



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Desempeño laboral y Síndrome de Burnout en el personal de salud en tiempo de pandemia de un hospital de Trujillo, 2021

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
LICENCIADA EN ENFERMERÍA

AUTORAS:

Coronel Crespín, Luz Bic (ORCID: [0000-0002-3080-5913](https://orcid.org/0000-0002-3080-5913))

Obeso Horna, Yussi Yanira (ORCID: [0000-0002-7175-3814](https://orcid.org/0000-0002-7175-3814))

ASESORA:

Dra. Peralta Iparraguirre, Ana Vilma (ORCID: [0000-0002-5501-8959](https://orcid.org/0000-0002-5501-8959))

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Salud Mental

Trujillo – Perú

2021

DEDICATORIA

A Dios por darnos la vida, salud y sabiduría durante estos años. A mis padres Julio y Mirian que a lo largo de estos años me han brindado su apoyo incondicional, a mi esposo Anthony y mis hijos Yanira y Sean que sin su motivación no hubiera llegado hasta aquí. Finalmente, a nuestras maestras que gracias a ellas seremos las profesionales que nuestro país necesita.

Obeso Horna, Yussi Yanira

A DIOS, por darnos la vida, salud y sabiduría durante estos años. A mis padres que sin ellos no habiéramos logrado esta meta en nuestra vida profesional, por su apoyo moral y entusiasmo que me brindan para seguir adelante en nuestro propósito en esta etapa tan importante. A mi hijo por ser el motivo de seguir adelante y finalmente a nuestras maestras por todas sus enseñanzas.

Coronel Crespín, Luz Bic

AGRADECIMIENTO

A DIOS, que nos da fortaleza y sabiduría todos los días y así poder seguir realizando las metas trazadas a corto y largo plazo.

A nuestra asesora Ana Peralta, por su dedicación, conocimiento y comprensión durante la elaboración de la tesis.

A nuestros padres, por ser incondicionales en todo momento de nuestras vidas, inculcando la perseverancia y dedicación en todas las metas que nos tracemos.

A nuestra querida Universidad César Vallejo, por brindarnos la oportunidad de realizar mi tesis con la ayuda del personal de salud.

Las autoras

ÍNDICE DE CONTENIDOS

Dedicatoria.....	ii
Agradecimientos.....	iii
Índice de tablas.....	v
Índice de gráficos y figuras.....	vi
Resumen.....	vii
Abstract.....	viii
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO.....	5
III. METODOLOGÍA.....	14
3.1. Tipo y diseño de investigación.....	14
3.2. Variables y operacionalización.....	15
3.3. Población, muestra y muestreo.....	16
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	18
3.5. Procedimientos.....	20
3.6. Método de análisis de datos.....	21
3.7. Aspectos éticos.....	22
IV. RESULTADOS.....	23
V. DISCUSIÓN.....	30
VI. CONCLUSIONES.....	35
VII. RECOMENDACIONES.....	36
Referencias.....	37
Anexos.....	46

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Distribución de la población en el hospital	16
Tabla 2. Prueba de normalidad de Kolmogorov - Smirnov	23
Tabla 3. Correlación entre el desempeño laboral y síndrome de burnout	25
Tabla 4. Nivel de desempeño laboral.....	26
Tabla 5. Niveles de las dimensiones del desempeño laboral	27
Tabla 6. Nivel de síndrome de Burnout.....	28
Tabla 7. Niveles de las dimensiones del síndrome de Burnout	29

ÍNDICE DE GRÁFICOS Y FIGURAS

Figura 1. Esquema de diseño correlacional.....	14
Figura 2. Histograma de distribución de datos de la variable desempeño laboral.	24
Figura 3. Histograma de distribución de datos de la variable Síndrome de Burnout.	24

RESUMEN

La presente investigación tuvo como objetivo determinar la relación entre el desempeño laboral y el Síndrome de Burnout en el personal de salud en tiempo de pandemia de un Hospital de Trujillo ,2021. Se utilizó el enfoque cuantitativo y diseño no experimental de corte transversal correlacional simple. Los instrumentos de recolección fueron de 2 cuestionarios, uno para el desempeño laboral (31 ítems) y otro para el síndrome de Burnout (22 ítems), cuya confiabilidad se obtuvo a través de una prueba piloto realizada a 20 profesionales del sector salud y a través del coeficiente de Alfa de Cronbach se obtuvo un coeficiente de 0.911 y 0.766 para cada variable y por ser mayor a 0.7 fueron confiables para su aplicación, misma que, fue realizada en octubre del 2021 para una muestra de 66 profesionales de la salud del Hospital I Luis Albrecht – ESSALUD de la ciudad de Trujillo.

Los resultados obtenidos fueron que el nivel de desempeño laboral es alto eficiente, con una valoración de 95.5% % y el nivel de síndrome de Burnout fue medio, con una valoración de 71.2.% en profesionales de la salud del Hospital I Luis Albrecht – ESSALUD de la ciudad de Trujillo. Para determinar la prueba estadística a utilizar, se realizó la prueba de normalidad de Kolmogorov - Smirnov, misma que arrojó que los datos recolectados no siguen una distribución normal, por ello se utilizó la prueba estadística no paramétrica Tau-b de Kendall, la cual determinó, a través del valor de significancia de 0.541, que no existe una relación entre las variables desempeño laboral y síndrome de burnout.

Palabras clave: desempeño laboral, síndrome, Burnout.

ABSTRACT

The present research aimed to determine the relationship between job performance and Burnout Syndrome in health personnel in times of pandemic at a Trujillo Hospital, 2021. The quantitative approach and non-experimental design of a correlational cross-sectional section were used. simple. The collection instruments consisted of 2 questionnaires, one for job performance (31 items) and another for Burnout syndrome (22 items), the reliability of which was obtained through a pilot test carried out on 20 health sector professionals and through the Cronbach's alpha coefficient, a coefficient of 0.911 and 0.766 was obtained for each variable and, since it was greater than 0.7, they were reliable for its application, which was carried out in October 2021 for a sample of 66 health professionals from Hospital I Luis Albrecht - ESSALUD of the city of Trujillo.

The results obtained were that the level of work performance is highly efficient, with an assessment of 95.5%% and the level of Burnout syndrome was medium, with an assessment of 71.2% in health professionals at Hospital I Luis Albrecht - ESSALUD from the city of Trujillo. To determine the statistical test to be used, the Kolmogorov - Smirnov normality test was performed, which showed that the collected data did not follow a normal distribution, therefore the non-parametric Kendall Tau-b statistical test was used, which determined , through the significance value of 0.541, that there is no relationship between the variables work performance and burnout syndrome.

Keywords: job performance, syndrome, Burnout.

I. INTRODUCCIÓN

A nivel internacional, se ha generado un cambio constante en el desempeño del personal de salud, añadiendo mecanismos que se orienten a la mejora del desempeño de estos. Dentro de estos mecanismos se explican aquellos medios y estrategias que se encuentran relacionadas a la motivación y desempeño laboral, lo que aporta para la realización oportuna de las funciones de cada personal ¹.

Por su parte, Cáceres señala que el desempeño laboral está vinculado a los factores de calidad, gestión de conocimiento, efectividad laboral, desarrollo organizacional, lo cual tendrá un efecto directo en el cumplimiento competente de las responsabilidades y en la percepción que tienen sobre el ambiente en el que trabajan ².

Además, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) informó que, la problemática del mal desempeño laboral en el mundo está fundamentada por las malas condiciones de trabajo, los espacios inadecuados en donde los colaboradores tienen la obligación de aceptar trabajos deficientes, informales y mal remunerados lo que conlleva a un problema importante en el desempeño laboral ³.

Al respecto, en un estudio desarrollado en el personal de salud de un hospital de Lima - Perú, se observó que un 29,2% de las participantes presentaron un nivel de desempeño laboral bajo y el 54,5% se encontraron en un nivel medio ⁴. De igual modo, lo hallado se apoya por el reporte de Hanco, quien añadió que el 47,8% de enfermeras de un establecimiento del Seguro Social de Salud del Perú (ESSALUD) presentaron un desempeño laboral deficiente y el 43,5% un desempeño regular ¹. Lo antes manifestado se explica por las deficientes condiciones de trabajo, el aspecto ambiental del mismo y las relaciones interpersonales que se establecen ⁵.

Además, el desempeño laboral está relacionado de manera directa con el estrés laboral ⁶ y, sobre todo, la aparición del Síndrome de Burnout, el cual es el resultado del desarrollo de estrés laboral crónico, mismo que se manifiesta mediante un agotamiento físico, emocional y, en su naturaleza, es una respuesta frecuente a las condiciones laborales que son emocionalmente demandantes y que implican la interacción constante con diferentes personas ⁷.

El personal sanitario o de salud, es una población psicológicamente vulnerable por la constante exposición a situaciones laborales que implica el cuidado y asistencia a otras personas ⁸. Dicha población, por las mismas condiciones que presenta, está propensa a desarrollar problemas de salud mental, dentro de ello se encuentra el estrés, la ansiedad y el Síndrome de Burnout ^{9, 10}, siendo este último, uno de los problemas más resaltantes ¹¹.

Se estimó altos niveles del Burnout en la población asistencial de salud, por ende, se reportó a nivel internacional un 69% a 82,1% de prevalencia del Síndrome de Burnout ¹². Mientras que, en Perú, se apreció entre el 12,5% y el 68% ¹³. Además, se ha observado que, el 42% del personal de salud presentó alteraciones psicofísicas ¹⁴.

Por otro lado, lo expuesto con anterioridad se agravó debido a las condiciones de salud producto de la pandemia COVID - 19, la cual fue un factor que empeoró las manifestaciones del Síndrome de Burnout, debido a las jornadas laborales cada vez más largas, los recursos médicos y de infraestructura limitados, la muerte del personal, ausencia de soporte del sistema de salud, riesgo de contagio y preocupación constante por el contagio a familiares o personas cercanas ¹⁵.

Los problemas emocionales en el personal de salud eran latentes a causa de la pandemia antes mencionada, por lo que se presentó los siguientes resultados, un 45% de problemas de ansiedad, 38% cuadros depresivos, 31% estrés crónico, el 29% presencia del Síndrome de Burnout y un 19% de estrés post traumático, manifestado principalmente en el personal médico y enfermeras ¹⁶.

Las funciones laborales del personal de salud, muchas de estas catalogadas como multifacéticas, puesto que en muchos casos cubre las diversas necesidades físicas y mentales de los pacientes ¹⁷. Por lo tanto, para el desarrollo efectivo de sus funciones, se requiere que el personal logre un control importante de sus sentimientos y emociones, para así desarrollar un grado de empatía y comunicación efectiva ¹⁸.

También es importante y necesario realizar la mayor evidencia científica posible para entender las variables en el sector salud, específicamente en las enfermeras. Por lo tanto, se formula la siguiente pregunta de investigación ¿Cuál es la relación entre el desempeño laboral y el Síndrome de Burnout en el personal de salud en tiempos de pandemia de un Hospital de Trujillo, 2021?

El trabajo se justificó en la medida que es importante el estudio de las variables en el personal de salud, sobre todo que el Síndrome de Burnout tomó mayor relevancia debido a la crisis en salud que vivió el mundo al enfrentarse a un virus que cobró la vida de muchas personas. Además, la COVID - 19 resultó ser un gran desafío para los profesionales sanitarios expuestos a un alto rango de tensión ¹³.

Respecto a la relevancia teórica, la presente investigación delimita conceptualmente las variables a partir de los alcances teóricos más relevantes y vigentes al 2021, de tal manera que sus definiciones puedan ser interiorizadas para comprender los aspectos a desarrollar, asimismo, se presentó como sustento la teoría tridimensional utilizada para la interpretación y explicación de los reportes que han obtenido. Por otro lado, respecto a la relevancia social, el fenómeno Burnout se ve más como un cambio en el bienestar psicosocial, lo cual es importante por su impacto en los mecanismos emocionales como medida preventiva para tratar de evitar la ocurrencia y complicaciones del proceso de salud enfermedad ¹⁹.

De acuerdo con el aspecto metodológico, en la presente investigación se utilizó diferentes cuestionarios e instrumentos para determinar el grado del Síndrome de Burnout que los distintos sanitarios puedan llegar a presentar y relacionarlo con el nivel de desempeño laboral obtenido con otro instrumento de recolección de datos. En suma, se esperó determinar la asociación entre las variables para analizar el grado de dependencia entre las mismas, lo que apoyó la comprensión de la presencia de variables en la muestra ^{20, 24}.

La implicación práctica se justifica en la importancia que se ha obtenido en la presente investigación por lo que este Síndrome de Burnout repercute en la salud mental y emocional de las personas, generando que los trabajadores no asistan al trabajo, sean menos productivos y menos satisfechos, la cual será un precedente importante para que futuros estudiosos colaboren a mejorar las condiciones en las que trabaja el profesional sanitario ²⁵.

Respecto al objetivo general, se pretendió determinar la relación entre el desempeño laboral y el Síndrome de Burnout en el personal de salud en tiempo de pandemia de un Hospital de Trujillo, 2021. Los objetivos específicos plantean identificar el nivel de desempeño laboral y sus dimensiones del personal de salud en tiempo de pandemia de un hospital de Trujillo e identificar el nivel del Síndrome de Burnout y sus dimensiones en el personal de salud en tiempo de pandemia de un hospital de Trujillo, 2021.

Respecto a la hipótesis de investigación, se plantea que existe relación entre el desempeño laboral y el Síndrome de Burnout en el personal de salud en tiempo de pandemia de un Hospital de Trujillo. Por otro lado, la hipótesis nula hace referencia a que no existe relación entre el desempeño laboral y el Síndrome de Burnout en el personal de salud en tiempo de pandemia de un Hospital de Trujillo, 2021.

II. MARCO TEÓRICO

A continuación, se presentan los reportes de los antecedentes que ofrecen un alcance importante sobre las variables en estudio. Por tanto, A nivel nacional, se tiene el estudio desarrollado por Aquino, titulado Síndrome de Burnout y desempeño laboral en personal del departamento de patología clínica y anatomía patológica del Hospital Nacional Hipólito Unanue, en donde planteó el objetivo de determinar la relación entre las variables en una muestra de 124 trabajadores del área de laboratorio. Obtuvo que el 8% presentó Síndrome de Burnout mientras que el 71% tenía riesgo de padecerlo. Además, el 30,6% de los trabajadores presentaron un desempeño laboral malo, mientras que el otro 30,6% fue regular. Respecto a la correlación, se reportó relación estadísticamente significativa e inversa entre el Síndrome de Burnout y el desempeño laboral $rs=-,484$ ²⁶.

De igual modo, la investigación de Villafuerte llevó como título Síndrome de Burnout y desempeño laboral de las enfermeras del Instituto Nacional de Salud del Niño, en donde planteó el objetivo de determinar la relación entre las variables en 160 enfermeras participantes. El diseño de estudio fue correlacional, no experimental. Los resultados mostraron que el 71% presentó un nivel medio de Síndrome de Burnout mientras que el 5,3% presentó nivel alto. Asimismo, el 5,3% presentó una calificación deficiente de su desempeño laboral mientras que el 31,6% fueron regulares. Se desarrolló una correlación inversa estadísticamente significativa entre el desempeño laboral y el Síndrome de Burnout $rs=-,214$. Respecto a las dimensiones, se muestra una relación inversa entre desempeño laboral con cansancio emocional $rs=-,209$, con despersonalización $rs=-,256$ y relación directa con realización personal $rs=,221$ ²⁷.

En la misma línea, se tiene el estudio propuesto por Rimachi titulado Síndrome de Burnout y desempeño laboral en profesionales del personal de salud en el centro de Salud Nuevo Milenio de Madre de Dios. El objetivo planteado fue identificar la relación entre las variables con una muestra conformada por 27 profesionales de salud. El diseño de estudio se basó en el cuantitativo-correlacional. Los resultados mostraron que el 78% de los evaluados presentaron un nivel moderado de Síndrome de Burnout, mientras que el 22% un nivel leve. Respecto al desempeño laboral, un 22% presentó un desempeño regular mientras que un 52% un desempeño bueno. Respecto a la correlación, muestra una relación inversa entre el Síndrome de Burnout $rs=-,358$ ²⁸.

A nivel local, se tiene la investigación realizada por Neciosup titulada Síndrome de Burnout y satisfacción laboral del personal de una clínica de especialidades en Trujillo en tiempos de COVID-19. El objetivo que persiguió fue establecer la relación entre las variables, con un diseño de estudio correlacional en una muestra de 55 participantes. Los resultados mostraron que el 89,1% presentó un nivel medio de Síndrome de Burnout mientras que el 10,9% nivel bajo. Respecto a la satisfacción laboral, se apreció que el 7,2% se mostró insatisfecho, mientras que el 45,5% tenía una percepción satisfecha de su ambiente laboral. Se reportó correlación inversa entre el Síndrome de Burnout y la satisfacción laboral $rs=-,320$ ²⁹.

También se tomó la investigación de Córdova, titulada Influencia del Síndrome de Burnout en el desempeño docente de los profesores del Instituto Superior Tecnológico Pablo Casals. El objetivo que planteó fue determinar la influencia del Síndrome sobre el desempeño laboral en una muestra de 92 docentes y el diseño de estudio fue descriptivo. Los resultados mostraron que el 58% de los docentes presentaron un nivel alto del Síndrome de Burnout mientras que el 34% un nivel bajo. Respecto al desempeño laboral, el 64% presentó un desempeño deficiente mientras que el 28% óptimo. Además, se mostró asociación entre las variables $p<.05$. ³⁰.

Por último, se tiene la investigación planteada por Centurión y Palacios denominada el Síndrome de Burnout y su influencia en el desempeño laboral de los colaboradores del Banco de Crédito del Perú de Trujillo. El objetivo de la investigación fue determinar la influencia del Burnout sobre el desempeño en una muestra de 13 colaboradores y con un diseño de estudio de estudio descriptivo. Se aprecia que el 92% de los trabajadores presentaron un nivel medio del Síndrome, mientras que el 8% nivel alto. Asimismo, el 84% presentó nivel medio de desempeño mientras que el 8% nivel bajo. Se aprecia correlación inversa entre las variables $r_s = -.98$ ³¹.

A nivel internacional, se tiene a Mayorga, quien planteó el objetivo de analizar la influencia del Síndrome de Burnout en el desempeño laboral de los auxiliares de enfermería de un Instituto de Neurociencias. El diseño de estudio se enmarcó en el enfoque cuantitativo y descriptivo. Para cumplir con el objetivo, los participantes fueron 51 auxiliares de enfermería. Los resultados muestran que el 22,0% de los evaluados presentaron agotamiento emocional en un nivel medio, el 9,75% presentaron despersonalización baja, mientras que el 24,4% presentaron nivel alto de falta de realización personal. Respecto al desempeño laboral, se tiene que el 38% de los auxiliares presentaron un desempeño moderado, el 28% un desempeño regular y el 3% un desempeño no aceptable ³².

Asimismo, se tiene el estudio de Marín titulado Síndrome de Burnout en el personal de salud del Hospital Básico Civil de Limones, planteó el objetivo de determinar la prevalencia del Síndrome de Burnout en 81 profesionales de salud, con un diseño de estudio descriptivo. Se aprecia que el 2% de los encuestados presentaron todas las características del Síndrome de Burnout, el 26% presentaron condiciones de riesgo para desarrollar el Síndrome mientras que el 72% no presentaron ningún indicador del Síndrome ³³.

Por otro lado, se tiene el estudio efectuado por Barriga que llevó por título relación entre el Síndrome de Burnout y el desempeño laboral de los colaboradores de empresas comercializadoras, en donde el objetivo fue determinar la relación entre las variables en una muestra de 210 personas y con un diseño de estudio correlacional. Los resultados muestran que el 14,3% obtuvieron un nivel bajo de cansancio emocional, el 7,6% un nivel medio de despersonalización y el 36,3% un nivel medio de falta de realización personal. Respecto a la correlación, se muestra relación inversa entre cansancio emocional y metas $r_s = -,309$ y con competencias $r_s = -,277$. De igual modo, se encontró relación inversa entre despersonalización y metas $r_s = -,135$ ³⁴.

A continuación, se presentan las bases teóricas que explican el desempeño laboral. La primera es de equidad, la cual explica que es el producto de la percepción que tienen los trabajadores sobre los tratos que recibe dentro del espacio laboral. En efecto, esto se logra mediante la voluntad y eficacia del trabajo organizacional ⁴¹. Además, la percepción del desempeño está basada en aspectos de interpretación de los hechos, de la imparcialidad en el trato y de la comunicación organizacional ⁴¹.

Dicha teoría de la equidad se fundamenta por dos aspectos: El desempeño, que es el contraste del rol desempeñado y la retribución que recibe y, el segundo aspecto, es la equiparación con otros, es decir, la comparación con otras personas que desempeñan roles similares. Ante lo explicado, esta teoría se basa en el equilibrio entre el rol que se desempeña con el trato que reciben mediante recompensas de otras personas y de los empleadores ⁴¹.

Además, se tiene la teoría de las expectativas, la cual menciona que el desempeño laboral es el producto de la satisfacción laboral y la interacción con los demás, en este sentido, es una percepción que los trabajadores tienen sobre la forma en la que realizan cada responsabilidad propia de su cargo ⁴². Por tanto, los elementos son: Expectativas, es decir, la percepción sobre su ambiente laboral; el segundo elemento es la instrumentalidad, la cual es el grado en que se reciben recompensas por el trabajo desempeñado y, finalmente; la valencia, es decir, la importancia que se otorga a las recompensas recibidas ⁴².

Por último, se tiene la teoría de la finalidad o las metas, en donde se aprecia que el desempeño laboral está fundamentado por las metas y objetivos que se plantean respecto a una labor encomendada. Por tanto, la exigencia por lograr la meta estimula el adecuado desempeño de las personas y guían las conductas productivas para lograr dicho fin ⁴³.

Respecto a las dimensiones, se plantean las siguientes: La primera es la calidad del trabajo, definida como el proceso dinámico que una persona realiza respecto a las funciones encomendadas, las cuales deben ser eficaces y productivas para los fines propuestos ³⁵. Por lo tanto, se da mediante el empleo de los conocimientos, capacidades y aptitudes para ofrecer un adecuado servicio. Dicho de otro modo, se conceptualiza a partir de la adquisición de habilidades y capacidades cognitivas, afectivas y motoras que posibilitan el cumplimiento de calidad de cualquier función en un determinado contexto de trabajo ³⁵. Como segunda dimensión, se tiene a la responsabilidad laboral, la cual se refiere al conjunto de capacidades y valores que tiene cada persona respecto a una determinada tarea, la misma que se basa sobre el cumplimiento oportuno y eficaz ³⁵. De igual modo, la dimensión de trabajo en equipo hace referencia a la capacidad y habilidad de los trabajadores para relacionarse con los demás colaboradores con el fin del cumplimiento de las responsabilidades y obligaciones. De tal manera, que debe existir un buen nivel de habilidades sociales y tolerancia para trabajar en equipo ³⁵. Por último, se tiene la dimensión institucional, la cual se define como los sentimientos que tienen los trabajadores respecto a la calidad de trabajo que tienen. Asimismo, se refleja mediante todos los comportamientos voluntarios efectuados para la consecución de metas, sin necesidad de esperar incentivos, así como también las creencias que basan cada conducta productiva ³⁵.

Respecto a la variable de Síndrome de Burnout, se menciona que surge en todos los espacios laborales, en donde se brindan diferentes servicios a otras personas, lo cual implica interacción social ⁴⁴. Dicho Síndrome surge de los estudios desarrollados en personal de salud que se desempeñaban en una clínica de New York, los cuales atendían afecciones de naturaleza física y mental ⁴⁵. En tal contexto, se empezó a observar irritabilidad, cansancio y problemas de interacción personal, los cuales influían directamente en la calidad de servicio ofrecido a los pacientes ⁴⁶.

Por lo antes mencionado, empezaron a surgir síntomas, por lo que se conceptualizó mediante algunos indicadores que iban más allá del estrés laboral, lo cual se denominó Síndrome de Burnout ⁴⁷. Dicho Síndrome se conceptualiza como una respuesta frente a las exigencias laborales, manifestada mediante la falta de realización personal, el agotamiento emocional y la despersonalización independientemente del espacio laboral en el que se desempeñe ⁴⁸. Por ello, se trata de un Síndrome de naturaleza mental negativa, relacionada con la disminución significativa de la motivación y las competencias laborales ⁴⁹.

Asimismo, se explican los factores que pueden afectar y favorecer el surgimiento del Síndrome de Burnout. En primera instancia, se tiene la sobrecarga de trabajo, originada en personas que realizan servicios en sectores de salud, tales como enfermeras, médicos, etc. ⁵³, en estos sectores se aprecia ambientes laborales caracterizados por ambigüedad en las funciones y sobrecarga laboral, lo cual afecta directamente el bienestar de las personas y su desempeño, sobre todo a aquellas que no cuentan con recursos y estrategia de afrontamiento adecuadas ⁵³.

El segundo factor, hace referencia al aspecto de funcionalidad de la organización, es decir, las condiciones materiales y ambientales en las que se desenvuelven, las que, al ser insatisfactorias, se vuelven un factor importante para el desarrollo del Síndrome de Burnout ⁵³. De igual modo, hace referencia a la estructuración adecuada y organización de las funciones de los centros laborales ⁵³. El último factor se refiere al riesgo personal, es decir, a las respuestas que emiten las personas frente al estrés, la actitud que se asume frente a espacios de tensión, la personalidad y la constitución del temperamento ⁵⁴.

El marco de teoría que fundamenta la realización de la pesquisa y se utiliza para la explicación de las variables es más utilizada para la explicación y comprensión del Burnout. La teoría tridimensional planteada por Maslach y Jackson ⁴⁷, la cual explica que dicho Síndrome es una respuesta al estrés crónico. Esta respuesta se manifiesta mediante tres aspectos: cansancio emocional, falta de realización personal y despersonalización, las cuales son las dimensiones del modelo y los indicadores de evaluación del instrumento ⁵⁵.

La dimensión agotamiento emocional se define como la falta de recursos emocionales, disminución de la capacidad emocional y falta de energía mental que se experimenta, lo cual genera desmotivación constante ⁵⁵. Lo mencionado se asocia con el estrés experimentado, la falta de motivación para desempeñar el trabajo, la incapacidad para interactuar con las personas y desgaste físico ⁵⁶. Además, surge cuando los efectos emocionales de las condiciones laborales sobrepasan los recursos personales de los trabajadores, lo que causa la pérdida de fuerza para ejercer las laborales, afecta el sueño y la estabilidad emocional ⁵⁵.

La segunda dimensión es la despersonalización, la que se caracteriza por el surgimiento de actitudes negativas e impersonales, manifestadas mediante reactividad emocional, distancia emocional con los pacientes o clientes ⁷. En este sentido, el comportamiento es irritable, cínico y causa reacciones inadecuadas con las demás personas ⁵⁵. Finalmente, la tercera dimensión se denominó realización personal, la cual se define como la percepción de incompetencia laboral, sentimientos de ineficacia y de inferioridad. Por ello, surgen creencias que limitan el desarrollo persona dentro del trabajo, lo cual causa respuestas negativas hacía él mismo, hacía el ambiente laboral y afecta la autoestima ⁵⁵. La mencionada teoría sirvió de sustento en esta investigación dado que es la precursora de la comprensión de este Síndrome que afecta al desempeño y rendimiento laboral del personal de enfermería, el cual se encarga de brindar cuidado a personas que lo necesiten. Conocer sus dimensiones e indicadores de este Síndrome facilita a los investigadores el desarrollo de tácticas puntuales de reconocimiento oportuno y mejorar el desempeño laboral del personal de salud.

Por otro lado, se plantearon bases conceptuales más importantes sobre el desempeño laboral y el Síndrome de Burnout. Al respecto, el desempeño laboral hace referencia al proceso de los miembros de una organización respecto a la eficacia del trabajo que realizan, con el fin de alcanzar metas comunes. De igual modo, se fundamenta por la efectividad del desarrollo de las funciones de cada trabajador en su respectivo puesto ³⁵. Asimismo, la variable en cuestión se presenta de diferente manera en las personas, las cuales dependen del valor que se les otorga a las recompensas que recibe, las capacidades personales, el método de desempeño del trabajo y el potencial para desarrollarse adecuadamente ³⁶. En este sentido, se estima mediante la evaluación de las funciones que desempeña, la eficiencia y méritos logrados por los empleados ³⁶.

Por ello, el desempeño laboral se define como la percepción que tienen las personas sobre el cumplimiento de las responsabilidades propias del puesto que desempeñan, el cual conlleva a la productividad de toda la organización ³⁷. De igual modo, se conceptualiza como una variable multidimensional, apreciada mediante un conjunto de comportamientos relevantes para la consecución de objetivos que se plantean en un espacio laboral, las cuales deben ser controladas para un resultado positivo ³⁸. Por ello, se trata de los aportes que brinda cada trabajador a la organización los que, por los esfuerzos mutuos, logran el cumplimiento de las metas planificadas ³⁹. Por último, se define como un conjunto de comportamientos, actitudes y percepciones que tienen los trabajadores en función del cargo que desempeñan, los cuales orientan el trabajo para el alcance de las metas organizacionales ⁴⁰.

Respecto al Síndrome de Burnout se define como el conjunto de conductas, comportamientos, emociones y pensamientos que surgen como respuesta al estrés crónico, manifestado mediante el agotamiento emocional, la despersonalización y la falta de realización personal, lo cual influye de manera negativa en la productividad laboral ^{47,50}. Luego, se aprecia la definición complementaria, en donde se define como una respuesta negativa frente al estrés crónico, lo cual surge en el espacio laboral, en donde los trabajadores experimentan despersonalización en cuanto al trato que ofrece a las demás personas, agotamiento emocional y falta de realización personal caracterizado por sentimientos de inferioridad. Por su parte, Thomaé, Ayala, Sphan y Sotorti, lo definen como una respuesta al estrés laboral, que causa efectos negativos en los trabajadores que se desempeñan en espacios de asistencia personal, lo que causa agotamiento mental, físico y problemas en las relaciones interpersonales ⁵¹ por ello, es un aspecto contraproducente para la vida de las personas, causando importantes daños emocionales y psicológicos⁵².

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

- Tipo de investigación: Respecto al tipo de estudio se concibe dentro del marco no experimental, dado que se orientó al análisis de variables sin manipulación, efecto o modificación de una sobre otra. De igual modo, es transversal, puesto que recoge los datos cuantitativos en un solo momento ⁵⁷.
- Diseño de investigación: El diseño de estudio es correlacional pues tuvo la finalidad de establecer la relación, mediante el grado, la dirección y la fuerza de dos o más variables, para determinar la dependencia de asociación entre las mismas ⁵⁷.

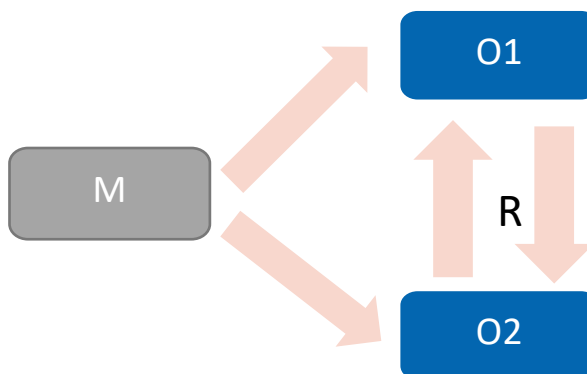


Figura 1. Esquema de diseño correlacional

Fuente: Elaboración propia de las autoras.

Descripción del diseño

Donde:

M: Muestra de 66 profesionales de la salud del del Hospital I Luis Albrecht - ESSALUD de Trujillo.

O1: Observación de la variable desempeño laboral.

O2: Observación de la variable síndrome de Burnout.

R: Relación entre las variables desempeño laboral y síndrome de Burnout.

3.2. Variables y operacionalización

Variable 1: Desempeño Laboral

Definición conceptual: El desempeño laboral se define como la percepción que tienen las personas sobre el cumplimiento de las responsabilidades propias del puesto que desempeñan, el cual conlleva a la productividad organizacional ³².

Definición operacional: Se asumen las puntuaciones obtenidas por el Cuestionario de Desempeño Laboral. Dicho instrumento está constituido por 31 ítems que se agrupan en 4 dimensiones: calidad de trabajo, responsabilidad, trabajo en equipo, y compromiso institucional. La respuesta se emite mediante la escala Likert de 5 puntos que expresan la intensidad de nunca, casi nunca, a veces, casi siempre y siempre. La duración de la aplicación es aproximadamente de 20 minutos.

Dimensiones:

- a) Calidad de trabajo: ítems: 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 12, 11.
- b) Responsabilidad: ítems: 12, 13, 14, 15, 16, 17.
- c) Trabajo en equipo: ítems: 18, 19, 20, 21, 22, 23, 24, 25, 26.
- d) Compromiso institucional: ítems: 27, 28, 29, 30, 31.

Escala de medición: Ordinal.

Variable 2: Síndrome de Burnout

Definición conceptual: El Síndrome de Burnout se define como el conjunto de conductas, comportamientos, emociones y pensamientos que surgen como respuesta al estrés crónico, manifestado mediante la despersonalización, el agotamiento emocional y la falta de realización personal, lo cual influye de forma negativa en la productividad laboral ^{42,50}.

Definición operacional: Las puntuaciones se obtendrán por medio del Inventario de Síndrome de Burnout de Maslach MBI, el cual consta de 22 ítems que se agrupan en 3 dimensiones: agotamiento emocional, despersonalización y realización personal. El formato de respuesta es mediante una escala Likert de 7 alternativas, que expresan la intensidad de nunca, pocas veces al año o menos, una vez al mes o menos, unas pocas veces al mes o menos, una vez a la semana, pocas veces y todos los días. La aplicación se puede realizar de manera individual como colectiva, con una duración aproximada de 15 minutos.

Dimensiones:

- a) Agotamiento emocional: ítems: 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9.
- b) Despersonalización: ítems: 10, 11, 12, 13, 14.
- c) Realización personal: ítems: 15, 16, 17, 18, 19, 20, 21, 22.

Escala de medición: Ordinal.

3.3. Población, muestra y muestreo

Población: Se toma en cuenta la población accesible, la cual contiene los casos necesarios a partir de los cuales se pueden reportar hallazgos y realizar inferencias ⁵⁸. Por tanto, la población de esta investigación se constituyó por 237 profesionales de la salud del Hospital I Luis Albrecht – ESSALUD de la ciudad de Trujillo.

Tabla 1. Distribución de la población en el hospital

Hospital Albrecht	Sexo		Total
	Femenino	Masculino	
	117	120	237

Fuente: Elaboración propia de las autoras.

Criterios de selección: Para esta investigación se determinaron los siguientes criterios de inclusión: Son los profesionales de salud que pertenecen al Hospital I Luis Albrecht, que se encuentran laborando a tiempo completo, que acepten participar de la investigación y que llenen adecuadamente los instrumentos. Con respecto a los criterios de exclusión, profesionales que no trabajen tiempo completo, que pertenezcan además a otros hospitales, y todo personal administrativo no médico.

Muestra: 66 profesionales de la salud.

$$n = \frac{N \times Z^2 \times p \times q}{e (N - 1) + Z^2 \times p \times q} = \frac{237 \times 1.96^2 \times 0.5 \times 0.5}{0.05 (237 - 1) + 1.96^2 \times 0.5 \times 0.5} = 66$$

Donde:

n: tamaño de muestra.

N: población.

e: margen de error = 0.05.

Z: grado de confianza = 1.96.

p: probabilidad de que ocurra el evento = 0.5.

q: probabilidad que no ocurra el evento = 0.5.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Se utilizó la técnica de la encuesta y como instrumento el cuestionario, cabe señalar que mediante la encuesta se pudo recopilar mediciones cuantitativas de las variables en investigación y en la muestra correspondiente, con los que se pudo contrastar las hipótesis de estudio y realizar las inferencias ⁵⁸. Para la medición de la variable desempeño laboral se diseñó un cuestionario de 31 ítems, el cual su revisión de la validez y confiabilidad se realizó por Llagas Chafloque (2015), siendo el autor principal MINSA Perú ⁵⁵, donde reportó adecuada validez de contenido con valores que superan el estándar esperado, mientras que la confiabilidad por consistencia interna mostró un índice de coeficiente Alfa de Cronbach 0,911. Por lo tanto, es válido y confiable para la medición adecuada de la variable; este instrumento contiene 4 dimensiones: calidad de trabajo, responsabilidad, trabajo en equipo y compromiso institucional. A los profesionales de la salud se le pidió que respondan a dicho instrumento de la variable de desempeño laboral de acuerdo con cada uno de los ítems sobre una escala de respuestas tipo Likert de 5 puntos: (nunca = 1, casi nunca = 2, a veces = 3, casi siempre = 4 y siempre = 5). Los ítems correspondientes a cada dimensión de este instrumento (anexo 2), son:

- Calidad de trabajo: 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 12, 11
- Responsabilidad: 12, 13, 14, 15, 16, 17
- Trabajo en equipo: 18, 19, 20, 21, 22, 23, 24, 25, 26
- Compromiso institucional: 27, 28, 29, 30, 31

Para la identificación de los puntajes obtenidos en los resultados de la variable desempeño laboral, se empleó una escala de equivalencias cualitativas (anexo 3), el cual permitió definir los valores obtenidos, que, a su vez, sirvieron para su interpretación.

Para la medición de la variable Síndrome de Burnout se diseñó un cuestionario de 22 ítems, el cual fue creado por Jackson y Maslach (1981), traducido por Gil Monte (2005) y adaptado por Neciosup y Lora (2020), su revisión de la validez mediante el criterio de expertos y la confiabilidad un índice de coeficiente Alfa de Cronbach de 0.766; este instrumento contiene

3 dimensiones: falta de realización personal, despersonalización y agotamiento emocional. A los profesionales de la salud se le pidió que respondan a dicho instrumento de la variable de desempeño laboral de acuerdo con cada uno de los ítems sobre una escala de respuestas tipo Likert de 7 puntos: (nunca = 1, Pocas veces al año = 2, Una vez al mes o menos = 3, Unas pocas veces al mes o menos= 4, Una vez a la semana= 5, Pocas veces a la semana= 6 y Todos los días = 7). Los ítems correspondientes a cada dimensión de este instrumento (anexo 4), son:

- Falta de realización personal: 15, 16, 17, 18, 19, 20, 21, 22
- Despersonalización: 10, 11, 12, 13, 14
- Agotamiento emocional: 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9

Para la identificación de los puntajes obtenidos en los resultados de la variable desempeño laboral, se empleó una escala de equivalencias cualitativas (anexo 5), el cual permitió definir los valores obtenidos, que, a su vez, sirvieron para su interpretación.

3.5. Procedimientos

Para la recolección de información se utilizó la técnica de la encuesta y con 2 instrumentos cuestionarios para poder lograr alcanzar los objetivos específicos: i) Identificar el nivel de desempeño laboral y sus dimensiones del personal de salud ii) Identificar el nivel del Síndrome de Burnout y sus dimensiones en el personal de salud, los cuales fueron procesados empleando el software Microsoft Excel 2016, para el análisis descriptivo y el IBM Statistical Package for the Social Sciences (SPSS) versión 25, para realizar el análisis inferencial.

Estadística descriptiva

La elaboración de la propuesta de investigación se realizó de acuerdo con los parámetros que se requiere, para ser debidamente aprobada. Seguidamente, se sustentó para obtener el pase al desarrollo, en donde se realizó las coordinaciones necesarias con los directivos del Hospital Albrecht, quienes son los responsables de ofrecer la aprobación para el acceso a los trabajadores de salud y aplicar los instrumentos.

Una vez obtenida la autorización, se procedió a tener contacto con la muestra, a quienes se les explicó la finalidad de la investigación y las instrucciones necesarias para el llenado de los instrumentos, cabe señalar que estos se aplicaron de manera presencial durante el mes de agosto y setiembre del 2021. Durante el proceso se les informó del carácter anónimo y voluntario de la participación, del consentimiento informado, datos y del cuestionario con su respectiva descripción. Luego de recolectar los datos necesarios, se procedió a la elaboración de la base de datos en Ms Excel versión 2016, en donde se organizó las respuestas de los participantes en sus respectivas dimensiones. Finalmente, se realizó el análisis estadístico de los mismos para plantearlos en las tablas con su respectiva interpretación. Para el procesamiento de estos datos, se utilizó el sistema de Microsoft Excel 2016, donde estos resultados se vieron representados mediante gráficos de barras por cada variable y sus dimensiones para el análisis correspondiente.

Estadística inferencial

Para la presente investigación, se trabajó con una población de 237 profesionales de la salud del Hospital I Luis Albrecht – ESSALUD de la ciudad de Trujillo. Para determinar la prueba estadística a utilizar, se realizó la prueba de normalidad de Kolmogorov – Smirnov, la misma que arrojó que los datos recolectados siguen una distribución normal la variable para el desempeño laboral y no siguen una distribución para la variable el Síndrome de Burnout, por ello se utilizó la prueba estadística no paramétrica Tau-b-de Kendall, en la cual se obtuvo un coeficiente de -0.007 que determinó que existe muy baja correlación entre la variable desempeño laboral y la variable el Síndrome de Burnout.

3.6. Método de análisis de datos

El análisis estadístico de los datos ofreció los resultados principales del presente estudio y la respectiva contrastación de hipótesis. Para el procesamiento de estos datos, se utilizó el sistema de Microsoft Excel 2016, en el cual se organizó los datos recolectados, donde estos resultados se vieron representados mediante gráficos de barras por cada variable y sus dimensiones para el análisis correspondiente, lo cual corresponde a la estadística descriptiva. En la estadística inferencial, la cual da a conocer la correlación entre las variables se utilizó el software (en su versión de prueba) IBM Statistical Package for the Social Sciences (SPSS) versión 25 para el procesamiento de los datos.

3.7. Aspectos éticos

Los aspectos éticos son muy importantes en las investigaciones que priorizan el recojo de los datos en participantes, ante lo cual se tiene la obligación de cuidar su integridad. En este sentido, se plantearon cuatro aspectos a respetar en el desarrollo de la investigación. El primero es el respeto por la libre participación, puesto que los investigadores no pueden obligar a que los participantes llenen los instrumentos. El segundo aspecto, es la confidencialidad, la cual es importante para salvaguardar todos los datos que se recogidos por parte de los participantes. El tercer se denomina consentimiento informado, el cual es un documento que explica detalladamente en qué consiste el estudio para que los sujetos estén informados y emitan una respuesta adecuada. El último aspecto es la anonimidad, puesto que no se exige datos personales innecesarios e irrelevantes para el estudio y que puedan comprometer a los participantes ⁶⁰. Del mismo modo, se hizo énfasis en aquellos principios bioéticos que fundamentan la carrera de enfermería.

No maleficencia: Considerado el principio de “no hacer daño”, en el tema de salud, significa el no perjudicar ni generar algún tipo de daño en la salud física, mental o psicológica de las pacientes o, en este caso, de aquellos profesionales que tomarán parte de la investigación a realizar ⁶¹.

Autonomía: Se le determina como la destreza que tiene el profesional como persona natural para elegir o consentir las acciones o recomendaciones otorgadas por el personal sanitario. Se busca respetar la decisión final que se tome. Del mismo modo, existen requisitos previos para respetar la autonomía tales como brindar la información de calidad y obtener el consentimiento informado antes, durante y después de la intervención investigativa que se propone o se brinda ⁶².

Justicia: El personal que brinda la información y la educación tiene como objetivo principal ofrecer un mismo trato, que esté basado en la atención a las demandas y menesteres del individuo, respetando sus elecciones y sus derechos ⁶³.

IV. RESULTADOS

Objetivo general: Determinar la relación entre el desempeño laboral y Síndrome de Burnout en el personal de salud en tiempo de pandemia de un hospital de Trujillo, 2021.

Prueba normalidad

Se plantearon las siguientes hipótesis para la prueba de normalidad:

- H_0 : Los datos se distribuyen de manera normal ($p < \alpha$).
- H_1 : Los datos no se distribuyen de manera normal ($p \geq \alpha$).

Tabla 2. Prueba de normalidad de Kolmogorov - Smirnov

Variables	Kolmogorov - Smirnov		
	Estadístico	gl	Sig.
Desempeño Laboral	0.078	66	0.200
Síndrome de Burnout	0.135	66	0.004

Fuente: Elaboración propia con base en datos obtenidos por el programa SPSS.

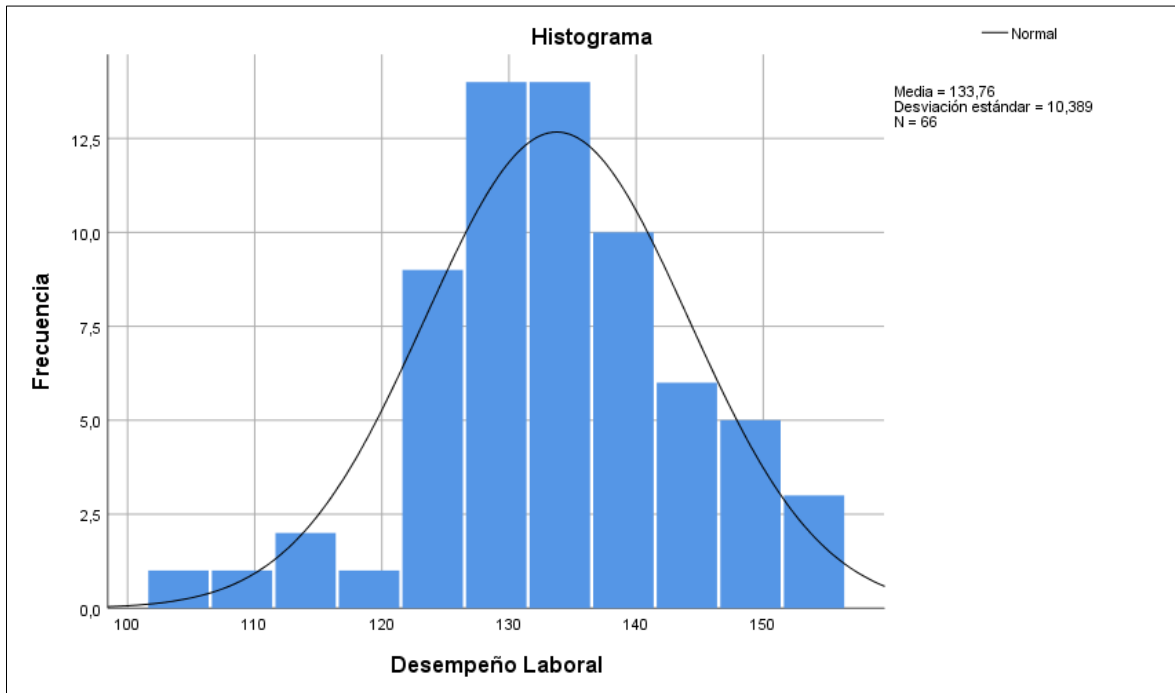
Se debe tener en cuenta el valor $\alpha = 0.05$ y que el criterio de decisión para la prueba de normalidad fue el siguiente:

- $p < 0,05$, entonces se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis alterna (H_1).
- $p \geq 0,05$, entonces se acepta la hipótesis nula (H_0) y se rechaza la hipótesis alterna (H_1).

Por lo tanto, como $p = 0.200$ (desempeño laboral) no es menor a 0.05 y $p = 0.004$ (Síndrome de Burnout) es menor a 0.05, entonces no se cumple el primer criterio de decisión para la primera variable y si para la segunda, es decir los datos se distribuyen de manera normal para el desempeño laboral y los datos no se distribuyen de manera normal para el Síndrome de Burnout, por lo tanto, se aplicará una prueba estadística no paramétrica.

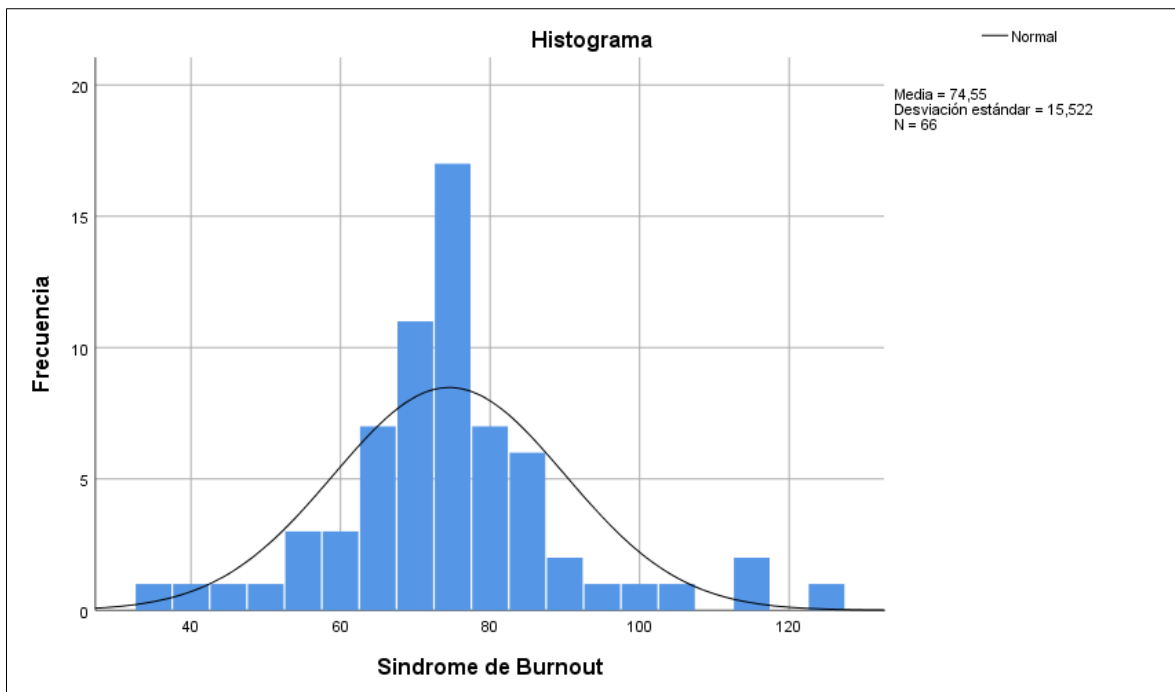
A continuación, se muestra los histogramas de la distribución de datos de las variables en estudio:

Figura 2. Histograma de distribución de datos de la variable desempeño laboral.



Fuente: Elaboración propia con base en datos obtenidos por el programa SPSS.

Figura 3. Histograma de distribución de datos de la variable Síndrome de Burnout.



Fuente: Elaboración propia con base en datos obtenidos por el programa SPSS.

Prueba de hipótesis general

Los resultados de la prueba de normalidad arrojaron que los datos no siguen una distribución normal, por cual se procedió a utilizar la prueba estadística no paramétrica Tau-b de Kendall. Se formularon las siguientes hipótesis.

- Hipótesis nula H_0 : No existe correlación entre el desempeño laboral y el síndrome de Burnout.
- Hipótesis alterna H_1 : Existe correlación entre el desempeño laboral y el síndrome de Burnout.

Tabla 3. Correlación entre el desempeño laboral y síndrome de burnout

		Valor	T aproximada ^b	Significación aproximada
Ordinal por ordinal	Tau-b de Kendall	-0.077	- 0.612	0.541
N de casos válidos		66		

Fuente: Datos de la encuesta procesados en el programa SPSS versión 25.

Interpretación:

Según la tabla 3, el valor de Tau-b de Kendall calculado es -0.077 y el $p = 0.541$, además, se debe tener en cuenta el valor $\alpha = 0.05$ y que el criterio de decisión para esta prueba estadística fue el siguiente:

- $p < 0.05$, entonces se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis alterna (H_1).
- $p \geq 0.05$, entonces se acepta la hipótesis nula (H_0) y se rechaza la hipótesis alterna (H_1).

Por lo tanto, como p es $\geq 0,05$, se cumple el segundo criterio de decisión, el cual no existe correlación entre el desempeño laboral y el síndrome de Burnout. Además, analizando el coeficiente del Tau-b de Kendall (-0.077) y, este se encuentra entre los intervalos de ± 0.00 y ± 0.19 (anexo 6) indica que existe una muy baja correlación entre las variables de la investigación, desempeño laboral y Síndrome de Burnout en el personal de salud en tiempo de pandemia de un hospital de Trujillo, 2021.

Objetivo específico 1: Identificar el nivel de desempeño laboral y sus dimensiones en el personal de salud en tiempo de pandemia de un hospital de Trujillo, 2021.

Tabla 4. Nivel de desempeño laboral

Nivel de desempeño laboral	N°	%
Bajo	0	0
Medio	3	4.5
Alto	63	95.5
Total	66	100.0

Fuente: Encuesta.

Interpretación:

En la tabla 4 se pudo observar que, referente al nivel de desempeño laboral se obtuvo que 0% es bajo, 4.5% medio y un 95.5% alto. En conclusión, el nivel de desempeño laboral de los profesionales de la salud del Hospital I Luis Albrecht – ESSALUD de la ciudad de Trujillo es alto.

Tabla 5. Niveles de las dimensiones del desempeño laboral

Dimensiones del desempeño lab.	Bajo		Medio		Alto		Total
	N°	%	N°	%	N°	%	
Calidad de trabajo	0	0	9	13.6	57	86.1	66
Responsabilidad	0	0	11	16.7	55	83.3	66
Trabajo en equipo	0	0	8	12.1	58	87.9	66
Compromiso	0	0	0	0	66	100.0	66

Fuente: Encuesta.

Interpretación:

En la tabla 5 se pudo observar que, referente al nivel de las dimensiones del desempeño laboral: calidad de trabajo, responsabilidad, trabajo en equipo y compromiso son altas, con valoraciones de 86.1%, 83.3%, 87.9% y 100% respectivamente. En conclusión, todas las dimensiones del desempeño laboral de los profesionales de la salud del Hospital I Luis Albrecht – ESSALUD de la ciudad de Trujillo es alto.

Objetivo específico 2: Identificar el nivel de síndrome de Burnout y sus dimensiones en el personal de salud en tiempo de pandemia de un hospital de Trujillo, 2021.

Tabla 6. Nivel de síndrome de Burnout

Nivel de desempeño laboral	N°	%
Bajo	16	24.2
Medio	47	71.2
Alto	3	4.6
Total	66	100.0

Fuente: Encuesta.

Interpretación:

En la tabla 6 se pudo observar que, referente al nivel de síndrome de Burnout se obtuvo que 24.2% es bajo, 71.2% medio y un 4.6% alto. En conclusión, el nivel de síndrome de Burnout de los profesionales de la salud del Hospital I Luis Albrecht – ESSALUD de la ciudad de Trujillo es medio.

Tabla 7. Niveles de las dimensiones del síndrome de Burnout

Dimensiones del síndrome de Burnout	Bajo		Medio		Alto		Total
	N°	%	N°	%	N°	%	
Agotamiento emocional	23	34.8	40	60.6	3	4.5	66
Despersonalización	46	69.7	18	27.3	2	3.0	66
Realización personal	12	18.2	53	80.3	1	1.5	66

Fuente: Encuesta.

Interpretación:

En la tabla 7 se pudo observar que, referente a las dimensiones del síndrome de Burnout, agotamiento emocional y realización personal son de nivel medio, con valoraciones de 60.6.% y 80.3% respectivamente y, con respecto a la dimensión despersonalización, esta obtuvo un nivel bajo con valoración de 69.7%. En conclusión, la mayoría de las dimensiones del síndrome de Burnout de los profesionales de la salud del Hospital I Luis Albrecht – ESSALUD de la ciudad de Trujillo es de nivel medio.

V. DISCUSIÓN

El presente estudio tuvo la finalidad de determinar la relación entre el desempeño laboral y el Síndrome de Burnout y para poder realizarlo se determinó una muestra conformada por 66 profesionales de la salud en tiempo de pandemia de un Hospital de Trujillo, 2021.

Para responder al objetivo general, en la tabla 3 se aprecia el coeficiente de correlación de Tau-b de Kendall (-0.077) entre el desempeño laboral y síndrome de burnout, por cual se determinó que existe muy baja correlación entre estas variables; este resultado se debe a que, para los participantes, estas variables no guardan alguna relación en sí mismas. Teóricamente se explica que el desempeño laboral al ser la percepción que tienen las personas sobre el cumplimiento de las responsabilidades propias del puesto que desempeñan, el cual conlleva a la productividad organizacional³⁷; no guarda alguna asociación, tampoco afecta el conjunto de conductas, comportamientos, emociones y pensamientos que surgen como respuesta al estrés crónico, manifestado mediante el agotamiento emocional, la despersonalización y la falta de realización personal^{47,50}. De igual modo, se presentan de manera aislada, independientes en la muestra de esta investigación, en la que, a pesar de mostrarse en niveles considerables, no guardan dependencia alguna y pueden surgir de manera independiente a las condiciones en las que se desenvuelven los profesionales de salud en tiempo de pandemia.

Los resultados reportados difieren del reporte de Aquino, quien mostró relación inversa entre el Síndrome de Burnout y el desempeño laboral $rs=-,484^{26}$, explicando que, cuando se presentan altos niveles de síndrome de burnout, el desempeño laboral se verá afectado considerablemente. De igual modo difiere con el resultado obtenido por Villafuerte, quien reportó correlación inversa estadísticamente significativa entre el desempeño laboral y el Síndrome de Burnout $rs=-,214^{27}$. Por otro lado, también los resultados no coinciden con el resultado de Rimachi, quien encontró relación inversa entre el Síndrome de Burnout $rs=-,358^{28}$.

Además, se tiene el objetivo que plantea identificar el nivel de desempeño laboral y cada una de sus dimensiones en el personal de salud en tiempo de pandemia de un hospital de Trujillo, 2021. En la tabla 4 se determinó que el nivel de desempeño laboral en esta institución fue alto y en la tabla 5 se observó que el 86,.1% de los participantes perciben la calidad de trabajo como alta, el 13.6% medio y el 0% en un nivel bajo. Se explica que, en un menor porcentaje de los participantes, presentan deficiencia en la productividad de sus responsabilidades y funciones encomendadas para el desarrollo de la organización³⁵. No obstante, en un nivel medio, se aprecia la mayoría de los participantes, quienes desarrollan su trabajo de acuerdo con los requerimientos, pero el cual aún puede mejorar. El otro mejor porcentaje, se aprecian los trabajadores que presentan habilidades y capacidades cognitivas, afectivas y motoras que posibilitan el cumplimiento de calidad de cualquier función en un determinado contexto de trabajo³⁵.

En la misma tabla 5, se observó que el 16.7% de los participantes perciben su responsabilidad con nivel medio y el 83.3% de nivel alto, esto deduce que una menor cantidad de participantes que presentan poca responsabilidad para el cumplimiento oportuno de sus funciones. En el nivel medio, los sujetos suelen tener cierto grado de responsabilidad para el cumplimiento de sus funciones, sin embargo, aún pueden mejorar y, en el nivel alto, se aprecian los trabajadores que presentan el conjunto de capacidades y valores que tiene cada persona respecto a una determinada tarea, la cual está basada sobre el cumplimiento oportuno y eficaz³⁶.

De igual manera, en esta tabla 5 se observó que el 12.1% de los participantes perciben su trabajo en equipo con un nivel medio y 83.3% en un nivel alto, esto se debe a la dificultad para interactuar con los demás trabajadores para el bien de la organización. En un nivel medio, los colaboradores si suelen relacionarse de manera saludable para cumplir con sus funciones y responsabilidades, generando un trabajo en coordinación para el desarrollo de la organización. Y, en el nivel alto, los participantes presentan adecuadamente la capacidad y habilidad de los trabajadores para relacionarse con los demás colaboradores con el fin del cumplimiento de las responsabilidades y obligaciones³⁵.

Además, en esta misma tabla 5 se observó que el 100.00% de los participantes perciben su compromiso institucional en un nivel alto y, que se explica que los participantes presentan muchos sentimientos y aspectos subjetivos que se relacionan con el trabajo y mejoran su compromiso con la institución, además de presentar comportamientos voluntarios efectuados para la consecución de metas, sin necesidad de esperar incentivos, así como también las creencias que basan cada conducta productiva ³⁵.

Los resultados reportados son similares a los encontrados por Aquino, quien refirió que el 30,6% de los trabajadores presentan un desempeño laboral malo, mientras que el otro 30,6% es regular³⁰. De igual modo, son similares a los resultados de Centurión y Palacios, quienes observaron que el 84% presentó nivel medio de desempeño mientras que el 8% nivel bajo³¹. Asimismo, coinciden con el reporte de Mayorga quien observó que el 38% de los auxiliares presentan un desempeño moderado, el 28% un desempeño regular y el 3% un desempeño no aceptable ³².

Por otro lado, se tiene el objetivo identificar el nivel de Síndrome de Burnout y cada una de sus dimensiones en el personal de salud en tiempo de pandemia de un hospital de Trujillo, 2021. En la tabla 6 se identificó que el nivel de síndrome de Burnout en este hospital es medio, con una valoración de 71.2%, además en la tabla 7 se observó que el 34.8.7% de los participantes presentan agotamiento emocional bajo, el 60.6% medio y el 4.5% en un nivel alto. Por tanto, en el nivel bajo se explica que los participantes presentan en menor medida la falta de energía mental, falta de motivación e incapacidad para interactuar con los demás. No obstante, tanto en el nivel medio como alto, se puede observar falta de recursos emocionales, disminución de la capacidad emocional y falta de energía mental que se experimenta, lo cual genera desmotivación constante ⁵⁵. Lo mencionado se asocia con el estrés experimentado, la falta de motivación para desempeñar el trabajo, la incapacidad para interactuar con las personas y desgaste físico ⁵⁶.

En esta misma tabla 7 se observó que el 69.7% de los participantes presentan despersonalización en el nivel bajo, el 27.3% medio y el 3.0% en el nivel alto. En este sentido, se observa un menor porcentaje de participantes que no presentan actitudes negativas e impersonales frente al trato con los pacientes o clientes. Sin embargo, en el nivel medio y alto, se aprecia que, si presentan actitudes negativas e impersonales, manifestadas mediante reactividad emocional, distancia emocional con los pacientes o clientes ⁷. De igual modo, el comportamiento es irritable, cínico y causa reacciones inadecuadas con las demás personas ⁵⁵.

Por último, en esta misma tabla 7 se observó que el 18.2% de los participantes presentan realización personal en el nivel bajo, el 80.3% medio y el 1.5% en el nivel alto. En el nivel bajo, se aprecia que los participantes presentan poca percepción de sí mismos como incompetente o ineficaces. No obstante, tanto en el nivel medio como alto, se presenta la percepción de incompetencia laboral, sentimientos de ineficacia y de inferioridad. Por ello, surgen creencias que limitan el desarrollo persona dentro del trabajo, lo cual causa respuestas negativas hacía él mismo, hacía el ambiente laboral y afecta la autoestima ⁵⁵.

Los resultados encontrados coinciden con el reporte de Rimachi, quien observó que el 78% de los evaluados presentan un nivel moderado de Síndrome de Burnout, mientras que el 22% un nivel leve²⁸. De igual modo, coinciden con el reporte de Neciosup, quien observó el 89,1% presenta un nivel medio de Síndrome de Burnout mientras que el 10,9% nivel bajo²⁹. Por último, son similares a los resultados de Córdova, quienes mostraron que el 58% de los docentes presentan un nivel alto del Síndrome de Burnout mientras que el 34% presenta nivel bajo.

Las limitaciones del estudio fueron: la carencia de antecedentes bibliográficos que muestren estudios previos entre las variables de la investigación, y por ello se tuvo que considerar información antigua sobre el desempeño laboral y el síndrome de Burnout. Además, la aplicación de los cuestionarios de manera virtual, que resulto complicado por las diferentes obligaciones y posible sesgo que podrían tener al recolectar las datas (no sinceramiento de los profesionales de la salud). A pesar de estas limitaciones, se pudo realizar la investigación.

Se concluye que, no existe relación entre las variables de estudio. Se espera que este estudio sea un aporte para iniciar futuras investigaciones semejantes en otras entidades, con el fin de ir sumando aportes científicos y de ese modo, contrastar resultados y oportunidades de mejorar en estas.

VI. CONCLUSIONES

1. Se determinó que existe una correlación muy baja entre las variables desempeño laboral y síndrome de burnout, demostrada por el coeficiente de Tau – b de Kendall de -0.077.
2. Se identificó que el nivel de desempeño laboral de los profesionales de la salud del Hospital I Luis Albrecht – ESSALUD de la ciudad de Trujillo es alto.
3. Se identificó que el nivel de síndrome de Burnout de los profesionales de la salud del Hospital I Luis Albrecht – ESSALUD de la ciudad de Trujillo es medio.

VII. RECOMENDACIONES

- Se recomienda seguir realizando investigaciones con la finalidad de ampliar el conocimiento y la evidenciación de relación entre las variables en diferentes contextos y poblaciones.
- Se recomienda realizar estudios explicativos orientados al conocimiento de los factores que explican tanto el desempeño laboral como el síndrome de burnout.
- Se recomienda establecer programas o actividades orientadas a estimular y mejorar el desempeño laboral de los trabajadores.
- Se recomienda generar espacios, actividades o programas para apoyar emocionalmente a los trabajadores y reducir los niveles de síndrome de burnout.

REFERENCIAS

1. Hanco, P. Gestión por competencias y desempeño laboral del personal de enfermería de los establecimientos del primer nivel de atención de Essalud Cusco. [Tesis para obtener el grado académico de Maestría en Gestión de los Servicios de la Salud]. Perú: Universidad César Vallejo; 2018.
2. Cáceres, J. Relación entre las condiciones de trabajo con el desempeño laboral de los trabajadores de la Universidad Autónoma de Alto Amazonas, Yurimaguas. [Tesis para obtener el grado académico de Maestro en Educación con Mención en Docencia y Gestión Educativa]. Perú: Universidad César Vallejo; 2019.
3. Organización Internacional del Trabajo. World employment social outlook trends 2019. [Internet]. Estados Unidos; 2019. [Consultado el 19 de abril del 2021]. Disponible en: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_670542.pdf
4. Rojas, O. Motivación y desempeño laboral en los profesionales de enfermería del servicio de neonatología del Hospital Alberto Sabogal Sologuren, Callao. [Tesis para obtener el grado académico de Maestría en Gestión de los Servicios de la Salud]. Perú: Universidad César Vallejo; 2019.
5. Agurto, J. Gestión administrativa y desempeño laboral de los trabajadores de la subgerencia de transporte terrestre del Gobierno Regional de la Libertad, 2020. [Tesis para obtener el grado académico en Maestro en Gestión Pública]. Perú: Universidad César Vallejo; 2020.
6. Barrios, H. Estrés en el personal de enfermería del área de emergencia de adultos en el Hospital Ruíz y Páez de la ciudad de Bolívar. [Tesis para optar por el título de Licenciatura en Enfermería]. Ecuador: Universidad de Bolívar; 2010.
7. Olivares, V. Laudatio: Dra. Christina Maslach, Comprendiendo el Burnout. Ciencia y Trabajo [Revista en internet] 2017 [citado el 25 de mayo de 2021]; 19 (58): [59 – 63 p.]. Disponible en: https://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-24492017000100059&lng=en&nrm=iso&tlng=en
8. Luan, R., Pu, W., Dai, L., Yang, R. y Wang, P. Comparison of psychological stress levels and associated factors among healthcare workers, frontline

- workers, and the general public during the novel coronavirus pandemic. *Frontiers in Psychiatry* [revista en internet], 2020 [citado el 25 de mayo de 2021]; 11 (583971): [59 – 73 p.]. Disponible en: <https://doi.org/10.3389/fpsy.2020.583971>
9. Commander, S., Ellis, D., Williamson, H., Grabski, D., Sallah, Y., Derbew, M., y Fitzgerald, T. Predictors of Burnout and Depression in Surgeons Practicing in East, Central, and Southern Africa. *Journal of Surgical Research* [revista en internet] 2020 [citado el 25 de mayo de 2021]; 1 (255): [536 – 548 p.]. Disponible en: <https://doi.org/10.1016/j.jss.2020.04.038>
 10. Maicon A. Tolentino M., Freire T., y Cruz L. The relationship between job satisfaction, burnout syndrome and depressive symptoms. *Medicine* [revista en internet] 2018 [citado el 25 de mayo de 2021]; 97 (49): [1 – 11 p.]. Disponible en: <https://dx.doi.org/10.1097%2FMD.0000000000013364>
 11. Schonfeld, S., y Bianchi, R. Burnout and Depression: Two Entities or One? *Journal of Clinical Psychology* [revista en internet] 2015 [citado el 25 de mayo de 2021]; 72 (1): [22 – 37 p.]. Disponible en: <https://doi.org/10.1002/jclp.22229>
 12. Celik, U., Aslan, A., Coskun, E., Coban, N., Haner, Z., Kart, S., Skaik, M., Kocer, D., Ozkan, B. y Akyol, C. Prevalence and associated factors for burnout among attending general surgeons: a national cross-sectional survey. *BMC Health Services Research* [revista en internet] 2021 [citado el 26 de mayo]; 21 (1): [1 – 11 p.]. Disponible en: <https://doi.org/10.1186/s12913-020-06024-5>
 13. Arias, L., Muñoz del Carpio, A., Delgado, Y., Ortiz, M., y Quispe, M. Síndrome de burnout en personal de salud de la ciudad de Arequipa. *Medicina y Seguridad del Trabajo* [revista en internet] 2017 [26 de mayo de 2021]; 63 (249): [331 – 344 p.]. Disponible en: https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S0465-546X2017000400331&lng=es&nrm=iso
 14. Maticorena-Quevedo, J., Beas, R., Anduaga-Beramendi, A., y Mayta-Tristán, P. Prevalencia del síndrome de burnout en médicos y enfermeras del Perú, ENSUSALUD 2014. *Revista peruana de medicina experimental y salud pública* [revista en internet] 2016 [citado el 26 de mayo de 2021]; 33 (2): [241

- 247 p.]. Disponible en: http://www.scielo.org.pe/scielo.php?pid=S1726-46342016000200007&script=sci_abstract
15. Sandesh, R., Shahid, W., Dev, K., Mandhan, N., Shankar, P., Shaikh, A., y Rizwan, A. Impact of COVID-19 on the mental health of healthcare professionals in Pakistan. *Cureus [revista en internet]* 2020 [27 de mayo de 2021]; 12 (7): [1 – 5 p.]. Disponible en: <https://dx.doi.org/10.7759%2Fcureus.8974>
 16. Cabello, I, et al. Impact of viral epidemic outbreaks on mental health of healthcare workers: a rapid systematic review and meta-analysis. *Elsevier Public Health Emergency Collection [revista en internet]* 2020 [citado el 27 de mayo de 2021]; 4 (6): [1 – 92 p.]. Disponible en: <https://dx.doi.org/10.1016%2Fj.jad.2020.08.034>
 17. Mamier, I., Taylor, E., Winslow, B. Nurse Spiritual Care: Prevalence and Correlates. *Western Journal of Nursing Research [revista en internet]* 2019 [citado el 26 de mayo de 2021]; 41 (4): [537 – 554 p.]. Disponible en: <https://doi.org/10.1177/0193945918776328>
 18. Wu L, Koo M, Tseng H, Liao Y, Chen Y. Concordance between nurses' perception of their ability to provide spiritual care and the identified spiritual needs of hospitalized patients: A cross-sectional observational study. *Nursing and Health Sciences [revista en internet]* 2015 [citado el 28 de mayo de 2021]; 17 (4): [426 – 433 p.]. Disponible en: <https://doi.org/10.1111/nhs.12210>
 19. Juárez, A. Síndrome de burnout en personal de salud durante la pandemia COVID-19: un semáforo naranja en la salud mental. *Revista Salud UIS [revista en internet]*, 2020 [citado el 30 de mayo de 2021]; 52 (4): [432 – 440 p.]. Disponible en: <https://revistas.uis.edu.co/index.php/revistasaluduis/article/view/11528>
 20. Monsalve C, San Luis C., Gómez J, et al. Burnout syndrome and its prevalence in primary care nursing: a systematic review and meta-analysis. *BMC Fam Pract [revista en internet]* 2018 [citado el 15 de julio de 2021]: 19, 59. Disponible en: <https://doi.org/10.1186/s12875-018-0748-z>
 21. Gómez J, De la Fuente E, Albendín L, Vargas C, Ortega E, Cañadas G. Prevalence of Burnout Syndrome in Emergency Nurses: A Meta-Analysis.

- Critical Care Nurse [revista en internet] 2017 [citado el 15 de julio de 2021] 35 (5): [1 – 9 p.]. Disponible en: <https://doi.org/10.4037/ccn2017508>
22. Medeiros S, Vinicius L, do Socorro M, Barbosa V. Prevention Actions of Burnout Syndrome in Nurses: An Integrating Literature Review. Clin Pract Epidemiol Ment Health [revista en internet]. 2019 [citado el 15 de julio de 2017]; 15: [64 – 73 p.]. Disponible en: <https://dx.doi.org/10.2174%2F1745017901915010064>
23. Bakhamis L, Paul D, Smith H, Coustasse A. Still an Epidemic, The Burnout Syndrome in Hospital Registered Nurses. The Health Care Manager [revista en internet] 2019 [citado el 15 de julio de 2021]; 38 (1): [3 – 10 p.]. Disponible en: https://journals.lww.com/healthcaremanagerjournal/fulltext/2019/01000/Still_an_Epidemic__The_Burnout_Syndrome_in.2.aspx
24. Gómez J, De la Fuente E, Albendín L, Vargas C, Ortega E, Cañadas G. Prevalence of burnout syndrome in oncology nursing: A meta-analytic study. Psycho – Oncology [revista en internet] 2018 [citado el 15 de julio de 2021]. Disponible en: <https://doi.org/10.1002/pon.4632>
25. Linares, D. y Guedez, Y. Burnout syndrome invisible pathology among health professionals. Atención Primaria [revista en internet] 2021 [citado el 29 de mayo de 2021]; 53 (5): [10 – 12 p.]. Disponible en: <https://dx.doi.org/10.1016%2Fj.aprim.2021.102017>
26. Aquino, J. Síndrome de burnout y desempeño laboral en personal del departamento de patología clínica y anatomía patológica del Hospital Nacional Hipólito Unanue. [Tesis para optar por el grado académico de Maestría en Gestión de los Servicios de la Salud]. Perú: Universidad César Vallejo; 2017.
27. Villafuerte, G. Síndrome de burnout y desempeño laboral de las enfermeras del Instituto Nacional de Salud del Niño, San Borja. [Tesis para obtener el grado académico de Maestra en Gestión de los Servicios de la Salud]. Perú: Universidad César Vallejo; 2019.
28. Rimachi, M. Síndrome de burnout y desempeño profesional del personal de salud en el Centro de Salud Nuevo Milenio, Madre de Dios. [Tesis para

- obtener el grado académico de Maestra en Gestión de los Servicios de la Salud]. Perú: Universidad César Vallejo; 2018.
29. Neciosup, G. Síndrome de burnout y satisfacción laboral del personal de una clínica de especialidades en Trujillo en tiempos COVID-19. [Tesis para obtener el grado académico de Maestra en Gestión de los Servicios de la Salud]. Perú: Universidad César Vallejo; 2020.
 30. Córdova, L. Influencia del síndrome de burnout en el desempeño docente de los profesores del Instituto Superior Tecnológico Pablo Casals, Trujillo. [Tesis para obtener el Grado Académico de Maestro en Educación con mención en Docencia Universitaria e Investigación Pedagógica]. Perú: Universidad Privada San Pedro; 2018.
 31. Centurión, C. y Palacios, E. El síndrome de burnout y su influencia en el desempeño laboral de los colaboradores del Banco de Crédito del Perú, Trujillo. [Tesis Para obtener el Título Profesional de Licenciado en Administración]. Perú; Universidad Privada Antenor Orrego; 2016.
 32. Mayorga, M. El síndrome de burnout y desempeño laboral en el personal auxiliar de enfermería del instituto de Neurociencias. [Tesis para obtener el título de psicólogo industrial]. Ecuador: Universidad de Guayaquil; 2018.
 33. Marín, M. Síndrome de burnout en el personal de salud del hospital básico civil de limones. [Tesis para obtener el título de licenciado en enfermería]. Ecuador: Pontificia Universidad Católica del Ecuador; 2017.
 34. Barriga, M. Relación entre el síndrome de burnout y el desempeño laboral de los colaboradores de empresas comercializadoras. [Tesis para disertar por el título de Psicóloga Organizacional]. Ecuador: Pontificia Universidad Católica del Ecuador; 2016.
 35. Stoner, J., Freeman, R. y Gilbert, D.. Administración. México: Pearson; 2003.
 36. Chiavenato, I. Administración de Recursos Humanos. México: Mc Graw Hill; 2007.
 37. Robbins, S. y Judge, T. Comportamiento organizacional. México D.F: Pearson Educación; 2013.
 38. Gabini, S. y Salessi, S. Validación de la escala de rendimiento laboral individual en trabajadores argentinos. Revista Evaluar [revista en internet]

- 2016 [citado el 8 de junio de 2021]; 16 (1): [10 – 26 p.]. Disponible en: <https://revistas.unc.edu.ar/index.php/revaluar/article/view/15714>
39. Motowidlo, S. Job performance. Handbook of psychology: industrial and organizational psychology [libro en internet], 2013; 12 (1): [39 – 53 p.]. Disponible en: https://books.google.com.pe/books?hl=es&lr=&id=LK2x-bNjycoC&oi=fnd&pg=PA39&dq=Job+performance.+Handbook+of+psychology:+industrial+and+organizational+psychology&ots=4Tp_vwpRTU&sig=DofFPFu_JIz03oPcfhNjFO8veo#v=onepage&q=Job%20performance.%20Handbook%20of%20psychology%3A%20industrial%20and%20organizational%20psychology&f=false
 40. Enríquez, P. Motivación y Desempeño laboral de los empleados del instituto de la visión en México. [Tesis para el grado de Maestría en Administración]. México: Universidad de Morelos; 2014.
 41. Klingner, E. y Nalbandian, J. Administración del Personal en el Sector Público. México: ELIAC; 2002.
 42. Vroom, V. Work and motivation. New York: Wiley & Sons; 1964.
 43. Kessler, L. The effect of job satisfaction on IT employees turnover intention in Israel. Annals of the University of Oradea, Economic Science Series [revista en internet] 2014 [citado el 10 de junio de 2021] 23 (1): [1028-1038 p.]. Disponible en: <https://ideas.repec.org/a/ora/journal/v1y2014i1p1028-1038.html#:~:text=Employee%20voluntary%20turnover%20is%20very,IT%20labor%20force%20is%20expensive.&text=The%20findings%20that%20supported%20the,Hi%2DTech%20companies%20in%20Israel>.
 44. Hombrados, M. Estrés y salud. Valencia: Promolibro; 1997.
 45. Freudenberg, H. Staff burnout. Journal of Social Issues [revista en internet], 1974 [citado el 9 de junio de 2021]; 30 (1): [159 – 165 p.]. Disponible en: <https://doi.org/10.1111/j.1540-4560.1974.tb00706.x>
 46. Maslach, C. Different perspectives on job burnout. PsycCRITIQUES [revista en internet], 2004 [citado el 10 de junio de 2021]; 49 (2): [168 – 170 p.]. Disponible en: https://www.researchgate.net/publication/247431033_Different_Perspectives_on_Job_Burnout

47. Maslach, C. y Jackson, S. The measurement of experienced burnout. *Journal of Occupational Behaviour*, [revista en internet] 1981 [citado el 11 de junio de 2021]; 2 (1): [99 – 113 p.]. Disponible en: https://www.researchgate.net/publication/227634716_The_Measurement_of_Experienced_Burnout
48. Gil-Monte, P. El síndrome de quemarse por el trabajo (burnout), una enfermedad laboral en la sociedad del bienestar. Madrid, España: Ediciones Pirámide; 2005
49. Llorens, S. y Salanova, M. Burnout, un problema psicológico y social. Publicación especial riesgos psicosociales. *Revista Riesgo Laboral* [revista en internet], 2011 [citado el 11 de junio de 2021]; 11 (37): [22 – 43 p.]. Disponible en: <https://www.want.uji.es/download/burnout-un-problema-psicologico-y-social/>
50. Maslach, C. Burned-out. *Human Relations*, [revista en internet] 1976 [citado el 11 de junio de 2021]; 5 (1): [16-22 p.]. Disponible en: https://www.researchgate.net/publication/263847499_Burned-Out
51. Thomaé, M., Ayala, E., Sphan, M. y Stortti, M. Etiología y prevención del síndrome de burnout en los trabajadores de la salud. *Revista de Posgrado de la VIa Cátedra de Medicina* [revista en internet] 2012 [citado el 11 de junio de 2021]; 1 (1): [18 – 21 p.]. Disponible en: <https://www.instantes-masajeyrelax.com/index.php/notas-instantes-masaje-y-relax/23-etilogia-y-prevencion-del-sindrome-de-burnout-en-los-trabajadores-de-la-salud>
52. Pines, A. y Maslach, C. Characteristics of staff burnout in mental health settings. *Hospital and Community Psychiatry* [revista en internet], 1978 [citado el 10 de junio de 2021]; 29 (1): [233 – 237 p.]. Disponible en: https://www.researchgate.net/publication/22510052_Characteristics_of_Staff_Burn-Out_in_Mental_Health_Settings
53. Buzzetti, M. Validación del Maslach Burnout Inventory (MBI), en dirigentes del colegio de profesores a.g. de Chile. [Tesis para optar por el título de Psicólogo]. Chile: Universidad de Chile; 2005.
54. Maslach, C., y Leiter, M. Burnout and engagement in the workplace: A contextual analysis. *Advances in Motivation and Achievement*, [revista en internet] 1999 [citado el 12 de junio de 2021]; 11 (1): [275 – 302 p.].

- Disponible en:
https://www.researchgate.net/publication/277476888_Burnout_and_engagement_in_the_workplace_A_contextual_analysis
55. Maslach, C. Schaufeli, W., y Leiter, M. Job burnout. *Annual Review of Psychology* [revista en internet], 2001 [citado el 13 de junio de 2021]; 52 (2): [397 – 422 p.]. Disponible en:
<https://www.annualreviews.org/doi/abs/10.1146/annurev.psych.52.1.397>
56. Cordes, C. & Dougherty, T. A Review and an integration of research on job Burnout. *The Academy of Management Review* [revista en internet], 1993 [citado el 12 de junio de 2021]; 18 (4): [621 – 657 p.]. Disponible en:
<https://psycnet.apa.org/doi/10.2307/258593>
57. Hernández, S., Fernández, C. y Baptista, P. *Metodología de la investigación*. Sexta edición. México: Mc. Graw- Hill; 2018.
58. Ventura-León, J. L. ¿Población o muestra?: Una diferencia necesaria. *Revista Cubana de Salud Pública*, [revista en internet] 2017 [citado el 15 de junio de 2021]; 43 (4): [648 – 649 p.]. Disponible en:
http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-34662017000400014
59. Otzen, T. y Manterola, C. Técnicas de muestreo sobre una población a estudio. *Int. J. Morphol*, [revista en internet] 2017 [citado el 16 de junio de 2021]; 35 (1): [227 – 232 p.]. Disponible e:
https://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0717-95022017000100037
60. Llagas, M. *Motivación y su relación con el desempeño laboral de la enfermera servicio de Neonatología Hospital Nacional Arzobispo Loayza*. [Tesis para optar por el grado académico Magíster en gestión de los servicios de la salud]. Perú: Universidad César Vallejo, Perú.
61. Dimitrios, M, Antigoni, M. Ethics and Deontology in Nursing Research: A Discussion Paper. *International Journal of Caring Sciences*. [revista en Internet] 2018. Septiembre - Diciembre [citado el 16 de junio 2021]; 11 (3): [1982 – 1989 pp.]. Disponible en:
<https://www.proquest.com/coronavirus/docview/2173860682/2F3DE993DE6C48CAPQ/1?accountid=37408>

62. Bracconi M, Hervé C, Pirnay P. Réflexions éthiques sur le principe de l'autonomie du patient. *Eastern Mediterranean Health Journal* [revista en Internet] 2017. Marzo [citado el 16 de junio 2021]; 23 (12): [845 – 849 pp.]. Disponible en: <https://www.proquest.com/scholarly-journals/réflexions-éthiques-sur-le-principe-de-lautonomie/docview/2014048230/se-2?accountid=37408>
63. Molterer K, Hoyer P, Steyaert C. A Practical Ethics of Care: Tinkering with Different 'Goods' in Residential Nursing Homes: *JBE. J Bus Ethics* [revista en Internet] 2020. Agosto [citado el 16 de junio 2021]; 165 (1): [95 – 111 pp.]. Disponible en: <https://www.proquest.com/scholarly-journals/practical-ethics-care-tinkering-with-different/docview/2163552475/se-2?accountid=37408>

ANEXOS

Anexo 1. Matriz de operacionalización de las variables Desempeño laboral y Síndrome de Burnout

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Ítems	Indicadores	Escala de medición
Desempeño laboral	El desempeño laboral se define como la percepción que tienen las personas sobre el cumplimiento de las responsabilidades propias del puesto que desempeñan, el cual conlleva a la productividad para el alcance de los objetivos	Se asumen las puntuaciones obtenidas por el cuestionario de desempeño Laboral. Dicho instrumento está constituido por 31 ítems que se agrupan en 4 dimensiones: calidad de trabajo, responsabilidad, trabajo en equipo y compromiso	Calidad de trabajo	1. Produce o realiza un trabajo sin errores.	<ul style="list-style-type: none"> • Bajo: 11-25 • Medio: 26-40 • Alto: 41- 55 	Ordinal
				2. Cumple con los objetivos de trabajo, demostrando iniciativa en la realización de actividades.		
				3. Realiza un trabajo ordenado.		
				4. Realiza un trabajo en los tiempos establecidos.		
				5. Tiene nuevas ideas y muestra originalidad a la hora de enfrentar o manejar situaciones de trabajo		

	<p>comunes de una organización³².</p>	<p>institucional. La respuesta se emite ante la escala Likert de cinco alternativas. La duración de la aplicación es aproximadamente de 20 minutos.</p>		<p>6. Produce o realiza un trabajo metódico.</p> <p>7. Se anticipa a las necesidades o problemas futuros.</p> <p>8. Va más allá de los requisitos exigidos para obtener un resultado mejor.</p> <p>9. Se muestra atenta al cambio, implementando nuevas metodologías de trabajo.</p> <p>10. Demuestra interés por acceder a instancias de actualización de conocimientos de manera formal y aplica nuevos conocimientos en el ejercicio de sus funciones.</p>		
--	--	---	--	---	--	--

				11. Puede trabajar independientemente.		
			Responsabilidad	12. Asume con responsabilidad las consecuencias negativas de sus acciones, demostrando compromiso y deseo de mejoras.	<ul style="list-style-type: none"> • Bajo: 6-14 • Medio: 15-23 • Alto: 24- 30 	
				13. Mantiene a la jefa encargada del servicio informada del progreso en el trabajo y de los problemas que puedan plantearse.		
				14. Transmite esta información oportunamente.		
				15. Demuestra autonomía y resuelve oportunamente		

				<p>imprevistos al interior del servicio de neonatología.</p> <p>16. Reacciona eficientemente y de forma calmada frente a dificultades.</p> <p>17. Es eficaz al afrontar situaciones y problemas infrecuentes.</p>		
			Trabajo en equipo	<p>18. Colabora con la implementación y utilización de tecnologías para optimizar procesos de trabajo dentro del servicio de neonatología.</p> <p>19. Asume con agrado y demuestra buena disposición en la realización de trabajos y/o tareas</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Bajo: 9 - 21 • Medio: 22-34 • Alto: 35-45 	

				<p>encomendadas por sus superiores.</p>		
				<p>20. Aporta ideas para mejorar procesos de trabajo dentro del servicio de neonatología.</p>		
				<p>21. Colabora con actividades extraordinarias a su función en el servicio de Neonatología.</p>		
				<p>22. Conoce la misión y la visión del servicio de Neonatología</p>		
				<p>23. Colabora con otros armoniosamente sin considerar a la raza, religión, origen nacional, sexo, edad o minusvalías.</p>		
				<p>24. Resuelve de forma eficiente dificultades o</p>		

				<p>situaciones conflictivas al interior del equipo de trabajo.</p>		
				<p>25. Informa y consulta oportunamente a su superior sobre cambios que los afecte directamente.</p>		
				<p>26. Promueve un clima laboral positivo, propiciando adecuadas relaciones interpersonales y trabajo en equipo.</p>		
			Compromiso institucional	<p>27. Responde de forma clara y oportuna dudas de sus colegas de trabajo.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Bajo: 5-11 • Medio: 12-18 • Alto: 19- 25 	
				<p>28. Demuestra respeto hacia los usuarios.</p>		
				<p>29. Demuestra respeto a sus superiores.</p>		

				30. Demuestra respeto a sus colegas.		
				31. Valora y Respeta las ideas de todo el equipo de trabajo.		
Síndrome de Burnout	El Síndrome de Burnout se define como el conjunto de conductas, comportamientos, emociones y pensamientos que surgen como respuesta al estrés crónico, manifestado mediante el agotamiento emocional, la despersonalización y la falta de	Las puntuaciones se obtendrán por medio del Inventario de Síndrome de Burnout de Maslach MBI, el cual consta de 22 ítems que se agrupan en 3 dimensiones: agotamiento emocional, despersonalización y falta de realización	Agotamiento emocional	1. Me siento emocionalmente agotado por mi trabajo	<ul style="list-style-type: none"> • Bajo: 9-27 • Medio: 28-46 • Alto: 47-63 	Ordinal
				2. Cuando termino mi jornada en el servicio me siento vacío		
				3. Cuando me levanto por la mañana y me enfrento a otra jornada de trabajo me siento fatigado		
				4. Siento que puedo entender fácilmente a pacientes		
				5. Siento que estoy tratando a algunos		

	realización personal, lo cual influye de manera negativa en la productividad laboral ^{42,45} .	personal. El formato de respuesta es mediante una escala Likert de 7 alternativas. La aplicación se puede realizar de manera individual como colectiva, con una duración aproximada de 15 minutos.		pacientes como si fueran objetos impersonales		
				6. Siento que trabajar todo el día con la gente me cansa		
				7. Siento que trato con mucha eficacia los problemas de mis pacientes		
				8. Siento que en mi trabajo me está desgastando		
				9. Siento que estoy influyendo positivamente en la vida de otras personas a través de mi trabajo		
				10. Siento que me hecho más duro con la gente		
Despersonalización	11. Me preocupa que en este trabajo me esté	• Bajo: 5-15				

				endureciendo emocionalmente	• Medio: 16-26	
				12. Me siento con mucha energía en mi trabajo	• Alto: 27-35	
				13. Me siento frustrado en mi trabajo		
				14. Siento que estoy demasiado tiempo en mi trabajo		
			Realización personal	15. Siento que realmente no me importa lo que les ocurra a mis pacientes		
				16. Siento que el trabajar en contacto directo con gente me cansa	• Bajo: 8-24	
				17. Siento que puedo crear con facilidad un clima agradable con mis pacientes	• Medio: 25-41	
				18. Me siento estimado después de haber	• Alto: 42- 56	

				trabajado íntimamente con mis pacientes		
				19. Creo que consigo muchas cosas valiosas en este trabajo		
				20. Me siento como si estuviera al límite de mis posibilidades		
				21. Siento que en mi trabajo los problemas emocionales son tratados de forma adecuada		
				22. Me parece que los pacientes me culpan de alguno de sus problemas		

Anexo 2. Cuestionario sobre el desempeño laboral.

CUESTIONARIO SOBRE DESEMPEÑO LABORAL

Instrucciones:

El propósito del presente cuestionario es identificar el nivel de desempeño laboral en el personal de salud de un hospital de Trujillo. La información brindada es confidencial y será utilizada para obtener el título de Licenciada en Enfermería de la Universidad César Vallejo. A continuación, se presentan 31 afirmaciones en una escala de 5 puntos que expresan la intensidad de nunca, casi nunca, a veces, casi siempre y siempre. Para cada una de estas afirmaciones, indique el grado en el que usted piensa que es cierto, en su caso, marque con un aspa ("X") solo una de las respuestas.

Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
1	2	3	4	5

Dimensión	N°	Ítems	Valoración				
			1	2	3	4	5
Calidad de trabajo	1	Produce o realiza un trabajo sin errores.					
	2	Cumple con los objetivos de trabajo, demostrando iniciativa en la realización de actividades.					
	3	Realiza un trabajo ordenado.					
	4	Realiza un trabajo en los tiempos establecidos.					
	5	Tiene nuevas ideas y muestra originalidad a la hora de enfrentar o manejar situaciones de trabajo.					
	6	Produce o realiza un trabajo metódico.					
	7	Se anticipa a las necesidades o problemas futuros.					
	8	Va más allá de los requisitos exigidos para obtener un resultado mejor.					

Dimensión	N°	Ítems	Valoración				
			1	2	3	4	5
	9	Se muestra atenta al cambio, implementando nuevas metodologías de trabajo.					
	10	Demuestra interés por acceder a instancias de actualización de conocimientos de manera formal y aplica nuevos conocimientos en el ejercicio de sus funciones.					
	11	Puede trabajar independientemente.					
Responsabilidad	12	Asume con responsabilidad las consecuencias negativas de sus acciones, demostrando compromiso y deseo de mejoras.					
	13	Mantiene a la jefa encargada del servicio de neonatología informada del progreso en el trabajo y de los problemas que puedan plantearse.					
	14	Transmite esta información oportunamente.					
	15	Demuestra autonomía y resuelve oportunamente imprevistos al interior del servicio de neonatología.					
	16	Reacciona eficientemente y de forma calmada frente a dificultades.					
	17	Es eficaz al afrontar situaciones y problemas infrecuentes.					
Trabajo en equipo	18	Colabora con la implementación y utilización de tecnologías para optimizar procesos de trabajo dentro del servicio de neonatología.					
	19	Asume con agrado y demuestra buena disposición en la realización de trabajos y/o tareas encomendadas por sus superiores.					
	20	Aporta ideas para mejorar procesos de trabajo dentro del servicio de neonatología.					
	21	Colabora con actividades extraordinarias a su función en el servicio de Neonatología.					

Dimensión	N°	Ítems	Valoración				
			1	2	3	4	5
	22	Conoce la misión y la visión del servicio de Neonatología					
	23	Colabora con otros armoniosamente sin considerar a la raza, religión, origen nacional, sexo, edad o minusvalías.					
	24	Resuelve de forma eficiente dificultades o situaciones conflictivas al interior del equipo de trabajo.					
	25	Informa y consulta oportunamente a su superior sobre cambios que los afecte directamente.					
	26	Promueve un clima laboral positivo, propiciando adecuadas relaciones interpersonales y trabajo en equipo.					
Compromiso institucional	27	Responde de forma clara y oportuna dudas de sus colegas de trabajo.					
	28	Demuestra respeto hacia los usuarios.					
	29	Demuestra respeto a sus superiores.					
	30	Demuestra respeto a sus colegas.					
	31	Valora y Respeta las ideas de todo el equipo de trabajo.					

Anexo 3. Equivalencias cualitativas de la variable desempeño laboral y sus dimensiones.

Equivalencia de la variable desempeño laboral

N°	Nivel	Escala
1	Bajo	31 - 72
2	Medio	73 - 114
3	Alto	115 -155

Equivalencias de la dimensiones de la variable desempeño laboral

N°	Dimensiones	Bajo	Medio	Alto
1	Calidad de trabajo	11 - 25	26 - 40	41 - 55
2	Responsabilidad	6 - 14	15 - 23	24 - 30
3	Trabajo en equipo	9 - 21	22 - 34	35 - 45
4	Compromiso	5 - 11	12 - 18	19 - 25

Anexo 4. Cuestionario sobre el síndrome de Burnout.

CUESTIONARIO SOBRE EL SINDROME DE BURNOUT

Instrucciones:

El propósito del presente cuestionario es identificar el nivel de Síndrome de Burnout en el personal de salud de un hospital de Trujillo. La información brindada es confidencial y será utilizada para obtener el título de Licenciada en Enfermería de la Universidad César Vallejo. A continuación, se presentan 22 afirmaciones en una escala del 1 hasta 7 puntos, que expresan la intensidad de nunca, pocas veces al año o menos, una vez al mes o menos, unas pocas veces al mes o menos, una vez a la semana, pocas veces y todos los días. Para cada una de estas afirmaciones, indique el grado en el que usted piensa que es cierto, en su caso, marque con un aspa ("X") solo una de las respuestas.

Nunca	Pocas veces al año	Una vez al mes o menos	Unas pocas veces al mes o menos	Una vez a la semana	Pocas veces a la semana	Todos los días
1	2	3	4	5	6	7

Dimensión	N°	Ítems	Valoración						
			1	2	3	4	5	6	7
Agotamiento emocional	1	Me siento emocionalmente agotado por mi trabajo.							
	2	Cuando termino mi jornada en el servicio me siento vacío.							
	3	Cuando me levanto por la mañana y me enfrento a otra jornada de trabajo me siento fatigado.							
	4	Siento que puedo entender fácilmente a pacientes.							

Dimensión	N°	Ítems	Valoración						
			1	2	3	4	5	6	7
	5	Siento que estoy tratando a algunos pacientes como si fueran objetos impersonales.							
	6	Siento que trabajar todo el día con la gente me cansa							
	7	Siento que trato con mucha eficacia los problemas de mis pacientes							
	8	Siento que en mi trabajo me está desgastando							
	9	Siento que estoy influyendo positivamente en la vida de otras personas a través de mi trabajo							
Despersonalización	10	Siento que me hecho más duro con la gente							
	11	Me preocupa que en este trabajo me esté endureciendo emocionalmente							
	12	Me siento con mucha energía en mi trabajo							
	13	Me siento frustrado en mi trabajo							
	14	Siento que estoy demasiado tiempo en mi trabajo							
Realización personal	15	Siento que realmente no me importa lo que les ocurra a mis pacientes							
	16	Siento que el trabajar en contacto directo con gente me cansa							
	17	Siento que puedo crear con facilidad un clima agradable con mis pacientes							
	18	Me siento estimado después de haber trabajado íntimamente con mis pacientes							
	19	Creo que consigo muchas cosas valiosas en este trabajo							

Dimensión	N°	Ítems	Valoración						
			1	2	3	4	5	6	7
	20	Me siento como si estuviera al límite de mis posibilidades							
	21	Siento que en mi trabajo los problemas emocionales son tratados de forma adecuada							
	22	Me parece que los pacientes me culpan de alguno de sus problemas							

Anexo 5. Equivalencias cualitativas de la variable síndrome de burnout y sus dimensiones.

Equivalencia de la variable síndrome de burnout

N°	Nivel	Escala
1	Bajo	22 - 66
2	Medio	67 - 111
3	Alto	112 - 154

Equivalencias de las dimensiones de la variable síndrome de burnout

N°	Dimensiones	Bajo	Medio	Alto
1	Agotamiento emocional	9 - 27	28 - 46	47 - 63
2	Despersonalización	5 - 15	16 - 26	27 - 35
3	Realización personal	8 - 24	25 - 41	42 - 56

Anexo 6. Grado de relación según el coeficiente de correlación por jerarquías de Kendall.

Intervalo	Categoría
$\pm 0,00$ a $\pm 0,19$	Muy baja correlación
$\pm 0,20$ a $\pm 0,39$	Baja correlación
$\pm 0,40$ a $\pm 0,59$	Moderada correlación
$\pm 0,60$ a $\pm 0,79$	Buena correlación
$\pm 0,80$ a $\pm 1,00$	Muy buena correlación

Anexo 7. Cálculo de la fiabilidad del cuestionario de Desempeño laboral

Alfa de Cronbach si se elimina un elemento del instrumento

Estadísticas de total de elemento				
	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
P1	132,70	111,589	,221	,914
P2	131,75	109,882	,525	,908
P3	131,55	111,839	,466	,909
P4	131,80	108,063	,592	,906
P5	132,00	107,158	,643	,905
P6	132,10	108,621	,590	,906
P7	132,25	111,145	,226	,915
P8	132,05	106,682	,570	,907
P9	132,10	105,568	,606	,906
P10	132,10	107,463	,680	,905
P11	131,70	108,326	,566	,907
P12	131,50	113,316	,337	,910
P13	132,05	108,576	,564	,907
P14	131,85	108,871	,542	,907
P15	131,70	108,011	,676	,905
P16	131,90	109,674	,494	,908
P17	132,10	110,200	,468	,908
P18	132,05	107,945	,543	,907
P19	131,65	111,608	,386	,909
P20	131,90	104,305	,731	,903
P21	132,30	108,011	,370	,912
P22	131,90	107,358	,536	,907
P23	131,30	115,063	,265	,911
P24	131,85	106,766	,622	,906
P25	131,65	107,818	,604	,906
P26	131,40	113,621	,356	,910
P27	131,70	106,116	,728	,904
P28	131,25	116,092	,158	,911
P29	131,30	116,221	,089	,912
P30	131,20	116,905	,000	,912
P31	131,35	111,292	,520	,908

Estadísticas de fiabilidad del cuestionario

Alfa de Cronbach	N de elementos
,911	31

Anexo 8. Cálculo de la fiabilidad del cuestionario de Síndrome de Burnout

Alfa de Cronbach si se elimina un elemento del instrumento

Estadísticas de total de elemento				
	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
P1	73,15	198,134	,175	,767
P2	75,05	206,366	,065	,769
P3	73,90	175,989	,632	,734
P4	70,10	215,674	-,238	,785
P5	74,90	175,884	,726	,730
P6	74,40	180,358	,589	,739
P7	70,25	189,355	,363	,755
P8	73,65	184,871	,389	,752
P9	70,50	193,737	,249	,762
P10	74,55	184,892	,660	,741
P11	74,50	189,421	,578	,747
P12	71,15	208,029	-,061	,788
P13	74,90	185,147	,568	,743
P14	74,30	193,484	,326	,757
P15	74,80	189,326	,403	,752
P16	74,35	181,713	,525	,743
P17	70,25	183,671	,521	,744
P18	70,55	191,629	,315	,758
P19	70,20	201,326	,150	,767
P20	74,20	205,958	,009	,776
P21	72,40	202,253	,005	,790
P22	74,45	190,366	,353	,755

Estadísticas de fiabilidad del cuestionario

Alfa de Cronbach	N de elementos
,766	22

Anexo 9. Base de datos de la prueba piloto - Desempeño laboral

No	DESEMPEÑO LABORAL																															
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	
1	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	4	5	5	4	3	5	4	3	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
2	2	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	3	3	2	3	3	5	4	3	4	3	5	5	5	5	
3	3	4	4	3	3	3	4	5	5	5	4	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	3	5	5	5	5	4	5	5	5	5	
4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	5	3	3	3	3	3	3	5	3	3	4	5	2	3	5	3	5	5	5	3	
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	
6	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	5	4	4	4	5	4	3	4	4	4	4	5	4	5	5	4	5	5	5	5	
7	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	
8	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
9	4	5	5	5	5	4	4	5	3	4	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	1	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	
10	3	5	5	4	4	5	3	4	4	4	3	5	3	5	5	4	3	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
11	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
12	4	5	4	4	4	3	3	4	4	4	4	5	4	5	5	4	4	5	4	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	
13	4	4	5	4	4	4	5	4	3	3	5	4	3	3	5	4	5	5	5	4	3	3	4	4	5	4	4	4	4	5	5	
14	5	4	4	4	5	4	4	3	3	3	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	
15	4	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	
16	2	5	5	5	4	4	3	4	3	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	4	5	5	5	5	
17	4	5	5	5	4	4	4	4	5	4	4	5	5	4	5	3	3	4	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4
18	4	4	5	5	5	4	2	4	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
19	3	4	4	4	4	4	2	4	5	4	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	
20	4	4	5	4	4	4	5	2	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	

Anexo 10. Base de datos de la prueba piloto - Síndrome de Burnout

No	SINDROME DE BURNOUT																					
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22
1	3	1	3	7	2	2	7	3	7	3	2	5	2	3	1	2	7	7	7	2	7	3
2	2	1	1	7	1	1	7	1	7	1	2	7	1	1	1	1	7	7	7	4	7	1
3	6	1	2	6	1	1	7	6	1	2	2	3	1	2	1	2	3	6	4	1	2	2
4	2	1	1	6	1	2	4	1	6	1	2	2	2	1	1	2	2	4	5	4	2	1
5	2	1	2	7	1	1	7	1	7	1	1	7	1	1	1	1	7	7	7	1	7	1
6	5	3	2	6	2	3	6	4	6	2	3	4	2	3	2	3	6	6	4	2	2	2
7	5	1	5	7	1	4	7	2	3	2	2	6	3	4	6	6	6	2	3	1	2	2
8	3	1	1	7	1	2	7	2	7	2	2	7	1	2	1	1	7	7	7	2	2	1
9	6	1	2	7	1	2	7	5	7	1	1	7	2	3	2	2	7	6	7	6	3	1
10	4	1	6	7	1	1	7	6	7	4	3	6	1	3	1	4	7	6	7	2	5	2
11	1	1	1	7	1	1	7	2	6	2	1	7	1	1	1	1	7	4	7	1	7	1
12	3	1	1	7	1	1	7	2	7	1	1	7	1	2	1	1	7	7	7	2	1	7
13	4	1	2	7	1	1	7	1	7	1	1	7	1	1	1	1	7	7	7	1	2	1
14	1	3	6	6	5	5	6	3	7	2	2	3	1	7	1	2	7	7	7	5	7	5
15	6	2	6	3	7	7	7	7	6	6	6	3	7	1	6	7	7	7	7	2	2	4
16	4	3	3	7	1	3	3	4	7	1	2	4	1	2	1	1	7	6	5	2	2	1
17	2	1	1	7	1	1	7	2	5	1	1	7	1	1	1	1	7	7	7	1	6	1
18	3	1	2	7	1	1	7	1	7	2	2	7	1	2	1	1	7	7	7	1	7	2
19	2	1	2	7	1	1	7	1	7	2	2	7	1	2	2	2	7	7	7	2	7	1
20	3	3	3	3	1	2	1	3	3	2	2	1	1	2	2	2	3	2	7	4	2	2

Anexo 11. Base de datos del desempeño laboral

DESEMPEÑO LABORAL																																			
CALIDAD DE TRABAJO												RESPONSABILIDAD						TRABAJO EN EQUIPO								COMPROMISO INST.									
N°	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	T	P12	P13	P14	P15	P16	P17	T	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25	P26	T	P27	P28	P29	P30	P31	T
1	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	52	5	4	4	5	5	4	27	3	5	4	3	4	5	5	5	5	39	5	5	5	5	5	25
2	2	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	45	4	4	4	4	5	4	25	3	3	2	3	3	5	4	3	4	30	3	5	5	5	5	23
3	3	4	4	3	3	3	4	5	5	5	4	43	5	5	5	4	4	4	27	4	5	5	5	3	5	5	5	5	42	4	5	5	5	5	24
4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	34	5	3	3	3	3	3	20	3	5	3	3	4	5	2	3	5	33	3	5	5	5	3	21
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	54	5	4	4	5	5	5	28	5	5	5	5	5	5	4	4	5	43	5	5	5	5	5	25
6	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	42	5	4	4	4	5	4	26	3	4	4	4	4	5	4	5	5	38	4	5	5	5	5	24
7	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	42	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	3	4	4	4	4	4	35	5	5	5	5	5	25
8	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	52	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45	5	5	5	5	5	25
9	4	5	5	5	5	4	4	5	3	4	5	49	5	5	5	5	4	4	28	4	5	5	1	5	5	4	5	5	39	5	5	5	5	5	25
10	3	5	5	4	4	5	3	4	4	4	3	44	5	3	5	5	4	3	25	4	5	4	4	5	5	5	5	5	42	5	5	5	5	5	25
11	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	54	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45	5	5	5	5	5	25
12	4	5	4	4	4	3	3	4	4	4	4	43	5	4	5	5	4	4	27	5	4	4	4	5	5	4	5	5	41	5	5	5	5	5	25
13	4	4	5	4	4	4	5	4	3	3	5	45	4	3	3	5	4	5	24	5	5	4	3	3	4	4	5	4	37	4	4	4	5	5	22
14	5	4	4	4	5	4	4	3	3	3	5	44	5	4	4	4	4	4	25	4	4	4	4	3	5	4	4	5	37	4	5	5	5	5	24
15	4	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	51	5	5	4	4	4	4	26	4	5	5	4	5	5	4	5	5	42	5	5	5	5	5	25
16	2	5	5	5	4	4	3	4	3	4	5	44	4	4	5	4	4	4	25	4	4	4	4	4	5	5	4	5	39	4	5	5	5	5	24
17	4	5	5	5	4	4	4	4	5	4	4	48	5	5	4	5	3	3	25	4	4	5	4	4	5	5	5	5	41	5	5	4	5	4	23
18	4	4	5	5	5	4	2	4	5	5	5	48	5	4	5	5	5	4	28	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45	5	5	5	5	5	25
19	3	4	4	4	4	4	2	4	5	4	5	43	4	4	5	4	5	5	27	5	5	5	4	5	5	4	5	5	43	4	5	5	5	5	24
20	4	4	5	4	4	4	5	2	4	4	5	45	4	4	4	5	4	4	25	4	4	4	5	5	5	5	4	4	40	5	5	5	5	5	25
21	2	4	5	5	4	4	3	3	2	2	4	38	5	5	5	4	4	4	27	4	4	4	4	4	5	5	5	4	39	4	4	5	5	5	23
22	3	4	4	4	4	4	3	3	4	5	4	42	4	4	4	4	4	4	24	4	5	4	4	4	5	4	4	4	38	4	5	5	5	4	23
23	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	50	4	4	5	5	5	5	28	4	4	4	5	5	5	4	5	5	41	5	5	5	5	4	24
24	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	45	5	5	5	4	4	4	27	5	4	4	4	5	5	4	5	4	40	4	5	4	5	5	23
25	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	54	5	4	4	4	5	5	27	5	5	5	5	4	5	5	5	5	44	5	5	4	5	5	24
26	4	4	4	5	3	4	3	3	4	3	4	41	5	4	4	3	3	3	22	4	4	4	3	3	4	4	4	4	34	4	5	5	4	5	23
27	3	4	3	4	3	3	3	3	4	4	3	37	4	4	4	3	3	3	21	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27	3	4	4	4	4	19
28	4	5	4	5	4	3	4	4	4	4	4	45	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	4	4	5	5	5	23
29	3	4	4	4	3	4	4	3	3	3	3	38	3	3	3	3	4	4	20	3	4	3	4	4	4	4	4	4	34	4	4	4	4	4	20
30	4	5	5	4	4	5	3	3	4	3	5	45	5	5	4	5	4	4	27	4	4	5	4	5	5	4	5	5	41	4	4	5	5	5	23
31	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	54	5	5	5	5	5	5	30	4	4	5	5	5	5	5	5	5	43	5	5	5	5	5	25
32	2	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	49	5	4	4	4	5	5	27	5	5	5	4	5	3	4	4	4	39	5	5	5	5	5	25
33	2	4	5	5	4	4	3	3	4	4	4	42	5	5	5	4	4	4	27	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	5	5	5	5	5	25
34	4	5	5	4	4	4	5	5	4	5	4	49	5	5	4	5	4	4	27	4	4	4	4	3	3	3	3	4	32	4	4	5	5	5	23
35	4	4	5	5	3	3	3	4	4	4	5	44	5	4	4	4	4	3	24	5	5	4	4	5	4	3	4	4	38	4	5	5	5	4	23
36	3	5	5	5	3	4	3	5	5	4	4	46	5	5	5	5	4	4	28	5	5	4	4	4	5	4	4	5	40	4	5	5	5	5	24
37	4	4	5	4	4	3	4	4	4	4	4	44	4	4	4	4	4	4	24	4	4	3	3	4	5	3	4	4	34	4	4	5	5	5	23
38	4	4	4	5	5	5	4	3	5	5	5	49	5	4	3	4	4	5	25	5	5	5	4	4	4	5	5	5	42	5	5	5	5	5	25
39	4	4	4	4	3	3	3	3	4	3	5	40	4	3	3	4	4	4	22	4	5	5	5	5	5	5	4	5	43	4	5	5	5	5	24
40	1	5	5	5	5	5	4	3	3	3	3	42	5	3	3	3	3	3	20	5	5	5	3	5	2	5	3	5	38	5	5	5	5	5	25
41	1	5	5	5	3	3	3	5	3	3	5	41	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	5	3	3	3	39	5	5	5	5	5	25
42	3	3	5	5	3	3	3	3	5	5	5	43	3	3	3	5	5	5	24	5	5	5	5	5	3	3	3	3	37	5	5	5	5	5	25
43	3	5	5	5	3	3	3	1	3	3	5	39	5	5	4	4	4	2	24	3	5	3	5	5	5	4	5	5	40	3	5	5	5	5	23
44	4	4	5	5	4	4	4	5	5	5	5	50	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45	5	5	5	5	5	25
45	4	5	4	4	5	4	4	5	4	5	5	49	5	5	5	5	5	4	29	5	5	5	1	1	5	5	5	5	37	4	5	5	5	5	24
46	3	5	5	3	5	3	4	4	4	5	4	45	4	5	4	5	5	5	28	4	4	4	4	4	5	4	4	5	38	4	5	5	5	5	24
47	2	5	5	4	4	4	4	4	5	4	5	46	5	5	5	5	5	4	29	4	5	4	5	5	5	4	5	4	41	5	5	5	5	5	25
48	4	4	5	5	5	4	4	4	5	5	4	49	5	4	4	4	4	4	25	5	5	5	4	5	5	4	4	5	42	4	5	5	5	5	24
49	2	5	5	5	4	4	3	4	3	4	5	44	4	4	5	4	4	4	25	4	4	4	4	4	5	5	4	5	39	4	5	5	5	5	24

DESEMPEÑO LABORAL																																			
CALIDAD DE TRABAJO												RESPONSABILIDAD						TRABAJO EN EQUIPO								COMPROMISO INST.									
50	3	2	4	2	5	2	2	4	4	1	5	34	5	4	4	4	5	4	26	4	4	4	4	5	5	4	4	5	39	4	5	5	4	5	23
51	2	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	51	4	4	4	5	5	4	26	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45	5	5	5	5	5	25
52	2	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	50	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45	4	5	5	5	5	24
53	4	3	4	5	2	2	2	2	3	3	4	34	5	4	4	3	4	3	23	3	5	2	2	5	5	2	5	5	34	4	5	5	5	5	24
54	4	4	4	5	3	4	3	3	4	5	4	43	5	4	4	3	5	4	25	3	5	4	4	4	4	3	4	5	36	5	5	5	5	5	25
55	5	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	43	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	5	5	5	5	5	41	4	5	5	5	5	24
56	5	4	4	5	4	4	4	5	4	5	5	49	4	4	4	3	5	3	23	5	4	5	5	4	4	4	5	4	40	5	5	5	5	5	24
57	4	5	5	4	5	4	5	4	3	4	4	47	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	5	4	5	5	44	5	5	5	5	5	25
58	4	5	4	4	4	4	4	3	4	4	4	44	4	4		4	4	4	20	4	4	4	4	5	5	5	5	5	41	4	5	5	5	5	24
59	4	5	5	4	5	5	4	4	4	4	4	48	4	4	5	4	4	4	25	4	5	4	4	4	4	5	5	5	41	5	5	5	5	5	25
60	4	5	5	4	5	4	4	4	4	5	5	49	5	5	5	5	4	4	28	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45	5	5	5	4	4	23
61	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	45	4	4	5	4	4	4	25	4	4	4	4	5	5	5	5	4	40	4	4	5	5	5	23
62	3	4	4	4	4	4	4	4	1	3	4	39	4	4	4	4	4	5	25	5	4	4	4	5	4	4	4	5	39	4	4	4	4	4	20
63	4	4	4	5	5	5	3	3	2	5	5	45	3	3	3	4	4	5	22	4	4	3	3	3	4	4	5	5	35	4	4	5	5	5	23
64	3	3	4	4	5	3	4	4	4	4	5	43	4	4	4	4	5	5	26	3	3	4	4	4	4	5	5	5	37	3	3	4	5	5	20
65	1	4	5	5	5	5	4	3	3	3	4	42	5	5	3	3	3	4	23	5	5	4	3	5	2	5	5	5	39	4	5	5	5	5	24
66	4	4	5	5	4	4	4	5	5	4	4	48	4	5	5	5	3	3	25	4	4	4	5	5	4	4	4	4	38	3	4	4	5	5	21

Anexo 12. Base de datos del síndrome del Burnout.

SINDROME DE BURNOUT																									
AGOTAMIENTO EMOCIONAL											DESPERSONALIZACIÓN					REALIZACIÓN PERSONAL									
N°	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	T	P10	P11	P12	P13	P14	T	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	T
1	3	1	3	7	2	2	7	3	7	35	3	2	5	2	3	15	1	2	7	7	7	2	7	3	36
2	2	1	1	7	1	1	7	1	7	28	1	2	7	1	1	12	1	1	7	7	7	4	7	1	35
3	6	1	2	6	1	1	7	6	1	31	2	2	3	1	2	10	1	2	3	6	4	1	2	2	21
4	2	1	1	6	1	2	4	1	6	24	1	2	2	2	1	8	1	2	2	4	5	4	2	1	21
5	2	1	2	7	1	1	7	1	7	29	1	1	7	1	1	11	1	1	7	7	7	1	7	1	32
6	5	3	2	6	2	3	6	4	6	37	2	3	4	2	3	14	2	3	6	6	4	2	2	2	27
7	5	1	5	7	1	4	7	2	3	35	2	2	6	3	4	17	6	6	6	2	3	1	2	2	28
8	3	1	1	7	1	2	7	2	7	31	2	2	7	1	2	14	1	1	7	7	7	2	2	1	28
9	6	1	2	7	1	2	7	5	7	38	1	1	7	2	2	13	2	2	7	6	7	6	3	1	34
10	4	1	6	7	1	1	7	6	7	40	4	3	6	1	3	17	1	4	7	6	7	2	5	2	34
11	1	1	1	7	1	1	7	2	6	27	2	1	7	1	1	12	1	1	7	4	7	1	7	1	29
12	3	1	1	7	1	1	7	2	7	30	1	1	7	1	2	12	1	1	7	7	7	2	1	7	33
13	4	1	2	7	1	1	7	1	7	31	1	1	7	1	1	11	1	1	7	7	7	1	2	1	27
14	1	3	6	6	5	5	6	3	7	42	2	2	3	1	7	15	1	2	7	7	7	5	7	5	41
15	6	2	6	3	7	7	7	7	6	51	6	6	3	7	1	23	6	7	7	7	7	2	2	4	42
16	4	3	3	7	1	3	3	4	7	35	1	2	4	1	2	10	1	1	7	6	5	2	2	1	25
17	2	1	1	7	1	1	7	2	5	27	1	1	7	1	1	11	1	1	7	7	7	1	6	1	31
18	3	1	2	7	1	1	7	1	7	30	2	2	7	1	2	14	1	1	7	7	7	1	7	2	33
19	2	1	2	7	1	1	7	1	7	29	2	2	7	1	2	14	2	2	7	7	7	2	7	1	35
20	3	3	3	3	1	2	1	3	3	22	2	2	1	1	2	8	2	2	3	2	7	4	2	2	24
21	4	2	1	2	1	4	3	1	5	23	5	2	6	2	7	22	1	2	6	5	6	5	5	2	32
22	6	1	2	7	1	2	6	2	6	33	1	1	7	1	1	11	1	1	7	2	7	2	7	1	28
23	2	1	1	6	1	2	7	2	7	29	2	2	7	1	2	14	1	1	7	7	7	1	7	2	33
24	2	1	2	7	1	3	7	2	7	32	5	5	7	1	2	20	1	1	7	4	6	1	4	1	25
25	1	1	1	6	1	1	7	1	7	26	1	1	1	7	1	11	1	1	7	1	7	1	7	1	26
26	3	1	2	7	1	3	6	3	7	33	2	4	6	1	5	18	1	1	1	1	6	1	2	3	16
27	5	3	3	5	2	2	3	6	4	33	4	6	6	3	3	22	1	3	6	4	3	3	2	3	25
28	3	1	3	7	1	1	7	3	6	32	1	1	6	1	4	13	1	1	6	7	7	2	4	2	30
29	6	6	6	7	2	2	6	6	7	48	6	6	6	2	2	22	2	2	6	6	6	6	5	1	34
30	2	1	1	7	1	1	7	2	7	29	2	1	7	2	1	13	1	1	7	7	7	1	6	1	31
31	2	1	1	7	1	2	7	1	7	29	1	1	7	1	1	11	1	1	7	7	7	1	7	1	32
32	1	1	1	7	1	1	7	1	7	27	1	1	7	1	1	11	1	1	7	7	7	2	7	1	33
33	4	2	1	2	1	4	3	1	4	22	6	2	7	4	3	22	1	2	6	5	6	5	5	2	32
34	2	1	2	7	1	2	7	2	7	31	2	2	6	2	2	14	1	2	7	7	7	2	2	2	30
35	5	2	3	4	1	5	6	3	5	34	2	2	5	1	6	16	1	2	5	4	5	3	3	3	26
36	6	1	2	7	2	2	7	2	3	32	1	6	7	2	1	17	1	6	7	7	7	6	1	1	36
37	6	2	5	6	2	2	4	6	6	39	3	5	5	2	4	19	2	4	6	6	6	3	5	5	37
38	6	1	3	4	7	7	2	2	3	35	1	2	3	3	1	10	4	5	3	5	2	1	1	7	28
39	2	1	1	7	7	1	7	2	6	34	2	7	7	1	2	19	1	1	7	7	7	1	2	1	27
40	1	1	1	6	1	1	7	1	2	21	1	1	7	1	2	12	1	2	2	7	1	1	1	2	17
41	1	1	1	1	1	1	6	1	1	14	1	1	1	1	4	8	7	1	1	1	7	1	4	1	23
42	1	1	1	1	1	1	7	1	7	21	1	1	7	1	1	11	7	1	7	7	7	1	1	1	32
43	1	1	3	1	1	1	1	1	4	14	1	1	7	1	2	12	1	3	1	2	3	1	2	2	15
44	3	2	4	7	1	4	7	3	7	38	3	3	7	1	1	15	1	2	7	7	7	1	7	1	33
45	1	1	1	7	1	1	7	1	5	25	2	1	7	1	7	18	1	1	7	7	7	1	6	1	31
46	2	1	1	1	1	2	2	1	2	13	3	2	2	1	3	11	1	2	2	1	1	1	2	1	11
47	2	1	2	7	1	2	6	2	7	30	1	1	3	1	4	10	1	1	2	7	3	1	3	1	19
48	2	1	1	7	1	1	6	1	7	27	1	1	7	1	1	11	1	1	7	7	7	1	1	1	26
49	3	2	2	6	1	2	6	3	6	31	1	2	5	1	1	10	1	1	7	5	4	2	2	1	23
50	2	1	1	7	1	2	2	2	7	25	1	1	7	1	6	16	2	1	7	7	7	6	4	2	36
51	7	1	6	7	1	6	7	7	7	49	7	7	7	6	6	33	1	7	7	6	6	7	1	6	41
52	4	1	4	7	1	3	7	4	4	35	2	2	6	1	1	12	1	2	7	7	6	2	2	1	28
53	1	1	1	7	1	1	7	1	4	27	2	2	7	3	1	15	1	1	7	7	7	3	3	1	30
54	1	1	2	7	1	3	7	3	6	31	1	1	7	2	1	12	1	1	7	7	7	2	3	1	29
55	4	2	3	2	1	2	3	3	3	23	4	4	4	6	4	22	3	2	6	5	6	4	5	3	34
56	4	2	2	6	3	2	7	6	7	39	2	2	7	2	2	15	1	2	7	6	7	3	2	4	32
57	4	5	2	6	4	6	3	6	6	42	7	7	6	5	6	31	6	5	6	4	3	2	7	7	40
58	4	1	6	6	4	7	4	4	7	43	6	2	7	2	2	19	2	2	3	2	7	7	2	2	27
59	1	1	1	7	1	1	7	1	7	27	1	1	7	1	1	11	1	1	7	7	7	1	2	1	27
60	4	1	1	7	1	1	7	1	1	24	1	1	7	1	1	11	1	1	6	7	7	7	6	4	39
61	1	1	2	7	1	1	7	1	2	23	1	7	1	1	1	11	1	1	7	7	7	2	2	1	28
62	3	1	1	7	1	2	7	1	7	30	1	2	7	1	2	13	1	1	7	7	7	7	7	1	38
63	3	2	2	2	2	7	7	2	1	28	2	3	7	3	3	18	2	2	7	6	6	7	7	2	39
64	4	1	1	2	1	1	7	3	2	22	3	2	7	1	2	15	7	7	3	3	6	6	1	1	34
65	1	3	3	2	7	1	1	7	2	27	1	1	7	1	2	12	1	1	2	2	7	1	1	2	17
66	2	3	5	6	1	1	7	1	2	28	1	2	2	1	7	13	7	3	2	7	1	1	1	2	24

Anexo 13. Consentimiento informado.

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Por medio del presente documento:

Yo _____, identificado con el número de DNI _____ expreso mi aceptación para participar en la Investigación Titulada: Desempeño laboral y síndrome de Burnout en el personal de salud en tiempo de pandemia de un Hospital de Trujillo, 2021.

Tomando en consideración que se me ha sido explicado acerca de la finalidad de la evaluación, así como la confidencialidad y su uso sólo con fines académicos; razón por la cual decido participar libremente, llenando el siguiente cuestionario con total sinceridad.

Trujillo, ____ de _____ del 2021

Evaluado

Anexo 14. Constancia de desarrollo de tesis.

“Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia”

**RED ASISTENCIAL LA LIBERTAD
OFICINA DE CAPACITACION, INVESTIGACION Y DOCENCIA
COMITÉ DE INVESTIGACIÓN Y ÉTICA**

PI N°47 CIYE- O.C.I.Y D-RALL-ESSALUD-2021

CONSTANCIA N.º 53

El presidente del Comité de Investigación de la Red Asistencial La Libertad – ESSALUD, ha aprobado el Proyecto de Investigación Titulado:

**“DESEMPEÑO LABORAL Y SÍNDROME DE BURNOUT EN EL
PERSONAL DE SALUD EN TIEMPO DE PANDEMIA DE UN HOSPITAL
DE TRUJILLO, 2021”**

**CORONEL CRESPIÓN, LUZ BIC
OBESO HORNA, YUSSI YANIRA**

Al finalizar el desarrollo de su proyecto deberá alcanzar un ejemplar del trabajo desarrollado vía virtual al email (capacitacionrall@gmail.com), según Directiva N° 04-IETSI-ESSALUD-2016, a la Oficina de Capacitación, Investigación y Docencia - GRALL, caso contrario la información del Trabajo de Investigación no será avalada por ESSALUD.

Trujillo, 13 de octubre del 2021

Dr. Andrés Sánchez Reyna
PRESIDENTE
Comité de Investigación
Of. Capacitación Docencia
e Investigación - R.A.L.L.

Dr. Daniel Becerra Koomi
ALFE OGD RALL

NIT: 9070-2021-477

www.essalud.gob.pe

Trujillo – Trujillo
La Libertad