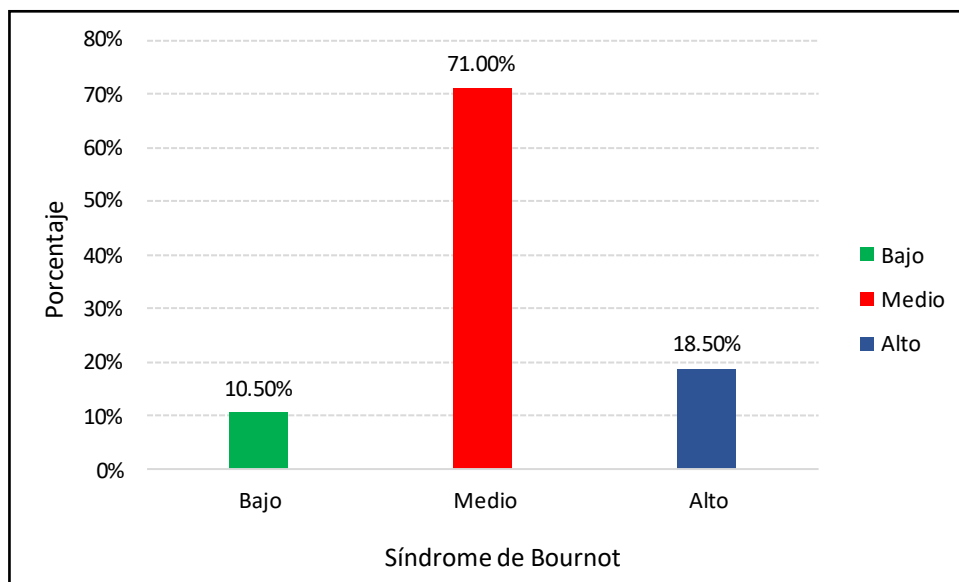
Estimado(A) Colaborador(A). Agradecemos Leer Detenidamente Y Con Atención, Indicar Con Qué Frecuencia Ha Experimentado Cada Una De Las Sigüientes Situaciones Durante El Tiempo Que Lleva Laborando. Marque Con Una "X" Según La Escala Sigüiente: Nunca = 1, Casi Nunca = 2, A Ve-Ces = 3, Casi Siempre = 4 Y

<u>N°</u>	<u>ÍTEMS</u>	1	2	3	4	5
01	<i>He organizado mi trabajo para acabarlo a tiempo.</i>					
02	<i>He sido capaz de establecer prioridades.</i>					
03	<i>He sido capaz de llevar a cabo mi trabajo de forma eficiente.</i>					
04	<i>He gestionado bien mi tiempo.</i>					
05	<i>Por iniciativa propia he empezado con tareas nuevas, cuando las anteriores ya están completadas.</i>					
06	<i>He dedicado tiempo a mantener actualizados los conocimientos sobre mi puesto de trabajo.</i>					
07	<i>He desarrollado soluciones creativas a nuevos problemas.</i>					
08	<i>He asumido responsabilidades adicionales.</i>					
09	<i>He buscado continuamente nuevos retos en mi trabajado.</i>					
10	<i>He participado activamente en reuniones y/o consultas.</i>					
11	<i>He empeorado los problemas del trabajo.</i>					
12	<i>Me he centrado en los aspectos negativos del trabajo en lugar de los aspectos positivos.</i>					
13	<i>He hablado con mis compañeros sobre los aspectos negativos de mi trabajo.</i>					
14	<i>He hablado con personas ajenas a mi organización sobre aspectos negativos de mi trabajo.</i>					

ANEXO 8. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

Figura 1. DATOS DESCRIPTIVOS

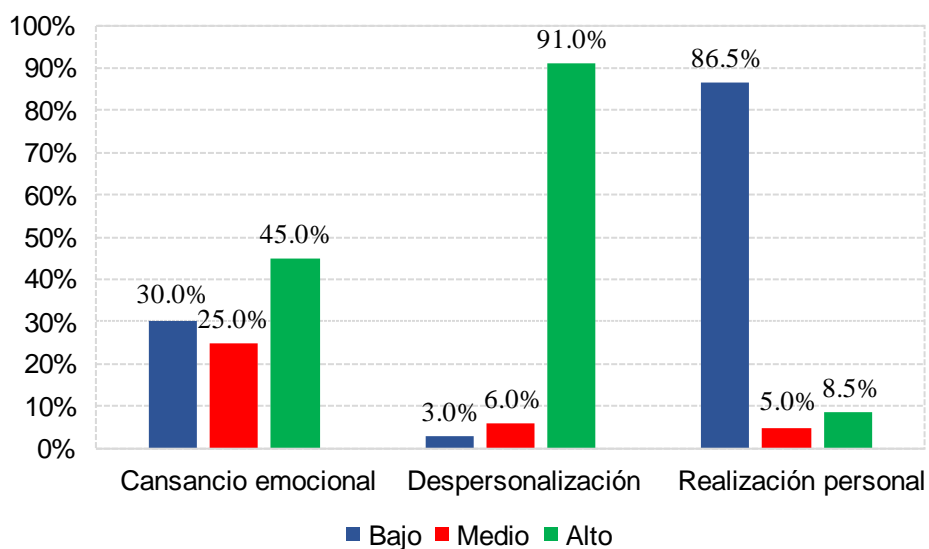
Nivel de Síndrome de Burnout en personal de salud del Hospital de Apoyo, Nasca 2023.



Fuente: Tabla Síndrome de Burnout

Figura 2.

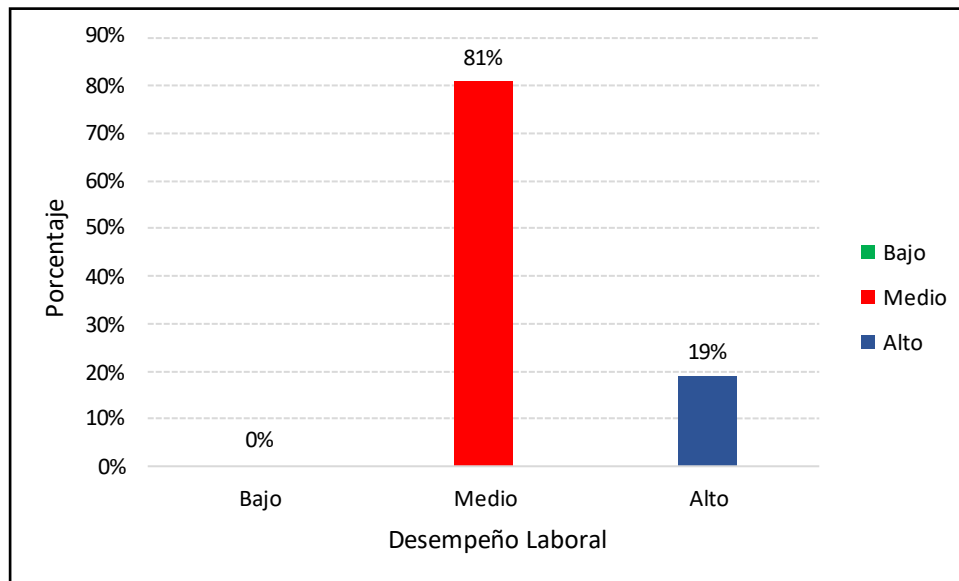
Niveles de las dimensiones del Síndrome de Burnout en personal de salud del Hospital de Apoyo, Nasca 2023.



Fuente: Tabla 2.

Figura 3.

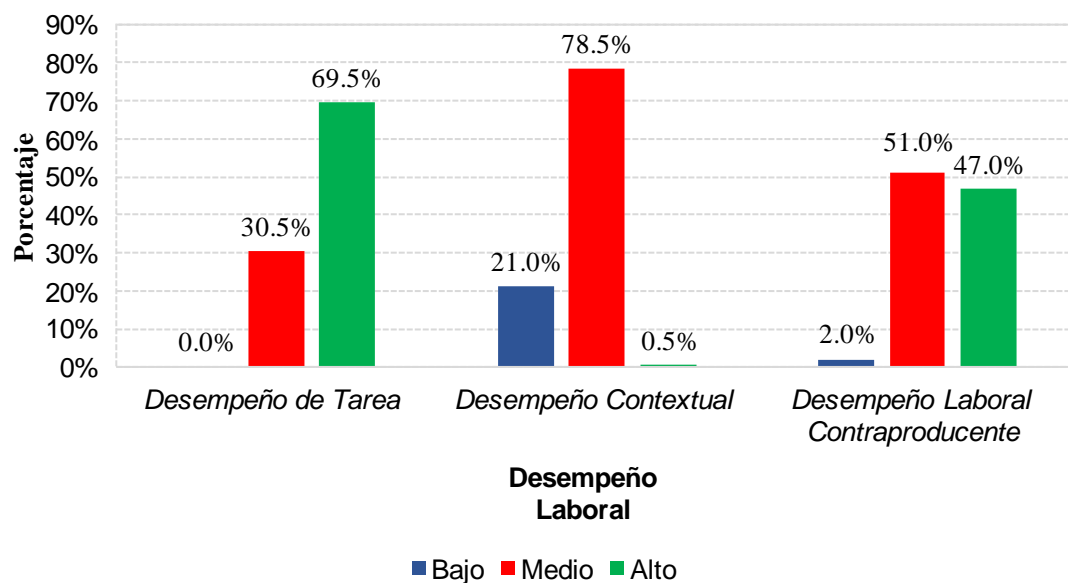
Nivel de Desempeño Laboral en personal de salud del Hospital de Apoyo, Nasca 2023.



Fuente: Tabla 3.

Figura 4.

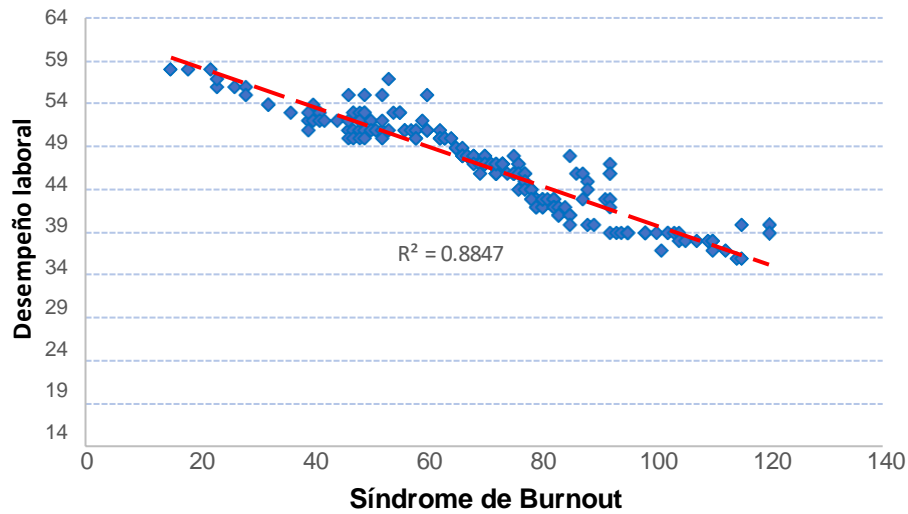
Niveles de las dimensiones del Desempeño Laboral en personal de salud del Hospital de Apoyo, Nasca 2023.



Fuente: Tabla 4.

Figura 5. PRUEBA DE NORMALIDAD

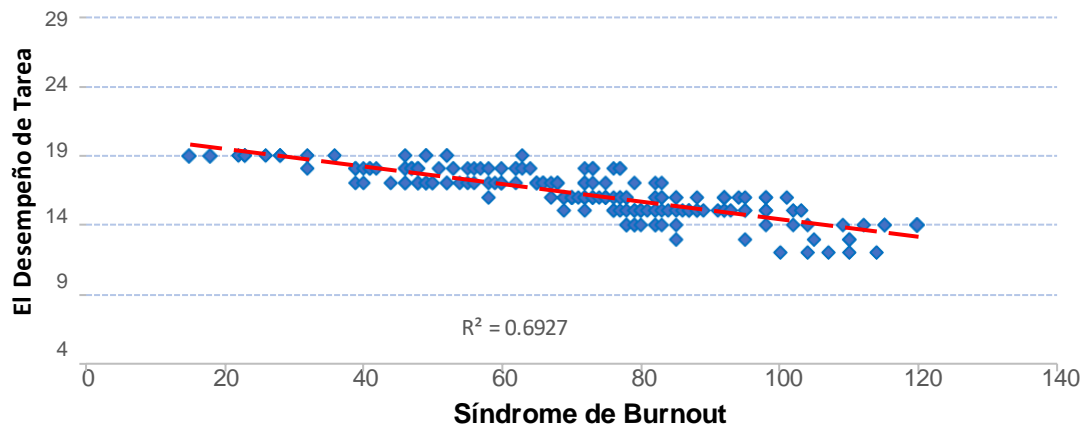
El Síndrome de Burnout y su relación con el Desempeño Laboral en personal de salud del Hospital de Apoyo, Nasca 2023.



Fuente: Tabla 6.

Figura 6. CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS

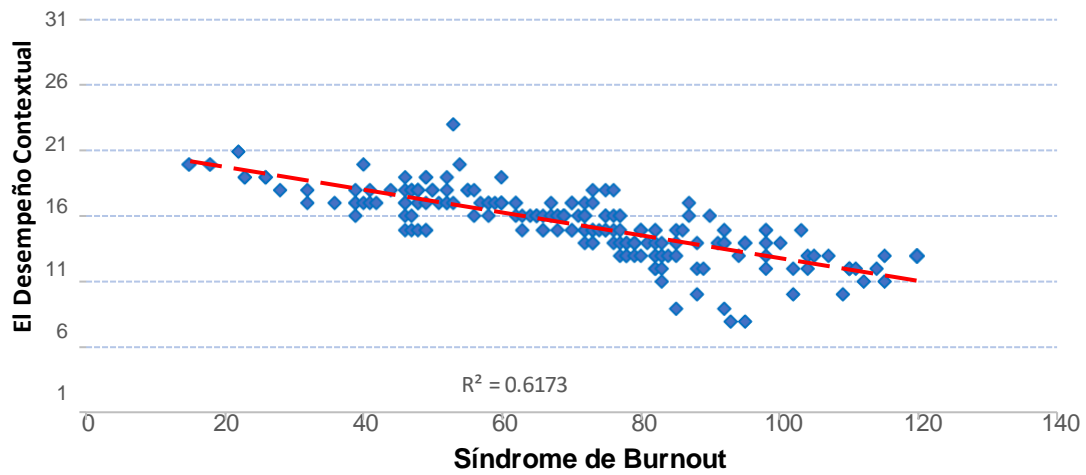
El Síndrome de Burnout y su relación con el Desempeño de Tarea en personal de salud del Hospital de Apoyo, Nasca 2023.



Fuente: Tabla 7.

Figura 7.

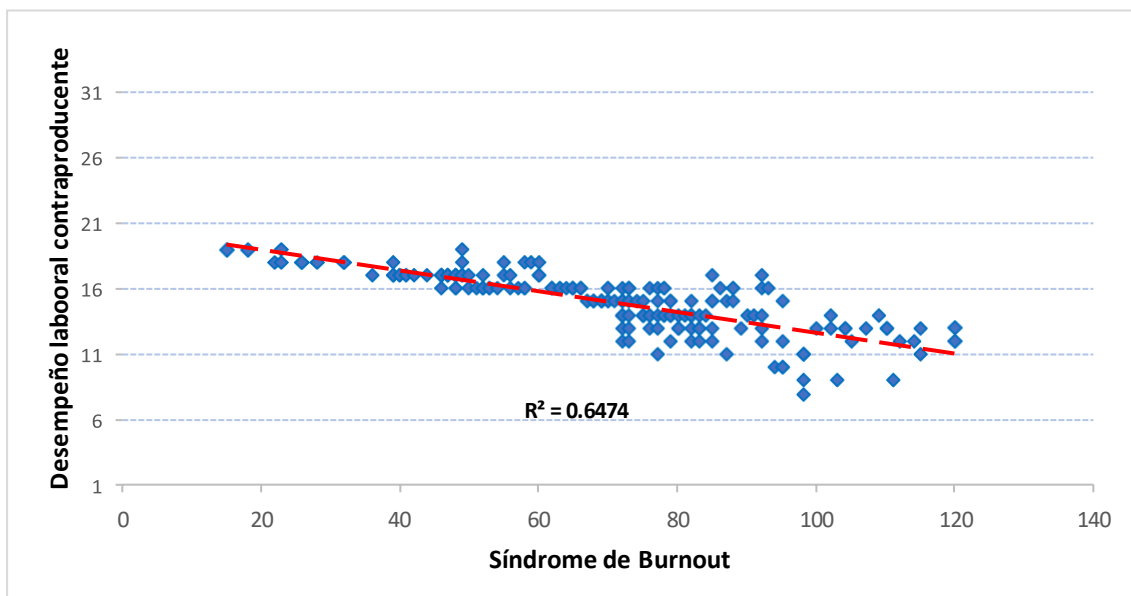
El Síndrome de Burnout y su relación con el Desempeño Contextual en personal de salud del Hospital de Apoyo, Nasca 2023.



Fuente: Tabla 8.

Figura 8.

El Síndrome de Burnout y su relación con el Desempeño Laboral Contraproducente en personal de salud del Hospital de Apoyo, Nasca 2023.



Fuente: Tabla 9.

ANEXO 9. CARTA DE PRESENTACIÓN DE LA UNIVERSIDAD



Universidad
César Vallejo

"AÑO DE LA UNIDAD, LA PAZ Y EL DESARROLLO"

LOS OLIVOS, 23 de junio del 2023

Señor(a)

DR. HANS JOEL PANTA BORDA
DIRECTOR DEL HOSPITAL
HOSPITAL RICARDO CRUZADO RIVAROLA DE NASCA
IGNASIO MORZESQUY 329 NASCA

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 LOS OLIVOS y en el mío propio, deseándole 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 el(la) Bach. CARMEN PILAR ENRRIQUETA VICTORIA WONG RAMOS, con DNI 76962570, del Programa de Titulación para universidades no licenciadas, Taller de Elaboración de Tesis de la Escuela Académica Profesional de PSICOLOGÍA, pueda ejecutar su investigación titulada: "**SÍNDROME DE BURNOUT Y DESEMPEÑO LABORAL EN PERSONAL DE SALUD DEL HOSPITAL DE APOYO NASCA,2023**", en la institución que pertenece a su digna Dirección; agradeceré se le brinden las facilidades correspondientes.

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

Atentamente,

Mgtr. José Luis Ibañez Estrella
COORDINADOR NACIONAL DE LA
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
PROGRAMA DE TITULACIÓN UCJV

cc: Archivo PTUN.



ANEXO 10. PERMISO DE ACEPTACIÓN DEL HOSPITAL DE APOYO



REGISTRO: 8763

FECHA: 19/07/23

HOJA DE ENVIO

NOMBRE O RAZÓN SOCIAL

Universidad Cesar Vallejo

ASUNTO

autorizar para la ejecución del proyecto de investigación de psicología

EASE :	PARA	FECHA	FOLIO	REMITIDO POR
<u>dirección</u>		<u>19/07</u>		
<u>capacitación</u>				
<u>Dir. Asistencia</u>		<u>3/7/11</u>		

CLAVE (MOTIVO DE PASE)

- 1. APROBACIÓN
- 6. POR CORRESPONDER
- 11. ARCHIVAR
- 2. ATENCIÓN
- 7. PARA CONVERSAR
- 12. ACCIÓN INMEDIATA
- 3. SU CONOCIMIENTO
- 8. ACOMPAÑAR ANTECED.
- 13. PREPARAR CONTESTACIÓN
- 4. OPINIÓN
- 9. SEGÚN LO SOLICITADO
- 14. PROYECTAR RESOLUCIÓN
- 5. INFORME
- 10. TOMAR NOTA Y DEVOLVER
- 15. VER OBSERVACIÓN

OBSERVACIONES

ANEXO 11 : CAPTURA DEL REPORTE DE TURNITIN

Feedback Studio - Google Chrome
ev.turnitin.com/app/carta/es/?lang=es&ro=103&o=2352887583&u=1088032488&s=1

feedback studio CARMEN PILAR ENRIQUETA VICTORIA WONG RAMOS Síndrome de Burnout y Desempeño Laboral en Personal de salud Del Hospital de Apoyo, Nasca... /100 2 de 9

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA
"Síndrome De Burnout Y Desempeño Laboral En Personal De Salud Del Hospital Apoyo, Nasca 2023"

AUTORES:
(Wong Ramos, Carmen Pilar Enriqueta Victoria) (ORCID: 0000-0002-4627-8396)

ASESORA:
(Dra. Jaqueline Roxana Romero Reyes) (ORCID: 0000-0002-0881-4303)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:
Desarrollo Organizacional

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA
LIMA - PERU

Resumen de coincidencias
12%
Se están viendo fuentes estándar
Ver fuentes en inglés

Coincidencias

Rank	Source	Percentage
1	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	3%
2	Entregado a Universidad... Trabajo del estudiante	3%
3	Entregado a Universidad... Trabajo del estudiante	1%
4	repositorio.unemi.edu.ec Fuente de Internet	<1%
5	hdl.handle.net Fuente de Internet	<1%
6	repositorio.upao.edu.pe Fuente de Internet	<1%
7	Entregado a Universidad... Trabajo del estudiante	<1%
8	Entregado a Universidad... Trabajo del estudiante	<1%
9	onlinelibrary.wiley.com Fuente de Internet	<1%
10	repositorio.uladech.edu... Fuente de Internet	<1%
11	doaj.org Fuente de Internet	<1%

Página: 1 de 38 Número de palabras: 9158 Versión solo texto del informe Alta resolución Activado 19°C Nublado 10:51 a.m. 25/04/2024