



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

“Relación Entre La Percepción De La Gestión Del Talento Humano Con El
Síndrome De Burnout En Las Enfermeras Del Hospital Eleazar Guzmán
Barrón – Nuevo Chimbote 2018”

TESIS PARA OBTENER EL TITULO PROFESIONAL DE
LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN

AUTORES:

López Ramírez, Ana María

Ponte Palma, Kimberly Yeralin

ASESOR:

Mgr.Gutiérrez Chilca, Randall Manolo

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de organizaciones

Chimbote - Perú

2018



ACTA DE APROBACIÓN DE LA TESIS

Código : F07-PP-PR-02.02
Versión : 09
Fecha : 23-03-2018
Página : 1 de 1

El jurado encargado de evaluar la tesis presentada por don (a)

..... PONTE PALMA KIMBERLY YERALIN

cuyo título es:

..... RELACIÓN ENTRE LA PERCEPCIÓN DE LA GESTIÓN DEL TALENTO
..... HUMANO CON EL SÍNDROME DE BURNOUT EN LAS ENFERMERAS
..... DEL HOSPITAL ELEAZAR GUTMÁN BARRÓN - NUEVO CHIMBOTE 2018

Reunido en la fecha, escuchó la sustentación y la resolución de preguntas por el estudiante, otorgándole el calificativo de: 15 (Número).....
..... QUINCE (Letras).

Chimbote... 05 de DICIEMBRE Del 2018...

.....
PRESIDENTE

.....
SECRETARIO

.....
VOCAL

El jurado encargado de evaluar la tesis presentada por don (a)

.....
LÓPEZ RAMÍREZ ANA MARÍA
.....

cuyo título es:

.....
RELACIÓN ENTRE LA PERCEPCIÓN DE LA GESTIÓN DEL
.....
TALENTO HUMANO CON EL SÍNDROME DE BURNOUT EN LAS
.....
ENFERMERAS DEL HOSPITAL ELEAZAR GUYMAN BARRÓN -
.....
NUEVO CHIMBOTE 2018
.....
.....

Reunido en la fecha, escuchó la sustentación y la resolución de preguntas por el estudiante, otorgándole el calificativo de: 15 (Número).....

..... QUINCE (Letras).

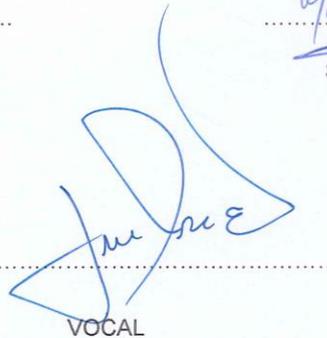
Chimbote... 05 de DICIEMBRE Del 20... 18..

.....

PRESIDENTE

.....

SECRETARIO

.....

VOCAL

DEDICATORIA

Al universo.

Por haberme permitido llegar hasta este punto
y no morir en el camino, dándome la salud
necesaria para lograr esta meta.

A mis padres.

Por haberme apoyado en todo lo que
pudieron, por la darme las facilidades
económicas, pero más que nada, por su
paciencia.

A Patrick.

Por haberme enseñado que la vida es
incierto, por ello debemos valorarla.

Ana López Ramírez.

DEDICATORIA

A Dios,

Por ser el inspirador y darnos fuerza para continuar en este proceso de obtener uno de los anhelos más deseados.

A mis padres,

Por su amor, trabajo y sacrificio en todos estos años, gracias a ellos he logrado llegar hasta aquí y convertirnos en lo que somos. Ha sido el orgullo y el privilegio de ser tu hija.

A todas las personas que me han apoyado y me han permitido realizar con éxito este trabajo, en especial a aquellos que nos abrieron las puertas y compartieron sus conocimientos

Kimberly Ponte Palma

AGRADECIMIENTO

A mis profesores, Randall Manolo Gutiérrez Chilca y Mario Arturo Landers Moscol, por su gran trabajo como asesores en la realización de esta tesis.

A mis amigos, por darme sus buenas vibras y aliento, por ser parte de mi vida y hacerla menos aburrida.

Ana López Ramírez

AGRADECIMIENTO

Agradezco a Dios por bendecir mi vida, por guiarme a lo largo de mi existencia, ser el apoyo y fortaleza en aquellos momentos de dificultad y de debilidad.

A mis padres Jesús y Dionisia, por ser los principales promotores de mis sueños, por confiar y creer en mí, por los consejos, valores y principios que me han inculcado.

A los profesores Randall Manolo Gutiérrez Chilca y Mario Arturo Landers Moscol, por su guía en desarrollo de nuestro de esta investigación, quienes me nos han guiado con su paciencia, y su rectitud como asesores, por su valioso aporte para nuestra investigación y desarrollo.

Kimberly Ponte Palma

PRESENTACIÓN

Señores miembros del jurado:

En cumplimiento del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo presento ante ustedes la Tesis Titulada **“RELACIÓN ENTRE LA PERCEPCIÓN DE LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO CON EL SÍNDROME DE BURNOUT EN LAS ENFERMERAS DEL HOSPITAL ELEAZAR GUZMÁN BARRÓN – NUEVO CHIMBOTE 2018”**, la cual someto a vuestro criterio y esperando cumpla con los requerimientos necesarios para su conformidad y aprobación, para así lograr obtener el título Profesional De Licenciada En Administración.

Esperando cumplir con los requisitos de conformidad.

Las autoras.

DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD

Yo Ponte Palma, Kimberly Yeralin con DNI N° 70156200, en efecto de cumplir con las disposiciones vigentes considerados en Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad Cesar Vallejo, Facultad de Ciencias Empresariales, Escuela de Administración, declaro bajo juramento que toda la documentación que acompaño es veraz y autentica.

Asimismo declaro también bajo juramento que todos los datos e información que se presenta en esta tesis son autentico y veraces

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

Nuevo Chimbote, Diciembre del 2018



Ponte Palma, Kimberly Yeralin

Tesista

DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD

Yo Ana María López Ramírez con DNI N° 72728793, en efecto de cumplir con las disposiciones vigentes considerados en Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad Cesar Vallejo, Facultad de Ciencias Empresariales, Escuela de Administración, declaro bajo juramento que toda la documentación que acompaño es veraz y autentica.

Asimismo declaro también bajo juramento que todos los datos e información que se presenta en esta tesis son autentico y veraces

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

Nuevo Chimbote, Diciembre del 2018



Ana María López Ramírez

Tesista

ÍNDICE

ACTA DE APROBACIÓN DE TESIS	II
DEDICATORIA.....	IV
DEDICATORIA.....	V
AGRADECIMIENTO	VI
AGRADECIMIENTO	VII
PRESENTACIÓN.....	VIII
DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD	IX
DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD	X
RESUMEN	XII
ABSTRACT	XIII
I. INTRODUCCIÓN.....	14
1.1. Realidad problemática.....	14
1.2. Trabajos previos.....	17
1.3. Teorías relacionadas al tema	25
1.4. Formulación del problema	39
1.5. Justificación del estudio	39
1.6. Hipótesis.....	40
1.7. Objetivos	40
II. MÉTODO	41
2.1. Diseño de investigación	41
2.2. Variables y operacionalización de variables.....	42
2.3. Población y muestra	45
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	47
2.5. Métodos de análisis de datos	49
2.6. Aspectos éticos	49
III. RESULTADOS.....	50
IV. DISCUSIÓN.....	65
V. CONCLUSIONES	67
VI. RECOMENDACIONES	69
VII. REFERENCIAS	70
VIII. ANEXOS	76

RESUMEN

La presente investigación titulada “Relación entre la percepción de la gestión del talento humano con el síndrome de burnout en las enfermeras del hospital Eleazar Guzmán Barrón – Nuevo Chimbote 2018”, tuvo como objetivo determinar la relación entre la percepción de la Gestión del Talento Humano con el Síndrome de Burnout en las enfermeras del Hospital Eleazar Guzmán Barrón – Nuevo Chimbote 2018. La investigación fue de nivel correlacional descriptivo, de diseño no experimental. La población de este estudio fueron las enfermeras del Hospital Eleazar Guzmán Barrón, con una muestra de 244 enfermeras. La técnica que se usó para la recolección de datos fue la encuesta, para lo cual empleo como instrumento el cuestionario. Se utilizó la estadística correlacional del Coeficiente de Rho Spearman, así como cuadros y gráficos, según lo planteado en los objetivos de investigación. En los resultados observamos que el 84% de las enfermeras encuestadas manifestaron una percepción mala sobre la Gestión del Talento Humano, así como el 59% de las enfermeras mostraron un nivel malo en la dimensión Desarrollo, mientras que el 82% de las enfermeras muestran un nivel alto de las principales características del Síndrome de Burnout, también se observó que el 99% de las encuestadas manifestaron un nivel alto de la dimensión Agotamiento Emocional, y finalmente se pudo confirmar que si existe relación entre percepción de la Gestión del Talento Humano con el Síndrome de Burnout, con un coeficiente de Rho de Spearman de 0.516, siendo una correlación positiva moderada, y un valor de significancia de 0.000, que al ser menor que 0.05 nos permite aceptar la hipótesis alternativa de la investigación y rechazar la hipótesis nula.

Palabra clave: Gestión del talento humano, Síndrome de Burnout, estrés laboral.

ABSTRACT

The present research entitled "Relationship between the perception of the management of human talent with burnout syndrome in nurses Eleazar Guzmán Barrón Hospital - Nuevo Chimbote 2018", aimed to determine the relationship between the perception of Human Talent Management with Burnout Syndrome in the nurses of the Hospital Eleazar Guzmán Barrón - Nuevo Chimbote 2018. The investigation was of descriptive correlational level, of non-experimental design. The population of this study was the nurses of the Eleazar Guzmán Barrón Hospital, with a sample of 244 nurses. The technique that was used for the data collection was the survey, for which I use the questionnaire as an instrument. The correlation statistic of the Rho Spearman coefficient was used, as well as tables and graphs, according to what was stated in the research objectives. In the results we observed that 84% of the nurses surveyed expressed a bad perception about the Management of Human Talent, as well as 59% of the nurses showed a bad level in the Development dimension, while 82% of the nurses showed a high level of the main characteristics of the Burnout Syndrome, it was also observed that 99% of the respondents expressed a high level of Emotional Exhaustion dimension, and finally it was confirmed that if there is a relationship between perception of Human Talent Management with the Burnout syndrome, with a Rho coefficient of Spearman of 0.516, being a moderate positive correlation, and a value of significance of 0.000, that being less than 0.05 allows us to accept the alternative hypothesis of the investigation and reject the null hypothesis.

Keyword: Human talent management, Burnout syndrome, work stress.

I. INTRODUCCIÓN

1.1. Realidad Problemática

Para la OMS (2006) el talento humano asistencial es “todos los trabajadores remunerados empleados en las organizaciones o instituciones cuya principal finalidad es mejorar la salud de las personas”. El talento humano es sin duda un elemento esencial en las instituciones u organizaciones donde se ofrece el servicio de salud, por esto su adecuada gestión es crucial para el óptimo desempeño y el logro de las metas de dichas instituciones y del sistema de salud en su conjunto.

Así también mencionó Prieto, A., C. Hernández y C. Hernández. (2017) que, las instituciones de salud que desean ser competitivas y contar con los mejores niveles de excelencia del servicio brindan tienen que entender que gran parte de los esfuerzos necesarios para intentar lograr esto es buscar el desarrollo del talento humano que labora en su institución.

Cuando las cabezas de las organizaciones olvidan la importancia del factor humano esto puede producir todo lo contrario, la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2016) reconoce que el ambiente laboral puede afectar la salud de los trabajadores. Siendo el estrés uno de los problemas que más afecta el bienestar de millones de trabajadores a nivel mundial. Cabe mencionar que el término “estrés” se emplea por primera vez por Hans Selye en 1936 para definirlo en términos biológicos como una respuesta inespecífica del cuerpo a cualquier solicitud de cambio. Por lo tanto, sufrir de estrés en algún momento de nuestra vida no es del todo malo, el estrés es una respuesta natural del cuerpo ante situaciones de cambio ya sea laboral, familiar, etc., sin embargo, cuando el estrés se mantiene por periodos largos, ya pasamos hablar de un estrés crónico y esto puede ser realmente dañino para la salud psicológica de quien lo padece, incluso puede favorecer a la presencia de males físicos.

A través de la historia la primera persona en hacer referencia al término burnout en el ámbito laboral fue Freudenberg en 1974, quien lo definió como un estado de agotamiento producto de la dedicación hacia una causa y que no produce la gratificación suficiente como resultado del esfuerzo realizado por el individuo (Romero, Muñoz, Osorio & Robles, 2014).

El síndrome de Burnout se manifiesta ante situaciones laborales que generan un estrés prolongado, no colocar al trabajador en un puesto apropiado ya sea porque supere o limite sus capacidades, no brindar los recursos necesarios, no garantizar el correcto flujo de información o no capacitar al trabajador, son fuentes de estrés para el trabajador que de no ser solucionados estarían propiciando a la aparición del síndrome del estrés crónico laboral (Tarantino, 2013).

El personal asistencial, como las enfermeras, cuya función principal es proporcionar al enfermo los cuidados necesarios hasta lograr su reintegración a su vida habitual, es más vulnerable a presentar este síndrome, ya que el síndrome de Burnout es conocido por ser propio de ciertas profesiones, como las que mantienen contacto directo con personas por largos periodos de tiempo, y tiene características específicas que lo diferencian del estrés en general (Savio, 2008).

En una publicación del MINSA (2018) hace referencia a la necesidad de la revalorización del personal de la salud a través de la planificación de políticas de recursos humanos evaluando el primer lugar, el perfil y la distribución geográfica del personal, así como desarrollar un plan de inversión en redes de salud. Esto como una respuesta a las de quejas por parte de los usuarios.

En una publicación del diario Gestión (2017), se menciona que, en el Perú, el presupuesto como porcentaje del PBI designado al sector salud es de 5,4%, una cifra bastante inferior a la de otros países como Colombia (7%), Brasil (8%), y Argentina (9%), motivo por el que existen problemas de infraestructura y escasez de medicina en los hospitales del país.

Las enfermeras de los hospitales públicos en el Perú no solo deben atender a las personas también deben afrontar problemas de déficit de infraestructura, insumos, medicinas, equipos, que como se verá más adelante son considerados como fuentes de estrés. Y adicional a esto, hay constantes denuncias por hostigamiento laboral, acoso sexual, maltrato emocional. Lo que ha propiciado el accionar del Consejo Nacional del Colegio de Enfermeros del Perú creando la Defensoría de la Enfermera con el “fin de proteger los derechos de los trabajadores de salud a nivel nacional” (Peru21, 2018).

En una publicación de Sausa (2017) se menciona que el principal problema que se origina en el sector salud es la mala atención que reciben los beneficiarios en las instituciones públicas de salud, ya que al año se presentan alrededor de 47 mil reclamos,

siendo en un mayor porcentaje las denuncias por el mal servicio recibido del personal asistencial. En otra publicación Pari (2017), se menciona que la queja que mayor frecuencia en las postas y los hospitales nacionales es mala atención hacia los pacientes. Esto nos da un indicio de la posible existencia de personal asistencial con síndrome Burnout en las instituciones de salud pública, que como se verá más una de características de Síndrome de Burnout es la despersonalización, esta dimensión se caracteriza por perder la sensibilidad del trato hacia los demás.

Esta es una realidad presente en todo el país, y Nuevo Chimbote no es una excepción, las enfermeras del Hospital Eleazar Guzmán Barrón, más conocido solo como Hospital Regional, no están libres de presentar el síndrome de Burnout. Por ello esta investigación buscará analizar la percepción de la G.T.H. en las enfermeras del Regional, ya que se recolectará información extraída directamente de la perspectiva de las enfermeras, así como identificar las principales características del síndrome de Burnout en las enfermeras del Hospital Regional para finalmente determinar si existe relación entre percepción de la G.T.H. y el Síndrome de Burnout.

1.2. Trabajos Previos

1.2.1. Antecedentes Internacionales

En la búsqueda de antecedentes para nuestra de investigación se nos hizo complicado encontrar antecedentes donde se estudien a las dos variables juntas, sin embargo, tratamos que colocar aquellas donde se estudiaron a nuestras variables.

Rodríguez & Méndez (2016) en su investigación titulada “Síndrome de burnout en profesionales de enfermería de áreas críticas en un hospital de tercer nivel”, publicada a través de la Academia de Ciencias Médicas de Bilbao, España. Esta investigación tenía como objetivo primordial conocer a través del Maslach Burnout Inventory (MBI) conocer cuál era el grado de desgaste emocional en personal de enfermería que atiende áreas críticas. Concluyendo que el síndrome de burnout sobresalió de forma significativa en los turnos nocturno y especial, con mayor riesgo en los dominios cansancio emocional y despersonalización.

Como se demostró, el síndrome de Burnout es un mal real que afecta a al personal asistencial. Ahora presentaremos un estudio donde hablan de como la comunicación en el trabajo puede ser un elemento que puede ayudar a evitar la aparición del síndrome de burnout en los profesionales asistenciales.

Los autores, Leal, Díaz, Tirado, Rodríguez, Van-Der (2015) en su artículo titulado “Las habilidades de comunicación como factor preventivo del síndrome de Burnout en los profesionales de la salud”, este artículo publicado en La revista científica Anales del Sistema Sanitario de Navarra (An. sist. sanit. Navar.), donde se buscaba estudiar la relación entre las habilidades de comunicación y el síndrome de Burnout en los profesionales sanitarios. Se proponía demostrar que si el profesional de la salud contaba con habilidades de comunicación esto contribuía a prevenir el síndrome de Burnout. Al final de esta investigación se pudo concluir en que las con habilidades de comunicación en los profesionales de la salud los resguardaban y debilitan la presencia del síndrome de Burnout, esto es debido a que las habilidades de comunicación se le vincula con un bajo desgaste emocional y despersonalización, y favorece a la realización personal en el trabajo. (p. 222).

Estos antecedentes presentados son en respecto al Síndrome de Burnout. Ahora se mostrará antecedentes con respecto a la gestión de talento humano.

En Colombia, Molina et al. (2016) en su investigación, publicada a través de la Revista Gerencia y Políticas de Salud (Rev. Gerenc. Polit. Salud), titulada “Gestión del talento humano en salud pública. Un análisis en cinco ciudades colombianas, 2014”, tenía como objetivo general describir las condiciones laborales del personal de salud vinculado a programas de salud pública. El final del estudio los autores concluyeron afirmando que había limitación en la formación y en la capacitación, lo que provoca un vacío entre el perfil profesional y lo requerido para desempeñar las funciones del cargo. Sobre la evaluación del personal, en solo la mitad se daba esta evaluación y se realizaban planes de mejoramiento (p. 123).

Mientras que en Cuba; López, Díaz, Sagrero & Pomares (2017) en su artículo titulado “Evaluación de la gestión del talento humano en entorno hospitalario cubano”, publicación hecha a través de la Revista Cubana de Salud Pública, donde tenía como objetivo general evaluar la gestión del talento humano en un área hospitalaria. Al final de la investigación estos autores pudieron concluir que el conocimiento habido sobre la gestión del talento humano en la institución era positivo sin embargo existe la posibilidad de mejora en aspectos como la motivación y capacidades que incentiven el desarrollo individual de los colaboradores.

Ahora se presenta un antecedente que vincula a la gestión de recurso humano y al síndrome de Burnout.

Frutos (2014) para su tesis titulada “Relación entre los modelos de gestión de recursos humanos y los niveles de estrés laboral y burnout en los profesionales de enfermería de atención especializada”, presentada para lograr el grado de doctor en el departamento de ciencias biomédicas de la universidad de León en España, donde el autor tenía como principal objetivo identificar el nivel de estrés laboral y burnout tanto en enfermeras del sector público como en el privado para vincularlo con algunos modelos de gestión de recursos humanos, y a su vez prestar atención a algunas variables sociales, demográficas, laborales. En donde podemos destacar la siguiente conclusión final, que, de los estresores propuestos por el personal de enfermería del estudio, el 97% tenía relación con la gestión de los recursos humanos practicada en la institución, así como también con la organización del trabajo y la falta de ayuda interna.

En el antecedente mostrado se hace mención a la gestión del recurso, pero la idea era mostrar que la mentalidad que gerencia o gestiona a una organización puede relacionarse con la pomposidad a sufrir del síndrome de Burnout en los profesionales asistenciales de este tipo de organización.

En Ecuador, Berrazueta (2013), en su investigación titulada “determinación de los altos niveles de estrés en el personal, como consecuencia del mal manejo del talento humano en la empresa atv. Cable Latacunga, provincia de Cotopaxi”, informe final de graduación previo la obtención del Título de Psicólogo Industrial, tiene como objetivo general determinar si los altos niveles de estrés en el personal son consecuencia del mal manejo del talento humano en la empresa Atv. Cable Latacunga, provincia de Cotopaxi. Berrazueta concluye mostrando que un existía 65% de agotamiento emocional de los colaboradores durante sus actividades, y previas a ellas fatiga y tensión, por lo que afirma que la inexistente gestión empresarial es el desencadenante del estrés laboral de Atv. Cable Latacunga, sin embargo, hay factores externos que también aportan al estrés, como son los socios demográficos.

Como se visualiza que la posibilidad que la gestión del talento humano influya en la presencia del síndrome de Burnout es alta.

Ahora veremos algunos antecedentes nacionales.

1.2.2. Antecedentes Nacionales

En Perú, los autores Menor, Díaz & Fernández (2015) para su publicación titulada “Factores estresores y síndrome de Burnout en enfermeras de cuidados intensivos en dos hospitales de EsSalud nivel III-2 Lima Metropolitana”, artículo publicado a través de la revista Cuidado y Salud/Kawsayninchis, tenían como objetivo principal establecer a los elementos estresores que guardaban íntima relación al síndrome de Burnout en las enfermeras de UCI de hospitales de EsSalud nivel III-2, Lima-Metropolitana. Al final de su investigación los autores concluyen que los elementos estresores son vinculados con el síndrome de Burnout, lo que se puede traducir como un alcance de los límites para sobrellevar niveles altos de estrés, y dentro de los factores que generaban este estrés estaban los relacionados a la organización, relaciones entre los colaboradores y aspectos ambientales.

En Trujillo, tenemos a Pachecho (2017), que en su investigación titulada “Relación entre percepción sobre Gestión De Talento Humano Y Desempeño Laboral en docentes de un Instituto Tecnológico Privado De Trujillo, 2017”, tesis para obtener el grado académico de Maestra en Administración de la Educación, donde tenía como finalidad conocer si existe relación entre la percepción sobre Gestión del talento humano y el desempeño laboral de los docentes de un Instituto Tecnológico Privado de Trujillo, para la obtención de los resultados se aplicó un cuestionario a una población de 52 docentes, los resultados muestran una percepción desaprobatoria sobre gestión de talento humano en un 57,7% y un desempeño laboral bajo en un 59,6% , al relacionar ambas variables mediante la prueba estadística chi- cuadrado se encontró un valor de $p=0,019$ evidenciándose la presencia de una relación significativa.

Vemos entonces que nuevamente la gestión del talento juega un papel importante en el desempeño del colaborador.

En otra parte del país, tenemos a Inca (2015), que en su tesis titulada “Gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral en la municipalidad provincial de Andahuaylas, 2015”, tesis para optar el Título de Licenciado en Administración de Empresas, tenía como finalidad encontrar la relación existente entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral. Para la obtención de la información se aplicó una encuesta de opinión a 104, trabajadores administrativos entre hombres y mujeres,

los cuales estaban laborando en la municipalidad. El autor al cabo de su investigación pudo llegar a la conclusión, que, Gestión de Talento Humano y el Desempeño Laboral en la Municipalidad Provincial de Andahuaylas tenían una correlación positiva alta. El autor menciona que, se desarrolla una gestión de talento humano apropiada, los desempeños laborales de los colaboradores se verán afectados positivamente, lo que representa para la organización un factor favorable para brindar atención oportuna a los asuntos propios de la municipalidad.

Es gracias a estos antecedentes podemos afirmar que la gestión del talento humano influye en el comportamiento del trabajador.

En Cajamarca tenemos a Cueva y Quispe (2017), quienes en su tesis “Relación de la Gestión De Talento Humano Y la Motivación en los colaboradores de la Empresa Financiera Uno S.A – Cajamarca 2017”, tesis para optar el título profesional de Licenciado en Administración, tienen como propósito identificar la relación que existe entre la Gestión de Talento Humano y la motivación en los colaboradores de la empresa Financiera Uno S.A. Cajamarca 2017, para lo cual se usó un cuestionario conformado por 51 preguntas, en las cuales 29 fueron para medir la variable de Gestión de Talento Humano y 22 para la variable de la Motivación que fue aplicado a todos los colaboradores de la Financiera Uno S.A. Finalmente se pudo determinar que existe una relación positiva entre la Gestión del Talento Humano y la motivación de los colaboradores de la empresa Financiera Uno SA, debido a que se obtuvo un valor Pearson $=0,867$ lo cual indica que existe una correlación positiva altamente significativa.

En otro punto del país, Lloclla (2016), para su tesis de nombre “Clima laboral y síndrome de Burnout en el personal asistencial del Hospital de Andahuaylas. 2016”, tesis para lograr el grado académico de magister en gestión de los servicios de la salud, donde buscaba encontrar la relación entre el Clima laboral y síndrome de Burnout en el personal asistencial del Hospital de Andahuaylas, 2016. En su conclusión más resaltante se puede leer la confirmación de la relación asociada al clima laboral y síndrome de Burnout en el personal asistencial que labora en el Hospital de Andahuaylas 2016 con un 53% de correlación general entre las dimensiones propias del síndrome de burnout y el clima laboral.

Por ultimo mencionamos a Córdova Y Sulca (2017) en su tesis nombrada como “Síndrome de Burnout y su relación con el Compromiso y la Satisfacción Laboral en colaboradores del Hospital Militar”, Tesis para optar el Título Profesional de Licenciatura en Psicología, tenía como objetivo identificar la relación entre el síndrome de burnout, compromiso y satisfacción laboral en los colaboradores del Área de Emergencia de un Hospital Militar de Lima Metropolitana. La población estuvo conformada por 296 colaboradores del área de emergencia y la información fue recogida mediante cuestionarios especiales para cada variable. Al cabo de la investigación se descubrió que existe una relación indirecta y significativa ($r = -.53$, $p = < .01$) entre el SBO y SL, y entre el SBO y el CL ($r = -.31$, $p = < .01$); mientras que SL se relaciona directamente con CL ($r = .16$, $p = < .01$).

No cabe duda que la gestión en la organización juega un papel importante en la vida laboral del empleado, las consecuencias pueden ir de positivos como un desempeño favorable o negativos como el disgusto por el trabajo que se realiza, la gestión del talento humano de no ser tomado con la debida importancia que merece puede crear ambientes laborales llenos de estrés que a larga se terminen con la presencia del síndrome de Burnout en los colaboradores.

1.2.3. Antecedentes Locales

Villanueva (2017) investigación denominada “Gestión del talento Humano y su incidencia en la satisfacción laboral en los trabajadores de la Maderera Loreto, Huaraz, 2017”, tesis para obtener el título Profesional de Licenciada en Administración, tuvo por finalidad analizar la incidencia de la gestión del talento humano en la satisfacción laboral de los trabajadores de la Maderera Loreto. La población estuvo conformada por 27 trabajadores, a los que se les aplicó un cuestionario para recopilar información. Al cabo de su investigación la autora pudo concluir en que existe incidencia positiva de la gestión del talento humano en la satisfacción laboral de los trabajadores de la Maderera Loreto en la ciudad de Huaraz en el 2017 esto como mostraron los resultados de la prueba de R de Pearson con un 0,509 y con una significancia de 0,007 siendo menor que la significancia bilateral de 0,05; por lo que se puede afirmar que una adecuada gestión del talento humano incide de manera positiva en la satisfacción de los trabajadores.

Las hermanas Vergara (2012) en su Tesis titulada “relación entre el síndrome de burnout y el clima laboral en los docentes de la I.E La Libertad Huaraz – 2011”, Tesis para optar el Grado Académico de Doctor en Educación, tiene como objetivo principal analizar y determinar la relación del síndrome de burnout y el clima laboral en los docentes de la I.E. La Libertad Huaraz – 2011. Al final de su investigación concluyen en que existe relación entre el síndrome de burnout y el clima laboral presente en la I.E.E “La Libertad” Huaraz, ya que se obtuvo un coeficiente de correlación $r = -0.8704$ demostrando que hay una correlación negativa alta, con un lo que indica que la correlación es significativa a nivel del 0.01 (bilateral) y son inversamente proporcionales, es decir a mayor nivel de síndrome de burnout, menor grado de percepción del clima laboral de la institución educativa.

Flores (2014) en su tesis “Acoso laboral y síndrome de Burnout en el personal de salud de Nuevo Chimbote – 2014”, tenía como objetivo fijar la correlación significativa entre la dimensión restrictivo – profesional y la dimensión agotamiento emocional en el personal de la salud de Nuevo Chimbote 2014. Concluyendo que existe correlación positiva y altamente significativa entre el acoso laboral y el síndrome de burnout ($r = 0,756^{**}$ y $p = 0,000 < 0.01$), afirmando que a mayor acoso laboral, mayor es síndrome de burnout en el personal de salud de Nuevo Chimbote, también se identificó la predominancia a de un nivel bajo (53,2%) de síndrome de burnout en la persona de

salud de Nuevo Chimbote, el nivel medio representado por el 13,8% y un nivel alto está conformado por un 23% de profesionales de la salud.

Tenemos a Saldaña (2012), en su tesis titulada “Gestión del Talento Humano en proceso de capacitación y su relación con el desempeño de los trabajadores de seguros La Positiva en la ciudad de Chimbote – 2012”, su objetivo era definir la relación de la Gestión del Talento Humano en proceso de capacitación y con el desempeño de los trabajadores de seguros La Positiva en la ciudad de Chimbote. Teniendo como conclusión final que existe relación en ambas variables, fundamentando dicha relación en que el desempeño de los trabajadores mejora a raíz de las capacitaciones. Y que el resultado arrojó que p_1 es de 0.06, por lo tanto $p_1 \geq p$, lo significa que se acepta la hipótesis general de la investigación.

1.3. Teorías relacionadas al tema

1.3.1. Gestión del Talento Humano

1.3.1.1. Definiciones

Con fin de un mejor análisis se presenta algunas definiciones sobre gestión del talento humano.

Para Mora (2012) cuando se menciona a la gestión del talento humano es hablar de una herramienta estratégica, esta herramienta es esencial para cualquier organización que busque hacerle frente a los cambios y retos a los que nos impone los nuevos tiempos. Lo primordial es el fomentar el desarrollo de las competencias individuales de acuerdo a las necesidades de los colaboradores, el fin es potencializar a las personas “de lo que saben hacer” a lo que podrían hacer.

Jerico (2008), alude que la gestión de talento es igual a la construcción de compromiso en el empleado con la organización, como si se tratase de un socio, como resultado a la motivación en el empleado, ahora socio, por pertenecer a esta organización y por aportar valor.

Como vemos, los dos autores le dan a la gestión del talento humano una visión algo diferente, sin embargo, en ambos se puede notar lo importante que es gestionar talento humano dentro de una organización, Mora habla de gestionar el talento humano como parte de una estrategia de la organización que consiste en potencial al talento humano para, que, en un futuro, ellos cuenten el conocimiento necesario que será usado a favor de la organización como un elemento ventajoso sobre los posibles retos que se pueden dar en el mercado. Por otro lado, Jerico nos dice que base de la gestión del talento humano está en crear compromiso en los empleados, pero para hacer esto es necesario que previamente se trabaje en la motivación del empleado, lograr que el empleado se sienta parte de la organización como si se tratase de un socio, así la organización puede invertir en ellos conocimiento, desarrollo de habilidades entre otros, lo que hace es potencializar al empleado, ahora socio, con la confianza que posteriormente será retribuido, en este caso es un socio que no aporta un valor monetario, su aporte serán sus nuevos conocimientos, creatividad, etc. que a la larga se convertirá en mejores ingresos para la organización y para el empleado un mejor sueldo o bonos por su esfuerzo.

Por lo mencionado, entendemos que lo que postulado por Jerico es previo a lo que nos dice Mora, porque lo primero sería buscar el compromiso del empleado y ya una vez conseguido esto se podría implementar una estrategia donde se enfatice el desarrollo de conocimiento y habilidades.

Mientras para Chiavenato (2007) es la acción emprendida por una o más personas con el fin de poder guiar y regular las actividades laborales de personas talentosas, llenas de conocimientos, habilidades y competencias que deberán ser reforzados, actualizarlos y recompensados de forma constante a fin de lograr un vínculo con la organización, donde ambas partes ganen (p.47).

Algo que tienen en común Chiavenato y Jerico es que ambos plantean lo importante que es crear ese vínculo entre el empleado y la organización, en este vínculo se pone en práctica “el dar para recibir”, la organización le da al empleado un ambiente apropiado, los recursos necesarios y le ofrece la posibilidad de mejorar profesionalmente a través de capacitaciones o cursos especiales, todo esto con la idea de esperar la retribución del empleado que será beneficioso para la organización, Chiavenato menciona también que los encargados de crear este vínculo son personas con habilidades para gestionar, es decir no lo puede hacer cualquiera, además cuando Chiavenato habla de personas talentosas vemos que hay un enfoque humanístico, y esa una de las diferencias entre lo que se denomina “recursos humanos”, porque cuando los gerentes dejan de ver al humano como un recurso más, es posible crear el vínculo entre la persona y la organización, ya que se empieza a reconocer el potencial que tiene el humano cuando se siente parte de la organización.

La "gestión del talento" hace referencia a "gestión de las competencias", el talento en relación a un puesto de trabajo estará dado por la intersección de dos subconjuntos: los conocimientos y las competencias (Alles, 2007).

En este caso Alles nos menciona que el “talento” en una persona son sus conocimientos y competencias, esto importante para poder entender que lo que se quiere gestionar. Entonces en relación al puesto en el que se desenvuelve la persona será necesario elaborar un plan que garantice el desarrollo de sus competencias y conocimientos.

Por otro lado, Eslava (2004), menciona que la gestión del talento humano es el enfoque estratégico de la dirección organizacional, esta estrategia tiene como

objetivo primordial obtener la mayor creación de valor a favor de la organización para lograr ser competitivo en el mercado actual, que es tan cambiante y exigente, para esto es necesario hacer uso de un conjunto de actividades que se enfocan en enriquecer en el conocimiento de sus colaboradores, lo que a su vez favorece en el desarrollo de las capacidades y las habilidades, con la intención de obtener resultados financieros positivos para la organización.

Por último, mencionados a Louart (1994), quien dice que la gestión de talentos es el resultado acumulado de un plan complejo que está relacionada a la vez, con los entornos, las organizaciones y las propias personas, las cuales hoy en día son el principal capital con que cuentan las empresas.

Este autor menciona algo nuevo, dice que las personas son el principal capital de las empresas, y la forma en cómo se gestiona ese capital está influenciado por el entorno, ya que es importante recordar que, cual sea la organización, es necesario conocer cuáles son las exigencias del mercado o de la sociedad misma donde se encuentra la organización. Al igualar al colaborador con el capital de una organización, se reconoce el valor e importancia que este tiene dentro de la organización, por ello es vital dirigir e invertir en y el desarrollo de estos, motivarlos, cuidarlos y retenerlos para asegurar el éxito de la organización. Aquí también la del trabajador como inversionista. El capital humano es la inversión que hace colaborador en una organización, es decir que aquí también, al igual a lo que menciona Jerico, el colaborador hace de socio de la organización, él invierte y espera recibir el retorno de esa inversión.

Al final algo en lo que todos coinciden es que la clave de gestionar el talento humano es precisamente empezar a ver a los empleados como humanos talentosos, llenos de conocimientos y habilidades, pero sobre todo que se empiece a ver a la gente como humanos, que sienten y son sensibles a las decisiones que se tomen sobre sus actividades dentro de una organización, con la necesidad de sentir que su trabajo es importante y por ende es valorado, que tiene anhelos de superación, es aquí donde entra en juego la capacidad de gestión de cada organización, por ello consideramos que la clave está en contar con gerentes que tengan esta visión, porque de ellos dependerá saber cómo aprovechar o desperdiciar el talento de las personas a su cargo.

1.3.1.2. Aspectos fundamentales

Para este proyecto de investigación tomaremos como principal autor a Chiavenato (2002), quien nos propone los aspectos fundamentales en lo que corresponde a la gestión, y no de un recurso más en la organización, sino del talento humano, estos aspectos fundamentales que se tiene que tener que debe ser entendido por las organizaciones son los siguientes:

- Son seres humanos: este aspecto busca hacer énfasis en reconocer que todos y cada uno de nosotros somos una persona, que tiene su única y propia individualidad, ya que todos somos diferentes entre sí, desde aspectos como cultura, los conocimientos, las habilidades o actitudes. Por lo tanto, no se le debe únicamente como un recurso más que pertenece a la empresa, sino como personas, que sienten y que son valiosas por su particularidad.
- Activadores inteligentes de los recursos organizacionales: Son las personas las impulsoras del dinamismo en la organización, caracterizándose por contar con actitudes competitivas, es gracias a que transmiten su inteligencia, aprendizaje y talento a la organización que esta funciona, pero entender que lo hacen con la intención de lograr su desarrollo individual, es un círculo donde todos ganan. El colaborador busca aprender, ganar experiencia, mejorar como profesional y por ello pondrá a favor de la organización sus conocimientos sin restricciones, pero siempre y cuando sienta que en esta organización se valora su aporte.
- Socios de la organización: se base en tratar como socios a los empleados, de esta forma se busca que ellos sientan un compromiso mayor con la empresa. El hecho de que los empleados inviertan y pongan su esfuerzo, así como su dedicación y lealtad, es con la expectativa de obtener algo de esa la inversión que puede ir desde salarios justos, incentivos financieros, reconocimientos o crecimiento profesional. La idea es cubrir o superar las expectativas de lo invertido para que el empleado para que este mantenga o acreciente su inversión (Chiavenato, 2002).

1.3.1.3. Procesos de la Gestión del Talento Humano

En la gestión del talento humano de una organización se puede notar la influencia de la mentalidad que prepondera en la organización ya que depende de elementos como la cultura organizacional, la estructura, tecnología, los recursos, procesos internos y otros aspectos importantes que son diseñados por las altas líneas gerenciales (Chiavenato, 2002, p.30).

Por lo que Chiavenato (2009), menciona que los procesos se diseñan en base a las influencias ambientales externas y las influencias organizacionales internas propias de cada organización a fin de lograr la mejor compatibilidad. Sin embargo, cual sea la organización deben contar con una línea secuencial coherente tal como la que se propone

- Admisión de personas, son los procesos esenciales para atraer talento nuevo a las organizaciones, son a través de estos procesos en los que se captan nuevas personas en la organización, forma parte de la primera parte en la búsqueda de talento para incluirla en la organización, algunos llaman a este proceso como abastecimiento de personas, aquí se incluye el reclutamiento y selección de personas.

- Integración de personas, son los procesos empleados para trazar las actividades que las personas efectuaran en la empresa. En esta parte se busca incluir apropiadamente a las personas a la organización. Aquí se incluye aspectos como el diseño, y descripción de cargos, orientación e inducción a personal ingresante a la organización.

- Compensación de las personas, son los procesos ejercidos a fin de impulsar a las personas mediante la satisfacción de las necesidades individuales como retribución a su aporte hecho en la organización. Incluyen recompensas financieras, remuneraciones, y no financieras, reconocimientos al mérito, así como y beneficios y servicios sociales, es una parte muy importante en el proceso pues donde se notar el valor que le empresa les da a las personas talentosas.

- Desarrollo de personas, son los procesos utilizados para capacitar al empleado. Este es uno de los procesos más importantes en la gestión del talento humano ya que es donde la empresa u organización invierte en el empleado a fin de lograr el incremento de sus habilidades y de este modo de lograr el desarrollo individual, tanto a nivel profesional como personal, para que al cabo de un tiempo recibir la retribución del empleado convertido en ideas innovadoras que favorezcan a la competitividad de la organización. Aquí se encuentra el entrenamiento y desarrollo de las personas y plan de carrera, así como programas de comunicación e integración.

- Mantenimiento de personas, son los procesos empleados para asegurar las condiciones apropiadas para el desarrollo de las actividades de las personas dentro de la organización, en este proceso entra la disciplina, calidad de vida, higiene de las

instalaciones, seguridad del ambiente de trabajo y relaciones positivas con los grupos sindicales.

– Evaluación de personas, es la última parte del proceso, aquí es donde se podrá notar si los procesos anteriores fueron realizados apropiadamente, en este punto se busca estar con los colaboradores, acompañarlos, y a la vez controlar y verificar sus resultados, haciendo uso de la base de datos y sistemas de información gerenciales, de haber hecho bien los anteriores procesos se espera que los resultados sean positivos. Es importante también en este punto verificar no solo la producción individual de los colaboradores, sino lo que se menciona como fin de la gestión del talento humano, que es la creación de compromiso en el colaborador con la organización, “el vínculo” que menciona el autor en su definición.

Por último, mencionaremos Jerico (2008), quien dice que “no hay fórmulas mágicas, ni herramientas que nos lleven al paraíso soñado de la gestión del talento. El punto de partida es la estrategia de la compañía. Dependiendo del tipo de compañía se optará por un camino u otro” (p.103).

Él propone que lo primero es conocer la estrategia de la organización, después es necesario definir la proposición de valor que se le ofrece al futuro empleado, esto hace referencia a la imagen de la empresa u organización, aquí se identifica el imán por el que atraeremos a los profesionales y los motivos por los que desearán trabajar y aportar valor en nuestra organización, la idea es atraer al mejor talento y conseguir que participe en la siguiente fase, la de la selección. Siendo el siguiente paso crear el entorno para construir compromiso, el compromiso es el pilar de la gestión del talento y lo más difícil, ya es atreves de este que el empleado querrá aportar valor y permanecer en la empresa.

1.3.2. Síndrome de Burnout

1.3.2.1. Definiciones

Bosqued (2008) formula que el Burnout es un tipo de estrés crónico que en sus fases más avanzadas, se manifiesta en una sensación continua de no poder más, de estar al límite de las fuerzas, de estar a punto de venirse abajo (p. 25).

En esta primera definición se resalta la sensación de agotamiento que desarrolla el profesional con Burnout, además menciona que el Burnout es estrés, pero un estrés crónico, y no relacionado necesariamente al ámbito laboral, lo que nos dice que es un fenómeno que puede estar presente en cualquier persona independientemente si es un profesional o no, inclusive en algunas investigaciones se habla de Burnout académico, que es el burnout que afecta a los estudiantes o Burnout en madres, pero es solo cuando el estrés crónico sobrepasa el límite de lo soportable que la sintomatología del burnout se empieza a notar.

“La respuesta a la estresante situación laboral crónica que se produce, principalmente, en el marco del mercado laboral de las profesiones que se centran en la prestación de servicios” (Tonon, 2003).

A diferencia de Bosqued, Tonon nos habla de Burnout exclusivamente en trabajadores de organizaciones donde se ofrecen servicios, como los hospitales, restaurantes, universidades, etc. Y se nos dice que el Burnout es resultado de estar expuesto continuamente a los agentes estresores laborales que se dan exclusivamente en ese tipo de trabajo.

Para Schaufeli & Enzmann (1998), el burnout es un estado psicológico negativo que es constante y persistente, causado principalmente por un agotamiento mental acompañado frecuentemente por distrés, además de una sensación de baja competencia, así como un bajo nivel de motivación, y se nota la presencia del desarrollo de actitudes pesimistas por el trabajo que se realiza.

Para Hans Selye, considerado por muchos como el padre en el estudio del estrés, el estrés es una reacción natural de cuerpo ante situaciones nuevas, por lo que se entiende que el estrés no es del todo malo porque si no fuera por el este, las personas no buscarían la forma de adaptarse a los cambios, cuando Schaufeli & Enzmann mencionan específicamente al “distrés”, lo que no es mencionado por otros autores,

esto hace referencia a los dos lados del estrés, se dice que existe dos tipos de estrés, el estrés positivo o "eustrés", que es aquel que motiva al sujeto a superar los cambios, y el negativo o "distrés", que por el contrario genera malestar e impotencia al sujeto por no saber cómo actuar ante las situaciones cambiantes. Por otro lado, Schaufeli & Enzmann hablan del Burnout como un estado psicológico negativo pero que no es producto del estrés crónico sino más bien que está acompañado por este, para ellos su origen está en un agotamiento mental, la columnista Haza (2018) explica que agotamiento mental se trata de una anomalía en flujo de los pensamientos y que es debido a una situación de tensión puntual pero causada por múltiples circunstancias, en este caso esto afecta la vida laboral de quien lo padece.

Mientras para estas autoras, el Burnout es la respuesta del cuerpo ante agentes que generan estrés, también llamados estresores que, sumado al contacto excesivo con las personas beneficiadas de los servicios, produce actitudes y conductas negativas del individuo hacia estas personas receptoras del servicio (Leiter y Maslach, 1988).

Esta definición es procedente de la anterior hecha por Maslach en compañía de Jackson, quienes son las autoras de mayor renombre en el campo de estudio del Síndrome de Burnout, definiéndolo como "el agotamiento emocional, despersonalización y baja realización personal que puede ocurrir frecuentemente entre individuos cuyo trabajo implica atención o ayuda a personas" (Maslach & Jackson, 1981).

Ellas, al igual que Tonon consideran este síndrome es propio de trabajadores que tienen labores que implican servir a los demás, como lo es el trabajo de las enfermeras, estas autoras dedicaron años de estudio para poder determinar la tridimensión mencionada, ellas no se enfocan en explicar su origen lo que deja la libertad de poder asociarlo a diversas variables, aunque al mencionar que es frecuente en personas que trabajan brindando servicios se puede suponer que su desencadenante está relacionado al ámbito laboral, estas autoras se centran en Burnout como un síndrome, ya que le dieron fueron las primeras en darle esas sintomatologías. Esta es la razón por la que se recurrirá a estas autoras para la elaboración de la operacionalización de la variable Síndrome de Burnout.

1.3.2.2. Causas del Burnout

Para Winnubst (1993) el exceso de estandarización en el trabajo y normas muy rígidas generan un ambiente más vulnerable para el desarrollo burnout. También hace referencia a los entornos donde existe mucha rutina o quizá monotonía, lo que también puede acrecentar las posibilidades puede ser la falta de control. Cual sea la organización, el buen clima laboral es muy relevante para el evitar al burnout, un clima donde exista comunicación, compañerismo o demás características positivas deja menor brecha para la aparición del burnout, pero por el contrario la falta de estas características favorece a la aparición del síndrome.

Según Martín (1993) existen dos, las que se dan por demandas del trabajo como:

- Sobrecarga de trabajo: No es solo la cantidad de funciones, también implica la complejidad del trabajo, la falta de conocimientos para realizar sus funciones puede llegar generaran en el trabajador sentimientos de incompetencia.
- Infracarga de trabajo: por el contrario, si el trabajo es insuficiente o no está al nivel de sus capacidades, el trabajador no rendirá a un 100% porque el trabajo que realiza no genera en él la suficiente motivación.
- Infrutilización de habilidades: similar a la anterior, aquí las actividades y destrezas requeridas son mucho menores a las capacidades profesionales del trabajador.
- Repetitividad: También cuando existe muy poca variedad de las labores a realizar, esto es muy parecido a lo que plantea Winnubst (1993) pues se mencionan el problema de trabajos muy repetitivos o monótonos.
- Ritmo y turno de trabajo: Poca autonomía sobre sus funciones, así como turnos irregulares.
- Ambigüedad de rol: Cuando la información ofrecida al trabajador acerca de las funciones y su rol en la organización es inadecuado o poco precisa.
- Conflicto de rol: el trabajador muestra oposición a ciertas órdenes por ser contradictorias por lo que no desea cumplirlas pues ya no sabe que es lo que exactamente debe hacer.
- Relaciones personales: Como toda persona social en el trabajo también puede haber problemas de relaciones laborales tanto con los jefes y subordinados, así como con sus compañeros, esto podría estar ocasionando o puede ser señal de una falta de trabajo en equipo.

- Inseguridad en el trabajo: Si el empleado no recibió algún indicio de que su trabajo es valorado e importante puede tener incertidumbre acerca del futuro del puesto que desempeña, ya sea por un cambio de puesto o hasta por miedo al despido
- Promoción: Cuando la organización no ha hecho nada por ofrecer posibilidades al trabajador para tener un ascenso en la organización o la posibilidad de fortalecer sus habilidades que le garantice su desarrollo profesional.
- Falta de participación: Cuando no se fomenta o se facilita la iniciativa para tocar relacionados al trabajo u otros aspectos relacionados del ámbito laboral.
- Control: Si en la organización existe una estricta supervisión por parte de los superiores, restringiendo el poder de decisión y la iniciativa de los trabajadores.
- Formación: Falta de entrenamiento previo antes de empezar a desempeñarse en una determinada tarea, eso tiene mucho que ver con la inducción cuando hay un cambio de puesto del personal o cambio a otra área, la orientación previa que se debe dar es necesaria.
- Cambios en la organización: Cambios que involucren a la organización en general y que necesitará que el trabajador tenga una brusca adaptación por su cuenta ya que la empresa no se hace responsable, esto puede pasar cuando por ejemplo se vende la empresa y aunque se mantengan a los empleados, los directivos manejen otra forma de dirección que desequilibra al trabajador sin brindarle los recursos necesarios para su correcta adaptación a la nueva dirección de la organización.
- Responsabilidad: Esto tiene que ver con la sensación del empleado ante ciertas actividades designadas a su cargo, el empleado siente que no está preparado para el grado de responsabilidad a su cargo ya que en caso de fallar esto lo podría afectar a él o a otras personas.
- Contexto físico: Son aquellos problemas que tienen que ver con la infraestructura del centro de trabajo que de alguna manera dificultan e imposibilitan la educada ejecución de las actividades laborales generando molestia en el empleado e incluso pueden llegar a provocar un sentimiento de peligro, estos problemas pueden variar e ir de menor a mayor grado, desde la iluminación del ambiente, ruido, temperaturas muy bajas o muy altas, hasta incluso riesgos de contaminación de enfermedades en caso de hospitales.

Y las características propias de la persona, entre estas características se basan en aspectos de la personalidad que hacen a las personas más vulnerables al estrés laboral

como: las personalidades perfeccionistas o con elevadas metas; las personalidades dependientes, agresivas, ansiosas, introvertidas, rígidas.

Para Gil (2007), el síndrome de Burnout se puede desencadenar por diversas causas, sin embargo, la causa más destacable se relaciona con el ambiente laboral, aunque en cada persona es distinto, no todos tienen la misma vulnerabilidad a padecer el Burnout, hay variables propias de la persona que forman también un papel importante algunas de esas variables son la edad o estado civil, la personalidad, y su relación con su entorno social. Todo esto pueden estar proporcionando estrés a la vida del trabajador que sumado al estrés laboral va paulatinamente favoreciendo a la presencia del síndrome de Burnout que va manifestándose y volviendo se cada vez más intenso y duradero, hasta afectar su capacidad laboral reflejándose en una baja eficiencia.

1.3.2.3. Etapas

Para Edelwich y Brodsky (1980) el desarrollo del síndrome de burnout tiene cuatro etapas:

Primera: entusiasmo ante el nuevo puesto de trabajo acompañado de altas expectativas.

Segundo: estancamiento como consecuencia del incumplimiento de las expectativas.

Tercera: cada vez se siente más frustrado.

Cuarta: el individuo genera actitudes de apatía como medio para afrontar la frustración.

Para Farber (1991) existen seis estados sucesivos:

Primero: entusiasmo, por empezar a laboral y dedicación por realizar bien sus labores.

Segundo: ira y frustración del trabajador antes los estresores laborales, todo empieza a irritarlo pues él no puede hacer nada para cambiar la situación.

Tercero: no hay coherencia entre el esfuerzo realizado y sus resultados con las recompensas percibidas.

Cuarto: la persona pierde el compromiso con su trabajo ya que perdió importancia para él.

Quinto: el trabajador se vuelve más vulnerable y empieza a sentir malestar a nivel físico, cognitivo y emocional.

Seis: el trabajador empieza a sentirse agotado y descuida sus labores.

1.3.2.4. Dimensiones

Para Maslach & Jackson (1981), el síndrome de Burnout está acompañado de tres dimensiones, estas dimensiones conforman las principales características presentadas por personas con síndrome de burnout, cada dimensión se encuentra relacionada entre sí y debe darse primero una para luego dar paso a la otra y sucesivamente.

Si bien es cierto Freudenberger fue el primero en mencionar la palabra “Burnout” refiriéndose al campo laboral, fue gracias a los aportes de Maslach que el Síndrome de Burnout ha logra llamar a la atención a numerosos estudiosos, Maslach al hablar de Burnout entiende que es un mal que puede estar presente no solo en personal que tiene vinculado con la atención asistencial en el sector salud, sino que también puede darse en diversas profesiones.

Para Maslach & Jackson en el proponer estas dimensiones supuso contar previamente con años de investigación, no por nada son las dimensiones con mayor reconocimiento y aceptación por los estudiosos.

- El agotamiento emocional, caracterizado por la pérdida progresiva de energía en las labores; y constituye el elemento central del síndrome.
- La despersonalización, es una serie de actitudes de aspecto pesimista que nacen como protección ante el agotamiento emocional esto se refleja en un cambio negativo del comportamiento del individuo hacia las personas, esto se traduce en una actitud deshumana ante las necesidades de otras personas;
- La realización personal, se tiende a dar una valoración negativa hacia el trabajo realizado, siente que las demandas laboras exceden su capacidad, tendencia a la autoevaluación negativa.

Posteriormente Moreno (1997), dice que la tridimension del síndrome de Burnout deja algunos vacíos, por ello considera que para lograr una mejor visión y entendimiento del síndrome de Burnout son necesarios añadir dos más:

- Tedio y organización, tiene que ver con la monotonía y la repetición, esta dimensión es la primera y busca dar respuesta al antecedente que da inicio a la ya

conocida tridimension del Burnout, esta dimension tiene relacion con el entorno laboral donde se deselvueve el individuo.

– Clima familiar y rendimiento laboral, esta seria la ultima dimension, aquí el autor propone que despues que el individuo experimente el agotamiento emocional, despersonalización y un bajo desarrollo personal, las siguientes características presentadas en el individuo con Burnout un clima familiar malo, ya que el individuo empezaría a llevar la carga emocional negativa a su hogar ocasionando posibles discusiones con sus familiares, además su rendimiento laboral empezaría a bajar como causa de todo lo anterior mencionado.

Entonces para Moreno, no basta con enfocarnos solo en las características del síndrome de Burnout sino también en que lo origina y sus consecuencias.

En este caso, se optará por trabajar con la tridimensión propuesta por Maslach & Jackson pues se acomoda mejor a los objetivos de esta investigación, las dimensiones hechas por Maslach & Jackson se enfocan en medir únicamente al síndrome de Burnout y como se manifiesta en la persona que lo padece, además que las dimensiones de Maslach & Jackson siguen siendo las más utilizadas en trabajos previos tanto a nivel local, nacional e internacional.

1.3.2.5. El Maslach Burnout Inventory (MBI) de Maslach y Jackson

Los encargados de la validación al español del MBI fueron Gil & Peiró (1999), quienes mencionan que, de todos los instrumentos existentes para medir el Burnout, el MBI es el cuestionario que más se ha utilizado, independientemente de las características ocupacionales de la muestra y de su origen, las autoras para poder hacerlo mejor precisión proponen tres variedades del MBI, una especial para maestros, otro para personal asistencial y una para el público en general.

Para esta ocasión hablaremos del MBI – Human Services Survey (MBI – HSS), este instrumento es una encuesta especialmente diseñada para el personal asistencial de los hospitales o profesiones de la salud en general, es la versión clásica del MBI Maslach y Jackson de 1986 pero algunas modificaciones.

El MBI – Human Services Survey está conformado por las tres escalas que vienen hacer las tres dimensiones propuestas por Maslach & Jackson (1981), siendo en primer lugar el agotamiento emocional, seguidamente de la despersonalización y por último la baja realización personal.

A través de este cuestionario el profesional puede autoevaluarse respondiendo ciertas preguntas formuladas en primera persona, al cabo de completar el cuestionario se puede detectar si el profesional tiende a autoevaluar negativamente la forma en como que realiza su trabajo así como a su capacidad para relacionarse con las personas a las que atienden, también se puede identificar si existe sentimientos de no poder dar más de sí mismo en el ámbito laboral, emocional y afectivo y si por el contrario el profesional empezado desarrollar actitudes de cinismo y sentimientos de carácter negativo hacia las personas beneficiarias de su trabajo, en este caso los pacientes del HREGB. Estas preguntas conforman un total de 22 ítems y están divididas en tres escalas ya mencionadas, la baja realización personal en el trabajo representa 8 ítems, agotamiento emocional se encuentran en 9 ítems, y despersonalización correspondiente a 5 ítems.

1.4. Formulación del Problema

Después de la revisión teórica, llegamos al planteamiento de la pregunta de la investigación ¿Cuál es la relación entre la percepción de la Gestión Del Talento Humano con el Síndrome de Burnout en las Enfermeras del Hospital Eleazar Guzmán Barrón – Nuevo Chimbote 2018?

1.5. Justificación del estudio

Tomando en cuenta lo dicho por Baptista, Hernández & Fernández (2014, p. 40), se tomó en cuenta los siguientes criterios para justificar la investigación:

Conveniencia.

La presente investigación se realizará en el Hospital Regional Eleazar Guzmán Barrón, ubicado en Nuevo Chimbote en una zona de fácil acceso y que, por tratarse de una institución del estado, no habrá impedimentos para la realización del estudio en las enfermeras del hospital, así mismo la importancia del estudio radica en que abarca un tema de la actualidad, pero poco estudiado en la localidad y que vincula al talento humano, el elemento que más importante en cualquier organización.

Relevancia Social.

El aporte a la sociedad, se verá reflejado en una mejora en la atención a los clientes en general, ya que si logramos encontrar signos de Burnout en las enfermeras a través de este estudio los directivos podrán tomar medidas para reducir, de ser necesario, los niveles de Burnout en las enfermeras y de esa manera tener una mejor calidad en la atención a los usuarios ya que con enfermeras menos estresadas se reflejará en de calidad de la atención, así como un mejor ambiente laboral.

Implicaciones Prácticas.

La investigación describe y analiza un problema de interés para los comerciantes del rubro y empresarios en general, por lo que es necesario realizaran investigaciones sobre el tema en nuestra realidad para contribuir con el progreso de nuestro distrito.

Utilidad Metodológica.

La investigación contribuye con herramientas, tal como la que se desarrollará para medir la Fidelización, necesarias para evaluar las variables de estudio, que podrá ser tomada como fuente de información secundaria para futuros estudios.

1.6. Hipótesis

H_1 Existe relación entre la percepción de la Gestión Del Talento Humano con el Síndrome De Burnout en las enfermeras Del Hospital Eleazar Guzmán Barrón – Nuevo Chimbote 2018.

H_0 No existe relación entre la percepción de la Gestión Del Talento Humano con el Síndrome De Burnout en las enfermeras Del Hospital Eleazar Guzmán Barrón – Nuevo Chimbote 2018.

1.7. Objetivos

1.7.1. Objetivo General

Determinar la relación entre la percepción de la Gestión del Talento Humano con el Síndrome de Burnout en las enfermeras del Hospital Eleazar Guzmán Barrón – Nuevo Chimbote 2018.

1.7.2. Objetivos Específicos

- Analizar la percepción de la Gestión del Talento Humano en las enfermeras del Hospital Eleazar Guzmán Barrón – Nuevo Chimbote 2018.
- Identificar el nivel de las principales características del Síndrome de Burnout en las enfermeras del Hospital Eleazar Guzmán Barrón – Nuevo Chimbote 2018.
- Determinar la relación entre la dimensión Mantenimiento de la percepción de la Gestión del Talento Humano con la dimensión Agotamiento Emocional del Síndrome de Burnout en las enfermeras del Hospital Eleazar Guzmán Barrón – Nuevo Chimbote 2018.
- Determinar la relación entre la dimensión Evaluación de la percepción de la Gestión del Talento Humano con la dimensión Realización Personal del Síndrome de Burnout en las enfermeras del Hospital Eleazar Guzmán Barrón – Nuevo Chimbote 2018.

II. MÉTODO

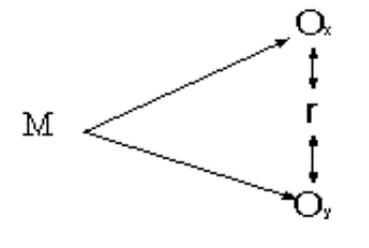
2.1. Diseño de Investigación

Cuando se habla del diseño de una investigación se entiende que es la estructura presentada de manera organizada y esquematizada, siendo esta la forma que el investigador tendrá que adoptar para relacionar y controlar las variables del estudio que pretende realizar (Baptista, Fernández y Hernández, 2014).

Para este caso, esta investigación tuvo diseño no experimental esto significa que el desarrollo del estudio se realizó sin llegar a la manipulación ni modificación de las variables y transversal, porque se observarán los fenómenos en un momento determinado para luego ser analizados.

Así también nuestra investigación fue descriptivo correlacional, este tipo de investigaciones busca determinar el grado de asociación entre dos o más variables, conceptos o categorías.

Esquema del diseño:



Dónde:

M = Representa a las enfermeras del Hospital Regional EGB.

O_x = Gestión del talento humano

O_y = Síndrome de Burnout

r = Relación entre las variables

2.2. Variables y Operacionalización de variables

2.2.1. Variables

Variable 1: Gestión de talento humano

Definición Conceptual:

Chiavenato (2007) es la acción emprendida por una o más personas con el fin de poder guiar y regular las actividades laborales de personas talentosas, llenas de conocimientos, habilidades y competencias que deberán ser reforzados, actualizados y recompensados de forma constante a fin de lograr un vínculo de con la organización, donde ambas partes ganen (p.47).

Definición Operacional:

Conjunto de actividades para regularizar al personal con el fin de lograr una mejora organizacional. Lo cual será medido a través de las siguientes dimensiones: Integración, Compensación, Desarrollo, Mantenimiento y Evaluación.

Variable 2: Síndrome de Burnout

Definición Conceptual:

“Es el agotamiento emocional, despersonalización y baja realización personal que puede ocurrir frecuentemente entre individuos cuyo trabajo implica atención o ayuda a personas” (Maslach & Jackson, 1981).

Definición operacional

Conjunto de síntomas presentes en trabajadores cuyas labores requieren de constantes contactos con otras personas y que serán medidas a través de las dimensiones: agotamiento emocional, despersonalización y realización personal.

2.2.2. Operacionalización de variables

Tabla 2.1.

<i>Variable</i>	<i>Definición conceptual</i>	<i>Definición operacional</i>	<i>Dimensiones</i>	<i>Indicadores</i>	<i>Escala de Medición</i>
<i>Gestión del Talento Humano</i>	Chiavenato (2007) es la acción emprendida por una o más personas con el fin de poder guiar y regular las actividades laborales de personas talentosas, llenas de conocimientos, habilidades y competencias que deberán ser reforzados, actualizados y recompensados.	Conjunto de actividades para regularizar al personal con el fin de lograr una mejora organizacional. Lo cual será medido a través de las siguientes dimensiones: Integración, Compensación, Desarrollo, Mantenimiento y Evaluación	Integración Compensación Desarrollo Mantenimiento Evaluación	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Inducción ✓ Diseño del puesto ✓ Compensación financiera y no financiera ✓ Seguimiento ✓ Capacitación ✓ Ambiente laboral ✓ Seguridad laboral ✓ Compromiso ✓ Satisfacción 	Ordinal

Tabla 2.2.

<i>Variable</i>	<i>Definición Conceptual</i>	<i>Definición Operacional</i>	<i>Dimensiones</i>	<i>Indicadores</i>	<i>Escala de Medición</i>
<i>Síndrome de Burnout</i>	“Es el agotamiento emocional, despersonalización y baja realización personal que puede ocurrir frecuentemente entre individuos cuyo trabajo implica atención o ayuda a personas” (Maslach & Jackson, 1981).	Conjunto de síntomas presentes en trabajadores cuyas labores requieren de constantes contactos con otras personas y que serán medidas a través de las dimensiones: agotamiento emocional, despersonalización y realización personal.	Agotamiento emocional Despersonalización Realización personal	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Grado de Agotamiento emocional ✓ Grado de despersonalización ✓ Grado de realización personal 	Ordinal

2.3. Población y muestra

Según Hernández, et al (2014), la muestra es el subconjunto de elementos pertenecientes al conjunto anteriormente definido que por sus características llamamos población (p.175).

2.4.1. Población

La población objetivo de este estudio estuvo compuesto por las enfermeras del Hospital Regional Eleazar Guzmán Barrón, habiendo un total 259 de enfermeras actualmente las cuales se encuentran ofreciendo el servicio asistencial en la institución mencionada en el año 2018.

Unidad de análisis: La enfermera del Hospital Eleazar Guzmán Barrón.

2.4.2. Muestra

Se utilizó la siguiente fórmula indicada para poblaciones finitas y los siguientes valores

$$n = \frac{N \times Z^2(P \times Q)}{(N - 1)e^2 + Z^2 \times (P \times Q)}$$

Dónde:

N = Total de la población = 259

Z = Nivel de confianza = 99%

P = Probabilidad de éxito = 50%

Q = Probabilidad de fracaso = 50%

e = Error de estimación = 2%

$$n = \frac{259 \times 2.58^2 \times (0.50 \times 0.50)}{(259 - 1) \times 0.02^2 + 2.58^2 \times (0.50 \times 0.50)}$$

n = 244 enfermeras asistenciales laborando en el Hospital en el año 2018

Criterios de inclusión y exclusión:

Inclusión:

- Enfermeras que cuenten con más de un año trabajando en el hospital.
- Enfermeras que trabajan en áreas asistenciales.
- Enfermeras con título técnico o licenciatura.
- Enfermeras nombradas o contratadas por colocación de servicio o CAS.

Exclusión:

- Enfermeras que trabajan en áreas administrativas.
- Enfermeras con menos de un año trabajando en el hospital.

2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

2.4.1. Técnicas de recolección de datos

Encuesta:

Para esta investigación se utilizó como técnica de recolección de datos a la encuesta, esta técnica permitirá aplicar el instrumento a las enfermeras del hospital Eleazar Guzmán Barrón y de este modo obtener la información valiosa y verídica, necesaria para posteriormente analizarlas.

2.4.2. Instrumentos de recolección de datos

Cuestionario:

El instrumento utilizado para esta investigación será el cuestionario, ya que como mencionan Baptista, Fernández y Hernández (2014), “el instrumento más utilizado para recolectar los datos es el cuestionario”. Los cuestionarios están conformados por un conjunto de preguntas redactadas de manera coherente, organizada y secuenciada. Para la variable la variable Gestión del talento humano donde se busca conocer la percepción de esta variable la encuesta será de autoría de las investigadoras y estará conformada por 18 ítems y se será sometido a la validación y confiabilidad requerida.

En esta ocasión se hizo el uso del Maslach Burnout Inventory (MBI) de Maslach y Jackson, para medir la variable Síndrome de Burnout, los encargados de la validación al español del MBI fueron Gil & Peiró (1999), es el cuestionario MBI es el que más se ha utiliza en referencia al tema del Burnout está conformado por 22 ítems, cabe mencionar que ambas variables están alineadas con los indicadores propuestos en esta investigación.

2.4.3. Validez

Como indican Baptista, Fernández y Hernández (2014), “la validez de un instrumento se refiere si el mismo en realidad mide lo que debe medir”. El cuestionario que se utilizará como instrumento de recolección de datos en esta investigación será sometido al juicio de expertos en la temática que analizaron los enunciados a fin de comprobar si el instrumento propuesto está planteado adecuadamente y guarda relación con la temática del estudio.

2.4.4. Confiabilidad

Para Baptista, Fernández y Hernández (2014), “la confiabilidad se refiere al grado en que su aplicación repetida al mismo individuo u objeto produce resultados iguales” (p. 200).

Se evaluó la confiabilidad a través del Alfa de Cronbach. El Alfa de Cronbach es utilizada para poder realizar el cálculo del coeficiente de fiabilidad del instrumento de medición, a continuación, la fórmula:

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

Dónde:

α = *Coeficiente de Alfa de cronbach*

K = *El número de ítems*

$\sum S_i^2$ = *Sumatoria de varianza de los ítems*

S_t^2 = *Varianza de la suma de los ítems*

GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO		SÍNDROME DE BURNOUT	
Alfa de Cronbach	N° de elementos	Alfa de Cronbach	N° de elementos
0.8422	18	0.8152	22

2.5. Métodos de análisis de datos

Estadística descriptiva

Este tipo de análisis se emplea para el análisis de datos cualitativos ordinales, que están divididos en categorías y que fueron recogidos haciendo uso de una escala de opinión. En este análisis se expone los resultados haciendo uso de cuadros o tablas e imágenes de frecuencias descriptivas que son dos, la frecuencia absoluta, donde se habla de cantidades, y la frecuencia relativa que se refiere a los porcentajes.

Estadística inferencial

Este análisis es usado en casos donde se estudia variables ordinales, como es el caso de esta investigación, este análisis se emplea la prueba No Paramétrica, siendo para esta investigación el coeficiente de correlación Rho Spearman.

Para llevar a cabo este análisis será necesario es uso del programa SPSS, este programa mide la correlación entre 1 y -1.

Escala de correlación de Rho de Spearman	
Valor	Interpretación
-0.70 a -0.99	“Correlación negativa alta”
-0,4 a -0,69	“Correlación negativa moderada”
-0,2 a -0,39	“Correlación negativa baja”
-0,01 a -0,19	“Correlación negativa muy baja”
0	“Correlación nula”
0,01 a 0,19	“Correlación positiva muy baja”
0,2 a 0,39	“Correlación positiva baja”
0.4 a 0.69	“Correlación positiva moderada”
0.70 a 0.99	“Correlación positiva alta”

2.6. Aspectos éticos

Esta investigación se llevó de forma veraz y transparente puesto que no se manipulará ni alterará a ningún resultado obtenido de las encuestas aplicadas a las enfermeras del Hospital Eleazar Guzmán Barrón – Nuevo Chimbote 2018. Además, se viene usando citas bibliográficas establecidas por las normas APA a fin de respetar los derechos de autoría de los investigadores presentados en los trabajos previos y teorías relacionadas.

III. RESULTADOS

Objetivo General: Determinar la relación entre la percepción de la Gestión del Talento Humano con el Síndrome de Burnout en las enfermeras del Hospital Eleazar Guzmán Barrón – Nuevo Chimbote 2018.

Tabla 1:

Correlación entre la percepción de la Gestión del Talento Humano con el Síndrome de Burnout en las enfermeras del Hospital Eleazar Guzmán Barrón – Nuevo Chimbote 2018

			GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	SÍNDROME DE BURNOUT
Rho de Spearman	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Coefficiente de correlación	1,000	,516**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	244	244
	SÍNDROME DE BURNOUT	Coefficiente de correlación	,516**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	244	244

Fuente: encuesta realizada a las enfermeras del Hospital Eleazar Guzmán Barrón – Nuevo Chimbote 2018.

Interpretación:

El coeficiente de correlación Rho de Spearman es 0.516, esto nos indica que si existe una correlación positiva moderada así mismo nos muestra que el valor de significancia es igual a 0.000, lo que nos permite aceptar la hipótesis de la investigación, por lo tanto podemos confirmar que existe relación entre la percepción de la Gestión del Talento Humano con el Síndrome de Burnout en las enfermeras del Hospital Eleazar Guzmán Barrón – Nuevo Chimbote 2018.

Objetivo Específico N°1: Analizar la percepción de la Gestión del Talento Humano en las enfermeras del Hospital Eleazar Guzmán Barrón – Nuevo Chimbote 2018.

Tabla 2:

Percepción de las enfermeras encuestadas sobre la Gestión del Talento Humano en el Hospital Eleazar Guzmán Barrón– Nuevo Chimbote 2018.

OPINIÓN DE ENFERMERAS	ENFERMERAS ENCUESTADAS	
	N°	%
BUENA	0	0%
REGULAR	39	16%
MALA	205	84%
TOTAL	244	100%

Fuente: encuesta realizas a enfermeras del Hospital Eleazar Guzmán Barrón.

Percepción de las enfermeras encuestadas sobre la Gestión del Talento Humano en el Hospital Eleazar Guzmán Barrón

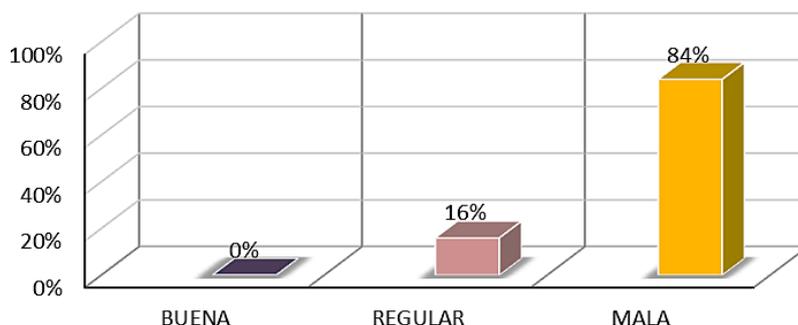


Figura 2: Percepción de las enfermeras encuestadas sobre la Gestión del Talento Humano en el Hospital Eleazar Guzmán Barrón– Nuevo Chimbote 2018.

Fuente: Tabla 2

Interpretaciones:

- De las 244 enfermeras encuestadas el 84% manifiestan una percepción mala sobre la Gestión del Talento Humano en el Hospital Eleazar Guzmán Barrón
- El 16 % de enfermeras encuestadas manifiestan una percepción regular sobre la Gestión del Talento Humano en el Hospital Eleazar Guzmán Barrón.

Dimensión: Integración

Tabla 3:

Opinión de las enfermeras encuestadas sobre la dimensión Integración en el Hospital Eleazar Guzmán Barrón.

OPINIÓN DE ENFERMERAS	ENFERMERAS ENCUESTADAS	
	N°	%
BUENA	31	13%
REGULAR	186	76%
MALA	27	11%
TOTAL	244	100%

Fuente: encuesta realizas a enfermeras del Hospital Eleazar Guzmán Barrón

Opinión de las enfermeras encuestadas sobre la dimensión Integración en el Hospital Eleazar Guzmán Barrón

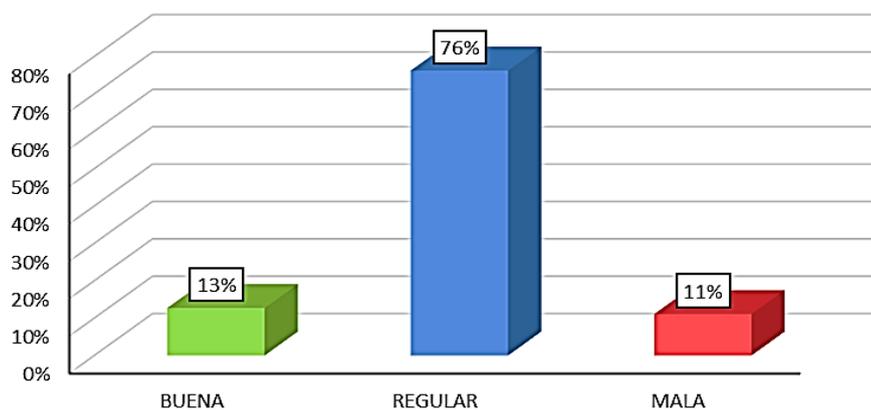


Figura 3: Opinión de las enfermeras encuestadas sobre la dimensión Integración en el Hospital Eleazar Guzmán Barrón

Fuente: Tabla 3

Interpretaciones:

- El 76% de las enfermeras encuestadas manifiestan un nivel regular sobre la opinión de la dimensión Integración de la Gestión del Talento Humano en el Hospital Eleazar Guzmán Barrón.
- El 11% de las 244 enfermeras encuestadas manifiestan un nivel malo sobre la opinión de la dimensión Integración de la Gestión del Talento Humano en el Hospital Eleazar Guzmán Barrón.

Dimensión: Compensación

Tabla 4:

Opinión de las enfermeras encuestadas sobre la dimensión Compensación en el Hospital Eleazar Guzmán Barrón

OPINIÓN DE ENFERMERAS	ENFERMERAS ENCUESTADAS	
	N°	%
BUENA	1	0%
REGULAR	90	37%
MALA	153	63%
TOTAL	244	100%

Fuente: encuesta realizas a enfermeras del Hospital Eleazar Guzmán Barrón

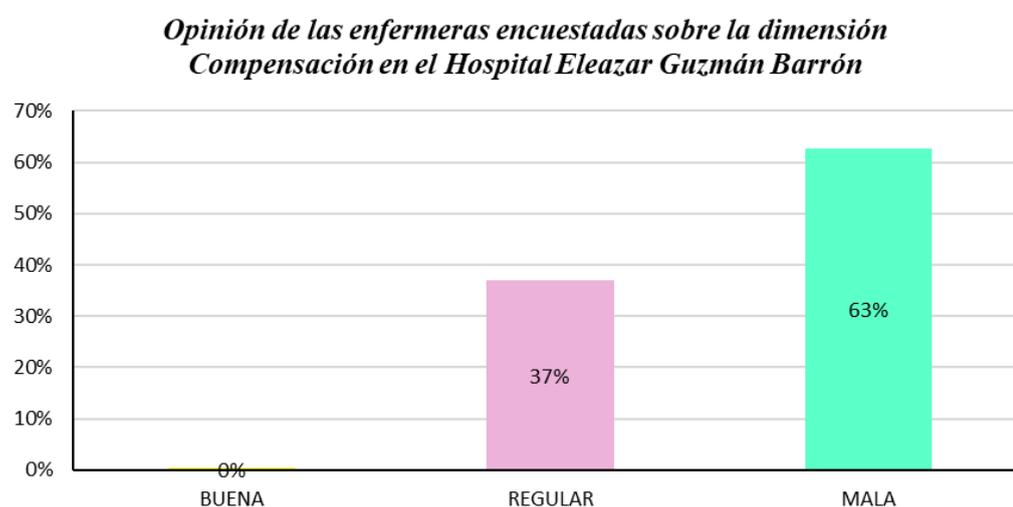


Figura 4: Opinión de las enfermeras encuestadas sobre la dimensión Compensación en el Hospital Eleazar Guzmán Barrón

Fuente: Tabla 4

Interpretaciones:

- El 63% de las 244 enfermeras encuestadas manifiestan un nivel malo sobre la opinión de la dimensión Compensación de la Gestión del Talento Humano en el Hospital Eleazar Guzmán Barrón.
- El 37% de las enfermeras encuestadas manifiestan un nivel regular sobre la opinión de la dimensión Compensación de la Gestión del Talento Humano en el Hospital Eleazar Guzmán Barrón.

Dimensión: Desarrollo

Tabla 5:

Opinión de las enfermeras encuestadas sobre la dimensión Desarrollo en el Hospital Eleazar Guzmán Barrón

OPINIÓN DE ENFERMERAS	ENFERMERAS ENCUESTADAS	
	Nº	%
BUENA	0	0%
REGULAR	100	41%
MALA	144	59%
TOTAL	244	100%

Fuente: encuesta realizas a enfermeras del Hospital Eleazar Guzmán Barrón

Opinión de las enfermeras encuestadas sobre la dimensión Desarrollo en el Hospital Eleazar Guzmán Barrón

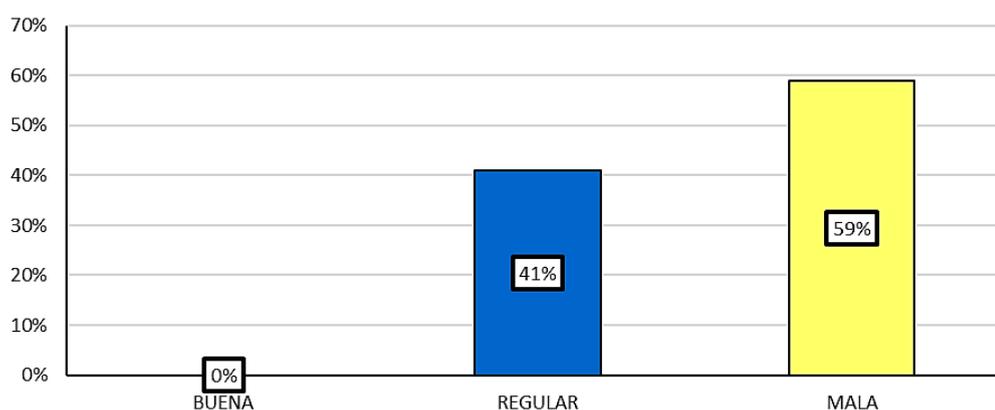


Figura 5: Opinión de las enfermeras encuestadas sobre la dimensión Desarrollo en el Hospital Eleazar Guzmán Barrón

Fuente: Tabla 5

Interpretaciones:

- El 59% de las enfermeras encuestadas manifiestan un nivel malo sobre la opinión de la dimensión Desarrollo de la Gestión del Talento Humano en el Hospital Eleazar Guzmán Barrón.
- El 41% de las 244 enfermeras encuestadas manifiestan un nivel regular sobre la opinión de la dimensión Desarrollo de la Gestión del Talento Humano en el Hospital Eleazar Guzmán Barrón.

Dimensión: Mantenimiento

Tabla 6:

Opinión de las enfermeras encuestadas sobre la dimensión Mantenimiento en el Hospital Eleazar Guzmán Barrón

OPINIÓN DE ENFERMERAS	ENFERMERAS ENCUESTADAS	
	Nº	%
BUENA	0	0%
REGULAR	4	2%
MALA	240	98%
TOTAL	244	100%

Fuente: encuesta realizas a enfermeras del Hospital Eleazar Guzmán Barrón

Opinión de las enfermeras encuestadas sobre la dimensión Desarrollo en el Hospital Eleazar Guzmán Barrón

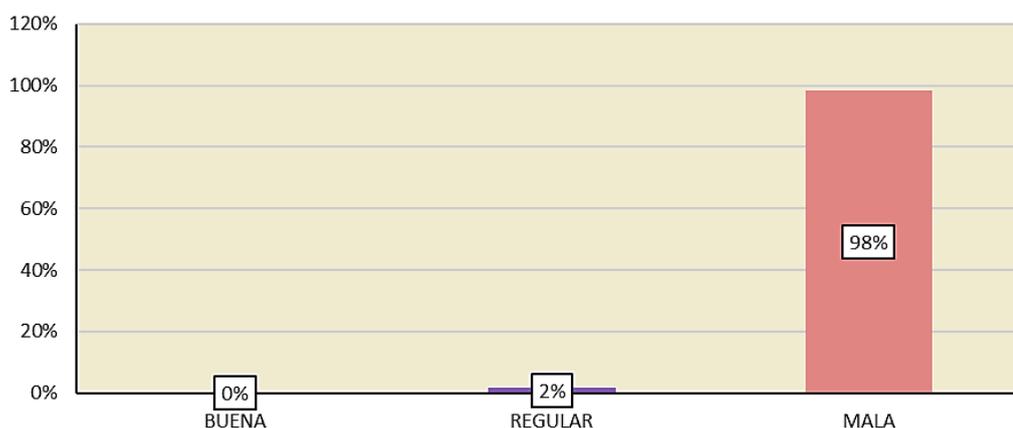


Figura 6: Opinión de las enfermeras encuestadas sobre la dimensión Desarrollo en el Hospital Eleazar Guzmán Barrón

Fuente: Tabla 6

Interpretaciones:

- El 98% de las 244 enfermeras encuestadas manifiestan un nivel malo sobre la opinión de la dimensión Desarrollo de la Gestión del Talento Humano en el Hospital Eleazar Guzmán Barrón.
- El 2% de las enfermeras encuestadas manifiestan un nivel regular sobre la opinión de la dimensión Desarrollo de la Gestión del Talento Humano en el Hospital Eleazar Guzmán Barrón.

Dimensión: Evaluación

Tabla 7:

Opinión de las enfermeras encuestadas sobre la dimensión Evaluación en el Hospital Eleazar Guzmán Barrón

OPINIÓN DE ENFERMERAS	ENFERMERAS ENCUESTADAS	
	N°	%
BUENA	0	0%
REGULAR	108	44%
MALA	136	56%
TOTAL	244	100%

Fuente: encuesta realizas a enfermeras del Hospital Eleazar Guzmán Barrón

Opinión de las enfermeras encuestadas sobre la dimensión Evaluación en el Hospital Eleazar Guzmán Barrón

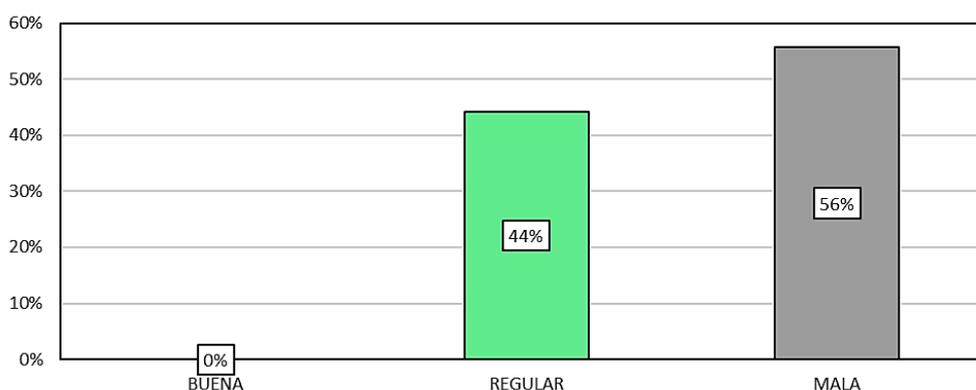


Figura 7: Opinión de las enfermeras encuestadas sobre la dimensión Evaluación en el Hospital Eleazar Guzmán Barrón

Fuente: Tabla 7

Interpretaciones:

- El 63% de las 244 enfermeras encuestadas manifiestan un nivel malo sobre la opinión de la dimensión Compensación de la Gestión del Talento Humano en el Hospital Eleazar Guzmán Barrón.
- El 37% de las enfermeras encuestadas manifiestan un nivel regular sobre la opinión de la dimensión Compensación de la Gestión del Talento Humano en el Hospital Eleazar Guzmán Barrón.

Indicadores

Tabla 8:

Opinión de las enfermeras encuestadas sobre los indicadores de la percepción de la gestión del talento humano en el Hospital Eleazar Guzmán Barrón

OPINIÓN DE ENFERMERAS	INDUCCIÓN	DISEÑO DEL PUESTO	COMPENSACIÓN FINANCIERA Y NO FINANCIERA	SEGUIMIENTO	CAPACITACIÓN	AMBIENTE LABORAL	SEGURIDAD LABORAL	COMPROMISO	SATISFACCIÓN
TOTALMENTE INADECUADA	0%	0%	22%	4%	10%	44%	37%	4%	6%
INADECUADA	33%	48%	55%	61%	77%	55%	62%	60%	59%
ME ES INDIFERENTE	9%	9%	10%	12%	8%	1%	1%	35%	27%
ADECUADA	52%	40%	13%	22%	5%	0%	1%	1%	8%
TOTALMENTE ADECUADA	5%	2%	0%	1%	0%	0%	0%	0%	0%
TOTAL	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%

Fuente: encuesta realizada a enfermeras del Hospital Eleazar Guzmán Barrón

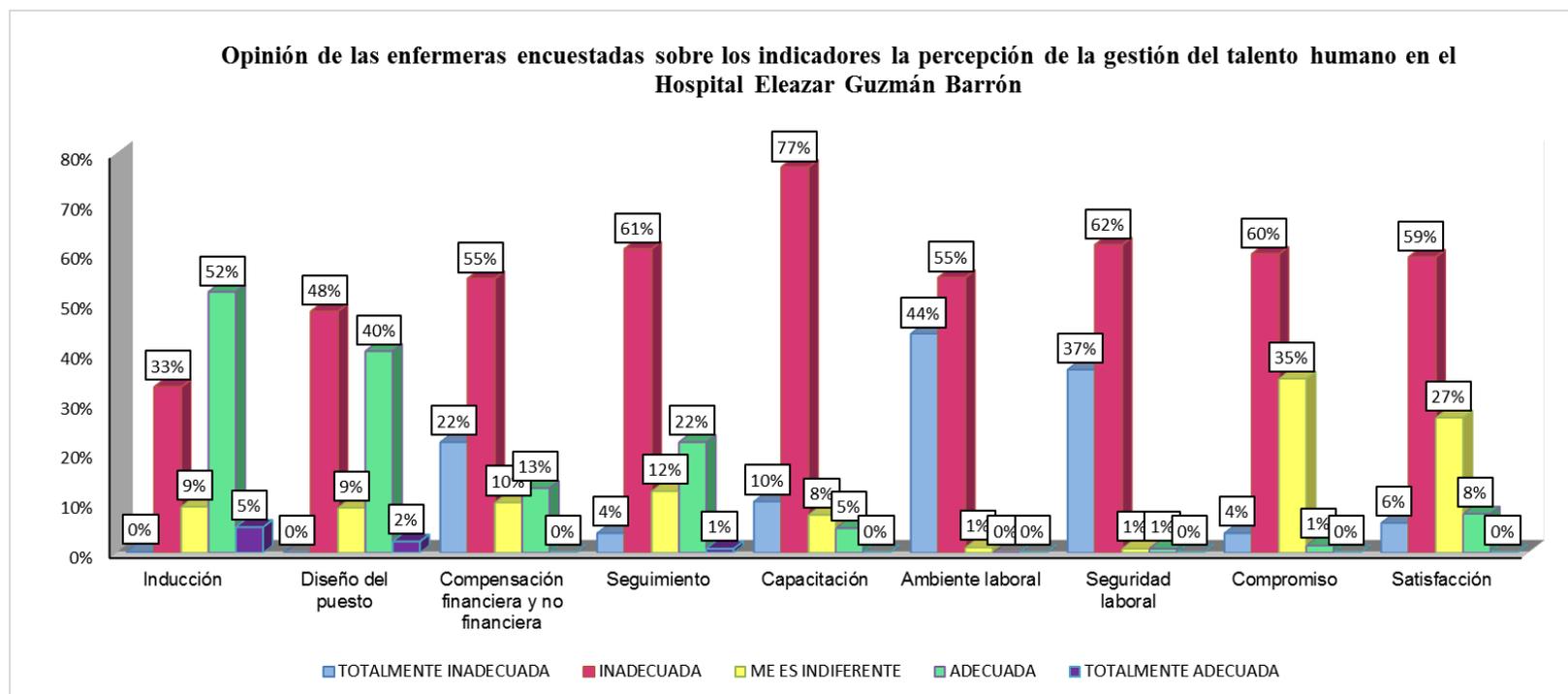


Figura 8: Opinión de las enfermeras encuestadas sobre los criterios de la percepción de la gestión del talento humano en el Hospital Eleazar Guzmán Barrón

Fuente: Tabla 8

Interpretaciones:

- El 55% de las 244 enfermeras encuestadas calificaron de inadecuada el indicador Ambiente laboral de la Gestión del Talento Humano en el Hospital Eleazar Guzmán Barrón.
- El 62% de las enfermeras encuestadas calificaron como inadecuada el indicador Seguridad Laboral de la Gestión del Talento Humano en el Hospital Eleazar Guzmán Barrón.

Objetivo Específico N°2: Identificar el nivel de las principales características del Síndrome de Burnout en las enfermeras del Hospital Eleazar Guzmán Barrón – Nuevo Chimbote 2018.

Tabla 9:

Nivel de las principales características del Síndrome de Burnout en las enfermeras del Hospital Eleazar Guzmán Barrón – Nuevo Chimbote 2018

OPINIÓN DE ENFERMERAS	ENFERMERAS ENCUESTADAS	
	N°	%
ALTO	201	82%
MEDIO	43	18%
BAJO	0	0%
TOTAL	244	100%

Fuente: encuesta realizas a enfermeras del Hospital Eleazar Guzmán Barrón

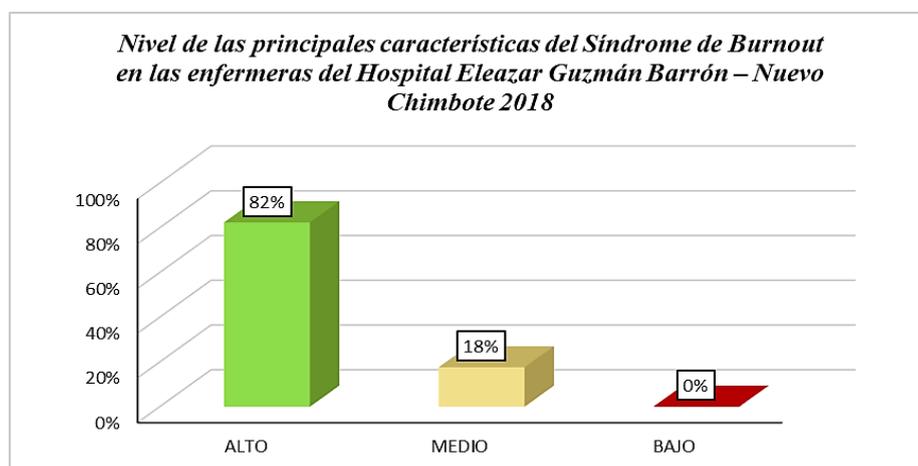


Figura 9: Nivel de las principales características del Síndrome de Burnout en las enfermeras del Hospital Eleazar Guzmán Barrón – Nuevo Chimbote 2018

Fuente: Tabla 9

Interpretaciones:

- De las 244 enfermeras encuestadas el 82% manifiestan un nivel alto de las principales características del Síndrome de Burnout en el Hospital Eleazar Guzmán Barrón.
- Por otro lado el 18% de enfermeras encuestadas manifiestan un nivel medio de las principales características del Síndrome de Burnout en el Hospital Eleazar Guzmán Barrón

Dimensión: Agotamiento Emocional

Tabla 10:

Opinión de las enfermeras encuestadas sobre el nivel de la dimensión Agotamiento Emocional en el Hospital Eleazar Guzmán Barrón.

OPINIÓN DE ENFERMERAS	ENFERMERAS ENCUESTADAS	
	N°	%
ALTO	241	99%
MEDIO	3	1%
BAJO	0	0%
TOTAL	244	100%

Fuente: encuesta realizas a enfermeras del Hospital Eleazar Guzmán Barrón

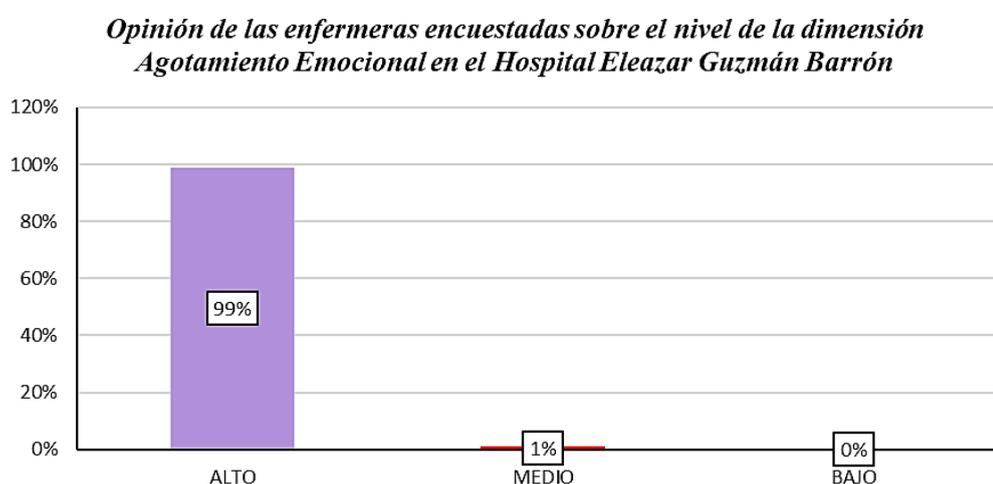


Figura 10: *Opinión de las enfermeras encuestadas sobre el nivel de la dimensión Agotamiento Emocional en el Hospital Eleazar Guzmán Barrón*

Fuente: Tabla 10

Interpretaciones:

- El 99% de las enfermeras encuestadas manifiestan un nivel alto sobre la opinión de la dimensión Agotamiento Emocional del Síndrome de Burnout en el Hospital Eleazar Guzmán Barrón.
- Mientras que 1% de las 244 enfermeras encuestadas manifiestan un nivel medio sobre la opinión de la dimensión Agotamiento Emocional del Síndrome de Burnout en el Hospital Eleazar Guzmán Barrón.

Dimensión: Despersonalización

Tabla 11:

Opinión de las enfermeras encuestadas sobre el nivel de la dimensión Despersonalización en el Hospital Eleazar Guzmán Barrón.

OPINIÓN DE ENFERMERAS	ENFERMERAS ENCUESTADAS	
	N°	%
ALTO	244	100%
MEDIO	0	0%
BAJO	0	0%
TOTAL	244	100%

Fuente: encuesta realizas a enfermeras del Hospital Eleazar Guzmán Barrón

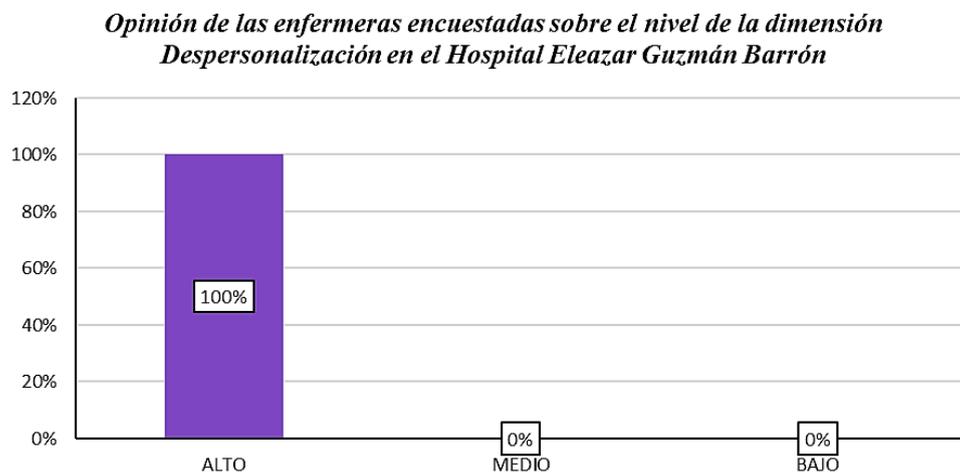


Figura 11: *Opinión de las enfermeras encuestadas sobre el nivel de la dimensión Despersonalización en el Hospital Eleazar Guzmán Barrón.*

Fuente: Tabla 11

Interpretaciones:

- El 100% de las 244 enfermeras encuestadas manifiestan un nivel alto sobre la opinión de la dimensión Despersonalización del Síndrome de Burnout en el Hospital Eleazar Guzmán Barrón.
- Mientras que 0% de las enfermeras encuestadas manifiestan un nivel bajo sobre la opinión de la dimensión Despersonalización del Síndrome de Burnout en el Hospital Eleazar Guzmán Barrón.

Dimensión: Realización Personal

Tabla 12:

Opinión de las enfermeras encuestadas sobre el nivel de la dimensión Realización Personal en el Hospital Eleazar Guzmán Barrón.

OPINIÓN DE ENFERMERAS	ENFERMERAS ENCUESTADAS	
	N°	%
ALTO	0	0%
MEDIO	0	0%
BAJO	244	100%
TOTAL	244	100%

Fuente: encuesta realizada a enfermeras del Hospital Eleazar Guzmán Barrón

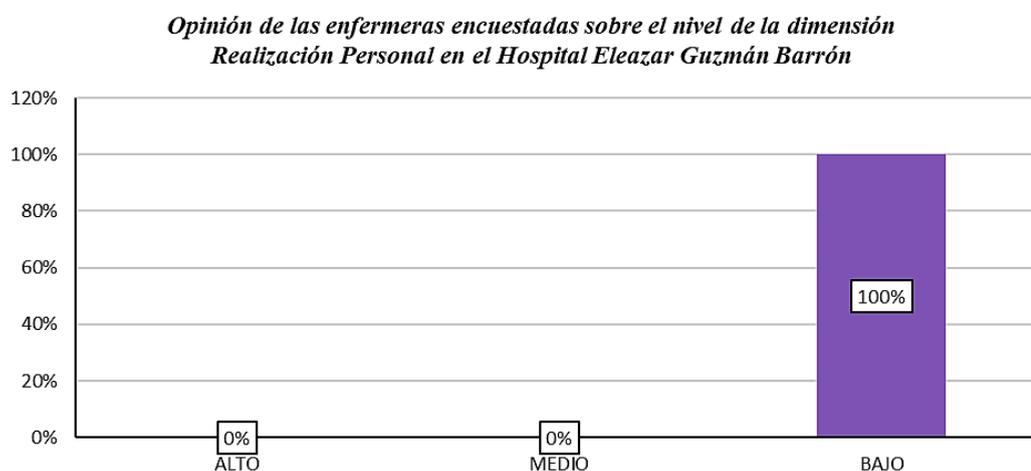


Figura 12: Opinión de las enfermeras encuestadas sobre el nivel de la dimensión Realización Personal en el Hospital Eleazar Guzmán Barrón.

Fuente: Tabla 12

Interpretaciones:

- El 100% de las 244 enfermeras encuestadas manifiestan un nivel alto sobre la opinión de la dimensión Despersonalización del Síndrome de Burnout en el Hospital Eleazar Guzmán Barrón.
- Mientras que 0% de las enfermeras encuestadas manifiestan un nivel bajo sobre la opinión de la dimensión Despersonalización del Síndrome de Burnout en el Hospital Eleazar Guzmán Barrón.

Objetivo Específico N°3: Determinar la relación entre la dimensión Compensación de la percepción de la Gestión del Talento Humano con la dimensión Agotamiento Emocional del Síndrome de Burnout en las enfermeras del Hospital Eleazar Guzmán Barrón – Nuevo Chimbote 2018.

Tabla 13

Relación entre la dimensión Compensación de la percepción de la Gestión del Talento Humano con la dimensión Agotamiento Emocional del Síndrome de Burnout en las enfermeras del Hospital Eleazar Guzmán Barrón – Nuevo Chimbote 2018.

			DIMENSIÓN AGOTAMIENTO EMOCIONAL	DIMENSIÓN COMPENSACIÓN
Rho de Spearman	DIMENSIÓN AGOTAMIENTO EMOCIONAL	Coefficiente de correlación	1,000	,210**
		Sig. (bilateral)	.	,001
		N	244	244
	DIMENSIÓN COMPENSACIÓN	Coefficiente de correlación	,210**	1,000
		Sig. (bilateral)	,001	.
		N	244	244

Fuente: encuesta realizas a enfermeras del Hospital Eleazar Guzmán Barrón

Interpretación:

El coeficiente de correlación Rho de Spearman es 0.210 esto nos indica que existe una correlación positiva baja, por otro lado, el valor de significancia es igual a 0.001 lo que nos permite decir que si existe relación entre las dimensiones Compensación de la Gestión del Talento Humano y Agotamiento Emocional del Síndrome de Burnout en las enfermeras del Hospital Eleazar Guzmán Barrón – Nuevo Chimbote 2018.

Objetivo Específico N°4: Determinar la relación entre la dimensión Evaluación de la percepción de la Gestión del Talento Humano con la dimensión Realización Personal del Síndrome de Burnout en las enfermeras del Hospital Eleazar Guzmán Barrón – Nuevo Chimbote 2018.

Tabla 14

Relación entre la dimensión Evaluación de la percepción de la Gestión del Talento Humano con la dimensión Realización Personal del Síndrome de Burnout en las enfermeras del Hospital Eleazar Guzmán Barrón – Nuevo Chimbote 2018.

			DIMENSIÓN DESARROLLO PERSONAL	DIMENSIÓN EVALUACIÓN
Rho de Spearman	DIMENSIÓN DESARROLLO PERSONAL	Coeficiente de correlación	1,000	,329**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	244	244
	DIMENSIÓN EVALUACIÓN	Coeficiente de correlación	,329**	1,000
Sig. (bilateral)		,000	.	
		N	244	244

Fuente: encuesta realizas a enfermeras del Hospital Eleazar Guzmán Barrón

Interpretación:

El coeficiente de correlación Rho de Spearman es 0.329 esto la existe una correlación positiva baja, también se observa que el valor de significancia es igual a 0.000, lo que nos permite aceptar que si existe relacion entre las dimensiones Evaluación de la Gestión del Talento Humano y Desarrollo Personal del Síndrome de Burnout en las enfermeras del Hospital Eleazar Guzmán Barrón – Nuevo Chimbote 2018.

IV. DISCUSIÓN

- Como nos indica la Tabla 2 el 84% de la enfermeras manifiestan una percepción mala sobre la Gestión del Talento Humano en el Hospital Eleazar Guzmán Barrón, resultados que tienen similitud con los de Pachecho (2017), que en su investigación titulada “Relación entre percepción sobre Gestión De Talento Humano Y Desempeño Laboral en docentes de un Instituto Tecnológico Privado De Trujillo, 2017”, sus resultados muestran una percepción desaprobatoria sobre gestión de talento humano en un 57,7%. Lo que nos da a entender que los directivos del Hospital no están realizando apropiadamente la gestión del talento humano en la institución, como nos menciona Chiavenato (2007), Gestionar el talento humano es la acción emprendida por una o más personas con el fin de poder guiar y regular las actividades laborales de personas talentosas, llenas de conocimientos, habilidades y competencias que deberán ser reforzados, actualizarlos y recompensados de forma constante a fin de lograr un vínculo con la organización, donde ambas partes ganen.
- En Hospital Eleazar Guzmán Barrón como se observa en la Tabla 5, el 59% de las enfermeras encuestadas arrojaron un nivel malo en la dimensión Desarrollo de la variable Gestión De Talento Humano, esto puede estar afectando a la imagen de la institución e insatisfacción en la personas que hacen uso de sus servicios, ya que tomando en cuenta la publicación de Prieto, Hernández y Hernández, (2017) donde nos dicen que, las instituciones de salud que desean ser competitivas y contar con los mejores niveles en los servicios que brindan tienen que entender que gran parte de los esfuerzos necesarios, es buscar el desarrollo del talento humano que labora en su institución.
- Rodríguez & Méndez (2016) en su investigación titulada “Síndrome de burnout en profesionales de enfermería de áreas críticas en un hospital de tercer nivel”, concluyen en que, si existe la presencia de síndrome de Burnout en las enfermeras del hospital, a su vez esto reafirma lo mencionado por Savio (2008) quien dice que es el personal asistencial, como las enfermeras, quienes son más vulnerable a presentar este síndrome, y de igual manera en esta investigación lo confirmo, tal como observa en la tabla 9, donde se observa que la presencia del Síndrome de Burnout está en un nivel alto en las enfermeras del Hospital Eleazar Guzmán Barrón sin embargo, para esta investigación a diferencia de la de Rodríguez &

Méndez(2016) , no se ha optado por categorizar a las enfermeras en función al área donde realiza sus labores, por lo que no podemos decir que el nivel del Síndrome de Burnout varía en función al área donde se encuentra la enfermera.

- Como podemos observar en la tabla 8, las enfermeras encuestadas calificaron de forma negativa en el indicador Seguridad Laboral, lo que nos dice que las enfermeras sienten que la preocupación por parte de los directivos por brindar seguridad a sus colaboradores es inadecuada, recordando a Martín (1993), quien nos dice que al no darle la importancia necesaria al contexto físico donde se desenvuelve el trabajador, puede generar molestia e incluso pueden llegar a provocar un sentimiento de peligro al trabajador, estos problemas pueden variar e ir de menor a mayor grado, desde la iluminación del ambiente, ruido, temperaturas muy bajas o muy altas, hasta incluso riesgos de contaminación o contagio de enfermedades en caso de hospitales, por lo que es sumamente importante estar pendiente de este factor que como menciona Martin (1993), forma parte de los factores laborales relacionados al Burnout.

V. CONCLUSIONES

A continuación, se presenta las conclusiones más resaltantes de esta investigación, donde respondemos tanto al objetivo general como a los específicos.

- Se determinó que, si existe relación entre la percepción de la Gestión del Talento Humano con el Síndrome de Burnout en las enfermeras del Hospital Eleazar Guzmán Barrón. Donde el coeficiente de correlación Rho de Spearman es 0.516, siendo una correlación positiva moderada, mientras que el valor de significancia es igual a 0.000, que al ser menor que 0.005 nos permite aceptar la hipótesis alternativa de la investigación y rechazar la hipótesis nula (Tabla 1).
- Al analizar la percepción de la Gestión del Talento Humano en las enfermeras del Hospital Eleazar Guzmán Barrón, se identificó que de las 244 enfermeras encuestadas el 84% manifestaron una percepción mala sobre la Gestión del Talento Humano, mientras el 16 % de enfermeras encuestadas manifiestan una percepción regular sobre la Gestión del Talento Humano (Tabla 2). Donde en la dimensión Integración el 76% de las enfermeras manifestaron un nivel regular (Tabla 3) y el 11% un nivel malo (tabla 4), en la dimensión Compensación el 63% de las enfermeras manifestaron un nivel malo (tabla 5); en la dimensión Desarrollo el 59% manifestaron un nivel malo, en la dimensión Mantenimiento 98% manifestaron un nivel malo (tabla 6) y el 63% de las enfermeras encuestadas manifiestan un nivel malo sobre la dimensión Evaluación de la Gestión del Talento Humano (tabla 7).
- Con respecto a identificar el nivel de las principales características del Síndrome de Burnout en las enfermeras del Hospital Eleazar Guzmán Barrón, se pudo observar que de las 244 enfermeras encuestadas el 82% manifestaron un nivel alto de las principales características del Síndrome de Burnout en el Hospital Eleazar Guzmán Barrón (tabla 9), donde el 99% de las enfermeras manifestaron un nivel alto en la dimensión Agotamiento Emocional (tabla 10), las 244 enfermeras manifestaron un nivel alto en la dimensión Despersonalización (tabla 11) y el 100% manifestaron un nivel bajo en la dimensión Realización Personal (tabla 12).
- Se determinó la relación entre la dimensión Mantenimiento de la percepción de la Gestión del Talento Humano con la dimensión Agotamiento Emocional, pues al aplicar la prueba estadística obtuvimos que Rho de Spearman es 0.210 y el valor de significancia es igual a 0.001 (tabla 13).

- También se demostró que, si existe relación entre la dimensión Evaluación de la percepción de la Gestión del Talento Humano con la dimensión Realización Personal del Síndrome de Burnout, donde Rho de Spearman es 0.329 y el valor de significancia es igual a 0.000 (tabla 14).

VI. RECOMENDACIONES

Como se observa en la conclusión general, existe relación entre la percepción de la gestión del talento humano con el síndrome de Burnout, por lo que las siguientes recomendaciones van enfocadas a mejorar la percepción que tienen la enfermeras sobre la gestión del talento humano en el hospital y de esta forma reducir los niveles del síndrome en las enfermeras.

- Se recomienda a los responsables de la gerencia del hospital, abrir talleres donde las enfermeras aprendan a trabajar bajo presión, atender al usuario, así como talleres para aprender a liberar estrés, de esto para mejorar su capacidad resolutive ante emergencias u otras situaciones, fomentado así una mejora en la vida laboral de las enfermeras que también será beneficioso para las personas que llegan hasta el hospital por emergencia ya que tendrán una mejor y rápida atención, lo que mejorara la imagen del hospital.
- Estimular emocionalmente a las enfermeras, con saludos, agradecimientos o felicitaciones públicas cuando sea su cumpleaños, cumplan un año más trabajando en el hospital, por ser buena compañera, etc, la idea es que ellas sientan que se reconoce y valora su trabajo dentro de la institución.
- Evitar la sobre carga laboral, respetar sus horarios de entra y salida, los pagos deben ser realizados en las fechas correspondientes.

Son muchas las enfermeras que tienen las ‘ganas’ para realizar su labor de la mejor forma posible, pero esto no es suficiente, se necesita del compromiso no solo de la gerencia del hospital, sino de las autoridades más altas, para que fiscalicen y monitoreen la gestión de estos directivos en los hospitales, los recursos económicos existen, lo que falta es un verdadero deseo de hacer bien la cosas.

VII. REFERENCIAS

- Alles, M. (2007). Desarrollo del talento humano basado en competencias. 3a. Edición. Argentina: Editorial Ediciones Granica, S.A.
- Araquistain, L. y Damis, H. (2011). Lo insalubre de trabajar en salud, Síndrome de Burnout. Boletín de asociación de médicos municipales de la ciudad de Buenos Aires; 26: 1- 8.
- Baptista, P., Fernández, C. y Hernández, R. (2014). Metodología de la investigación. (6ta. ed.). México: McGraw Hill Interamericana.
- Berrazueta, G. (2013). Determinación de los altos niveles de estrés en el personal, como consecuencia del mal manejo del talento humano en la empresa atv. cable latacunga, provincia de Cotopaxi. (Tesis para obtener el Título Psicólogo Industrial). Recuperado de <http://repositorio.uta.edu.ec/jspui/handle/123456789/6881>
- Bosqued, M. (2008). Quemados, El Síndrome de Burnout, qué es y cómo superarlo. Barcelona: Paidós Ibérica.
- Chiavenato, I. (2002). Gestión del talento humano, 1a Edición. México: McGraw-Hill.
- Chiavenato, I. (2007) Administración de recursos humanos 8a Edición. México: McGraw-Hill.
- Chiavenato, I. (2009). Gestión del talento humano. 3a. Edición. México: Editorial McGraw Hill.
- Cueva, E. y Quispe, R. (2017). Relación de la Gestión De Talento Humano Y la Motivación en los Colaboradores de La Empresa Financiera Uno S.A – Cajamarca 2017. (Tesis para optar el título profesional de Licenciado en Administración). Recuperado de <http://hdl.handle.net/11537/12660>
- Defensoría de la enfermera. (05 de febrero de 2018). Peru21. Recuperado de <https://peru21.pe/peru/crean-defensoria-enfermera-protger-derechos-394699>
- Edelwich, J. & Brodsky, A. (1980). Burnout: Stages of disillusionment in the helping professions. Nueva York: Human Sciences Press.

- Farber, B. (1991). *Crisis in education: Stress and burnout in the American teacher*. San Francisco: Jossey-Bass
- Flores, L. (2014). *Acoso laboral y síndrome de burnout en el personal de salud de nuevo Chimbote – 2014*. (Tesis para obtener el Título Profesional de Licenciado en Psicología). (Acceso el 01 de mayo de 2018)
- Frutos, M. (2014). *Relación entre los modelos de gestión de recursos humanos y los niveles de estrés laboral y burnout en los profesionales de enfermería de atención especializada* (Tesis Doctoral). Recuperada de <http://buleria.unileon.es/xmlui/handle/10612/3508>
- Gil, P. (2007) *El Síndrome de Quemarse por el Trabajo: (Burnout): Grupos Profesionales de Riesgo*. Madrid: Pirámide.
- Gil, P. y Peiró, J. (1999). Validez factorial del Maslach Burnout Inventory en una muestra multiocupacional. *Psicothema*, 11 (3), 679-689.
- Haza, E. (27 de abril 27 de 2018). *Agotamiento mental: causas, síntomas y cómo evitarlo*. Recuperado de <https://www.20minutos.es/noticia/3318367/0/agotamiento-mental-causas-sintomas-como-evitarlo/#xtor=AD-15&xts=467263>
- Inca, K. (2015). *Gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral en la municipalidad provincial de Andahuaylas*. (Tesis para optar el Título Profesional de Licenciado en Administración de Empresas). (Acceso el 27 de abril de 2018)
- Jerico, P. (2008). *La nueva Gestión del Talento Construyendo Compromiso*. Madrid, España: Prentice Hall.
- Leal, C., Díaz, J., Tirado, S., Rodríguez, J. & Van-de, C. (mayo, 2015). Las habilidades de comunicación como factor preventivo del síndrome de Burnout en los profesionales de la salud. *Revista Científica Anales Sis San Navarra* (38). Recuperado de http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1137-66272015000200005
- Leiter, P. & Maslach, C. (1988). The impact of interpersonal environment on burnout and organizational commitment. *Journal of Organizational Behavior*, 9, 297-308.

- Lloclla, I. (2016). Clima laboral y el síndrome de burnout en el personal asistencial del hospital de Andahuaylas. (Tesis para optar el Grado Académico de Magister en Gestión de los Servicios de la Salud). (Acceso el 23 de abril de 2018)
- López, P., Díaz, B., Segredo, I. y Pomares, Y. (enero/marzo, 2017). Evaluación de la gestión del talento humano en entorno hospitalario cubano. *Revista Cubana Salud Pública* (43). Recuperado de http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-34662017000100002
- Louart, P. (1994). *Gestión de los recursos humanos*. Ediciones Gestión 2000 S.A., Barcelona.
- Martín, F. (1993). El estrés: proceso de generación en el ámbito laboral. Nota Técnica de Prevención 318. Madrid: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. Recuperado de http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/FichasTecnicas/NTP/Ficheros/301a400/ntp_318.pdf
- Maslach, C., & Jackson, S. E. (1981a). *MBI: Maslach Burnout Inventory Manual*. Palo Alto: University of California, Consulting Psychologists Press.
- Maslach, C., & Jackson, S. E. (1981b). The measurement of experienced burnout. *Journal of Organizational Behavior*, 2, 99-113.
- Menor, M., Díaz, R., y Fernández, C. (2015). Factores estresores y síndrome de burnout en enfermeras de cuidados intensivos en dos hospitales de Essalud nivel III-2 Lima Metropolitana. *Revista cuidado y salud*.2015;2(1); 137-147
- Ministerio de Salud (enero, 2018). Planificación de necesidades a nivel nacional. Recuperado de <http://www.minsa.gob.pe/index.asp?op=10>
- Molina, G. et al. (junio, 2016). Gestión del talento humano en salud pública. Un análisis en cinco ciudades colombianas. *Revista Gerencia política y Salud*,15 (30), 108-125.
- Mora, C. (diciembre, 2012). *Revista digital gestión del talento humano* (1). Recuperado de https://issuu.com/jennifer083/docs/revista_digital_gesti__n_del_talent

- Organización internacional del Trabajo (abril, 2016). Estrés En El Trabajo: Un reto colectivo. Recuperado de https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/--protrav/---safework/documents/publication/wcms_466549.pdf
- Organización Mundial de la Salud. (diciembre, 2006) Colaboremos por la salud. Informe sobre la salud en el mundo. Recuperado de <http://www.who.int/whr/2006/es/>
- Pacheco, C. (2017). Relación entre percepción sobre Gestión De Talento Humano Y Desempeño Laboral en Docentes de un Instituto Tecnológico Privado De Trujillo, 2017. (Tesis para obtener el grado académico de Maestra en Administración de la Educación). Recuperado de http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/11764/pacheco_rc.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Pardo, E. (2013). Determinación de los altos niveles de estrés en el personal como consecuencia del mal manejo del talento humano en la empresa atv. cable Latacunga, provincia de Cotopaxi. (Informe final de graduación previo la obtención del Título de Psicólogo Industrial). (Acceso el 23 de abril de 2018)
- Pari, D. (7 de julio de 2017). Mala atención. La República. Recuperado de <https://larepublica.pe/sociedad/892930-mala-atencion-en-postas-y-hospitales-es-la-queja-mas-usual-entre-pacientes-de-arequipa>
- Pinedo, C. y Quispe, L. (2017). La Gestión del Talento Humano y su influencia en la Motivación en los Colaboradores Administrativos de la Empresa Petrex S.A. (Tesis para optar el Título Profesional de Licenciado en Administración). Recuperado de <http://repositorio.usil.edu.pe/handle/USIL/2829>
- Prieto, A., Hernández, C. y Hernández, C. (junio, 2017). Competencias del talento humano en las instituciones de salud. Una reflexión teórica. ReviCyHLUZ (12). Recuperado de <http://www.produccioncientifica.luz.edu.ve/index.php/impacto/article/view/22693/22525>
- Rodríguez, A. y Méndez, A. (junio, 2016). Síndrome de Burnout en profesionales de enfermería de áreas críticas en un hospital de tercer nivel. Revista Academia de Ciencias Médicas de Bilbao (113). Recuperado de

<http://www.gacetamedicabilbao.eus/index.php/gacetamedicabilbao/article/view/120/0>

Romero, F., Muñoz, A. y Robles, C. (2014). La investigación sobre el síndrome de burnout en Latinoamérica entre 2000 y el 2010. *Psicología desde el Caribe*, 33 (1), 113-131.

Saldaña, F. (2012). *Gestión del talento humano en el proceso de capacitación y su relación con el desempeño de los trabajadores de Seguros la Positiva en la ciudad de Chimbote – 2012*. (Tesis para obtener el título profesional de Licenciado en Administración). (Acceso el 01 de mayo de 2018)

Sausa, M. (02 de agosto del 2017) El Más Quejado. Perú 21. Recuperado de <https://peru21.pe/lima/ministerio-salud-47-000-reclamos-2017-deficiente-servicio-salud-374194>

Savio, S. (abril, 2008). El Síndrome Del Burn Out : Un Proceso De Estrés Laboral Crónico. *Revista Hologramática* (1). Recuperado de <http://www.cienciared.com.ar/ra/revista.php?wid=3&articulo=829&tipo=A&sid=136&NombreSeccion=Articulos&Accion=Ver>

Schaufeli, WB. & Enzmann, D. (1998). *The burnout companion to study and practice: a critical analysis*. London: Taylor & Francis.

Tarantino, S. (17 de julio de 2013). La gerencia de gestión humana y el síndrome del desgaste profesional (Burnout). Recuperado de <https://www.gestiopolis.com/gerencia-de-la-gestion-humana-y-el-sindrome-del-desgaste-burnout/>

Tonon, G. (2003). *Calidad de vida y desgaste profesional: una mirada del síndrome de burnout*. Bs. As., Espacio Editorial.

Trabas del sistema. (11 de agosto del 2017). *Gestión*. Recuperado de <https://gestion.pe/panelg/estas-son-algunas-trabas-que-afronta-sistema-salud-peruano-2197440>

Vergara, R. (2012). Relación entre el síndrome de burnout y el clima laboral en los docentes de la I.E.E. “La Libertad”- Huaraz – 2011. (Tesis para obtener el Grado Académico de Doctor en Educación). (Acceso el 18 de abril de 2018)

Villanueva, A. (2017). Gestión del Talento Humano y su Incidencia en la Satisfacción Laboral en los trabajadores de la Maderera Loreto, Huaraz, 2017. (Tesis para obtener el Título Profesional de Licenciada En Administración). Recuperado de <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/13285>

Winnubst, J. (1993). Organizational structure, social support and burn out. Reino Unido.

VIII. ANEXOS

ANEXO 01

INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

Estimado(a) colaborador:

El presente instrumento tiene por finalidad identificar si existe relación entre la Percepción de la Gestión Del Talento Humano en el Síndrome De Burnout en las enfermeras Del Hospital Eleazar Guzmán Barrón – Nuevo Chimbote 2018, y a partir de los resultados elaborar una propuesta de mejora.

INSTRUCCIONES: no existe respuestas correctas o incorrectas, por ello se le

TOTALMENTE INADECUADA	INADECUADA	ME ES INDIFERENTE	ADECUADA	TOTALMENTE ADECUADA
1	2	3	4	5

solicita responder todos los ítems, del mismo modo indicarle que sus respuestas son confidenciales, por lo que le agradecemos ser lo más sincero(a) posible.

Marque con una “x” la alternativa de la columna en cada una de los enunciados:

VARIABLE	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	ESCALA DE VALORES				
		5	4	3	2	1
DIMENSIÓN	ÍTEMS					
INTEGRACIÓN	1. Como considera la inducción que se realizó a Ud. al ingresar como trabajador del hospital.					
	2. Como considera las charlas informativas sobre el puesto y las funciones a realizar.					
	3. Como considera la designación de los puestos que se le otorga al personal.					
	4. Como considera las funciones y responsabilidades a su cargo según su perfil laboral.					
COMPENSACIÓN	5. Como considera el salario que percibe en relación al esfuerzo laboral que realiza.					
	6. Como considera el reconocimiento que se hace a la labor que realiza en el hospital.					
DESARROLLO	7. Como considera Ud. que la institución aprovecha sus habilidades en su puesto de trabajo.					

	8. Como considera el monitoreo laboral que realiza la institución sobre sus funciones.					
	9. Como considera el interés de la institución por potenciar el perfil laboral de sus colaboradores asistenciales (enfermeras).					
	10. Como considera los cursos de actualización laboral que ofrece el hospital.					
MANTENIMIENTO	11. Como considera a los materiales con los que cuenta para el desarrollo de sus labores.					
	12. Como considera a las instalaciones del área donde desarrolla sus labores.					
	13. Como considera a las inspecciones realizadas por el hospital a fin de identificar los riesgos que involucran el desarrollo de su trabajo.					
	14. Como considera las campañas informativas sobre los riesgos a fin de proteger su salud que realiza la institución.					
EVALUACIÓN	15. Como considera los éxitos y los fracasos de su área de trabajo en función al aporte que ofrece.					
	16. Como considera el valor hacia su persona que le brinda la institución.					
	17. Como considera a la institución y a su prestigio en función a su perfil laboral.					
	18. Como considera la preocupación de la institución por lograr que Ud. sienta que el trabajo que realiza es importante para el hospital.					

ANEXO 02

FICHA TÉCNICA

CUESTIONARIO PARA MEDIR LA PERCEPCIÓN DE LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

I- DATOS INFORMATIVOS:

- 1.1. **Técnica:** Encuesta
- 1.2. **Tipo de instrumento:** Cuestionario
- 1.3. **Lugar:** Hospital Regional Eleazar Guzmán Barrón – Nuevo Chimbote.
- 1.4. **Forma de aplicación:** Individual
- 1.5. **Autor:** López Ramírez, Ana María y Ponte Palma, Kimberly Yeralin
- 1.6. **Medición:** Gestión del talento humano
- 1.7. **Administración:** Enfermeras
- 1.8. **Tiempo de aplicación:** 7 minutos

II.-OBJETIVO DEL INSTRUMENTO:

El objetivo del instrumento tiene como finalidad analizar la percepción de la G.T.H. en las enfermeras del Hospital Eleazar Guzmán Barrón – Nuevo Chimbote, 2018.

III.-NIVELES A NIVEL VARIABLE

Valor		
Bueno	Regular	Mala
90-72	71-45	44-18

Fuente: elaboración propia

IV.-NIVELES A NIVEL DIMENSIONES

Dimensiones	Buena	Regular	Mala
Integración	20-16	15-10	9-5
Compensación	10-8	7-5	4-2
Desarrollo	20-16	15-10	9-5
Mantenimiento	20-16	15-10	9-5
Evaluación	20-16	15-10	9-5

Fuente: elaboración propia

ANEXO 03

INVENTARIO DE BURNOUT DE MASLACH

Estimado(a) colaborador:

El presente instrumento tiene por finalidad identificar si existe relación entre la Gestión Del Talento Humano en el Síndrome De Burnout en las enfermeras Del Hospital Eleazar Guzmán Barrón – Nuevo Chimbote 2018, y a partir de los resultados elaborar una propuesta de mejora.

INSTRUCCIONES: no existe respuestas correctas o incorrectas, por ello se

Nunca	Pocas veces al año o menos	Una vez al mes	Unas pocas veces al mes	Una vez a la semana	Pocas veces a la semana	Todos los días
0	1	2	3	4	5	6

le solicita responder todos los ítems, del mismo modo indicarle que sus respuestas son confidenciales, por lo que le agradecemos ser lo más sincero(a) posible.

Marque con una “x” la alternativa de la columna en cada una de los enunciados:

VARIABLE	SÍNDROME DE BURNOUT	ESCALA DE VALORES						
DIMENSIÓN	ÍTEMS	0	1	2	3	4	5	6
AGOTAMIENTO EMOCIONAL	1. Me siento emocionalmente defraudado en mi trabajo							
	2. Me siento cansado al final de la jornada de trabajo							
	3. Me siento fatigado cuando me levanto por la mañana y tengo que ir a trabajar							
	4. Siento que trabajar todo el día con la gente me cansa							
	5. Siento que mi trabajo me está desgastando							
	6. Me siento frustrado por el trabajo							
	7. Siento que estoy demasiado tiempo en mi trabajo							

	8. Siento que trabajar en contacto directo con la gente me cansa								
	9. Me siento como si estuviera al límite de mis posibilidades								
DESPERSONALIZACIÓN	10. Siento que estoy tratando a algunos beneficiados de mí, como si fuesen objetos impersonales								
	11. Siento que me he hecho más duro con la gente.								
	12. Me preocupa que este trabajo me esté endureciendo emocionalmente.								
	13. Siento que realmente no me importa lo que les ocurra a mis pacientes								
	14. Me parece que los pacientes me culpan de alguno de sus problemas.								
REALIZACIÓN PERSONAL	15. Siento que puedo entender fácilmente a las personas que tengo que atender								
	16. Siento que trato con mucha efectividad los problemas de las personas a las que tengo que atender.								
	17. Siento que estoy influyendo positivamente en las vidas de otras personas a través de mi trabajo								
	18. Me siento muy enérgico en mi trabajo								
	19. Siento que puedo crear con facilidad un clima agradable en mi trabajo								
	20. Me siento estimulado después de haber trabajado íntimamente con quienes tengo que atender.								
	21. Creo que consigo muchas cosas valiosas en este trabajo								
	22. Siento que en mi trabajo los problemas emocionales son tratados de forma adecuada								

ANEXO 04

FICHA TÉCNICA

INVENTARIO DE BURNOUT DE MASLACH

I.- DATOS INFORMATIVOS:

- 1.1. **Técnica:** Encuesta.
- 1.2. **Tipo de instrumento:** Cuestionario.
- 1.3. **Lugar:** Hospital Regional Eleazar Guzmán Barrón – Nuevo Chimbote.
- 1.4. **Forma de aplicación:** Individual.
- 1.5. **Autor:** Maslach y Jackson
- 1.6. **Medición:** Características del S. Burnout.
- 1.7. **Administración:** Enfermeras.
- 1.8. **Tiempo de aplicación:** 8 minutos

II.-OBJETIVO DEL INSTRUMENTO:

El objetivo del instrumento tiene como finalidad Identificar el nivel de las principales características del síndrome de Burnout en las enfermeras del Hospital Eleazar Guzmán Barrón – Nuevo Chimbote, 2018.

III.-NIVELES A NIVEL VARIABLE

Variable	Valor		
	Alto	Medio	Bajo
Síndrome de burnout	+75	75 – 25	-25

Fuente: Maslach & Jackson, 1981

IV.-NIVELES A NIVEL DIMENSIONES

Dimensiones	Bajo	Medio	Alta
Cansancio emocional	0-18	19-26	27-54
Despersonalización	0-5	6-9	10-30
Realización personal	0-33	34-39	40-56

Fuente: Maslach & Jackson, 1981

VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO DE MEDICIÓN

CUESTIONARIO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

ANEXO 05

RESULTADO DE LA VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario GESTIÓN DE TALENTO HUMANO - Percepción de las enfermeras sobre la gestión del talento humano en el hospital Eleazar Guzmán Barrón – Nuevo Chimbote 2018.

OBJETIVO: Determinar la relación entre la gestión del talento humano en el síndrome de burnout en las enfermeras del Hospital Eleazar Guzmán Barrón – Nuevo Chimbote 2018.

DIRIGIDO A: A las enfermeras que trabajan en el hospital Eleazar Guzmán Barrón.

VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO:

Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno	Excelente
			X	

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR : *Chacon Arenas Edinson Miguel*

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR : *Magister*



Dr: *Chacon Arenas Edinson Miguel*

DNI: *25573328*

ANEXO 06

RESULTADO DE LA VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario GESTIÓN DE TALENTO HUMANO - Percepción de las enfermeras sobre la gestión del talento humano en el hospital Eleazar Guzmán Barrón – Nuevo Chimbote 2018.

OBJETIVO: Determinar la relación entre la gestión del talento humano en el síndrome de burnout en las enfermeras del Hospital Eleazar Guzmán Barrón – Nuevo Chimbote 2018.

DIRIGIDO A: A las enfermeras que trabajan en el hospital Eleazar Guzmán Barrón.

VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO:

Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno	Excelente
			X	

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR : LINARES CAZOLA José Fernando
GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR : DOCTOR


DT: _____
DNI: 31644846

ANEXO 07

RESULTADO DE LA VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario GESTIÓN DE TALENTO HUMANO - Percepción de las enfermera sobre la gestión del talento humano en el hospital Eleazar Guzmán Barrón – Nuevo Chimbote 2018.

OBJETIVO: Determinar la relación entre la gestión del talento humano en el síndrome de burnout en las enfermera del Hospital Eleazar Guzmán Barrón – Nuevo Chimbote 2018.

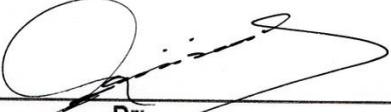
DIRIGIDO A: A las enfermeras que trabajan en el hospital Eleazar Guzmán Barrón.

VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO:

Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno	Excelente
		X		

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR : *ESTANISLAO DE LA CRUZ MANUEL ANTONIO*

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR *DOCTOR*


Dr:
DNI: *18195946*

VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO DE MEDICIÓN

CUESTIONARIO INVENTARIO DE BURNOUT DE MASLACH

ANEXO 08

RESULTADO DE LA VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: INVENTARIO DE BURNOUT DE MASLACH – identificar las características de síndrome de burnout en las enfermeras del hospital Eleazar Guzmán Barrón – Nuevo Chimbote 2018.

OBJETIVO: Determinar la relación de la gestión del talento humano en el síndrome con el Síndrome Burnout en las enfermeras del Hospital Eleazar Guzmán Barrón – Nuevo Chimbote 2018.

DIRIGIDO A: A las enfermeras que trabajan en el hospital Eleazar Guzmán Barrón.

VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO:

Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno	Excelente
			✓	

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR : MEDINA BOLO, JOSE CARLOS

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR MAGISTER


LIC: JOSE CARLOS MEDINA
DNI: 07598660

ANEXO 09

CONFIABILIDAD DE CUESTIONARIO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

BASE DE DATOS																			
N° ENCUESTA	DIMENSION 1				DIMENSION 2		DIMENSION 3				DIMENSION 4				DIMENSION 5				TOTAL
	I1	I2	I3	I4	I5	I6	I7	I8	I9	I10	I11	I12	I13	I14	I15	I16	I17	I18	
1	3	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3	3	4	4	3	3	4	4	64
2	4	4	3	4	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	4	3	4	3	57
3	4	4	3	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	4	64
4	3	4	3	4	4	4	4	3	2	3	3	3	2	3	3	3	4	4	59
5	4	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	4	3	59
6	3	4	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	61
7	3	4	4	2	3	3	4	4	3	3	2	3	2	3	3	3	4	3	56
8	4	4	3	3	3	2	3	2	2	3	2	3	3	2	3	4	3	4	53
9	4	4	4	4	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	4	3	4	63
10	3	4	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	60
11	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	4	3	56
12	3	4	3	5	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	2	3	3	4	55
13	4	4	4	5	4	3	4	4	3	3	3	3	4	4	4	3	3	4	66
14	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	3	4	4	3	66
15	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	73
ESTADISTOS																			
VARIANZA	0.2667	0.2095	0.2571	0.7429	0.2571	0.381	0.2667	0.3143	0.4952	0.1238	0.2381	0.2381	0.4952	0.4286	0.3143	0.2095	0.2571	0.2095	27.8857143

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

Donde:

K	18
$\sum S_i^2$	5.7047619
S_t^2	27.8857143

SECCION 1	1.05882353
SECCION 2	0.795
ABSOLUTO S2	0.7954

α	0.84221311
----------	------------

Para establecer la confiabilidad del instrumento, cuestionario gestión del talento humano, se aplicó una prueba piloto; posterior a ello, los resultados fueron sometidos a los procedimientos del método Alfa de Cronbach, citado por Hernández et al. (2014); el cálculo de confiabilidad que obtuvo del instrumento fue $\alpha = 0,842$, resultado que a luz de la tabla de valoración e interpretación de los resultados de Alfa de Cronbach se asume como una confiabilidad muy fuerte, que permite determinar que el instrumento proporciona la confiabilidad necesaria para su aplicación.

Alfa de Cronbach Fiabilidad	Nº de elementos
$\alpha = 0,842$	15

NIVELES DE FIABILIDAD

VALORES	NIVEL
DE -1 A 0	NO ES CONFIABLE
DE 0.01 A 0.49	BAJA
DE 0.50 A 0.75	CONFIABILIDAD MODERADA
DE 0.76 A 0.89	CONFIABILIDAD FUERTE
DE 0.90 A 1.00	CONFIABILIDAD ALTA

Adaptado de Hernández *et al* (2014).

CONFIABILIDAD DE INVENTARIO DE BURNOUT DE MASLACH

ANEXO 10

BASE DE DATOS																							
N° ENCUESTA	DIMENSION 1										DIMENSION 2				DIMENSION 3						TOTAL		
	I1	I2	I3	I4	I5	I6	I7	I8	I9	I10	I11	I12	I13	I14	I15	I16	I17	I18	I19	I20		I21	I22
1	4	5	4	4	3	4	4	5	4	5	4	4	4	4	2	3	2	2	2	3	2	2	76
2	4	4	5	4	4	4	5	4	5	5	4	5	5	5	2	3	3	3	3	2	3	3	85
3	4	5	3	3	3	4	4	4	3	4	3	4	4	5	3	3	2	2	2	2	3	2	72
4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5	5	4	5	4	3	3	2	3	2	3	3	3	84
5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	4	4	5	5	4	3	2	3	2	3	2	3	3	86
6	5	5	4	4	4	4	5	5	4	4	5	4	4	5	3	3	3	3	3	2	2	2	83
7	4	4	4	4	4	3	4	4	4	5	4	5	5	4	3	3	2	3	3	3	2	2	79
8	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	1	2	2	1	3	3	2	71
9	4	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	4	3	3	3	3	3	2	3	2	88
10	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5	4	4	4	2	3	3	3	2	2	2	3	79
11	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	3	3	3	2	2	2	3	3	79
12	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	5	4	4	5	2	3	3	3	2	3	3	2	83
13	4	5	4	4	4	4	5	4	5	4	5	4	5	5	3	2	3	2	2	2	3	2	81
14	5	5	5	4	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	86
15	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	3	3	3	3	1	1	3	2	3	70
ESTADISTOS																							
VARIANZA	0.3143	0.381	0.4095	0.3524	0.4095	0.3143	0.2381	0.3524	0.381	0.2571	0.381	0.3524	0.2571	0.381	0.2381	0.3524	0.2381	0.4095	0.4952	0.2667	0.2381	0.2667	32.838095

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

Donde:

K	22
$\sum S_i^2$	7.28571429
S_t^2	32.8380952

SECCION 1	1.04761905
SECCION 2	0.77813225
ABSOLUTO S2	0.77813225

α	0.81518617
----------	------------

Para establecer la confiabilidad del instrumento, Inventario De Burnout De Maslach, se aplicó una prueba piloto; posterior a ello, los resultados fueron sometidos a los procedimientos del método Alfa de Crombach, citado por Hernández et al. (2014); el cálculo de confiabilidad que obtuvo del instrumento fue $\alpha = 0,815$, resultado que a luz de la tabla de valoración e interpretación de los resultados de Alfa de Crombach se asume como una confiabilidad muy fuerte, que permite determinar que el instrumento proporciona la confiabilidad necesaria para su aplicación.

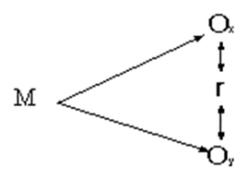
Alfa de Cronbach Fiabilidad	Nº de elementos
$\alpha = 0,815$	15

NIVELES DE FIABILIDAD

VALORES	NIVEL
DE -1 A 0	NO ES CONFIABLE
DE 0.01 A 0.49	BAJA
DE 0.50 A 0.75	CONFIABILIDAD MODERADA
DE 0.76 A 0.89	FUERTE
DE 0.90 A 1.00	CONFIABILIDAD ALTA
	CONFIABILIDAD

Adaptado de Hernández *et al* (2014).

ANEXO 11

TÍTULO	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	DIMENSIONES	METODOLOGÍA
RELACIÓN ENTRE LA PERCEPCIÓN DE LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO CON EL SÍNDROME DE BURNOUT EN LAS ENFERMERAS DEL HOSPITAL ELEAZAR GUZMÁN BARRÓN – NUEVO CHIMBOTE 2018	<p>Objetivo General: Determinar la relación entre la percepción de la Gestión del Talento Humano con el Síndrome de Burnout en las enfermeras del Hospital Eleazar Guzmán Barrón – Nuevo Chimbote 2018.</p> <p>Objetivos Específicos: Analizar la percepción de la G.T.H. en las enfermeras del Hospital Eleazar Guzmán Barrón – Nuevo Chimbote 2018. Identificar el nivel de las principales características del Síndrome de Burnout en las enfermeras del Hospital Eleazar Guzmán Barrón – Nuevo Chimbote 2018. Determinar la relación entre la dimensión Mantenimiento de la percepción de la Gestión del Talento Humano con la dimensión Agotamiento Emocional del Síndrome de Burnout en las enfermeras del Hospital Eleazar Guzmán Barrón – Nuevo Chimbote 2018. Determinar la relación entre la dimensión Evaluación de la percepción de la Gestión del Talento Humano con la dimensión Realización Personal del Síndrome de Burnout en las enfermeras del Hospital Eleazar Guzmán Barrón – Nuevo Chimbote 2018..</p>	<p>H1 :Existe relación entre la percepción de la Gestión Del Talento Humano con el Síndrome De Burnout en las enfermeras Del Hospital Eleazar Guzmán Barrón – Nuevo Chimbote 2018.</p> <p>H0 :No existe relación entre la percepción de la Gestión Del Talento Humano con el Síndrome De Burnout en las enfermeras Del Hospital Eleazar Guzmán Barrón – Nuevo Chimbote 2018.</p>	<p>Gestión del Talento Humano</p> <p>Síndrome de Burnout</p>	<p>Integración</p> <p>Compensación</p> <p>Desarrollo</p> <p>Mantenimiento</p> <p>Evaluación</p> <p>Agotamiento emocional</p> <p>Despersonalización</p> <p>Realización personal</p>	<p>Diseño: Correlacional</p>  <p>Dónde: M = Representa a las enfermeras del Hospital Regional EGB. OX= Gestión del talento humano Oy = Síndrome de Burnout r = Relación entre las variables</p> <p>Población/muestra: 296 enfermeras que trabajan en Hospital Eleazar Guzmán Barrón</p> <p>Técnica: Encuesta Instrumento: Cuestionario Confiabilidad: Cuestionario de Gestión del Talento Humano : 0.84 Cuestionario Síndrome de Burnout: 0.81</p>

ANEXO 12



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Chimbote, 07 de Setiembre del 2018

CARTA No. 377-2018-EAyC-FCE-UCV-CHIMBOTE

MC. VICTOR CHANG ARMIJO
DIRECTOR EJECUTIVO
HREGB

Presente.

Estimado señor:

Es grato dirigirme a usted para saludarlo y a la vez manifestarle que dentro de la programación silábica de la asignatura de Desarrollo del Proyecto de Investigación para la investigación de la Escuela de ADMINISTRACION, X ciclo se contempla la realización de un trabajo de campo, titulado: RELACIÓN ENTRE LA PERCEPCIÓN DE LA 6TH CON EL SIDNROME DE BURNOUT EN LAS ENFERMERAS DEL HOSPITAL EGB - NUEVO CHIMBOTE,2018

En tal sentido, considerando la relevancia empresarial de la organización, solicito su colaboración para que se sirva darnos las facilidades del caso para que nuestras alumnas puedan aplicar una encuesta dirigido a las enfermeras asistenciales del HREGB.

Las alumnas que participan en dicho trabajo académico son los siguientes:

- > Ana Lopez Ramirez (72728793)
- > Limberly Ponte Palma (70156200)

Agradeciéndole anticipadamente por vuestro apoyo en favor de la formación Profesional de los estudiantes, hago propicia la oportunidad para expresar las muestras de mi especial consideración.

Muy atentamente,



Dra. Jaela Peña Romero
DIRECTORA DE LA ESCUELA DE ADMINISTRACION

CAMPUS CHIMBOTE
Mz. H LT. 1 Urb. Buenos Aires
Av. Central Nuevo Chimbote
Tel.: (043) 483 030 Anx.: 4000

fb/ucv.peru
@ucv_peru
#saliradelante
ucv.edu.pe

ANEXO 13



HOSPITAL REGIONAL "ELEAZAR GUZMAN BARRÓN" CHIMBOTE



"AÑO DEL DIALOGO Y LA RECONCILIACION NACIONAL"

Nuevo Chimbote, 18 de Setiembre del 2018

OFICIO N° 2347 - 2018-HREGB-NCH-UADI/D.

CARGO A DEVOLVER

Señora. Dra. JAELA PEÑA ROMERO Directora de la Escuela de Administración Universidad Cesar Vallejo Av. Central Nuevo Chimbote Mz.H: Lt.1 Urb. Buenos Aires

Nuevo Chimbote.-

Asunto: Trabajo de Investigación

Ref. : CARTA N°337-2018-EAyC-FCE-UCV-CHIMBOTE

De mi especial consideración:

Por el presente, me dirijo a usted para hacerle llegar mi más cordial saludo, en atención al documento de la referencia y según el INFORME N°323-2018/DE; se Acepta la Ejecución del Trabajo de Investigación Titulado: "RELACION ENTRE LA PERCEPCION DE LA GTH CON EL SINDROME DE BURNOT EN LAS ENFERMERAS DEL HOSPITAL REGIONAL "ELEAZAR GUZMAN BARRÓN"; a cargo de las siguientes Alumnas:

- Srta. Ana LOPEZ RAMIREZ Srta. Limberly PONTE PALMA

Asimismo después de la culminación del Trabajo de Investigación las alumnas deberán presentar un Informe detallado a la Unidad de Docencia e Investigación de nuestra Institución.

Sin otro particular, agradeciendo la atención que brinde al presente, hago propicia la ocasión para reiterar a usted las muestras de mi especial consideración.

Atentamente,

VECHA/DYC/muo. cc: Dirección UADI Archivo

HOSPITAL DE APOYO "ELEAZAR GUZMAN BARRÓN" Nvo Chimbote UADI RECIBIDO FIRMA 01/10/18 HORA 12:54

GOBIERNO REGIONAL DE ANCASH D.F.E.S. ANCASH HOSPITAL REGIONAL ELEAZAR GUZMAN BARRÓN M. C. Víctor E. Ciang Armino C.M.P. 10574 - R.NE. 10926 DIRECTOR EJECUTIVO

UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO MESA DE PARTES NUEVO CHIMBOTE RECIBIDO FECHA: 20/9 HORA: N° REG. FIRMA:

ANEXO 14



ANEXO 15

Tabla 15:

Opinión de las enfermeras asistenciales encuestadas sobre como consideran la inducción que se les realizó al ingresar a trabajar en el hospital

OPINIÓN DE ENFERMERAS	ENFERMERAS ENCUESTADAS	
	N°	%
TOTALMENTE INADECUADA	1	0%
INADECUADA	42	17%
ME ES INDIFERENTE	23	9%
ADECUADA	157	64%
TOTALMENTE ADECUADA	21	9%
TOTAL	244	100%

Fuente: encuesta realizas a enfermeras asistenciales

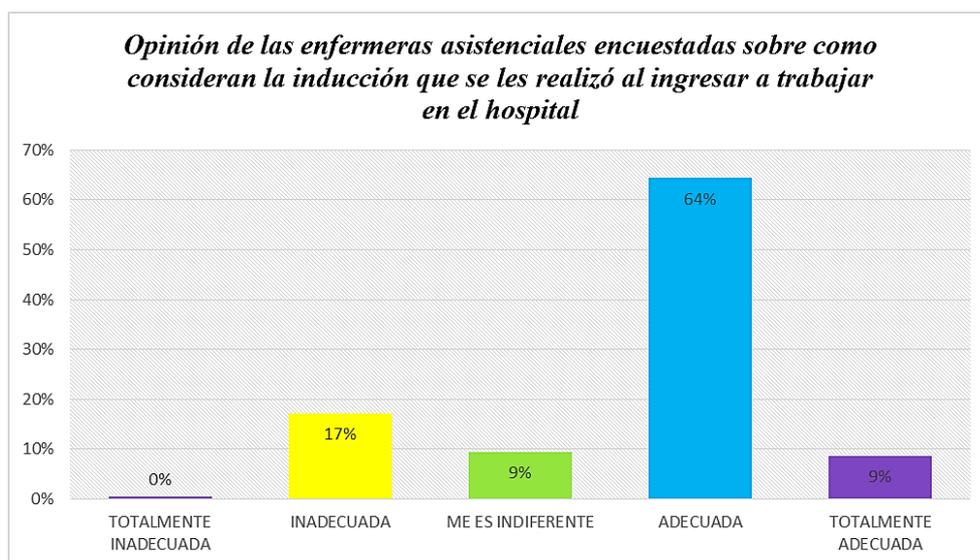


Figura 15: *Opinión de las enfermeras asistenciales encuestadas sobre como consideran la inducción que se les realizó al ingresar a trabajar en el hospital*

Fuente: Tabla 15

ANEXO 16

Tabla 16:

Opinión de las enfermeras asistenciales encuestadas sobre como considera la designación de los puestos que se le otorga al personal en el hospital.

OPINIÓN DE ENFERMERAS	ENFERMERAS ENCUESTADAS	
	N°	%
TOTALMENTE INADECUADA	0	0%
INADECUADA	120	49%
ME ES INDIFERENTE	19	8%
ADECUADA	102	42%
TOTALMENTE ADECUADA	3	1%
TOTAL	244	100%

Fuente: encuesta realizas a enfermeras asistenciales

Opinión de las enfermeras asistenciales encuestadas sobre como considera la designación de los puestos que se le otorga al personal en el hospital

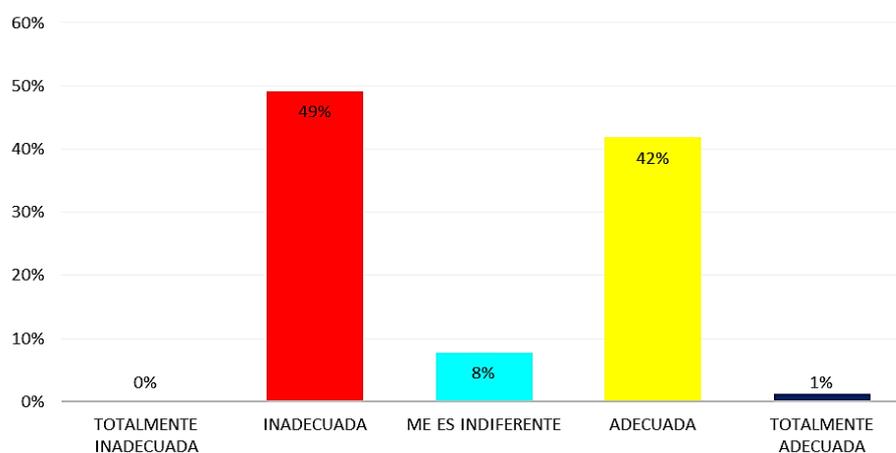


Figura 16: Opinión de las enfermeras asistenciales encuestadas sobre como considera la designación de los puestos que se le otorga al personal en el hospital

Fuente: Tabla 16

ANEXO 17

Tabla 17:

Opinión de las enfermeras asistenciales encuestadas sobre como considera el reconocimiento que se hace a la labor que realiza el personal en el hospital.

OPINIÓN DE ENFERMERAS	ENFERMERAS ENCUESTADAS	
	N°	%
TOTALMENTE INADECUADA	101	41%
INADECUADA	133	55%
ME ES INDIFERENTE	7	3%
ADECUADA	3	1%
TOTALMENTE ADECUADA	0	0%
TOTAL	244	100%

Fuente: encuesta realizas a enfermeras asistenciales

Opinión de las enfermeras asistenciales encuestadas sobre como considera el reconocimiento que se hace a la labor que realiza el personal en el hospital

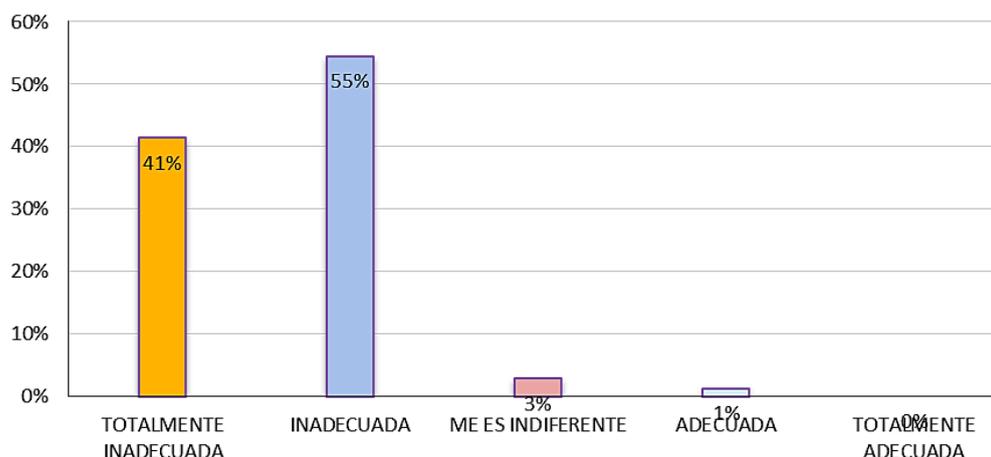


Figura 17: Opinión de las enfermeras asistenciales encuestadas sobre como considera el reconocimiento que se hace a la labor que realiza el personal en el hospital

Fuente: Tabla 17

ANEXO 18

Tabla 18:

Opinión de las enfermeras asistenciales encuestadas sobre como considera los cursos de actualización laboral que ofrece el hospital.

OPINIÓN DE ENFERMERAS	ENFERMERAS ENCUESTADAS	
	N°	%
TOTALMENTE INADECUADA	25	10%
INADECUADA	191	78%
ME ES INDIFERENTE	23	9%
ADECUADA	5	2%
TOTALMENTE ADECUADA	0	0%
TOTAL	244	100%

Fuente: encuesta realizas a enfermeras asistenciales

Opinión de las enfermeras asistenciales encuestadas sobre como considera los cursos de actualización laboral que ofrece el hospital

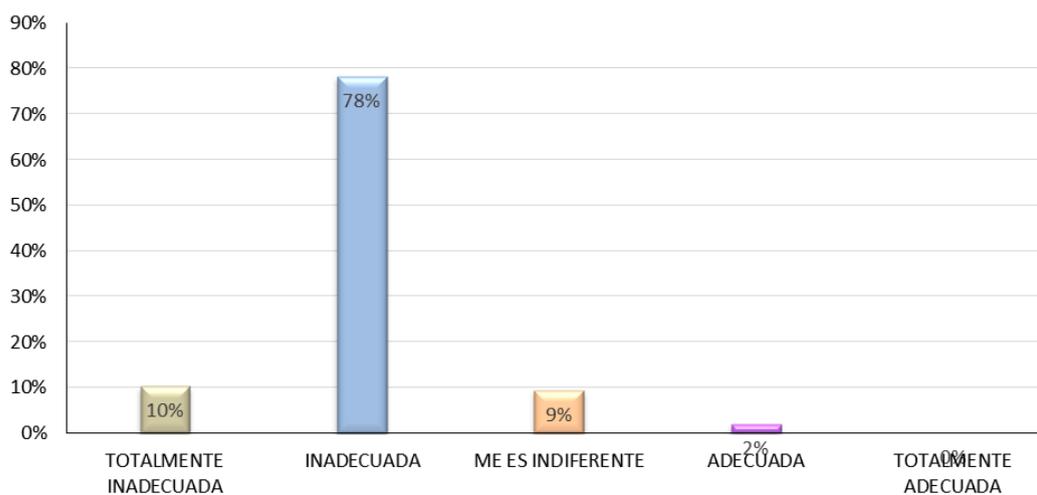


Figura 18: Opinión de las enfermeras asistenciales encuestadas sobre como considera los cursos de actualización laboral que ofrece el hospital

Fuente: Tabla 18

ANEXO 19

Tabla 19:

Opinión de las enfermeras asistenciales encuestadas sobre como considera a las instalaciones del área donde desarrolla sus labores en el hospital

OPINIÓN DE ENFERMERAS	ENFERMERAS ENCUESTADAS	
	N°	%
TOTALMENTE INADECUADA	112	46%
INADECUADA	130	53%
ME ES INDIFERENTE	2	1%
ADECUADA	0	0%
TOTALMENTE ADECUADA	0	0%
TOTAL	244	100%

Fuente: encuesta realizas a enfermeras asistenciales

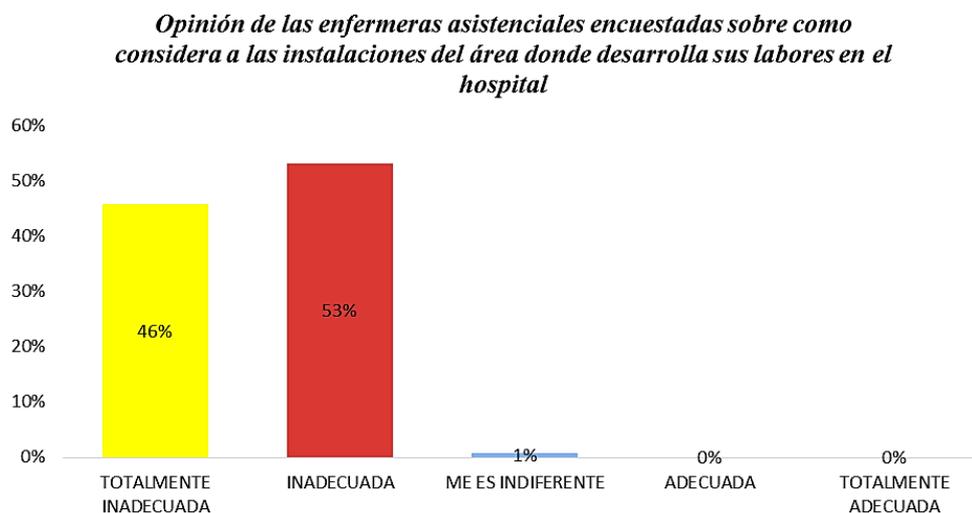


Figura 19: *Opinión de las enfermeras asistenciales encuestadas sobre como considera a las instalaciones del área donde desarrolla sus labores en el hospital*

Fuente: Tabla 19

ANEXO 20

Tabla 20:

Opinión de las enfermeras asistenciales encuestadas sobre como considera la preocupación de la institución por lograr que sientan que el trabajo que realizan es importante para el hospital

OPINIÓN DE ENFERMERAS	ENFERMERAS ENCUESTADAS	
	N°	%
TOTALMENTE INADECUADA	10	4%
INADECUADA	163	67%
ME ES INDIFERENTE	71	29%
ADECUADA	0	0%
TOTALMENTE ADECUADA	0	0%
TOTAL	244	100%

Fuente: encuesta realizas a enfermeras asistenciales

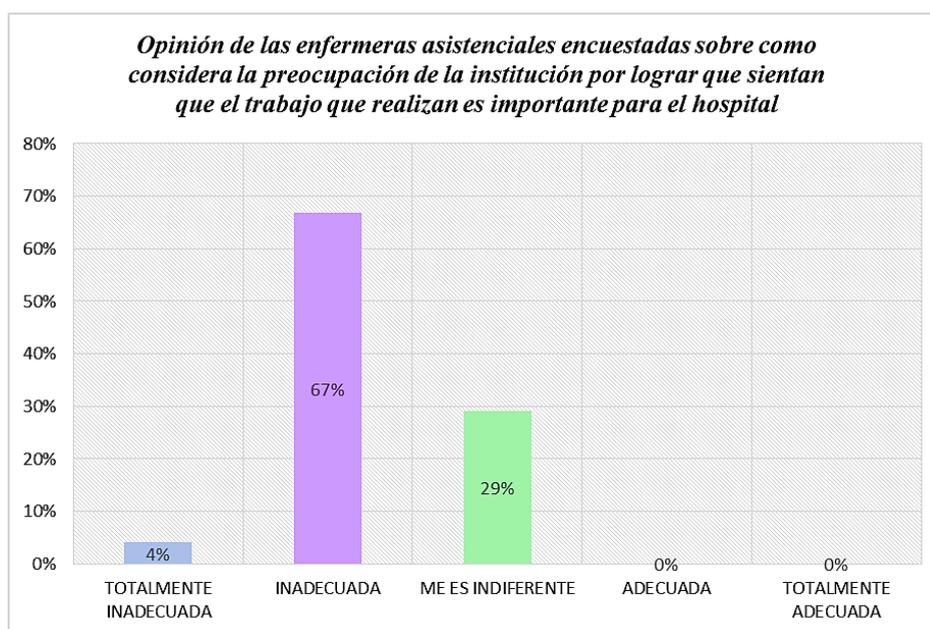


Figura 20: *Opinión de las enfermeras asistenciales encuestadas sobre como considera la preocupación de la institución por lograr que sientan que el trabajo que realizan es importante para el hospital*

Fuente: Tabla 20

ANEXO 21

Tabla 21:

Opinión de las enfermeras asistenciales encuestadas sobre la frecuencia en la que se sienten emocionalmente defraudadas de su trabajo en el hospital

OPINIÓN DE ENFERMERAS	ENFERMERAS ENCUESTADAS	
	N°	%
NUNCA	0	0%
POCAS VECES AL AÑO O MENOS	0	0%
UNA VEZ AL MES	0	0%
UNAS POCAS VECES AL MES	23	9%
UNA VEZ A LA SEMANA	138	57%
POCAS VECES A LA SEMANA	73	30%
TOTAL	244	100%

Fuente: encuesta realizas a enfermeras asistenciales

Opinión de las enfermeras asistenciales encuestadas sobre la frecuencia en la que se sienten emocionalmente defraudadas de su trabajo en el hospital

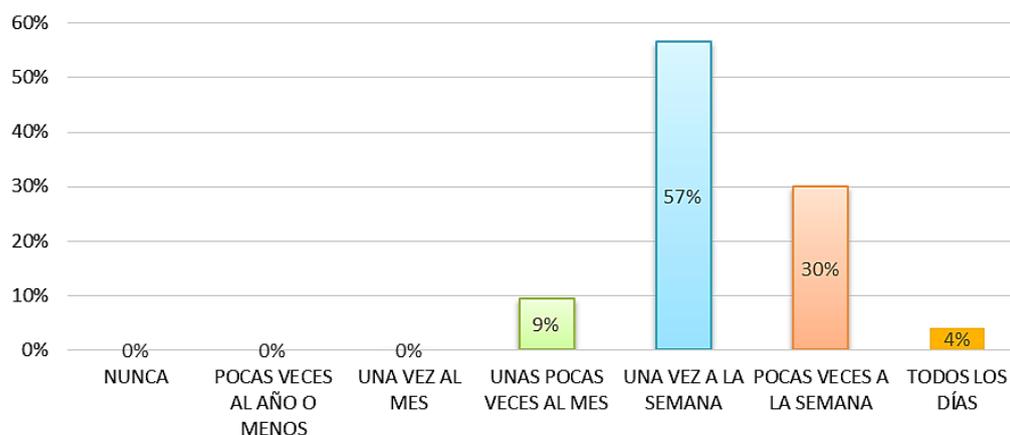


Figura 21: Opinión de las enfermeras asistenciales encuestadas sobre la frecuencia en la que se sienten emocionalmente defraudadas de su trabajo en el hospital

Fuente: Tabla 21

ANEXO 22

Tabla 22:

Opinión de las enfermeras asistenciales encuestadas sobre las dimensiones de la Percepción De La Gestión Del Talento Humano.

OPINIÓN DE ENFERMERAS	DIMENSIONES				
	Integración	Compensación	Desarrollo	Mantenimiento	Evaluación
Buena	13%	0%	0%	0%	0%
Regular	76%	37%	41%	2%	44%
Mala	11%	63%	59%	98%	56%
TOTAL	100%	100%	100%	100%	100%

Fuente: encuesta realizas a enfermeras asistenciales

Opinión de las enfermeras asistenciales encuestadas sobre las dimensiones de la Percepción De La Gestión Del Talento Humano

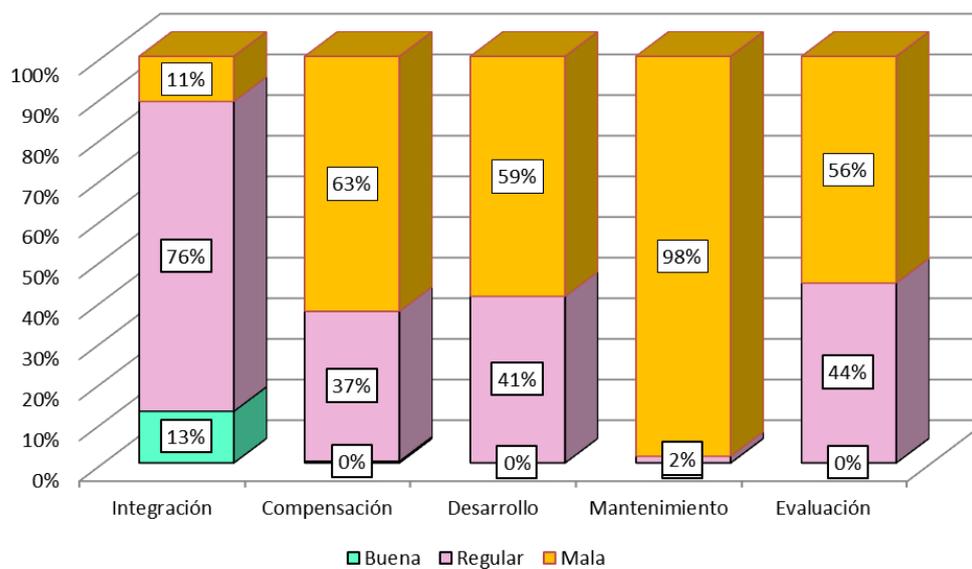


Figura 22: *Opinión de las enfermeras asistenciales encuestadas sobre las dimensiones de la Percepción De La Gestión Del Talento Humano.*

Fuente: Tabla 22

ANEXO 23

Tabla 23:

Opinión de las enfermeras asistenciales encuestadas sobre las dimensiones del Síndrome de Burnout

OPINIÓN DE ENFERMERAS	DIMENSIONES		
	Cansancio emocional	Despersonalización	Realización personal
Bajo	99%	100%	0%
Medio	1%	0%	0%
Alta	0%	0%	100%
TOTAL	100%	100%	100%

Fuente: encuesta realizas a enfermeras asistenciales

Opinión de las enfermeras asistenciales encuestadas sobre las dimensiones del Síndrome de Burnout

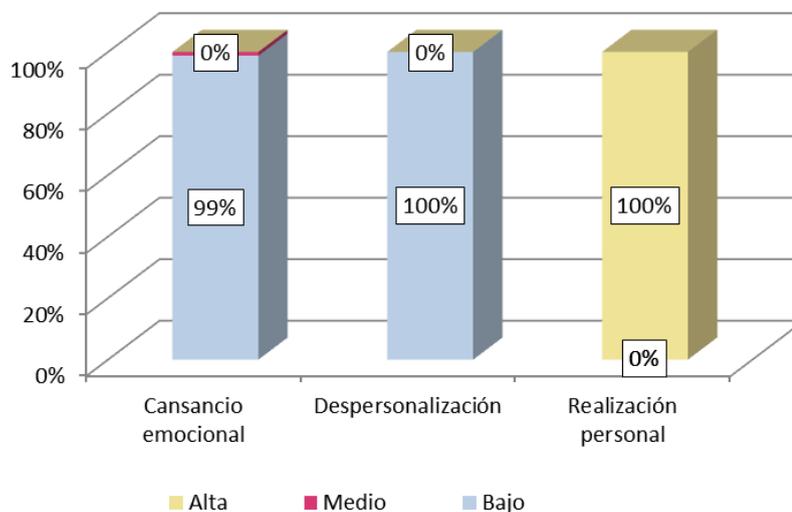


Figura 23: *Opinión de las enfermeras asistenciales encuestadas sobre las dimensiones del Síndrome de Burnout.*

Fuente: Tabla 23

ANEXO 24

BASE DE DATOS VARIABLE PERCEPCIÓN GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

N° DE ENCUESTADO	VARIABLE 1																	
	DIMENSION 1				DIMENSION 2		DIMENSION 3				DIMENSION 4				DIMENSION 5			
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18
1	5	3	4	2	2	1	4	3	2	2	2	3	1	2	3	2	1	3
2	4	2	4	4	2	1	2	2	2	2	1	2	1	2	2	2	1	2
3	5	4	3	2	3	2	2	4	2	3	1	2	1	2	2	3	2	2
4	2	2	4	2	2	1	4	2	4	2	2	1	1	2	3	2	4	2
5	4	4	2	2	3	2	3	4	3	3	1	2	1	2	2	1	3	1
6	4	4	3	5	2	2	4	3	2	4	2	2	2	1	2	2	2	2
7	2	2	2	4	2	1	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2
8	4	4	5	4	4	3	4	4	3	4	1	2	1	2	2	3	3	2
9	4	4	2	2	4	1	4	2	2	2	2	1	2	1	2	3	2	2
10	1	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2
11	4	2	3	4	2	1	2	3	2	1	1	2	2	2	2	2	3	2
12	4	2	3	2	3	2	2	3	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2
13	4	3	5	2	2	1	4	3	2	3	3	2	1	2	2	2	1	2
14	4	2	4	3	4	2	3	4	2	4	2	1	1	1	2	1	2	1
15	4	4	4	4	4	4	4	2	2	2	2	1	2	2	3	2	2	2
16	4	4	4	4	3	3	4	4	3	2	2	1	2	2	2	2	3	2
17	4	2	2	2	4	2	2	4	2	2	2	2	1	2	3	2	2	2
18	3	2	4	3	2	2	2	3	2	2	2	1	1	4	2	2	3	2
19	3	2	2	2	2	1	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	4	3
20	4	4	4	4	3	2	4	2	2	2	2	1	1	2	3	2	2	3
21	4	4	4	2	2	1	4	3	4	2	2	1	2	1	2	2	2	2
22	4	2	3	4	2	1	3	2	2	2	2	1	1	2	3	2	2	2
23	2	2	2	2	2	1	4	2	2	2	1	1	2	2	3	2	2	2
24	4	2	4	2	4	2	2	4	2	1	1	2	1	2	2	2	2	3
25	4	4	4	4	2	1	1	2	2	2	2	1	2	1	3	2	2	2
26	4	4	4	4	2	2	3	2	1	2	1	2	2	2	2	2	3	2
27	2	2	2	2	2	1	2	1	2	1	2	1	1	1	2	2	2	2
28	4	5	4	4	4	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2
29	4	3	5	2	3	2	2	2	2	2	1	1	1	2	3	2	4	3
30	4	2	4	3	3	2	2	3	4	2	2	1	2	1	2	2	1	2
31	4	3	2	2	2	1	3	2	2	2	1	2	2	2	3	2	1	2
32	4	2	4	4	4	2	3	2	2	3	1	1	1	2	2	2	2	2
33	4	2	5	4	4	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2
34	4	4	3	4	3	1	2	1	1	2	1	2	1	2	1	2	1	3
35	4	4	4	4	3	2	2	4	4	2	2	1	1	2	2	3	2	2
36	4	2	4	2	2	1	2	1	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2
37	5	4	4	4	3	2	2	4	2	1	1	1	2	2	2	2	2	2
38	4	4	4	2	2	2	4	2	2	4	1	1	1	1	2	2	1	2
39	4	2	2	4	4	2	4	2	2	2	1	2	1	2	2	2	3	2
40	4	4	4	4	2	1	2	1	1	1	1	2	1	2	2	2	2	2
41	4	5	4	2	3	1	2	2	2	2	1	2	1	1	3	2	4	3
42	4	4	3	4	2	2	2	2	1	2	2	1	1	2	2	2	2	2
43	4	4	2	2	2	1	4	4	2	1	1	1	2	2	3	2	4	3
44	4	2	4	4	4	2	3	2	2	3	1	2	1	2	3	3	4	2

45	4	4	2	4	2	4	2	4	1	2	2	2	1	1	2	2	2	2
46	4	2	4	2	2	1	4	2	2	2	2	1	2	1	2	2	1	3
47	5	2	2	4	2	2	4	2	2	1	1	2	2	1	3	2	2	2
48	4	3	2	4	3	1	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2
49	5	4	2	4	2	2	2	2	2	2	1	1	2	1	2	2	2	2
50	4	4	4	4	2	1	1	2	2	2	2	1	2	2	2	2	3	3
51	4	2	4	4	2	1	2	2	2	2	1	2	2	2	2	3	1	3
52	4	2	2	4	4	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2
53	4	3	2	4	3	2	1	2	2	2	1	2	1	1	2	1	3	2
54	4	2	2	4	4	1	4	2	4	2	1	1	1	2	2	2	3	2
55	5	4	2	3	2	2	3	2	3	2	1	2	1	2	2	3	2	2
56	3	4	5	3	2	1	4	2	2	2	1	2	1	2	2	2	2	2
57	4	3	3	2	4	2	2	3	2	1	2	2	2	2	2	2	2	3
58	4	4	2	4	1	1	2	2	2	2	2	2	1	1	2	3	1	2
59	4	4	2	4	4	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2
60	4	5	4	2	2	1	2	2	2	2	1	1	1	2	2	2	4	3
61	4	2	2	2	2	1	3	2	2	2	2	1	2	2	2	2	3	2
62	4	4	2	4	1	1	2	4	2	2	1	2	1	1	3	3	4	3
63	4	2	4	4	2	1	2	4	4	1	2	2	1	1	2	1	2	2
64	4	4	5	2	3	1	4	2	2	3	1	2	2	1	2	2	1	2
65	4	4	2	4	2	1	4	2	2	2	1	1	1	2	3	3	2	2
66	5	4	5	3	4	2	2	2	2	2	1	1	2	2	1	2	2	2
67	5	4	4	4	3	2	2	3	2	2	2	1	2	2	2	3	4	1
68	4	2	4	4	2	1	2	2	2	2	1	2	1	2	2	3	2	2
69	4	2	4	4	2	2	2	2	2	2	1	2	1	1	4	3	2	3
70	2	2	4	2	2	1	2	4	2	2	2	2	2	1	3	2	3	3
71	4	2	5	4	2	1	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	3	2
72	4	2	2	2	4	2	3	4	2	2	2	1	1	1	2	3	2	3
73	4	4	4	4	4	2	3	4	2	2	1	1	2	2	1	2	2	1
74	4	3	4	5	2	1	2	2	1	2	1	1	2	1	2	2	4	3
75	4	2	4	2	2	2	4	2	4	2	1	2	1	1	3	2	2	2
76	5	4	2	4	2	2	4	4	2	4	2	1	1	2	2	2	4	3
77	2	2	4	2	4	2	4	2	2	2	1	2	1	1	3	2	3	3
78	4	4	4	4	3	1	1	2	1	2	1	2	1	2	3	2	3	3
79	2	2	4	4	4	2	2	2	1	2	1	1	1	2	4	2	4	2
80	3	2	2	2	2	1	2	2	2	2	1	2	1	2	3	3	4	2
81	2	4	2	4	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	3	3	2	2
82	4	4	2	2	2	1	4	4	4	2	1	1	2	2	2	2	2	2
83	2	4	2	4	2	2	4	4	2	2	2	1	1	1	2	2	3	3
84	4	4	4	4	2	1	4	2	2	2	1	1	1	2	3	2	2	2
85	4	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	1	2	1	3	2	3	2
86	4	4	2	4	2	1	2	5	2	2	1	2	1	2	2	2	2	2
87	4	4	3	4	1	1	2	2	2	2	2	2	1	2	2	3	3	3
88	3	5	2	4	4	2	4	4	2	2	1	2	1	1	3	2	3	3
89	4	4	4	3	1	1	2	2	2	3	1	2	2	1	2	3	2	3
90	5	4	3	4	2	1	2	2	2	2	1	2	1	1	3	2	4	3
91	4	4	4	2	2	1	4	4	4	1	2	2	2	2	3	3	3	2
92	3	2	2	4	3	2	1	3	2	2	2	1	2	2	3	3	2	2
93	4	2	3	4	2	1	4	3	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2
94	2	3	4	2	4	2	2	1	2	2	2	1	2	1	3	2	4	3

95	4	4	2	4	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	4	3	2	2
96	4	4	4	4	2	1	1	2	2	2	1	2	2	2	1	1	2	3
97	3	2	3	2	2	2	1	3	2	1	2	1	1	1	3	2	3	2
98	4	4	2	4	2	1	2	2	2	2	1	1	2	2	3	2	2	2
99	4	4	3	4	3	1	4	2	2	2	2	1	1	2	2	3	1	2
100	4	2	2	3	3	1	4	4	2	3	2	1	2	1	2	2	2	3
101	4	3	2	4	2	1	4	3	2	2	2	1	2	1	2	2	2	2
102	4	4	4	4	3	1	2	2	2	1	2	1	2	1	3	2	2	2
103	4	4	2	2	2	2	3	3	3	2	2	2	1	2	3	3	2	2
104	4	2	4	4	2	1	3	2	3	2	2	2	1	2	2	2	2	2
105	4	2	2	3	2	1	4	2	2	2	1	1	1	2	2	2	3	3
106	4	4	2	4	2	1	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	4	2
107	4	2	2	4	2	1	2	2	2	2	1	2	2	2	3	2	4	2
108	4	3	2	4	2	1	2	2	2	2	1	2	1	2	2	3	2	2
109	5	4	3	2	3	1	2	3	2	2	2	1	1	2	3	2	2	3
110	4	2	3	3	2	1	3	2	2	2	1	2	1	2	3	2	1	2
111	4	4	4	2	2	1	2	2	1	2	2	1	1	2	4	2	3	2
112	4	4	2	2	4	2	2	4	2	2	1	1	1	2	3	2	2	3
113	4	2	2	4	4	2	2	2	1	2	2	1	1	2	3	2	2	2
114	3	2	2	2	3	1	4	2	2	2	2	1	2	1	2	3	1	2
115	5	4	4	4	2	1	2	2	2	2	1	2	1	2	2	2	2	2
116	4	4	2	4	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2	4	3
117	5	2	4	2	4	2	2	1	1	2	1	2	1	2	3	3	2	3
118	2	4	4	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
119	5	2	2	4	3	2	2	2	1	2	1	2	1	2	3	2	4	3
120	4	2	2	2	4	2	2	2	2	2	2	1	1	1	2	2	3	2
121	2	2	2	4	4	2	4	2	2	2	2	1	2	1	3	3	2	2
122	4	2	4	2	2	1	4	2	4	2	1	2	2	1	2	2	2	2
123	4	4	4	2	2	1	4	2	1	2	1	1	1	2	3	2	4	3
124	5	4	4	2	2	1	2	4	2	1	1	2	1	2	3	3	2	2
125	2	2	4	2	2	2	2	3	3	2	2	2	3	3	2	2	3	2
126	4	2	4	4	2	1	2	2	2	2	2	2	1	2	3	2	4	3
127	4	4	2	2	2	2	4	4	2	2	2	1	2	1	2	2	3	2
128	2	4	4	4	2	1	2	2	2	2	1	2	1	2	3	3	4	3
129	2	4	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2
130	3	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	3
131	4	4	3	4	3	2	2	2	2	2	2	2	1	2	3	2	3	2
132	5	4	2	3	4	2	4	2	2	3	1	1	2	1	4	3	2	2
133	4	4	2	4	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2
134	4	2	2	2	2	1	2	1	2	1	1	2	1	2	3	2	4	3
135	4	4	2	4	2	2	2	4	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2
136	4	2	4	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	3
137	5	4	2	4	4	2	2	2	2	2	1	2	1	1	3	2	2	2
138	4	2	4	4	2	1	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
139	4	4	2	2	2	1	4	4	2	2	1	1	1	2	3	2	3	3
140	3	3	4	2	2	1	2	2	2	1	1	2	1	2	2	3	2	2
141	4	4	4	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	3	2	2	2
142	2	2	4	4	2	2	2	4	2	2	1	1	1	2	2	3	2	2
143	4	4	4	2	2	1	2	2	4	2	1	1	1	2	3	2	4	3
144	2	2	2	4	4	2	4	2	2	2	2	1	1	2	3	3	2	2

145	4	4	4	2	3	3	2	2	2	2	2	1	2	2	4	2	4	2
146	2	2	2	3	2	1	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	3	2
147	4	4	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
148	3	2	4	4	4	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	3	2	2
149	2	2	2	4	2	1	4	4	4	1	1	2	2	1	2	1	2	1
150	2	2	2	2	2	2	4	2	4	2	2	1	1	2	2	2	4	3
151	2	3	2	2	1	1	4	2	1	1	1	2	2	2	3	3	2	2
152	4	4	4	3	4	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
153	4	4	4	2	4	2	2	2	1	2	2	1	1	2	2	2	3	3
154	4	2	2	2	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2
155	3	2	2	2	2	1	4	2	2	2	2	1	2	2	2	3	1	3
156	4	4	4	2	3	2	2	3	2	2	1	2	1	2	2	2	2	2
157	2	2	4	2	2	2	2	4	2	2	2	2	2	2	2	2	4	3
158	4	2	4	4	1	1	4	2	4	2	1	1	1	1	3	3	4	2
159	3	2	3	2	2	1	2	3	2	3	1	2	1	2	2	2	3	3
160	5	4	4	4	3	2	4	3	2	2	2	1	1	1	1	2	3	2
161	4	3	2	2	3	2	2	5	2	2	1	2	1	2	1	3	2	1
162	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2
163	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2
164	4	2	4	2	4	2	2	2	2	2	2	1	1	2	3	2	3	3
165	4	4	4	4	4	2	2	4	2	1	2	2	2	2	2	3	2	2
166	4	2	2	2	3	1	4	4	4	2	2	2	2	2	2	3	2	2
167	3	2	2	2	2	4	3	4	4	3	2	2	3	2	2	3	2	2
168	2	2	4	2	4	1	4	4	2	2	2	1	1	2	3	3	2	2
169	4	2	4	4	4	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	3
170	4	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2
171	4	3	2	2	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	4	3
172	4	2	4	2	2	2	4	4	2	2	1	2	2	2	1	3	2	2
173	4	2	3	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3
174	4	4	4	2	4	2	2	2	2	2	1	2	1	2	3	2	3	2
175	4	2	2	4	2	2	4	2	2	2	2	1	1	2	2	3	1	2
176	3	2	3	2	3	2	2	2	1	2	2	2	1	2	2	2	1	3
177	4	4	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	3	3
178	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	3	3	3	3
179	3	3	4	3	3	1	3	2	1	2	1	2	2	2	4	3	2	2
180	4	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2
181	4	2	2	4	3	2	2	4	2	1	1	2	1	2	3	2	3	3
182	4	2	2	2	2	1	3	1	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2
183	2	4	2	2	3	2	2	2	2	2	2	1	1	2	3	3	2	2
184	4	2	2	4	4	2	2	4	2	2	1	2	1	2	2	2	2	2
185	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	3	3	3	3
186	4	2	4	2	4	2	2	2	2	1	2	1	1	2	3	3	4	2
187	4	4	2	2	2	2	4	2	2	2	1	2	1	2	2	2	4	3
188	4	2	2	4	4	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	1
189	4	4	4	5	4	2	2	2	2	2	2	1	2	1	3	2	3	2
190	4	4	4	4	2	2	2	2	1	2	2	1	2	2	3	3	2	2
191	3	2	2	2	2	1	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2	2	3
192	4	2	2	2	4	2	4	2	2	2	1	2	2	1	3	2	3	3
193	4	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	1	2	1	3	2	2	2
194	4	2	2	3	3	2	2	1	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2

195	4	2	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	1	
196	2	4	2	4	2	2	2	2	2	2	2	1	2	3	2	3	2	
197	2	2	4	4	4	2	3	2	2	2	2	1	2	2	3	2	2	
198	4	3	2	2	3	2	4	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	
199	5	4	4	3	4	3	2	2	1	2	2	1	1	2	3	2	4	3
200	4	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	
201	4	2	4	2	4	2	4	2	2	2	2	1	2	1	2	2	2	
202	4	4	4	4	4	3	2	1	2	1	2	1	2	2	2	3	3	
203	4	4	2	4	2	2	2	4	1	2	2	1	1	3	2	4	2	
204	4	2	2	2	4	2	2	4	2	2	1	2	1	2	3	3	2	
205	4	4	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	2	
206	4	2	2	4	2	1	4	2	2	3	1	1	2	3	2	4	3	
207	4	2	4	2	2	2	3	2	3	3	1	1	2	2	2	3	2	
208	4	4	2	4	4	2	4	4	2	2	2	2	2	2	3	2	2	
209	4	4	4	4	4	2	3	3	2	3	2	2	1	2	2	2	2	
210	2	2	4	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	3	
211	5	3	4	4	4	2	2	2	2	2	2	1	2	1	2	3	2	
212	4	2	4	4	4	2	3	2	4	2	1	2	2	2	2	3	2	
213	4	2	2	2	2	2	4	2	2	2	1	2	2	2	3	2	2	
214	4	4	4	3	4	3	2	2	2	2	2	1	2	2	3	2	2	
215	4	4	4	4	2	1	5	2	1	2	2	2	1	3	3	3	3	
216	2	2	2	2	2	2	2	4	2	2	1	2	2	3	2	4	3	
217	4	2	2	2	4	2	2	2	2	2	2	1	1	3	3	3	1	
218	2	2	2	2	2	2	4	4	1	2	2	1	2	3	2	3	2	
219	4	2	2	2	2	2	4	3	4	3	1	2	2	3	3	3	2	
220	2	4	2	2	2	1	4	2	2	2	2	1	1	3	3	2	2	
221	2	2	4	4	4	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	4	2	
222	3	2	2	2	2	1	2	3	2	2	2	2	1	3	2	3	2	
223	4	4	3	2	2	2	3	2	1	3	3	2	4	3	3	2	2	
224	2	2	2	3	3	2	4	2	2	2	2	2	1	2	1	2	1	
225	3	2	4	2	1	1	3	4	2	3	2	2	2	3	3	3	3	
226	4	4	2	3	2	2	2	3	2	2	2	1	2	3	2	3	2	
227	5	4	2	2	3	2	2	2	2	2	2	1	1	2	3	2	2	
228	3	2	3	2	2	1	2	2	2	2	1	2	1	3	2	2	2	
229	2	2	2	2	4	2	2	3	3	2	2	1	2	3	2	3	3	
230	4	2	2	4	2	1	3	2	3	3	1	1	2	3	3	3	2	
231	2	2	4	2	2	2	2	2	2	2	1	2	1	3	3	4	2	
232	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	
233	4	3	3	4	2	1	3	2	3	3	1	2	2	3	2	3	3	
234	4	2	2	4	3	2	5	2	2	2	2	2	1	2	3	2	2	
235	2	4	2	2	2	1	3	3	2	3	2	1	2	3	3	2	2	
236	4	2	2	2	2	2	2	3	2	1	1	2	2	2	2	2	2	
237	2	2	2	2	3	1	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	3	
238	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	1	2	3	3	2	2	
239	2	3	4	2	4	2	4	3	3	3	2	1	2	1	2	2	2	
240	4	4	3	4	3	2	2	2	2	2	2	2	1	3	2	2	3	
241	3	2	2	2	3	2	2	1	2	2	2	1	1	2	1	3	2	
242	2	2	2	2	2	2	3	2	3	3	2	2	2	2	3	1	2	
243	2	3	2	2	2	1	2	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	
244	3	2	2	2	4	2	4	2	4	2	2	3	2	3	2	1	2	

ANEXO 25

BASE DE DATOS VARIABLE SÍNDROME DE BURNOUT

N° DE ENCUESTADO	VARIABLE 2																					
	DIMENSION 1									DIMENSION 2					DIMENSION 3							
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22
1	4	5	5	4	4	4	4	5	4	4	5	4	5	4	3	3	3	2	3	3	3	1
2	4	4	4	4	3	4	3	4	4	6	4	4	3	4	3	3	2	2	2	2	2	0
3	4	6	3	5	3	5	4	3	3	4	5	3	4	4	4	3	4	2	2	4	2	1
4	5	5	4	5	5	4	5	5	5	4	6	4	2	4	3	2	3	3	3	3	3	3
5	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	5	4	4	5	4	4	3	4	4	4	2	4
6	5	4	5	5	5	4	4	3	4	4	6	4	5	4	3	3	2	2	2	3	4	1
7	4	3	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	3	2	2	3	2	3	2	1
8	5	6	5	2	3	4	5	5	3	6	4	4	5	5	3	2	3	3	3	3	3	3
9	4	4	3	5	4	5	3	4	5	4	4	3	5	4	3	3	3	2	2	5	5	1
10	4	5	3	5	5	5	5	4	4	5	4	3	5	3	3	2	2	2	2	2	2	1
11	3	4	5	4	3	5	3	3	4	4	5	4	5	4	3	3	3	3	3	3	3	0
12	4	4	3	5	3	5	4	3	2	4	5	4	6	5	3	2	5	2	2	2	2	1
13	5	5	4	3	4	4	4	4	4	4	6	5	3	2	4	3	3	2	5	2	3	3
14	4	4	5	4	5	5	5	4	4	5	4	3	6	4	3	2	3	3	2	2	2	1
15	3	5	5	6	3	3	5	5	5	4	5	4	4	3	3	2	2	3	3	2	3	3
16	4	4	6	4	5	5	5	5	5	4	4	4	5	3	3	3	3	5	2	3	2	1
17	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	5	4	3	3	3	3	2	3	2	2	3	1
18	5	4	5	6	4	5	5	5	3	4	6	5	3	4	3	2	3	3	3	3	3	1
19	4	5	5	4	4	5	5	4	4	4	3	4	3	2	2	2	3	2	2	1	2	1
20	4	6	5	4	5	4	5	4	6	4	3	5	3	4	4	3	2	3	3	2	2	1
21	4	4	4	5	4	6	4	3	5	3	5	3	3	4	2	2	3	2	2	2	2	3
22	5	5	4	3	5	4	4	4	5	4	5	4	3	4	3	2	3	3	3	3	3	3
23	5	4	6	5	4	4	4	4	4	4	4	3	2	3	1	2	1	2	2	1	2	1
24	4	5	3	5	3	5	4	5	4	3	4	4	5	3	3	2	3	3	3	2	2	2
25	4	4	5	4	5	5	5	4	5	4	4	5	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3
26	4	6	5	4	3	5	4	3	4	4	3	2	4	4	2	2	2	2	2	2	2	1
27	4	4	3	4	5	6	4	5	4	5	4	4	3	4	3	3	3	2	2	2	2	2
28	4	5	4	5	4	4	5	4	6	4	4	5	5	4	2	2	2	4	5	2	2	3
29	4	5	4	4	4	4	4	4	5	3	4	4	4	3	4	2	3	3	3	5	3	3
30	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	6	4	4	4	3	3	5	2	2	2	2	1
31	5	5	4	5	4	5	4	4	5	4	3	4	4	4	1	2	2	2	1	2	1	1
32	5	6	5	4	5	4	5	6	4	4	6	4	5	4	3	2	3	3	3	3	3	1
33	4	5	4	5	5	5	5	5	6	4	6	5	3	3	3	3	3	2	2	2	5	1
34	3	4	5	4	5	4	3	4	4	6	5	4	3	4	3	2	2	2	2	2	2	2
35	4	5	5	5	4	5	6	4	5	5	6	5	5	4	3	2	3	3	3	3	3	1
36	4	5	6	4	5	5	4	5	4	3	4	4	4	4	1	2	2	2	1	2	1	2
37	5	6	5	4	5	5	5	3	6	4	5	4	3	4	4	3	2	4	2	2	2	2
38	4	4	4	3	4	5	5	4	4	4	5	6	4	4	4	2	2	2	2	2	2	0
39	4	5	4	3	4	4	5	4	4	4	5	6	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3
40	4	4	5	4	3	4	3	5	4	4	6	4	4	3	3	3	2	2	2	2	2	1
41	6	5	6	5	5	6	5	6	6	4	5	5	3	4	3	3	2	2	2	2	2	1
42	5	4	4	4	5	5	5	5	4	4	5	5	3	4	3	3	3	5	2	3	2	2
43	4	6	5	5	3	4	5	5	4	2	4	6	4	4	5	2	3	3	3	3	3	1
44	5	4	3	5	5	4	5	4	4	5	6	5	3	2	3	5	2	2	2	2	2	1

45	4	4	4	4	4	5	4	5	6	5	6	5	4	3	2	2	2	2	2	2	2	1
46	5	6	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	3	3	4	2	3	3	4	3	3	3
47	4	5	5	3	5	5	5	4	5	3	4	4	4	3	4	2	3	2	2	2	2	1
48	4	3	4	4	4	4	4	5	4	4	4	6	5	3	3	3	2	2	2	2	4	1
49	5	6	5	5	5	4	5	4	5	3	5	4	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2
50	4	4	4	2	3	4	4	5	3	4	4	4	2	2	4	2	3	4	3	4	3	4
51	4	4	5	4	4	4	5	4	5	3	6	3	3	4	3	3	2	2	2	2	2	2
52	4	5	3	5	4	5	5	4	5	4	4	5	4	4	2	2	2	2	2	4	2	1
53	3	5	5	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3
54	4	4	3	5	5	6	4	5	4	5	4	5	4	4	3	2	3	2	2	2	2	2
55	4	5	4	6	5	5	6	6	5	4	5	6	3	5	3	3	2	2	2	2	2	1
56	4	6	5	4	3	4	4	4	5	3	3	4	3	2	3	2	2	2	2	2	2	1
57	4	4	3	5	4	4	4	5	6	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3
58	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	3	4	4	3	3	4	2	2	2	2	2
59	6	4	6	4	5	4	4	4	5	4	5	5	4	5	4	2	3	2	2	2	2	1
60	5	5	5	5	4	5	4	5	5	4	6	5	2	3	3	2	3	3	3	3	3	1
61	4	5	6	4	5	5	4	5	5	4	6	5	3	3	3	2	3	4	2	2	2	2
62	5	6	4	5	6	5	4	6	5	5	5	4	4	4	2	3	2	2	2	2	2	0
63	4	6	5	4	5	5	5	4	5	4	3	3	3	4	4	2	2	2	2	2	2	2
64	4	4	3	4	4	5	4	5	4	3	4	3	4	4	3	2	3	3	3	3	3	1
65	3	4	3	5	5	4	5	5	4	3	3	3	3	2	3	3	5	2	2	5	2	2
66	5	4	6	4	5	6	5	5	4	4	5	5	5	4	3	2	3	2	2	2	2	2
67	4	6	4	5	4	5	4	5	6	4	5	5	4	5	3	2	3	3	3	3	3	2
68	4	4	2	4	2	4	3	4	5	3	4	3	4	4	4	3	2	2	2	2	2	2
69	4	5	3	5	3	3	2	5	3	4	5	4	3	3	5	2	2	3	3	3	3	3
70	4	3	5	4	4	3	4	4	4	5	5	4	3	2	3	2	3	4	3	3	3	1
71	5	4	5	5	6	5	4	5	5	3	3	3	3	4	2	5	3	2	2	2	5	0
72	4	5	3	5	4	5	4	5	6	4	6	4	4	2	3	3	2	2	2	2	2	1
73	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	3	4	3	2	2	2	2	2	2	1
74	4	4	5	4	2	4	3	4	6	4	5	5	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3
75	4	4	5	4	4	3	4	3	3	3	4	6	3	3	3	3	2	2	2	2	2	1
76	5	6	5	4	5	6	5	5	6	5	5	5	5	5	3	2	2	2	2	2	2	2
77	4	4	4	4	3	4	4	5	5	4	4	5	4	4	4	2	3	3	3	3	3	3
78	4	5	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	6	3	4	2	5	3	4	3	3	1
79	5	6	4	5	4	6	5	3	4	4	5	5	5	4	3	2	3	2	3	2	3	2
80	6	5	4	3	4	4	4	4	4	2	3	3	3	4	3	3	2	2	2	2	2	1
81	3	5	5	4	5	4	6	4	5	5	4	1	1	4	4	3	2	2	5	2	2	2
82	4	5	5	5	5	6	5	5	5	4	6	4	3	3	3	2	2	2	2	2	2	1
83	3	4	5	4	5	3	5	6	5	5	5	5	5	5	3	2	3	3	3	3	3	3
84	4	4	6	5	4	4	5	5	4	4	4	5	3	3	3	2	3	2	2	2	2	2
85	5	4	4	3	4	3	4	4	4	3	6	4	3	4	3	3	2	2	2	2	2	1
86	5	5	6	5	5	5	6	5	5	4	5	5	5	6	4	2	2	2	2	2	2	1
87	4	5	3	4	2	2	5	3	4	4	5	5	4	4	3	3	3	3	3	3	3	1
88	5	5	5	5	6	5	4	6	5	3	4	6	4	4	4	2	3	3	3	3	3	0
89	4	5	3	4	3	4	3	4	3	4	5	6	3	3	4	3	3	3	3	3	3	1
90	5	6	5	5	6	4	3	6	6	4	6	6	4	4	4	2	3	2	2	2	2	2
91	4	5	6	4	2	6	4	6	5	5	5	6	3	3	5	3	3	2	3	2	2	2
92	5	5	6	4	3	6	5	5	5	3	4	5	3	2	3	3	2	2	2	5	2	2
93	4	5	5	4	4	5	4	3	3	5	4	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	0
94	4	4	4	3	4	3	3	2	5	3	5	5	4	3	4	2	3	5	3	3	3	3

95	4	5	4	4	4	5	3	5	4	5	4	4	5	4	3	3	2	2	2	2	2	2
96	6	6	4	4	3	5	3	2	3	4	5	4	5	4	4	1	4	2	2	2	2	1
97	5	3	5	3	5	5	3	5	5	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	0
98	3	4	2	4	3	2	3	3	2	5	4	4	4	4	3	3	3	3	2	2	3	3
99	4	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	5	4	5	3	3	3	3	3	3	3	3
100	6	5	5	4	5	4	4	5	5	4	3	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3
101	6	5	3	4	4	4	4	3	6	4	4	5	2	3	3	3	3	3	3	3	3	1
102	4	5	6	5	3	4	3	3	5	5	5	4	5	5	3	3	3	2	2	3	2	0
103	5	4	5	5	4	5	4	5	5	4	4	4	3	4	4	3	2	2	2	3	2	2
104	4	6	4	5	6	5	4	5	4	4	5	4	6	5	4	2	2	3	4	3	2	1
105	3	5	5	4	5	4	5	5	5	3	4	5	3	3	4	2	3	3	3	3	3	3
106	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	6	5	3	4	4	3	2	4	2	2	2	2
107	5	5	3	4	5	3	5	5	5	4	4	3	3	4	3	3	2	2	2	2	5	1
108	5	4	5	5	3	5	3	4	4	4	4	3	4	4	1	2	2	2	1	2	2	0
109	4	5	4	4	3	5	4	3	5	2	4	4	5	5	3	2	3	3	3	3	3	3
110	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	4	2	3	2	3	3
111	5	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	3	3	3	2	3	2	2	2	2	2
112	5	4	6	3	4	4	3	3	3	4	5	3	4	3	3	2	3	3	3	3	3	3
113	4	4	6	4	4	5	5	5	6	3	4	6	3	3	2	2	3	2	2	2	2	2
114	4	3	3	2	3	3	3	3	3	4	5	6	3	4	3	2	1	2	2	2	2	2
115	5	4	3	5	4	5	5	4	5	2	5	5	3	4	3	2	2	2	2	2	2	2
116	5	6	4	3	4	4	4	4	4	4	3	5	3	3	4	2	2	3	3	3	3	3
117	4	4	5	5	5	4	3	4	5	3	5	5	3	4	4	3	2	2	2	2	2	2
118	5	5	6	5	3	6	6	5	5	2	4	5	3	4	3	3	1	2	2	2	2	1
119	4	6	4	4	4	6	4	4	4	4	4	6	4	4	3	2	3	3	3	3	3	3
120	3	5	4	3	3	2	4	3	3	4	4	6	4	4	3	2	3	3	2	3	2	1
121	4	5	4	4	5	4	5	5	4	4	5	6	3	3	3	3	2	2	2	2	2	3
122	4	5	3	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	3	4	2	2	2	2	2	2	0
123	5	5	3	4	4	5	5	5	4	4	4	5	4	4	3	3	2	3	3	3	3	2
124	5	5	3	5	3	4	4	3	3	3	5	5	3	4	4	3	4	2	2	2	3	1
125	4	6	4	5	5	5	4	6	5	3	3	5	3	3	3	4	2	2	2	2	2	2
126	4	5	4	4	5	5	3	5	6	4	3	5	3	3	2	4	3	3	3	3	3	3
127	4	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	4	4	4	3	2	3	2	3	2
128	4	5	3	4	4	4	5	3	4	5	4	6	3	4	3	3	2	2	2	2	3	2
129	4	5	5	3	4	6	4	3	5	4	4	3	4	4	2	4	2	2	2	2	2	2
130	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	5	5	4	3	3	4	2	3	4	2	3	3
131	3	3	4	3	4	5	4	3	5	5	3	4	4	5	4	4	3	2	2	4	3	1
132	4	5	5	4	5	6	4	5	4	3	4	3	3	3	5	4	2	2	2	2	2	1
133	4	4	3	5	4	4	3	4	5	4	3	4	4	4	4	4	2	2	2	2	2	2
134	3	3	3	3	3	2	4	5	3	3	3	2	3	2	3	4	3	5	4	3	3	0
135	4	6	3	2	3	4	4	3	3	4	5	6	4	4	4	4	2	3	2	3	3	2
136	4	5	4	5	5	4	5	5	4	5	4	5	4	4	3	2	3	3	3	3	3	3
137	5	5	5	4	6	5	5	6	6	5	4	5	5	5	3	3	2	2	2	2	3	1
138	4	5	4	3	4	4	5	5	6	4	5	6	4	3	3	2	2	2	2	2	2	2
139	4	4	6	5	4	2	4	4	4	3	4	5	4	4	3	2	3	3	3	3	3	3
140	5	5	5	3	5	4	3	3	5	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	3	1
141	4	5	4	3	4	4	4	3	4	4	4	5	6	4	4	3	2	2	2	2	2	2
142	5	3	4	5	3	5	3	5	5	5	5	5	3	3	3	2	2	3	2	2	2	2
143	5	4	4	3	4	5	3	5	4	4	4	5	3	4	3	2	3	3	3	4	3	3
144	4	4	4	4	4	3	4	4	5	5	4	6	3	4	3	3	3	3	4	4	4	2

145	6	5	4	6	3	5	4	5	5	5	4	5	4	4	4	2	2	3	2	2	2	2
146	4	3	5	4	3	4	5	5	6	4	5	5	4	4	3	5	2	2	2	2	2	1
147	5	4	4	5	4	5	4	5	5	2	5	4	3	3	3	2	3	2	2	2	4	2
148	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	6	4	5	3	3	2	2	2	2	2	1
149	4	5	5	4	5	5	5	5	5	3	4	3	1	2	4	2	2	2	4	4	4	1
150	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	3	3	3	4	3	2	3	3	3	3	3	3
151	4	3	4	4	3	2	4	2	3	4	3	3	3	3	3	3	2	4	2	2	2	1
152	5	5	5	4	5	6	5	5	6	3	4	5	3	4	2	2	2	3	2	2	2	0
153	5	5	6	5	4	6	5	4	5	4	4	4	3	3	3	2	3	3	3	3	3	1
154	5	6	5	4	6	3	5	5	5	4	5	6	2	4	3	2	3	2	2	2	2	2
155	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	3	3	2	1	2	1	5	2
156	5	5	4	5	6	5	5	6	6	4	4	4	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2
157	4	6	5	4	3	4	4	5	3	4	3	4	4	3	4	2	4	3	3	1	3	1
158	4	4	5	6	4	3	4	4	4	4	4	5	3	3	4	3	2	2	2	2	2	2
159	4	4	4	5	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4	3	1	2	1	2	3	2	2
160	4	5	5	5	6	4	5	4	4	4	4	5	3	3	3	2	3	2	2	2	2	2
161	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5	5	4	3	3	3	2	2	4	2	4	1
162	3	4	2	4	3	2	2	4	3	3	4	5	3	3	4	3	2	2	1	2	1	2
163	4	6	4	5	3	4	4	4	4	5	5	4	3	4	3	3	5	3	3	3	3	1
164	4	5	5	3	4	4	4	3	3	4	5	5	4	3	5	2	3	2	3	1	2	3
165	3	5	6	4	4	4	3	2	4	3	5	5	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3
166	4	4	4	5	4	5	5	4	4	4	5	6	3	4	3	4	3	2	2	2	2	1
167	5	5	5	4	3	5	5	3	5	3	4	6	4	3	4	4	2	1	2	2	2	2
168	5	4	4	4	5	4	4	4	5	2	4	4	5	4	4	4	2	2	2	2	2	1
169	4	5	5	4	4	3	5	4	4	4	4	6	3	4	3	4	2	2	2	5	2	2
170	4	4	5	4	4	3	4	4	4	3	4	5	4	4	3	4	3	3	3	3	3	1
171	5	5	4	5	4	5	5	4	5	4	4	4	4	4	3	3	2	5	2	2	2	2
172	4	5	4	5	6	5	5	6	5	1	5	4	3	3	3	3	2	2	2	2	2	0
173	4	4	5	5	4	3	5	4	4	4	2	3	3	1	3	4	3	3	2	1	2	1
174	6	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	5	4	2	3	2	4	2	2	1
175	4	5	5	4	3	4	5	4	5	3	5	5	4	3	4	3	2	1	2	1	2	2
176	4	4	4	4	3	4	2	4	4	4	3	4	3	4	2	2	3	2	3	2	2	1
177	4	4	5	5	4	5	5	5	5	3	3	4	2	3	3	2	3	3	3	2	4	1
178	4	4	4	4	4	3	4	4	5	5	4	4	3	4	4	4	3	2	2	1	2	2
179	4	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	5	3	4	2	3	2	2	2	1
180	4	5	5	4	3	5	5	5	3	5	4	5	4	4	3	4	2	2	2	2	2	0
181	4	6	6	4	5	3	4	4	4	4	5	6	4	3	3	4	3	3	3	3	3	1
182	5	3	5	4	3	5	5	5	5	3	4	6	3	3	3	4	2	2	2	2	2	2
183	5	4	5	3	3	5	5	5	5	4	4	6	3	4	4	3	2	2	2	2	2	1
184	5	5	5	4	4	5	4	5	5	2	3	3	3	3	4	4	2	4	2	2	2	5
185	4	5	5	3	3	6	5	2	4	3	4	4	3	4	3	2	3	3	3	3	3	3
186	5	5	4	5	6	4	6	5	4	4	6	4	5	4	3	3	2	2	2	2	2	1
187	4	5	4	4	4	5	4	5	5	4	5	4	4	4	3	3	2	2	2	2	2	1
188	4	6	4	4	6	3	5	6	4	3	5	4	4	4	3	3	2	1	3	1	3	1
189	4	6	5	5	5	4	4	5	6	4	3	4	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2
190	4	5	5	4	4	3	4	4	5	4	6	5	4	4	4	3	4	2	2	2	2	2
191	3	5	4	4	5	5	4	5	5	4	5	4	3	5	3	2	2	2	2	2	2	2
192	4	4	4	4	3	6	4	3	5	3	3	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3
193	4	3	3	3	4	4	3	4	3	4	3	3	4	3	4	4	2	2	2	2	2	2
194	4	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	6	6	4	4	3	2	2	2	2	2	1

195	5	6	5	5	5	4	5	5	5	1	4	5	4	3	4	2	3	1	1	1	1	1
196	3	3	2	4	3	3	4	3	4	3	4	5	3	3	3	2	3	4	2	2	2	0
197	4	5	5	4	5	3	4	4	4	4	5	5	3	4	3	3	2	4	2	2	2	2
198	3	5	4	5	5	5	4	5	3	3	5	6	3	3	3	4	2	2	2	2	2	1
199	4	3	4	4	3	5	6	5	6	4	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3
200	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2
201	5	4	5	4	6	3	4	4	4	4	3	5	4	3	3	2	2	2	2	5	2	1
202	5	5	5	5	3	4	4	5	4	4	5	5	3	2	4	2	3	3	2	3	3	3
203	4	2	4	3	2	4	2	3	3	4	3	5	3	4	4	3	3	2	2	2	2	1
204	5	4	6	3	5	6	5	5	5	2	3	4	1	1	3	4	2	2	2	2	2	5
205	3	4	5	3	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	3	2	2	2	2	2	2
206	4	5	4	4	4	3	5	4	5	4	5	5	4	3	3	4	3	3	3	3	3	1
207	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	4	5	3	3	3	4	3	2	2	2	4	2
208	5	5	5	4	5	4	4	5	5	4	4	6	3	4	3	4	2	2	2	2	2	2
209	4	5	4	5	4	6	5	5	6	3	4	6	3	3	2	2	2	1	2	1	1	2
210	5	5	4	4	3	2	4	3	4	4	5	3	5	4	3	2	3	2	3	3	3	3
211	5	5	6	4	4	4	5	5	5	3	4	5	4	4	3	2	3	3	3	2	2	2
212	3	3	3	4	3	2	3	2	3	4	3	5	4	3	4	2	3	2	2	2	2	2
213	5	5	4	5	4	5	5	4	5	3	5	4	3	3	4	3	2	2	2	2	2	2
214	6	3	5	3	4	5	5	5	6	1	4	5	5	4	3	3	1	2	2	1	2	2
215	5	4	5	4	4	5	4	4	4	4	5	4	3	3	3	4	3	5	3	3	3	3
216	3	5	5	4	3	6	5	3	4	4	4	4	4	3	4	4	2	3	3	3	3	1
217	4	4	4	4	3	4	5	5	5	3	3	6	3	3	4	4	2	2	2	2	3	1
218	4	6	4	5	4	6	4	4	6	4	4	3	3	4	3	2	3	2	2	2	2	2
219	5	6	5	4	5	5	4	5	6	4	5	5	5	3	4	3	3	2	2	2	2	1
220	5	4	4	3	3	4	4	3	5	4	3	3	3	4	4	3	2	2	2	2	2	1
221	5	5	6	5	5	5	5	5	6	5	5	4	4	4	3	2	2	2	2	2	2	2
222	4	3	4	3	3	4	3	3	3	2	3	3	2	3	4	2	3	3	3	3	3	3
223	5	5	5	6	5	5	5	6	6	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2
224	5	4	5	3	4	5	4	5	5	4	4	4	3	4	3	4	2	3	2	2	2	1
225	4	5	4	4	3	4	3	4	5	3	5	5	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3
226	4	5	5	3	4	4	3	4	5	3	5	5	6	3	3	3	3	2	1	2	2	2
227	4	5	5	4	5	4	5	5	3	3	4	3	4	4	3	3	2	2	2	2	2	2
228	5	5	6	2	4	3	5	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3
229	4	5	5	5	4	4	3	5	5	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	1
230	4	5	4	4	5	5	3	4	5	4	4	5	5	4	3	4	2	2	4	2	2	2
231	4	5	4	3	3	4	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	2	2	2	2	2	2
232	4	3	5	6	3	5	3	5	5	3	4	5	5	4	3	2	2	2	2	2	2	1
233	5	4	4	3	4	4	5	4	5	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3
234	4	6	5	4	4	5	4	5	5	3	5	3	4	4	4	4	2	2	2	5	2	2
235	4	5	3	5	4	4	5	5	5	4	5	5	4	5	3	3	2	2	2	2	2	2
236	5	5	6	5	5	4	5	5	4	3	5	5	3	3	3	4	2	2	2	2	2	2
237	4	3	3	5	4	4	4	3	3	4	3	5	3	4	2	2	1	3	2	3	2	2
238	4	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	4	3	2	3	3	2	2	2	2	2	2
239	5	4	4	5	4	6	4	3	5	4	5	3	3	4	4	2	2	2	2	2	2	2
240	4	5	6	4	4	4	5	5	4	5	4	6	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3
241	4	3	4	3	4	4	6	5	5	4	5	5	4	3	1	2	1	2	1	2	1	2
242	4	4	4	4	4	6	4	4	4	3	4	3	3	3	2	2	2	2	1	2	1	1
243	6	5	4	6	4	5	5	4	6	4	5	4	3	5	3	4	2	2	2	2	2	1
244	4	5	4	5	6	4	6	5	5	4	5	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3

ANEXO 27: AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN

	AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE TESIS EN REPOSITORIO INSTITUCIONAL UCV	Código : F08-PP-PR-02.02 Versión : 09 Fecha : 23-03-2018 Página : 1 de 1
---	--	---

Yo López Ramírez, Ana María identificado con DNI N° 72728793 Egresado de la Escuela Profesional de Administración de la Universidad César Vallejo, autorizo (), No autorizo () la divulgación y comunicación pública de mi trabajo de investigación titulado : "Relación Entre La Percepción De La Gestión Del Talento Humano Con El Síndrome De Burnout En Las Enfermeras Del Hospital Eleazar Guzmán Barrón – Nuevo Chimbote 2018"; en el Repositorio Institucional de la UCV (<http://repositorio.ucv.edu.pe/>), según lo estipulado en el Decreto Legislativo 822, Ley sobre Derecho de Autor, Art.23 y Art. 33.



Firma

DNI: 72728793

FECHA: 13 de diciembre del 2018



**AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE TESIS
EN REPOSITORIO INSTITUCIONAL UCV**

Código : F08-PP-PR-02.02
Versión : 09
Fecha : 23-03-2018
Página : 1 de 1

Yo Ponte Palma, Kimberly Yeralin identificado con DNI N° 70156200 Egresado de la Escuela Profesional de Administración de la Universidad César Vallejo, autorizo (), No autorizo () la divulgación y comunicación pública de mi trabajo de investigación titulado : "Relación Entre La Percepción De La Gestión Del Talento Humano Con El Síndrome De Burnout En Las Enfermeras Del Hospital Eleazar Guzmán Barrón – Nuevo Chimbote 2018"; en el Repositorio Institucional de la UCV (<http://repositorio.ucv.edu.pe/>), según lo estipulado en el Decreto Legislativo 822, Ley sobre Derecho de Autor, Art.23 y Art. 33.

Firma

DNI: 70156200

FECHA: 13 de diciembre del 2018

ANEXO 28: AUTORIZACIÓN DE VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

AUTORIZACIÓN DE LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

CONSTE POR EL PRESENTE EL VISTO BUENO QUE OTORGA EL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN DE
EP DE ADMINISTRACIÓN

A LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN QUE PRESENTA:
ANA MARÍA LÓPEZ RAMÍREZ

INFORME TITULADO:

“RELACIÓN ENTRE LA PERCEPCIÓN DE LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO
CON EL SÍNDROME DE BURNOUT EN LAS ENFERMERAS DEL HOSPITAL ELEAZAR
GUZMÁN BARRÓN – NUEVO CHIMBOTE 2018”

PARA OBTENER EL TÍTULO O GRADO DE:

LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN

SUSTENTADO EN FECHA: 05/12/2018

NOTA O MENCIÓN: Quince (15)



FIRMA DEL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

AUTORIZACIÓN DE LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

CONSTE POR EL PRESENTE EL VISTO BUENO QUE OTORGA EL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN DE
EP DE ADMINISTRACIÓN

A LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN QUE PRESENTA:

KIMBERLY YERALIN PONTE PALMA

INFORME TÍTULADO:

“RELACIÓN ENTRE LA PERCEPCIÓN DE LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO
CON EL SÍNDROME DE BURNOUT EN LAS ENFERMERAS DEL HOSPITAL ELEAZAR
GUZMÁN BARRÓN – NUEVO CHIMBOTE 2018”

PARA OBTENER EL TÍTULO O GRADO DE:

LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN

SUSTENTADO EN FECHA: 05/12/2018

NOTA O MENCIÓN: Quince (15)

FIRMA DEL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN