



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

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

**Síndrome de Burnout y rendimiento laboral en profesionales
de la salud de un hospital en provincia de Andahuaylas, 2021**

TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:

MAESTRA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD

AUTORA:

Inca Almanza, Gloria Edith (ORCID: 0000-0002-5250-1603)

ASESOR:

Mg. Sánchez Vásquez, Segundo Vicente (ORCID: 0000-0001-6882-6982)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

**CALIDAD DE LAS PRESTACIONES ASISTENCIALES Y GESTIÓN DEL RIESGO
EN SALUD**

LIMA - PERÚ

2022

Dedicatoria

Agradezco a Dios, quien me ha permitido finalizar favorablemente mi tesis, iluminado y bendiciendo mi día a día y las metas que he trazado.

A mi familia por su, su ejemplo, amor Compresión y sobre todo el esfuerzo que me brindaron, para que mi sueño llegara a culminarse y alcanzar mis objetivos académicos

A amiga María de la universidad donde desarrolle mi Proyecto de Investigación por su apoyo incondicional para poder culminar satisfactoriamente.

Agradecimiento

A mi asesor de la escuela de Programa Académico de la maestría, que con permanencia y dedicación me guiaron para concluir de manera satisfactoria en lo Académico y seguir creciendo como profesional.

Al centro de razón mi hijo Alexander por ser mi motivación, su comprensión, para continuar el desarrollo de la Maestría.

Índice de contenidos

	página
Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenido	iv
Índice de tablas	v
Índice de figuras	vi
Resumen	vii
Abstract	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	5
III. MÉTODOLÓGÍA	17
3.1. Tipo y diseño de investigación	17
3.2. Variables y operacionalización	18
3.3. Población, muestra, muestreo y unidad de análisis.	19
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.	20
3.5. Procedimientos	21
3.6. Método de análisis de datos	22
3.7. Aspectos éticos	22
IV. RESULTADOS	22
V. DISCUSIÓN	30
VI. CONCLUSIONES	36
VII. RECOMENDACIONES	37
REFERENCIAS	38
ANEXOS	44

Índice de tablas

		Pagina
Tabla 1	Ficha técnica de la variable síndrome de burnout	23
Tabla 2	Ficha técnica de la variable rendimiento laboral	23
Tabla 3	Nivel de correlación y significación del Síndrome de Burnout y Rendimiento laboral	26
Tabla 4	Nivel de correlación y significación de la Calidad de vida y Rendimiento laboral	27
Tabla 5	Nivel de correlación y significación del Desequilibrio entre el trabajo y la vida personal y, Rendimiento laboral	28
Tabla 6	Nivel de correlación y significación de la Capacidad para el trabajo y el Rendimiento Laboral	29
Tabla 7	Niveles de Síndrome de Burnout en profesionales de la Salud de un Hospital en provincia de Andahuaylas,2021	30
Tabla 8	Niveles de Rendimiento Laboral en profesionales de la Salud de un Hospital en provincia de Andahuaylas,2021	31
Tabla 9	Niveles de Calidad de vida laboral en profesionales de la Salud de un Hospital en provincia de Andahuaylas,2021	32
Tabla 10	Niveles de Desequilibrio en el trabajo y la vida personal en profesionales de la Salud de un Hospital en provincia de Andahuaylas,2021	33
Tabla 11	Niveles de capacidad para el trabajo en profesionales de la Salud de un Hospital en provincia de Andahuaylas,2021	34
Tabla 12	Confiabilidad del cuestionario Síndrome de Burnout	57
Tabla 13	Confiabilidad del cuestionario Rendimiento Laboral	57
Tabla 14	Grado de correlación según Rho de Spearman	87

Índice de gráficos y figuras

		Pagina
Figura 1	Niveles de Síndrome de Burnout en profesionales de la Salud de un Hospital en provincia de Andahuaylas,2021	30
Figura 2	Niveles de Rendimiento Laboral en profesionales de la Salud de un Hospital en provincia de Andahuaylas,2021	31
Figura 3	Niveles de Calidad de vida laboral en profesionales de la Salud de un Hospital en provincia de Andahuaylas,2021	32
Figura 4	Niveles de Desequilibrio entre el trabajo y la vida personal en profesionales de la Salud de un Hospital en provincia de Andahuaylas,2021	33
Figura 5	Niveles de capacidad para el trabajo en profesionales de la Salud de un Hospital en provincia de Andahuaylas,2021.	34

Resumen

El objetivo del trabajo de investigación fue determinar como el síndrome de burnout se relaciona con el rendimiento laboral de los profesionales de la salud de un hospital de la provincia de Andahuaylas, 2021. Para esta investigación hace uso de una metodología de tipo aplicada, de enfoque cuantitativo, no experimental, descriptivo, correlacional y de corte transversal, aplicado a 118 profesionales de la Salud, se trabajó con una muestra de 91 colaboradores de la salud, por muestreo probabilístico, con el uso de la técnica aleatorio simple. La técnica de recolección de datos será por medio de la encuesta, donde se obtuvo como resultado con la rho de Spearman $\rho = 0.843$, esto indica que existe una correlación significativa entre el síndrome de burnout y el rendimiento laboral entre las variables, con un sig bilateral de (0.000) la cual permite aceptar la hipótesis alterna. Finalmente, se concluye que existe una relación alta entre las variables estudiadas, por lo tanto, se demuestra que el rendimiento laboral en los profesionales de salud se ve altamente afectada por el Síndrome de burnout en el Hospital en la provincia de Andahuaylas, 2021.

Palabras clave: Síndrome de burnout, rendimiento laboral y calidad de vida laboral

Abstract

The objective of the research was to determine how the burnout syndrome is related to the work performance of health professionals in a hospital in the province of Andahuaylas, 2021. For this research makes use of a methodology of applied type, quantitative approach, non-experimental, descriptive, correlational and cross-sectional, applied to 118 health professionals, we worked with a sample of 91 health collaborators by probabilistic sampling, using the simple random technique. The data collection technique will be through the survey, which was obtained as a result with the spearman rho $p = 0.843$, this indicates that there is a significant correlation between burnout syndrome and labor performance between the variables, with a bilateral sig of (0.000) which allows to accept the alternative hypothesis. Finally, it is concluded that there is a high relationship between the variables studied, therefore, it is shown that the work performance of health professionals is highly affected by the burnout syndrome in the hospital in the province of Andahuaylas, 2021.

Keywords: Burnout syndrome, work performance and quality of work life

I. INTRODUCCIÓN

A nivel internacional en las dos últimas décadas, la comunidad latinoamericana está teniendo un impacto de manera sistemática por la reacción orgánica más frecuente en la vida del hombre, por el estrés. Por esta razón, al estrés se le llama “la enfermedad de la civilización”, y con base en lo mencionado por la Organización Internacional del Trabajo, el personal médico es el más susceptible al estrés en el trabajo debido a las condiciones laborales a las que está constantemente expuesto (Gómez, 2017).

El Síndrome de Burnout es una de las demostraciones más frecuentes del estrés relacionado, en relación al trabajo, conforme a la Red Universal de la Salud se determina como agotamiento progresivo que comienza con altos niveles de estrés, generando rendimiento físico, fatiga mental y irritabilidad. (Ochante, tal., 2018). De igual manera, Estrada (2020) especifica que este síndrome es un fenómeno que genera síntomas fisiológicos y psicológicos tal como el bajo interés por las responsabilidades laborales, desarrollando una insatisfacción con la labor que desempeña.

Actualmente en los Hospitales del Perú, como institución tutelar del estado de derecho, la cual se encarga de brindar los servicios necesarios a los ciudadanos, viene siendo objeto de atención pública por tener asignada constitucionalmente el cumplimiento de una función social sensible que va a salvaguardar la salud de la población. Por eso, resulta importante conocer esta institución ya que la misma hace parte significativa de la realidad social. Este síndrome puede verse con el tiempo como inconveniente de salud pública por el bajo rendimiento que causa para el empleador y el empleado, en tales situaciones, así mismo es importante prestar atención a la calidad a los distintos niveles de cada servicio de la salud, servicios relacionándose con las expectativas de las personas que les importan (Putu y Widya, 2019).

Diferentes situaciones significan que los trabajadores de la salud no están logrando un desempeño óptimo, lo que puede evidenciarse por un menor logro de sus metas laborales; baja motivación, absentismo, mal humor, actitud inadecuada hacia el paciente y malas relaciones; generar costos adicionales para su centro de trabajo

(Cusi et al., 2019). Esto dificulta que el personal opere con un rendimiento óptimo. Sin embargo, todos estos han sido descuidados y, a la inversa, exigen la consecución de metas en poco tiempo y con alta productividad.

A nivel local, en un hospital de Andahuaylas, los gerentes son responsables de asegurar que sus trabajadores estén adecuadamente protegidos de todos los factores que puedan desestabilizarlos física y emocionalmente, mediante la mejora de sus condiciones laborales. Según el estado de salud ASIS-2019, algunos empleados de este hospital, a partir de los ejes mismos de la asistencia social, la humanidad se está perdiendo paulatinamente, lo que dificulta el desarrollo de una atención cálida y de alta calidad. En este sentido conviene enfatizar que un adecuado sistema de salud se basa en el desempeño activo y el apoyo de sus empleados. Sin embargo, todos estos factores han sido descuidados y a su vez exigen la consecución de metas en poco tiempo y con alta productividad.

Según diversos estudios el síndrome de Burnout reduce significativamente su desempeño laboral conduciendo a una baja productividad, un ambiente de trabajo inadecuado y falta de cooperación del equipo médico, lo que genera quejas frecuentes desconfianza e incomodidad en los usuarios de un hospital de Andahuaylas.

El síndrome de Burnout durante el paso del tiempo no solo es un peligro para la salud, es un malestar para los médicos residentes, sino que también se asocia con errores en las prescripciones, reducción de la calidad de la atención y disminución del profesionalismo. (Nitoica, tal., 2021) Diferentes situaciones personales y profesionales significan que los trabajadores de la salud no logran una productividad óptima lo que se puede demostrar por la falta de respeto a sus metas laborales; baja motivación ausentismo mal humor actitudes inapropiadas de los pacientes y malas relaciones; crear costos adicionales para su lugar de trabajo. Ésta es la importancia de este trabajo porque el Burnout es claramente un problema de salud pública.

Por todo lo anterior expuesto el problema general es ¿Como el síndrome de Burnout se relaciona con el rendimiento Laboral en Profesionales de la Salud de un Hospital en la provincia de Andahuaylas, 2021? En relación a los problemas

específicos se consideran los siguientes: (a) ¿Como la calidad de vida laboral se relaciona con el rendimiento Laboral en Profesionales de la Salud de un Hospital en provincia de Andahuaylas, 2021? (b) ¿Como el desequilibrio entre el trabajo y la vida personal se relaciona con el rendimiento Laboral en Profesionales de la Salud de un Hospital en provincia de Andahuaylas, 2021? (c) ¿Como la capacidad para el trabajo se relaciona con el rendimiento Laboral en Profesionales de la Salud de un Hospital en provincia de Andahuaylas, 2021?

El estudio presente se justifica de manera práctica ya que, tiene como finalidad dar a conocer el estado a en el que se encuentra las variables dentro de los profesionales un hospital de Andahuaylas, de tal manera que influirá en tomar acciones que mejoren dicha problemática. De la misma manera se justifica a nivel teórico, porque se basan en estudios teóricos que permiten respaldarlo para ser elaborado y se logre analizar el problema planteado en conceptos teóricos que le dan el soporte necesario para contrastar con la realidad problemática. Además, se justifica a nivel metodológico porque dependiendo del objetivo planteado se utilizan técnicas de investigación y análisis estadístico para medir las variables de estudio y encontrar la incidencia de estas en la población. También se justifica a nivel social ya que, tiene como fin aportar al bienestar psicológico de las personas y hacerles entender cuán importante es la salud mental en todo el rubro.

El objetivo general es: Determinar como el síndrome de Burnout se relaciona con el rendimiento Laboral en Profesionales de la Salud de un Hospital en provincia de Andahuaylas, 2021. Con relación a los objetivos específicos se plantearon: (a) Determinar como la calidad de vida laboral se relaciona con el rendimiento Laboral en Profesionales de la Salud de un Hospital en provincia de Andahuaylas, 2021. (b) Determinar como la vida personal entre el desequilibrio entre el trabajo se relaciona con el rendimiento Laboral en Profesionales de la Salud de un Hospital en provincia de Andahuaylas, 2021. (Determinar como la capacidad para el trabajo se relaciona con el rendimiento Laboral en Profesionales de la Salud de un Hospital en provincia de Andahuaylas, 2021.

Acerca de la hipótesis general fue la siguiente: El síndrome de Burnout se relaciona con el rendimiento Laboral en Profesionales de la Salud de un Hospital en provincia de Andahuaylas, 2021. Mientras que las hipótesis específicas planteadas son: (a)

a calidad de vida laboral se relaciona con el rendimiento Laboral en Profesionales de la Salud de un Hospital en provincia de Andahuaylas, 2021. (b) El desequilibrio entre el trabajo y la vida personal se relaciona con el rendimiento Laboral en Profesionales de la Salud de un Hospital en provincia de Andahuaylas, 2021. (c) La capacidad para el trabajo se relaciona con el rendimiento Laboral en Profesionales de la Salud de un Hospital en provincia de Andahuaylas, 2021.

II. MARCO TEÓRICO

Respecto a los antecedentes internacionales, Ahmed (2019), en su estudio tuvo como objetivo establecer las causas del síndrome de Burnout y su efecto en los miembros integrantes de la Universidad King Abdul-Aziz, Jeddah en Arabia Saudita. Enfoque cuantitativo utilizando el diseño descriptivo, los participantes fue de 500 trabajadores de dicha institución y la información se obtuvo a través de cuestionarios. Alcanzando como resultados que el nivel medio de agotamiento de la muestra fue de 2,95 (std, dev. = 0,77) mientras que el de despersonalización y personal los logros fueron 2,09 (estándar, desarrollo = 0,77) y 3,83 (estándar, desarrollo = 0,53) respectivamente, el desempeño promedio del personal fue 3.36 (estándar, dev. = 0.60). Se concluyó que se establecieron asociaciones significativas entre el desempeño laboral de los personales y cada una de las dimensiones.

Bayona (2016) en su investigación sobre el síndrome burnout, expresa que son pocos los estudios realizados en docentes de universidades e incluso, ninguno en personal administrativo. Por ello, tiene como objetivo estimar la prevalencia y factores asociados al Síndrome de Burnout en el personal administrativo de una Universidad privada en Bogotá. La metodología de estudio es de corte transversal, ya que se enfoca en determinar la prevalencia del síndrome, al igual que los factores sociodemográficos y laborales asociados. Se empleó un cuestionario con variables sociodemográficas y el instrumento Maslach Burnout Inventory (MBI), cuyo posterior análisis se realizó de manera descriptiva, bivariada y multivariada en el programa SPSS. El resultado mostró una prevalencia del síndrome Burnout con un 17.5% para docentes y un 5.5% para administrativos. Finalmente, se concluye que el personal académico mostró una significativa prevalencia del Síndrome de Burnout en comparación al personal administrativo, entonces, se estableció que largas horas de lecciones académicas genera a mediano plazo el desarrollo del Síndrome de Burnout.

Según Ortiz, et al (2018) la investigación se realizó en la institución de salud de nivel IV en Cartagena, la cual tuvo como objetivos determinar la prevalencia y los factores de riesgo asociados al síndrome de burnout y analizar la relación entre estos factores de riesgo y las dimensiones del síndrome de burnout en los

profesionales de la salud son descriptivos, correlacionados y transversales, con edades comprendidas entre los 20 y los 67 años. Los resultados se evidenciaron la prevalencia del síndrome de fatiga es del 9,6%. Existe significación estadística entre el individuo y variables como edad, nivel educativo, estado civil y número de hijos. Concluyo que los factores externos aumentan la probabilidad de lograr más factores de riesgo asociados a la enfermedad estudiada, debido a la alta proporción de factores de riesgo exógenos y endógenos también.

Según Gabini (2018) El estudio tiene como objetivo verificar y desarrollar empíricamente modelos de explicaciones del desempeño de los factores, basados en evidencia empírica a nivel internacional, teniendo en cuenta cualquier efecto, a nivel de variables sociales y demográficas. El método utilizado es el cualitativo, según el enfoque antropológico clásico. Tuvo como resultado final que los ítems del lado del personal, manifiesta que cubrían las 3 dimensiones del rendimiento laboral. Se tuvo como conclusión que se de apoyar proveyendo a la estructura trifactorial dentro de la escala del rendimiento laboral personal.

Vera (2018) en su trabajo de tesis “Significación de Síndrome de Burnout en trabajadores de (OPD), de Puchuncaví, región de Valparaíso”. Universidad Andrés Bello. Viña del Mar-Chile. Por otra parte, la investigación mantuvo como objetivo principal el saber cuáles son las significaciones que se tiene sobre el burnout del personal de la OPD, Utilizando un método de carácter mixto dado que, consta en parte de un carácter cuantitativo, así como la otra parte es de carácter cualitativo. Se tuvo en su población a 6 trabajadores, representando al 100% del personal de dicho centro. Los resultados muestran que en su mayoría el diagnostico asocia a las enfermedades musculo esqueléticas 45% y enfermedades mentales 33%. Se concluye así que el Síndrome de Burnout tienen características influenciadas por el contrato laboral que incide en un agotamiento emocional, siendo determinante como un detonante de riesgo con el personal.

Respecto a los siguientes antecesores nacionales, Arévalo (2021) en su estudio presentó el principal objetivo de determinar la existencia de una relación de síndrome de burnout y desempeño laboral en el manejo conductual. Los empleados

clave son el Instituto de Salud Ambiental de Ucayali, 2020. Metodológicamente lo describe un enfoque cuantitativo, descriptivo y correlativo de un diseño no experimental. Como resultado del total de los trabajadores encuestadas, el 50% se observó que existe niveles regulares del Síndrome de Burnout que se dan en su institución donde laboran, el 48% señala la existencia de altos niveles, y solo el 3% indicaron bajos niveles al respecto. En conclusión, se ha demostrado significativamente la consistencia del síndrome de burnout y el desempeño laboral de los funcionarios administrativos de la Oficina Ejecutiva de Salud Ambiental en Ucayali, 2020.

Albarroz (2018) en su estudio el objetivo fue determinar la relación entre la motivación laboral y el síndrome de burnout entre los profesionales médicos del Centro Materno Infantil Manuel Barreto. Para ello se utilizó un método de inferencia hipotética, con un diseño, corte transversal y grado de correlación no experimental. Su población estuvo conformada por 50 trabajadores de la salud que tomaron la misma población como muestra censal, y se utilizó un muestreo no probabilístico con criterios de exclusión y exclusión. En conclusión, podemos trabajar más en estudios, los cuales tienen un nivel de confianza de 0.810 para motivación laboral y 0.803 para síndrome de burnout, estos resultados nos muestran una relación directa que nos permite determinar qué influye en estas asociaciones.

Mendoza (2019) en la investigación señaló como objetivo común en la determinación de la relación entre el síndrome de Burnout y el desempeño laboral del personal administrativo en la atención de la salud, 2018. Residentes de centros de salud estudiados con una muestra de 77 empleados administrativos de profesionales médicos. La cual utiliza como metodología el diseño no experimental del tipo descriptivo siendo por al mismo tiempo correlacional. Se halló la existencia niveles regulares de Síndrome de Burnout en el personal del tipo administrativo del sector salud mostraron niveles altos de síndrome de burnout, asimismo los personales administrativos presentaron niveles regulares en temas de trabajo laboral. Se concluye a existencia de la relación de manera inversa moderada del síndrome de burnout con el desempeño laboral de los trabajadores administrativos del sector salud la cual tuvo un nivel de significancia de 0.000 con una rho de spearman de -0.647 .

Farfán (2018) en su estudio tuvo como objetivo de conocer la Satisfacción laboral y la relación con el Síndrome de Burnout en licenciados de enfermería del Hospital II Tarapoto. Se planteó en su metodología como no experimental en cuanto a su diseño, cuantitativa y descriptiva, con un proyecto de estudio descriptivo correlacional, con una muestra dada por 56 licenciados en enfermería, los resultados luego de haber aplicado Ji Cuadrado a ambas variables en conjunto se obtuvieron $X^2C (16.00) > X^2T (12.59)$, por lo tanto, concluimos que existe relación entre la Satisfacción Laboral y el Síndrome de Burnout, con un sig bilateral de 0.05. El 91,1% (51) presentan nivel de Síndrome de Burnout "Intermedio" seguido del 7,1% (14) que tienen síndrome de Burnout "Bajo" y el 1,8% (1) presenta Síndrome de Burnout de nivel "Alto".

De la cruz (2018) se propuso determinar si el síndrome de burnout se asocia con la satisfacción laboral docente en instituciones de educación básica regular del condado de Buccolai, Tacna, por lo que se implementó un método de correlación descriptiva, con un diseño no experimental. Con una muestra de 115 docentes al igual que su población. Como conclusión nos muestra la existencia de una relación directa del síndrome de burnout con la satisfacción laboral y un resultado con una frecuencia esperada de 89.0 y en r de Pearson de 88,084, rechazándose la hipótesis nula, para ello se tomó la prueba de chi cuadrado la cual evidencio dicha relación, con un grado de libertad de 2. Con un sig bilateral de 0.000 rechazando la hipótesis nula, con un nivel de confiabilidad del 95%

Para comprender las variables de investigación es necesario conceptualizar ambas, en primer lugar, la variable síndrome de Burnout. Este síndrome puede verse también como un detonante de riesgo público en el sector salud. por las consecuencias que causa para el empleador y el empleado (Havermans et al., 2018). En tales situaciones, es importante prestar atención a la calidad en los diversos servicios prestados en el sector salud. Así los servicios y cómo estos se relacionan con las expectativas de las personas que les importan (Putu et al., 2019). Asimismo, este síndrome se presenta cuando existen circunstancias laborales que requieren un alto compromiso o demanda, como suele ser el caso del personal del sector salud (Lui & Aunguroch, 2019).

Según Gonzales (2015) nos dice que se manifiesta bajo la condición tensada dentro del ámbito laboral, la cual es prologando a través del tiempo, no siendo atendido en su momento (p. 2). Otros autores también definen síndrome de Burnout, como Vidotti, tal. (2019). El objetivo del análisis del síndrome de burnout fue correlacionar el estrés laboral con la calidad de vida de los cuidadores (p. 366). Mientras que, para Parreira, el Síndrome de Hill Burnout (2015) fue declarado por la Organización Mundial de la Salud en 2000, como un factor específico como riesgo laboral, que afecta la salud mental, la calidad de vida y pone en peligro la vida. Asimismo, Hernández y Camargo (2020) reviso la evidencia sobre el síndrome de burnout como enfermedad rara, y fomenta la investigación sobre el tema para ver las dificultades.

Teniendo a Darawad, tal (2015), el síndrome de burnout se da en el entorno de los trabajadores que tienen contacto con clientes dedicados a la salud (P .136). Vílchez, tal (2019) siendo el síndrome de Burnout ser considerado un estado estresante y psicológico para el personal de salud que suele tratar a pacientes vulnerables (P .61).

Gonzales (2015) menciona que hay tres dimensiones para poder entender el síndrome de Burnout, la primera dimensión es calidad de vida laboral, el cual menciona que el personal laboral redujo su horario de esparcimiento, así como del sueño, por el contrario, se incrementó las actividades relacionadas a su labor diaria, la cual influye disminuyendo en la calidad de vida del personal. Los trabajadores en sus hogares llevan consigo de manera más frecuente las tareas de su centro de labores, como ejemplo aquellos trabajos vinculados al tema informático en cuanto a sus materiales usados (p.30).

De la misma manera señala tres indicadores la primera es la tecnología, que hace referencia en hacer más sencillo el llevar el oficio de profesor, siendo esta engañosa, ya que permite brinda la sensación de realizar más actividades en menos tiempo, pero en la práctica no necesariamente le ayuda a facilitar su vida laboral. Es beneficioso contar con aparatos tecnológicos como el video proyector en clases, pero muchas veces el profesor invierte tiempo para el aprendizaje del uso de dichos aparatos tecnológicos, para conocer su funcionamiento, preservación y aspectos técnicos del mismo que le sirvan para el uso de este.

El segundo indicador es el balance de poder, que muestran que en la mayoría de casos toda posibilidad de ascender laboralmente son opacadas por el amiguismo, parentesco o políticas escolares, añadiendo que muchas veces el adquirir un grado superior desataría algún tipo de acoso laboral por el director o coordinador de turno en su centro laboral los cuales ven como una amenaza a su puesto laboral, de tal manera que el crecimiento laboral para la mayoría de profesores se ven atados a un callejón sin salida. El último indicador de esta dimensión es la ciudadanía organizacional, que se define como el personal se comporta en favor a interés colectivos en el centro de labores, la cuales no están aclarados por el directivo de turno según su desempeño, ayudando al mejor funcionamiento dentro del centro laboral.

Gonzales (2015) señala que la segunda dimensión es el desequilibrio entre el trabajo y la vida personal relacionada en hallar soluciones para las vidas agitadas que, de manera diaria de manera interna o externa en el centro laboral, dado que la persona como individuo se encuentra más ocupada que de costumbre ocupado en temas personales, laborales, al estudiar o al hacerse cargo de los niños. Asimismo, la existencia al tener una baja cantidad de dinero como ingresos que permita llevar de manera más cómoda la vida, así como los contratiempos, las personas pasan tiempo ocupados en casa, en el automóvil y gastos adicionales que estén dentro del presupuesto que manejan logran dicho desequilibrio.

El primer indicador de esta dimensión es, la cultura de urgencia refiriéndose a términos de producción en las dinámicas sociales, en un sentido de urgencia caracterizada en las dificultades de espera, existiendo en mayor medida más personas que no toleran la frustración, dado que existe la tendencia de exigir todo de manera inmediata, la cual genera irritación en las personas todo tipo de demoras. El segundo indicador es la cultura de lo ruidoso, aquellas que actualmente han llevado a las personas a no contar con el debido descanso y relajación necesaria en si vida, dado la existencia de desagradables sonidos que en su mayoría no se desea ser escuchada, un ejemplo de ello, sería el ruido que emite las bocinas de los automóviles, ruidos de sus motores o las canciones estrepitosas que alteran los niveles mínimos de tolerancia.

A su vez las canciones clásicas en algún lugar público se encuentran en proceso de extinción. El tercer indicador es el incremento de horas de trabajo, se refiere que la persona está programada para trabajos determinados en horas del día, debido a ello, se tiene como ingrediente principal la vivencia con equilibrio, así como la debida salud mental, la existencia de satisfacción por la realización de trabajos productivos. Ante la ausencia de un equilibrio adecuado ente el esfuerzo y el trabajo en menor o mayor cantidad de horas adecuadas en el transcurso del día, produce un desequilibrio dañino para la salud.

La última dimensión es la capacidad para el trabajo, Gonzales (2015) menciona que la labor de los trabajadores no es posible medirse de manera precisa, pero si es factible su monitoreo, mediante el sentimiento de autosuficiencia. Por motivos diversos, si una persona se encuentra demasiado tiempo enajenado de sus actividades laborales, por motivos de una ausencia de la adecuación necesaria de sus recursos físicos y mentales.

Como primer indicador se tiene el trabajar enfermo, en su mayoría los profesores que laboran bajo contratos, tienden asegurar la posibilidad para ser nuevamente contratados al extender de manera desmesurada el auto exigirse en su lugar de trabajo, siendo notado estas actitudes al observarse dado que no tienen inasistencias a clases, incluso si dichos profesores se encuentran indispuestos.

El segundo indicador es la pérdida paulatina, en la mayoría del personal dedicado a la labor de profesor no cuenta con el recurso emocional que les permita enfrentarse de la mejor manera a sus labores diarias. Algunos de ellos se han dedicado a dicha profesión al no hallar alternativa mejor que realizar. En gran medida se debe dicho fenómeno a que es más atrayente y sencilla de lo que se muestra, mostrando una percepción que el profesorado representa más prerrogativas dado que no requeriría vocación alguna (p.44). Como último indicador se tiene el incremento del burnout, dado a demasiados cambios en la sociedad y laboral es que en estos momentos es un factor importante ante el incremento del síndrome de burnout, así como la ausencia de reconocimientos de parte de la organización donde labora hacia el aspecto humano del personal que logra un bajo estado del bienestar, como ejemplo es que a pesar del conocimiento de ello, existe

en mayor medida dificultades para que sean atribuidas al trabajo en lugar de la persona.

Para Santi tal (2017) Para evaluar los niveles de síndrome de Burnout necesitamos observar cuanto del personal de enfermería o medicina están en cuidados intensivos para medir la complejidad del ambiente en donde se podría encontrar durante la por acción y así poder complicar el desarrollo mental y de salud de las enfermeras (p .552). Según Sarboozí y Kahkki (2020), El síndrome de Burnout persistió durante el confinamiento por la COVID-19 con más fuerza, produciendo agotamiento en las enfermeras de primera línea, incidiéndolas en estrés laboral con efectos negativos en la salud física, tratando así de reducir y controlar los brotes en futuro.

Sacre, tal (2019). Se realizó una prueba al personal de salud que pasan por síndrome de Burnout, teniendo como resultados a esta presente investigación la semejanza entre la calidad de vida y otros factores que pueden estar incluidos, como el estrés, insomnio, causando diversos malestares en el personal y siendo derivados a los farmacéuticos comunitarios.

Mientras que Aranda, et. al (2017) El presente síndrome de Burnout, es el que más afecta no tanto al personal profesional de salud, sino también al trabajador de cualquier tipo de empresa produciendo un agotamiento emocional siendo el más afectado con el 59% de personas pasándolo, poniendo a cada una de las empresas implementar un ambiente de empleo con tranquilidad y productividad. Quijada, tal (2021). La calidad de vida de un profesional de salud y el síndrome de Burnout es muy delicada, aún si hablamos del personal de enfermería causando algunos llevarlos a cuidado intensivos por los distintos factores relacionados, llevando a ser los estudios psicológicos que acude en terapia profesional y estudios transversales.

Según Reyes-Cruz, et. al. (2018) El síndrome de Burnout mide el efecto que puede causar a los enfermeros o personal de salud, dándole importancia a las actividades concurrentes como mejorar el estrés, la ansiedad y el habla con el personal del trabajo. Luz tal (2017). Determinar el síndrome de Burnout en el personal profesional de la salud lleva a una investigación transversal dado que, el personal de salud tiene conocimientos del estudio que pueden variar según el cuidado y el

brote del síndrome a causa de distintos factores. Amorim, (2016) Según las investigaciones se indican que algunos de los factores del Síndrome de Burnout, se dan por falta de asesoramiento psicológico en los centros de salud para los profesionales. Para poder adquirirlo lidian frecuentemente con las personas que llegan por estrés crónica y ansiedad nociva.

La segunda variable de estudio es rendimiento laboral la cual es definida por Gabini (2018) como la producción real, el costo material y humano se encuentran vinculadas a la obtención como su razón, a su vez que el rendimiento laboral permite lograr que toda conducta orientada a tareas con actividades diversas relativas al lugar de trabajo y la orientación interpersonal. Según Bastos tal. (2015) El rendimiento laboral, en una empresa o un centro de salud es un estudio cuantitativo que se puede dar debido al entorno o área que se centrar base el desempeño cada trabajador. Venero (2016) La importancia del rendimiento laboral es sustentado con el desempeño que pueda tener cada uno de los especialistas en su labor de trabajo dando a conocer nuevas experiencias en el clima organizacional.

Asimismo, Guedes tal. (2016) El rendimiento laboral en el sector salud es muy tocado por los doctores de la primera línea ocasionando un clima y desempeño preocupante, pudiendo así evitar la falta de desinterés entre colaboradores (p. 468). Según Véliz tal. (2016) El desempeño laboral, en las empresas surgen a través de, que los trabajadores en su empresa surgen con las primeras acciones en su clima o entorno organizacional. Finalizando con Teixeira, tal. (2019) El rendimiento laboral en ámbito del sector salud está muy demandado por falta de igualdades y el desinterés al sobre empeño de los trabajadores (P .2).

Según Gabini (2018) la variable rendimiento laboral cuenta con tres dimensiones. La primera dimensión es el rendimiento en la tarea, que está relacionado con el grado en que un trabajador logra demostrar su competencia en la actividad requerida y reconocida en su formalidad, así mismo constituye el núcleo técnico de una entidad de manera indirecta o directa.

Los indicadores de esta variable son la siguientes: primero actividad técnica, en este caso se demuestra que el rendimiento de la tarea se encuentra relacionada

con el núcleo técnico, por lo que la actividad técnica dependerá de los conocimientos, capacidades y la habilidad las cuales tienen un rol prescripto. Lo que manifiesta que aquellas actividades de manera normal se encontrarían incluida en las descripciones del trabajo formal. El segundo indicador es competencias, dando como resultado que el rendimiento de este tipo contiene competencias de la tarea, siendo no específicas o específicas de su labor, siendo vista como prescripto dado su rol la que se encuentra relacionado con el núcleo técnico de trabajo.

El tercer indicador es el ambiente que sostiene que los ambientes laborales divertidos y bien orientados, influyen de manera positiva en el rendimiento de una tarea. Por último, se observó la relación del liderazgo transformacional con el rendimiento en la tarea de un seguidor, también como una asociación positiva basado en el apoyo percibido de la organizacional, la satisfacción en el ámbito laboral y el tipo de rendimiento.

La segunda dimensión es el rendimiento en el contexto que según Gabini (2018) es el comportamiento cooperativo, y de ayuda que tiene una consecuencia positiva para la entidad, que no son exigidos de manera formal o debidamente recompensado (p.37). El primer indicador es nivel interpersonal, que se constituye en cómo se toma una iniciativa, el aprender del mismo y aceptar, así como la retroalimentación debida, como coopera con los demás y una comunicación efectiva (p. 39).

El segundo indicador es nivel organizacional, las conductas deben estar relacionadas con la responsabilidad mostrada, que estén orientados a los clientes, siendo la creatividad y el iniciar tareas desafiantes laborales (p. 39). El tercer indicador es la motivación, los individuos que desarrollan mayor rendimiento son bien vistos por sus compañeros de labores, motivando al personal laboral en comportamientos de este tipo. Lo que permite redundar en una mejora de rendimiento del trabajo en equipo (p. 40).

La tercera dimensión según Gabini (2018) es comportamientos contraproducentes donde han referido como conductas desviadas, dicho de otro modo, comportamientos deliberados por parte de un miembro de su centro de labores, percibida por la entidad como inversa a sus ortodoxos intereses violando toda

norma de la organización de manera significativa, que amenaza la buena fe del entorno de labores, el personal que la conforma o ambos. El primer indicador es la intencionalidad, la declaración de tales procedimientos se encuentran controlado por la volatilidad de la persona, es donde se exceptúa todo comportamiento que muestre inseguridad, que se generan mayormente por la falta del equipo necesario o la capacitación adecuada de parte de la organización.

El segundo indicador es la pertenencia a la organización que se refiere de manera única a toda conducta negativa que ha sido ejecutada por sus integrantes activos a la entidad. Por ello toda acción que afecta a la entidad organizacional llevada a cabo por agentes externos como un cliente, un ex empleado, no son integrables con la presente definición. El tercer indicador es intereses legítimos de la organización que está referida a la meta u objetivo que todas organizaciones indican debe ser legítimo en el sentido a que no es aceptado el incumplimiento de la ley externa o interna, ni es permitido que se afecte la integridad del personal, por ello, el no cumplimiento de las tareas asignada por la organización atenta contra la integridad o seguridad del personal, la que no debe ni es aceptado, siendo todo como conductas contraproducentes.

El rendimiento laboral también está relacionado con el desempeño de los empleados según Lee, tal (2017) El desempeño laboral se origina por la satisfacción en el personal que comienzan su carrera que ocasiona efectos significativos en los comportamientos laborales, así como una actitud fren a la labor del personal. Esta investigación revela diversos factores que impactan en la satisfacción en el trabajo, así como su relación con el bajo rendimiento laboral (P.697). Para Jiménez, tal. (2017) Se está estudiando el desempeño laboral en áreas que abarcan desde la satisfacción en el trabajo hasta el clima en la organización. Este hecho distorsiona en temas que no tiene un objetivo principal, sino que se asocia a diversos factores como la adaptabilidad en el trabajo, la comunicación, la relación interpersonal, la efectividad, la eficiencia laboral y las gestiones administrativas. (p.6)

Teniendo en cuenta lo observado por (Mariano et al., 2015) objetivo es dar a conocer la organización y desempeño laboral en la organización del trabajo de salud en Instituciones para personas de edad y riesgo, pudiendo así tomar la

libertad de ser responsable en base a la experiencia y esfuerzo rutinarios. (p.4) Paez y Castaño (2018) La ocupación y desempeño laboral tienen intereses en mejorar la calidad del ambiente que se da en el ámbito ocupacional, provocando que los especialistas de enfermería sientan inteligencia emocional y estrategias de afrontamiento ante cualquier situación que se presente. en el entorno laboral (p.2).

Dada la importancia de Cáceres, tal (2019) se realizó una prueba a los profesionales médicos con el fin de ver el resultado obtenido como la gran o escasa cantidad de ausencias y desempeño laboral debido a las responsabilidades asignadas (p.3). Gray, tal (2018) la conducta laboral está involucrada con la salud y el ambiente laboral ya que, en la vida laboral se ven cambios constantes en las personas a lo largo del tiempo, dando relevancia a condiciones como biológicas, psicológicas y sociales para, así, poder lograr Buen desempeño laboral a medida que los especialistas envejecen (p.2).

De acuerdo con la investigación de Hincapié, tal (2019), las enfermedades y falta de experiencia que se presentan durante el ambiente laboral, se debe a la falta de desempeño laboral que surge por cualquier circunstancia, provocando la escasa experiencia en el área que van a atender (p.4). Monterrosa-Castro, tal (2020) expresa que el encierro por COVID-19, a los médicos han conocido síntomas de estrés, ansiedad, entre otros, en general por el mismo comportamiento y desempeño laboral según el territorio donde laboran (p. 3)

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

Tipo de investigación

Fue de tipo aplicada, su objetivo es aplicar los conocimientos existentes, de manera que al mismo tiempo estos nuevos conocimientos se transformen para conocer nuevas realidades, incluso, el uso de estos conocimientos ya se aplica en la práctica, por el beneficio del estudio. (Zumaran et al. 2017).

Diseño de investigación

De enfoque cuantitativo, diseño no experimental, descriptivo, correlacional y de corte transversal.

Es cuantitativo porque se empleó la recolección de información que posteriormente es corroborada por la hipótesis basado en una medición de tipo numérica (Del canto y Silva, 2013).

Es de diseño no experimental porque las variables no serán manipuladas, tomándose la información tal como se da en su contexto natural (Hernández y Mendoza 2018).

Según Gallardo (2017), es descriptivo correlacional porque buscan identificar, las características y propiedades, de las personas que participan en un estudio, a través de esta clase de investigación se tiene como propósito entender la interacción o nivel de interacción que puede encontrarse entre 2 o más conceptos, en una muestra (Hernández, 2018).

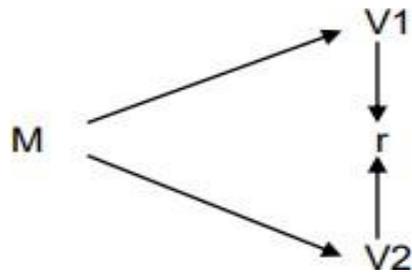
De igual forma es transversal debido a que los datos serán recogidos en un determinado momento, del síndrome de burnout y el rendimiento laboral serán conocidas en un tiempo específico, sin aplicar o generalizar (Hernández y Mendoza 2018).

Las variables a relacionar son:

V1 = Variable Síndrome de Burnout

V2 = Variable Rendimiento Laboral

El diseño que se presentó tiene el siguiente esquema:



Dónde:

M : Muestra en quien se realiza el estudio.

V1 : Variable síndrome de burnout

V2 : Variable rendimiento laboral

r : Relación de variables

3.2. Variable y operacionalización

Variable V1: Síndrome de Burnout

Definición conceptual

Martínez (2020) define este síndrome como psicológico, se caracteriza por agotamiento emocional, bajo rendimiento, baja autoestima, el individuo no desea esforzarse y tiende a aislarse. Asimismo, el individuo desarrolla la empatía, el cuál es un factor de despersonalización,

Definición operacional

La variable síndrome de burnout de naturaleza cualitativa este compuesto por las dimensiones: calidad de vida laboral, la vida personal y el Desequilibrio entre el trabajo; y capacidad para el trabajo, las cuales conforman el instrumento llamado cuestionario.

Escala de medición: Ordinal

Variable V2: Rendimiento Laboral

Definición conceptual

Gabini (2018) como la producción real, el costo material y humano se encuentran vinculadas a la obtención como su razón, a su vez que el rendimiento laboral permite lograr que toda conducta orientada a tareas con actividades diversas relativas al lugar de trabajo y la orientación interpersonal.

Definición operacional

La variable rendimiento laboral es de naturaleza cualitativa está compuesto por las dimensiones rendimiento en el contexto, rendimiento de la tarea, y comportamientos no productivos las cuales conforman el instrumento llamado cuestionario.

Escala de Medición: Ordinal

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

Población

Arias, (2016) refiere, la población se caracteriza por un conjunto limitado o definido que forma parte de elección para una muestra, para ello debe cumplir una serie de criterios. Sin embargo, población no solo refiere a individuos sino también a animales, muestras de tipo biológico, objetos o instituciones.

En este trabajo de investigación la población la conformaron 118 colaboradores del personal profesional de Salud del Hospital en la provincia de Andahuaylas.

Criterios de inclusión

Se toma como criterios de inclusión a los profesionales que estén laborando activamente en el Hospital en la provincia de Andahuaylas.

Criterios de exclusión

Se toman como criterios de exclusión a los profesionales que están de vacaciones o trabajo remoto durante la aplicación del cuestionario virtual.

Muestra

Una muestra representa el grupo de interés de la población, que utilizará para representar los datos. La muestra insesgada es un subconjunto de la población que mejor representa todos los datos (Ravikiran, 2021). Se considera como muestra la

participación de 91 profesionales de la Salud del Hospital en la provincia de Andahuaylas. Ver anexo 8.

Muestreo

Se empleó el muestreo probabilístico que Hernández et al. (2017), comenta que está categorizado en las dos ramas, muestras del tipo no probabilística y muestra probabilística. En la muestra probabilística, todo elemento que conforma una población tiene la misma posibilidad de ser tomado en cuenta para la muestra.

Se empleó el muestreo probabilístico, ya que está basado en la elección de manera aleatoria, a las personas de la muestra dada a la investigación.

Unidad de análisis

Está compuesta por el personal profesional de Salud del Hospital en la provincia de Andahuaylas.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Según Arias (2020), refiere que la encuesta es un procedimiento de investigación de manera particular para obtener datos o información. La técnica a usar es la encuesta, la cual permite la recopilación de datos adecuados para luego ejecutar la medida de esta. Esta encuesta nos ayudara a calcular como el síndrome de burnout influye en el rendimiento laboral de los profesionales.

De igual manera, se tiene como instrumento al cuestionario, de acuerdo con Hernández, et al. (2014), instrumento más utilizado para recolectar información en una o más variables a medir.

Validez

Citando a Anastasi y Urbina (1988), según Bernal (2010), afirma que la validez está “ligada a lo que mide el cuestionario y cómo funciona” (p. 247). Se consideró la validez del contenido por criterio de los jueces expertos, los cuáles evaluaron los items de ambos cuestionarios, concluyendo que todos cumplen con los criterios de pertinencia, relevancia y claridad. Ver anexo 9.

Confiabilidad

La fiabilidad consta de la estabilidad de una medida, ya que esta herramienta ayuda a solucionar problemas prácticos y teóricos. En términos generales, refiere al porcentaje de error existente en un instrumento de medición, (Quero Virla, Milton 2010).

Por ello, esta investigación utilizó el coeficiente Alfa de Cronbach donde se calcula la correlación planteada en la indagación y establecer la interacción entre cambiantes. Los resultados obtenidos fueron: para el cuestionario de Síndrome de Burnout se obtuvo el valor de ,879 y para el cuestionario de Rendimiento Laboral se obtuvo el valor de ,911. Encontrándose ambos valores dentro de los parámetros esperados. Ver anexo 5.

3.5. Procedimientos

Para realizar el estudio se partió de las problemáticas encontradas en la instalación en la cual un hospital de Andahuaylas nos brindó su autorización, en relación a la población estudiada, luego se realizan los objetivos y Supuestos en función de la problemática encontrada. después se estudian las variables acudiendo a los conceptos y teorías de diferentes autores para entender cómo se desarrolla cada una de ellas de forma individual. Posteriormente se diseñan los cuestionarios de evaluación validados en base a los criterios de los evaluadores y también logran una alta confiabilidad. Inmediatamente se aplican las herramientas de evaluación una vez obtenidas todas las respuestas se codifican en la base de datos para obtener resultados estadísticos que cumplan con los objetivos e hipótesis planteados.

3.6. Método de análisis de datos

Con la base de datos se realiza el análisis descriptivo e inferencial. En cuanto a la estadística descriptiva mediante tablas se describirá cada variable y dimensión. para el análisis inferencial se usó la correlación Rho de Spearman, según Mondragón (2014) es una asociación lineal de medida que emplea números de orden y rangos haciendo una comparación de asociación de las variables.

Por ello, para definir la relación entre las variables de investigación se llevó a cabo el cumplimiento de los objetivos y supuestos previamente planteados.

3.7. Aspectos éticos

En el presente estudio el código ético de la Universidad Cesar Vallejo se respetaron los principios generales, es decir el respeto a la integridad y autonomía de los participantes, así como la búsqueda de la felicidad evita cualquier riesgo de estar expuestos a los participantes de la encuesta. Además de ser justa porque todos son tratados por igual también es honesta y responsable porque los datos son veraces, confiables y consistentes con los requisitos adquiridos como éticos, legales, de seguridad, el rigor y la competencia científica profesional se reflejan en la metodología utilizada para realizar la investigación.

IV. RESULTADOS

Análisis descriptivo

Tabla N° 4

Niveles de Síndrome de Burnout en profesionales de la Salud de un Hospital en provincia de Andahuaylas, 2021.

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Bajo	35	38,5
	Medio	53	58,2
	Alto	3	3,3
	Total	91	100,0

Fuente: Elaboración propia

En la tabla 4 y figura 1 se aprecia los niveles de síndrome de Burnout en profesionales de la Salud de un Hospital en provincia de Andahuaylas, donde 53 (58.20%) de los trabajadores obtuvieron niveles regulares de síndrome de Burnout por otro lado, el 3 (3.30%) de trabajadores obtuvieron altos niveles de síndrome de Burnout.

Tabla N° 5

Niveles de Rendimiento Laboral en profesionales de la Salud de un Hospital en provincia de Andahuaylas, 2021.

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Bajo	50	54,9
	Medio	38	41,8
	Alto	3	3,3
	Total	91	100,0

Fuente: Elaboración propia

En la tabla 5 y figura 2, se muestra los niveles de rendimiento laboral en profesionales de la Salud de un Hospital en provincia de Andahuaylas, donde 50 (54.95%) de los trabajadores obtuvieron niveles bajo en rendimiento laboral, en contraste el 3 (3.30%) de los trabajadores que obtuvieron niveles bajos en rendimiento laboral.

Tabla N° 6

Niveles de Calidad de vida laboral en profesionales de la Salud de un Hospital en provincia de Andahuaylas, 2021.

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Bajo	43	47,3
	Medio	44	48,4
	Alto	4	4,4
	Total	91	100,0

Fuente: Elaboración propia

En la tabla 6 y figura 3, se observa los niveles de calidad de vida laboral en profesionales de la Salud de un Hospital en provincia de Andahuaylas, donde

4 (4.40%) de los trabajadores obtuvieron niveles altos en calidad de vida laboral, contrastando con el 43 (47.25%) que tuvieron niveles altos en calidad de vida laboral de los empleados.

Tabla N° 7

Niveles de Desequilibrio en el trabajo y la vida personal en profesionales de la Salud de un Hospital en provincia de Andahuaylas, 2021.

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Bajo	62	68,1
	Medio	27	29,7
	Alto	2	2,2
	Total	91	100,0

Fuente: Elaboración propia

En la tabla 7 y figura 4, se observa los niveles de desequilibrio entre el trabajo y la vida personal en profesionales de la Salud de un Hospital en provincia de Andahuaylas, donde el 2 (2.20%) de los trabajadores obtuvieron niveles altos en desequilibrio entre el trabajo y la vida personal, en contraste con un 62 (68.13%) trabajadores que obtuvieron niveles bajos en desequilibrio entre el trabajo y la vida personal.

Tabla N° 8

Niveles de capacidad para el trabajo en profesionales de la Salud de un Hospital en provincia de Andahuaylas, 2021.

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Bajo	14	15,4
	Medio	67	73,6
	Alto	10	11,0
	Total	91	100,0

Fuente: Elaboración propia

En la tabla 8 y figura 5, se muestra los niveles de capacidad para el trabajo en profesionales de la Salud de un Hospital en provincia de Andahuaylas, donde 14 (15.38%) de los trabajadores obtuvieron niveles bajos en capacidad para el trabajo, contrastando con un 10 (10.99%) trabajadores que obtuvieron niveles altos en capacidad para el trabajo.

Prueba de Hipótesis

Prueba de hipótesis general

H0: El síndrome de Burnout no se relaciona con el rendimiento Laboral en Profesionales de la Salud de un Hospital en provincia de Andahuaylas, 2021.

H1: El síndrome de Burnout se relaciona con el rendimiento Laboral en Profesionales de la Salud de un Hospital en provincia de Andahuaylas, 2021.

Tabla N° 9

Nivel de correlación y significación del Síndrome de Burnout y Rendimiento laboral.

			v1	v2
Rho de Spearman	v1	Coeficiente de correlación	1,000	,843**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	91	91
	v2	Coeficiente de correlación	,843**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	91	91

Fuente: Elaboración propia.

En la tabla 9, se muestra la relación entre las variables Síndrome de Burnout y Rendimiento laboral, determinada por el Rho de Spearman $\rho = .843^{**}$, lo cual significa que existe una correlación positiva muy fuerte entre las variables, con un nivel de significancia de 0.000 frente al $\rho = 0.000 < 0.05$, por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula, y se acepta la hipótesis alterna: El síndrome de Burnout se relaciona con el rendimiento Laboral en Profesionales de la Salud de un Hospital en provincia de Andahuaylas, 2021.

Prueba de hipótesis específicas

Hipótesis específica 1:

H0: La calidad de vida laboral no se relaciona con el Rendimiento Laboral en Profesionales de la Salud de un Hospital en provincia de Andahuaylas, 2021.

H1: La calidad de vida laboral se relaciona con el Rendimiento Laboral en Profesionales de la Salud de un Hospital en provincia de Andahuaylas, 2021.

Tabla N° 10*Nivel de correlación y significación de la Calidad de vida y Rendimiento laboral*

		d1v1	v2
Rho de Spearman	d1v1	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,764**
		N	91
v2	v2	Coeficiente de correlación	,764**
		Sig. (bilateral)	1,000
		N	91

Fuente: Elaboración propia.

En la tabla 10, se muestra la relación entre las variables La calidad de vida laboral y el Rendimiento laboral, determinada por el Rho de Spearman $\rho = .764^{**}$, lo cual significa que existe una correlación positiva muy fuerte entre las variables, con un nivel de significancia de 0.000 frente al $\rho = 0.000 < 0.05$, en consecuencia a lo anterior, se rechaza la hipótesis nula, y se acepta la hipótesis alterna: La calidad de vida laboral se relaciona con el Rendimiento laboral en Profesionales de la Salud de un Hospital en provincia de Andahuaylas, 2021.

Hipótesis específica 2:

H0: El desequilibrio entre el trabajo y la vida personal no se relaciona con el rendimiento Laboral en Profesionales de la Salud de un Hospital en provincia de Andahuaylas, 2021.

H1: El desequilibrio entre el trabajo y la vida personal se relaciona con el rendimiento Laboral en Profesionales de la Salud de un Hospital en provincia de Andahuaylas, 2021.

Tabla N° 11

Nivel de correlación y significación del Desequilibrio entre el trabajo y la vida personal y, Rendimiento laboral.

			d2v1	v2
Rho de Spearman	d2v1	Coefficiente de correlación	1,000	,479**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	91	91
	v2	Coefficiente de correlación	,479**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	91	91

Fuente: Elaboración propia.

En la tabla 11, se muestra la relación entre las variables el desequilibrio entre el trabajo y la vida personal con el rendimiento laboral, determinada por el Rho de Spearman $\rho = .479^{**}$, lo cual significa que existe una correlación positiva media entre las variables, frente al $\rho = 0.000 < 0.05$, por lo cual, rechaza la hipótesis nula, y se acepta la hipótesis alterna: El desequilibrio entre el trabajo y la vida personal se relaciona con el rendimiento Laboral en Profesionales de la Salud de un Hospital en provincia de Andahuaylas, 2021.

Hipótesis específica 3:

H0: La capacidad para el trabajo no se relaciona con el rendimiento Laboral en Profesionales de la Salud de un Hospital en provincia de Andahuaylas, 2021.

H1: La capacidad para el trabajo se relaciona con el rendimiento Laboral en Profesionales de la Salud de un Hospital en provincia de Andahuaylas, 2021.

Tabla N° 12

Nivel de correlación y significación de la Capacidad para el trabajo y el Rendimiento Laboral.

		d3v1	v2
Rho de Spearman	d3v1	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,400**
		N	91
v2	v2	Coeficiente de correlación	,400**
		Sig. (bilateral)	1,000
		N	91

Fuente: Elaboración propia.

En la tabla 12, se muestra la relación entre las variables capacidad para el trabajo y el Rendimiento Laboral, determinada por el Rho de Spearman $\rho=.400^{**}$, lo cual significa que existe una correlación positiva media entre las variables, frente al $\rho= 0.000 < 0.05$, en ese sentido, se rechaza la hipótesis nula, y se acepta la hipótesis alterna: La capacidad para el trabajo se relaciona con el rendimiento Laboral en Profesionales de la Salud de un Hospital en provincia de Andahuaylas, 2021.

V. DISCUSIÓN

En la siguiente discusión, analizaremos primero los resultados elaborados en el trabajo de investigación y se llevara a cabo la comparación de la información en los estudios que se han tomado como antecedentes; por último, las limitaciones encontradas. se presentarán.

Utilizando una significancia perfecta al tener 0.000 la cual permitió rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna en mención, a lo cual, según la prueba de normalidad correspondiente, se utilizó la técnica de rho de spearman, al tener un valor cercano a uno, con 0.843 demostrando su alta correlación y de manera significativa.

El cual confirma la mayor parte de hipótesis halladas en los antecedentes internacionales y antecedentes nacionales, las cuales indican relaciones altas y significativas, permitiendo corroborar la mayoría de las hipótesis alternas expresadas en estudios anteriores.

Podemos ver primero , que de acuerdo a los resultados descriptivos, que se tiene a través del Síndrome de Burnout un 3.30 % siendo la cantidad de los profesionales encuestadas que perciben que el nivel es bueno y el 58.20% de trabajadores perciben niveles regulares de síndrome de burnout, obteniendo como resultado otros similares encontrado por Vera (2018) pertenecientes a la OPD de la comunidad de Puchuncaví, en Valparaíso, representa al 100% del personal profesional de la entidad que sufren del Síndrome de Burnout. Con resultados siendo en su mayoría diagnosticados asociados a enfermedades musculoesqueléticas 45% así como a enfermedades mentales 33%. Contrastando con los resultados obtenidos en la presente investigación, se apoya dichos resultados descriptivos, dado que se obtuvieron resultados similares

también se mostraron otros estudios donde Albarroz (2018) en su trabajo de investigación presente fue realizado con el objetivo de determinar el enlace existente entre el Síndrome de Burnout y la Motivación laboral en los Trabajadores de salud del Centro Materno Infantil Manuel Barreto – 2018. En la prueba inicial fue encontrado con una confiabilidad de 0,810 para 11 ítems de motivación laboral, y 0.803 para los siguientes 14 ítems de síndrome de Burnout. Los resultados

encontrados mostraron que La correlación entre la escala de motivación laboral y síndrome de burnout se midió a través de la prueba Rho de Spearman, siendo significativa $p \leq 0.05$. En conclusión, podemos observar o sugerir más análisis para la investigación enfocándose en profundizar y la identificación de más factores que se encuentren influenciados que evite la correlación entre las dos variables. Se concluye en el comparativo con el presente estudio que se corrobora por tener resultados parecidos en cuanto a su significancia que aprueba la hipótesis alterna, así como los grados de correlación que existe cuando se toca la variable síndrome de burnout así también los niveles de confiabilidad.

Uno de los estudios de Guedes tal. (2016) El rendimiento laboral en el sector salud es muy tocado por los doctores de la primera línea ocasionando un clima y desempeño preocupante, pudiendo así evitar la falta de desinterés entre colaboradores. Se apoya dichas conclusiones dado que los resultados muestran el impacto significado que se tiene en el rendimiento laboral con el entorno laboral en el hospital estudiado. Se puede mencionar otros estudios como el Havermans et al. (2018) de este síndrome puede verse como una problemática pública de salud por las consecuencias que causa para el empleador y el empleado. Asimismo, dichos datos son secundados con los obtenidos en los niveles de rendimiento laboral, donde 54.95% de los trabajadores obtuvieron un nivel bajo y, en contraste el 3.30% obtuvo nivel alto en rendimiento laboral. La cual también es secundado por nuestros resultados con niveles bajos de 38.46% en temas de síndrome de burnout.

Gabini (2018) dice que la razón entre los costos materiales, la producción real y humanos vinculados en la cual se obtuvo, para así poder marcar el nivel de rendimiento laboral mientras tanto el rendimiento laboral abarca las conductas orientadas a comprender las tareas como aquellas actividades relativas o diferentes al puesto de trabajo y orientadas interpersonalmente.

Según Gabini (2018) en la investigación realizada con el rendimiento del individuo en su centro de labores se sitúa como pieza fundamental que garantiza la eficiencia para el éxito de una organización. Usando el método del tipo cualitativo, siguiendo un enfoque del clásico antropológico. Tuvo en su muestra a 1295 sujetos en 10 instituciones de Dinamarca y los Países Bajos, se obtuvo que el estudio está relacionado con los conocimientos y la valoración de símbolos, rituales, héroes y

valores de la organización. Tuvo como resultado final que los ítems del lado del personal, manifiesta que cubrían las 3 dimensiones del rendimiento laboral.

Asimismo, el índice de concordancia que se calculó partiendo de la clasificación de ítems mostraron una alta satisfacción, la cual oscila entre 0.86 y 0.90, que muestra un valor de curtosis y asimetría la cual tuvo como parámetro esperado de -2 a +2, dado que su oscilación estuvo entre -1.37 y 1.63 para el primero de ellos, y entre -1.02 y 1.62 para el segundo. Se tuvo como conclusión que se de apoyar proveyendo a la estructura trifactorial dentro de la escala del rendimiento laboral personal. Que también se demuestra en el estudio actual, dado que existe una relación estrecha del rendimiento laboral y su entorno en cuanto a rendimiento, así como los vínculos que existen comprobados con las relaciones significativas que esta mantiene con otras dimensiones.

Se puede observar que los niveles de calidad de vida laboral en profesionales de la Salud de un Hospital en provincia de Andahuaylas, donde 4.40% de los trabajadores obtuvo nivel alto, siendo el 47.25% el nivel bajo de la calidad de vida laboral de los empleados. La cual se corrobora por tener resultados de 54.95% de niveles bajos del rendimiento laboral en la presente investigación.

Esto tiene mayor relevancia en el personal de enfermería del área de cuidados intensivos, donde Carrillo et al. (2020) expresa que el personal percibe más estrés laboral ya que trata con el sufrimiento o muerte de un paciente, esto acentúa un incremento en el estrés psicológico que experimentan a través de la realización de su trabajo. Contrastado dicha conclusión con los resultados obtenidos de 38.46 que muestran niveles regulares de síndrome de Burnout que es la consecuencia del estrés laboral por motivos diversos que se dan en el centro de salud.

De acuerdo a la investigación de Hincapié, tal (2019), las enfermedades y falta de experiencia que se presentan durante el ambiente laboral, se debe a la falta de desempeño laboral que surge por cualquier circunstancia, provocando la escasa experiencia en el área que van a atender. Observándose y obteniéndose que en el nivel de desequilibrio entre las variables de vida personal y el trabajo en profesionales de la Salud de un Hospital en provincia de Andahuaylas, el 2.20% de los trabajadores obtuvo un nivel alto, por lo tanto, un 68.13% obtuvo un nivel bajo.

La cual se asemeja a las conclusiones obtenidas del presente trabajo, que mostro niveles regulares del síndrome de Burnout que afectan significativamente al rendimiento laboral, así como su entorno en el centro de salud.

Podemos mostrar que su nivel capacidad para el trabajo competentes de la Salud de un Hospital en provincia de Andahuaylas, donde 15.38% de los trabajadores obtuvieron nivel bajo ya que, un 10.99% obtuvo nivel alto en la capacidad para el trabajo. Con dicho lo anterior podemos decir que, Según Lovo (2020) El síndrome de Burnout es un trastorno que se adapta crónicamente, el cual se asocia a la incapacidad de afrontar situaciones bajo tensión laboral, alterando así la calidad de vida. Contextualmente, esta causa puede afectar el bienestar del personal de salud.

Mendoza (2019) en la investigación señalo el objetivo general en la determinación de la relación del síndrome de Burnout y el desempeño laboral del personal administrativo en un Centro de Atención de Salud, 2018. La cual estudio una población del centro de atención con una muestra de 77 administrativos del personal profesional de salud. La cual utiliza como metodología el diseño no experimental del tipo descriptivo siendo por al mismo tiempo correlacional.

Se halló la existencia niveles regulares de Síndrome de Burnout en el personal del tipo administrativo del sector salud con 63.6%, el 27.3% mostro niveles altos de síndrome de burnout en contraste con el 9.1% que mostro niveles bajos de síndrome, asimismo el personal administrativo muestra un 62.3% tuvieron niveles regulares en temas de trabajo laboral, 27.3% obtuvo un alto nivel de desempeño mientras que el 10.4% mostro bajos niveles. Tomando encuentra dichos resultados se concluye a existencia de la relación de manera inversa moderada del síndrome de burnout con el desempeño laboral de los trabajadores administrativos del sector salud la cual tuvo un nivel de significancia de 0.000 con una rho de spearman de – 0.647

Es importante resaltar que Gabini (2018) que cada uno dice que su primer indicador es a nivel interpersonal, que se constituye en aceptar la iniciativa, tomar la retroalimentación, y aprender mediante la cooperación con los demás y poder comunicarse de maneras efectivas. El segundo indicador es nivel organizacional, las conductas deben estar relacionadas con demostrar ser responsables, así como

mostrar una orientación al cliente, la creatividad y poder emprender trabajos desafiantes en su centro de labores (p. 39). El tercer indicador es la motivación, los individuos que desarrollan mayor rendimiento en el contexto son bien vistos por sus trabajadores que motivan y comprenden este tipo de comportamientos. Lo que permitiría en mejorar el desempeño del trabajo en equipo.

Albarroz (2018) busco determinar la relación que existente entre la Motivación laboral y el Síndrome de Burnout en los profesionales de salud del Centro Materno Infantil Manuel Barreto – 2018. En la prueba inicial se encontró una confiabilidad de 0,810 para once ítems de motivación laboral, y 0.803 para catorce ítems de síndrome de Burnout. Los resultados encontrados manifestaron que La correlación de la escala de motivación laboral y síndrome de burnout se midió a través de la prueba Rho de Spearman, siendo significativo $p \leq 0.05$.

En conclusión, podemos examinar más estudios para progresar en la investigación e identificar otros factores que estén influenciando o evitando la correlación entre estas dos variables. Contrastando la información se corrobora su hipótesis por tener resultados similares y significativos con un 0.843 una relación alta y significativa del síndrome de burnout con la variable rendimiento, así mismo tiene niveles regulares de del síndrome en el personal profesional del sector salud.

Ahmed (2019), hay que decir que el estudio, tuvo como objetivo establecer las causas del síndrome de Burnout y su efecto en los miembros integrantes de la Universidad King Abdul-Aziz, Jeddah en Arabia Saudita. Enfoque cuantitativo utilizando el diseño descriptivo, los participantes fue de 500 trabajadores de dicha institución y la información se obtuvo a través de cuestionarios. Alcanzando como resultados que el nivel medio de agotamiento de la muestra fue de 2,95 (std, dev. = 0,77) mientras que el de despersonalización y personal los logros fueron 2,09 (estándar, desarrollo = 0,77) y 3,83 (estándar, desarrollo = 0,53) respectivamente, el desempeño promedio del personal fue 3.36 (estándar, dev. = 0.60).

Se concluyó que se establecieron asociaciones significativas entre el desempeño laboral de los personales y cada una de las dimensiones la cual se apoya dicha hipótesis en contrastación con el resultado hallado en el presente estudio que muestra de manera significativa la relación entre sus variables con 0.843 en rho de

spearman entre el síndrome de burnout y el rendimiento laboral, así mismo muestra niveles regulares de síndrome de burnout los trabajadores del sector salud, lo cual corrobora por lo mencionado por el autor Ahmed.

Farfán (2018) Con el objetivo de saber la Satisfacción laboral y su relación con el Síndrome de Burnout de los enfermeros del Hospital II Essalud Tarapoto - 2016. Se planteó en su metodología como una investigación no experimental, cuantitativa, descriptiva y prospectivo, con un proyecto de estudio descriptivo correlacional, con una muestra dada por 56 licenciados en enfermería, los resultados luego de haber aplicado Ji Cuadrado a ambas variables en conjunto se obtuvieron $X^2C (16.00) > X^2T (12.59)$, por lo tanto, concluimos que existe relación entre la Satisfacción Laboral y el Síndrome de Burnout, a un nivel de significancia de 0.05. El nivel del Síndrome de Burnout es como sigue: El 91,1%(51) presentan nivel de Síndrome de Burnout "Intermedio" seguido del 7,1%(14) que tienen síndrome de Burnout "Bajo" y el 1,8%(1) presenta Síndrome de Burnout de nivel "Alto".

La cual contrastando con los resultados hallados corroboran dicha información, en el aspecto de una correlación alta y significativa con 0.843 de rho de spearman un sig bilateral de 0.000 entre e burnout y el rendimiento, mostrando resultados similares con un nivel regular de 58.20% del síndrome de Burnout que representan a la mayoría que manifiesta dicha problemática en el personal profesional del Hospital en Andahuaylas, 2021.

VI. CONCLUSIONES

Primera:

Se llega a la conclusión general que la variable síndrome de Burnout y rendimiento Laboral en Profesionales de la Salud de un Hospital en provincia de Andahuaylas, se correlaciona positivamente muy fuerte, con un $Rho = 0.843$ y una significancia de 0.000 la cual es menor a 0.05 aceptándose la hipótesis alterna. La cual nos muestra que, a mayor personal con síndrome de Burnout, mayor será el personal con un bajo rendimiento laboral

Segunda:

Se muestra la existencia de una relación positiva muy fuerte entre la calidad de vida laboral y el rendimiento laboral en Profesionales de la Salud de un Hospital en provincia de Andahuaylas, con un coeficiente $Rho = 0.764$ y una significancia de 0.000 la cual es menor a 0.05 aceptándose la hipótesis alterna. Es decir que mientras mejor sea la calidad de vida del personal, mayor será el rendimiento laboral.

Tercera:

Se infiere que la falta de equilibrio en el trabajo y la vida personal se relacionan de manera positiva y media con el rendimiento laboral de los trabajadores de Salud de un Hospital en provincia de Andahuaylas, con un coeficiente $Rho = 0.479$ y una significancia de 0.000 la cual es menor a 0.05 aceptándose la hipótesis alterna. Demostrando que, si los trabajadores tienen un desequilibrio entre el trabajo y la vida personal, el rendimiento laboral se verá afectado significativamente.

Cuarta:

Finalmente se concluye que la capacidad para el trabajo está relacionada de manera positiva y media con el rendimiento laboral en profesionales de la Salud de un hospital en provincia de Andahuaylas, con un coeficiente $Rho = 0.400$ y una significancia de 0.000 la cual es menor a 0.05 aceptándose la hipótesis alterna. Haciendo referencia a que, si los trabajadores se encuentran bien capacitados para el trabajo, el rendimiento laboral será mayor.

VII. RECOMENDACIONES

Primera:

Se recomienda a los directivos responsables del hospital, con supervisión permanente a través de encuestas al personal mediante la contratación de un agente externo especializado en temas orientados al tratamiento y reducción de síntomas que se muestran en el personal con síndrome de burnout así como presenten indicios de estrés laboral, utilicen técnicas, capacitaciones y ejercicios físicos que ayuden a mejorar dicha problemática que en consecuencia mejora el rendimiento laboral del mismo así como el entorno en un hospital de Andahuaylas.

Segundo:

A los responsables de las diferentes áreas, optimizar y brindar una atención de calidad, optima a los pacientes, también se recomienda una revisión de la infraestructura, herramientas, normas de trabajo y lo que conlleve a mejorar el clima laboral, así como la línea de carrera y oportunidades laborales que existen en el trabajo para mejorar calidad de vida laboral.

Tercero:

Asimismo, se recomienda a los altos mandos realizar encuestas internas al personal de salud que busquen identificar desequilibrios en el trabajo y la vida personal relacionados al entorno laboral, que permita tenerlo mapeados para mejorar las áreas laborales permitiendo un mayor rendimiento laboral.

Cuarto:

Por último, se recomienda valorar, proteger y reconocer al personal que labora en el hospital, capacitar al de forma constante para mejorar la capacidad laboral que tienen respecto al desempeño, que permita mejorar su perfil, con un crecimiento profesional, desarrollando sus capacidades y competencias laborales que tengan un impacto positivo en el rendimiento del hospital de Andahuaylas.

REFERENCIAS

- Ahmed, B. Z. (2019). *The Impact of Job Burnout on the Performance of Staff Member at King Abdul-Aziz*. International Journal of Business and Social Science, 10(4). Obtenido de http://ijbssnet.com/journals/Vol_10_No_4_April_2019/15.pdf
- Albarroz,S. (2018). *Motivación laboral y Síndrome de Burnout en los profesionales de salud del Centro Materno Infantil Manuel Barreto – 2018*.Tesis Posgrado.Universidad Cesar Vallejo.Lima-Perú
- Amorim Almeida, L., de Souza Medeiros, I. D., Gonçalves de Barros, A., Filgueira Martins, C. C., & Euzébia Pereira Santos, V. (2016). *Generators factors of Burnout Syndrome in health profession*. Revista de Pesquisa Cuidado é Fundamental Online, 8(3), 4623–4628. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=505754106035>
- Arevalo, J. (2021). *Síndrome de Burnout y la gestión del desempeño laboral del personal administrativo de la Dirección Ejecutiva de Salud Ambiental de Ucayali, 2020*. Tesis de Posgrado. Univesidad Cesar Vallejo. Lima, Peru.
- Arias (2020) Técnicas e instrumentos de investigación científica. ENFOQUES CONSULTING EIRL.
- Arias-Gómez, Jesús, & Villasís-Keever, Miguel Ángel, & Miranda Novales, María Guadalupe (2016). El protocolo de investigación III: la población de estudio. Revista Alergia México, 63(2),201-206.
- Bastos Teixeira, C. A., de Souza Pereira, S., Cardoso, L., Rogério Selegim, M., Naves Dos Reis, L., & da Silva Gherardi-Donato, E. C. (2015). Occupational stress among nursing technicians and assistants: coping focused on the problem. Investigacion y Educacion En Enfermeria, 33(1), 28–34. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=105238622004>
- Bayona (2016) Prevalencia y factores asociados al Síndrome Burnout en docentes vs personal administrativo pertenecientes a una Universidad Privada en Bogotá en el 2016. Universidad del Rosario. Colombia.

- Bernal, C. (2010). Metodología de la investigación. (3, Ed.) Colombia DF: Pearson.
- Carrillo (2020) Factores de estrés laboral en el personal de enfermería hospitalario del equipo volante según el modelo de demanda-control-apoyo. *Enferm, glob.* Vol.17 no.50.
- Cusi Vivanco, K., Rodríguez Navarro, A. D., Velásquez Espinoza, X. N., & Vásquez Torres, Y. L. (2019). Gestión de la información y desempeño laboral de los colaboradores de la empresa SSAYS S.A.C., Lurigancho, Chosica 2019.
- Darawad, M., Nawafleh, H., Maharmeh, M., Mansour, A., & Azzeghaiby, S. (2015). *The relationship between time pressure and Burnout syndrome: a cross-sectional survey among Jordanian nurses*. Scientific Research an Academic Publisher, 7 (1), 1-1.
[https://www.scirp.org/\(S\(lz5mqp453edsnp55rrgjct55\)\)/reference/ReferencesPapers.aspx?ReferenceID=1380347](https://www.scirp.org/(S(lz5mqp453edsnp55rrgjct55))/reference/ReferencesPapers.aspx?ReferenceID=1380347)
- De la cruz Berrios, R. (2018). *Síndrome De Burnout Y Satisfacción Laboral En Los Docentes De Las Instituciones Educativas Públicas De Educación Básica Regular Del Distrito De Pocollay – Tacna, 2018*. Tesis Posgrado. Universidad Cesar Vallejo. Lima-Perú
- Del Canto, E. y Silva, A. (2013). Metodología Cuantitativa: Abordaje desde la complementariedad en Ciencias Sociales. *Revista de Ciencias Sociales*. 3 (141). <https://www.redalyc.org/pdf/153/15329875002.pdf>
- Estrada y Gallegos (2020) Síndrome de burnout y variables sociodemográficas en docentes peruanos. *Revista AVFT*.
- Farfán, C.(2018). *Satisfacción Laboral y su Relación con el Síndrome de Burnout de los Licenciados en Enfermería del Hospital II – 2 Essalud Tarapoto – 2016*. Tesis Posgrado. Universidad Cesar Vallejo. Lima.
- Gabini, S. (2018). *Potenciales predictores del rendimiento laboral*. UAI, Editorial.
- Gabini, S. (2018). *Potenciales predictores del rendimiento laboral: Una exploración empírica*. Tesis de Posgrado. Universidad Nacional de la Plata. Argentina.

- Gallardo, E. (2017). *Metodología de la investigación*. Lima DF: Universidad Continental.
- Gómez, I. L. (2017). "Factores Asociados al Síndrome de Burnout en el Personal de Enfermería del servicio de Emergencia Del Hospital San Juan de Lurigancho.
- Gonzales, L. (2015). *BURNOUT: consecuencias y soluciones*. Editorial El Manual Moderno.
- Guedes da Silva Júnior, F. J., de Sousa Tolentino, E., Sousa de Oliveira, A. K., & Ferreira de Souza Monteiro, C. (2016). Chemical dependency and violence in the female universe: an integrative review. *Revista de Pesquisa Cuidado é Fundamental Online*, 8(3), 4681–4688. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=505754106038>
- Havermans B., Brouwers E., Hoek R., & Beek A. (2018). *Work Stress Prevention Needs of Employees and Supervisors*. (Vols. 1 -11). BMC PUBLIC HEALTH. doi:<https://bmcpublikealth.biomedcentral.com/articles/10.1186/s12889-018-55351>
- Hernández Siampieri, R. & Fernández Collado, C.. & Baptista Lucio, P. (2014). *Metodología de la investigación (6ta Ed.)* Mexico: McGRAW-HILL / Interamericana Editores, S.A. De C.V.
- Hernández, A., et al. (2018). *Metodología de la investigación Científica*. España DF: Área de Innovación y Desarrollo S.L.
- Hernandez, J. & Camargo, K. (2020). *Burnout syndrome in gerontological nursing: review of the theoretical and practical perspectives*. *Ciencia y cuidado*, 17(2), 1-11. <https://revistas.ufps.edu.co/index.php/cienciaycuidado/article/view/1578/2321D>
- Hernández Sampieri, R., & Fernández Collado, C. (1998). *Metodología de la investigación*. México: McGraw-Hill.
- Hernández, R., Mendoza C. (2018). *Metodología de la Investigación*. Mc Graw Hill

<https://drive.google.com/file/d/1Rs6QrMfdO1cIIJyKxEuKb12pS1i2OB7I/view?fbclid=IwAR11gdDXxa4WZOBB8i4wmdmP2KDiAXWztu6bz9Qxg5ceA3glwgszZc00UGI>

Lee, X., Yang, B., & Li, W. (2017). *The influence factors of job satisfaction and its relationship with turnover intention: Taking early-career employees as an example*. *Anales de psicología*, 33(3), 697. Recuperado de https://scielo.isciii.es/pdf/ap/v33n3/psicologia_social1.pdf

Lovo (2020) Síndrome de burnout: Un problema moderno. *Revista entorno, Universidad Tecnológica de El Salvador*.

Lui, y., & Aunguroch, Y. (2019). *Work stress, perceived social support, self-efficacy and burnout among Chinese registered nurses*. China: *Journal of Nursing Management*. doi: <https://doi.org/10.1111/jonm.12828>

Luz, L. M., Barbosa Torres, R. R., de Queiroga Sarmiento, K. M. V., Rocha Sales, J. M., Nascimento Farias, K., & Braga Marques, M. (2017). *Burnout Syndrome in urgency mobile service professionals*. *Revista de Pesquisa Cuidado é Fundamental Online*, 9(1), 238–246.

Mariano, P. P., Baldissera, V. D. A., Martins, J. T., & Carreira, L. (2015). *Nursing work organization in long-stay institutions for the elderly: relationship to pleasure and suffering at work*. *Texto & contexto enfermagem*, 24(3), 756–765. Recuperado de <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=71442216018>

Martínez (2020) Burnout en el personal del área de salud y estrategias de afrontamiento. *CCM*.

Martinez,L., Herida,B.& Guarnizo,L.,(2013). *Predisposición al síndrome de Burnout en un grupo de auxiliares de enfermería que labora en los servicios de medicina interna y salas de cirugía de un hospital de IV nivel de complejidad de la ciudad de Bogotá durante el primer semestre del 2013*.Tesis Posgrado.Pontificia Universidad Javeriana.Colombia-Bogotá.

Mendoza, D.(2019).*Síndrome de Burnout y desempeño laboral del personal administrativo en un centro de atención de salud, 2018*.Tesis Posgrado.Universidad Cesar Vallejo.Lima-Perú

- Mondragón (2014) *Uso de la correlación de Spearman en un estudio de intervención en fisioterapia*. *Mov.cient.Vol.8* (1): 98-104.
- Nitoica C., Bota O., Blebea J., Cheng C., & Slotman G. (2021). Factors influencing resilience and burnout among resident physicians - a National Survey.
- Ochante, F., Pimentel, S., & Tello, M. (2018). Repositorio Universidad Cayetano Heredia.
- Ortiz,B.,Sanabria,M. & Saumeth,V. (2018). En su investigación, *Prevalencia y factores de riesgo asociados al Síndrome de Burnout en médicos de institución IV nivel de complejidad de la ciudad de Cartagena en el periodo enero – marzo de 2018*.Tesis de Posgrado. Universidad de Colombia. Barranquilla-Colombia.
- Parreira Ribeiro Camêlo, C., Brandão, M. L., de Freitas Fernandes, L., Meireles Costa, M., Bittencourt Detanico, A., Lisita Filho, C. L., & Santana dos Santos, J. R. (2015). *Lemierre syndrome: a case report*. *Jornal vascular brasileiro*, 14(3), 253–257. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=245042197010>
- Putu, I. Y., & Widya, H. S. (2019). Millennial Generation in Accepting Mutations: Impact on Work Stress and Employee Performance. *International Journal of Social Sciences and Humanities*, 3(1).
- Quero Virla, Milton (2010). Confiabilidad y coeficiente Alpha de Cronbach. *Telos*, 12(2),248-252.
- Ravikiran, A. (2021). *Simplilearn*. Obtenido de <https://www.simplilearn.com/tutorials/machine-learning-tutorial/population-vs-sample#what-is-a-sample>
- Related Beliefs, Perceptions, and Research Motivation at Three Mexican Universities.*Profile*,20(2),1-19.
<https://www.redalyc.org/journal/817/81759607015/>
- Santi Fernandes, L., Trevizani Nitsche, M. J., & de Godoy, I. (2017). *Burnout syndrome in nursing professionals from an intensive care unit*. *Revista de*

Pesquisa Cuidado é Fundamental Online, 9(2), 551–557. Recuperado de <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=505754109033>

Shekman, R. (2020). Onago academy. Obtenido de <https://www.enago.com/academy/is-there-pure-research-anymore/>

Teixeira,G., Penha,R & Mininel,V. (2019) Quality of life at work and occupational stress of nursing in an emergency care unit.Contexto,1-17 <https://www.redalyc.org/journal/714/71465278139/>

Véliz-Martínez, P. L., Jorna-Calixto, A. R., & Oramas-González, R. (2016). Professional competencies of Cuban specialists in intensive care and emergency medicine. MEDICC Review, 18(4), 26–32. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=437548048006>

Venero-Fernández, S. J. (2016). Saharan dust effects on human health: A challenge for Cuba's researchers. MEDICC Review, 18(3), 32–34. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=437546762009>

Vera, F. (2018). Significación de Síndrome de Burnout en trabajadores de Oficinas de Protección de Derechos (OPD), de Puchuncaví, región de Valparaíso.Tesis de Posgrado.Universidad Andrés Bello.Viña del Mar-Chile.

Vidotti, V., Martins, J., Galdino. M., Ribeiro, R. & Robazzi, M. (2019). *Burnout syndrome, occupational stress and quality of life among nursing workers*. Enfermeria Global, 1(55), 366-376. https://scielo.isciii.es/pdf/eg/v18n55/en_1695-6141-eg-18-55-344.pdf.

Zumarán, O., Gutiérrez, B., Calero, R., Villanueva, R., Ramírez, A., Maguiña, M., Guillén, E., Vega, C., Vilcapoma, C., Jiménez, K., Príncipe, G., Valverde, J., Valderrama, S. (2017). Estadística para la investigación. 1era ed. Universidad Cesar Vallejo

Anexos

Anexo 1. Matriz de consistencia

Matriz De Consistencia									
	Problema General	Objetivo General	Hipótesis General	V	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Metodología.	
Síndrome de Burnout y Rendimiento Laboral en Profesionales de la Salud de un Hospital en provincia de Andahuaylas, 2021	¿Cómo el síndrome de Burnout se relaciona con el rendimiento Laboral en Profesionales de la Salud de un Hospital en provincia de Andahuaylas, 2021?	Determinar como el síndrome de Burnout se relaciona con el rendimiento Laboral en Profesionales de la Salud de un Hospital en provincia de Andahuaylas, 2021.	El síndrome de Burnout se relaciona con el rendimiento Laboral en Profesionales de la Salud de un Hospital en provincia de Andahuaylas, 2021.	Síndrome de Burnout	Calidad de vida laboral	Tecnología	P1, P2	Investigación Básica, hipotético-deductiva, cuantitativa y correlacional <u>Diseño</u> No experimental de corte transversal <u>Población</u> Personal compuesto por 118 personas <u>Técnica</u> encuesta <u>Instrumento</u> Cuestionario validado por juicio de expertos <u>Análisis de datos</u> Programa SPSS v.24 <u>Confiability</u> Se utilizó el alfa de Cronbach	
						Balance del poder	P3, P4		
						Ciudadanía organizacional	P5, P6		
						Cultura de la urgencia	P7, P8		
						Cultura de lo ruidoso	P9, P10		
						Incremento de horas de trabajo	P11, P12		
					Desequilibrio entre el trabajo y la vida personal	Trabajar enfermo	P13, P14		
						Capacidad para el trabajo	Pérdida paulatina		P15, P16
							Incremento del burnout		P17, P18
						Problemas Específicos	Objetivos Específicos		Hipótesis Específicos
	Ambiente	P21, P22							
		Actividad técnica	P23, P24						
			Rendimiento en el contexto	Nivel interpersonal	P25, P26				
	Nivel organizacional			P27, P28					
	Motivación	P29, P30							
	¿Cómo el desequilibrio entre el trabajo y la vida personal se relaciona con el rendimiento Laboral en Profesionales de la Salud de un Hospital en provincia de Andahuaylas, 2021?	Determinar como el desequilibrio entre el trabajo y la vida personal se relaciona con el rendimiento Laboral en Profesionales de la Salud de un Hospital en provincia de Andahuaylas, 2021.	El desequilibrio entre el trabajo y la vida personal se relaciona con el rendimiento Laboral en Profesionales de la Salud de un Hospital en provincia de Andahuaylas, 2021.	Rendimiento Laboral	Rendimiento en el contexto	Nivel interpersonal	P25, P26		
Ambiente							P21, P22		
							Actividad técnica	P23, P24	
	Rendimiento en el contexto	Nivel interpersonal	P25, P26						
Nivel organizacional		P27, P28							
Motivación		P29, P30							
¿Cómo la capacidad para el trabajo se relaciona con el rendimiento Laboral en Profesionales de la Salud de un Hospital en provincia de Andahuaylas, 2021?	Determinar como la capacidad para el trabajo se relaciona con el rendimiento Laboral en Profesionales de la Salud de un Hospital en provincia de Andahuaylas, 2021.	La capacidad para el trabajo se relaciona con el rendimiento Laboral en Profesionales de la Salud de un Hospital en provincia de Andahuaylas, 2021.	Rendimiento Laboral	Comportamientos contraproducentes	Intencionalidad	P31, P32			
						Pertenenencia a la organización	P33, P34		
					Intereses legítimos de la organización		P33, P34		

Anexo 2. Matriz de operacionalización de variables

Variable	Definición conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala Ordinal	Técnica	Instrumento
Síndrome de Burnout	Según Gonzales (2015) nos dice que, esto sólo ocurre cuando las condiciones tensionantes dentro del trabajo se prolongan en el tiempo y no son atendidas (p.2).	La variable síndrome de burnout de naturaleza cualitativa este compuesto por las dimensiones: calidad de vida laboral, Desequilibrio entre el trabajo y la vida personal; y capacidad para el trabajo, las cuales conforman el instrumento llamado cuestionario.	Calidad de vida laboral	Tecnología	1.Nunca 2.Casi nunca 3. A veces 4. Casi Siempre 5.Siempre	Encuesta	Cuestionario
				Balance del poder			
				Ciudadanía organizacional			
			Desequilibrio entre el trabajo y la vida personal	Cultura de la urgencia			
			Incremento de horas de trabajo				
			Capacidad para el trabajo	Trabajar enfermo			
				Pérdida paulatina			
				Incremento del burnout			

		Actividad técnica				
		Rendimiento en la tarea	Competencias			
		Ambiente				
Rendimiento Laboral	<p>Gabini (2018) La productividad ha de ser entendida como la razón entre la producción real y los costos materiales y humanos vinculados a su obtención, mientras que RL ha de abarcar tanto las conductas orientadas a la tarea como aquellas actividades diferentes a las relativas al puesto de trabajo y orientadas interpersonalmente. (p.27)</p> <p>La variable rendimiento laboral es de naturaleza cualitativa este compuesto por las dimensiones: rendimiento en la tarea, rendimiento en el contexto y comportamientos contraproducentes las cuales conforman el instrumento llamado cuestionario.</p>	Rendimiento en el contexto	Nivel interpersonal	1.Nunca		
			Nivel organizacional	2.Casi nunca		
			motivación	3.A veces	Encuesta	Cuestionario
			Intencionalidad	4. Casi Siempre		
		Comportamientos contraproducentes	Pertenencia a la organización	5.Siempre		
		Intereses legítimos de la organización				

Anexo 3. Instrumentos de recolección de datos

Cuestionario Síndrome de Burnout

Mediante el presente documento me presento ante usted a fin de obtener información relevante para el desarrollo de mi tesis titulada “**Síndrome de Burnout y Rendimiento Laboral en Profesionales de la Salud de un Hospital en provincia de Andahuaylas, 2021**” el cual me permitirá medir las variables de investigación y probar una hipótesis, por lo cual pido me apoye en las respuestas; quedando agradecido por su intervención y haciendo la aclaración de que dicha información será reservada y anónima.

ESCALA VALORATIVA

CATEGORIA	
Siempre	5
Casi siempre	4
Regularmente	3
Casi nunca	2
Nunca	1

Dimensión 01. Calidad de vida laboral						
N.º	PREGUNTAS	1	2	3	4	5
Indicador 01. Tecnología						
1.	¿Considera usted que la tecnología en su centro de labores afecta de alguna manera la calidad de vida laboral de los trabajadores?					
2.	¿Cree usted que el uso excesivo de aparatos tecnológicos, contribuyen al estrés de los trabajadores?					
Indicador 02. Balance del poder						
3.	¿Piensa usted que algunos trabajadores son acosados laboralmente en su centro de labores?					
4.	¿Cree que la organización brinda ascensos en igualdad de oportunidades para todos los trabajadores?					
Indicador 03. Ciudadanía organizacional						
5.	¿Piensa usted que sus compañeros de labores sienten algún tipo de estrés siguiendo los lineamientos de la organización?					
6.	¿Considera usted que los lineamientos de la organización influye en el agotamiento laboral de los trabajadores?					

Dimensión 02. Desequilibrio entre el trabajo y la vida personal					
Indicador 01: Cultura de la urgencia					
7.	¿Cree usted que los trabajadores se estresan con labores bajo presión?				
8.	¿piensa que las urgencias laborales contribuyen en el agotamiento laboral de los trabajadores?				
Indicador 02: Cultura de lo ruidoso					
9.	¿Cree que los trabajadores se desequilibran emocionalmente cuando trabajan en ambientes ruidosos?				
10.	¿Considera usted que la organización se preocupa por mantener ambientes laborales adecuados para su personal?				
Indicador 03: Incremento de horas de trabajo					
11.	¿Cree usted que el incremento de horas de trabajo injustificado agota laboralmente a los trabajadores?				
12.	¿Considera que trabajar horas extras influye en el desequilibrio de la vida personal?				
Dimensión 03. Capacidad para el trabajo					
Indicador 01: Trabajar enfermo					
13.	¿El hacer horas laborales cuando el trabajador se encuentra enfermo contribuye a desarrollar el síndrome de burnout?				
14.	¿Cree usted que el trabajar cuando se encuentra indispuerto por enfermedad es un factor detonante de estrés laboral?				
Indicador 02: Pérdida paulatina					
15.	¿Considera que los trabajadores sufren de agotamiento emocional cuando realizan se desempeñan en áreas diferentes a su especialidad?				
16.	¿Piensa usted que el personal se estresa paulatinamente al trabajar en pésimas condiciones laborales?				
Indicador 03: Incremento del burnout					
17.	¿Cree que las condiciones de trabajo bajo presión influyen en el desarrollo del síndrome de burnout en los trabajadores?				
18.	¿Considera usted que el incremento del estrés laboral en el personal sería el detonante para el desarrollo del síndrome de burnout?				

Gracias por su participación

“UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO”

Cuestionario de Rendimiento laboral

Mediante el presente documento me presento ante usted a fin de obtener información relevante para el desarrollo de mi tesis titulada “**Síndrome de Burnout y Rendimiento Laboral en Profesionales de la Salud de un Hospital en provincia de Andahuaylas, 2021**” el cual me permitirá medir las variables de investigación y probar una hipótesis, por lo cual pido me apoye en las respuestas; quedando agradecido por su intervención y haciendo la aclaración de que dicha información será **reservada y anónima**.

ESCALA VALORATIVA

CATEGORIA	
Siempre	5
Casi siempre	4
Regularmente	3
Casi nunca	2
Nunca	1

Dimensión 01. Rendimiento en la tarea						
N.º	PREGUNTAS	1	2	3	4	5
Indicador 01. competencias						
1.	¿considera usted que las competencias laborales del personal adecuadas influyen en el rendimiento de sus tareas asignadas?					
2.	¿Piensa usted que la organización debe de motivar a que mejore sus competencias laborales?					
Indicador 02. ambiente						
3.	¿Cree que en la organización existe un adecuado ambiente laboral?					
4.	¿piensa usted que los trabajadores con un buen ambiente de trabajo mejora el rendimiento en sus labores?					
Indicador 03. Actividad técnica						
5.	¿Usted cree que los trabajadores cuentan con el conocimiento adecuado según su puesto de labores?					
6.	¿considera que la organización brinda capacitaciones por mejorar sus actividades técnicas laborales?					
Dimensión 02. Rendimiento en el contexto						

Indicador 01: nivel interpersonal					
7.	¿Considera usted que los trabajadores se relación bien a nivel interpersonal con su entorno laboral?				
8.	¿Se encuentra usted satisfecho con el comportamiento interpersonal de sus compañeros de trabajo?				
Indicador 02: nivel organizacional					
9.	¿Cree usted que existe un trato respetuoso entre el personal donde trabaja?				
10.	¿considera que la organización le asigna actividades adecuadas según su puesto laboral?				
Indicador 03: motivación					
11.	¿Piensa usted que existe motivación personal para el mejor desempeño laboral?				
12.	¿Considera que en el lugar donde labora se preocupa en motivo laboralmente a los trabajadores?				
Dimensión 03.					
Comportamientos contraproducentes					
Indicador 01: intencionalidad					
13.	¿Considera que sus compañeros de trabajo mantienen un interés personal de tener el mejor rendimiento laboral?				
14.	¿Cree que el personal mantiene comportamientos adecuados para mejorar su rendimiento laboral?				
Indicador 02: Pertenencia a la organización					
15.	¿Cree usted que el clima laboral se ve afectado por trabajadores con comportamientos inadecuados en su centro de labores ?				
16.	¿Considera que el personal donde trabaja evita hacer comentarios inadecuados que afecten al entorno laboral?				
Indicador 03: Intereses legítimos de la organización					
17.	¿Piensa usted que los trabajadores se sienten identificados con su centro de labores?				
18.	¿Se siente usted satisfecho con las metas trazadas por su centro de labores?				

Gracias por su participación

Anexo 4. Validación por juicios de expertos

Cuestionario de Síndrome de burnout

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹	Relevancia ²	Claridad ³	Sugerencias
	VARIABLE 1: Síndrome de Burnout				
1	¿Considera usted que la tecnología en su centro de labores afecta de alguna manera la calidad de vida laboral de los trabajadores?	X			
2	¿Cree usted que el uso excesivo de aparatos tecnológicos, contribuyen al estrés de los trabajadores?	X			
3	¿Piensa usted que algunos trabajadores son acosados laboralmente en su centro de labores?	X			
4	¿Cree que la organización brinda ascensos en igualdad de oportunidades para todos los trabajadores?	X			
5	¿Piensa usted que sus compañeros de labores sienten algún tipo de estrés siguiendo los lineamientos de la organización?	X			
6	¿Considera usted que los lineamientos de la organización influye en el agotamiento laboral de los trabajadores?	X			
7	¿Cree usted que los trabajadores se estresan con labores bajo presión?	X			
8	¿piensa que las urgencias laborales contribuyen en el agotamiento laboral de los trabajadores?	X			
9	¿Cree que los trabajadores se desequilibran emocionalmente cuando trabajan en ambientes ruidosos?	X			
10	¿Considera usted que la organización se preocupa por mantener ambientes laborales adecuados para su personal?	X			
11	¿Cree usted que el incremento de horas de trabajo injustificado agota laboralmente a los trabajadores?	X			
12	¿Considera que trabajar horas extras influye en el desequilibrio de la vida personal?	X			
13	¿El hacer horas laborales cuando el trabajador se encuentra enfermo contribuye a desarrollar el síndrome de burnout?	X			
14	¿Cree usted que el trabajar cuando se encuentra indispuerto por enfermedad es un factor detonante de estrés laboral?	X			
15	¿Considera que los trabajadores sufren de agotamiento emocional cuando realizan se desempeñan en áreas diferentes a su especialidad?	X			
16	¿Piensa usted que el personal se estresa paulatinamente al trabajar en pésimas condiciones laborales?	X			
17	¿Cree que las condiciones de trabajo bajo presión influyen en el desarrollo del síndrome de burnout en los trabajadores?	X			

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable** [x] **Aplicable después de corregir** [] **No aplicable** []

Apellidos y nombres del juez validador. Mg: Cinthya Virginia Soto Hidalgo DNI:..... 41808419

Especialidad del validador:..... Docente Metodóloga

23 de noviembre de 2021



Firma del Experto Informante.

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Cuestionario de Rendimiento laboral

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹	Relevancia ²	Claridad ³	Sugerencias
	VARIABLE 1: Rendimiento Laboral				
1	¿considera usted que las competencias laborales del personal adecuadas influyen en el rendimiento de sus tareas asignadas?	X			
2	¿Piensa usted que la organización debe de motivar a que mejore sus competencias laborales?	X			
3	¿Cree que en la organización existe un adecuado ambiente laboral?	X			
4	¿piensa usted que los trabajadores con un buen ambiente de trabajo mejora el rendimiento en sus labores?	X			
5	¿Usted cree que los trabajadores cuentan con el conocimiento adecuado según su puesto de labores?	X			
6	¿considera que la organización brinda capacitaciones por mejorar sus actividades técnicas laborales?	X			
7	¿Considera usted que los trabajadores se relación bien a nivel interpersonal con su entorno laboral?	X			
8	¿Se encuentra usted satisfecho con el comportamiento interpersonal de sus compañeros de trabajo?	X			
9	¿Cree usted que existe un trato respetuoso entre el personal donde trabaja?	X			
10	¿considera que la organización le asigna actividades adecuadas según su puesto laboral?	X			
11	¿Piensa usted que existe motivación personal para el mejor desempeño laboral?	X			
12	¿Considera que en el lugar donde labora se preocupa en motivación motivar laboralmente a los trabajadores?	X			
13	¿Considera que sus compañeros de trabajo mantienen un interés personal de tener el mejor rendimiento laboral?	X			
14	¿Cree que el personal mantiene comportamientos adecuados para mejorar su rendimiento laboral?	X			
15	¿Cree usted que el clima laboral se ve afectado por trabajadores con comportamientos inadecuados en su centro de labores ?	X			
16	¿Considera que el personal donde trabaja evita hacer comentarios inadecuados que afecten al entorno laboral?	X			
17	¿Piensa usted que los trabajadores se sienten identificados con su centro de labores?	X			
18	¿Se siente usted satisfecho con las metas trazadas por su centro de labores?	X			

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. *Dr./* Ricardo Edmundo Ruiz Villavicencio..... DNI:09809744.....

Especialidad del validador..... *Dr. Administración – Metodología de la Investigación Científica*
.....

- ¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
- ²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
- ³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

.....20...de Noviembre...del 2021....



Firma del Experto Informante.

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹	Relevancia ²	Claridad ³	Sugerencias
	VARIABLE 1: Síndrome de Burnout				
1	¿Considera usted que la tecnología en su centro de labores afecta de alguna manera la calidad de vida laboral de los trabajadores?	X			
2	¿Cree usted que el uso excesivo de aparatos tecnológicos, contribuyen al estrés de los trabajadores?	X			
3	¿Piensa usted que algunos trabajadores son acosados laboralmente en su centro de labores?	X			
4	¿Cree que la organización brinda ascensos en igualdad de oportunidades para todos los trabajadores?	X			
5	¿Piensa usted que sus compañeros de labores sienten algún tipo de estrés siguiendo los lineamientos de la organización?	X			
6	¿Considera usted que los lineamientos de la organización influye en el agotamiento laboral de los trabajadores?	X			
7	¿Cree usted que los trabajadores se estresan con labores bajo presión?	X			
8	¿piensa que las urgencias laborales contribuyen en el agotamiento laboral de los trabajadores?	X			
9	¿Cree que los trabajadores se desequilibran emocionalmente cuando trabajan en ambientes ruidosos?	X			
10	¿Considera usted que la organización se preocupa por mantener ambientes laborales adecuados para su personal?	X			
11	¿Cree usted que el incremento de horas de trabajo injustificado agota laboralmente a los trabajadores?	X			
12	¿Considera que trabajar horas extras influye en el desequilibrio de la vida personal?	X			
13	¿El hacer horas laborales cuando el trabajador se encuentra enfermo contribuye a desarrollar el síndrome de burnout?	X			
14	¿Cree usted que el trabajar cuando se encuentra indispuesto por enfermedad es un factor detonante de estrés laboral?	X			
15	¿Considera que los trabajadores sufren de agotamiento emocional cuando realizan se desempeñan en áreas diferentes a su especialidad?	X			
16	¿Piensa usted que el personal se estresa paulatinamente al trabajar en pésimas condiciones laborales?	X			
17	¿Cree que las condiciones de trabajo bajo presión influyen en el desarrollo del síndrome de burnout en los trabajadores?	X			

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [<]** **Aplicable después de corregir []** **No aplicable []**

Apellidos y nombres del juez validador. Dr.: Carlos Humberto Fabián Falcón DNI: 43580084

Especialidad del validador: Temático

¹**Pertinencia:**El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

20 de Noviembre del 2021



Dr. Carlos Humberto Fabián Falcón
Metodólogo en Gestión Pública
DTC-DGPYG-JVCV-SP

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹	Relevancia ²	Claridad ³	Sugerencias
	VARIABLE 1: Rendimiento Laboral				
1	¿considera usted que las competencias laborales del personal adecuadas influyen en el rendimiento de sus tareas asignadas?	X			
2	¿Piensa usted que la organización debe de motivar a que mejore sus competencias laborales?	X			
3	¿Cree que en la organización existe un adecuado ambiente laboral?	X			
4	¿piensa usted que los trabajadores con un buen ambiente de trabajo mejora el rendimiento en sus labores?	X			
5	¿Usted cree que los trabajadores cuentan con el conocimiento adecuado según su puesto de labores?	X			
6	¿considera que la organización brinda capacitaciones por mejorar sus actividades técnicas laborales?	X			
7	¿Considera usted que los trabajadores se relación bien a nivel interpersonal con su entorno laboral?	X			
8	¿Se encuentra usted satisfecho con el comportamiento interpersonal de sus compañeros de trabajo?	X			
9	¿Cree usted que existe un trato respetuoso entre el personal donde trabaja?	X			
10	¿considera que la organización le asigna actividades adecuadas según su puesto laboral?	X			
11	¿Piensa usted que existe motivación personal para el mejor desempeño laboral?	X			
12	¿Considera que en el lugar donde labora se preocupa en motivacional motivar laboralmente a los trabajadores?	X			
13	¿Considera que sus compañeros de trabajo mantienen un interés personal de tener el mejor rendimiento laboral?	X			
14	¿Cree que el personal mantiene comportamientos adecuados para mejorar su rendimiento laboral?	X			
15	¿Cree usted que el clima laboral se ve afectado por trabajadores con comportamientos inadecuados en su centro de labores ?	X			
16	¿Considera que el personal donde trabaja evita hacer comentarios inadecuados que afecten al entorno laboral?	X			
17	¿Piensa usted que los trabajadores se sienten identificados con su centro de labores?	X			
18	¿Se siente usted satisfecho con las metas trazadas por su centro de labores?	X			

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador. Dr. / Mg: Mg. Better Salazar Alexander DNI: 41803894

Especialidad del validador: Maestría en Salud Pública y Comunitaria con mención en Gerencia en Salud.

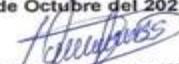
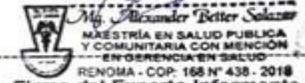
¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

12 de Octubre del 2021



Firma del Experto Informante.

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹	Relevancia ²	Claridad ³	Sugerencias
	VARIABLE 1: Síndrome de Burnout				
1	¿Considera usted que la tecnología en su centro de labores afecta de alguna manera la calidad de vida laboral de los trabajadores?	X			
2	¿Cree usted que el uso excesivo de aparatos tecnológicos, contribuyen al estrés de los trabajadores?	X			
3	¿Piensa usted que algunos trabajadores son acosados laboralmente en su centro de labores?	X			
4	¿Cree que la organización brinda ascensos en igualdad de oportunidades para todos los trabajadores?	X			
5	¿Piensa usted que sus compañeros de labores sienten algún tipo de estrés siguiendo los lineamientos de la organización?	X			
6	¿Considera usted que los lineamientos de la organización influye en el agotamiento laboral de los trabajadores?	X			
7	¿Cree usted que los trabajadores se estresan con labores bajo presión?	X			
8	¿piensa que las urgencias laborales contribuyen en el agotamiento laboral de los trabajadores?	X			
9	¿Cree que los trabajadores se desequilibran emocionalmente cuando trabajan en ambientes ruidosos?	X			
10	¿Considera usted que la organización se preocupa por mantener ambientes laborales adecuados para su personal?	X			
11	¿Cree usted que el incremento de horas de trabajo injustificado agota laboralmente a los trabajadores?	X			
12	¿Considera que trabajar horas extras influye en el desequilibrio de la vida personal?	X			
13	¿El hacer horas laborales cuando el trabajador se encuentra enfermo contribuye a desarrollar el síndrome de burnout?	X			
14	¿Cree usted que el trabajar cuando se encuentra indispuesto por enfermedad es un factor detonante de estrés laboral?	X			
15	¿Considera que los trabajadores sufren de agotamiento emocional cuando realizan se desempeñan en áreas diferentes a su especialidad?	X			
16	¿Piensa usted que el personal se estresa paulatinamente al trabajar en pésimas condiciones laborales?	X			
17	¿Cree que las condiciones de trabajo bajo presión influyen en el desarrollo del síndrome de burnout en los trabajadores?	X			

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Dr./: Ricardo Edmundo Ruiz Villavicencio..... DNI:09809744

Especialidad del validador: Dr. Administración – Metodología de la Investigación Científica

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

.....20...de Noviembre...del 2021....



Firma del Experto Informante

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹	Relevancia ²	Claridad ³	Sugerencias
	VARIABLE 1: Rendimiento Laboral				
1	¿considera usted que las competencias laborales del personal adecuadas influyen en el rendimiento de sus tareas asignadas?	X			
2	¿Piensa usted que la organización debe de motivar a que mejore sus competencias laborales?	X			
3	¿Cree que en la organización existe un adecuado ambiente laboral?	X			
4	¿piensa usted que los trabajadores con un buen ambiente de trabajo mejora el rendimiento en sus labores?	X			
5	¿Usted cree que los trabajadores cuentan con el conocimiento adecuado según su puesto de labores?	X			
6	¿considera que la organización brinda capacitaciones por mejorar sus actividades técnicas laborales?	X			
7	¿Considera usted que los trabajadores se relación bien a nivel interpersonal con su entorno laboral?	X			
8	¿Se encuentra usted satisfecho con el comportamiento interpersonal de sus compañeros de trabajo?	X			
9	¿Cree usted que existe un trato respetuoso entre el personal donde trabaja?	X			
10	¿considera que la organización le asigna actividades adecuadas según su puesto laboral?	X			
11	¿Piensa usted que existe motivación personal para el mejor desempeño laboral?	X			
12	¿Considera que en el lugar donde labora se preocupa en motivacional motivar laboralmente a los trabajadores?	X			
13	¿Considera que sus compañeros de trabajo mantienen un interés personal de tener el mejor rendimiento laboral?	X			
14	¿Cree que el personal mantiene comportamientos adecuados para mejorar su rendimiento laboral?	X			
15	¿Cree usted que el clima laboral se ve afectado por trabajadores con comportamientos inadecuados en su centro de labores ?	X			
16	¿Considera que el personal donde trabaja evita hacer comentarios inadecuados que afecten al entorno laboral?	X			
17	¿Piensa usted que los trabajadores se sienten identificados con su centro de labores?	X			
18	¿Se siente usted satisfecho con las metas trazadas por su centro de labores?	X			

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [x]** **Aplicable después de corregir []** **No aplicable []**

Apellidos y nombres del juez validador. Dr. Carlos Humberto Fabián Falcón **DNI:43580084**

Especialidad del validador: Temático

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

20 de Noviembre del 2021



Dr. Carlos Humberto Fabián Falcón
Metodólogo en Gestión Pública
DTC-DGPYG-UVCV-SP

Anexo 5. Prueba de confiabilidad del instrumento

Tabla N° 13

Confiabilidad del instrumento

Confiabilidad del cuestionario Síndrome de Burnout

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,879	18

Fuente: Elaboración propia

Nota: En la tabla 13, se observa el coeficiente de confiabilidad según el estadístico Alfa de Cronbach del cuestionario empleado, dio como resultado ,879 dato que se encuentran dentro de los márgenes indicando que cuentan con una fuerte confiabilidad.

Tabla N° 14 Confiabilidad del instrumento

Confiabilidad del cuestionario Rendimiento Laboral

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,911	18

Fuente: Elaboración propia

En la tabla 14, se muestran el coeficiente de confiabilidad según el estadístico Alfa de Cronbach del cuestionario empleando, es ,911 encontrándose dentro de los márgenes señalando que cuentan con una fuerte confiabilidad.

Anexo 6. Declaratoria de autenticidad (autores)

Tabla N° 1 *Ficha técnica de la variable síndrome de burnout*

Ficha técnica del instrumento para medir el síndrome de burnout

- Nombre: Cuestionario de síndrome de burnout
 - Autor: Gonzales (2015)
 - Adaptado por: Arias (2012)
 - Objetivo: Medir el nivel de síndrome de burnout en los profesionales de la salud de un hospital en provincia de Andahuaylas,2021.
 - Forma de aplicación: Virtual
 - Duración de la encuesta: 30 minutos
-

Fuente: Elaboración propia.

Tabla N° 2 *Ficha técnica de la variable rendimiento laboral*

Ficha técnica para medir el rendimiento laboral

- Nombre: Cuestionario de rendimiento laboral
 - Autor: Gabini (2018)
 - Adaptado por: Arias (2012)
 - Objetivo: Medir el nivel de rendimiento laboral en los profesionales de la salud de un hospital en provincia de Andahuaylas,2021.
 - Lugar de aplicación: Lima
 - Forma de aplicación: Virtual
 - Duración de la encuesta: 30 minutos
-

Fuente: cuestionarios adaptados (2021)

Anexo 7. Gráficos del análisis descriptivo

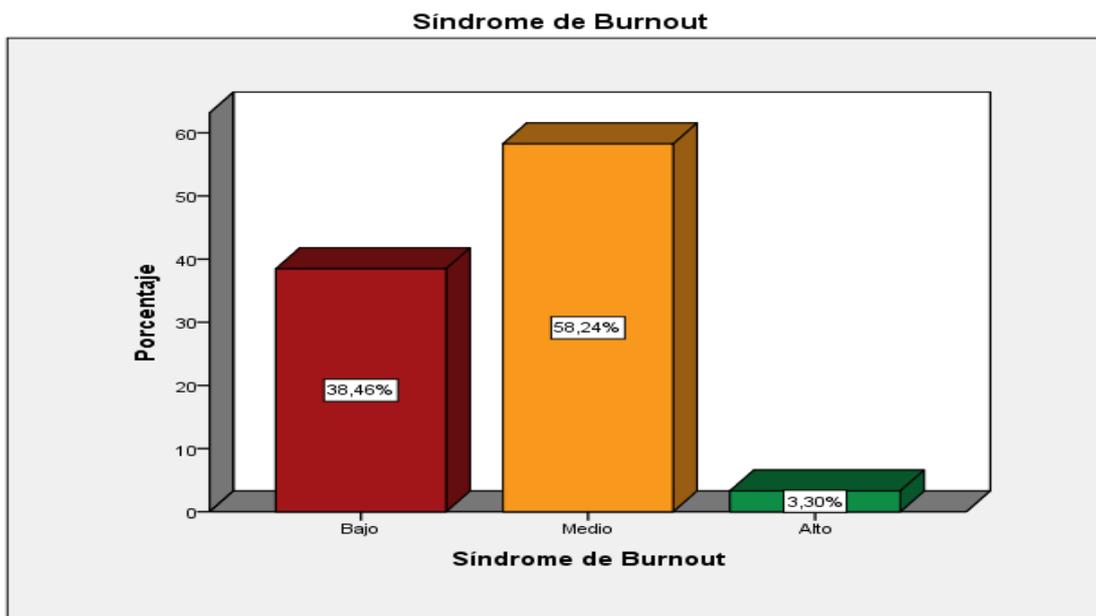


Figura 1: Niveles de Síndrome de Burnout en profesionales de la Salud de un Hospital en provincia de Andahuaylas, 2021.

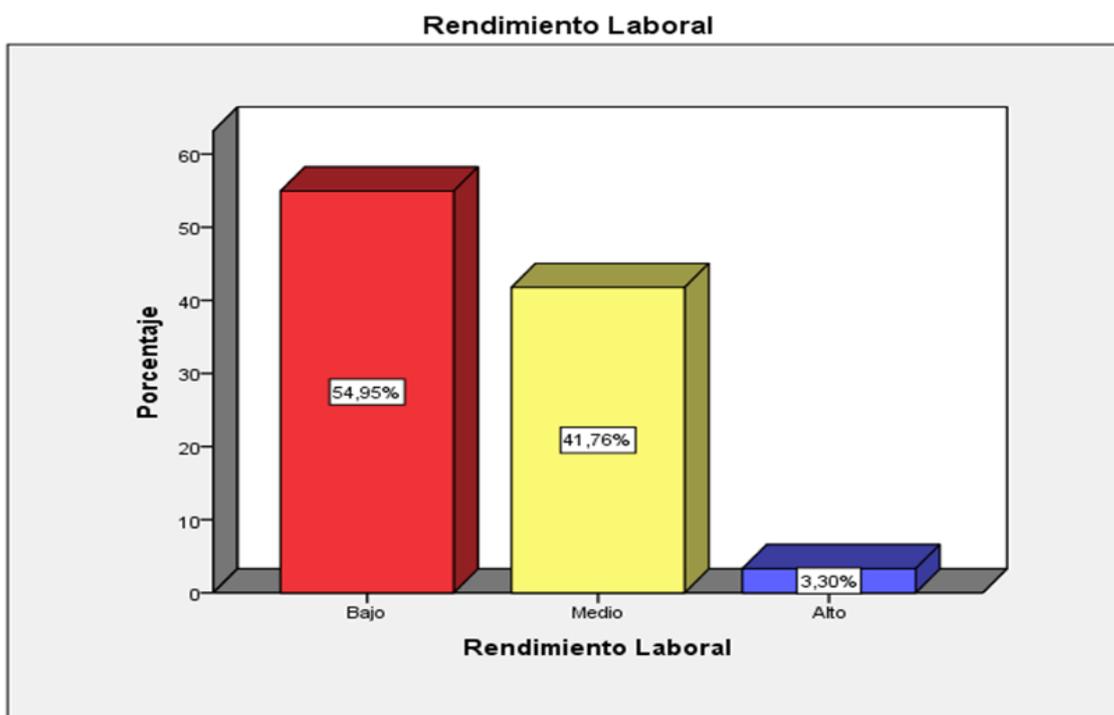


Figura 2: Niveles de Rendimiento Laboral en profesionales de la Salud de un Hospital en provincia de Andahuaylas, 2021.

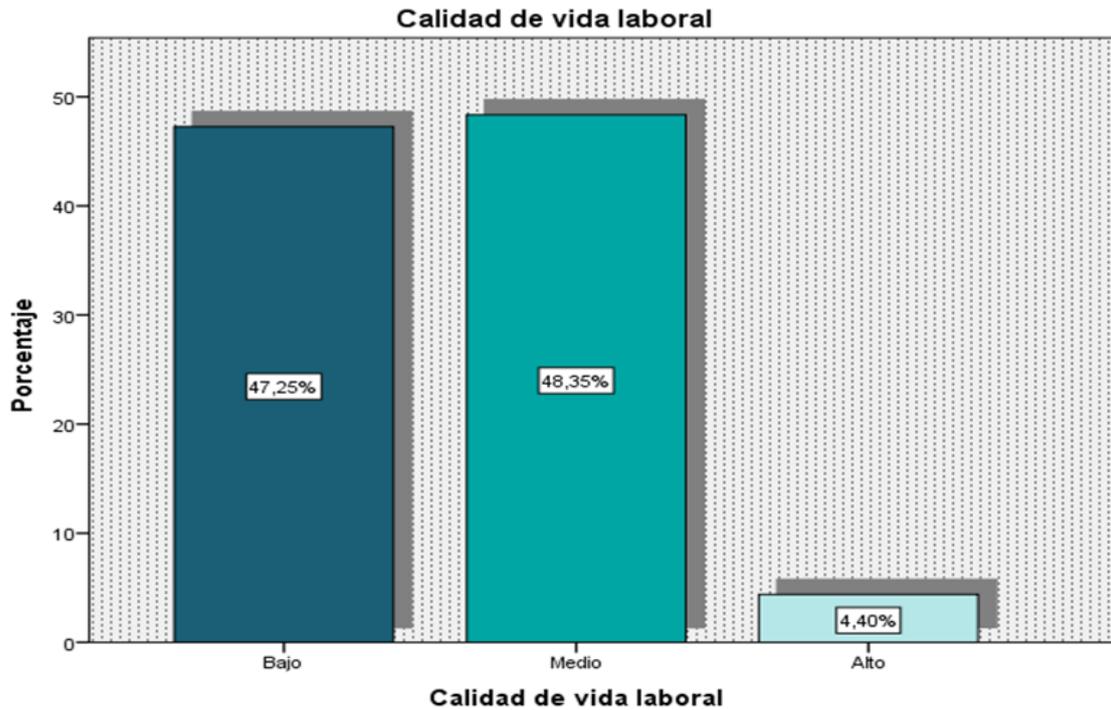


Figura 3: Niveles de Calidad de vida laboral en profesionales de la Salud de un Hospital en provincia de Andahuaylas, 2021.

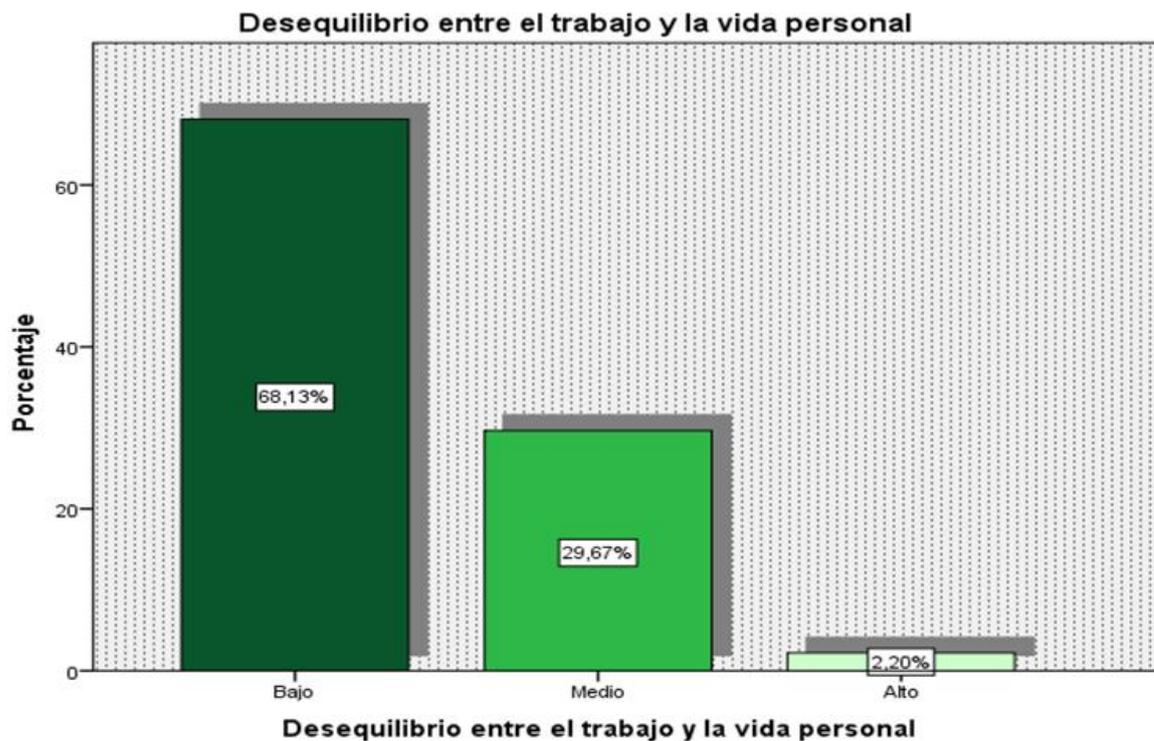


Figura 4: Niveles de Desequilibrio entre el trabajo y la vida personal en profesionales de la Salud de un Hospital en provincia de Andahuaylas, 2021.

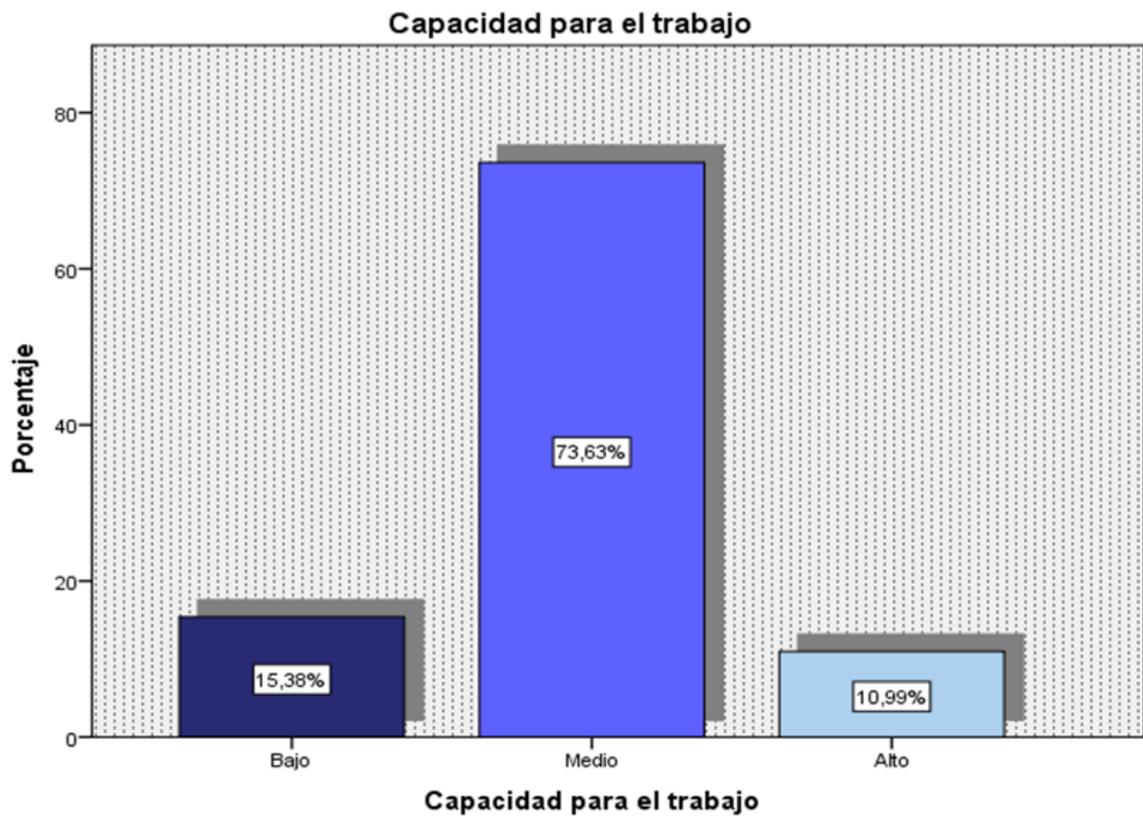


Figura 5: Niveles de capacidad para el trabajo en profesionales de la Salud de un Hospital en provincia de Andahuaylas, 2021.

Anexo 8. Formula de Población

$$n = \frac{z^2 N p q}{e^2 (N - 1) + z^2 p q}$$

De esta forma tenemos:

z = nivel de confianza 95%

N = universo 118

p = proporción positiva

0.5 q = proporción

negativa 0.5 e = margen

de error 5%

n = tamaño de la muestra

$$n = \frac{(1.96)^2 (118) (0.5) (0.5)}{(0.05)^2 (118 - 1) + (1.96)^2 (0.5) (0.5)} = 91$$

Anexo 9. Validez del instrumento

Tabla N° 3 Validez del instrumento de estilos de liderazgo y compromiso organizacional

N°	Jueces expertos	Calificación
1	Mg. Cinthya Virginia Soto Hidalgo	Aplicable
2	Mg. Carlos Fabian Humberto Falcon	Aplicable
3	Mg. Ricardo Edmundo Ruiz Villavicencio	Aplicable

Fuente: Certificado de Validez de Expertos

Anexo 10.

Tabla 15.

Cantidad de trabajadores en relacion de antigüedad laboral

<u>Tiempo de personal</u>	<u>Cantidad de personal</u>
De 0 a 2 años	45
De 3 a 5 años	9
De 6 a 10 años	20
De 11 a más años	18
Total	92

Fuente: Elaboración propia

Tabla 16.

Cantidad de trabajadores en relación de su sexo.

<u>Sexo de personal</u>	<u>Cantidad de personal</u>
Masculino	41
Femenino	51
Total	92

Fuente: Elaboración propia

Anexo 11. Matriz de consistencia

	Síndrome de burnout																		Rendimiento laboral																		
	x1	x2	x3	x4	x5	x6	x7	x8	x9	x10	x11	x12	x13	x14	x15	x16	x17	x18	y1	y2	y3	y4	y5	y6	y7	y8	y9	y10	y11	y12	y13	y14	y15	y16	y17	y18	
Trabajador 01	2	4	2	3	3	3	2	2	1	2	2	2	3	2	2	2	2	3	3	3	1	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3
Trabajador 02	3	3	3	2	3	3	3	2	1	3	3	2	3	3	3	3	3	5	3	3	5	3	3	2	1	2	2	3	3	1	1	1	1	2	1	2	
Trabajador 03	2	1	2	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	2	1	5	2	1	1	2	2	2	1	2	2	2	1	2	2	3	1
Trabajador 04	1	2	1	2	3	3	3	1	2	3	2	2	1	1	4	1	3	2	3	2	3	5	1	2	2	4	2	3	2	1	2	1	3	3	4	1	
Trabajador 05	2	3	2	1	1	1	1	1	3	1	1	1	3	3	1	1	1	1	3	1	1	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	
Trabajador 06	3	3	3	3	3	3	3	2	5	3	3	3	1	1	3	3	3	5	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	
Trabajador 07	3	2	3	3	3	3	2	2	3	2	2	2	2	1	2	3	2	3	2	2	3	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	
Trabajador 08	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	3	5	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	
Trabajador 09	1	1	2	1	2	1	1	2	3	1	2	3	3	1	1	1	2	1	2	2	2	5	3	3	3	1	1	2	1	2	1	2	2	1	1	2	
Trabajador 10	2	4	2	2	3	3	3	1	2	3	2	2	4	4	3	1	3	2	3	2	3	3	1	2	1	2	2	3	2	1	2	1	2	3	2	1	
Trabajador 11	1	2	2	1	2	2	2	2	2	1	1	1	4	4	2	2	2	2	3	1	3	5	2	2	1	2	2	2	3	2	1	3	2	1	2	2	
Trabajador 12	2	2	1	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
Trabajador 13	2	4	2	2	3	3	3	1	2	3	2	2	4	4	3	1	3	2	3	2	3	3	1	2	1	2	2	3	2	1	2	1	2	3	4	1	
Trabajador 14	1	1	1	1	1	2	1	2	2	1	2	1	4	4	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	2	1	1	2	1	1	1	1	
Trabajador 15	1	2	1	2	2	2	1	1	1	1	2	2	2	1	1	1	2	2	2	2	2	2	1	1	1	2	2	1	1	1	1	1	2	2	2	2	
Trabajador 16	2	4	2	2	3	3	3	1	2	3	2	4	3	1	3	2	3	2	3	3	1	2	1	2	2	3	2	1	2	3	2	1	2	3	2	3	
Trabajador 17	5	3	4	5	5	5	5	4	5	4	4	4	2	2	5	5	5	5	5	4	4	3	4	4	4	4	4	4	5	3	3	4	4	4	5	4	
Trabajador 18	2	4	2	2	3	3	3	3	2	3	2	2	4	4	3	1	3	2	3	2	3	3	1	2	1	2	2	3	2	1	2	1	2	3	3	2	
Trabajador 19	4	3	4	3	4	3	4	2	4	4	4	4	2	3	4	3	4	4	5	3	3	5	4	3	2	2	3	5	4	4	4	2	2	5	3		
Trabajador 20	2	3	2	2	3	3	3	1	2	3	2	2	3	3	3	1	3	2	3	2	3	3	1	2	1	2	2	3	1	1	2	2	3	2	3	2	
Trabajador 21	2	4	2	2	3	3	3	1	2	1	2	2	3	3	1	1	3	2	3	2	3	3	1	2	1	2	2	3	2	1	2	1	2	3	2	1	
Trabajador 22	2	4	2	2	3	3	3	1	2	3	2	2	4	4	3	1	3	2	3	2	3	3	1	2	1	2	2	3	2	1	2	1	2	3	2	1	
Trabajador 23	1	3	1	2	2	1	2	2	3	2	2	1	3	2	2	2	2	2	3	1	1	3	3	2	2	1	2	3	2	2	2	2	2	2	1	1	
Trabajador 24	2	2	3	3	3	3	3	2	2	4	3	3	1	3	2	3	2	3	3	1	2	1	2	3	2	1	2	1	3	2	1	2	2	1	2	2	
Trabajador 25	2	1	2	3	3	2	2	1	2	2	3	3	3	3	3	2	3	4	3	2	4	3	2	2	1	3	2	2	2	1	1	3	2	3	1	2	
Trabajador 26	2	4	2	2	3	3	1	3	2	2	4	4	3	1	3	2	3	2	3	3	2	1	2	2	3	2	1	2	1	2	3	2	1	3	3	2	
Trabajador 27	2	2	2	2	3	3	3	1	2	3	2	2	4	4	3	1	3	2	3	2	3	3	1	2	2	2	3	2	1	2	1	2	3	2	1	1	
Trabajador 28	2	5	2	2	2	1	2	3	1	1	2	1	4	4	2	2	1	2	2	2	3	3	1	2	1	1	1	1	1	2	2	1	2	2	1	1	
Trabajador 29	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	2	3	2	
Trabajador 30	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	2	3	2	
Trabajador 31	3	3	4	2	3	3	3	3	2	3	3	2	3	2	2	3	2	3	2	3	2	3	3	2	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	2	
Trabajador 32	2	4	3	3	2	2	3	3	4	2	3	4	4	4	4	2	2	5	2	5	5	4	4	1	3	5	5	4	4	2	4	4	3	4	2	2	
Trabajador 33	1	5	5	1	1	1	1	1	1	1	1	5	5	1	1	1	1	5	1	5	5	5	1	1	1	1	1	5	1	1	1	2	2	2	2	2	
Trabajador 34	3	3	2	3	3	3	2	3	2	2	3	2	1	1	3	3	2	2	3	3	2	2	3	3	2	2	3	3	2	3	3	3	2	2	3	2	
Trabajador 35	3	2	3	2	1	1	2	2	2	2	2	2	1	2	2	1	2	2	3	2	1	2	1	2	1	2	4	2	2	2	1	2	2	2	2	1	
Trabajador 36	1	2	2	2	1	1	2	2	2	1	3	3	4	4	3	3	3	2	2	2	2	2	3	2	3	2	3	1	2	1	1	1	1	1	3	2	
Trabajador 37	3	3	1	4	2	3	2	1	2	1	1	1	3	3	3	1	2	2	3	3	1	2	2	1	3	3	3	2	3	3	4	3	3	2	3	2	
Trabajador 38	3	3	2	2	1	2	2	2	2	2	2	1	1	2	4	2	2	2	2	2	3	2	2	1	1	2	2	1	2	2	2	3	3	2	2	2	
Trabajador 39	2	2	1	2	1	2	2	3	1	2	3	2	1	4	2	3	3	2	2	1	2	2	4	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	2	3	2	
Trabajador 40	2	3	3	3	3	3	3	4	4	2	3	1	1	3	3	2	3	3	2	2	2	1	1	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	3	2	2	

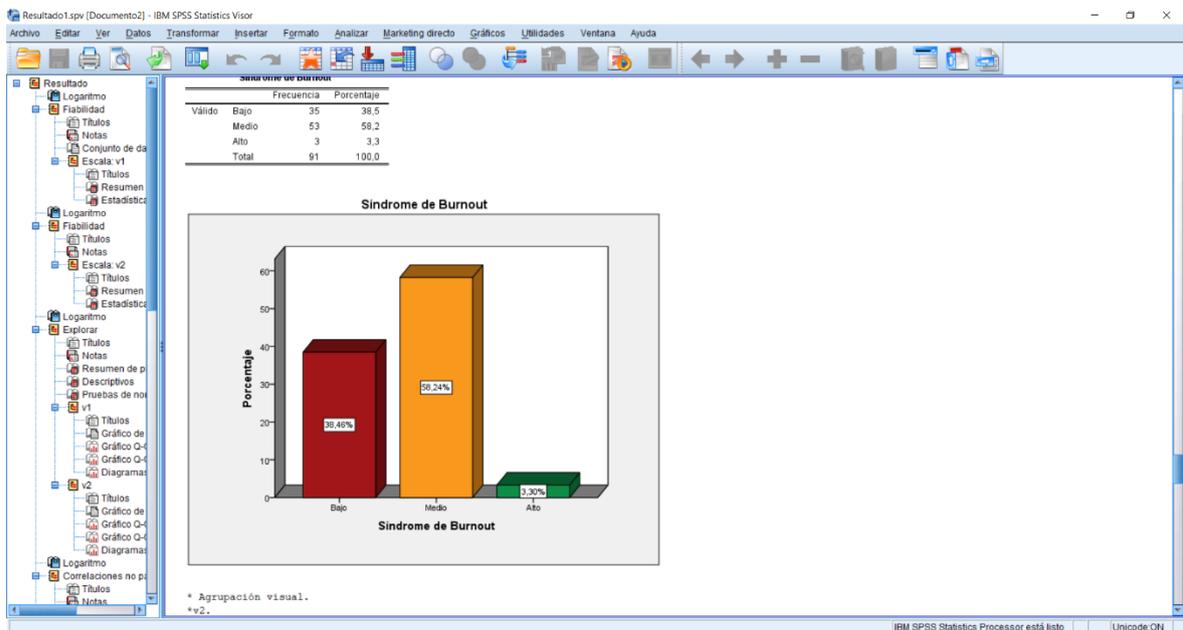
Anexo 11. Evidencia en Spss v.24

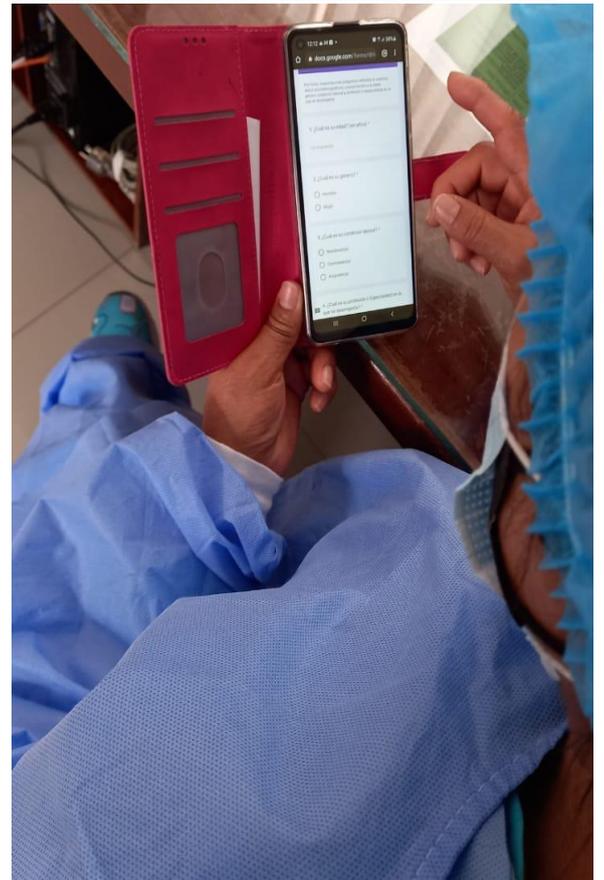
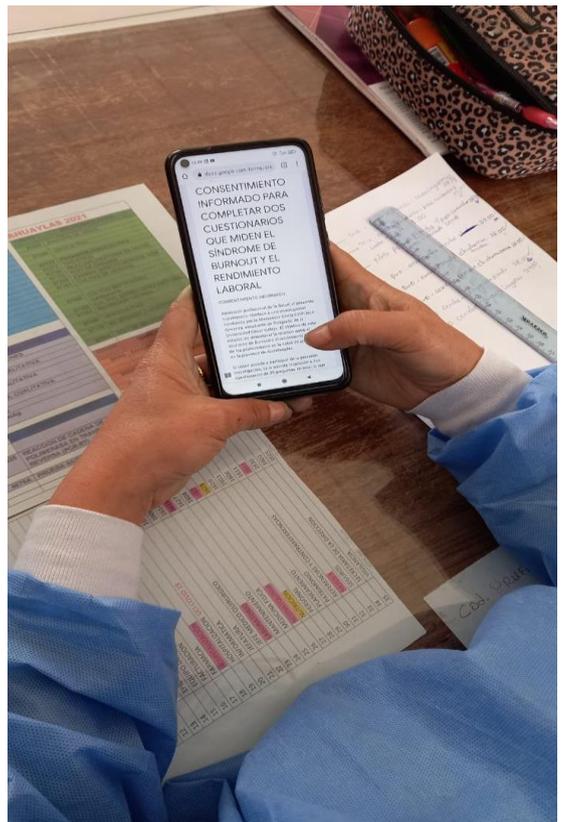
Sin titulo2.sav [Conjunto_de_datos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

	Nombre	Tipo	Anchura	Decimales	Etiqueta	Valores	Perdidos	Columnas	Alineación	Medida	Rol
19	y1	Númérico	12	0		Ninguna	Ninguna	12	Derecha	Nominal	Entrada
20	y2	Númérico	12	0		Ninguna	Ninguna	12	Derecha	Nominal	Entrada
21	y3	Númérico	12	0		Ninguna	Ninguna	12	Derecha	Nominal	Entrada
22	y4	Númérico	12	0		Ninguna	Ninguna	12	Derecha	Nominal	Entrada
23	y5	Númérico	12	0		Ninguna	Ninguna	12	Derecha	Nominal	Entrada
24	y6	Númérico	12	0		Ninguna	Ninguna	12	Derecha	Nominal	Entrada
25	y7	Númérico	12	0		Ninguna	Ninguna	12	Derecha	Nominal	Entrada
26	y8	Númérico	12	0		Ninguna	Ninguna	12	Derecha	Nominal	Entrada
27	y9	Númérico	12	0		Ninguna	Ninguna	12	Derecha	Nominal	Entrada
28	y10	Númérico	12	0		Ninguna	Ninguna	12	Derecha	Nominal	Entrada
29	y11	Númérico	12	0		Ninguna	Ninguna	12	Derecha	Nominal	Entrada
30	y12	Númérico	12	0		Ninguna	Ninguna	12	Derecha	Nominal	Entrada
31	y13	Númérico	12	0		Ninguna	Ninguna	12	Derecha	Nominal	Entrada
32	y14	Númérico	12	0		Ninguna	Ninguna	12	Derecha	Nominal	Entrada
33	y15	Númérico	12	0		Ninguna	Ninguna	12	Derecha	Nominal	Entrada
34	y16	Númérico	12	0		Ninguna	Ninguna	12	Derecha	Nominal	Entrada
35	y17	Númérico	12	0		Ninguna	Ninguna	12	Derecha	Nominal	Entrada
36	y18	Númérico	12	0		Ninguna	Ninguna	12	Derecha	Nominal	Entrada
37	v1	Númérico	8	2		Ninguna	Ninguna	10	Derecha	Escala	Entrada
38	v2	Númérico	8	2		Ninguna	Ninguna	10	Derecha	Escala	Entrada
39	d1v1	Númérico	8	2		Ninguna	Ninguna	10	Derecha	Escala	Entrada
40	d2v1	Númérico	8	2		Ninguna	Ninguna	10	Derecha	Escala	Entrada
41	d3v1	Númérico	8	2		Ninguna	Ninguna	10	Derecha	Escala	Entrada
42	v1_	Númérico	5	0	Síndrome de Burnout	{1, Bajo}...	Ninguna	10	Derecha	Ordinal	Entrada
43	v2_	Númérico	5	0	Rendimiento Laboral	{1, Bajo}...	Ninguna	10	Derecha	Ordinal	Entrada
44	d1v1_	Númérico	5	0	Calidad de vida laboral	{1, Bajo}...	Ninguna	10	Derecha	Ordinal	Entrada
45	d2v1_	Númérico	5	0	Desequilibrio entre el trabajo y la vida personal	{1, Bajo}...	Ninguna	10	Derecha	Ordinal	Entrada
46	d3v1_	Númérico	5	0	Capacidad para el trabajo	{1, Bajo}...	Ninguna	10	Derecha	Ordinal	Entrada
47											

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode ON





Anexo 12. *Tabla de grado de correlación para la contratación de hipótesis.*

Tabla 14. *Grado de correlación según Rho de Spearman*

RANGO	GRADO DE CORRELACIÓN
-0.91 a -1.00	Correlación negativa perfecta
-0.76 a -0.90	Correlación negativa muy fuerte
-0.51 a -0.75	Correlación negativa considerable
-0.11 a -0.50	Correlación negativa media
-0.01 a -0.10	Correlación negativa débil
0.00	No existe correlación
+0.01 a +0.10	Correlación positiva débil
+0.11 a +0.50	Correlación positiva media
+0.51 a +0.75	Correlación positiva considerable
+0.76 a +0.90	Correlación positiva muy fuerte
+0.91 a +1.00	Correlación positiva perfecta

Fuente: *Elaboración propia, basada en Hernández y Fernández (1998)*

1