



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO**

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

**Compromiso laboral, resiliencia y síndrome de Burnout en  
personal sanitario del Hospital Sagrado Corazón de Jesús, en  
tiempos de COVID-19, 2020**

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:**

**Maestra en Gestión de los Servicios de la Salud**

**AUTORA:**

**Quimí Suárez, María Daniela (ORCID: 0000-0002-6479-0932)**

**ASESOR:**

**Dr. Castillo Hidalgo, Efrén Gabriel (ORCID: 0000-0002-0247-8724)**

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

**Calidad de las Prestaciones Asistenciales y Gestión del Riesgo en Salud**

**PIURA – PERÚ**

**2021**

## **Dedicatoria**

Todo el tiempo de estudio dedicado para llegar a este día, gran sacrificio, atravesando circunstancias adversas, con perseverancia he culminado esta gran etapa, de adquirir un título para mi crecimiento profesional, dedico este trabajo de titulación principalmente a mis padres, Vicente Quimi Ramírez y Sandra Suárez Vera, quienes me acompañan en este largo camino, apoyándome en cada paso, en especial por su dedicación en la crianza de sus hijos, por enseñarme que no importa la edad siempre podemos volver a los brazos de las personas que más me aman. También dedico este trabajo a esos seres tan llenos de amor que han sido motor para seguir, mis abuelitos Amable Suárez Vera y Anita Vera Alvarado y a mis hermanos María Fernanda, Sandra Giuliana y Kenneth Ernesto.

Y de manera especial dedico esta tesis, a mi hija Andrea Sophia, quien me ha acompañado a pesar de su corta edad, me brinda amor y me inspira a continuar con mis objetivos, me motiva a ser perseverante y a lograr todas mis metas con optimismo, te amo hija.

## **Agradecimiento**

Agradezco a todas las personas que me acompañan en este camino, agradecida con Dios porque me demuestra que su amor es infinito, agradezco a mis padres Vicente y Sandra, agradezco de forma especial a mi hermosa abuelita Anita quien siempre está para mí en los momentos más duros, quien aplaude mis triunfos con orgullo y me acompaña en mis tristezas más profundas, agradezco a mi hija Andreita Sophia por su compañía y amor tan profundo. Agradezco a mis hermanos María Fernanda, Sandra Giuliana, Ernesto Kenneth, quienes me brindan un apoyo incondicional en todos mis proyectos, sin ustedes no podría lograr todo lo que he obtenido hasta el momento, gracias a todas las personas que comparten a diario conmigo y se alegran de mis triunfos y metas cumplidas, pero sobre todo gracias a las personas que me acompañan en los momentos más difíciles.

Agradezco a la universidad que hoy me permite adquirir un mérito adicional a mi carrera profesional, agradezco a mi tutor guía quien me ha acompañado en el proceso de culminar con éxito esta titulación, gracias por sus enseñanzas y guía al Dr. Gabriel Castillo Hidalgo.

## Índice de contenido

DEDICATORIA.....	II
AGRADECIMIENTO.....	III
ÍNDICE DE CONTENIDO.....	IV
ÍNDICE DE TABLA.....	V
RESUMEN .....	VI
ABSTRACT .....	VII
I. INTRODUCCIÓN .....	1
II. MARCO TEÓRICO.....	9
III.METODOLOGÍA.....	20
3.1. Tipo y diseño de investigación. ....	20
3.2. Variables y operacionalización .....	20
3.3. Población, muestra y muestreo .....	23
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	23
3.5. Procedimiento .....	25
3.6. Método de análisis de datos.....	25
3.7. Aspectos éticos .....	26
IV. RESULTADOS.....	28
V. DISCUSIÓN.....	41
VI. CONCLUSIONES .....	44
VII. RECOMENDACIONES.....	46
REFERENCIAS:.....	47
ANEXOS .....	53

## Índice de tabla

<b>Tabla 1.</b> Prueba de normalidad de resiliencia, compromiso laboral y síndrome de burnout .....	28
<b>Tabla 2.</b> Coeficiente Rho Spearman entre Resiliencia y compromiso laboral en personal asistencial de un hospital de Quevedo en tiempos Covid, 19.....	29
<b>Tabla 3</b> Coeficiente Rho Spearman entre Resiliencia y Síndrome de Burnout en personal asistencial de un hospital de Quevedo en tiempos Covid, 19.....	30
<b>Tabla 4.</b> Coeficiente Rho Spearman entre Compromiso laboral y Síndrome de Burnout en personal asistencial de un hospital de Quevedo en tiempos Covid, 19. ....	31
<b>Tabla 5.</b> Coeficiente Rho Spearman entre la dimensión Competencia personal y las dimensiones de Compromiso laboral.....	32
<b>Tabla 6.</b> Coeficiente Rho Spearman entre la dimensión Confianza en sí mismo y la vida y las dimensiones de Compromiso laboral.....	33
<b>Tabla 7.</b> Coeficiente Rho Spearman entre la dimensión Competencia personal y las dimensiones de síndrome de burnout.....	34
<b>Tabla 8.</b> Coeficiente Rho Spearman entre la dimensión Confianza en sí mismo y la vida y las dimensiones de Compromiso laboral.....	35
<b>Tabla 9.</b> Coeficiente Rho Spearman entre la dimensión vigor y las dimensiones de síndrome de burnout .....	36
<b>Tabla 10.</b> Coeficiente Rho Spearman entre la dimensión dedicación y las dimensiones de síndrome de burnout .....	37
<b>Tabla 11.</b> Coeficiente Rho Spearman entre la dimensión absorción y las dimensiones de síndrome de burnout .....	38
<b>Tabla 12.</b> Media y desviación estándar de Compromiso laboral y sus dimensiones según sexo .....	39
<b>Tabla 13.</b> Media y desviación estándar de Resiliencia y sus dimensiones según sexo.....	39
<b>Tabla 14.</b> Media y desviación estándar de síndrome de Burnout y sus dimensiones según sexo .....	40

## Resumen

El presente estudio tuvo como objetivo determinar la relación existente entre compromiso laboral, resiliencia y síndrome de burnout en personal sanitario del Hospital Sagrado Corazón de Jesús, para lo que se aplicó una investigación de enfoque cuantitativo y diseño no experimental, transversal y correlacional. La muestra no probabilística estuvo conformada por 104 profesionales de salud del Hospital Sagrado Corazón de Jesús, cuyas edades comprenden entre 20 a 65 años de edad. Para la medición de la variable de compromiso laboral se la realizó mediante el instrumento escala engagement UWES 15, para resiliencia la escala RS-14 y por último el síndrome de Burnout se midió con la escala de Maslach. Los resultados evidencian que existe relación directa, estadísticamente significativa y tamaño del efecto grande entre **Resiliencia y compromiso laboral** en personal sanitario de un hospital de Quevedo ( $Rho=.666$ ;  $p<.01$ ;  $1-\beta=0,99$ ); existe relación estadísticamente significativa entre resiliencia y síndrome de Burnout; y existe relación estadísticamente significativa entre compromiso laboral y síndrome de Burnout; siendo relación negativa de tamaño del efecto mediano entre compromiso laboral con las dimensiones agotamiento emocional ( $p<.01$ )

**Palabras clave:** Compromiso laboral, resiliencia, síndrome de Burnout, personal sanitario.

## **Abstract**

The objective of this study was to determine the relationship between labor commitment, resilience and burnout syndrome in health personnel at the “Hospital Sagrado Corazón de Jesús”, for which a research with a quantitative approach and a non-experimental, cross-sectional and correlational design was applied. The sample was made up of 104 health professionals from the “Hospital Sagrado Corazón de Jesús”, whose ages range from 20 to 65 years of age. For the measurement of the work commitment variable, it was carried out using the UWES 15 engagement scale instrument, for resilience the RS-14 scale and finally the Burnout syndrome was measured with the Maslach scale. The results show that there is a direct, statistically significant relationship and a large effect size between Resilience and work commitment in health personnel of a hospital in Quevedo ( $Rho=.666$ ;  $p<.01$ ;  $1-\beta=0,99$ ); there is a statistically significant relationship between resilience and burnout syndrome; and there is a statistically significant relationship between work commitment and burnout syndrome; being a negative relationship of medium effect size between work commitment with the emotional exhaustion dimensions ( $p<.01$ ).

**Keywords:** Work commitment, resilience, Burnout, health workers

## I. INTRODUCCIÓN

Cañizares Fuentes et al (2019), sostiene que el sistema sanitario del Ecuador como un país en el que existe poco progreso pese a las grandes inversiones y modelos existentes que son imitados aún no se consigue una perfecta consolidación del modelo de atención en salud, frente a la pandemia por COVID-19, se han mostrado cambios bruscos y repentinos que han provocado la caída del sistema de salud, el mismo que se encontraba debilitado con poco personal, mala infraestructura, mal desempeño administrativo, personal a cargo sin cumplir las competencias que se requerían, situaciones como despidos a personal de salud era un factor que se encontraba latente, por el mal financiamiento del ministerio de salud, ente regulador del área de salud, propuestas de construcción de hospitales que se quedaban en ideas pues no fueron planificadas ni existía ningún indicador que permita el inicio de estas obras, además del tiempo extremadamente largo para que se obtuviera una atención médica de especialidad, inclusive para programación de cirugías se debe esperar meses para poder recibir la atención adecuada. (1)

Machado (2020), en el diario “premicia” manifiesta que el personal sanitario ha brindado un servicio de atención a la salud a usuarios hospitalización y servicios hospitalarios especializados con exposición a riesgo biológicos y por ende contagio, con la finalidad de contribuir a la comunidad, no obstante, los índices de contagio fueron altos, así como 127 médicos fallecieron por contagio Covid, acompañado de un elevado rango de contagio de profesionales de la salud.(2) Así mismo, el personal médico debía cumplir con sus horarios establecidos, siendo el servicio que no detenía su atención. No solo debía continuar atendiendo emergencias de una enfermedad de la que no se conocía mucho, sino que además debía afrontar los cuadros de situaciones inesperadas, como es el incremento de muertes de forma descontrolada, además de afrontar otras situaciones como fue la paralización de otros servicios como transportes. (3), lo cual constituye una alta exposición a estresores en el ámbito laboral y conlleva a alto riesgo psicosocial.

Álvarez (2020) decano del colegio de médicos del Ecuador manifiesta que el profesional de la salud durante la pandemia Covid- 19 ha laborado en condiciones desfavorables ya sea en lo relacionado a medidas de bioseguridad, como también a incumplimiento de la remuneración, despidos, problemas de salud física y mental,



siendo tal como la aparición de cuadros depresivos, pérdida del interés, ideas de culpa y muerte, que han provocado que grupos de médicos se desvinculen del establecimiento para el que laboraban y opten por ejercer de forma particular.(4) En cuanto a las emociones percibidas por el personal durante este tiempo como el miedo durante la pandemia por COVID-19 invadía a todas las personas en general, sin importar nacionalidad, clases sociales, raza, sexo; todos experimentaron temor ante lo que estaba ocurriendo, una situación desconocida sin protocolos que permitieran el control de la inesperada situación. (5)

En este sentido manifestaciones emocionales como la desesperación y el temor se apoderó de la paz mental de todos, se desarrollaron muchos síndromes falsos, síntomas que las personas creían percibir, pero a la valoración médica no parecía coincidir con los síntomas característicos de COVID 19. Los servicios de emergencias se encontraban colapsadas, se observaban casos de personas que no lograban llegar a recibir atención, o que se desvanecían en las calles y perdían la vida. Había personas que fallecían en sus casas y no podían ser valorados, ni siquiera podían tener una sepultura digna, debían esperar días porque los cementerios se encontraban totalmente llenos, habían sobrepasado su capacidad. (6)

Solano (2020), en una publicación, reflejando la fragilidad de la salud mental, además de la caída de los sistemas de salud a nivel mundial, en países desarrollados como Italia que fue uno de los países más afectados al inicio de la pandemia en el mes de marzo, otros como España, Francia, Estados Unidos, entre otros, los cuales eran considerados modelos del sistema de salud que manejaban y en realidad terminaron mostrando que frente a esta situación la infraestructura y el personal sanitario no eran un fuerte para afrontar la crisis por la pandemia. Además, se refiere a los cambios que la pandemia provocó en la sociedad, el aislamiento y la cuarentena mostraron al ser humano su necesidad de convivencia humana con familia o amigos cercanos. (7)

Santiana (2017), describe al síndrome de Burnout, como “síndrome del trabajador quemado” se presentó principalmente en trabajadores de la salud como médicos y personal de enfermería con similitud a lo que ocurre durante el 2019 como consecuencia de la crisis por COVID-19, como respuesta ante el estrés

crónico al arduo trabajo realizado durante la pandemia, más de la mitad del personal sanitario tuvieron que doblar guardias, enfrentar duelos de familiares y seguir laborando, exponerse al peligro no solo de resultar contagiados sino al peligro de las calles al no poder contar con movilización a sus unidades, causando así consumo físico, mental, y anhedonia.(8).

Ante la problemática expuesta, interviene en el personal sanitario movilización de recursos personales y afectivos que conlleven a una eficaz adaptación y afrontamiento, como también gestión de sus emociones y sobreponerse a situaciones adversas en breve periodos de tiempo. Betanzos Diaz, Paz Rodríguez (2011) manifiesta que uno de los factores personales que influyen constituye el compromiso laboral se describe como la situación en la cual el personal se involucra con los objetivos de la organización, de modo que conlleve a dedicación, eficacia.(9) Sanclemente Vinué, et al (2017), Además mientras mayor compromiso laboral disponga el trabajador, mejor desempeño dentro de la organización.(10)

En el ámbito hospitalario, el compromiso laboral incide en la vocación y calidad de servicio, en el tiempo invertido, disponibilidad de desplazamiento, trabajo oportuno y desempeño profesional en situaciones críticas (11). Al respecto se han identificado diversos estudios que analizan el compromiso laboral en usuarios internos de entidades sanitarios, y en especial en tiempos de COVID-19, 2020. Tales como: Portero S. (2019), en su estudio menciona otro factor que suele relacionarse con el desarrollo del síndrome de Burnout que corresponde a fatiga por compasión con variables sociodemográficas en un estudio realizado en el personal del ECU 911 de la ciudad de Guayaquil, este estudio se basaba en las condiciones que afrontan diariamente el personal que atiende las llamadas por call center, escuchando narraciones de tipo violenta o de dolor, que propongan en los trabajadores un desgaste emocional observable, demostrando su vinculación en la aparición de signos correspondientes al síndrome de Burnout.(12)

Caro et al (2018), refiere que otro factor personal que influye en la adaptación a situaciones críticas constituye la resiliencia, la cual se manifiesta como la capacidad de sobreponerse a situaciones o circunstancias adversa, frustrante, crítica y traumática. En el personal de salud, la resiliencia constituye un factor

protector de su salud mental, dada las condiciones críticas de trabajo, en especial de Pandemia, en la cual el profesional sanitario está expuesto a agotamiento emocional, y si bien el personal médico está muy acostumbrado a tratar con muertes a diario, es el día a día de los hospitales, pero el número de muertes con incremento tan súbito, la impotencia de no poder ayudar más a las personas que lo necesitaban, el tiempo no ayudaba ni el espacio físico, el personal no era suficiente, provocó en muchos países personal médico decidiera acabar con su vida, sin embargo, la gran mayoría del personal de salud tuvo una adecuada asimilación de las circunstancias y no permitía que las emociones invadan y se olvidarán del objetivo de su servicio. (13).

Al respecto se han identificado diversos estudios que analizan la resiliencia en usuarios internos de entidades sanitarios, y en especial en tiempos de COVID-19, 2020. Tales como: Alves J (2015), en este estudio realizado en la universidad Católica del Ecuador cuyo enfoque consistía en establecer la relación de la resiliencia y Burnout en el personal de residentes de Pediatría de la universidad, se describió a partir del modelo de Maslach la presencia del síndrome valorando el agotamiento emocional, el estudio concluyó que la baja despersonalización y alta realización personal provocan una gran asociación pero que no se relaciona con las características del agotamiento emocional. (14). Por tanto, la resiliencia constituye un factor protector ante adversidades.

El síndrome de Burnout es descrito como el “gran quemado” se refiere al personal que durante su trabajo se expone a circunstancia de estrés prolongado que altera su estado emocional, provocando cuadros de disminución de su autovaloración, autoestima y que generalmente se puede desarrollar, cuando el desinterés por las actividades laborales es mayor a la satisfacción que siente el trabajador en el lugar que labora. Puede originarse como consecuencia de falta de compromiso laboral y poca resiliencia a las situaciones más difíciles. Se han descrito casos vinculados a estos factores mencionados que se revelan como posibles causales del desarrollo de este síndrome. (15) Además, diversos estudios identifican la presencia del síndrome del burnout en profesionales sanitarios, tales como el estudio Juárez Jiménez (2019), quien plantea que en América latina el

personal sanitario que desarrolla síndrome de burnout puede estar entre 30-40 %.  
(16)

En Ecuador, Bustamante Marcalla B, (2016), identificó alta incidencia de cansancio emocional especialmente en el sexo femenino de la práctica de enfermería, atribuyendo como factor causal la carga horaria laboral que conlleva al agotamiento físico y provoca disminución en la eficacia del trabajo que realiza. Además, identificó que los profesionales solteros y de menor edad y experiencia laboral, eran más propensos a desarrollar cuadros mayores de estrés. Otro estudio revela que los médicos presentan una puntuación mayor en agotamiento emocional que el personal de enfermería en el parámetro de agotamiento emocional para el desarrollo de burnout mientras que el personal de enfermería lo hacía de acuerdo a la despersonalización. Esta situación se torna mucho más compleja durante la emergencia sanitaria por la pandemia COVID-19, donde el profesional sanitario está expuesto a una carga laboral estresante con riesgo biológico, temores y fatiga.  
(17)

En un hospital de la ciudad de Quevedo, Ecuador, hospital básico en nivel de atención por poseer todas las especialidades médicas, corresponde al ministerio de salud pública, cuentan con todos los servicios médicos de tercer nivel de atención, como son el área clínica, quirúrgica, de diagnóstico y de emergencia. Posee gran afluencia de personas diariamente que no poseen seguro social ni privado. En un hospital que permite el crecimiento profesional de médicos, además de la actualización continua que se encuentran al servicio de los usuarios y a pesar de los problemas de administración en salud del ministerio ha logrado mantener estándares adecuados para la atención del usuario.

Por lo antes descrito, se ha identificado que no se ha realizado un análisis de la relación del compromiso laboral y la resiliencia del personal de salud y el desarrollo del síndrome de Burnout frente a la atención presentada durante la pandemia, se plantea siguiente pregunta de investigación: ¿Cuál es la relación entre compromiso laboral, resiliencia y síndrome de Burnout en personal sanitario del hospital Sagrado Corazón de Jesús, en tiempos de COVID 19, 2020?

El presente estudio tiene relevancia teórica dado que busca conocer la relación existente entre el compromiso laboral de los trabajadores de la salud, la resiliencia que posee cada uno y el desarrollo del síndrome de Burnout frente a la pandemia por COVID 19. Este estudio tiene como finalidad el dar a conocer la relación existente entre el compromiso laboral de los trabajadores de la salud, la resiliencia que posee cada uno y el desarrollo del Síndrome de Burnout frente a la pandemia por COVID 19.

El presente estudio es socialmente relevante dado que analiza aspectos psicosociales que inciden en la calidad de vida de personal sanitario que estuvieron en primera línea ante un fenómeno global desconocido, sin embargo se mantuvieron a la vanguardia exponiéndose al contagio, arriesgándose a pesar del miedo existente, demostrando compromiso con su vocación, aprendiendo a manejar situaciones difíciles poco comunes y en algunos casos inmersos en altos niveles de estrés que colaboran para el desarrollo del síndrome de Burnout, aumentando su incidencia en el personal de salud del Hospital Sagrado Corazón de Jesús de la ciudad de Quevedo.

Es pertinente porque es necesario reconocer la relación de estas variables para entender la capacidad del personal ante las situaciones de estrés laboral en la atención sanitaria, de modo tal que sirva de insumo para el desarrollo de programas de abordaje, prevención y promoción de la salud mental en personal sanitario.

En tal sentido en la presente investigación se ha formulado el siguiente objetivo general: Determinar la relación entre compromiso laboral, la resiliencia y síndrome de Burnout en personal sanitario del Hospital Sagrado Corazón de Jesús en tiempos de COVID-19, 2020

Para el cumplimiento del objetivo general, se ha formulado los siguientes objetivos específicos: Analizar el nivel de compromiso laboral y sus dimensiones vigor, dedicación y absorción laboral del personal sanitario del Hospital Sagrado Corazón de Jesús en tiempos de COVID-19, 2020; Identificar el nivel de resiliencia y sus dimensiones competencia personal y la aceptación de uno mismo y la vida del personal sanitario del Hospital Sagrado Corazón de Jesús en tiempos de

COVID- 19, 2020; Identificar el nivel de burnout y sus dimensiones agotamiento emocional, despersonalización y realización personal en personal sanitario en el Hospital Sagrado Corazón de Jesús en tiempos de COVID-19, 2020;

En tal sentido en la presente investigación se asumen la siguiente hipótesis general:

HA: Existe relación estadísticamente significativa entre compromiso laboral, la resiliencia y síndrome de Burnout en personal sanitario del Hospital Sagrado Corazón de Jesús en tiempos de COVID-19, 2020.

HO: No existe relación estadísticamente significativa entre compromiso laboral, la resiliencia y síndrome de Burnout en personal sanitario del Hospital Sagrado Corazón de Jesús en tiempos de COVID-19, 2020.

Las hipótesis específicas son las siguientes:

HA1: Existe relación estadísticamente significativa entre vigor, dedicación, absorción laboral y el estado de agotamiento emocional, despersonalización, realización personal para el desarrollo del síndrome de burnout del personal sanitario del Hospital Sagrado Corazón de Jesús en tiempos de COVID-19, 2020.

HO1: No existe relación estadísticamente significativa entre vigor, dedicación, absorción laboral y el estado de agotamiento emocional, despersonalización, realización personal para el desarrollo del síndrome de burnout del personal sanitario del Hospital Sagrado Corazón de Jesús en tiempos de COVID-19, 2020.

HA2: Existe relación estadísticamente significativa entre vigor, dedicación, absorción laboral y la competencia personal, la aceptación de uno mismo y la vida, para el desarrollo del síndrome de burnout del personal sanitario del Hospital Sagrado Corazón de Jesús Guayas en tiempos de COVID-19, 2020.

HO2: No existe relación estadísticamente significativa entre vigor, dedicación, absorción laboral y la competencia personal, la aceptación de uno mismo y la vida, para el desarrollo del síndrome de burnout del personal sanitario del Hospital Sagrado Corazón de Jesús en tiempos de COVID-19, 2020

HA3: Existe relación estadísticamente significativa entre competencia personal, aceptación de uno mismo y la vida y el estado de agotamiento emocional,

despersonalización y realización personal para el desarrollo del síndrome de burnout del personal sanitario del Hospital Sagrado Corazón de Jesús en tiempos de COVID-19, 2020.

HO3: No existe relación estadísticamente significativa entre competencia personal, aceptación de uno mismo y la vida y el estado de agotamiento emocional, despersonalización y realización personal para el desarrollo del síndrome de burnout del personal sanitario del Hospital Sagrado Corazón de Jesús en tiempos de COVID-19, 2020.

## II. MARCO TEÓRICO

En la presente investigación se han revisado los siguientes antecedentes internacionales, nacionales y locales, los cuales se detallan a continuación Cullen, Gulati y, Kelly BD (2020), en un estudio realizado en Hubei, China se basaba en reconocer el estrés psicológico que se padecía durante las primeras semanas de aparición de Covid- 19, se demostró que aproximadamente el 53.8% de la población estudiada había presentado severo impacto psicológico, entre las variables más frecuentes estaban sobresaliendo la ansiedad y depresión, que no permitía el adecuado desarrollo psicológico, las variables destacadas fueron síntomas psicológicos y servicios de salud. (18)

Salazar, Vinicio, Gregorio (2020) en su investigación descriptiva del nivel de estrés laboral en personal sanitario durante los primeros meses del 2019 al no saber ante qué tipo de enfermedad se enfrentaban, cómo manejarlo, qué medidas tomar y qué hacer para no solo salvar la vida del paciente, sino salvaguardar su vida y la de su familia.(3)

Además Salazar, et al, reconoce el síndrome de Burnout en un estudio realizado en la universidad de Salamanca con personal de enfermería, se destacó al engagement como el entusiasmo laboral que proyecta el compromiso laboral del personal, a su vez muestra que la resiliencia permite que el trabajador actúe de forma adecuada precautelando su salud mental y sobreponerse a las adversidades, el estudio tenía como finalidad mostrar la incidencia en el personal de salud pública de Brasil, el estudio tuvo como resultado que un 41.2% del personal de enfermería presentaba síndrome de Burnout, lo cual permitió destacar que factores desencadenan el desarrollo de síndrome mencionado y la capacidad de mejora para evitar su avance. (3)

Vinueza, et al (2020), estudió al personal de salud frente a la pandemia por COVID 19, los resultados fueron descritos de acuerdo a la función que desempeñaba todo el personal, la encuesta se la realizó a 224 participantes, 151 médicos y 73 enfermeros. El personal médico reportó un 78.15% de agotamiento emocional y el personal de enfermería reportó el 63.02%, lo mismo ocurrió con la despersonalización presentándose en rango severo el 72.61% y rango moderado



65.63% y un bajo porcentaje de realización personal. Es decir, se concluyó que el 95.36% de los médicos presentaron síndrome de burnout moderado y severo, mientras que el personal de enfermería lo representaba un porcentaje de 95.89%. Se concluye que el personal que afronta esta crisis sanitaria tiene como consecuencia principal afectación de su salud mental, provocando emociones de miedo, ansiedad y aislamiento. Además de la prevalencia del síndrome de burnout en personal médico más que en enfermería, se presentó con mayor frecuencia en personal joven y en mujeres. (19)

Portero (2019) cuyo estudio tuvo como finalidad determinar la relación entre estas variables en personal sanitario de urgencias realizado en una universidad de Córdoba, muestra la relación de estas variables de acuerdo a las características sociodemográficas y de acuerdo a su posición laboral del personal sanitario, el factor que más relevancia presentó fue el personal satisfecho por la relación interpersonal con el jefe, como resultado se obtuvo que existe relación entre las variables. Sus resultados para las dimensiones del burnout, el personal sanitario participante, presentó un nivel bajo de agotamiento emocional (19,57%), alto de Despersonalización (48,94%) y moderado de Realización Personal (25,96%). (12).

Camero et al (2017), realizó un estudio en las áreas críticas de los Hospitales universitarios de Barquisimeto, se tomó a 100 profesionales del área de enfermería, el instrumento utilizado fue Maslach – Jackson que contiene 22 ítems, los resultados demostraron el cansancio emocional en un 90% de los trabajadores, lo que no permitía su desarrollo de habilidades. El síndrome de burnout se expone a altos niveles de presión en el área laboral, en este estudio se demostró mayor incidencia en las áreas críticas y en el manejo de pacientes en estado terminal, enfrentándose a diario al dolor, enfermedades y sufrimiento. Los mismos que no pueden ser modificables por lo que se debe mejorar la resiliencia del personal de salud. (20)

Blanca-Gutiérrez, Arias-Herrera (2017), en un estudio observacional, descriptivo, transversal, que buscaba mostrar los niveles de burnout en personal de enfermería de un hospital de Montilla- España. Este estudio fue realizado con 140 participantes pertenecientes al área de enfermería, para lo cual se utilizó dos instrumentos, la escala de Maslach y escala Nursing Stress Scale, una muestra

aleatoria de 43 individuos constaba de escala de confianza de 95% en el que había un porcentaje mayor de mujeres, en el que la vida media fue 37.3 años, se observó despersonalización y cansancio emocional en mayor demanda en los hombres. Cansancio emocional que oscila entre 13.8 y 19.1. Despersonalización con una media de 6.7 y de realización personal una media de 37.6; cansancio emocional estaba en nivel medio ya que es considerado alto cuando es mayor a 27 puntos, despersonalización catalogado en nivel bajo y por último, realización personal en nivel medio. Finalmente, se observó niveles más altos en hombres que en mujeres, ya que se destaca su capacidad de decisión y compromiso frente a las tareas. Los mayores niveles de agotamiento y despersonalización se evidenciaron en aquellos que estaban en contacto frecuente con episodios de muerte y sufrimiento, poca preparación, problemas interpersonales. (21)

Sánchez et al (2017), realizó su estudio en la universidad de España con personal sanitario de cuidados paliativos en el cual se registraron altos niveles de burnout, el estudio se lo realizó en 92 profesionales sanitarios se destacaron las cualidades sociodemográficas, estilo de vivencias y laboral, asociando estos factores al desarrollo de burnout con la técnica de Maslach Burnout Inventory, los resultados fueron que el personal que presentó menos características similares a burnout eran personas mayores y dormían más horas que los profesionales que dieron dimensiones alteradas, correspondían a los más jóvenes, con menos horas de sueño, menos ejercicio físico y menos experiencia en el área. (22)

Hernandez-Vargas, Llorens-Gumbau, Rodriguez-Sanchez, Dickinson-Bannack (2016), un estudio en México, acerca de los profesionales de la salud en el cual se realizó un estudio acerca del entusiasmo laboral que fue definida por las dimensiones de vigor y resiliencia mental, la cual es una forma de medir el apego laboral. Este estudio resaltaba la eficacia de UWES-15, una escala utilizada para medir el compromiso laboral del personal que se extiende en las dimensiones de vigor, dedicación y absorción. Los resultados del estudio evidenciaron dimensiones positivas tales como el entusiasmo del personal en su área de trabajo aportan mejor forma de afrontar los factores que provocan el estrés laboral y mantener una adecuada forma de atención. En este estudio de profesionales de salud en México, propuso validar la versión corta de UWES-9, verificando las dimensiones del

entusiasmo laboral, se realizó un estudio de 249 trabajadores del Instituto del Seguro Social de México y 226 trabajadores de la secretaría de Salud, se utilizó como instrumento la escala de UWES 15 Y UWES 9, ambas miden tres dimensiones como vigor, dedicación y absorción. Los resultados lograron evidenciar al UWES 9 como una medida fiable, útil y válida del entusiasmo laboral, siendo adecuado este instrumento para futuras investigaciones. (11)

Gutiérrez et al (2017), asocia esta patología con el trabajo, ya que menciona la existencia de una percepción discordante entre los esfuerzos y la recompensa, es así como también el desgaste de los profesionales médicos llega a su límite debido a que a pesar de sus grandes esfuerzos sobre todo en las salas de cuidados intensivos fue en vano, esta enfermedad dio muerte a más del 25% de una población. Además, sugiere 6 estadios sucesivos entre estos el entusiasmo y dedicación, manejo de ira y frustración, valoración de esfuerzos mediante los resultados y recompensas, existe compromiso laboral, provocan que el personal se sienta vulnerable y finalmente agotamiento y descuido. (20)

Por otro lado, en la revisión teórica de compromiso laboral se puede definir como la relevancia de la inmersión en el trabajo, influyente en el desempeño laboral para el bienestar del trabajador y de la institución, es decir es el nivel del individuo para ser activo, el trabajador se siente identificado con la institución a la que pertenece.(23) Algunos autores como Leiter y Maslach (1998), la definen como el estado del individuo que revela mayores niveles de energía al realizar actividades laborales que le provocan mayor crecimiento personal. También conocido como engagement, consiste en individuos con iniciativa en sus actividades en constante mejora de su desempeño, factores que permiten la poca experimentación de fatiga laboral, presentando mejor postura ante las actividades que no favorecen su desempeño. (10)

Becker (Como se citó en Betanzos, 2011), define el compromiso laboral como la forma en que el individuo se vincula con el lugar donde realiza sus actividades laborales, se menciona que es multidisciplinar, la teoría de intercambio social, menciona la relación empleador – empleado, por medio están los beneficios que percibe de la empresa, el empleado continuará realizando sus actividades de forma adecuada porque el riesgo de perder el trabajo no supondrá para él un efecto

positivo, observando el desbalance de lo que es conveniente para su desarrollo personal y profesional (9)

En la revisión de modelos teóricos, Alvarado (2016), de otra forma manifiesta que existe la teoría del vínculo afectivo, manifiesta el apego emocional existente entre el trabajador y la institución para la que presta su servicio, para ello debe reconocer los objetivos y metas de la organización, ser parte de los mismos y por medio de sus propias habilidades alcanzar estos para el beneficio de sus logros. (24) Según Khan (1990) en la teoría de rol manifiesta que existe relación entre las características del individuo y la complejidad de la tarea, en el cual deben formularse factores personales, grupales, de motivación individual y de equipo (25).

Así mismo, Maslach y Leiter (1997), en el modelo estructural considera el engagement como la meta para evitar el desarrollo continuo de burnout provocando resultados positivos en el individuo y en su entorno. (26) Sacks (2006), en el modelo de intercambio social -SET mantiene su idea de que el personal genera diversos niveles de compromiso laboral como consecuencia a lo que percibe del empleador siendo estos factores económicos o social emocional provocando un feedback positivo. (27)

De acuerdo con esto, Bakker y Oerlemans (2011), en el modelo circunflejo de emociones manifiesta que el compromiso laboral se vincula al grado de satisfacción laboral el cual se mide de acuerdo al grado de vigor, dedicación y absorción del individuo vinculado a la estabilidad y tranquilidad que siente en el área que se encuentra laborando. (28)

De la misma forma, Hobfoll (2001), en la teoría de la conservación de recursos COR (2001), considera al individuo como autogestor de sus recursos. Es decir las características individuales, sus capacidades, fortalezas, virtudes permiten que desarrolle una mejor respuesta al estrés. (26)

Así mismo, Ouweneel et al (2012), en el modelo del impacto de los recursos personales en el engagement plantea el vínculo de las emociones del individuo que serían utilizadas de acuerdo a los recursos propios para obtener mejores capacidades y desempeño laboral.

Al respecto, Schaufeli et al (2002), en su modelo Job Demand- Resources publicado en el 2004 identifica dos procesos, el tipo energético en el cual el estrés provoca la disminución del nivel de energía entregada en el trabajo del individuo que presta un servicio y además manifiesta a la motivación como el segundo proceso que dependen de recursos receptados de parte de la organización; propone por primera vez el instrumento Utrecht Work Engagement Scale la misma que incluía 24 ítems; 9 para describir vigor, 8 dedicación y 7 para absorción. En el 2006, Schaufeli, Bakker y Salanova (2006), realizan previo una recopilación de datos cambios en la escala optimizando las variables de las que no daban mayor relevancia, como resultado se obtuvo un instrumento de 9 ítems, divididos en 3 ítems para vigor, 3 para dedicación y 3 para absorción. Siendo uno de los instrumentos de mayor uso para medir engagement.(10)

Cierto estudios sugieren el engagement puede ser medido por el estado de vigor, dedicación y absorción. Tales como Llapas- Rodríguez, et al quien identifica en el campo de compromiso organizacional en trabajadores de la salud en un equipo de atención primaria fundamentando en el modelo teórico de Schaufelli y Bakker (2001), quien conceptualiza el compromiso laboral en tres dimensiones:

**Vigor:** se define como elevados niveles de energía durante la jornada laboral, que se manifiesta en el estado físico, estado mental y capacidad de continuar con sus obligaciones asignadas a pesar de las circunstancias adversas que se presentan.

**Dedicación:** menciona el grado de implicación al ejercicio laboral, cuando se expresa entusiasmo en las actividades realizadas, demuestra que tan involucrado se encuentra el individuo a sus actividades laborales correspondientes, que le provoca satisfacción propia y le permite visionarse en mejorar sus capacidades y habilidades.

**Absorción:** se refiere a un elevado nivel de concentración para desarrollo de actividades laborales, lo que genera un estado de satisfacción inclusive un estado de felicidad por las actividades que ha realizado lo que permite que no se desvincule de sus tareas y responsabilidades. (29)

Existe evidencia teórica del compromiso laboral como un factor mediador ante situaciones estresantes. De acuerdo con Reza (2017), el estrés influye

directamente en su rendimiento profesional, además de su vínculo con el desarrollo de síndrome de burnout siendo este encontrado cuando se labora más de 8 horas diarias, además de las relaciones interpersonales de la institución, los incentivos por los esfuerzos, remuneración, carga laboral son factores influyentes en la tolerancia del estrés, el personal de salud ante la exhaustiva jornada de trabajo presenta un nivel de cansancio mayor tanto mental como físico, como consecuencia de esto se han generado eventos adversos en algunas instituciones prestadoras de servicios de salud. El personal de salud combate no solo las patologías de los pacientes a los que trata sino que carga con el cansancio, desinterés, dificultad para la concentración, sobrecarga laboral, entre otros.

Santos et al (2019), por otro lado, en la revisión teórica de Resiliencia la Real Academia Española de la Lengua la define como la capacidad del individuo de asumir situaciones difíciles y poder sobreponerse de ellas. La resiliencia consiste en algo que vamos desarrollando a medida que se adquieren nuevas experiencias, no es algo que viene adjuntado a nuestro ADN, algunas personas la desarrollan porque adquirieron el ejemplo de desarrollarla al observarla en los demás; la resiliencia sin duda es de importancia en el ámbito de la salud, siendo los hospitales lugares donde se presencia sufrimiento, angustia y un sin número de sentimientos estresores negativos. Es considerada como la capacidad de adaptarse y continuar frente a las adversidades que se presentan, posteriores a estrés y factores traumáticos. (30)

García et al, (2019) manifiesta que la resiliencia del personal sanitario se puede analizar con ciertos factores propios de la persona que permiten que los ponga en práctica en su actividad laboral por ejemplo: La introspección se define como la forma de analizarse a uno mismo, reconociendo las emociones que nos permitan mejorar la perspectiva de uno mismo. La autonomía consiste en reconocer las capacidades de uno mismo es decir plantear límites de lo que puede realizar. La capacidad de interacción es la habilidad del personal sanitario de mantener comunicación con los demás generando buen ambiente laboral. La iniciativa consiste en proponerse llevar a cabo alguna acción y buscar los medios para que se concluya. La creatividad, se describe como hacer algo de la nada, es decir provocar algo positivo que surge de uno mismo. El sentido del humor, recibir las

malas noticias con un poco de humor. La ideología personal, es la capacidad individual de reconocer actividades que son correctas o no. Finalmente, el autoestima consistente, es el resultado del grado afectivo recibido de alguien en el transcurso de su vida. (31)

En la revisión de los modelos teóricos, Santos et al (2019) , citó a Grotberg en su teoría personalista de la resiliencia muestra un aspecto cognitivo conductual de modo tal que la reacción del individuo depende de situaciones que ha ido acumulando sin enfrentarlas que provoca la aparición de nuevos patrones que corresponden a las características de cada individuo. (32)

Gómez (2010), en la teoría personalista en la cual se describía diversas situaciones similares que presentan los individuos pero son sobrellevadas de forma distinta, siendo que en algunos no provoca enfermedad de salud mental ni física como en otros en los que suele involucrar la vida del individuo. La teoría genética surge de esta capacidad del individuo en que no se ve afectado de ninguna forma por las constantes adversidades , como si dependiera de algún factor o rasgo genético del individuo y no algo que se desarrolle con el tiempo.(33)

Greco, Morelato e Ison (2006), de la teoría sistémica menciona que existen individuos que presentan un nivel de resiliencia óptimo pero con un factor adherente común, tenían una persona que era considerada su apoyo incondicional en todas las etapas de su vida lo que provoca un grado de confianza en sí mismo, demostrando que el contexto familiar a pesar de ser un factor externo tiene gran representación para el desarrollo de resiliencia. (34)

Craig (2001), explica el modelo de Bronfenbrenner de la teoría ecológica en el cuál se muestra la importancia de la interacción del individuo con el ambiente dando como resultado que estas dos variables, muestran la percepción del individuo a las situaciones difíciles y como puede sobrellevarlas con el ambiente que lo rodea.

Wagnild Young describen la resiliencia como la capacidad de comprender y contribuir con la vida enfrentando diversas situaciones, circunstancias o conflictos. En este modelo se describen dos dimensiones que permiten valorar resiliencia como son la competencia personal y Confianza en si mismo y de la vida. La

**competencia personal** se define como la expresión que posee el individuo de autoconfianza, independencia, capacidad de decidir, ingeniería, persistencia en sus actividades. La **Confianza en si mismo y de la vida:** es el grado de confianza propia del individuo y de sus acciones, se pone límites. Por tanto la resiliencia constituye un factor protector ante situaciones estresantes. Encontrando el sentido de la vida y valorando las circunstancias que lo involucran. (14)

Por otro lado, en la revisión teórica de Burnout, Alves (2015), define al Burnout en base a antiguas definiciones como un anglicismo de estar quemado, basado en una novela publicada por Graham Greene que muestra la vida de un arquitecto que se encuentra agotado de su trabajo, presentando un número consecuente de crisis de existencia, desilusionado de su entorno laboral, huye de todo y se esconde en un lugar más pacífico para vivir.(35) Durante muchos años se ha observado un incremento en el número de casos de Burnout en especial en el área de personal sanitario, el cual es generado por la alta demanda laboral que provoca altos índices de estrés por tiempo prolongado. El personal sanitario que a diario afronta situaciones que demandan mucha concentración y dedicación que no permite canalizar los niveles de estrés de forma adecuada. (14)

Freuderberger (1974) define al Burnout como el conjunto de manifestaciones emocionales de prolongada evolución caracterizada por cansancio corporal, poco interés laboral, incapacidad para obtener logros propios, poco entusiasmo para atención de pacientes.(36) Maslach (1976), lo define como el síndrome que pone de manifiesto daño emocional psicológico a causa de altos niveles de agotamiento de emociones, despersonalización y sentimientos de baja realización personal, generalmente se observa estos factores en personal que presta atención a público directamente, causando temor acerca de su desenvolvimiento laboral adecuado (37)

Farber (1983), manifiesta que no existe todavía un vínculo entre los esfuerzos realizados en la jornada de labores con la recompensa recibida por los superiores, es decir los trabajadores sienten que todo su trabajo no es reconocido como tal, se denota el cansancio, poca energía, déficit de empatía hacia el usuario, acompañado de sentimientos negativos como tristeza y ansiedad que no permiten el desenvolvimiento en su área laboral.(38)



La Organización mundial de la salud define al síndrome de Burnout como un resultado psicosocial ocasionado por el estrés prolongado del trabajo, o cuando no se logra con éxito las metas de la tarea laboral, lo que causa el desgaste emocional del profesional que a la larga afecta su salud y su relación con el entorno, por lo que fue considerada en el CIE 11: QD85 con la descripción de síndrome de desgaste ocupacional. (39)

Además, Maslach (1993), manifiesta que el burnout debe describirse como la respuesta a factores que provocan estrés siendo estos interpersonales en el trabajo, destaca tres componentes que permiten valorar un burnout positivo como agotamiento emocional, despersonalización y reducción de la realización personal-profesional. (40)

El agotamiento emocional lo describe como la respuesta a la gran demanda de recursos emocionales y psicológicos del personal, consiste en disminución de los niveles de energía entregados, fatiga emocional que desarrolla un cansancio físico se considera como una consecuencia de varios factores que perjudican al individuo, como es su actitud ante el estrés o los elevados niveles de frustración, se puede observar en el ámbito laboral por medio del ambiente percibido, nivel de liderazgo, las causas que generalmente conllevan a esta situación es no poseer expectativas o metas clara para su trabajo, desorganización en horarios o carga laboral, actitudes negativas o de rechazo de parte de los compañeros, no sentirse reconocido por las actividades realizadas, realizar jornadas extenuantes que consideran aportan a su crecimiento personal. Puede provocar que el individuo presente síntomas notables como insomnio., fatiga, depresión, negatividad, ansiedad, desarrollo de otras enfermedades sistémicas. La despersonalización la define como el transcurso afectivo o el déficit afectivo emocional que presentan en el área laboral, es decir se sostiene que el trabajador crea una barrera que evita que se afecte por agotamiento laboral o desilusión de sus ideas, es como una estrategia para su salud afectiva. La realización personal, manifiesta el déficit de sentimientos competitivos y de mejora que se vincula con el desarrollo profesional observado en sus resultados. Se encuentra estrictamente relacionada con el agotamiento laboral a causa de una falla en las formas de afrontamiento,

provocando efectos negativos en el individuo y en su reflejo laboral, pierde confianza en sus habilidades y dificulta sus actividades laborales exitosas. (15)

A partir de estas definiciones, se resaltan que los desencadenantes se pueden originar de distintas variables, entre estas el tipo de trabajo que realiza, el tiempo dedicado a esas actividades, responsabilidad brindada al trabajo, las valoraciones por sus resultados laborales, si existen factores que impiden un desarrollo adecuado del trabajo tales como acoso laboral, poco compañerismo, apoyo deficiente de las autoridades. (15)

García et al (2000), quien realizó un estudio de satisfacción laboral y su incidencia con burnout, cuyo resultado indicó la mayoría del personal no presentaba mayor incidencia de burnout, el 80% de médicos, 75% psicólogos, 84% enfermería presentaron rangos normales y solo el 20% de médicos, 25% psicólogos y 16% de enfermería fueron probables patológicos, el burnout fue asociado con las dimensiones de bienestar, por lo que se presentaron problemas somáticos, depresión, baja interacción social, ansiedad , manifestando que en estos profesionales involucrar lo emocional ocurre diariamente en sus labores. (41)

El personal sanitario generalmente se lo encuentra en situaciones de gran exposición a estrés y emociones negativas inherentes a la labor que realizan. (42) Realizan actividades que demuestran mayor desgaste profesional manifestándose síntomas como cualquier otra enfermedad, tales como debilidad, dificultad para dormir, crisis de ansiedad, irritabilidad, depresión, entre otros. Provocando que los factores externos modificables pero inevitables generen síntomas que causan un desequilibrio en el bienestar de los trabajadores.(43)

Algunos autores como Peckham manifiesta que en América Latina un porcentaje cercano al 50% correspondiente al personal médico padece de síndrome de Burnout, además refiere que el porcentaje disminuye a partir de los 54 años y que a nivel mundial se encuentra un 70% de personal médico manifestando síntomas de desgaste profesional. (3)

### III. METODOLOGÍA

#### 3.1. Tipo y diseño de investigación.

La investigación se ha desarrollado bajo el enfoque cuantitativo, dado que mide las variables como compromiso laboral, resiliencia y burnout en el personal sanitario de los servicios de salud de la ciudad de Guayaquil y análisis de datos para aceptar o rechazar la hipótesis del proyecto de investigación.

Esta investigación tendrá un diseño correlacional, no experimental y transversal. Será correlacional ya que permite expresar la relación existente entre las variables se procesan datos obtenidos a partir del formulario realizado, en un solo proceso de recolección de datos. No experimental porque mide las variables de forma directa y transversal porque los datos se recolectan en un solo momento.

$$X_1 - X_2 - X_3$$

Dónde:

$X_1$  : Medición de la variable Compromiso laboral

- : Relación entre las variables

$X_{2|}$  : Medición de la variable Resiliencia

- : Relación entre las variables

$X_{2|}$  : Medición de la variable Burnout

#### 3.2. Variables y Operacionalización

##### Variable1: Compromiso laboral

**Definición conceptual:** el compromiso laboral se lo define como los factores que provocan que el personal de una institución se sienta involucrado en las metas de la organización y se comprometa a cumplir los objetivos de los mismos dando resultados positivos para el bienestar propio y organizacional. (Aldana, Tafur, y Leal, 2017). (14)

**Definición operacional:** compromiso laboral es un factor del individuo que puede ser valorado por medio del cuestionario de UWES 15 en su versión de 15 ítems (Schaefeli et al., 2006) en personal sanitario que brinda atención médica, en función a las dimensiones de vigor, absorción y dedicación

### **Dimensiones:**

**Vigor:** Se refiere a los altos niveles de energía y de resiliencia mental en el trabajo, el esfuerzo realizado y la persistencia pese a los obstáculos.

**Indicadores:** energía, voluntad y resiliencia mental.

**Dedicación:** Consiste en estar involucrado en mayor porcentaje de apego al trabajo, combinando el entusiasmo, orgullo y metas propuestas

**Indicadores:** entusiasmo, inspiración y orgullo

**Absorción:** Consiste en un estado de plenitud en el trabajo, en el cual el tiempo entregado para las actividades nunca es demasiado, se obtiene mayor concentración e involucración del mismo.

**Indicadores:** Entusiasmo, inspiración y orgullo.

### **Variable 2: Resiliencia**

**Definición conceptual:** la resiliencia laboral consiste en la capacidad de los individuos de una organización para resistir a las situaciones críticas, siendo su origen proveniente de la física en que se denomina resiliencia a la capacidad que posee un elemento de volver a su estado anterior luego de haber recibido una fuerza externa. Esta característica en el sistema de salud es imprescindible siendo algo que se aplica a diario.

**Definición operacional:** resiliencia es una característica del individuo que puede ser valorado por medio de la escala RS 14 en su versión de 14 ítems, en personal sanitario que brinda atención médica.

### **Dimensiones:**

- **Competencia personal:** Se refiere Expresión de autoconfianza, independencia, decisión, poderío, ingenio y perseverancia.
- **Confianza en sí mismo y de la vida:** Es la confianza en uno mismo y en sus propias acciones; medita como la capacidad de afiliarse de sí mismo, muestra sus limitaciones y condiciones. Se refiere tratar de entender que la vida tiene una razón para vivirla y valorar las adecuadas cargas.

### **Indicadores:**

Las dimensiones de competencia personal que se lo mide con la expresión de autoconfianza, independencia, decisión, poderío, ingenio y perseverancia; y grado de confianza en sí mismo por sus subdimensiones como aceptación, autoestima y fuerza de voluntad que tiene la persona de sí misma. Todo esto por medio de un formulario de 14 ítems de tipo Likert.

### **Variable 3: Síndrome de Burnout**

**Definición conceptual:** Burnout se lo describe como la respuesta del individuo a un alto nivel de estrés por tiempo prolongado generalmente es experimentado por los profesionales de salud, un síndrome que se caracteriza por presentar síntomas negativos para la salud tales como depresión, desilusión laboral, insomnio, dificultad para concentrarse, entre otros.

**Definición operacional:** Burnout es un síndrome que se genera en los individuos que se encuentran bajo grandes cantidades de estrés, que puede ser valorado por medio de la escala de Maslach en su versión de 22 ítems, en personal sanitario que brinda atención médica.

### **Dimensiones:**

- **Agotamiento emocional:** Se describe como la incapacidad de dar más de sí mismos en el ámbito emocional.
- **Despersonalización:** Es el desarrollo de actitudes de cinismo con los otros trabajadores.
- **Realización personal en el trabajo:** Consiste en la evaluación de los sentimientos de auto eficiencia y realización personal en su área de trabajo.

### **Indicadores:**

En función a las dimensiones de agotamiento emocional que se lo mide con la descripción de la vivencia de estar exhausto emocionalmente por las demandas del trabajo es decir por sobrecarga, aburrimiento, pobre trabajo en equipo, castigo, conflicto u ambigüedad; el nivel de despersonalización definido por la frialdad y distanciamiento por medio de indicadores como conflicto, alineación y desinterés;

y grado de realización personal por sus subdimensiones como auto eficiencia por medio de indicadores como desinformación, alineación y retroalimentación. Todo esto por medio de un formulario de 22 ítems de tipo Likert.

### **3.3. Población, muestra y muestreo**

La población para la presente investigación lo constituyen trabajadores del sector de salud de la provincia de Los Ríos de la ciudad de Quevedo que trabajaron brindando atención médica durante la pandemia por COVID 19.

En relación a la muestra, se refiere a una subpoblación con características sociodemográficas de similitud del mismo entorno laboral a quienes se le aplica un instrumento de medición mixto de 3 cuestionarios en el que cada uno representa una variable. Para fines de esta investigación, la muestra estará confirmada por 100 profesionales de la salud, seleccionados por muestreo no probabilístico, dado que se han seleccionado los encuestados de acuerdo a las características de similitud para fines de esta investigación.

La unidad muestral estará constituida por 100 trabajadores del Hospital Sagrado corazón de Jesús conformado por personal de las áreas de emergencia, hospitalización, medicina crítica, el personal de salud que ha estado activo en atención de salud durante la pandemia por Covid 19.

### **3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos**

#### **Técnica**

En la presente investigación fue desarrollada a partir del análisis directo y sistemático de la evaluación psicométrica de 104 personal de salud del Hospital Sagrado corazón de Jesús que estuvieron al frente de la pandemia por COVID 19, se utilizó un instrumento de evaluación psicológica, los mismos que son creados a partir de teorías psicológicas que muestran el comportamiento humano. Los test psicométricos permiten medir rasgos característicos de la personalidad y sus habilidades cognitivas, consiste en que el individuo encuestado escoja de muchas alternativas aquella que considera lo describa en mayor relevancia. Las técnicas que se utilizan permiten al investigador tener una imagen psicología del encuestado reconocer sus rasgos de personalidad.

## **Instrumento**

Es una herramienta que permite el registro ordenado de las variables que se utilizaran en esta investigación. Para evaluar el compromiso laboral se utilizó el cuestionario de UWES 15 en los profesionales de salud de la ciudad de Quevedo, Ecuador. El instrumento está constituido por 3 dimensiones y 15 reactivos, el nivel de la dimensión de vigor se lo obtiene a partir de indicadores como la energía, voluntad y resiliencia mental, cuando se encuentra laborando, la voluntad de incrementar su esfuerzo y la persistencia pese a los obstáculos. La dimensión de dedicación se la puede medir a través de la inspiración, entusiasmo y orgullo. La dimensión de absorción permite medir los niveles de inspiración, entusiasmo y orgullo del personal para su compromiso laboral. (44)

Para medir la resiliencia, se utilizó el cuestionario de RS14 (Wagnild, G. Young, 2009) Consta de 14 ítems, a manera de preguntas Likert de 1 a 7, los valores asignados a los ítems son sumados para obtener una única puntuación global, a fin de medir el grado de competencia personal y confianza en sí mismo y en la vida. Competencia personal, se refiere a la expresión de autoconfianza, independencia, decisión, poderío, ingenio y perseverancia; y a la confianza en sí mismo y de la vida, es decir la confianza en sus propias acciones; medita como la capacidad de afiliarse de sí mismo, muestra sus limitaciones y condiciones. (45)

Sanchez- Terrel, Robles – Bello, (2014), explican que para medición de la resiliencia existen muchos instrumentos aplicables, pero el de mayor efectividad es el rs 14, la misma que presenta características psicométricas acordes para medir la capacidad de sobreponerse de las situaciones difíciles. La escala consiste en medir las características del individuo de acuerdo a su personalidad y su forma de actuar a situaciones adversas complicadas. Midiendo dos aspectos tanto la competencia personal como la aceptación de uno mismo y la vida. La primera representada en 11 ítems en la que se resalta la auto-confianza, independencia, perseverancia, ingenio y decisión; mientras que el segundo se lo mide mediante 3 ítems los cuales corresponden a adaptabilidad, flexibilidad, estabilidad y balance. (13).

Para medir burnout se utilizó el cuestionario de Maslach, que consta de 22 ítems, a manera de preguntas Likert de 1 a 7, distribuidos de la siguiente manera 9 ítems que expresan agotamiento emocional, 5 ítems que demuestran despersonalización y 8 ítems realización personal en el ámbito laboral. Tales como agotamiento emocional que se describe como la incapacidad de dar más de sí mismos en el ámbito emocional, despersonalización corresponde al desarrollo de actitudes de cinismo con los otros trabajadores y realización personal en el trabajo que consiste en la evaluación de los sentimientos de auto eficiencia y realización personal en su área de trabajo.(46)

### **3.5. Procedimiento**

La investigación se realizó de la siguiente manera:

Se realizó la evaluación inicial por medio de la validación del instrumento a utilizar por medio del juicio de expertos. Una vez aprobada, se solicitó al personal sanitario de la provincia de Los Ríos de la ciudad de Quevedo, que proceda a participar en la encuesta para la presente investigación, la misma que esta detallada en el formulario adaptado para las 3 dimensiones.

Luego de aplicar los instrumentos a la muestra piloto, se procede a la validación de los ítems, y se midió la confiabilidad por medio de Omega de McDonald.

Luego se realizó la validación de los datos obtenidos, se realizará tabulaciones con el sistema estadístico SPSS, para su análisis, correlación y correcta interpretación.

### **3.6. Método de análisis de datos**

El procesamiento de análisis estadístico se realizará con el SPSS v.25, Microsoft Excel 2019 y G power, se seguirá los siguientes procedimientos

Para iniciar se realizará una revisión de análisis crítico de los instrumentos utilizados para verificar los ítems que han sido registrados y se procederá a codificar los test en el cual se relacionará con los tres instrumentos de medición y realizará una base de datos de acuerdo a la operacionalización de las variables de estudio.

Luego se procederá a medir la validez ítem-test posterior a esto se hará un registro de la confiabilidad de los instrumentos para la muestra obtenida en la muestra



piloto. Luego se procederá a clasificar los puntajes obtenidos a puntajes generales y específicos de acuerdo a las dimensiones de cada instrumento.

Para el análisis explicativo, se utilizó Microsoft Excel 2019 para lo cual se determinará relación, porcentajes, promedios y desviación estándar para cada variable y sus dimensiones correspondientes, las mismas que se representarán en tablas y gráficos de barras.

Para el análisis correlacional, se utilizó el paquete SPSS v.25.0, se destacará la prueba de normalidad mediante la prueba de Kolmogorov Smirnov, para demostrar si la distribución mencionada de puntajes obtenidos por el estudio es paramétrica o no paramétrica, de tal forma que se pueda elegir el resultado estadístico para la prueba de hipótesis, de forma que si el resultado es paramétrica se utilizará el coeficiente de correlación de Pearson, y si es no paramétrica se destacará el Coeficiente de correlación de Spearman. Finalmente se procederá a utilizar G Power para calcular el tamaño del efecto y potencia estadística.

### **3. 7. Aspectos éticos**

La expresión "principios éticos básicos" conceptualiza de forma general la justificación básica que se requiere para mantener los principios éticos y evaluaciones de los procedimientos que se realicen durante el proyecto de investigación. Entre estos principios aceptados podemos priorizar tres los mismos que son apropiados a la ética de investigaciones que poseen la participación de seres humanos: los principios de respeto a las personas, beneficencia y justicia.

El principio Respeto a las Personas se manifestó al tratarse al ser humano requiere ser tratado como un ser autónomo y en relación a esto el respeto por su autonomía debe conservarse hasta el final del uso de datos. En el estudio, la participación de los sujetos de investigación lo hagan de forma voluntaria y conscientemente de entregar la información correcta.

El principio de **Beneficencia se manifiesta al considerarse a las** personas deben ser consideradas de manera ética, es decir que no solo deben ser protegidos de lo que les haga daño directa o indirectamente, sino que se encuentren en completo

bienestar. Cuando nos referimos a beneficencia se trata de actos que representan bondad que por lo general no son motivados por la obligación. Existen dos reglas para que se cumpla este principio, la primera consiste en no hacer daño y la segunda en que los beneficios superen el riesgo de daño.

El principio de justicia en la distribución de beneficios y lo que merece el ser estudiado, la injusticia se ve proyectada cuando el individuo no recibe el beneficio al que había sido considerado sin explicación fundamentada o una responsabilidad sin coherencia. Las distinciones para aplicar la justicia no deben hacerse de acuerdo a la edad, experiencia, habilidades y competencias, aunque algunos expertos consideren que es la forma adecuada para un trato diferente.

#### IV. RESULTADOS

Bondad de ajuste

**Tabla 1.** Prueba de normalidad de resiliencia, compromiso laboral y síndrome de burnout

	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>		
	Estadístico	Gl	Sig.
Vigor	,104	104	,008
Dedicación	,148	104	,000
Absorción	,151	104	,000
Compromiso	,114	104	,002
Competencia Personal	,168	104	,000
Confianza en si mismo y la vida	,161	104	,000
Resiliencia	,167	104	,000
Agotamiento Emocional	,140	104	,000
Despersonalización	,189	104	,000
Realización Personal	,129	104	,000
Global Burnout	,077	104	,142

a. Corrección de significación de Lilliefors

La prueba de normalidad de resiliencia, compromiso laboral y síndrome de burnout  
P-valor >  $\alpha$  Aceptar H0= Los datos tienen una distribución normal.

P-valor <  $\alpha$  Aceptar H1= Los datos No tienen una distribución normal.

#### Interpretación

En la tabla 1 se evidenció que los puntajes obtenidos en las dimensiones de resiliencia, compromiso laboral y síndrome de burnout, obtuvieron como hallazgo del análisis de la prueba de KS, un p-valor de  $.001 < \alpha (.01)$ , lo cual significa que prueba la Hipótesis Nula que plantea que los datos de las dimensiones en mención provienen de una distribución no normal; a excepción de los valores globales del síndrome de Burnout cuyo p -valor de  $.142 < \alpha (.05)$ . Por lo tanto, se debe aplicar un estadígrafo no paramétrico con el propósito de establecer la correlación de dichas variables del estudio, el cual se utilizó el Rho de Spearman.

## Análisis inferencial

**Objetivo general:** Determinar la relación entre resiliencia, compromiso laboral y síndrome de burnout en personal asistencial de un hospital de Quevedo en tiempos Covid-19

**Tabla 2.** Coeficiente Rho Spearman entre Resiliencia y compromiso laboral en personal asistencial de un hospital de Quevedo en tiempos Covid, 19.

	Compromiso	
<b>Resiliencia</b>	Rho	.666**
	Sig. bilateral	.001
	D	Grande
	1- $\beta$	0,99
	r <sup>2</sup>	.44
	N°	104

**Nota:** Rho: Coeficiente de correlación de Spearman; IC: Intervalo de Confianza; d: Tamaño del efecto de Cohen; 1- $\beta$ : Potencia estadística; \*\*p < 0,01

## Prueba de Hipótesis

HA: Existe relación estadísticamente significativa **Resiliencia y compromiso laboral** en personal asistencial de un hospital de Quevedo en tiempos Covid, 19.

Ho: No Existe relación estadísticamente significativa entre **Resiliencia y compromiso laboral** en personal asistencial de un hospital de Quevedo en tiempos Covid, 19.

Si  $p < 0,05$ : Se rechaza la hipótesis nula

Si  $p > 0,05$ : Se acepta la hipótesis nula

## Interpretación

En la tabla 2, en el análisis inferencial, se evidenció que el un  $p\text{-valor} = .001 < \alpha$  (.01), Por tanto se rechaza la hipótesis nula y la aceptación de la hipótesis alterna, lo cual significa que existe relación directa, estadísticamente significativa y tamaño del efecto grande entre **Resiliencia y compromiso laboral** en personal sanitario de un hospital de Quevedo (Rho=.666;  $p < .01$ ;  $1-\beta = 0,99$ ); y el 44.44 % de la varianza de compromiso se encuentra explicada por la resiliencia.

**Tabla 3** Coeficiente Rho Spearman entre Resiliencia y Síndrome de Burnout en personal asistencial de un hospital de Quevedo en tiempos Covid, 19.

		<b>Agotamiento</b>		<b>Realización</b>
		<b>Emocional</b>	<b>Despersonalización</b>	<b>Personal</b>
<b>Resiliencia</b>	Rho	-,312**	-,286**	,366**
	Sig.	<,001	,000	,000
	bilateral			
	D	Mediano	Pequeño	Mediano
	1-β	.91	.85	.97
	r <sup>2</sup>	.10	.08	.13
	N°	104	104	104

**Nota:** Rho: Coeficiente de correlación de Spearman; IC: Intervalo de Confianza; d: Tamaño del efecto de Cohen; 1-β: Potencia estadística

### Prueba de Hipótesis

HA: Existe relación estadísticamente significativa Resiliencia y síndrome de burnout en personal asistencial de un hospital de Quevedo en tiempos Covid, 19.

Ho: No relación estadísticamente significativa Resiliencia y síndrome de burnout en personal asistencial de un hospital de Quevedo en tiempos Covid, 19.

Si  $p < 0,05$  y  $1-\beta > .80$ .: Se rechaza la hipótesis nula

Si  $p > 0,05$  y  $1-\beta < .80$ .: Se acepta la hipótesis nula.

### Interpretación

En la tabla 3, en el análisis inferencial, se evidenció que el un  $p\text{-valor} = .001 < \alpha .(0.01)$ , y  $1-\beta > .80$ ; Por tanto se rechaza la hipótesis nula, lo cual significa que existe relación estadísticamente significativa entre resiliencia y síndrome de Burnout; siendo relación negativa de tamaño del efecto mediano entre la resiliencia y agotamiento emocional (Rho= -.312;  $p < .01$ ;  $r^2 = .10$ ) y relación estadísticamente significativa negativa de tamaño del efecto pequeño entre resiliencia y despersonalización (Rho= -.286;  $p < .01$ ;  $r^2 = .08$ ); y relación estadísticamente significativa positiva de tamaño del efecto mediano entre resiliencia y la dimensión realización personal (Rho=.366;  $p < .01$ ;  $r^2 = .13$ ).

**Tabla 4.** Coeficiente Rho Spearman entre Compromiso laboral y Síndrome de Burnout en personal asistencial de un hospital de Quevedo en tiempos Covid, 19.

		Agotamiento		Realización
		Emocional	Despersonalización	Personal
<b>Compromiso laboral</b>	Rho	-,333**	-,333**	,373**
	Sig. Bilateral	<,001	,000	,000
	D	Mediano	Mediano	Mediano
	1-β	.94	.94	.98
	r <sup>2</sup>	.11	.11	.14
	N°	104	104	104

**Nota:** Rho: Coeficiente de correlación de Spearman; IC: Intervalo de Confianza; d: Tamaño del efecto de Cohen; 1-β: Potencia estadística

### Prueba de Hipótesis

HA: Existe relación estadísticamente significativa Compromiso laboral y síndrome de burnout en personal asistencial de un hospital de Quevedo en tiempos Covid, 19.

Ho: No relación estadísticamente significativa compromiso laboral y síndrome de burnout en personal asistencial de un hospital de Quevedo en tiempos Covid, 19.

Si  $p < 0,05$  y  $1-\beta > .80$ .: Se rechaza la hipótesis nula

Si  $p > 0,05$  y  $1-\beta < .80$ .: Se acepta la hipótesis nula.

### Interpretación

En la tabla 4, en el análisis inferencial, se evidenció que el un  $p\text{-valor} = .001 < \alpha .(0.01)$  y  $1-\beta > .80$ ; Por tanto se rechaza la hipótesis nula, lo cual significa que existe relación estadísticamente significativa entre compromiso laboral y síndrome de Burnout; siendo relación negativa de tamaño del efecto mediano entre compromiso laboral con las dimensiones agotamiento emocional (Rho= -333;  $p < .01$ ;  $r^2 = .11$ ) y despersonalización (Rho=-.333;  $p < .01$ ;  $r^2 = .11$ ); y relación estadísticamente significativa positiva de tamaño del efecto mediano entre competencia personal y la dimensión realización personal Rho=.73;  $p < .01$ ;  $r^2 = .14$ ).

**Objetivo específico:** Identificar la relación entre la dimensión competencia personal de resiliencia y las dimensiones de compromiso laboral en personal asistencial de un hospital de Quevedo en tiempos Covid, 19.

**Tabla 5.** Coeficiente Rho Spearman entre la dimensión Competencia personal y las dimensiones de Compromiso laboral

		Vigor	Dedicación	Absorción
<b>Competencia personal</b>	Rho	,560**	,616**	,594**
	Sig. bilateral	<,001	,000	,000
	D	Grande	Grande	Grande
	1-β	.99	.99	.99
	r <sup>2</sup>	.316	.379	.3352
	N°	104	104	104

**Nota:** Rho: Coeficiente de correlación de Spearman; IC: Intervalo de Confianza; d: Tamaño del efecto de Cohen; 1-β: Potencia estadística;

### Prueba de Hipótesis

HA: Existe relación estadísticamente significativa la dimensión competencia personal y las dimensiones de síndrome de Burnout

Ho: Existe relación estadísticamente significativa la dimensión competencia personal y las dimensiones de síndrome de Burnout

Si  $p < 0,05$  y  $1-\beta > .80$ .: Se rechaza la hipótesis nula

Si  $p > 0,05$  y  $1-\beta < .80$ .: Se acepta la hipótesis nula.

### Interpretación

En la tabla 5, en el análisis inferencial, se evidenció que el un  $p\text{-valor} = .001 < \alpha$  (.001) y  $1-\beta > .80$ ; Por tanto se rechaza la hipótesis nula, lo cual significa que existe relación estadísticamente significativa directa de tamaño del efecto grande y alta potencia estadística entre la dimensión competencia personal y las dimensiones compromiso laboral en personal sanitario de un hospital de Quevedo en tiempos Covid, 19, cuyas correlaciones van de .560 a .616

**Objetivo específico:** Identificar la relación entre la dimensión Confianza en sí mismo y la vida de resiliencia y las dimensiones de compromiso laboral en personal asistencial de un hospital de Quevedo en tiempos Covid, 19.

**Tabla 6.** Coeficiente Rho Spearman entre la dimensión Confianza en sí mismo y la vida y las dimensiones de Compromiso laboral

		Vigor	Dedicación	Absorción
<b>Confianza en sí mismo</b>	Rho	,511**	,531**	,501**
	Sig. bilateral	<,001	,000	,000
	D	Grande	Grande	Grande
	1-β	.99	.99	.99
	r <sup>2</sup>	.261	.281	.251
	N°	104	104	104

**Nota:** Rho: Coeficiente de correlación de Spearman; IC: Intervalo de Confianza; d: Tamaño del efecto de Cohen; 1-β: Potencia estadística;

### Prueba de Hipótesis

HA: Existe relación estadísticamente significativa la dimensión Confianza en sí mismo y la vida y las dimensiones de síndrome de Burnout

Ho: Existe relación estadísticamente significativa la dimensión Confianza en sí mismo y la vida y las dimensiones de síndrome de Burnout

Si  $p < 0,05$  y  $1-\beta > .80$ .: Se rechaza la hipótesis nula

Si  $p > 0,05$  y  $1-\beta < .80$ .: Se acepta la hipótesis nula.

### Interpretación

En la tabla 6, en el análisis inferencial, se evidenció que el un  $p\text{-valor} = .001 > \alpha$  (.0.01), Por tanto se rechaza la hipótesis nula, lo cual significa que existe estadísticamente significativa directa de tamaño del efecto grande y alta potencia estadística entre la dimensión competencia personal y las dimensiones compromiso laboral en personal sanitario de un hospital de Quevedo en tiempos Covid, 19.



**Objetivo específico:** Identificar la relación entre la dimensión competencia personal de resiliencia y las dimensiones de síndrome de burnout en personal asistencial de un hospital de Quevedo en tiempos Covid, 19.

**Tabla 7.** Coeficiente Rho Spearman entre la dimensión Competencia personal y las dimensiones de síndrome de burnout

		Agotamiento Emocional	Despersonalización	Realización Personal
<b>Competencia personal</b>	Rho	-,346**	-,283**	,346**
	Sig. bilateral	<,001	,000	,000
	D	Mediano	Pequeño	Mediano
	1- $\beta$	.96	.84	.96
	r <sup>2</sup>	.12	.08	.12
	N°	104	104	104

**Nota:** Rho: Coeficiente de correlación de Spearman; IC: Intervalo de Confianza; d: Tamaño del efecto de Cohen; 1- $\beta$ : Potencia estadística;

### Prueba de Hipótesis

HA: Existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión competencia personal y las dimensiones de síndrome de Burnout

Ho: No Existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión competencia personal y las dimensiones de síndrome de Burnout

Si  $p < 0,05$  y  $1-\beta > .80$ .: Se rechaza la hipótesis nula

Si  $p > 0,05$  y  $1-\beta < .80$ .: Se acepta la hipótesis nula.

### Interpretación

En la tabla 7, en el análisis inferencial, se evidenció que el un  $p\text{-valor} = .001 < \alpha .(0.01)$ , Por tanto se rechaza la hipótesis nula, lo cual significa que existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión competencia personal y las dimensiones del síndrome de Burnout; siendo relación negativa de tamaño del efecto moderado entre la competencia personal y agotamiento emocional (Rho=-.346;  $p < .01$ ;  $r^2 = .12$ ) y relación estadísticamente significativa negativa de tamaño del efecto pequeño entre competencia personal y despersonalización (Rho=-.283;  $p < .01$ ;  $r^2 = .08$ ); y relación estadísticamente significativa positiva de tamaño del efecto mediano entre competencia personal y la dimensión realización personal (Rho=.346;  $p < .01$ ;  $r^2 = .12$ ).

**Objetivo específico:** Identificar la relación entre la dimensión Confianza en sí mismo y la vida de resiliencia y las dimensiones de compromiso laboral en personal sanitario de un hospital de Quevedo en tiempos Covid, 19.

**Tabla 8.** Coeficiente Rho Spearman entre la dimensión Confianza en sí mismo y la vida y las dimensiones de Compromiso laboral

		Agotamiento Emocional	Despersonalización	Realización Personal
<b>Confianza en sí mismo</b>	Rho	-,159	-,186	,360**
	Sig. Bilateral	,107	,059	,000
	D Mediano	Mediano	Pequeño	Mediano
	1-β	.87	.64	.97
	r <sup>2</sup>	.12	.379	.335
	N°	104	104	104

**Nota:** Rho: Coeficiente de correlación de Spearman; IC: Intervalo de Confianza; d: Tamaño del efecto de Cohen; 1-β: Potencia estadística

### Prueba de Hipótesis

HA: Existe relación estadísticamente significativa la dimensión Confianza en sí mismo y la vida y las dimensiones de síndrome de Burnout

Ho: Existe relación estadísticamente significativa la dimensión Confianza en sí mismo y la vida y las dimensiones de síndrome de Burnout

Si  $p < 0,05$  y  $1-\beta > .80$ .: Se rechaza la hipótesis nula

Si  $p > 0,05$  y  $1-\beta < .80$ .: Se acepta la hipótesis nula.

### Interpretación

En la tabla 8, en el análisis inferencial de la relación entre confianza en sí mismo y realización se encontró un  $p\text{-valor} = .001 < \alpha (0.01)$ , Por tanto se rechaza la hipótesis nula, lo cual significa que existe relación estadísticamente significativa directa de tamaño del efecto mediano grande y alta potencia estadística entre la dimensión confianza en sí mismo y realización personal ( $Rho = .360$ ;  $p < .001$ ;  $1-\beta = .97$ ). En tanto que en el Análisis inferencial de la relación entre confianza en si mismo y las dimensiones Agotamiento emocional y despersonalización se encontró un  $p > .05$ , lo cual significa que se aprueba la hipótesis nula que plantea que no existe relación estadísticamente significativa.

**Objetivo específico:** Identificar la relación entre la dimensión vigor de compromiso laboral y las dimensiones de síndrome de burnout en personal asistencial de un hospital de Quevedo en tiempos Covid, 19.

**Tabla 9.** Coeficiente Rho Spearman entre la dimensión vigor y las dimensiones de síndrome de burnout

		Agotamiento Emocional	Despersonalización	Realización Personal
<b>Vigor</b>	Rho	-,392**	-,341**	,408**
	Sig. bilateral	<,001	<,001	<,001
	D	Mediano	Mediano	Mediano
	1-β	.99	.95	.99
	r <sup>2</sup>	.15	.12	.16
	N°	104	104	104

**Nota:** Rho: Coeficiente de correlación de Spearman; IC: Intervalo de Confianza; d: Tamaño del efecto de Cohen; 1-β: Potencia estadística

### Prueba de Hipótesis

HA: Existe relación estadísticamente significativa entre vigor y las dimensiones de síndrome de Burnout

Ho: No Existe relación estadísticamente significativa vigor y y las dimensiones de síndrome de Burnout

Si  $p < 0,05$  y  $1-\beta > .80$ .: Se rechaza la hipótesis nula

Si  $p > 0,05$  y  $1-\beta < .80$ .: Se acepta la hipótesis nula.

### Interpretación

En la tabla 9, en el análisis inferencial, se evidenció que el un  $p\text{-valor} = .001 < \alpha .(0.01)$ , Por tanto se rechaza la hipótesis nula, lo cual significa que existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión vigor y las dimensiones del síndrome de Burnout; siendo relación negativa de tamaño del efecto mediano entre vigor y las dimensiones agotamiento emocional (Rho=-.392;  $p < .01$ ;  $r^2 = .15$ ) y relación estadísticamente significativa negativa de tamaño del efecto pequeño entre competencia personal y despersonalización (Rho= -.341;  $p < .01$ ;  $r^2 = .12$ ); y relación estadísticamente significativa positiva de tamaño del efecto mediano entre vigor y la dimensión realización personal (Rho=.408;  $p < .01$ ;  $r^2 = .16$ ).

**Objetivo específico:** Identificar la relación entre la dimensión dedicación de compromiso laboral y las dimensiones de síndrome de burnout en personal asistencial de un hospital de Quevedo en tiempos Covid, 19.

**Tabla 10.** Coeficiente Rho Spearman entre la dimensión dedicación y las dimensiones de síndrome de burnout

		Agotamiento Emocional	Despersonalización	Realización Personal
<b>Dedicación</b>	Rho	-,329**	-,370**	,402**
	Sig. bilateral	<,001	<,001	<,001
	D	Mediano	Mediano	Mediano
	1-β	.94	.98	.99
	r <sup>2</sup>	.11	.14	.16
	N°	104	104	104

**Nota:** Rho: Coeficiente de correlación de Spearman; IC: Intervalo de Confianza; d: Tamaño del efecto de Cohen; 1-β: Potencia estadística;

### Prueba de Hipótesis

HA: Existe relación estadísticamente significativa entre dedicación y las dimensiones de síndrome de Burnout

Ho: No Existe relación estadísticamente significativa entre dedicación y las dimensiones de síndrome de Burnout

Si  $p < 0,05$  y  $1-\beta > .80$ .: Se rechaza la hipótesis nula

Si  $p > 0,05$  y  $1-\beta < .80$ .: Se acepta la hipótesis nula.

### Interpretación

En la tabla 10 en el análisis inferencial, se evidenció que el un  $p\text{-valor} = .001 < \alpha$  (.001), Por tanto se rechaza la hipótesis nula, lo cual significa que existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión dedicación y las dimensiones del síndrome de Burnout; siendo relación negativa de tamaño del efecto mediano entre vigor y las dimensiones agotamiento emocional (Rho=-.329;  $p < .01$ ;  $r^2 = .15$ ) y relación estadísticamente significativa negativa de tamaño del efecto pequeño entre competencia personal y despersonalización (Rho= -.370;  $p < .01$ ;  $r^2 = .14$ ); y relación estadísticamente significativa positiva de tamaño del efecto mediano entre dedicación y la dimensión realización personal (Rho=.402;  $p < .01$ ;  $r^2 = .16$ ).

**Objetivo específico:** Identificar la relación entre la dimensión absorción de compromiso laboral y las dimensiones de síndrome de burnout en personal asistencial de un hospital de Quevedo en tiempos Covid, 19.

**Tabla 11.** Coeficiente Rho Spearman entre la dimensión absorción y las dimensiones de síndrome de burnout

		Agotamiento		Realización
		Emocional	Despersonalización	Personal
<b>Dedicación</b>	Rho	-,172	-,147	,142
	Sig. bilateral	,081	,138	,150
	D	Pequeña	Pequeña	Pequeña
	1- $\beta$	.42	.32	.30
	r <sup>2</sup>	.11	.14	.16
	Nº	104	104	104

**Nota:** Rho: Coeficiente de correlación de Spearman; IC: Intervalo de Confianza; d: Tamaño del efecto de Cohen; 1- $\beta$ : Potencia estadística

### Prueba de Hipótesis

HA: Existe relación estadísticamente significativa entre absorción y las dimensiones de síndrome de Burnout

Ho: No Existe relación estadísticamente significativa entre absorción y las dimensiones de síndrome de Burnout

Si  $p < 0,05$  y  $1-\beta > .80$ .: Se rechaza la hipótesis nula

Si  $p > 0,05$  y  $1-\beta < .80$ .: Se acepta la hipótesis nula.

### Interpretación

En la tabla 11, en el análisis inferencial, se evidenció que el un  $p\text{-valor} = .001 > \alpha$  (.0.01) y  $1-\beta < .80$ . Por tanto, se acepta la hipótesis nula que plantea que no existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión absorción y las dimensiones del síndrome de Burnout

**Tabla 12.** Media y desviación estándar de Compromiso laboral y sus dimensiones según sexo

	Mujer /N=76)		Varón(N=28)		TOTAL (N=104)	
	Media	DE	Media	DE	Media	DE
Vigor	20,43	3,035	19,14	3,827	20,09	3,298
Dedicación	21,82	2,970	20,36	3,488	21,42	3,167
Absorción	20,39	3,359	18,68	4,481	19,93	3,750
Compromiso	62,64	8,197	58,18	10,636	61,44	9,085

En la tabla 12 se observa que las puntuaciones en compromiso laboral y sus dimensiones según sexo. Las mujeres presentan mayor media y menor desviación estándar que los varones y que el promedio en vigor, dedicación, absorción y compromiso

**Tabla 13.** Media y desviación estándar de Resiliencia y sus dimensiones según sexo

	Mujer /N=76)		Varón(N=28)		TOTAL (N=104)	
	Media	DE	Media	DE	Media	DE
Competencia Personal	67,68	7,148	64,68	15,835	66,88	10,234
Confianza en sí mismo y la vida	18,04	2,391	17,43	4,032	17,88	2,915
Resiliencia	85,72	9,149	82,11	19,625	84,75	12,826

En la tabla 13 se observa que las puntuaciones en resiliencia compromiso laboral y sus dimensiones varían según sexo, siendo las mujeres presentan mayor media y menor desviación estándar que los varones y que el promedio en competencia personal, confianza en sí mismo y la vida y la dimensión global de resiliencia.

**Tabla 14.** Media y desviación estándar de síndrome de Burnout y sus dimensiones según sexo

	Mujer /N=76)		Varón(N=28)		TOTAL (N=104)	
	Media	DE	Media	DE	Media	DE
Agotamiento Emocional	20,04	8,841	25,00	10,070	21,37	9,402
Despersonalización	7,03	3,441	9,14	5,198	7,60	4,073
Realización Personal	31,04	7,697	32,14	6,187	31,34	7,308

En la tabla 14 se observa que en las puntuaciones en síndrome de burnout y sus dimensiones varían según sexo, siendo las mujeres quienes presentan mayor media y menor desviación estándar que los varones y que el promedio en agotamiento emocional, despersonalización y realización personal.

## V. DISCUSIÓN

Esta investigación tuvo como objetivo general demostrar la relación entre compromiso laboral, resiliencia y Burnout en personal sanitario del hospital sagrado corazón de Jesús en tiempos de COVID 19, 2020. Se encontró que los puntajes obtenidos en las dimensiones de resiliencia, compromiso laboral y síndrome de burnout, análisis de la prueba de KS, un p-valor de  $.001 < \alpha (.01)$ , es decir que la Hipótesis Nula plantea que los datos de las dimensiones en mención provienen de una distribución no normal; a excepción de los valores globales del síndrome de Burnout cuyo p -valor de  $.142 < \alpha (.05)$ . De esta forma, Sanclemente Vinué, manifiesta que mientras mayor compromiso laboral disponga el personal sanitario, mejor desempeño dentro de la organización, como consecuencia de las características propias de resiliencia, resaltando la importancia de los riesgos psicosociales que no solo afectan la salud del personal sino también de toda la entidad, concluyó que la prevalencia de trastorno mental en personal sanitario es del 32,40%, es decir que la relación de la variables pese a que debe ser estudiada de forma más amplia, se resalta el efecto de estos trastornos en la salud del personal.

Existe relación directa, estadísticamente significativa entre Resiliencia y compromiso laboral en personal asistencial de un hospital de Quevedo ( $Rho=.666$ ;  $p<.01$ ;  $1-\beta=0,99$ ); y el 44.44 % de la varianza de compromiso se encuentra explicada por la resiliencia, es decir que esta acorde al estudio realizado por Betanzos Díaz, Paz Rodríguez quienes manifiestan la influencia en el compromiso laboral de la organización, resaltando valores del personal de modo que conlleve a dedicación, eficacia. De este modo, se detalla que existen un número pequeño de organizaciones que analicen el efecto del compromiso laboral en riesgos psicosociales laborales que influyen en el desarrollo del trabajo del personal de salud con elevados niveles de estrés.

Además, existe relación estadísticamente significativa entre compromiso laboral y síndrome de Burnout; entre compromiso laboral con las dimensiones agotamiento emocional ( $Rho= -.333$ ;  $p<.01$ ;  $r^2=.11$ ) y despersonalización ( $Rho=-.333$ ;  $p<.01$ ;  $r^2=.11$ ); y relación estadísticamente significativa entre competencia



personal y la dimensión realización personal  $Rho=.73$ ;  $p<.01$ ;  $r^2=.14$ ). Acorde con lo manifestado por Portero, en un estudio en la universidad de Córdoba, manifiesta que, en el ámbito hospitalario, el compromiso laboral incide en la vocación y calidad de servicio, en el tiempo invertido, disponibilidad de desplazamiento, trabajo oportuno y desempeño profesional en situaciones críticas, que eviten el desarrollo de síndrome de burnout. Siendo sus resultados una elevada DP (36%), seguida del nivel elevado de AE (31%) y bajo de RP (29%), su prevalencia de burnout fue de 6,81%, con niveles medio altos de compromiso laboral, en conclusión, se obtiene que el personal sanitario expuesto a altos niveles de estrés parece reacios a buscar apoyo emocional psicológico ante la existencia de una crisis mental. El bienestar psicológico del personal de salud está relacionado con una mejora de la calidad del servicio, disminución del coste de la atención en salud.

Existe relación estadísticamente significativa directa entre la dimensión competencia personal y las dimensiones compromiso laboral en personal sanitario de un hospital de Quevedo en tiempos Covid- 19, cuyas correlaciones van de .560 a .616, Espinoza en su publicación manifiesta que la resiliencia es una condición que se puede desarrollar, de tal forma que es necesario poseer factores resilientes que permitan un mejor compromiso laboral. Madariaga en su estudio en una universidad de Colombia difiere en que la resiliencia del personal depende de la seguridad y la confianza de realizar sus actividades laborales a pesar de las situaciones de estrés de tal forma que desarrollan habilidades que brindan mejor afrontamiento de las situaciones adversas.

De otra forma, existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión competencia personal y las dimensiones del síndrome de Burnout, entre la competencia personal y agotamiento emocional y relación estadísticamente significativa negativa entre competencia personal y despersonalización y relación estadísticamente significativa positiva entre competencia personal y la dimensión realización personal, el personal de salud con baja Resiliencia tiene un nivel elevado de agotamiento emocional y actitudes, mientras que aquellos con alta Resiliencia promueven un mejor compromiso laboral, lo que les permite ser menos vulnerables a las situaciones riesgo mental laboral, tales como, el Síndrome de Burnout.

En el resultado la relación de la dimensión vigor y las dimensiones del síndrome de Burnout; entre vigor y las dimensiones agotamiento emocional ( $Rho = -.392$ ;  $p < .01$ ;  $r^2 = .15$ ) y relación estadísticamente significativa negativa de tamaño del efecto pequeño entre competencia personal y despersonalización ( $Rho = -.341$ ;  $p < .01$ ;  $r^2 = .12$ ); y relación estadísticamente significativa positiva de tamaño del efecto mediano entre vigor y la dimensión realización personal ( $Rho = .408$ ;  $p < .01$ ;  $r^2 = .16$ ). Portero, en su estudio relata que los profesionales sanitarios, presentaron un descenso en el nivel de AE y moderado de DP y RP, los mismos que apoyan otros estudios realizados en urgencias hospitalarias, en España en el área de enfermería, el nivel de AE y DP fueron bajos y el nivel de RP elevado. Esto es acorde al estudio realizado por Santos et al quien expone sus resultados de relación entre las variables mediante un análisis descriptivo muestra la correlación entre resiliencia, compromiso laboral y síndrome de burnout.

Las mujeres presentan mayor media y menor desviación estándar que los varones y que el promedio en vigor, dedicación, absorción y compromiso. en relación con el estudio de Hernández en México en su estudio evidenciaron dimensiones positivas tales como el entusiasmo del personal en su área de trabajo tales como el vigor y la dedicación aportan mejor forma de afrontar los factores que provocan el estrés laboral y mantener una adecuada forma de atención.

Las mujeres presentan mayor media y menor desviación estándar que los varones en el promedio en agotamiento emocional, despersonalización y realización personal. A diferencia del estudio realizado por Blanca Gutiérrez en España quien en sus resultados reporta se observó niveles más altos en hombres que en mujeres, ya que se destaca su capacidad de decisión y compromiso frente a las tareas. Los mayores niveles de agotamiento y despersonalización se evidenciaron en aquellos que estaban en contacto frecuente con episodios de muerte y sufrimiento, poca preparación, problemas interpersonales.

## VI. CONCLUSIONES

1. Existe relación directa, estadísticamente significativa entre Resiliencia y compromiso laboral en personal sanitario de un hospital de Quevedo ( $Rho=.666$ ;  $p<.01$ ;  $1-\beta=0,99$ ); y el 44.44 % de la varianza de compromiso se encuentra explicada por la resiliencia.
2. Existe relación estadísticamente significativa entre resiliencia y síndrome de Burnout; siendo relación negativa entre resiliencia con las dimensiones agotamiento emocional ( $Rho= -.312$ ;  $p<.01$ ;  $r^2=.10$ ) y despersonalización ( $Rho= -.286$ ;  $p<.01$ ;  $r^2=.08$ ); y relación positiva entre resiliencia y la dimensión realización personal ( $Rho=.366$ ;  $p<.01$ ;  $r^2=.13$ ).
3. Existe relación estadísticamente significativa entre compromiso laboral y síndrome de Burnout; siendo relación negativa entre compromiso laboral con las dimensiones agotamiento emocional ( $Rho= -.333$ ;  $p<.01$ ;  $r^2=.11$ ) y despersonalización ( $Rho=-.333$ ;  $p<.01$ ;  $r^2=.11$ ); y relación positiva entre competencia personal y la dimensión realización personal ( $Rho=.73$ ;  $p<.01$ ;  $r^2=.14$ ).
4. Existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión competencia personal y las dimensiones compromiso laboral en personal sanitario de un hospital de Quevedo en tiempos Covid, 19, cuyas correlaciones van de .560 a .616
5. Existe relación estadísticamente significativa directa de tamaño del efecto grande y alta potencia estadística entre la dimensión competencia personal y las dimensiones compromiso laboral en personal sanitario de un hospital de Quevedo en tiempos Covid, 19.
6. Existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión competencia personal y las dimensiones del síndrome de Burnout; entre la competencia personal y agotamiento emocional ( $Rho=-.346$ ;  $p<.01$ ;  $r^2=.12$ ) y entre competencia personal y despersonalización ( $Rho=-.283$ ;  $p<.01$ ;  $r^2=.08$ ); y entre competencia personal y la dimensión realización personal ( $Rho=.346$ ;  $p<.01$ ;  $r^2=.12$ ).
7. Existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión confianza en sí mismo y realización personal ( $Rho=.360$ ;  $p<.001$ ;  $1-\beta=.97$ ), entre confianza en sí mismo y las dimensiones de Agotamiento emocional y

despersonalización se encontró un  $p > .05$ , es decir que no existe relación estadísticamente significativa.

8. Existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión vigor y las dimensiones del síndrome de Burnout; entre vigor y las dimensiones agotamiento emocional ( $Rho = -.392$ ;  $p < .01$ ;  $r^2 = .15$ ) y entre competencia personal y despersonalización ( $Rho = -.341$ ;  $p < .01$ ;  $r^2 = .12$ ); y entre vigor y la dimensión realización personal ( $Rho = .408$ ;  $p < .01$ ;  $r^2 = .16$ ).
9. No existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión absorción y las dimensiones del síndrome de Burnout
10. Las mujeres presentan mayor media y menor desviación estándar que los varones y que el promedio en vigor, dedicación, absorción y compromiso.
11. Las mujeres presentan mayor media y menor desviación estándar que los varones y que el promedio en competencia personal, confianza en sí mismo y la vida y la dimensión global de resiliencia.
12. Las mujeres presentan mayor media y menor desviación estándar que los varones en el promedio en agotamiento emocional, despersonalización y realización personal.

## **VII. RECOMENDACIONES**

1. El presente estudio muestra resultados obtenidos bajo hipótesis planteadas de forma tal que en futuras investigaciones profundicen en este tema, debido a las dificultades y limitaciones que se hallaron durante el proceso, las mismas que deben ser mejoradas en investigaciones posteriores que busquen la relación de las variables.
  2. Diseñar e Implementar en el hospital Sagrado Corazón de Jesús una política de salud mental preventiva.
  3. Implementar en el hospital Sagrado Corazón de Jesús una política de reconocimiento y motivación al personal de forma que permita un mayor compromiso laboral del personal de salud.
  4. Se sugiere al personal administrativo ampliar las investigaciones sobre el tema en estudio, a fin de encontrar solución a la problemática
  5. Desarrollar estrategias de prevención de síndrome de burnout reforzando la resiliencia y el compromiso laboral del personal sanitario del Hospital Sagrado corazón de Jesús, de esta forma se fomente en el personal de salud la mejora de su energía, dedicación y concentración en el trabajo.
- Continuidad del presente estudio a los profesionales de la salud que han sido expuestas a situaciones de mayor estrés, lo que permita descubrir nuevas líneas de investigación sobre el compromiso laboral, resiliencia y síndrome de burnout en personal sanitario, sobre todo enfatizar los factores resilientes que permiten ser usados como protectores contra fuerzas negativas del personal sanitario.

## REFERENCIAS

1. Mena Ribadeneira GP, Cañizares Fuentes R, Barquet Abi-hanna G. Análisis del Sistema de Salud del Ecuador. *Medicina (B Aires)*. 2019;19(4):193–204.
2. OPS. Protección de la salud mental en situaciones de epidemias. Organ Panam la Salud [Internet]. 2019;1–21. Available from: [https://www.paho.org/hq/dmdocuments/2009/Pandemia de influenza y Salud mental Esp.pdf](https://www.paho.org/hq/dmdocuments/2009/Pandemia%20de%20influenza%20y%20Salud%20mental%20Esp.pdf)
3. Salazar S, Vinicio, Gregorio FX. Universidad Central Del Ecuador © Derecho De Autor. 2020;19. Available from: <http://www.dspace.uce.edu.ec/bitstream/25000/20860/1/T-UCE-0006-CME-154-P.pdf>
4. Sociedad Española de Psiquiatría. Cuidando la salud mental del personal sanitario. *Soc Española Psiquiatría* [Internet]. 2020;3(2):1–4. Available from: <http://repositorio.unan.edu.ni/2986/1/5624.pdf>[http://www.sepsiq.org/file/InformacionSM/SEP COVID19-Salud Mental personal sanitario.pdf](http://www.sepsiq.org/file/InformacionSM/SEP%20COVID19-Salud%20Mental%20personal%20sanitario.pdf)
5. Ministerio de Salud Pública. Lineamientos Para El Diagnóstico Y Manejo De Covid-19 En El Ecuador. *Minist Salud Pública* [Internet]. 2020;1–13. Available from: <https://educacion.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2020/04/lineamientos-diagnostico-y-respuesta-covid-19.pdf>
6. World Economic Forum (WEF), Mnif S, Feki C, Abdelkafi I, Terziyan V, Gryshko S, et al. No 主観的健康感を中心とした在宅高齢者における健康関連指標に関する共分散構造分析Title. *Russ J Econ* [Internet]. 2018;48(2):123–54. Available from: [https://www.academia.edu/38922036/The\\_Integration\\_of\\_Technology\\_into\\_English\\_Language\\_Teaching\\_The\\_Underlying\\_Significance\\_of\\_LMS\\_in\\_ESL\\_Teaching\\_despite\\_the\\_Ebb\\_and\\_Flow\\_of\\_Implementation?email\\_work\\_card=view-paper](https://www.academia.edu/38922036/The_Integration_of_Technology_into_English_Language_Teaching_The_Underlying_Significance_of_LMS_in_ESL_Teaching_despite_the_Ebb_and_Flow_of_Implementation?email_work_card=view-paper)<https://doi.org/10.1155/2016/3159805>
7. Sog F-, Medio O, Unidos E. Resiliencia y Covid 19. 2019; Available from: [file:///C:/Users/Hogar/Desktop/resiliencia/resiliencia y el covid.pdf](file:///C:/Users/Hogar/Desktop/resiliencia/resiliencia%20y%20el%20covid.pdf)

8. CARRERA DE PSICOLOGÍA CLÍNICA INFORME DE INVESTIGACIÓN SOBRE : 2017;
9. Betanzos-Díaz N, Paz-Rodríguez F. Compromiso organizacional en profesionales de la salud. Revisión bibliográfica. Rev enferm Inst Mex Seguro Soc. 2011;19(1):35–41.
10. Sanclemente I, Elboj Saso C, Íñiguez T. Engagement o compromiso en profesionales de enfermería: variables socio-demográficas y laborales asociadas. Engagement and commitment in nurses: sociodemographic and labor variables associated. Enfermería Glob [Internet]. 2017;16(47):400–26. Available from: [http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1695-61412017000300400&lang=pt%0Ahttp://scielo.isciii.es/pdf/eg/v16n47/1695-6141-eg-16-47-00400.pdf](http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1695-61412017000300400&lang=pt%0Ahttp://scielo.isciii.es/pdf/eg/v16n47/1695-6141-eg-16-47-00400.pdf)
11. Hernandez-Vargas CI, Llorens-Gumbau S, Rodriguez-Sanchez AM, Dickinson-Bannack ME. Validación de la escala UWES-9 en profesionales de la salud en México. Pensam Psicológico. 2016;14(2):89–100.
12. Portero de la Cruz S. Estrés laboral, burnout, satisfacción, afrontamiento y salud general del personal sanitario de urgencias. 2019;286. Available from: <https://helvia.uco.es/xmlui/handle/10396/18579>
13. Robles-bello A. Escala de Resiliencia 14 ítems ( RS-14 ): Propiedades Psicométricas de la Versión en Español 14-item Resilience Scale ( RS-14 ): Psychometric Properties of the Spanish Version Resumen. 2014;2(January):103–13.
14. Alves Farias J. El modelo burnout-engagement en enfermeros: El factor protector de la resiliencia. 2015;166.
15. Maslach C, Jackson S. Mbi ( Inventario De Burnout De Maslach ). Consult Psychol Press. 1986;
16. Lesly lucía córdova Juárez katya melissa sulca rubio. 2017;
17. Menezes V, Hernández L, Ramos F, Contador I. Resilience and the burnout-

- engagement model Informal caregivers of the elderly [Resiliencia y el modelo Burnout-Engagement en cuidadores formales de ancianos]. *Psicothema* [Internet]. 2006;18(4):791–6. Available from: <https://www.scopus.com/inward/record.uri?eid=2-s2.0-33750595152&partnerID=40&md5=ad12a5c54c58bea240b3796087d197c7>
18. Cullen W, Gulati G, Kelly BD. Mental health in the COVID-19 pandemic. *QJM*. 2020;113(5):311–2.
  19. И.В.Иванов, О.В.Ковалишина, О.Р.Шваби.В.Иванов, О.В.Ковалишина, О. Р. Ш. (2017). Опыт аудита обеспечения качества и безопасности медицинской деятельности в медицинской организации по разделу «Эпидемиологическая безопасность» No Title. *Вестник Росздравнадзор* 9–15. Retrieved from <https://doaj.org/article/f820bd6e28cf44988e96d72e946a06ff>ский.  
«Эпидемиологическая безопасность» No Title. *Вестник Росздравнадзора* [Internet]. 2017;4:9–15. Available from: <https://doaj.org/article/f820bd6e28cf44988e96d72e946a06ff>
  20. Yuneida Beatriz Camero Solórzano; Isabel Cristina Meléndez Mogollón; Quintín Rafael González; Elena Elizabeth Sánchez Pérez. Vista de Presencia de burnout en el personal de enfermería de áreas críticas. *Rev Cuatrimestral "Conecta Lib* [Internet]. 2017;Vol.1, Núm:1–10. Available from: <http://revistaitsl.itslibertad.edu.ec/index.php/ITSL/article/view/59/236>
  21. Gutiérrez JJB, Arias-Herrera A. Síndrome de burnout en personal de enfermería: asociación con estresores del entorno hospitalario, Andalucía, España. *Enfermería Univ*. 2018;15(1).
  22. Fernández Sánchez J, Pérez Mármol J, Peralta Ramírez M. Influencia de factores sociodemográficos, laborales y de estilo de vida sobre los niveles de burnout en personal sanitario de cuidados paliativos. *An Sist Sanit Navar*. 2017;40(3):421–31.
  23. Extendido BDE. Universidad Central del Ecuador Universidad Central del Ecuador. 2012;(Figura 1):2–3.



24. Alvarado LE. Desgaste profesional en médicos del hospital regional 'Teodoro Maldonado Carbo' del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social. Rev Cuba Salud y Trab [Internet]. 2016;17(2):47–56. Available from: <http://www.medigraphic.com/pdfs/revcubsaltra/cst-2016/cst162h.pdf>
25. Bobadilla Yzaguirre M, Callata Nosiglia C, Caro Rojas A. Engagement laboral y cultura organizacional: el rol de la orientación cultural en una empresa global. Repos la Univ del Pacífico - UP. 2015;
26. Benítez-Saña R, Del-Águila-Obra AR. Compromiso en el trabajo y prácticas de recursos humanos de alto rendimiento en organizaciones de acción social. El caso de Aspromanis. Lan Harremanak Rev Relac Laborales. 2016;32(32):159–79.
27. Avila CE. Plan de compromiso laboral ( Engagement ) en el área comercial de laboratorios Life 2015. 2015;76. Available from: [http://repositorio.ute.edu.ec/bitstream/123456789/15266/1/62475\\_1.pdf](http://repositorio.ute.edu.ec/bitstream/123456789/15266/1/62475_1.pdf)
28. Mehech Vargas C, Cordero Unghiatti A, Gómez Rabagliati T. Medición Del Compromiso Laboral Y Su Impacto En Los Resultados De La Empresa. Repos Univ Chile. 2016;1–91.
29. Espinosa Quispe JLA. El engagement laboral y su impacto en la productividad en una empresa de servicios. Univ Peru Ciencias Apl [Internet]. 2017;0–65. Available from: <https://repositorioacademico.upc.edu.pe/handle/10757/622703>
30. Libros RY, Dicen D. Metas de Enfermería ( [https:// www.enfermeria21.com/revistas / metas](https://www.enfermeria21.com/revistas/metas). 84.
31. García M, González A, Robles H, Padilla J, Peralta I. Propiedades psicométricas de la Escala de Resiliencia de Connor y Davidson (CD-RISC) en población española. Anales de Psicología [revista en internet] 2018 [acceso 09 de junio del 2020]; 35(1): 33-40. 2019;35:33–40.
32. Matamala, Annabelle Elena Y, Carlos, Ossa J, Chillán C. Resiliencia: Una Mirada Sistémica. Construcción Y Validación Preliminar De Test. Fac Educ y Humanidades Esc Psicol. 2012;150.

33. Gil Hernández G. La resiliencia: conceptos y modelos aplicables al entorno escolar. *El Guiniguada*. 2010;19(19):27–42.
34. Castillo G, Jose A, Castillo-López G, Paulo C, Teórica C, Resiliencia DELA, et al. Relación Con La Salud Theoretical Conceptualization of Psychological Resilience. 2016;16(1):59–68. Available from: <https://www.redalyc.org>
35. Moreno-Egea A, Latorre-Reviriego I, Morales-Cuenca G, Campillo-Soto Á, Bataller-Peñaflél E, Sáez-Carreras J. Cómo evitar “quemarse” (o padecer el síndrome de burnout) en un servicio de cirugía general. Vol. 77, *Cirugia y Cirujanos*. 2009. 149–155 p.
36. Pérez Labrador J. [Artículo Original]. *Rev cienc med Pinar Rio*. 2011;15(4):320–2.
37. Haines et al 2019, goleman, daniel; boyatzis, Richard; Mckee A, Haines et al 2019, goleman, daniel; boyatzis, Richard; Mckee A, Haines et al 2019, goleman, daniel; boyatzis, Richard; Mckee A. 濟無No Title No Title. *J Chem Inf Model*. 2019;53(9):1689–99.
38. Alfred Taudes U-P, Tian F, Findings K, Little J, Monjelat N, Carretero M, et al. No Title دراسة بيئية وبكتيرية لمياه وديالى دجلة نهري لمياه وبكتيرية بيئية دراسة. Director [Internet]. 2018;15(April):2017–9. Available from: [https://www.uam.es/gruposinv/meva/publicaciones\\_jesus/capitulos\\_espanyol\\_jesus/2005\\_motivacion para el aprendizaje Perspectiva alumnos.pdf%0Ahttps://www.researchgate.net/profile/Juan\\_Aparicio7/publication/253571379\\_Los\\_estudios\\_sobre\\_el\\_cambio\\_conceptual\\_](https://www.uam.es/gruposinv/meva/publicaciones_jesus/capitulos_espanyol_jesus/2005_motivacion_para_el_aprendizaje_Perspectiva_alumnos.pdf%0Ahttps://www.researchgate.net/profile/Juan_Aparicio7/publication/253571379_Los_estudios_sobre_el_cambio_conceptual_)
39. Ordoñez SLB. *La Universidad Católica de Loja*. 2013;105.
40. Merino-Plaza MJ, Carrera-Hueso FJ, Arribas-Boscá N, Martínez-Asensi A, Vázquez-Ferreiro P, Vargas-Morales A, et al. Staff burnout and psychosocial risk factors in a long-stay hospital in Spain. *Cad Saude Publica*. 2018;34(11):1–18.
41. García Izquierdo M, Sáez Navarro M. Burnout, satisfacción laboral y bienestar en personal sanitario de salud mental. *Rev Psicol del Trab y las Organ = J*

- Work Organ Psychol. 2000;16(2):215–28.
42. Ferreira MC, Valentini F, Damásio BF, Mourão L, Porto JB, Silva R de CC, et al. Evidências adicionais de validade da UWES-9 em amostras brasileiras. *Estud Psicol.* 2016;21(4):435–45.
  43. Martín MA. Síndrome de Burnout en el personal sanitario. 2010;81–5. Available from: [https://eva.pucem.edu.ec/pluginfile.php/69094/mod\\_resource/content/1/burnout.pdf](https://eva.pucem.edu.ec/pluginfile.php/69094/mod_resource/content/1/burnout.pdf)
  44. Chavarría CAP, Hineostroza MPG, Oliva EJD. Propriétés de l' utrecht work engagement scale (UWES-S 9): une analyse exploratoire avec des étudiants en éQuateur. *Innovar.* 2017;27(64):145–56.
  45. Vinicio M, Facio F, Vargas T. Desarrollo de escalas psicométricas para la medición de competencias personales Development of Psychometric Scales for Personal Competencies Assessment. 2009;28(41):137–53.
  46. Quevedo Bastidas I û K. Síndrome de burnout y calidad de la atención en el área de emergencia del hospital regional Doctor Teodoro Maldonado Carbo del IESS, Guayaquil Ecuador, 2006. *Med.* 2007;17–27.

## ANEXOS

### ANEXO 1. MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

VARIABLES DE ESTUDIO	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIÓN	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
<b>Compromiso laboral</b>	Se lo define como los factores que provocan que el personal de una institución se sienta involucrado en las metas de la organización y se comprometa a cumplir los objetivos de los mismos dando resultados positivos para el bienestar propio y organizacional.	Es un factor del individuo que puede ser valorado por medio del cuestionario de UWES 15 en su versión 15 ítems (Schaefeli et al., 2006) en personal sanitario que brinda atención médica, en función a las dimensiones de vigor, absorción y dedicación	<p><b>Vigor:</b> Se refiere a los altos niveles de energía y de resiliencia mental en el trabajo, el esfuerzo realizado y la persistencia pese a los obstáculos.</p> <p><b>Dedicación:</b> Consiste en estar involucrado en mayor porcentaje de apego al trabajo, combinando el entusiasmo, orgullo y metas propuestas</p> <p><b>Absorción:</b> Consiste en un estado de plenitud en el trabajo, en el cual el tiempo entregado para las actividades nunca es demasiado, se obtiene mayor concentración e involucración del mismo.</p>	<p>Energía, voluntad y resiliencia mental</p> <p>entusiasmo, inspiración y orgullo</p> <p>Entusiasmo, inspiración y orgullo.</p>	<p>Escala de uwes 15</p>

<p><b>Resiliencia</b></p>	<p>Consiste en la capacidad de los individuos de una organización para resistir a las situaciones críticas, siendo su origen proveniente de la física en que se denomina resiliencia a la capacidad que posee un elemento de volver a su estado anterior luego de haber recibido una fuerza externa. Esta característica en el sistema de salud es imprescindible siendo algo que se aplica a diario.</p>	<p>Es una característica del individuo que puede ser valorado por medio de la escala RS 14 en su versión de 14 ítems, en personal sanitario que brinda atención médica.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- <b>Competencia personal:</b> Se refiere a la expresión de autoconfianza, independencia, decisión, poderío, ingenio y perseverancia.</li> <li>- <b>Confianza en sí mismo y de la vida:</b> Es la confianza en uno mismo y en sus propias acciones; medita como la capacidad de afiliarse de sí mismo, muestra sus limitaciones y condiciones. Se refiere a tratar de entender que la vida tiene una razón para vivirla y valorar las adecuadas cargas.</li> </ul>	<p>Las dimensiones de competencia personal que se lo mide con la expresión de autoconfianza, independencia, decisión, poderío, ingenio y perseverancia; y grado de confianza en sí mismo por sus subdimensiones como aceptación, autoestima y fuerza de voluntad que tiene la persona de sí misma.</p>	<p>Escala de resiliencia rs-14</p>
---------------------------	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	------------------------------------

<p><b>Síndrome de Burnout</b></p>	<p>Se lo describe como la respuesta del individuo a un alto nivel de estrés por tiempo prolongado generalmente es experimentado por los profesionales de salud, un síndrome que se caracteriza por presentar síntomas negativos para la salud tales como depresión, desilusión laboral, insomnio, dificultad para concentrarse, entre otros.</p>	<p>Es un síndrome que se genera en los individuos que se encuentran bajo grandes cantidades de estrés, que puede ser valorado por medio de la escala de Maslach en su versión de 22 ítems, en personal sanitario que brinda atención médica</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- <b>Agotamiento emocional:</b> Se describe como la incapacidad de dar más de sí mismos en el ámbito emocional.</li> <li>- <b>Despersonalización:</b> Es el desarrollo de actitudes de cinismo con los otros trabajadores.</li> <li>- <b>Realización personal en el trabajo:</b> Consiste en la evaluación de los sentimientos de auto eficiencia y realización personal en su área de trabajo.</li> </ul>	<p>Vivencia de estar exhausto emocionalmente por las demandas del trabajo es decir por sobrecarga, aburrimiento, pobre trabajo en equipo, castigo, conflicto u ambigüedad; el nivel de despersonalización definido por la frialdad y distanciamiento por medio de indicadores como conflicto, alineación y desinterés; y grado de realización personal por sus subdimensiones como auto eficiencia por medio de indicadores como desinformación, alineación y retroalimentación</p>	<p>Escala de Maslach</p>
-----------------------------------	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--------------------------

## Anexo 2. Instrumentos de recolección de datos.

### ESCALA DE UWES 15

#### I. FICHA TÉCNICA DEL INSTRUMENTO

<b>Nombre de la Prueba:</b>	Escala de Utrecht Work Engagement Scale (UWES-S 15)
<b>Autor:</b>	Schaufeli et al., 2006
<b>Procedencia:</b>	Holanda
<b>Adaptación en español</b>	Salanova et al.
<b>Administración:</b>	Individual o colectiva.
<b>Tiempo de aplicación:</b>	Entre 5 minutos a 100 minutos.
<b>Ámbito de aplicación:</b>	Profesionales de la salud.
<b>Significación:</b>	Adaptada por Salanova et al., España. Consta de 9 ítems, que reflejan las tres dimensiones de engagement, cada una representada por tres ítems que se evalúan a través de una escala tipo Likert, que va desde casi nunca (0) hasta siempre (5). La fiabilidad de la UWES-S 15, medida a través del alfa para las dimensiones de vigor, dedicación y absorción,

## ESCALA DE RESILIENCIA 14

### II. FICHA TÉCNICA DEL INSTRUMENTO

<b>Nombre de la Prueba:</b>	Escala de Resiliencia 14 ítems (RS-14)
<b>Autor:</b>	Wagnild, G. Young (2009)
<b>Procedencia:</b>	Estados Unidos
<b>Adaptación en español</b>	Sánchez-Teruel, David; Robles-Bello, María Auxiliadora
<b>Administración:</b>	Individual o colectiva.
<b>Tiempo de aplicación:</b>	Entre 5 minutos a 100 minutos.
<b>Ámbito de aplicación:</b>	Profesionales de la salud.
<b>Significación:</b>	Adaptada por Sánchez-Teruel, David; Robles-Bello, María Auxiliadora (2014) en Perú. Consta de 14 ítems, a manera de preguntas Likert de 1 a 7, los valores asignados a los ítems son sumados para obtener una única puntuación global, a fin de medir el grado de competencia personal y confianza en sí mismo y en la vida



## ESCALA DE MASLACH

### I. FICHA TÉCNICA DEL INSTRUMENTO

<b>Nombre de la Prueba:</b>	Escala de Maslach Burnout
<b>Autor:</b>	Maslach (1981)
<b>Procedencia:</b> <b>Adaptación en español</b>	Estados Unidos
<b>Administración:</b>	Individual o colectiva.
<b>Tiempo de aplicación:</b>	Entre 5 minutos a 100 minutos.
<b>Ámbito de aplicación:</b>	Profesionales de la salud.
<b>Significación:</b>	Consta de 22 ítems, a manera de preguntas Likert de 1 a 7, distribuidos de la siguiente manera 9 ítems que expresan agotamiento emocional, 5 ítems que demuestran despersonalización y 8 ítems realización personal en el ámbito laboral.

## COMPROMISO LABORAL

¿En mi trabajo me siento lleno de energía?

	1	2	3	4	5	
CASI NUNCA	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	SIEMPRE

¿Puedo continuar trabajando durante largos periodos de tiempo?

	1	2	3	4	5	
CASI NUNCA	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	SIEMPRE

¿Cuando me levanto por las mañanas tengo ganas de ir a trabajar?

	1	2	3	4	5	
CASI NUNCA	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	SIEMPRE

¿Soy muy persistente en mi trabajo?

	1	2	3	4	5	
CASI NUNCA	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	SIEMPRE

¿Soy fuerte y vigoroso en mi trabajo?

	1	2	3	4	5	
CASI NUNCA	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	SIEMPRE

¿Mi trabajo es retador?

	1	2	3	4	5	
CASI NUNCA	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	SIEMPRE

¿ Mi trabajo me inspira?

	1	2	3	4	5	
CASI NUNCA	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	SIEMPRE

¿ Estoy entusiasmado con mi trabajo?

	1	2	3	4	5	
CASI NUNCA	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	SIEMPRE

¿Estoy orgulloso del trabajo que hago?

	1	2	3	4	5	
CASI NUNCA	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	SIEMPRE

¿Mi trabajo está lleno de significado y propósito?

	1	2	3	4	5	
CASI NUNCA	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	SIEMPRE

¿Cuándo estoy trabajando me olvido de todo lo que pasa a mi alrededor?

	1	2	3	4	5	
CASI NUNCA	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	SIEMPRE

¿El tiempo vuela cuando estoy trabajando?

	1	2	3	4	5	
CASI NUNCA	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	SIEMPRE

¿Me “dejo llevar” por mi trabajo?

	1	2	3	4	5	
CASI NUNCA	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	SIEMPRE

¿Estoy inmerso en mi trabajo?

	1	2	3	4	5	
CASI NUNCA	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	SIEMPRE

¿Soy feliz cuando estoy absorto en mi trabajo?

	1	2	3	4	5	
CASI NUNCA	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	SIEMPRE

## RESILIENCIA

Conteste las preguntas de forma individual, con sinceridad, señalando la respuesta que considere lo describa en ese ámbito.

¿Normalmente me las arreglo de una manera u otra?

TOTALMENTE EN DESACUERDO

- 1
- 2
- 3
- 4
- 5
- 6
- 7

TOTALMENTE DE ACUERDO

¿Me siento orgulloso(a) de las cosas que he logrado?

TOTALMENTE EN DESACUERDO

- 1
- 2
- 3
- 4
- 5
- 6
- 7

TOTALMENTE DE ACUERDO

¿En general me tomo las cosas con calma?

TOTALMENTE EN DESACUERDO

- 1
- 2
- 3
- 4
- 5
- 6
- 7

TOTALMENTE DE ACUERDO

¿Soy una persona con una adecuada autoestima?

TOTALMENTE EN DESACUERDO

- 1
- 2
- 3
- 4
- 5
- 6

7

TOTALMENTE DE ACUERDO

¿Siento que puedo manejar muchas situaciones a la vez?

TOTALMENTE EN DESACUERDO

1

2

3

4

5

6

7

TOTALMENTE DE ACUERDO

¿Soy resuelto y decidido?

TOTALMENTE EN DESACUERDO

1

2

3

4

5

6

7

TOTALMENTE DE ACUERDO

¿No me asusta sufrir dificultades porque ya las he experimentado en el pasado?

TOTALMENTE EN DESACUERDO

1

2

3

4

5

6

7

TOTALMENTE DE ACUERDO

¿Soy una persona disciplinada?

TOTALMENTE EN DESACUERDO

1

2

3

4

5

6

7

TOTALMENTE DE ACUERDO

¿Pongo interés en las cosas?

TOTALMENTE EN DESACUERDO

- 1
- 2
- 3
- 4
- 5
- 6
- 7

TOTALMENTE DE ACUERDO

¿Puedo encontrar generalmente de que reírme?

TOTALMENTE EN DESACUERDO

- 1
- 2
- 3
- 4
- 5
- 6
- 7

TOTALMENTE DE ACUERDO

¿La seguridad en mi mismo me ayuda en los momentos más difíciles?

TOTALMENTE EN DESACUERDO

- 1
- 2
- 3
- 4
- 5
- 6
- 7

TOTALMENTE DE ACUERDO

¿En una emergencia, soy alguien en quien la gente puede confiar?

TOTALMENTE EN DESACUERDO

- 1
- 2
- 3
- 4
- 5
- 6
- 7

TOTALMENTE DE ACUERDO

¿Mi vida tiene sentido?

TOTALMENTE EN DESACUERDO

- 1
- 2
- 3
- 4
- 5
- 6
- 7

TOTALMENTE DE ACUERDO

¿Cuando estoy en una situación difícil por lo general puedo encontrar una salida?

TOTALMENTE EN DESACUERDO

- 1
- 2
- 3
- 4
- 5
- 6
- 7

TOTALMENTE DE ACUERDO



## **SINDROME DE BURNOUT- ESCALA DE MASLACH**

Conteste las preguntas de forma individual, con sinceridad, señalando la respuesta que considere lo describa en ese ámbito.

1. ¿Me siento emocionalmente defraudado en mi trabajo?

NUNCA  
ALGUNAS VECES AL AÑO  
ALGUNAS VECES AL MES  
ALGUNAS VECES A LA SEMANA  
DIARIAMENTE

2. ¿Cuando termino mi jornada de trabajo me siento agotado?

NUNCA  
ALGUNAS VECES AL AÑO  
ALGUNAS VECES AL MES  
ALGUNAS VECES A LA SEMANA  
DIARIAMENTE

3. ¿Cuando me levanto por la mañana y me enfrento a otra jornada de trabajo me siento agotado ?

NUNCA  
ALGUNAS VECES AL AÑO  
ALGUNAS VECES AL MES  
ALGUNAS VECES A LA SEMANA  
DIARIAMENTE

4. ¿Siento que puedo entender fácilmente a las personas que tengo que atender?

NUNCA  
ALGUNAS VECES AL AÑO  
ALGUNAS VECES AL MES  
ALGUNAS VECES A LA SEMANA  
DIARIAMENTE

5. ¿Siento que estoy tratando a algunos beneficiados de mí, como si fuesen objetos impersonales?

NUNCA  
ALGUNAS VECES AL AÑO  
ALGUNAS VECES AL MES  
ALGUNAS VECES A LA SEMANA  
DIARIAMENTE

6. ¿Siento que trabajar todo el día con la gente me cansa?

NUNCA

ALGUNAS VECES AL AÑO  
ALGUNAS VECES AL MES  
ALGUNAS VECES A LA SEMANA  
DIARIAMENTE

7. ¿Siento que trato con mucha efectividad los problemas de las personas a las que tengo que atender?

NUNCA  
ALGUNAS VECES AL AÑO  
ALGUNAS VECES AL MES  
ALGUNAS VECES A LA SEMANA  
DIARIAMENTE

8. ¿Siento que mi trabajo me está desgastando?

NUNCA  
ALGUNAS VECES AL AÑO  
ALGUNAS VECES AL MES  
ALGUNAS VECES A LA SEMANA  
DIARIAMENTE

9. ¿Siento que estoy influyendo positivamente en las vidas de otras personas a través de mi trabajo? \*

NUNCA  
ALGUNAS VECES AL AÑO  
ALGUNAS VECES AL MES  
ALGUNAS VECES A LA SEMANA  
DIARIAMENTE

10. ¿Siento que me he hecho más duro con la gente?

NUNCA  
ALGUNAS VECES AL AÑO  
ALGUNAS VECES AL MES  
ALGUNAS VECES A LA SEMANA  
DIARIAMENTE

11. ¿Me preocupa que este trabajo me está endureciendo emocionalmente?

NUNCA  
ALGUNAS VECES AL AÑO  
ALGUNAS VECES AL MES  
ALGUNAS VECES A LA SEMANA  
DIARIAMENTE

12. ¿Me siento muy enérgico en mi trabajo?

NUNCA  
ALGUNAS VECES AL AÑO  
ALGUNAS VECES AL MES  
ALGUNAS VECES A LA SEMANA

DIARIAMENTE

13. ¿Me siento frustrado por el trabajo?

NUNCA

ALGUNAS VECES AL AÑO

ALGUNAS VECES AL MES

ALGUNAS VECES A LA SEMANA

DIARIAMENTE

14. ¿Siento que estoy demasiado tiempo en mi trabajo?

NUNCA

ALGUNAS VECES AL AÑO

ALGUNAS VECES AL MES

ALGUNAS VECES A LA SEMANA

DIARIAMENTE

15. ¿Siento que realmente no me importa lo que les ocurra a las personas a las que tengo que atender profesionalmente?

NUNCA

ALGUNAS VECES AL AÑO

ALGUNAS VECES AL MES

ALGUNAS VECES A LA SEMANA

DIARIAMENTE

16. ¿Siento que trabajar en contacto directo con la gente me cansa?

NUNCA

ALGUNAS VECES AL AÑO

ALGUNAS VECES AL MES

ALGUNAS VECES A LA SEMANA

DIARIAMENTE

17. ¿Siento que puedo crear con facilidad un clima agradable en mi trabajo?

NUNCA

ALGUNAS VECES AL AÑO

ALGUNAS VECES AL MES

ALGUNAS VECES A LA SEMANA

DIARIAMENTE

18. ¿Me siento estimulado después de haber trabajado íntimamente con quienes tengo que atender?

NUNCA

ALGUNAS VECES AL AÑO

ALGUNAS VECES AL MES

ALGUNAS VECES A LA SEMANA

DIARIAMENTE

19. ¿Creo que consigo muchas cosas valiosas en este trabajo?

NUNCA

ALGUNAS VECES AL AÑO

ALGUNAS VECES AL MES

ALGUNAS VECES A LA SEMANA

DIARIAMENTE

20. ¿Me siento como si estuviera al límite de mis posibilidades?

NUNCA

ALGUNAS VECES AL AÑO

ALGUNAS VECES AL MES

ALGUNAS VECES A LA SEMANA

DIARIAMENTE

21. ¿Siento que en mi trabajo los problemas emocionales son tratados de forma adecuada?

NUNCA

ALGUNAS VECES AL AÑO

ALGUNAS VECES AL MES

ALGUNAS VECES A LA SEMANA

DIARIAMENTE

22. ¿Me parece que los beneficiarios de mi trabajo me culpan de algunos problemas?

NUNCA

ALGUNAS VECES AL AÑO

ALGUNAS VECES AL MES

ALGUNAS VECES A LA SEMANA

DIARIAMENTE

### Anexo 3: Informe de propiedades psicométricas de los instrumentos de medición.

## INFORME DE EVIDENCIA DE VALIDEZ Y CONFIABILIDAD DE LA ESCALA DE UWES-15

### I. FICHA TÉCNICA DEL INSTRUMENTO

<b>Nombre de la Prueba:</b>	Escala de Utrecht Work Engagement Scale (UWES-S 15)
<b>Autor:</b>	Schaufeli et al., 2006
<b>Procedencia:</b>	Holanda
<b>Adaptación en español</b>	Salanova et al.
<b>Administración:</b>	Individual o colectiva.
<b>Tiempo de aplicación:</b>	Entre 5 minutos a 100 minutos.
<b>Ámbito de aplicación:</b>	Profesionales de la salud.
<b>Significación:</b>	Adaptada por Salanova et al., España. Consta de 9 ítems, que reflejan las tres dimensiones de engagement, cada una representada por tres ítems que se evalúan a través de una escala tipo Likert, que va desde casi nunca (0) hasta siempre (5). La fiabilidad de la UWES-S 15, medida a través del alfa para las dimensiones de vigor, dedicación y absorción,

**Tabla 1. FICHA TECNICA UWES**

### II. EVIDENCIA DE VALIDEZ

#### 1.1. Validez de contenido

La evidencia de validez de contenido de la escala de engagement laboral se realizó mediante juicio de expertos, conformado por cinco expertos con trayectoria en la docencia universitaria, quienes emitieron su valoración de 1 a 4 (1= No cumple con el criterio, 2 = Bajo Nivel, = 3. Moderado nivel= 4. Alto nivel) en claridad, coherencia y relevancia. Luego se evaluó los acuerdos de las valoraciones de los jueces a través del estadígrafo de  $\kappa$  de Aiken, mediante la siguiente fórmula:

$$V = \frac{S}{(n(c-1))}$$

Siendo:

S = la sumatoria de si

Si = valor asignado por el juez i

n = número de jueces

c = número de valores en la escala de valoración

Los resultados de la validación de contenido se detallan a continuación:

**Tabla 2**

**Coefficiente de Aíken para la validez de contenido en claridad, relevancia y coherencia de los ítems de la escala de engagement laboral**

ITEMS	CLARIDAD	RELEVANCIA	COHERENCIA
	UV AIKEN	UV AIKEN	UV AIKEN
1	1	1	1
2	1	1	1
3	1	1	1
4	1	1	1
5	1	1	1
6	1	1	1
7	1	1	1
8	1	1	1
9	1	1	1

*Nota:* V : Coeficiente de Aiken;

En la presenta tabla se aprecia que el 100% de los ítems de la escala de compromiso organizacional de Schaufelli presentan índice de

acuerdo de Aiken en claridad, coherencia y relevancia de 1, lo cual significa que dichos ítems tienen claridad, semántica y sintaxis adecuada y los ítems son importantes y deben ser incluidos en el Cuestionario.

### 1.2. Validez de constructo ítem test de la escala de engagement laboral

Para el análisis de ítem se realizó calculando los índices de correlación ítem-test corregido (Abad, Garrido, Olea, & Ponsoda, 2006), para lo cual se aceptan ítems desde .20, cuyos resultados se detalla a continuación:

**Tabla 3**

#### Correlación ítem test de la escala de compromiso laboral

Ítem	Correlación ítem test	McDonald's $\omega$
1	0.631	0.908
2	0.529	0.911
3	0.535	0.911
4	0.676	0.906
5	0.547	0.910
6	0.467	0.913
7	0.809	0.901
8	0.793	0.901
9	0.627	0.907
10	0.540	0.910
11	0.271	0.918
12	0.620	0.908
13	0.706	0.905
14	0.767	0.902
15	0.543	0.911

En la presente tabla se observa que los ítems presenta coeficiente de correlación ítem test desde .271 a .809, valores mayores a .20, lo cual significa que presenta valores aceptables en correlación ítem test.

### III. EVIDENCIA DE CONFIABILIDAD

#### 1.1. Confiabilidad por consistencia interna

La confiabilidad global de la escala y sus dimensiones se valoró calculando el índice de la consistencia interna mediante el coeficiente Alpha de Cronbach (ó Omega Mc Donald), cuyos resultados se detallan a continuación:

**Tabla 4**

Coeficientes de confiabilidad Omega en personal sanitario del Hospital de especialidades Teodoro Maldonado Carbo.

Factores	Ítems	Coeficiente Omega
Global	15	0.914
Vigor	5	0.825
Dedicación	5	0.837
Absorción	5	0.848

En la presenta tabla se observan los coeficientes de confiabilidad Omega, cuyos valores van desde .825 en la dimensión vigor a .914 en la dimensión global, valores que constituyen evidencia de alta fiabilidad por consistencia interna,

## INFORME DE EVIDENCIA DE VALIDEZ Y CONFIABILIDAD DE LA ESCALA DE RESILIENCIA 14

### III. FICHA TÉCNICA DEL INSTRUMENTO

<b>Nombre de la Prueba:</b>	Escala de Resiliencia 14 ítems (RS-14)
<b>Autor:</b>	Wagnild, G. Young (2009)
<b>Procedencia:</b>	Estados Unidos



<b>Adaptación en español</b>	Sánchez-Teruel, David; Robles-Bello, María Auxiliadora
<b>Administración:</b>	Individual o colectiva.
<b>Tiempo de aplicación:</b>	Entre 5 minutos a 100 minutos.
<b>Ámbito de aplicación:</b>	Profesionales de la salud.
<b>Significación:</b>	Adaptada por Sánchez-Teruel, David; Robles-Bello, María Auxiliadora (2014) en Perú. Consta de 14 ítems, a manera de preguntas Likert de 1 a 7, los valores asignados a los ítems son sumados para obtener una única puntuación global, a fin de medir el grado de competencia personal y confianza en sí mismo y en la vida

**TABLA 5. FICHA TECNICA RS 14**

#### **IV. EVIDENCIA DE VALIDEZ**

##### **2.1. Validez de contenido**

La evidencia de validez de contenido de la escala de resiliencia 14. Se realizó mediante juicio de expertos, conformado por cinco expertos con trayectoria en la docencia universitaria, quienes emitieron su valoración de 1 a 4 (1= No cumple con el criterio, 2 = Bajo Nivel, = 3. Moderado nivel= 4. Alto nivel) en claridad, coherencia y relevancia. Luego se evaluó los acuerdos de las valoraciones de los jueces a través del estadígrafo de a V de Aiken, mediante la siguiente fórmula:

$$V = \frac{S}{(n(c-1))}$$

Siendo:

S = la sumatoria de si

Si = valor asignado por el juez i

n = número de jueces

c = número de valores en la escala de valoración

Los resultados de la validación de contenido se detallan a continuación:

**Tabla 6**

Coeficiente de Aiken para la validez de contenido en claridad, relevancia y coherencia de los ítems de la Escala de Resiliencia 14

ITEMS	CLARIDAD	RELEVANCIA	COHERENCIA
1	1	1	1
2	1	1	1
3	1	1	1
4	1	1	1
5	1	1	1
6	1	1	1
7	1	1	1
8	1	1	1
9	1	1	1
10	1	1	1
11	1	1	1
12	1	1	1
13	1	1	1
14	1	1	1

*Nota:* V : Coeficiente de Aiken;

En la presenta tabla se aprecia que el 100% de los ítems de la escala de de Resiliencia 14 presentan índice de acuerdo de Aiken en claridad, coherencia y relevancia de 1, lo cual significa que dichos ítems tienen claridad, semántica y sintaxis adecuada y los ítems son importantes y deben ser incluidos en el Cuestionario.

## 2.2. Validez de constructo ítem test de la escala de resiliencia 14

Para el análisis de ítem se realizó calculando los índices de correlación ítem-test corregido (Abad, Garrido, Olea, & Ponsoda, 2006), para lo cual se aceptan ítems desde .20, cuyos resultados se detalla a continuación:

**Tabla 7**

**Correlación ítem test de la escala de resiliencia 14**

	Correlación ítem test	McDonald's $\omega$
1	0.601	0.965
2	0.803	0.961
3	0.516	0.966
4	0.862	0.960
5	0.833	0.961
6	0.895	0.959
7	0.529	0.966
8	0.780	0.962
9	0.784	0.962
10	0.859	0.960
11	0.907	0.959
12	0.871	0.959
13	0.827	0.960
14	0.925	0.958

En la presente tabla se observa que los ítems presentan coeficiente de correlación ítem test desde .516 a .925, valores mayores a .20, lo cual significa que presenta valores aceptables en correlación ítem test.

## V. EVIDENCIA DE CONFIABILIDAD

La confiabilidad global de la escala y sus dimensiones se valoró calculando el índice de la consistencia interna mediante el coeficiente Omega Mc Donald, cuyos resultados se detallan a continuación:

**Tabla 8**

Coeficientes de confiabilidad Omega de la escala de resiliencia 14

<b>Factores</b>	<b>Items</b>	<b>Coeficiente Omega</b>
Competencia personal	11	0.961
Confianza en sí mismo y la vida	3	0.815
Global	14	0.964

En la presenta tabla se observan los coeficientes de confiabilidad Omega, cuyos valores van desde .825 en la dimensión vigor a .914 en la dimensión global, valores que constituyen evidencia de alta fiabilidad por consistencia interna,

# INFORME DE EVIDENCIA DE VALIDEZ Y CONFIABILIDAD DEL CUESTIONARIO DEL SINDROME DE BURNOUT

## I. FICHA TÉCNICA DEL INSTRUMENTO

<b>Nombre de la Prueba:</b>	Escala de Maslach Burnout
<b>Autor:</b>	Maslach (1981)
<b>Procedencia:</b> <b>Adaptación en español</b>	Estados Unidos
<b>Administración:</b>	Individual o colectiva.
<b>Tiempo de aplicación:</b>	Entre 5 minutos a 100 minutos.
<b>Ámbito de aplicación:</b>	Profesionales de la salud.
<b>Significación:</b>	Consta de 22 ítems, a manera de preguntas Likert de 1 a 7, distribuidos de la siguiente manera 9 ítems que expresan agotamiento emocional, 5 ítems que demuestran despersonalización y 8 ítems realización personal en el ámbito laboral.

**TABLA 9. FICHA TECNICA MASLACH - BURNOUT**

## II. EVIDENCIA DE VALIDEZ

### 2.1. Validez de contenido

La evidencia de validez de contenido de la escala de MASLACH se realizó mediante juicio de expertos, conformado por cinco expertos con trayectoria en la docencia universitaria, quienes emitieron su valoración de 1 a 4 (1= No cumple con el criterio, 2 = Bajo Nivel, = 3. Moderado nivel= 4. Alto nivel) en claridad, coherencia y relevancia. Luego se evaluó los acuerdos de las valoraciones de los jueces a través del estadígrafo de a V de Aiken, mediante la siguiente fórmula:

$$V = \frac{S}{(n(c-1))}$$

Siendo:

S = la sumatoria de si

Si = valor asignado por el juez i

n = número de jueces

c = número de valores en la escala de valoración

Los resultados de la validación de contenido se detallan a continuación:

**Tabla 10**

**Coefficiente de Aíken para la validez de contenido en claridad, relevancia y coherencia de los ítems del Cuestionario MASLASCH**

ITEMS	RELEVANCIA COHERENCIA		
	CLARIDAD	IA	CIA
1	1	1	1
2	1	1	1
3	1	1	1
4	1	1	1
5	1	1	1
6	1	1	1
7	1	1	1
8	1	1	1
9	1	1	1
10	1	1	1
11	1	1	1
12	1	1	1
13	1	1	1
14	1	1	1
15	1	1	1
16	1	1	1
17	1	1	1
18	1	1	1
19	1	1	1
20	1	1	1

21	1	1	1
22	1	1	1

*Nota:* V : Coeficiente de Aiken;

En la presenta tabla se aprecia que el 100% de los ítems de la escala de Maslach presentan índice de acuerdo de Aiken en claridad, coherencia y relevancia de 1, lo cual significa que dichos ítems tienen claridad, semántica y sintaxis adecuada y los ítems son importantes y deben ser incluidos en el Cuestionario

## 2.2. Validez de constructo ítem test de la escala de Maslach

Para el análisis de ítem se realizó calculando los índices de correlación ítem-test corregido (Abad, Garrido, Olea, & Ponsoda, 2006), para lo cual se aceptan ítems desde .20, cuyos resultados se detalla a continuación:

**Tabla 11**

**Correlación ítem escala de la escala de agotamiento del Síndrome de burnout**

**Coeficiente de Aíken para la validez de contenido en claridad, relevancia y coherencia de los ítems de la Escala de agotamiento laboral del síndrome de Burnout de Maslach**

ITEM	Correlación ítem test	McDonald's $\omega$
1	0.559	0.908
2	0.533	0.911
3	0.738	0.897
6	0.770	0.893
8	0.721	0.898
13	0.813	0.891
14	0.662	0.902
16	0.800	0.891
20	0.583	0.907

En la presente tabla se observa que los ítems presentan coeficiente de correlación ítem test desde .533 a .813, valores mayores a .20, lo cual significa que presenta valores aceptables en correlación ítem escala.

**Tabla 12**

***Correlación ítem escala de Dimensión de Despersonalización en Burnout***

ítem	Correlación ítem escala	McDonald's $\omega$
5	0.633	0.775
10	0.624	0.779
11	0.659	0.763
15	0.595	0.789
22	0.510	0.810

En la presente tabla se observa que los ítems presentan coeficiente de correlación ítem test desde .519 a .659, valores mayores a .20, lo cual significa que presenta valores aceptables en correlación ítem escala

**Tabla 13**

***Correlación ítem escala de Dimensión de Realización personal en Burnout***

ítem	Correlación ítem escala	McDonald's $\omega$
4	0.544	0.913
7	0.745	0.898
9	0.789	0.894
12	0.591	0.910
17	0.789	0.895
18	0.604	0.909
19	0.873	0.885
21	0.715	0.901



En la presente tabla se observa que los ítems presentan coeficiente de correlación ítem test desde .544 a .873, valores mayores a .20, lo cual significa que presenta valores aceptables en correlación ítem escala.

### III. EVIDENCIA DE CONFIABILIDAD

La confiabilidad global de la escala y sus dimensiones se valoró calculando el índice de la consistencia interna mediante el coeficiente Alpha de Cronbach (ó Omega Mc Donald), cuyos resultados se detallan a continuación:

**Tabla 14**

Coeficientes de confiabilidad Omega en personal sanitario del Hospital de especialidades Teodoro Maldonado Carbo

<b>Factores</b>	<b>Items</b>	<b>Coeficiente Omega</b>
<b>Global</b>	22	0.895
<b>Agotamiento laboral</b>	9	0.910
<b>Despersonalización</b>	5	0.818
<b>Realización personal</b>	8	0.912

En la presenta tabla se observan los coeficientes de confiabilidad Omega, cuyos valores van desde .818 en la dimensión vigor a .912 en la dimensión global, valores que constituyen evidencia de alta fiabilidad por consistencia interna.

## Anexo 4: Formato de validación de jueces.

### EVALUACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

**Respetado juez:** Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento para “Escala de UWES 15”

La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando tanto al área investigativa **Calidad de las Prestaciones Asistenciales y Gestión del Riesgo en Salud**, como a sus aplicaciones. Agradecemos su valiosa colaboración.

#### 1. DATOS GENERALES DEL JUEZ

<b>NOMBRE DEL JUEZ:</b>	Carmen Cecilia García Díaz		
<b>Grado profesional:</b>	Maestría	( x )	
	Doctor	( x )	
<b>Área de Formación académica:</b>	Clínica	( x )	Educativa ( )
	Social	( )	Organizacional ( )
<b>Áreas de experiencia profesional:</b>	Psicología clínica, Forense y docencia universitaria		
<b>Institución donde labora:</b>	Universidad Cesar Vallejo, Instituto de Medicina legal		
<b>Tiempo de experiencia profesional en el área :</b>	2 a 4 años	( )	
	Más de 5 años	( x )	
<b>Experiencia en Investigación:</b>			


#### 2. PROPÓSITO DE LA EVALUACIÓN

**Validar el contenido de instrumento, por juicio de expertos.**



**Ps. Cecilia García Díaz**  
PSICÓLOGA EN PSICOLOGÍA  
C.P.F. 1000

### 3. DATOS DE LA ESCALA DE COMPROMISO LABORAL

Nombre de la Prueba:	Escala de Utrecht Work Engagement Scale (UWES-S 15)	
Autor:	Schaufeli et al., 2006	
Procedencia:	Holanda	 <p><i>Ps. Cecilia García Díaz</i>  <small>PSICÓLOGA EN FORMACIÓN  C.P.F.P. 1501</small></p>
Adaptación en español	Salanova et al.	
Administración:	Individual o colectiva.	
Tiempo de aplicación:	Entre 5 minutos a 100 minutos.	
Ámbito de aplicación:	Profesionales de la salud.	
Significación:	Adaptada por Salanova et al., España. Consta de 15 ítems, que reflejan las tres dimensiones de engagement, cada una representada por cinco ítems que se evalúan a través de una escala tipo Likert, que va desde casi nunca (0) hasta siempre (5). La fiabilidad de la UWES-S 15, medida a través del alfa para las dimensiones de vigor, dedicación y absorción,	

### 4. SOPORTE TEÓRICO

Escala/área	Sub escala (dimensiones)	Definición
Escala de Utrecht Work Engagement	Vigor	Se refiere a los altos niveles de energía y de resiliencia mental en el trabajo, el esfuerzo realizado y la persistencia pese a los obstáculos.
	Dedicación	Consiste en estar involucrado en mayor porcentaje de apego al trabajo, combinando el entusiasmo, orgullo y metas propuestas.
	Absorción	Consiste en un estado de plenitud en el trabajo, en el cual el tiempo entregado para las actividades nunca es demasiado, se obtiene

		mayor concentración e involucración del mismo.
--	--	------------------------------------------------

## 5. PRESENTACIÓN DE INSTRUCCIONES PARA EL JUEZ

A continuación, a usted le presento el cuestionario de Compromiso laboral, elaborado por Wagnild, G. Young. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
<b>CLARIDAD</b> El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de las mismas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
<b>COHERENCIA</b> El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. Totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
<b>RELEVANCIA</b> El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1 no cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente.

1. No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel



Ps. Cecilia García Díaz  
ANCIANA EN PSICOLOGÍA  
C.A.P. 0001

**Dimensiones:** Vigor

**Objetivo de la dimensión:** Mide los altos niveles de energía y de resiliencia mental cuando se encuentra laborando, la voluntad de incrementar su esfuerzo y la persistencia pese a los obstáculos.

Indicador	Ítem	Claridad	Coherencia			Relevancia	Observación
			RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN	RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR	RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM		
Energía	En mi trabajo me siento lleno de energía	4	4	4	4	4	
Energía	Puedo continuar trabajando durante largos periodos de tiempo	4	4	4	4	4	
Voluntad	Cuando me levanto por las mañanas tengo ganas de ir a trabajar	4	4	4	4	4	
Voluntad	Soy muy persistente en mi trabajo	4	4	4	4	4	
Resiliencia mental	Soy fuerte y vigoroso en mi trabajo	4	4	4	4	4	



Ps. Cecilia García Díaz  
 PSICÓLOGA EN PSICOLOGÍA  
 C.P.S. 2021

**Dimensiones:** Dedicación

**Objetivos de la dimensión:** Mide los niveles de inspiración, entusiasmo y orgullo del personal para su compromiso laboral.

Indicador	Ítem	Claridad	Coherencia			Relevancia	Observación
			RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN	RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR	RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM		
Inspiración	Mi trabajo es retador	4	4	4	4	4	
Inspiración	Mi trabajo me inspira	4	4	4	4	4	
Entusiasmo	Estoy entusiasmado con mi trabajo	4	4	4	4	4	
Orgullo	Estoy orgulloso del trabajo que hago	4	4	4	4	4	
Orgullo	Mi trabajo está lleno de significado y propósito	4	4	4	4	4	



*Ps. Cecilia García Díaz*  
ANCIANA EN PROVISIÓN  
 C.F.P.P. 2007

**Dimensiones:** Absorción

**Objetivos de la dimensión:** Mide los niveles de inspiración, entusiasmo y orgullo del personal para su compromiso laboral.

Indicador	Ítem	Claridad	Coherencia			Relevancia	Observación
			RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN	RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR	RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM		
Concentración	Cuando estoy trabajando me olvido de todo lo que pasa a mi alrededor	4	4	4	4	4	
Placer laboral	El tiempo vuela cuando estoy trabajando	4	4	4	4	4	
Concentración	Me “dejo llevar” por mi trabajo	4	4	4	4	4	
Inmersión	Estoy inmerso en mi trabajo	4	4	4	4	4	
Placer laboral	Soy feliz cuando estoy absorto en mi trabajo	4	4	4	4	4	



*Ps. Cecilia García Díaz*  
ANCIANA EN PSICOLOGÍA  
 C.P.F. 1001

**FIRMA DEL JUEZ**

## EVALUACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

**Respetado juez:** Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento “Escala de Maslach”

La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando tanto al área investigativa **Calidad de las Prestaciones Asistenciales y Gestión del Riesgo en Salud**, como a sus aplicaciones. Agradecemos su valiosa colaboración.

### 1. DATOS GENERALES DEL JUEZ

<b>NOMBRE DEL JUEZ:</b>	Carmen Cecilia García Díaz		
<b>Grado profesional:</b>	Maestría	( x )	
	Doctor	( x )	
<b>Área de Formación académica:</b>	Clínica	( x )	Educativa ( )
	Social	( )	Organizacional ( )
<b>Áreas de experiencia profesional:</b>	Psicología clínica, Forense y docencia universitaria		
<b>Institución donde labora:</b>	Universidad Cesar Vallejo, Instituto de Medicina legal		
<b>Tiempo de experiencia profesional en el área :</b>	2 a 4 años	( )	
	Más de 5 años	( x )	
<b>Experiencia en Investigación:</b>			

### 2. PROPÓSITO DE LA EVALUACIÓN

**Validar el contenido de instrumento, por juicio de expertos.**



<p><b>3. DATOS DE LA</b> Nombre de la Prueba:</p> <p>Autor:</p> <p>Procedencia:</p> <p>Adaptación en español</p> <p>Administración:</p> <p>Tiempo de aplicación:</p> <p>Ámbito de aplicación:</p> <p>Significación:</p>	<p>Escala de Maslach Burnout</p> <p>Maslach (1981)</p> <p>Estados Unidos</p> <p>Individual o colectiva.</p> <p>Entre 5 minutos a 100 minutos.</p> <p>Profesionales de la salud.</p> <p>Consta de 22 ítems, a manera de preguntas Likert de 1 a 7, distribuidos de la siguiente manera 9 ítems que expresan agotamiento emocional, 5 ítems que demuestran despersonalización y 8 ítems realización personal en el ámbito laboral.</p>
-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

#### 4. SOPORTE TEÓRICO

Escala/área	Sub escala (dimensiones)	Definición
Escala de Maslach	Agotamiento emocional	Es la respuesta a la gran demanda de recursos emocionales y psicológicos del personal, se refleja como la incapacidad que siente el individuo de no poder dar más de sí mismo.
	Despersonalización	Consiste en el transcurso afectivo o el déficit afectivo emocional que presentan en el área laboral los trabajadores además del desarrollo de actitudes negativas no productivas con los otros trabajadores.
	Realización personal en el trabajo	Consiste en déficit de sentimientos competitivos y de mejora que se vincula con el desarrollo profesional observado en sus resultados; es decir es la evaluación de los sentimientos de auto eficiencia y realización personal en su área de trabajo.

  
*Ps. Cecilia García Díaz*  
 Psicóloga en Psicología  
 C.R.P. 1001

## 5. PRESENTACIÓN DE INSTRUCCIONES PARA EL JUEZ

A continuación, a usted le presento el cuestionario de Maslach, elaborado por Maslach. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
<b>CLARIDAD</b> El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	6. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de las mismas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
<b>COHERENCIA</b> El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. Totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
<b>RELEVANCIA</b> El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1 no cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente.

1. No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel



Ps. Cecilia García Díaz  
ABOGADA EN PROCESALAJA  
C.P.P. 1999

**Dimensiones:** Agotamiento emocional

**Objetivo de la dimensión:** Medir la vivencia de estar exhausto emocionalmente por las demandas del trabajo.

Indicador	Ítem	Claridad	Coherencia			Relevancia	Observación
			RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN	RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR	RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM		
Sobrecarga	Me siento emocionalmente agotado por mi trabajo	4	4	4	4	4	
Aburrimiento	Cuando termino mi jornada de trabajo me siento vacío	4	4	4	4	4	
Sobrecarga	Cuando me levanto por la mañana y me enfrento a otra jornada de trabajo me siento fatigado	4	4	4	4	4	
Pobre trabajo en equipo	Siento que trabajar todo el día con la gente me cansa	4	4	4	4	4	
Sobrecarga	Siento que mi trabajo me está desgastando	4	4	4	4	4	
Castigo	Me siento frustrado en mi trabajo	4	4	4	4	4	
Sobrecarga	Siento que estoy demasiado tiempo en mi trabajo	4	4	4	4	4	
Conflicto	Siento que trabajar en contacto directo con la gente me cansa	4	4	4	4	4	
Ambigüedad	Me siento como si estuviera al límite de mis posibilidades	4	4	4	4	4	



Ps. Cecilia García Díaz  
ANEXOS DE PSICOLOGÍA  
C.P.S. 1001

**Dimensiones:** Despersonalización

**Objetivos de la dimensión:** Mide las actitudes de frialdad y distanciamiento.

Indicador	Ítem	Claridad	Coherencia			Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
			RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN	RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR	RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM		
Conflicto	Siento que estoy tratando a algunos pacientes como si fueran objetos impersonales	4	4	4	4	4	
Conflicto	Siento que me he hecho más duro con la gente	4	4	4	4	4	
Alineación	Me preocupa que este trabajo me esté endureciendo emocionalmente	4	4	4	4	4	
Desinterés	Siento que realmente no me importa lo que les ocurra a mis pacientes	4	4	4	4	4	



*Ps. Cecilia García Díaz*  
Psicóloga de Psicología  
 C.P.S. 1001

---

**FIRMA DEL JUEZ**

**Dimensiones:** Realización personal

**Objetivos de la dimensión:** Mide los sentimientos de autoeficiencia y realización personal en el trabajo.

Indicador	Ítem	Claridad	Coherencia			Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
			RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN	RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR	RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM		
Desinformación	Siento que puedo entender fácilmente a los pacientes	4	4	4	4	4	
Alineación	Siento que trato con mucha eficacia los problemas de mis pacientes	4	4	4	4	4	
Alineación	Siento que estoy influyendo positivamente en la vida de otras personas a través de mi trabajo	4	4	4	4	4	
Sobrecarga	Me siento con mucha energía en mi trabajo	4	4	4	4	4	
Alineación	Siento que puedo crear con facilidad un clima agradable con mis pacientes	4	4	4	4	4	
Alineación	Me siento estimado después de haber trabajado íntimamente con mis pacientes	4	4	4	4	4	
Retroalimentación	Creo que consigo muchas cosas valiosas en este trabajo	4	4	4	4	4	
Alineación	Siento que en mi trabajo los problemas emocionales son tratados de forma adecuada	4	4	4	4	4	



Ps. Cecilia García Díaz  
ABOGADA EN PSICOLOGÍA  
 C.P.S.P. 1989

**FIRMA DEL JUEZ**

## EVALUACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

**Respetado juez:** Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento “Escala de Resiliencia 14 ítems (RS-14)

La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando tanto al área investigativa **Calidad de las Prestaciones Asistenciales y Gestión del Riesgo en Salud**, como a sus aplicaciones. Agradecemos su valiosa colaboración.

### 7. DATOS GENERALES DEL JUEZ

<b>NOMBRE DEL JUEZ:</b>	Carmen Cecilia García Díaz			
<b>Grado profesional:</b>	Maestría	( x )		
	Doctor	( x )		
<b>Área de Formación académica:</b>	Clínica	( x )	Educativa	( )
	Social	( )	Organizacional	( )
<b>Áreas de experiencia profesional:</b>	Psicología clínica, Forense y docencia universitaria			
<b>Institución donde labora:</b>	Universidad Cesar Vallejo, Instituto de Medicina legal			
<b>Tiempo de experiencia profesional en el área :</b>	2 a 4 años	( )		
	Más de 5 años	( x )		
<b>Experiencia en Investigación:</b>				

### 8. PROPÓSITO DE LA EVALUACIÓN

**Validar el contenido de instrumento, por juicio de expertos.**

## 9. DATOS DE LA ESCALA DE RESILIENCIA

Nombre de la Prueba:	Escala de Resiliencia 14 ítems (RS-14)
Autor:	Wagnild, G. Young (2009)
Procedencia:	Estados Unidos
Adaptación en español	Sánchez-Teruel, David; Robles-Bello, María Auxiliadora
Administración:	Individual o colectiva.
Tiempo de aplicación:	Entre 5 minutos a 100 minutos.
Ámbito de aplicación:	Profesionales de la salud.
Significación:	Adaptada por Sánchez-Teruel, David; Robles-Bello, María Auxiliadora (2014) en Perú. Consta de 14 ítems, a manera de preguntas Likert de 1 a 7, los valores asignados a los ítems son sumados para obtener una única puntuación global, a fin de medir el grado de competencia personal y confianza en sí mismo y en la vida

## 10. SOPORTE TEÓRICO

Escala/área	Sub escala (dimensiones)	Definición
Escala de resiliencia	Competencia personal	Se refiere Expresión de autoconfianza, independencia, decisión, poderío, ingenio y perseverancia
	Confianza en sí mismo y de la vida	Es la confianza en uno mismo y en sus propias acciones; medita como la capacidad de afiliarse de sí mismo, muestra sus limitaciones y condiciones. Se refiere tratar de entender que la vida tiene una razón para vivirla y valorar las adecuadas cargas



Ps. Cecilia García Díaz  
ANCIANA EN PSICOLOGÍA  
C.P.S.P. 1004

## 11. PRESENTACIÓN DE INSTRUCCIONES PARA EL JUEZ

A continuación, a usted le presento el cuestionario de Resiliencia, elaborado por Wagnild, G. Young. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
<b>CLARIDAD</b> El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	12. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de las mismas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
<b>COHERENCIA</b> El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. Totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
<b>RELEVANCIA</b> El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1 no cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente.

1. No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel



Ps. Cecilia Garcia Diaz  
 ENTONDA EN PROCURADIA  
 C.P.F. 1039



**Dimensiones:** Competencia personal

**Objetivo de la dimensión:** Medir la Expresión de autoconfianza, independencia, decisión, poderío, ingenio y perseverancia

Indicador	Ítem	Claridad	Coherencia			Relevancia	Observación
			RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN	RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR	RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM		
Capacidad para hacer frente	Normalmente me las arreglo de una u otra manera	4	4	4	4	4	
Orgullo de sí mismo	Me siento orgulloso de las cosas que he logrado	4	4	4	4	4	
Organizado	Siento que puedo manejar muchas situaciones a la vez	4	4	4	4	4	
Decisión	Soy resuelto y decidido	4	4	4	4	4	
Perseverancia	No me asusta sufrir dificultades porque ya las he experimentado en el pasado	4	4	4	4	4	
Interés / compromiso	Pongo interés en las cosas	4	4	4	4	4	
Humor	Puedo encontrar, generalmente algo de lo que reírme	4	4	4	4	4	
Autoeficacia	La seguridad en mí mismo me ayuda en los momentos difíciles	4	4	4	4	4	
Autoconfianza	En una emergencia, soy alguien en la que la gente puede confiar.	4	4	4	4	4	
Significado	Mi vida tiene sentido.	4	4	4	4	4	
Ingenio	Cuando estoy en una situación difícil, generalmente encuentro salida.	4	4	4	4	4	

**Dimensiones:** Aceptación de sí mismo y de la vida



Ps. Cecilia García Díaz  
INFORMA EN PROSECUCIÓN  
 C.F.P.F. 1993

**Objetivos de la dimensión:** Mide la aceptación. Autoestima y fuerza de voluntad que tiene la persona de sí misma.

Indicador	Ítem	Claridad	Coherencia			Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
			RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN	RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR	RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM		
Aceptación	En general me tomo las cosas con calma	4	4	4	4	4	
Autoestima	Soy una persona con adecuada autoestima	4	4	4	4	4	
Fuerza de voluntad	Soy una persona disciplinada	4	4	4	4	4	



Ps. Cecilia García Díaz  
INFORMA EN PROSECUCIÓN  
 C.F.P.F. 1993

---

**FIRMA DEL JUEZ**

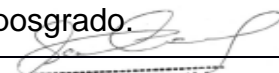
### EVALUACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

**Respetado juez:** Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento para “Escala de UWES 15”

La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando tanto al área investigativa **Calidad de las Prestaciones Asistenciales y Gestión del Riesgo en Salud**, como a sus aplicaciones. Agradecemos su valiosa colaboración.

#### 3. DATOS GENERALES DEL JUEZ

<b>NOMBRE DEL JUEZ:</b>	EFRÉN GABRIEL CASTILLO HIDALGO
<b>Grado profesional:</b>	Maestría ( X ) Doctor ( X )
<b>Área de Formación académica:</b>	Clínica ( X ) Educativa ( X ) Social ( ) Organizacional ( )
<b>Áreas de experiencia profesional:</b>	Ámbito clínico, forense, investigación psicométrica y docencia universitaria-
<b>Institución donde labora:</b>	Unidad Médico Legal III Lambayeque Universidad Cesar Vallejo. Universidad Católica de Trujillo, Universidad Señor de Sipán
<b>Tiempo de experiencia profesional en el área :</b>	2 a 4 años ( ) Más de 5 años ( X )
<b>Experiencia en Investigación:</b>	Evidencias métricas de la escala de funcionalidad familiar FACES II Dependencia emocional, afrontamiento y depresión en víctimas de violencia de pareja. Evidencias métricas de la escala de violencia encubierta en estudiantes universitarios Evidencias métricas de la escala de actitud hacia la investigación en estudiantes universitarios Revisor por pares de la Revista Tempus de la Universidad de Manizales Dirección de proyectos de investigación formativa Asesor y jurado de tesis de pre y posgrado.

  
Dr. Efrén Gabriel Castillo Hidalgo  
Psicólogo  
C.Ps.P. 9254

#### 4. PROPÓSITO DE LA EVALUACIÓN

**Validar el contenido de instrumento, por juicio de expertos.**

## 6. DATOS DE LA ESCALA DE COMPROMISO LABORAL

Nombre de la Prueba:	Escala de Utrecht Work Engagement Scale (UWES-S 15)
Autor:	Schaufeli et al., 2006
Procedencia:	Holanda
Adaptación en español	Salanova et al.
Administración:	Individual o colectiva.
Tiempo de aplicación:	Entre 5 minutos a 100 minutos.
Ámbito de aplicación:	Profesionales de la salud.
Significación:	Adaptada por Salanova et al., España. Consta de 15 ítems, que reflejan las tres dimensiones de engagement, cada una representada por cinco ítems que se evalúan a través de una escala tipo Likert, que va desde casi nunca (0) hasta siempre (5). La fiabilidad de la UWES-S 15, medida a través del alfa para las dimensiones de vigor, dedicación y absorción,



Dr. Ejeán Gabriel Castro Huidalgo  
Psicólogo  
C.Ps.P. 9264

## 7. SOPORTE TEÓRICO

Escala/área	Sub escala (dimensiones)	Definición
Escala de Utrecht Work Engagement	Vigor	Se refiere a los altos niveles de energía y de resiliencia mental en el trabajo, el esfuerzo realizado y la persistencia pese a los obstáculos.
	Dedicación	Consiste en estar involucrado en mayor porcentaje de apego al trabajo, combinando el entusiasmo, orgullo y metas propuestas.
	Absorción	Consiste en un estado de plenitud en el trabajo, en el cual el tiempo entregado para las actividades nunca es demasiado, se obtiene

		mayor concentración e involucración del mismo.
--	--	------------------------------------------------

## 8. PRESENTACIÓN DE INSTRUCCIONES PARA EL JUEZ

A continuación, a usted le presento el cuestionario de Compromiso laboral, elaborado por Wagnild, G. Young. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
<b>CLARIDAD</b> El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	2. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de las mismas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
<b>COHERENCIA</b> El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. Totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
<b>RELEVANCIA</b> El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1 no cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente.

1. No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

  
Dr. Efrén Gabriel Castillo Hidalgo  
Psicólogo  
C.Ps.P. 9254

**Dimensiones:** Vigor

**Objetivo de la dimensión:** Mide los altos niveles de energía y de resiliencia mental cuando se encuentra laborando, la voluntad de incrementar su esfuerzo y la persistencia pese a los obstáculos.

Indicador	Ítem	Claridad	Coherencia			Relevancia	Observación
			RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN	RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR	RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM		
Energía	En mi trabajo me siento lleno de energía	4	4	4	4	4	
Energía	Puedo continuar trabajando durante largos periodos de tiempo	4	4	4	4	4	
Voluntad	Cuando me levanto por las mañanas tengo ganas de ir a trabajar	4	4	4	4	4	
Voluntad	Soy muy persistente en mi trabajo	4	4	4	4	4	
Resiliencia mental	Soy fuerte y vigoroso en mi trabajo	4	4	4	4	4	



Dr. Eiván Gabriel Castiño Huidalgo  
 Psicólogo  
 C.Ps.P. 9264

**Dimensiones:** Dedicación

**Objetivos de la dimensión:** Mide los niveles de inspiración, entusiasmo y orgullo del personal para su compromiso laboral.

Indicador	Ítem	Claridad	Coherencia			Relevancia	Observación
			RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN	RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR	RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM		
Inspiración	Mi trabajo es retador	4	4	4	4	4	
Inspiración	Mi trabajo me inspira	4	4	4	4	4	
Entusiasmo	Estoy entusiasmado con mi trabajo	4	4	4	4	4	
Orgullo	Estoy orgulloso del trabajo que hago	4	4	4	4	4	
Orgullo	Mi trabajo está lleno de significado y propósito	4	4	4	4	4	




Dr. Efraín Gabriel Castillo Hualáigo  
 Psicólogo  
 C.Ps.P. 9254

**Dimensiones:** Absorción

**Objetivos de la dimensión:** Mide los niveles de inspiración, entusiasmo y orgullo del personal para su compromiso laboral.

Indicador	Ítem	Claridad	Coherencia			Relevancia	Observación
			RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN	RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR	RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM		
Concentración	Cuando estoy trabajando me olvido de todo lo que pasa a mi alrededor	4	4	4	4	4	
Placer laboral	El tiempo vuela cuando estoy trabajando	4	4	4	4	4	
Concentración	Me “dejo llevar” por mi trabajo	4	4	4	4	4	
Inmersión	Estoy inmerso en mi trabajo	4	4	4	4	4	
Placer laboral	Soy feliz cuando estoy absorto en mi trabajo	4	4	4	4	4	



Dr. Ejeán Gabriel Castillo Huidájo  
Psicólogo  
C.Ps.P. 9264

---

**FIRMA DEL JUEZ**



## EVALUACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

**Respetado juez:** Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento “Escala de Maslach”

La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando tanto al área investigativa **Calidad de las Prestaciones Asistenciales y Gestión del Riesgo en Salud**, como a sus aplicaciones. Agradecemos su valiosa colaboración.

### 13. DATOS GENERALES DEL JUEZ

<b>NOMBRE DEL JUEZ:</b>	EFRÉN GABRIEL CASTILLO HIDALGO
<b>Grado profesional:</b>	Maestría ( X ) Doctor ( X )
<b>Área de Formación académica:</b>	Clínica ( X ) Educativa ( X ) Social ( ) Organizacional ( )
<b>Áreas de experiencia profesional:</b>	Ámbito clínico, forense, investigación psicométrica y docencia universitaria-
<b>Institución donde labora:</b>	Unidad Médico Legal III Lambayeque Universidad Cesar Vallejo. Universidad Católica de Trujillo, Universidad Señor de Sipán
<b>Tiempo de experiencia profesional en el área :</b>	2 a 4 años ( ) Más de 5 años ( X )
<b>Experiencia en Investigación:</b>	Evidencias métricas de la escala de funcionalidad familiar FACES II Dependencia emocional, afrontamiento y depresión en víctimas de violencia de pareja. Evidencias métricas de la escala de violencia encubierta en estudiantes universitarios Evidencias métricas de la escala de actitud hacia la investigación en estudiantes universitarios Revisor por pares de la Revista Tempus de la Universidad de Manizales Dirección de proyectos de investigación formativa Asesor y jurado de tesis de pre y posgrado.

## 14. PROPÓSITO DE LA EVALUACIÓN

Validar el contenido de instrumento, por juicio de expertos.

Nombre de la Prueba:	Escala de Maslach Burnout
Autor:	Maslach (1981)
Procedencia:	Estados Unidos
Adaptación en español	
Administración:	Individual o colectiva.
Tiempo de aplicación:	Entre 5 minutos a 100 minutos.
Ámbito de aplicación:	Profesionales de la salud.
Significación:	Consta de 22 ítems, a manera de preguntas Likert de 1 a 7, distribuidos de la siguiente manera 9 ítems que expresan agotamiento emocional, 5 ítems que demuestran despersonalización y 8 ítems realización personal en el ámbito laboral.

## 15. SOPORTE TEÓRICO

Escala/área	Sub escala (dimensiones)	Definición
Escala de Maslach	Agotamiento emocional	Es la respuesta a la gran demanda de recursos emocionales y psicológicos del personal, se refleja como la incapacidad que siente el individuo de no poder dar más de sí mismo.
	Despersonalización	Consiste en el transcurso afectivo o el déficit afectivo emocional que presentan en el área laboral los trabajadores además del desarrollo de actitudes negativas no productivas con los otros trabajadores.
	Realización personal en el trabajo	Consiste en déficit de sentimientos competitivos y de mejora que se vincula con el desarrollo profesional observado en sus resultados; es decir es la evaluación de los sentimientos de auto eficiencia y realización personal en su área de trabajo.

## 16. PRESENTACIÓN DE INSTRUCCIONES PARA EL JUEZ

A continuación, a usted le presento el cuestionario de Maslach, elaborado por Maslach. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
<b>CLARIDAD</b> El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	17. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de las mismas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
<b>COHERENCIA</b> El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. Totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
<b>RELEVANCIA</b> El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1 no cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente.

1. No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

  
 Dr. Ejeán Gabriel Castillo Hualicho  
 Psicólogo  
 C.Ps.P. 9254

**Dimensiones:** Agotamiento emocional

**Objetivo de la dimensión:** Medir la vivencia de estar exhausto emocionalmente por las demandas del trabajo.

Indicador	Ítem	Claridad	Coherencia			Relevancia	Observación
			RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN	RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR	RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM		
Sobrecarga	Me siento emocionalmente agotado por mi trabajo	4	4	4	4	4	
Aburrimiento	Cuando termino mi jornada de trabajo me siento vacío	4	4	4	4	4	
Sobrecarga	Cuando me levanto por la mañana y me enfrento a otra jornada de trabajo me siento fatigado	4	4	4	4	4	
Pobre trabajo en equipo	Siento que trabajar todo el día con la gente me cansa	4	4	4	4	4	
Sobrecarga	Siento que mi trabajo me está desgastando	4	4	4	4	4	
Castigo	Me siento frustrado en mi trabajo	4	4	4	4	4	
Sobrecarga	Siento que estoy demasiado tiempo en mi trabajo	4	4	4	4	4	
Conflicto	Siento que trabajar en contacto directo con la gente me cansa	4	4	4	4	4	
Ambigüedad	Me siento como si estuviera al límite de mis posibilidades	4	4	4	4	4	



Dr. Ejeán Gabriel Castillo Hualáigo  
Psicólogo  
C.Ps.P. 9254

**Dimensiones:** Despersonalización

**Objetivos de la dimensión:** Mide las actitudes de frialdad y distanciamiento.

Indicador	Ítem	Claridad	Coherencia			Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
			RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN	RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR	RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM		
Conflicto	Siento que estoy tratando a algunos pacientes como si fueran objetos impersonales	4	4	4	4	4	
Conflicto	Siento que me he hecho más duro con la gente	4	4	4	4	4	
Alineación	Me preocupa que este trabajo me esté endureciendo emocionalmente	4	4	4	4	4	
Desinterés	Siento que realmente no me importa lo que les ocurra a mis pacientes	4	4	4	4	4	



Dr. Efrén Gabriel Custodio Hualaflo  
Psicólogo  
C.Ps.P. 9254

---

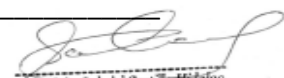
**FIRMA DEL JUEZ**

**Dimensiones:** Realización personal

**Objetivos de la dimensión:** Mide los sentimientos de autoeficiencia y realización personal en el trabajo.

Indicador	Ítem	Claridad	Coherencia			Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
			RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN	RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR	RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM		
Desinformación	Siento que puedo entender fácilmente a los pacientes	4	4	4	4	4	
Alineación	Siento que trato con mucha eficacia los problemas de mis pacientes	4	4	4	4	4	
Alineación	Siento que estoy influyendo positivamente en la vida de otras personas a través de mi trabajo	4	4	4	4	4	
Sobrecarga	Me siento con mucha energía en mi trabajo	4	4	4	4	4	
Alineación	Siento que puedo crear con facilidad un clima agradable con mis pacientes	4	4	4	4	4	
Alineación	Me siento estimado después de haber trabajado íntimamente con mis pacientes	4	4	4	4	4	
Retroalimentación	Creo que consigo muchas cosas valiosas en este trabajo	4	4	4	4	4	
Alineación	Siento que en mi trabajo los problemas emocionales son tratados de forma adecuada	4	4	4	4	4	

FIRMA DEL JUE



Dr. Eivén Gabriel Castillo Huidalgo  
Psicólogo  
C.Ps.P. 9264

## EVALUACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

**Respetado juez:** Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento “Escala de Resiliencia 14 ítems (RS-14)

La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando tanto al área investigativa **Calidad de las Prestaciones Asistenciales y Gestión del Riesgo en Salud**, como a sus aplicaciones. Agradecemos su valiosa colaboración.

### 18. DATOS GENERALES DEL JUEZ

<b>NOMBRE DEL JUEZ:</b>	EFRÉN GABRIEL CASTILLO HIDALGO
<b>Grado profesional:</b>	Maestría ( X ) Doctor ( X )
<b>Área de Formación académica:</b>	Clínica ( X ) Educativa ( X ) Social ( ) Organizacional ( )
<b>Áreas de experiencia profesional:</b>	Ámbito clínico, forense, investigación psicométrica y docencia universitaria-
<b>Institución donde labora:</b>	Unidad Médico Legal III Lambayeque Universidad Cesar Vallejo. Universidad Católica de Trujillo, Universidad Señor de Sipán
<b>Tiempo de experiencia profesional en el área :</b>	2 a 4 años ( ) Más de 5 años ( X )
<b>Experiencia en Investigación:</b>	Evidencias métricas de la escala de funcionalidad familiar FACES II Dependencia emocional, afrontamiento y depresión en víctimas de violencia de pareja. Evidencias métricas de la escala de violencia encubierta en estudiantes universitarios Evidencias métricas de la escala de actitud hacia la investigación en estudiantes universitarios Revisor por pares de la Revista Tempus de la Universidad de Manizales Dirección de proyectos de investigación formativa Asesor y jurado de tesis de pre y posgrado.

## 19. PROPÓSITO DE LA EVALUACIÓN

Validar el contenido de instrumento, por juicio de expertos.

## 20. DATOS DE LA ESCALA DE RESILIENCIA

Nombre de la Prueba:	Escala de Resiliencia 14 ítems (RS-14)
Autor:	Wagnild, G. Young (2009)
Procedencia:	Estados Unidos
Adaptación en español	Sánchez-Teruel, David; Robles-Bello, María Auxiliadora
Administración:	Individual o colectiva.
Tiempo de aplicación:	Entre 5 minutos a 100 minutos.
Ámbito de aplicación:	Profesionales de la salud.
Significación:	Adaptada por Sánchez-Teruel, David; Robles-Bello, María Auxiliadora (2014) en Perú. Consta de 14 ítems, a manera de preguntas Likert de 1 a 7, los valores asignados a los ítems son sumados para obtener una única puntuación global, a fin de medir el grado de competencia personal y confianza en sí mismo y en la vida

## 21. SOPORTE TEÓRICO

Escala/área	Sub escala (dimensiones)	Definición
Escala de resiliencia	Competencia personal	Se refiere Expresión de autoconfianza, independencia, decisión, poderío, ingenio y perseverancia
	Confianza en si mismo y de la vida	Es la confianza en uno mismo y en sus propias acciones; medita como la capacidad de afiliarse de sí mismo, muestra sus limitaciones y condiciones. Se refiere tratar de entender que la vida tiene una razón para vivirla y valorar las adecuadas cargas

## 22. PRESENTACIÓN DE INSTRUCCIONES PARA EL JUEZ



A continuación, a usted le presento el cuestionario de Resiliencia, elaborado por Wagnild, G. Young. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

<b>Categoría</b>	<b>Calificación</b>	<b>Indicador</b>
<b>CLARIDAD</b> El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de las mismas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
<b>COHERENCIA</b> El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. Totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
<b>RELEVANCIA</b> El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1 no cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente.

1. No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

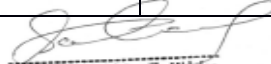


Dr. Efrén Gabriel Castro Hualigo  
 Psicólogo  
 C.Ps.P. 9254

**Dimensiones:** Competencia personal

**Objetivo de la dimensión:** Medir la Expresión de autoconfianza, independencia, decisión, poderío, ingenio y perseverancia

Indicador	Ítem	Claridad	Coherencia			Relevancia	Observación
			RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN	RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR	RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM		
Capacidad para hacer frente	Normalmente me las arreglo de una u otra manera	4	4	4	4	4	
Orgullo de sí mismo	Me siento orgulloso de las cosas que he logrado	4	4	4	4	4	
Organizado	Siento que puedo manejar muchas situaciones a la vez	4	4	4	4	4	
Decisión	Soy resuelto y decidido	4	4	4	4	4	
Perseverancia	No me asusta sufrir dificultades porque ya las he experimentado en el pasado	4	4	4	4	4	
Interés compromiso	Pongo interés en las cosas	4	4	4	4	4	
Humor	Puedo encontrar, generalmente algo de lo que reírme	4	4	4	4	4	
Autoeficacia	La seguridad en mí mismo me ayuda en los momentos difíciles	4	4	4	4	4	
Autoconfianza	En una emergencia, soy alguien en la que la gente puede confiar.	4	4	4	4	4	
Significado	Mi vida tiene sentido.	4	4	4	4	4	
Ingenio	Cuando estoy en una situación difícil, generalmente encuentro salida.	4	4	4	4	4	

  
 Dr. Ejeán Gabriel Castillo Hidalgo  
 Psicólogo  
 C.Ps.P. 9254

**Dimensiones:** Aceptación de sí mismo y de la vida

**Objetivos de la dimensión:** Mide la aceptación. Autoestima y fuerza de voluntad que tiene la persona de sí misma.

Indicador	Ítem	Claridad	Coherencia			Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
			RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN	RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR	RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM		
Aceptación	En general me tomo las cosas con calma	4	4	4	4	4	
Autoestima	Soy una persona con adecuada autoestima	4	4	4	4	4	
Fuerza de voluntad	Soy una persona disciplinada	4	4	4	4	4	

FIRMA DEL JUEZ



Dr. Ejién Gabriel Custodio Huidalgo  
Psicólogo  
C.Ps.P. 9254

## EVALUACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

**Respetado juez:** Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento para “Escala de UWES 15”

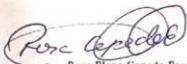
La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando tanto al área investigativa **Calidad de las Prestaciones Asistenciales y Gestión del Riesgo en Salud**, como a sus aplicaciones. Agradecemos su valiosa colaboración.

### 5. DATOS GENERALES DEL JUEZ

<b>NOMBRE DEL JUEZ:</b>	ROSA ELENA CEPEDA ESCALANTE		
<b>Grado profesional:</b>	Maestría	( X )	
	Doctor	( )	
<b>Área de Formación académica:</b>	Clínica	( X )	Educativa ( )
	Social	( )	Organizacional ( )
<b>Áreas de experiencia profesional:</b>	AMBITO CLINICO INVESTIGACION NEUROPSICOLOGICA DOCENCIA UNIVERSITARIA		
<b>Institución donde labora:</b>	HOSPITAL TEODORO MALDONADO CARBO		
<b>Tiempo de experiencia profesional en el área :</b>	2 a 4 años	( )	
	Más de 5 años	( X )	
<b>Experiencia en Investigación:</b>	EVALUACION NEUROPSICOLOGICA EN PACIENTES CON ESCLEROSIS MULTIPLE		

### 6. PROPÓSITO DE LA EVALUACIÓN

**Validar el contenido de instrumento, por juicio de expertos.**



Rosa Elena Cepeda Escalante  
PSICOLOGA CLINICA  
R.S.P. LIBRO Y FOLIO 105 No. 123  
200-2-2-37 C.I. 0912231149  
COLEPSICLI-0 336  
I.E.S.S. univ. ... DR. T. M. G.

## 9. DATOS DE LA ESCALA DE COMPROMISO LABORAL

Nombre de la Prueba:	Escala de Utrecht Work Engagement Scale (UWES-S 15)
Autor:	Schaufeli et al., 2006
Procedencia:	Holanda
Adaptación en español	Salanova et al.
Administración:	Individual o colectiva.
Tiempo de aplicación:	Entre 5 minutos a 100 minutos.
Ámbito de aplicación:	Profesionales de la salud.
Significación:	Adaptada por Salanova et al., España. Consta de 15 ítems, que reflejan las tres dimensiones de engagement, cada una representada por cinco ítems que se evalúan a través de una escala tipo Likert, que va desde casi nunca (0) hasta siempre (5). La fiabilidad de la UWES-S 15, medida a través del alfa para las dimensiones de vigor, dedicación y absorción,

## 10. SOPORTE TEÓRICO

Escala/área	Sub escala (dimensiones)	Definición
Escala de Utrecht Work Engagement	Vigor	Se refiere a los altos niveles de energía y de resiliencia mental en el trabajo, el esfuerzo realizado y la persistencia pese a los obstáculos.
	Dedicación	Consiste en estar involucrado en mayor porcentaje de apego al trabajo, combinando el entusiasmo, orgullo y metas propuestas.
	Absorción	Consiste en un estado de plenitud en el trabajo, en el cual el tiempo entregado para las actividades nunca es demasiado, se obtiene

		mayor concentración e involucración del mismo.
--	--	------------------------------------------------

## 11. PRESENTACIÓN DE INSTRUCCIONES PARA EL JUEZ

A continuación, a usted le presento el cuestionario de Compromiso laboral, elaborado por Wagnild, G. Young. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
<b>CLARIDAD</b> El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	3. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de las mismas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
<b>COHERENCIA</b> El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. Totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
<b>RELEVANCIA</b> El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1 no cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente.

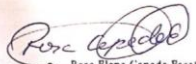
1. No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel



**Dimensiones:** Vigor

**Objetivo de la dimensión:** Mide los altos niveles de energía y de resiliencia mental cuando se encuentra laborando, la voluntad de incrementar su esfuerzo y la persistencia pese a los obstáculos.

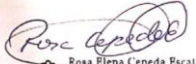
Indicador	Ítem	Claridad	Coherencia			Relevancia	Observación
			RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN	RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR	RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM		
<b>ENERGÍA</b>	En mi trabajo me siento lleno de energía	4	4	4	4	4	
<b>ENERGÍA</b>	Puedo continuar trabajando durante largos periodos de tiempo	4	4	4	4	4	
<b>VOLUNTAD</b>	Cuando me levanto por las mañanas tengo ganas de ir a trabajar	4	4	4	4	4	
<b>VOLUNTAD</b>	Soy muy persistente en mi trabajo	4	4	4	4	4	
<b>RESILIENCIA MENTAL</b>	Soy fuerte y vigoroso en mi trabajo	4	4	4	4	4	

  
 Rosa Elena Cepeda Escalante  
 PSICÓLOGA CLÍNICA  
 M.S.P. LIBRO Y FOLIO 100-40-123  
 200-2-2-37 C.I. 0912231149  
 COLEPSICLI-G 336  
 I.E.S. univ. ... R.F.C. DR. T.M.G.

**Dimensiones:** Dedicación

**Objetivos de la dimensión:** Mide los niveles de inspiración, entusiasmo y orgullo del personal para su compromiso laboral.

Indicador	Ítem	Claridad	Coherencia			Relevancia	Observación
			RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN	RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR	RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM		
<b>INSPIRACIÓN</b>	Mi trabajo es retador	4	4	4	4	4	
<b>INSPIRACIÓN</b>	Mi trabajo me inspira	4	4	4	4	4	
<b>ENTUSIASMO</b>	Estoy entusiasmado con mi trabajo	4	4	4	4	4	
<b>ORGULLO</b>	Estoy orgulloso del trabajo que hago	4	4	4	4	4	
<b>ORGULLO</b>	Mi trabajo está lleno de significado y propósito	4	4	4	4	4	

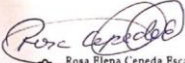
  
 Rosa Elena Cepeda Escalante  
 PSICÓLOGA CL 1091-2  
 M.S.P. LIBRO Y FOLIO 105 No. 121  
 200-2-2-37 C.I. 0912221149  
 COLEPSICL-G 336  
 I.E.S.S.



**Dimensiones:** Absorción

**Objetivos de la dimensión:** Mide los niveles de inspiración, entusiasmo y orgullo del personal para su compromiso laboral.

Indicador	Ítem	Claridad	Coherencia			Relevancia	Observación
			RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN	RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR	RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM		
<b>CONCENTRACIÓN</b>	Cuando estoy trabajando me olvido de todo lo que pasa a mi alrededor	4	4	4	4	4	
<b>PLACER LABORAL</b>	El tiempo vuela cuando estoy trabajando	4	4	4	4	4	
<b>CONCENTRACIÓN</b>	Me “dejo llevar” por mi trabajo	4	4	4	4	4	
<b>INMERSIÓN</b>	Estoy inmerso en mi trabajo	4	4	4	4	4	
<b>PLACER LABORAL</b>	Soy feliz cuando estoy absorto en mi trabajo	4	4	4	4	4	

  
 Rosa Elena Cepeda Escalante  
 Psicóloga  
 M.S.P. LIBRO Y FOLIO 108 - p. 12 -  
 200-2-2-37 C.I. 0912231149  
 COLEPSICLI-G 336  
 I.E.S.S. DR. T. M. G.  
**FIRMA DEL JUEZ**

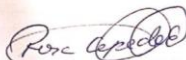
## EVALUACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

**Respetado juez:** Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento “Escala de Maslach”

La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando tanto al área investigativa **Calidad de las Prestaciones Asistenciales y Gestión del Riesgo en Salud**, como a sus aplicaciones. Agradecemos su valiosa colaboración.

### 7. DATOS GENERALES DEL JUEZ

<b>NOMBRE DEL JUEZ:</b>	ROSA ELENA CEPEDA ESCALANTE		
<b>Grado profesional:</b>	Maestría	( X )	
	Doctor	( )	
<b>Área de Formación académica:</b>	Clínica	( X )	Educativa ( )
	Social	( )	Organizacional ( )
	AMBITO CLINICO		
<b>Áreas de experiencia profesional:</b>	INVESTIGACION NEUROPSICOLOGICA		
	DOCENCIA UNIVERSITARIA		
<b>Institución donde labora:</b>	HOSPITAL TEODORO MALDONADO CARBO		
<b>Tiempo de experiencia profesional en el área :</b>	2 a 4 años	( )	
	Más de 5 años	( X )	
<b>Experiencia en Investigación:</b>	EVALUACION NEUROPSICOLOGICA EN PACIENTES CON ESCLEROSIS MULTIPLE		



Rosa Elena Cepeda Escalante  
PSICOLOGA CLINICA  
R.E.P. LIBRO Y FOLIO 108 No. 121  
200-2-2-37 C.I. 0912231149  
COLEPSICLI-G 336  
I.E.S. unives... R.F.C. DR. T.M. G.

### 8. PROPÓSITO DE LA EVALUACIÓN

**Validar el contenido de instrumento, por juicio de expertos.**

### 12. DATOS DE LA ESCALA DE BURNOUT – MASLACH

Nombre de la Prueba:	Escala de Maslach Burnout
Autor:	Maslach (1981)

Procedencia:	Estados Unidos
Adaptación en español	
Administración:	Individual o colectiva.
Tiempo de aplicación:	Entre 5 minutos a 100 minutos.
Ámbito de aplicación:	Profesionales de la salud.
Significación:	Consta de 22 ítems, a manera de preguntas Likert de 1 a 7, distribuidos de la siguiente manera 9 ítems que expresan agotamiento emocional, 5 ítems que demuestran despersonalización y 8 ítems realización personal en el ámbito laboral.

### 13. SOPORTE TEÓRICO

Escala/área	Sub escala (dimensiones)	Definición
Escala de Maslach	Agotamiento emocional	Es la respuesta a la gran demanda de recursos emocionales y psicológicos del personal, se refleja como la incapacidad que siente el individuo de no poder dar más de sí mismo.
	Despersonalización	Consiste en el transcurso afectivo o el déficit afectivo emocional que presentan en el área laboral los trabajadores además del desarrollo de actitudes negativas no productivas con los otros trabajadores.
	Realización personal en el trabajo	Consiste en déficit de sentimientos competitivos y de mejora que se vincula con el desarrollo profesional observado en sus resultados; es decir es la evaluación de los sentimientos de auto eficiencia y realización personal en su área de trabajo.

## 14. PRESENTACIÓN DE INSTRUCCIONES PARA EL JUEZ

A continuación, a usted le presento el cuestionario de Maslach, elaborado por Maslach. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
<b>CLARIDAD</b> El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	4. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de las mismas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
<b>COHERENCIA</b> El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. Totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
<b>RELEVANCIA</b> El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1 no cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente.

1. No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

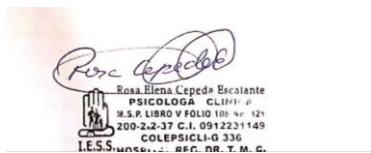


Rosa Elena Cepeda Escalante  
 PSICOLOGA CLINICA  
 M.S.P. LIBRO V FOLIO 105 40-125  
 200-2-2-37 C.I. 0912231149  
 COLEPSICU-G 336  
 I.E.S.S. Suncor, S.R.L. R.F.C. DR. T. M. G.

**Dimensiones:** Agotamiento emocional

**Objetivo de la dimensión:** Medir la vivencia de estar exhausto emocionalmente por las demandas del trabajo.

Indicador	Ítem	Claridad	Coherencia			Relevancia	Observación
			RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN	RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR	RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM		
<b>SOBRECARGA</b>	Me siento emocionalmente agotado por mi trabajo	4	4	4	4	4	
<b>ABURRIMIENTO</b>	Cuando termino mi jornada de trabajo me siento vacío	4	4	4	4	4	
<b>SOBRECARGA</b>	Cuando me levanto por la mañana y me enfrento a otra jornada de trabajo me siento fatigado	4	4	4	4	4	
<b>POBRE TRABAJO EN EQUIPO</b>	Siento que trabajar todo el día con la gente me cansa	4	4	4	4	4	
<b>SOBRECARGA</b>	Siento que mi trabajo me está desgastando	4	4	4	4	4	
<b>CASTIGO</b>	Me siento frustrado en mi trabajo	4	4	4	4	4	
<b>SOBRECARGA</b>	Siento que estoy demasiado tiempo en mi trabajo	4	4	4	4	4	
<b>CONFLICTO</b>	Siento que trabajar en contacto directo con la gente me cansa	4	4	4	4	4	
<b>AMBIGÜEDAD</b>	Me siento como si estuviera al límite de mis posibilidades	4	4	4	4	4	



**Dimensiones:** Despersonalización

**Objetivos de la dimensión:** Mide las actitudes de frialdad y distanciamiento.

Indicador	Ítem	Claridad	Coherencia			Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
			RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN	RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR	RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM		
Conflicto	Siento que estoy tratando a algunos pacientes como si fueran objetos impersonales	4	4	4	4	4	
Conflicto	Siento que me he hecho más duro con la gente	4	4	4	4	4	
Alineación	Me preocupa que este trabajo me esté endureciendo emocionalmente	4	4	4	4	4	
Desinterés	Siento que realmente no me importa lo que les ocurra a mis pacientes	4	4	4	4	4	

---

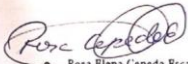
**FIRMA DEL JUEZ**

**Dimensiones:** Realización personal

**Objetivos de la dimensión:** Mide los sentimientos de autoeficiencia y realización personal en el trabajo.

Indicador	Ítem	Claridad	Coherencia			Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
			RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN	RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR	RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM		
Desinformación	Siento que puedo entender fácilmente a los pacientes	4	4	4	4	4	
Alineación	Siento que trato con mucha eficacia los problemas de mis pacientes	4	4	4	4	4	
Alineación	Siento que estoy influyendo positivamente en la vida de otras personas a través de mi trabajo	4	4	4	4	4	
Sobrecarga	Me siento con mucha energía en mi trabajo	4	4	4	4	4	
Alineación	Siento que puedo crear con facilidad un clima agradable con mis pacientes	4	4	4	4	4	
Alineación	Me siento estimado después de haber trabajado íntimamente con mis pacientes	4	4	4	4	4	
Retroalimentación	Creo que consigo muchas cosas valiosas en este trabajo	4	4	4	4	4	
Alineación	Siento que en mi trabajo los problemas emocionales son tratados de forma adecuada	4	4	4	4	4	

FIRMA DEL JUEZ



Rosa Elena Cepeda Escalante  
 PSICÓLOGA CLÍNICA  
 M.S.P. LIBRO V FOLIO 106 No. 121  
 200-2-2-37 C.I. 0912221149  
 COLEPSICHO 336  
 I.E.S.S. univ. ... REC. DR. T.M.C.

## EVALUACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

**Respetado juez:** Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento “Escala de Resiliencia 14 ítems (RS-14)

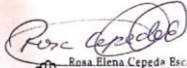
La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando tanto al área investigativa **Calidad de las Prestaciones Asistenciales y Gestión del Riesgo en Salud**, como a sus aplicaciones. Agradecemos su valiosa colaboración.

### 9. DATOS GENERALES DEL JUEZ

<b>NOMBRE DEL JUEZ:</b>	ROSA ELENA CEPEDA ESCALANTE		
<b>Grado profesional:</b>	Maestría	( X )	
	Doctor	( )	
<b>Área de Formación académica:</b>	Clínica	( X )	Educativa ( )
	Social	( )	Organizacional ( )
AMBITO CLINICO			
<b>Áreas de experiencia profesional:</b>	INVESTIGACION NEUROPSICOLOGICA		
	DOCENCIA UNIVERSITARIA		
<b>Institución donde labora:</b>	HOSPITAL TEODORO MALDONADO CARBO		
<b>Tiempo de experiencia profesional en el área :</b>	2 a 4 años	( )	
	Más de 5 años	( X )	
<b>Experiencia en Investigación:</b>	EVALUACION NEUROPSICOLOGICA EN PACIENTES CON ESCLEROSIS MULTIPLE		

### 10. PROPÓSITO DE LA EVALUACIÓN

**Validar el contenido de instrumento, por juicio de expertos.**



Rosa Elena Cepeda Escalante  
PSICOLOGA CLINICA  
R.S.P. LIBRO Y FOLIO 100 No. 123  
200-2-2-37 C.I. 0912231149  
COLEPSICLI-O 336  
I.E.S.S. unca... RSG. DR. T. M. G.



## 15. DATOS DE LA ESCALA DE RESILIENCIA

Nombre de la Prueba:	Escala de Resiliencia 14 ítems (RS-14)
Autor:	Wagnild, G. Young (2009)
Procedencia:	Estados Unidos
Adaptación en español	Sánchez-Teruel, David; Robles-Bello, María Auxiliadora
Administración:	Individual o colectiva.
Tiempo de aplicación:	Entre 5 minutos a 100 minutos.
Ámbito de aplicación:	Profesionales de la salud.
Significación:	Adaptada por Sánchez-Teruel, David; Robles-Bello, María Auxiliadora (2014) en Perú. Consta de 14 ítems, a manera de preguntas Likert de 1 a 7, los valores asignados a los ítems son sumados para obtener una única puntuación global, a fin de medir el grado de competencia personal y confianza en sí mismo y en la vida

## 16. SOPORTE TEÓRICO

Escala/área	Sub escala (dimensiones)	Definición
Escala de resiliencia	Competencia personal	Se refiere Expresión de autoconfianza, independencia, decisión, poderío, ingenio y perseverancia
	Confianza en si mismo y de la vida	Es la confianza en uno mismo y en sus propias acciones; medita como la capacidad de afiliarse de sí mismo, muestra sus limitaciones y condiciones. Se refiere tratar de entender que la vida tiene una razón para vivirla y valorar las adecuadas cargas

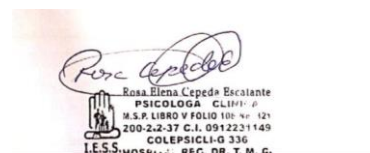
## 17. PRESENTACIÓN DE INSTRUCCIONES PARA EL JUEZ

A continuación, a usted le presento el cuestionario de Resiliencia, elaborado por Wagnild, G. Young. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
<b>CLARIDAD</b> El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	5. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de las mismas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
<b>COHERENCIA</b> El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. Totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
<b>RELEVANCIA</b> El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1 no cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente.

1. No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

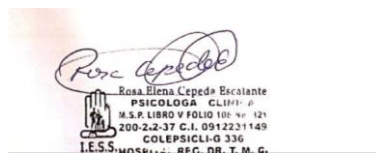


**Dimensiones:** Competencia personal

**Objetivo de la dimensión:** Medir la Expresión de autoconfianza, independencia, decisión, poderío, ingenio y perseverancia

Indicador	Ítem	Claridad	Coherencia			Relevancia	Observación
			RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN	RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR	RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM		
<b>CAPACIDAD PARA HACER FRENTE</b>	Normalmente me las arreglo de una u otra manera	4	4	4	4	4	
<b>ORGULLO DE SÍ MISMO</b>	Me siento orgulloso de las cosas que he logrado	4	4	4	4	4	
<b>ORGANIZADO</b>	Siento que puedo manejar muchas situaciones a la vez	4	4	4	4	4	
<b>DECISIÓN</b>	Soy resuelto y decidido	4	4	4	4	4	
<b>PERSEVERANCIA</b>	No me asusta sufrir dificultades porque ya las he experimentado en el pasado	4	4	4	4	4	
<b>INTERÉS COMPROMISO</b>	Pongo interés en las cosas	4	4	4	4	4	
<b>HUMOR</b>	Puedo encontrar, generalmente algo de lo que reírme	4	4	4	4	4	
<b>AUTOEFICACIA</b>	La seguridad en mí mismo me ayuda en los momentos difíciles	4	4	4	4	4	

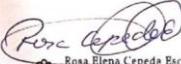
<b>AUTOCONFIANZA</b>	En una emergencia, soy alguien en la que la gente puede confiar.	4	4	4	4	4	
<b>SIGNIFICADO</b>	Mi vida tiene sentido.	4	4	4	4	4	
<b>INGENIO</b>	Cuando estoy en una situación difícil, generalmente encuentro salida.	4	4	4	4	4	



**Dimensiones:** Aceptación de sí mismo y de la vida

**Objetivos de la dimensión:** Mide la aceptación. Autoestima y fuerza de voluntad que tiene la persona de sí misma.

Indicador	Ítem	Claridad	Coherencia			Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
			RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN	RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR	RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM		
Aceptación	En general me tomo las cosas con calma	4	4	4	4	4	
Autoestima	Soy una persona con adecuada autoestima	4	4	4	4	4	
Fuerza de voluntad	Soy una persona disciplinada	4	4	4	4	4	



Rosa Elena Cepeda Escalante  
 PSICOLOGA CLÍNICA  
 M.S.P. LIBRO V FOLIO 106 de 121  
 200-2-2-37 C.I. 0912221149  
 COLEPSICLI-G 336  
 I.E.S.S. DR. T. M. G.

**FIRMA DEL JUEZ**

## EVALUACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

**Respetado juez:** Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento para “Escala de UWES 15”

La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando tanto al área investigativa **Calidad de las Prestaciones Asistenciales y Gestión del Riesgo en Salud**, como a sus aplicaciones. Agradecemos su valiosa colaboración.

### 1. DATOS GENERALES DEL JUEZ


<b>NOMBRE DEL JUEZ:</b>	Rony Prada		
<b>Grado profesional:</b>	Maestría	( x )	
	Doctor	( x )	
<b>Área de Formación académica:</b>	Clínica	( x )	Educativa ( )
	Social	( )	Organizacional ( )
<b>Áreas de experiencia profesional:</b>	Psicología clínica y docencia universitaria		
<b>Institución donde labora:</b>	Universidad Cesar Vallejo		
<b>Tiempo de experiencia profesional en el área :</b>	2 a 4 años	( )	
	Más de 5 años	( x )	
<b>Experiencia en Investigación:</b>			

### 2. PROPÓSITO DE LA EVALUACIÓN

**Validar el contenido de instrumento, por juicio de expertos.**



### 3. DATOS DE LA ESCALA DE COMPROMISO LABORAL

Nombre de la Prueba:	Escala de Utrecht Work Engagement Scale (UWES-S 15)	
Autor:	Schaufeli et al., 2006	
Procedencia:	Holanda	
Adaptación en español	Salanova et al.	
Administración:	Individual o colectiva.	
Tiempo de aplicación:	Entre 5 minutos a 100 minutos.	
Ámbito de aplicación:	Profesionales de la salud.	
Significación:	Adaptada por Salanova et al., España. Consta de 15 ítems, que reflejan las tres dimensiones de engagement, cada una representada por cinco ítems que se evalúan a través de una escala tipo Likert, que va desde casi nunca (0) hasta siempre (5). La fiabilidad de la UWES-S 15, medida a través del alfa para las dimensiones de vigor, dedicación y absorción,	

### 4. SOPORTE TEÓRICO

Escala/área	Sub escala (dimensiones)	Definición
Escala de Utrecht Work Engagement	Vigor	Se refiere a los altos niveles de energía y de resiliencia mental en el trabajo, el esfuerzo realizado y la persistencia pese a los obstáculos.
	Dedicación	Consiste en estar involucrado en mayor porcentaje de apego al trabajo, combinando el entusiasmo, orgullo y metas propuestas.
	Absorción	Consiste en un estado de plenitud en el trabajo, en el cual el tiempo entregado para las actividades nunca es demasiado, se obtiene mayor concentración e involucración del mismo.

## 5. PRESENTACIÓN DE INSTRUCCIONES PARA EL JUEZ

A continuación, a usted le presento el cuestionario de Compromiso laboral, elaborado por Wagnild, G. Young. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

<b>Categoría</b>	<b>Calificación</b>	<b>Indicador</b>
<b>CLARIDAD</b> El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de las mismas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
<b>COHERENCIA</b> El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. Totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
<b>RELEVANCIA</b> El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1 no cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente.

1. No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel



**Dimensiones:** Vigor

**Objetivo de la dimensión:** Mide los altos niveles de energía y de resiliencia mental cuando se encuentra laborando, la voluntad de incrementar su esfuerzo y la persistencia pese a los obstáculos.

Indicador	Ítem	Claridad	Coherencia			Relevancia	Observación
			RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN	RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR	RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM		
Energía	En mi trabajo me siento lleno de energía	4	4	4	4	4	
Energía	Puedo continuar trabajando durante largos periodos de tiempo	4	4	4	4	4	
Voluntad	Cuando me levanto por las mañanas tengo ganas de ir a trabajar	4	4	4	4	4	
Voluntad	Soy muy persistente en mi trabajo	4	4	4	4	4	
Resiliencia mental	Soy fuerte y vigoroso en mi trabajo	4	4	4	4	4	



**Dimensiones:** Dedicación

**Objetivos de la dimensión:** Mide los niveles de inspiración, entusiasmo y orgullo del personal para su compromiso laboral.

Indicador	Ítem	Claridad	Coherencia			Relevancia	Observación
			RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN	RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR	RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM		
Inspiración	Mi trabajo es retador	4	4	4	4	4	
Inspiración	Mi trabajo me inspira	4	4	4	4	4	
Entusiasmo	Estoy entusiasmado con mi trabajo	4	4	4	4	4	
Orgullo	Estoy orgulloso del trabajo que hago	4	4	4	4	4	
Orgullo	Mi trabajo está lleno de significado y propósito	4	4	4	4	4	



**Dimensiones:** Absorción

**Objetivos de la dimensión:** Mide los niveles de inspiración, entusiasmo y orgullo del personal para su compromiso laboral.

Indicador	Ítem	Claridad	Coherencia			Relevancia	Observación
			RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN	RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR	RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM		
Concentración	Cuando estoy trabajando me olvido de todo lo que pasa a mi alrededor	4	4	4	4	4	
Placer laboral	El tiempo vuela cuando estoy trabajando	4	4	4	4	4	
Concentración	Me “dejo llevar” por mi trabajo	4	4	4	4	4	
Inmersión	Estoy inmerso en mi trabajo	4	4	4	4	4	
Placer laboral	Soy feliz cuando estoy absorto en mi trabajo	4	4	4	4	4	



\_\_\_\_\_  
**FIRMA DEL JUEZ**

## EVALUACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

**Respetado juez:** Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento “Escala de Maslach”

La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando tanto al área investigativa **Calidad de las Prestaciones Asistenciales y Gestión del Riesgo en Salud**, como a sus aplicaciones. Agradecemos su valiosa colaboración.

### 1. DATOS GENERALES DEL JUEZ

<b>NOMBRE DEL JUEZ:</b>	Rony Prada			
<b>Grado profesional:</b>	Maestría	( x )		
	Doctor	( x )		
<b>Área de Formación académica:</b>	Clínica	( x )	Educativa	( )
	Social	( )	Organizacional	( )
<b>Áreas de experiencia profesional:</b>	Psicología clínica y docencia universitaria			
<b>Institución donde labora:</b>	Universidad Cesar Vallejo			
<b>Tiempo de experiencia profesional en el área :</b>	2 a 4 años	( )		
	Más de 5 años	( x )		
<b>Experiencia en Investigación:</b>				

### 2. PROPÓSITO DE LA EVALUACIÓN

**Validar el contenido de instrumento, por juicio de expertos.**

<b>3. DATOS DE LA</b>	Escala de Maslach Burnout
Nombre de la Prueba:	
Autor:	Maslach (1981)
Procedencia:	Estados Unidos
Adaptación en español	
Administración:	Individual o colectiva.
Tiempo de aplicación:	Entre 5 minutos a 100 minutos.
Ámbito de aplicación:	Profesionales de la salud.
Significación:	Consta de 22 ítems, a manera de preguntas Likert de 1 a 7, distribuidos de la siguiente manera 9 ítems que expresan agotamiento emocional, 5 ítems que demuestran despersonalización y 8 ítems realización personal en el ámbito laboral.

#### 4. SOPORTE TEÓRICO

Escala/área	Sub escala (dimensiones)	Definición
Escala de Maslach	Agotamiento emocional	Es la respuesta a la gran demanda de recursos emocionales y psicológicos del personal, se refleja como la incapacidad que siente el individuo de no poder dar más de sí mismo.
	Despersonalización	Consiste en el transcurso afectivo o el déficit afectivo emocional que presentan en el área laboral los trabajadores además del desarrollo de actitudes negativas no productivas con los otros trabajadores.
	Realización personal en el trabajo	Consiste en déficit de sentimientos competitivos y de mejora que se vincula con el desarrollo profesional observado en sus resultados; es decir es la evaluación de los sentimientos de auto eficiencia y realización personal en su área de trabajo.

## 5. PRESENTACIÓN DE INSTRUCCIONES PARA EL JUEZ

A continuación, a usted le presento el cuestionario de Maslach, elaborado por Maslach. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
<b>CLARIDAD</b> El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	6. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de las mismas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
<b>COHERENCIA</b> El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. Totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
<b>RELEVANCIA</b> El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1 no cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente.

1. No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel



**Dimensiones:** Agotamiento emocional

**Objetivo de la dimensión:** Medir la vivencia de estar exhausto emocionalmente por las demandas del trabajo.

Indicador	Ítem	Claridad	Coherencia			Relevancia	Observación
			RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN	RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR	RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM		
Sobrecarga	Me siento emocionalmente agotado por mi trabajo	4	4	4	4	4	
Aburrimiento	Cuando termino mi jornada de trabajo me siento vacío	4	4	4	4	4	
Sobrecarga	Cuando me levanto por la mañana y me enfrento a otra jornada de trabajo me siento fatigado	4	4	4	4	4	
Pobre trabajo en equipo	Siento que trabajar todo el día con la gente me cansa	4	4	4	4	4	
Sobrecarga	Siento que mi trabajo me está desgastando	4	4	4	4	4	
Castigo	Me siento frustrado en mi trabajo	4	4	4	4	4	
Sobrecarga	Siento que estoy demasiado tiempo en mi trabajo	4	4	4	4	4	
Conflicto	Siento que trabajar en contacto directo con la gente me cansa	4	4	4	4	4	
Ambigüedad	Me siento como si estuviera al límite de mis posibilidades	4	4	4	4	4	



**Dimensiones:** Despersonalización

**Objetivos de la dimensión:** Mide las actitudes de frialdad y distanciamiento.

Indicador	Ítem	Claridad	Coherencia			Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
			RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN	RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR	RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM		
Conflicto	Siento que estoy tratando a algunos pacientes como si fueran objetos impersonales	4	4	4	4	4	
Conflicto	Siento que me he hecho más duro con la gente	4	4	4	4	4	
Alineación	Me preocupa que este trabajo me esté endureciendo emocionalmente	4	4	4	4	4	
Desinterés	Siento que realmente no me importa lo que les ocurra a mis pacientes	4	4	4	4	4	




---

**FIRMA DEL JUEZ**



**Dimensiones:** Realización personal

**Objetivos de la dimensión:** Mide los sentimientos de autoeficiencia y realización personal en el trabajo.

Indicador	Ítem	Claridad	Coherencia			Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
			RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN	RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR	RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM		
Desinformación	Siento que puedo entender fácilmente a los pacientes	4	4	4	4	4	
Alineación	Siento que trato con mucha eficacia los problemas de mis pacientes	4	4	4	4	4	
Alineación	Siento que estoy influyendo positivamente en la vida de otras personas a través de mi trabajo	4	4	4	4	4	
Sobrecarga	Me siento con mucha energía en mi trabajo	4	4	4	4	4	
Alineación	Siento que puedo crear con facilidad un clima agradable con mis pacientes	4	4	4	4	4	
Alineación	Me siento estimado después de haber trabajado íntimamente con mis pacientes	4	4	4	4	4	
Retroalimentación	Creo que consigo muchas cosas valiosas en este trabajo	4	4	4	4	4	
Alineación	Siento que en mi trabajo los problemas emocionales son tratados de forma adecuada	4	4	4	4	4	

  
FIRMA DEL JUEZ

## EVALUACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

**Respetado juez:** Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento “Escala de Resiliencia 14 ítems (RS-14)

La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando tanto al área investigativa **Calidad de las Prestaciones Asistenciales y Gestión del Riesgo en Salud**, como a sus aplicaciones. Agradecemos su valiosa colaboración.

### 7. DATOS GENERALES DEL JUEZ

<b>NOMBRE DEL JUEZ:</b>	Rony Prada			
<b>Grado profesional:</b>	Maestría	( x )		
	Doctor	( x )		
<b>Área de Formación académica:</b>	Clínica	( x )	Educativa	( )
	Social	( )	Organizacional	( )
<b>Áreas de experiencia profesional:</b>	Psicología clínica y docencia universitaria			
<b>Institución donde labora:</b>	Universidad Cesar Vallejo			
<b>Tiempo de experiencia profesional en el área :</b>	2 a 4 años	( )		
	Más de 5 años	( x )		
<b>Experiencia en Investigación:</b>				

### 8. PROPÓSITO DE LA EVALUACIÓN

**Validar el contenido de instrumento, por juicio de expertos.**

## 9. DATOS DE LA ESCALA DE RESILIENCIA

Nombre de la Prueba:	Escala de Resiliencia 14 ítems (RS-14)
Autor:	Wagnild, G. Young (2009)
Procedencia:	Estados Unidos
Adaptación en español	Sánchez-Teruel, David; Robles-Bello, María Auxiliadora
Administración:	Individual o colectiva.
Tiempo de aplicación:	Entre 5 minutos a 100 minutos.
Ámbito de aplicación:	Profesionales de la salud.
Significación:	Adaptada por Sánchez-Teruel, David; Robles-Bello, María Auxiliadora (2014) en Perú. Consta de 14 ítems, a manera de preguntas Likert de 1 a 7, los valores asignados a los ítems son sumados para obtener una única puntuación global, a fin de medir el grado de competencia personal y confianza en sí mismo y en la vida

## 10. SOPORTE TEÓRICO

Escala/área	Sub escala (dimensiones)	Definición
Escala de resiliencia	Competencia personal	Se refiere Expresión de autoconfianza, independencia, decisión, poderío, ingenio y perseverancia
	Confianza en si mismo y de la vida	Es la confianza en uno mismo y en sus propias acciones; medita como la capacidad de afiliarse de sí mismo, muestra sus limitaciones y condiciones. Se refiere tratar de entender que la vida tiene una razón para vivirla y valorar las adecuadas cargas



## 11. PRESENTACIÓN DE INSTRUCCIONES PARA EL JUEZ

A continuación, a usted le presento el cuestionario de Resiliencia, elaborado por Wagnild, G. Young. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

<b>Categoría</b>	<b>Calificación</b>	<b>Indicador</b>
<b>CLARIDAD</b> El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	12. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de las mismas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
<b>COHERENCIA</b> El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. Totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
<b>RELEVANCIA</b> El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1 no cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente.

1. No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

**Dimensiones:** Competencia personal

**Objetivo de la dimensión:** Medir la Expresión de autoconfianza, independencia, decisión, poderío, ingenio y perseverancia

Indicador	Ítem	Claridad	Coherencia			Relevancia	Observación
			RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN	RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR	RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM		
Capacidad para hacer frente	Normalmente me las arreglo de una u otra manera	4	4	4	4	4	
Orgullo de sí mismo	Me siento orgulloso de las cosas que he logrado	4	4	4	4	4	
Organizado	Siento que puedo manejar muchas situaciones a la vez	4	4	4	4	4	
Decisión	Soy resuelto y decidido	4	4	4	4	4	
Perseverancia	No me asusta sufrir dificultades porque ya las he experimentado en el pasado	4	4	4	4	4	
Interés / compromiso	Pongo interés en las cosas	4	4	4	4	4	
Humor	Puedo encontrar, generalmente algo de lo que reírme	4	4	4	4	4	
Autoeficacia	La seguridad en mí mismo me ayuda en los momentos difíciles	4	4	4	4	4	
Autoconfianza	En una emergencia, soy alguien en la que la gente puede confiar.	4	4	4	4	4	
Significado	Mi vida tiene sentido.	4	4	4	4	4	
Ingenio	Cuando estoy en una situación difícil, generalmente encuentro salida.	4	4	4	4	4	



**Dimensiones:** Aceptación de sí mismo y de la vida

**Objetivos de la dimensión:** Mide la aceptación. Autoestima y fuerza de voluntad que tiene la persona de sí misma.

Indicador	Ítem	Claridad	Coherencia			Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
			RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN	RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR	RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM		
Aceptación	En general me tomo las cosas con calma	4	4	4	4	4	
Autoestima	Soy una persona con adecuada autoestima	4	4	4	4	4	
Fuerza de voluntad	Soy una persona disciplinada	4	4	4	4	4	



**FIRMA DEL JUEZ**

## Anexo 6: Autorización para la aplicación de instrumentos.

MINISTERIO DE SALUD PÚBLICA

Quevedo - 17 - noviembre 2020  
Of.Nro.128 -HSCJ-QUEVEDO

**Señorita  
María Daniela Quimí Suárez  
Presente.**

Mediante la presente me permito dar respuesta al oficio presentado de fecha 17 de noviembre del presente año, el mismo que expresa lo siguiente:

*“Yo Quimí Suárez María Daniela, identificado con numero de cedula 0929062875, estudiante de posgrado en la maestría en gestión de los servicios de salud de la UNIVERSIDAD CESAR VALLEJOS-Filial Piura, ante usted con el debido respeto me presento y expongo. Por tal motivo pido a usted su valioso apoyo consistente en brindar autorización para realizar la aplicación de los instrumentos de recolección de datos mediante encuestas online para fines de validación y desarrollo de la investigación.”*

En respuesta a lo solicitado, me permito autorizar su requerimiento presentado.

Particular que informo para los fines pertinentes

ATENTAMENTE.

**Dr. Walter Boris Daza Garcia**  
**DIRECTOR del HOSPITAL SAGRADO CORAZÓN DE JESÚS**



Hospital Sagrado Corazón De Jesús Quevedo – Ecuador  
Código Postal: 120501  
Teléfono: 593 (05) 2750-373\*  
Dirección Av. Guayacones N° 400 - Parroquia 7 de Octubre  
Elaborado por Lic. Silvana Merino B.

*Lenín*



## Anexo 7: Formato de Consentimiento informado.

---

# Compromiso laboral, resiliencia y Burnout en personal sanitario del Hospital Sagrado corazón de Jesús en tiempos de COVID-19, 2020

Usted está siendo invitado(a) a participar en este estudio; cuyo objetivo es determinar la relación entre el compromiso laboral y la resiliencia que presenta el personal de salud en el Hospital Sagrado corazón de Jesús, Quevedo-Ecuador en el entorno COVID-19 y su relación con el desarrollo del síndrome de Burnout. Espero contar con su ayuda para alcanzar las metas de esta investigación, su participación consistirá en contestar un test que le tomará aproximadamente entre 5 a 10 minutos de su tiempo para la resolución.


La participación en este estudio es voluntaria. La información obtenida será confidencial y no se usará para ningún otro propósito fuera de los objetivos de esta investigación. De antemano agradezco su colaboración, y con ello queremos resaltar la importancia de su participación.

\*Obligatorio

---

Dirección de correo electrónico \*

Tu dirección de correo electrónico \_\_\_\_\_

 Esta pregunta es obligatoria.

---

Consentimiento informado del participante \*

Si estoy de acuerdo

No estoy de acuerdo.

 Esta pregunta es obligatoria.











