



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

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

Síndrome de burnout y desempeño laboral del personal de salud de un hospital de Áncash - 2022

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
MAESTRA EN GESTIÓN DE SERVICIOS DE LA SALUD**

AUTORA:

Custodio Perez, Giuliana Del Pilar (orcid.org/0000-0003-0346-2529)

ASESOR:

Dr. Castillo Saavedra, Ericson Felix (orcid.org/0000-0002-9279-7189)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Calidad de las prestaciones asistenciales y gestión del riesgo en salud.

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Promoción de la salud, nutrición y salud alimentaria.

CHIMBOTE – PERÚ

2022

DEDICATORIA

A mis padres por haberme brindado educación, y por seguir incentivándome a lograr mis metas.

A mi familia, en especial a mi esposo e hijo por acompañarme en lograr esta meta y que son la motivación para seguir superándome.

AGRADECIMIENTO

Agradezco a Dios, por permitirme seguir adelante con mis sueños.

Agradezco a mi familia, por siempre apoyarme.

Agradezco a mis compañeros de trabajo por brindarme su apoyo en este trabajo de investigación.

ÍNDICE DE CONTENIDOS

	Pág.
Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Resumen	vii
Abstract	viii
I. INTRODUCCIÓN	9
II. MARCO TEÓRICO	12
III. METODOLOGÍA	19
3.1. Tipo y diseño de investigación.	19
3.2. Variables y Operacionalización	20
3.3. Población, muestra y muestreo, unidad de análisis	21
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	22
3.5 Procedimientos	25
3.6 Método de análisis de datos	25
3.7 Aspectos éticos	25
IV. RESULTADOS	27
V. DISCUSIÓN	32
VI. CONCLUSIONES	38
VII. RECOMENDACIONES	39
REFERENCIAS	40
ANEXOS	49

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1	Nivel del síndrome burnout del personal de salud de un hospital de Áncash – 2022.	26
Tabla 2	Nivel del síndrome burnout por dimensiones del personal de salud de un hospital de Áncash – 2022.	27
Tabla 3	Nivel de desempeño laboral del personal de salud de un hospital de Áncash – 2022.	28
Tabla 4	Correlación entre la variable Síndrome de Burnout y la variable desempeño laboral del personal de salud de un hospital de Áncash – 2022.	29

RESUMEN

El personal de salud es más susceptible al estrés laboral, lo que conlleva a que padezcan síndrome de Burnout, afectando su desempeño laboral y a la calidad atención, ocasionando diversos conflictos dentro de su entorno. **Objetivo:** determinar la relación entre el síndrome burnout y su desempeño laboral en personales de salud de un hospital de Áncash - 2022; identificar el nivel de síndrome de burnout, identificar el nivel de desempeño laboral, establecer la relación significativa entre el síndrome de burnout y el desempeño laboral. **Método:** descriptivo, correlacional, cuantitativo no experimental y de corte transversal. Los instrumentos fueron el test Maslach Burnout Inventory y el cuestionario de desempeño laboral de Aquino (2017). **Resultados:** el nivel de síndrome de Burnout es de 30.95% para el nivel bajo, el 40.48% para el nivel medio y el 28.57% para el nivel alto, para el agotamiento emocional fue el 100%, la despersonalización fue 97.62% y la realización personal fue 64.29%, para el desempeño laboral, el 21.43% tiene un nivel malo, el 61.90% es regular y el 16.67% es bueno, el Rho de Spearman con un p – valor es 0,000 menor a 0,05, se obtuvo un coeficiente de 0.497, lo que representa relación directa entre variables.

Palabras clave: burnout, agotamiento emocional, despersonalización, realización personal, desempeño laboral.

ABSTRACT

Health personnel are more susceptible to work stress, which leads to Burnout syndrome, affecting their work performance and quality of care, causing various conflicts within their environment. **Objective:** to determine the relationship between burnout syndrome and job performance in health personnel from a hospital in Ancash - 2022; identify the level of burnout syndrome, identify the level of job performance, establish the significant relationship between burnout syndrome and job performance. **Method:** descriptive, correlational, non-experimental quantitative and cross-sectional. The instruments were the Maslach Burnout Inventory test and the Aquino job performance questionnaire (2017). **Results:** the level of Burnout syndrome is 30.95% for the low level, 40.48% for the medium level and 28.57% for the high level, for emotional exhaustion it was 100%, depersonalization was 97.62% and realization personal was 64.29%, for work performance, 21.43% have a bad level, 61.90% are regular and 16.67% are good, Spearman's Rho with a p - value is 0.000 less than 0.05, a coefficient of 0.497, which represents a direct relationship between variables.

Keywords: burnout, emotional exhaustion, depersonalization, personal fulfillment, work performance.

I - INTRODUCCIÓN

Nuestra realidad se ha modificado de manera considerable desde finales del año 2019, debido a que, en el país de China, específicamente en Wuhan, se detectó una nueva enfermedad, que se manifestaba con problemas respiratorios, denominada como COVID-19. Que fue tomando importancia gracias a su rápida propagación en las distintas partes del mundo, generando de esta manera una nueva etapa de pandemia (López, 2020).

El coronavirus nos ha hecho modificar la forma de atención médica en los distintos servicios y establecimientos; generando la adaptación y modificación del funcionamiento de los diversos hospitales públicos y privados, suscitándose la cancelación de las consultas externas y reasignación a los profesionales de salud a triajes diferenciados y áreas de manejo exclusivo de paciente con esta nueva enfermedad; y también redireccionando el cómo se usaban los recursos humanos y económicos (Lozano, 2020).

En Perú, se sabía que el sistema de salud no contaba con los suficientes recursos, con la llegada del coronavirus solo nos hizo recordar las deficiencias en los distintos hospitales, aumentando la demanda de pacientes y la insuficiencia del personal médico que no se daba abasto.

La salud mental fue infravalorada durante muchos años en nuestro país, se estima que el 33% de los trabajadores de la salud no están conformes con su situación laboral, por lo cual buscan otras alternativas, las cuales solo generan sobrecarga laboral, estrés y agotamiento.

En pandemia la organización mundial de la salud (OMS) refiere que las enfermedades mentales han aumentado, en especial las asociadas al estrés laboral, durante el 2019 se designa al síndrome de burnout como enfermedad asociada al trabajo (que genera una pérdida de interés hacia las actividades laborales y desensibilización hacia las personas).

Superintendencia Nacional de Salud (SUSALUD) durante el 2014, demostró que existía este síndrome de paciente quemado o burnout en médicos y área de enfermería en un 3.4% en los hospitales nacionales de la ciudad de Lima.

Durante estos tres últimos años los trabajadores de la salud, se vieron expuestos a mayor estrés y agotamiento, lo cual se podía observar a través de las noticias, su desempeño laboral y la actitud hacia los pacientes.

La última vez que se realizó un estudio en Áncash, fue durante el 2017, demostrando que el personal de salud es vulnerable a tener problemas con su salud mental, debido a que se encuentran en estrés constante; según estos estudios se observó que en los hospitales la prevalencia de burnout es de 19.2%; en específico en el personal de enfermería, debido a que tienen una alta demanda de atenciones.

Por otra parte, en muchos hospitales a nivel nacional se viene evidenciando el aumento de casos en que los trabajadores tienen una despersonalización hacia los pacientes, el cual lleva a una pésima atención y a altercados violentos. Se observó en el hospital de la ciudad de Huaraz, que los trabajadores están constantemente agotados y que su rendimiento laboral fluctúa, por lo cual, se revisó que no se han realizado estudios acerca de la salud mental, aun después de haber estado en una etapa de pandemia.

Por lo antes mencionado, al no contarse con datos actualizados acerca de cómo se encuentra el estado mental en los trabajadores en salud en Ancash, y para poder contribuir a una mejora constante en las atenciones, se decidió realizar y correlacionar el síndrome burnout y su desempeño laboral en trabajadores de salud en algún hospital de Áncash – 2022; debido a que pasó a ser una de las más contaminadas en el lapso de pocos meses, generando un aumento de atenciones por parte del personal de salud, para despejar estas dudas se plantea: (Cagua, 2019).

¿Cuál es la relación entre el síndrome Burnout y el desempeño laboral en personales de salud en un hospital de Áncash - 2022?

Como hipótesis general se plantea: Existe relación entre el síndrome Burnout y el desempeño laboral en personal de salud de un hospital de Áncash - 2022; y como hipótesis nula: No existe relación entre el síndrome Burnout y el desempeño laboral en personales de salud de un hospital de Áncash - 2022.

Para el objetivo en general: determinar la relación entre el síndrome burnout y su desempeño laboral en personales de salud de un hospital de Áncash - 2022; y objetivos específicos:

Identificar el nivel de síndrome de burnout en personales de salud de un hospital de Áncash – 2022.

Identificar el nivel de desempeño laboral en personales de salud de un hospital de Áncash – 2022.

Establecer la relación significativa entre el síndrome de burnout y el desempeño laboral en personales de salud de un hospital de Áncash – 2022.

II – MARCO TEÓRICO

A nivel internacional los estudios nos demuestran que López, Cano y Salazar (2020) nos manifiestan que el síndrome de burnout (SDB) es la cronicidad del estrés, con una etiología multifactorial, se realizó un estudio mixto descriptivo en Colombia a 403 profesionales, a los cuales se les aplicó el Test de Maslach asistencial (MBI) y variables sociodemográficas, con resultados de una prevalencia del 14.9% en distintos hospitales de Colombia; determinando que el SDB es una entidad que va en aumento y que es importante implementar diversos programas de salud mental para mejorar las condiciones del personal de salud.

Márquez (2020) en Ecuador realizó una investigación de que si existía el SDB y cómo afectaba en el trabajo en neonatología, es un estudio descriptivo no experimental, transversal y cuantitativo, que aplicó el test MBI a 68 profesionales, obteniendo como resultado que todos los participantes tienen sobrecarga laboral, los cuales han generado agotamiento y desmotivación para realizar su trabajo; concluyendo que si existe una relación y que afecta el servicio de neonatología de manera negativa y que se debería implementar terapias para mejorar la salud mental.

Para Portero (2019) en su estudio descriptivo realizado en España observó sobre burnout en trabajadores de salud del área de urgencias, en el cual se pudo observar que, en una población de 235 profesionales, el personal más afectado es enfermería con un 76.1%, encontrándose en la mayoría con características de despersonalización eran del sexo femenino, y con características de agotamiento eran varones en menor proporción siendo un 1.7%, y que existían múltiples factores de riesgo, siendo el de mayor relevancia tener antecedente de ansiedad, el trabajo concluye que la salud mental de los profesionales, se ve afectada más en sexo femenino, sobre todo en enfermería.

Según Vera (2018) determinó cual era la significación del SDB en el área de protección de derechos y como afectaba en su desempeño en Chile. El estudio fue descriptivo mixto, en el cual aplicó el test MBI a 6 trabajadores, donde se demostró que estaban en fase agotamiento emocional en un 80% y que el SDB

afectaba la capacidad laboral y que se debería de contar con un área de psicología o programas para la prevención y cuidado.

Flores, Sánchez, Reyna, Rodríguez y Chinchilla (2018) nos dicen en un estudio realizado en México, que enfermería es un grupo vulnerable a sufrir SDB y cuáles serían los factores, su estudio es de corte transversal y analítico que contó con 265 profesionales, las cuales usaron el cuestionario de MBI, donde se observa que el agotamiento emocional es un 17.4%. Concluyendo que enfermería si se ve afectada por el SDB debido al estrés, la ansiedad y la autoestima.

A nivel nacional, muchas investigaciones nos detallan lo siguiente, Inca (2021) realizó en Andahuaylas su trabajo de investigación en el cual determina el SDB y cómo se relaciona con el rendimiento laboral en un hospital público, usando un estudio aplicado, cuantitativo no experimental, descriptivo, tipo correlacional y de corte transversal, aplicando una encuesta a 91 profesionales, con resultados de rho de Spearman $\rho = 0.843$, el cual indicaría que existe correlación significativa entre variables, llegando a la conclusión que el rendimiento laboral se ve afectada por el SDB en dicho hospital.

Para Lauracio (2020) que desarrolló su trabajo de investigación en Puno, en el cual se trata de identificar el SDB y detectar el nivel del desempeño laboral, observando las dimensiones de calidad, atención y capacitación, para cual usó el método descriptivo -correlacional donde se evaluaron a 21 trabajadores en salud, con el resultado del 7% tenía SDB, con un desempeño laboral 35.7%, con la conclusión que no existe correlación entre SDB y el DL, por lo cual no afecta en la calidad, ni la capacidad de los trabajadores.

Sandoval (2020) realizó una investigación en Tumbes con el fin de determinar si influía el SDB en la atención de enfermería en emergencias, su estudio fue no experimental de tipo correlacional y cuantitativa, para la cual se encuestaron a 35 trabajadores con el test de MBI, obteniendo como resultado que la correlación Rho de Spearman no fue estadísticamente significativa, con las conclusiones, de que, a pesar de observar agotamiento laboral, no se ve influencia en la calidad de atención.

Gutiérrez (2019) en Lima, determinó la relación entre el SDB y DL en enfermería en la unidad de cuidados intensivos, realizó una investigación descriptiva,

correlacional, cuantitativo no experimental y transversal; usando una encuesta que fue aplicada a 114 trabajadores, obteniendo un Alfa de Cronbach de 0,93, con la conclusión que existe una relación negativa entre variables y teniendo un 10% de prevalencia en el sector de agotamiento emocional.

Para Ysaldo, Norabuena, Loli, Zarzosa, Padilla, Pinto y Rojas (2019) que realizaron un estudio en diversos hospitales a nivel nacional para determinar si había relación entre el SDB y la satisfacción laboral, contaba con un estudio cuantitativo, observacional, correlacional, transversal, en la cual se encuestaron a 177 profesionales utilizando el test de MBI y una escala de satisfacción laboral, obteniendo como una prevalencia del 33.3% de SDB asociado a la despersonalización y el factor de riesgo más predominante fue el beneficio económico, concluyendo que existe una relación negativa significativa.

Bautista (2018) determinó la presencia del SDB en médicos y enfermería en áreas críticas de un hospital en Lima, lo realizó de manera descriptiva, prospectiva, tipo transversal, en el cual se usó el test MBI, donde se observó un 21.3% de los trabajadores padecen el SDB, y que la dimensión con mayor incidencia es el agotamiento emocional siendo este en un 23.8%, asociado al sexo masculino; llegando a concluir que si existe SDB en los médicos y enfermeras de áreas críticas.

Abarca (2018) nos dice en su trabajo de investigación cuál es el nivel de SDB y DL en enfermería del área de neonatología de un hospital público en Lima, su investigación fue correlacional, básico, cuantitativo y corte transversal, encuestando a 60 profesionales, demostrando que si existe relación inversa entre el SDB y el DL con un valor de Spearman de $-0,549$, concluyendo que el hospital necesita de estrategias de intervención para evitar el estrés laboral crónico y que se desencadene diversos problemas de salud mental en los trabajadores.

Aquino (2017) en su trabajo nos dice, existió relación alguna entre SDB y el DL en patología de un hospital nacional limeño, para lo cual realizó un estudio descriptivo correlacional, cuantitativo, aplicando el test MBI a 124 trabajadores, determinando que, si existe una relación negativa, teniendo como conclusiones

que se debería de tener estrategias o programas preventivos para evitar que los profesionales sean afectados por el estrés que esta demanda.

Síndrome de burnout

Por muchos años vimos al estrés como un impulsor de metas, asociándolo como algo bueno, sin percatarnos que este era parte de una serie de síntomas asociados a diversas afecciones que luego repercutirían en el estado físico y mental.

De Arco (2020) define al SDB como resultado de un estrés crónico ante situaciones laborales, considerándolo como enfermedad mental en profesionales que trabajan con otros sujetos, con pérdida de la capacidad para desarrollarse en su trabajo.

Mansilla (2016) define al SDB como respuesta ante el estrés de manera crónica, caracterizado por tener tres dimensiones, el cansancio, la despersonalización y falta de motivación.

Para Miranda, Barbosa, Sander, Buenrostro, Mares, Cortes y González (2019), agrega al SDB como el resultado de estar sometido a estrés crónico laboral, con factores como conflictos, poco reconocimiento, poco éxito, y falta de recompensa emocional.

Bakhamis, Smith y Coustasse (2019), consideran que el SDB es un proceso adaptativo ante la demanda y el estrés rutinario, teniendo características como la desorientación, el agotamiento emocional, sentimientos de falta de éxito, frialdad y alejamiento de su entorno.

Diversas investigaciones en neurociencia, evidenciaron que tener a un sujeto a sometido a estresores de manera prolongada, generaba lesiones en diversas zonas corticales.

En diversos estudios descritos, el burnout es un síndrome psicológico debido a estar expuestos a estresores crónicos en el trabajo teniendo en cuenta el ámbito social y su estructura. Además, lo plantea como 3 dimensiones: agotamiento, la despersonalización y la incapacidad de realización, otras como el desapego y la ineficiencia (Díaz y Gómez, 2016).

La primera dimensión, el agotamiento emocional es el cansancio físico y/o mental, teniendo la sensación de sentirse “quemado” por dentro, después de un periodo, debido a la falta de energía y sentimiento de frustración. El no sentirse capaz, debido al trabajo demandante o a una larga exposición (Máñez, Cavazos y Reyes, 2017).

Segunda dimensión la despersonalización son los sentimientos, actitudes, respuestas negativas y distantes con otros sujetos. Se observa irritabilidad y una pérdida de motivación en los sujetos, también se puede observar inestabilidad emocional, con la aparición de la crítica exacerbada y rechazo a sus compañeros de trabajo (Delgado, 2020).

Tercera dimensión la realización personal es la sensación de falta de logros, caracterizado por sentirse y tener respuestas negativas constantes que den sentido al trabajo que se realiza. Se observa una autovaloración negativa, insatisfacción e incompetencia como mecanismos de defensa (Arias, Muñoz del Carpio Toia, Delgado, Quispe y Ortiz, 2017).

Fisiopatológicamente el burnout se asocia a una respuesta adaptativa negativa ante el estrés, generando una cascada de procesos neurológicos (activando 3 fases, de alerta de forma inmediata, defensa mediada por el cortisol y el agotamiento), los cuales se verán reflejados en síntomas o somatizaciones (Putra, 2019).

Dentro de sus manifestaciones psiquiátricas se pueden observar de forma leve, cansancio y quejas, para su forma moderada, el aislamiento y sentimiento negativo, para su forma severa, el ausentismo y aversión a los sujetos y para su forma extrema: se observa el colapso del sujeto con aparición de cuadros depresivos y de ansiedad (Alhaffar y Abbas, 2019).

También se observan somatizaciones como cefalea, lumbalgia, dolores musculares y cervicalgias. Para el diagnóstico se basó en el instrumento propuesto por Maslach, el MBI que consta de una encuesta de 22 preguntas (Aquino, 2017).

En la revisión realizada por Prentice y Thaichon (2019) a las teorías de Edelwich, observa que este síndrome se desarrolla en 4 etapas.

Fase del idealismo o del entusiasta, donde se observa a los individuos con nivel de energía alto, es expectante, se involucra demasiado con los demás, generando sobrecarga, debido a que no conoce límites y se supervalora, por motivos intrínsecos, que al no cumplirlo genera sentimientos de desilusión (Prentice y Thaichon, 2019).

Fase de estancamiento, el sujeto se da cuenta de su realidad, comienza a disminuir todas sus actividades, sus expectativas bajan, ocurre la pérdida del idealismo y su entusiasmo (Silva y Silva, 2021).

Fase de apatía, considerada como la fase central para tener SDB, la frustración es tanta que el sujeto, no desea realizar actividades y poco interés. Aquí ya se evidencia comportamiento emocional de rechazo, se observa en las faltas hacia el trabajo, pensamiento de abandono de trabajo o cambio de él (Moukarzel, Michelet, Durand, Sebbane, Bourgeois, Markarian y Gentile, 2019).

Fase de distanciamiento, el sentimiento de vacío asociado a distanciamiento de su entorno laboral, existe la desvalorización o poca apreciación de uno mismo. El sujeto evita contacto con todo a su alrededor (Vinueza, Aldaz, Mera, Pino, Tapia y Vinueza, 2020).

Desempeño laboral

Arriola, Llaja y Pacheco (2018) detalla que el desempeño laboral se demuestra en cuán eficiente es el sujeto en su trabajo y que está asociado a ciertas características de la persona, entre las cuales pueden ser cualidades, necesidades y habilidades especiales. La evaluación del DL es para estimular y juzgar la evolución del sujeto.

El desempeño está compuesto por la capacidad, habilidad, necesidad y cualidad del sujeto ante el trabajo y una organización, las cuales servirán para medir el rendimiento. Se refiere también como aquella función que cumple cada sujeto dentro de una organización de manera eficaz, para obtener metas en común (Consuelo, 2017).

Para Afandi y Ardina (2021) conceptualiza que el DL, se ha convertido en una herramienta para medir las capacidades del sujeto dentro de un grupo organizacional, y como se afronta a medida que crece dentro de ella y que está

asociado al área de psicología organizacional, debido a que se miden diversos factores sociales.

Para La Fuente, Suleiman, Pradas, Gomez y Albendín (2019), que analizaron el trabajo de Chiavenato en el cual menciona al desempeño laboral como la eficacia del colaborador en su trabajo, y que su efecto positivo sería que si tiene un buen desempeño esta se convierte en fortaleza dentro de una organización, agregando lo dicho hace años, donde lo definía como el comportamiento de un sujeto con objetivos fijados dentro de una organización. Observando también características como la responsabilidad, claridad, desempeño, interacción, flexibilidad, focalización, creatividad y rapidez, que pueden ser evaluados mediante los ítems de metas y objetivos, comportamiento y autocontrol.

Instituto nacional de estadística e informática (INEI) para el 2017, realizó un estudio donde se aprecia que el 46% de las empresas peruanas priorizan los indicadores que evalúan al rendimiento laboral, con el objetivo de mantener la productividad e innovación para una buena gestión, siendo el clima laboral el que más influye sobre el desempeño laboral sanitario, por cual es recomendable la evaluación periódica.

El desempeño posee tres dimensiones, siendo la primera dimensión la relación o conexión interpersonal, que son interacciones sociales, que nace en base a la necesidad de comunicación y de relación con otros entes. La segunda dimensión es la experiencia, que son las aptitudes y conocimientos adquiridos por las personas durante un periodo de tiempo específico, y la tercera dimensión es la satisfacción que es el estado de bienestar que tienen los trabajadores en relación a su desempeño y desenvolvimiento para con su trabajo y entorno (Lucano, Muñoz, Rojas, Quintana y Santillán, 2020).

El desempeño se puede evaluar mediante factores de actitud (como la disciplina, cooperación, participación, iniciativa, seguridad, moderación, responsabilidad, la presentación personal, cuán interesado está, su creatividad, capacidad de realización) y factores operativos (como el conocer, la calidad, ser exactos, el trabajo en equipo y liderazgo), como lo explica Chiavenato, teniendo el ambiente laboral, la remuneración, como se relaciona con el resto del personal, el horario, los incentivos y motivación. (Ni Putu, Sri Hariyatia , Gayatria, 2019).

III . – METODOLOGÍA

3.1 - Tipo y diseño de investigación

3.1.1 - Tipo de investigación

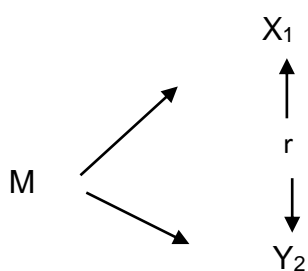
La Investigación realizada al síndrome de burnout y el desempeño laboral, es una investigación cuantitativa porque busca establecer si existe la presencia o conexión entre parámetros de investigación, mediante factores medibles.

Hernández y Mendoza (2018), esta va a determinar la relación o relaciones de un suceso o busca establecer causalidad entre las variables mediante interpretación estadística.

3.1.2 - Diseño de investigación

No experimental, correlacional, descriptiva, de corte transversal, porque las variables observadas permanecen sin manipulación alguna. Según Álvarez (2020) la investigación no experimental es aquella no sufre manipulación alguna y se dividen en transversal, que es aquella que solo se mide una vez y con la cual se realiza el análisis, y la longitudinal en donde se mide en varias ocasiones las variables para luego comparadas.

Esquema de investigación



Dónde se observa:

M: muestra de los trabajadores del hospital.

X₁: variable síndrome de burnout.

Y₂: variable desempeño laboral.

r: vínculo de variables.

3.2 - Variables y operacionalización

Síndrome de burnout

Definición conceptual

El burnout es un conjunto de respuestas físicas y mentales, en la cual el sujeto sobrepasa sus capacidades debido a un proceso multicausal. Este síndrome psicológico es debido a estar expuestos a estresores crónicos en el trabajo (OMS, 2020).

Definición operacional

Es el estrés crónico, que se será observado en tres dimensiones y son: agotamiento emocional, despersonalización, falta de realización, se evaluó mediante el cuestionario de Maslach Burnout Inventory (MBI) que cuenta con veintidós ítems.

Dimensiones

Agotamiento emocional, es el cansancio físico y/o mental, teniendo la sensación de sentirse “quemado” por dentro, después de un periodo, debido a la falta de energía y sentimiento de frustración. El no sentirse capaz, debido al trabajo demandante o a una larga exposición.

Despersonalización, son los sentimientos, actitudes, respuestas negativas y distantes con otros sujetos. Se observa irritabilidad y una pérdida de motivación en los sujetos, también se puede observar inestabilidad emocional, con la aparición de la crítica exacerbada y rechazo a sus compañeros de trabajo.

Realización personal, es la sensación de falta de logros, caracterizado por sentirse y tener respuestas negativas constantes que den sentido al trabajo que se realiza. Se observa una autovaloración negativa, insatisfacción e incompetencia como mecanismos de defensa.

Indicadores: sobrecarga laboral, vacío emocional, fatiga, deshumanización, desmotivación, sensación de culpa, sentimiento de desapego, insatisfacción.

Desempeño laboral

Definición conceptual

Se define el desempeño, como la acción o comportamiento ante el logro de objetivos dentro del trabajo. Asumiendo que el buen desempeño es el mejor pilar para el trabajo (Lucano, Muñoz, Rojas, Quintana y Santillán, 2020).

Definición operacional

Entendido por el logro de objetivos, el cual se evaluó en tres dimensiones, relación interpersonal, experiencia y satisfacción laboral, mediante el cuestionario de Chiavenato que cuenta con 20 items.

Dimensiones

Relaciones Interpersonales, la relación o conexión interpersonal, que son interacciones sociales, que nace en base a la necesidad de comunicación y de relación con otros entes.

Experiencia, que son las aptitudes y conocimientos adquiridos por las personas durante un periodo de tiempo específico.

Satisfacción laboral, que es el estado de bienestar que tienen los trabajadores en relación a su desempeño y desenvolvimiento para con su trabajo y entorno.

Indicadores: se busca la cooperación, ser líder, tener conocimiento, calidad y capacidad, compromiso y la integración al grupo.

Escala de medición: se usará una escala ordinal. Según Hernández y Mendoza (2018), en este tipo de escala se mide por distintas categorías, ordenándose en base a rangos.

3.3 - Población, muestra y muestreo

3.3.1 – Población muestral

Se trabajó con una población muestral de 42 trabajadores de la salud de un hospital de Ancash durante el 2022. La población es un total de casos que han sido definidos en dentro del problema, y que serán analizados para el desarrollo del estudio (Hernández y Mendoza, 2018).

Cuadro 1. Trabajadores de la salud de un hospital de Ancash durante el 2022.

PROFESIONAL	CANTIDAD	PORCENTAJE
Medico	6	14.29
Enfermería	10	23.81
Técnico	9	21.43
Laboratorio	4	9.52
Obstetriz	6	14.29
Farmacia	1	2.38
Nutrición	2	4.76
Odontología	1	2.38
Psicología	2	4.76
Trabajadora social	1	2.38

Fuente: Oficina de recursos humanos. Ancash - 2022.

Criterios de inclusión

Profesional de salud que aceptó voluntariamente la participación en la investigación.

Ser trabajador de salud del hospital.

Criterios no inclusión

Profesional de salud que no aceptó voluntariamente la participación en la investigación.

No ser trabajador de salud del hospital.

3.3.2 – Muestreo

No probabilístico por conveniencia porque el estudio no depende de la probabilidad, sino de factores externos, como particularidades (Hernández y Mendoza, 2018).

3.3.4 – Unidad de análisis

Cada trabajador del sector la salud que labore en un hospital de Ancash durante el 2022.

3.4 - Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Se usará como técnica el cuestionario de MBI de manera virtual para la recolección de datos. El cuestionario es un conjunto de preguntas redactadas de forma coherente y ordenada, para poder obtener la información (Hernández y Mendoza, 2018).

3.4.1 - Instrumentos de recolección de datos

El cuestionario de MBI de Maslach (2008) y adaptada por Aquino (2017), la cual está constituida por 22 ítems en los cuales se verán reflejados el sentir y las actitudes del sujeto y su entorno, que tiene como función medir el burnout.

Se mide las tres dimensiones: el agotamiento, la cual consta de nueve preguntas (que son las 1 al 9), segundo la despersonalización, con cinco preguntas (del 10 al 14) y por último mide la realización personal con ocho preguntas (de la 15 al 22).

Teniendo en cuenta el rango de puntuación dada fue la siguiente, 1 valdrá nunca, 2 valdrá algunas veces al año, 3 valdrá algunas veces al mes, 4 valdrá algunas veces a la semana y 5 valdrá siempre.

Su baremación para agotamiento emocional en el nivel bajo con una puntuación de 9 -12 puntos, nivel medio con una puntuación de 13 - 15 puntos, nivel alto con una puntuación de 16 - 45 puntos.

Su baremación para realización personal en el nivel bajo con una puntuación de 8 - 25 puntos, nivel medio con una puntuación de 26 - 35 puntos, nivel alto con una puntuación de 36 - 40 puntos.

Su baremación para despersonalización en el nivel bajo con una puntuación menor de 5 puntos, nivel medio con una puntuación de 6 - 7 puntos, nivel alto con una puntuación de 8 - 25 puntos.

El cuestionario de desempeño laboral de la autora Aquino (2017) está constituida por 20 ítems en los cuales se verán reflejados las actitudes del trabajador y de cómo llega a sus objetivos trazados.

Teniendo en cuenta el rango de puntuación dada fue la siguiente, 1 valdrá nunca, 2 valdrá algunas veces al año, 3 valdrá algunas veces al mes, 4 valdrá algunas veces a la semana y 5 valdrá siempre.

Su baremación será en escala de malo con una puntuación de 24 -103 puntos, regular con una puntuación de 104 - 110 puntos y bueno con una puntuación de 111 - 120 puntos.

3.4.2 – Validez del instrumento y confiabilidad

Validez del instrumento

Realizado a través de la validez del contenido, en la cual buscamos las herramientas adecuadas para describir los datos de mayor interés para la investigación (López, Avello, Palmero, Sánchez y Quintana, 2018).

Por ello, se usó un instrumento que fue evaluado por juicio de expertos, los cuales se guiaron mediante una matriz de verificación, para evaluar la relación entre las variables, dimensiones y por último con los indicadores. Luego de ello emitiendo sus opiniones y sugerencias para el mejoramiento de la herramienta.

Confiabilidad

De la encuesta, se generó mediante una prueba estadística denominada Coeficiente Alfa de Cronbach, seleccionada presentar respuestas tipo Likert. (López, Avello, Palmero, Sánchez y Quintana, 2018).

El instrumento piloto fue aplicado a 17 trabajadores de salud de un hospital con las mismas características, para poder brindarnos confiabilidad, en el cual se obtuvieron los siguientes valores: para la variable síndrome de burnout se obtuvo el Alfa de Cronbach de 0.836 y para la variable de desempeño laboral se obtuvo el Alfa de Cronbach de 0.856.

3.5 – Procedimientos

Se realizaron como el primer paso en la ejecución fue la elaboración del instrumento para el uso de recolección de datos, teniendo en cuenta estudios previos con características similares en los cuales se pueda apoyar como ejemplo. De igual manera se presentó a juicio de expertos para la validación y corrección.

Luego se procedió a solicitar el permiso al área de dirección del hospital para la realización del estudio de investigación a través de una carta de presentación emitida por la universidad Cesar Vallejo. Una vez obtenido el permiso se procedió a realizar el cuestionario a los 42 trabajadores de salud mediante los instrumentos vía digital, que fue creada en la plataforma Google Forms y distribuidos mediante la aplicación de WhatsApp a quienes habían cumplido con los criterios de inclusión.

Siendo el último paso, la recolección de los resultados, los cuales fueron analizados mediante tablas, usando los programas estadísticos de Excel y SPSS.

3.6 - Método de análisis de datos

Los datos recolectados fueron analizados por el software de IBM SPSS Statistics V28.0, el cual nos permitió analizar y procesar los datos del cuestionario.

A nivel descriptivo, se permitió la evaluación, interpretación usando el procesamiento de los datos mediante estadística con frecuencias relativas y porcentuales.

Analíticamente, se tomó la significancia a partir del 5% de probabilidad ($p < 0.05$) y se realizó por medio del Coeficiente de correlación de Spearman.

3.7 - Aspectos éticos

Para garantizar los principios éticos de investigación, se tomó en cuenta la autonomía, voluntariedad, justicia y confidencialidad.

Para poder proceder con esta investigación, primero en la encuesta se brinda un ítem de anonimato para el participante, y se detalla dentro de la misma que los datos recolectados no se usarán para ningún otro propósito fuera de materia de investigación. De la misma manera, se detalla que la participación es absolutamente voluntaria.

IV . RESULTADOS

Los resultados encontrados que se observan a continuación fueron analizados estadísticamente, elaborados en Excel y SPSS, donde el objetivo general era analizar el tipo de relación que existe entre el síndrome burnout y su desempeño laboral del personal de salud de un hospital de Áncash – 2022.

Tabla 1

Nivel del síndrome burnout del personal de salud de un hospital de Áncash – 2022.

NIVEL	f	%
Bajo	13	30.95
Medio	17	40.48
Alto	12	28.57
TOTAL	42	100

Fuente: El cuestionario de MBI Maslach y adaptada por Aquino (2017).

Interpretación:

Con respecto al nivel del Síndrome de burnout del personal de salud, se observa en la tabla que, el 30.95% está en el nivel bajo, el 40.48% tiene nivel medio y que el 28.57% tiene nivel alto, el cual indica que el personal de salud se encuentra afectado a distintos niveles por el síndrome de burnout.

Tabla 2

Nivel del síndrome burnout por dimensiones del personal de salud de un hospital de Áncash – 2022.

DIMENSION NIVEL	Agotamiento emocional		Despersonalización		Realización personal	
	f	%	f	%	f	%
Bajo	0	0	0	0	13	30.95
Medio	0	0	41	97.62	27	64.29
Alto	42	100	1	2.38	2	4.76
TOTAL	42	0	42	100	42	100

Fuente: El cuestionario aplicado de la autora Aquino (2017).

Interpretación:

Con respecto al nivel del síndrome de burnout por dimensiones, se observa en la tabla que, en la dimensión de agotamiento emocional la frecuencia es de un 100% en el nivel alto, para la dimensión despersonalización el nivel medio es de 97.62% siendo este su valor mayor frecuencia y en la dimensión realización personal el valor con mayor frecuencia es el nivel medio con un 64.29%, esto indica que el personal de salud tiene mayor desgaste en la

parte emocional, seguidos de la despersonalización y la realización personal.

Tabla 3

Nivel de desempeño laboral del personal de salud de un hospital de Áncash – 2022.

NIVEL	f	%
Malo	9	21.43
Regular	26	61.90
Bueno	7	16.67
TOTAL	42	100

Fuente: El cuestionario aplicado de la autora Aquino (2017).

Interpretación:

Con respecto al nivel del desempeño laboral del personal de salud, se observa en la tabla que, el 21.43% tiene un nivel malo de desempeño, el 61.90% tiene un nivel regular en su desempeño y que el 16.67% tiene un nivel bueno, esto indica que el síndrome de burnout llega a afectar su desempeño, pero en menor proporción.

Comprobación de hipótesis

Objetivo general

Determinar la relación entre el síndrome burnout y su desempeño laboral en personales de salud de un hospital de Áncash – 2022.

Hipótesis general

H1: Existe relación entre el síndrome Burnout y el desempeño laboral en personal de salud de un hospital de Áncash – 2022.

H0: No existe relación entre el síndrome Burnout y el desempeño laboral en personales de salud de un hospital de Áncash - 2022.

Nivel de significancia

$\alpha = 0,05$ (5 %)

Estadístico de Prueba (Rho de Spearman)

Probabilísticamente, si P-valor < 0.05, entonces es significativo al 95% de confianza estadística, con lo cual se acepta H1 y se rechaza H0.

Tabla 4

Correlación entre la variable Síndrome de Burnout y la variable desempeño laboral del personal de salud de un hospital de Áncash – 2022.

		DESEMPEÑO LABORAL
Rho de Spearman	1. AGOTAMIENTO EMOCIONAL	,286
	2. DESPERSONALIZACION	,497**
	3. REALIZACION PERSONAL	,396**

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

* . La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

Interpretación:

En la tabla 4 se puede observar, las dimensiones del síndrome de burnout y el desempeño laboral en la prueba de correlación Spearman del programa SPSS, se observa el coeficiente de correlación de 0,286 lo que muestra una relación directa entre la dimensión de agotamiento emocional con el desempeño laboral, así mismo el p – valor es 0,000 menor a 0,05 lo que indica que es significativo. Así mismo, entre la dimensión despersonalización y desempeño laboral se obtuvo un coeficiente de 0.497, lo cual muestra una relación entre variables, con un p – valor es 0,000 menor a 0,05; y para la dimensión realización personal y

desempeño laboral se obtuvo un valor de 0,396 lo que representa relación directa entre variables, con un p – valor es 0,000 menor a 0,05.

Por ello se puede concluir que se acepta la hipótesis del investigador, lo cual significa que si existe una correlación estadísticamente significativa entre la variable Burnout y el desempeño laboral del personal de salud de un hospital de Áncash – 2022.

V. DISCUSIÓN

El desequilibrio que existe entre la alta demanda de los pacientes hacia el personal de salud, y la realidad que afronta el sector salud día a día, constituyen parte de los problemas de la salud pública, esto conlleva que los trabajadores se sobren esfuercen y que sufran de enfermedades relacionados al estrés constante y decaiga su desempeño laboral.

Con relación a la tabla 1, para López, Cano y Salazar que en su trabajo de investigación demostraron que el síndrome de burnout es la cronicidad del estrés, con múltiples etiologías, observó una prevalencia del 14.9% en distintos hospitales de Colombia; su estudio fue una investigación mixta, descriptiva, siendo aplicada a 403 profesionales, el Test de Maslach asistencial, determinando que el síndrome de Burnout es una entidad ha ido aumentando a nivel del sector salud y que merece ser importante una nueva implementación de programas de salud mental para mejorar las condiciones del personal de salud. Comparando con nuestro estudio de tipo descriptivo, correlacional, cuantitativo no experimental y de corte transversal; pero que fue aplicado el cuestionario de MBI a 42 trabajadores, se encontró que, si existe burnout en los trabajadores de salud, con un nivel medio de 40.48% de afectación, pero que no influye de manera negativa en su desempeño laboral.

Por otro lado, según Flores, Sánchez, Reyna, Rodríguez y Chinchilla que en su trabajo de investigación de corte transversal y analítico que contó con 265 profesionales, en las cuales usaron el mismo cuestionario de MBI, obtuvieron

que enfermería es el grupo más vulnerable a sufrir síndrome de burnout, sobre todo a nivel de agotamiento emocional con un 17.4%, pero que no llegaba a influir de manera negativa en sus labores, comparando con el nuestro trabajo de investigación se observó que el 100% del personal de salud está afectado por el agotamiento emocional, pero de todas maneras encontrándose afectados en distintas dimensiones que de igual manera afectan su desempeño laboral, como los autores manifiestan, debido al estrés que predomina en el sector de enfermería.

En cambio para Bautista que tuvo como objetivo determinar la presencia del síndrome de burnout en médicos y enfermería del área crítica de un hospital, siendo un estudio descriptivo, prospectivo, tipo transversal, en el cual se usó el test MBI, donde se observó un 21.3% de los trabajadores padecen el síndrome de burnout, y que la dimensión con mayor incidencia es el agotamiento emocional siendo este en un 23.8%, mientras que en nuestro trabajo de investigación se usó la metodología tipo descriptiva, correlacional, cuantitativo no experimental y de corte transversal; donde se obtuvo una correlación significativa entre variables, se obtuvo que el 100% de los trabajadores tiene algún grado o nivel de síndrome de burnout, como lo define Arco (2020) este síndrome va a ser el resultado de un estrés crónico ante situaciones laborales, y que se demuestra como la pérdida de la capacidad para desarrollarse en su entorno.

Con relación con la tabla 2, para Portero que en su estudio de tipo descriptivo, observó el síndrome de burnout en trabajadores de salud del área de urgencias, obtuvo que el personal más afectado es enfermería con un 76.1%, encontrándose en la mayoría en la dimensión de despersonalización y en la dimensión de agotamiento emocional era en menor proporción siendo un 1.7%, comparando con nuestro trabajo de investigación que también es de tipo descriptivo no experimental, transversal y cuantitativo donde se observa que en la tabla 3, las dimensiones de agotamiento y despersonalización son la más afectada siendo que todos los trabajadores de la salud presentaban

agotamiento, y que en un 97.62% presentaban características de despersonalización, demostrando que el personal más afectado es de áreas o zonas críticas, lo cual se ve reflejado en su desempeño, esto debido a estar expuestos a estresores crónicos en el trabajo.

Por otro lado, Vera que en el 2018 en su estudio de tipo descriptivo mixto demostró que cerca del 80% del personal de salud tenía características compatibles con el agotamiento emocional y que había afectación en la capacidad laboral, en comparación con nuestro trabajo de investigación, que cerca del 100% del personal de salud estaba afectado por el agotamiento emocional y que de igual manera llegaba a influir en el desempeño laboral, explicándose también por el estrés constante y la sobrecarga laboral.

Con relación a la tabla 2, para Lauracio quien en el 2020 desarrolló su trabajo de investigación en Puno, con el fin de identificar el síndrome de burnout y detectar el nivel del desempeño laboral, observando las dimensiones de calidad, atención y capacitación, en el cual se evaluaron a 21 trabajadores en salud, obteniendo como resultado que el 7% tenía síndrome de burnout, y que su desempeño laboral era afectado en un 35.7%, con la conclusión que existe correlación entre las variables planteadas, por lo cual se ve afectado la calidad de atención. Comparando nuestro trabajo, se observa que los trabajadores el 30.95% estaba afectado en el nivel bajo, el 40.48% está en el nivel medio y que el 28.57% tiene nivel alto, además se obtuvo que si existe una correlación estadísticamente significativa entre la variable Burnout y el desempeño laboral.

Mientras que Sandoval en su investigación realizada en Tumbes con el objetivo de determinar si el síndrome de burnout influye en la atención de enfermería en el área de emergencias, siendo su estudio no experimental de tipo correlacional y cuantitativa, encuestando a 35 trabajadores con el test de MBI, obtuvo como resultado que la correlación Rho de Spearman no fue estadísticamente significativa, observando también que el agotamiento emocional era la dimensión

más afectada, pero no influía en la calidad de atención, en comparación con nuestro trabajo de investigación que tiene características similares pero que por el contrario si se observa que la correlación Rho de Spearman es estadísticamente significativa, en las 3 dimensiones, obteniendo la mayor frecuencia en agotamiento emocional, seguido de despersonalización y por ultimo realización personal.

Con respecto a la tabla 3, para Gutiérrez que en su trabajo de investigación tuvo como objetivo determinar la relación entre el síndrome de burnout y desempeño laboral en el personal de enfermería del área de cuidados intensivos, por lo cual realizó una investigación de tipo descriptiva, correlacional, cuantitativo no experimental y de corte transversal; aplicó el cuestionario de MBI a 114 trabajadores, donde obtuvo un Alfa de Cronbach de 0,93, con una correlación significativamente negativa entre variables y teniendo un 10% de prevalencia en la dimensión de agotamiento emocional, comprándolo con nuestra investigación que también es un estudio tipo descriptivo, correlacional, cuantitativo no experimental y de corte transversal; pero aplicado a 42 trabajadores, donde se obtuvo un Alfa de Cronbach de 0.836 para la variable síndrome de burnout y para la variable de desempeño laboral se obtuvo el Alfa de Cronbach de 0.856, con una correlación significativamente entre variables, siendo la dimensión agotamiento emocional más frecuente en un 100% de los trabajadores y que es la que más influía en el desempeño laboral, esto es causado porque los trabajadores están expuestos a estrés continuo, además de sobrecarga laboral, lo que conlleva que el desempeño baje en los trabajadores, teniendo en cuenta que el desempeño laboral no solo está compuesto por la capacidad, habilidad, necesidad y cualidad del sujeto ante el trabajo y una organización, sino que también se ve afectado su función dentro de la organización (Consuelo, 2017).

Por otro lado en el trabajo realizado por Ysaldo, Norabuena, Loli, Zarzosa, Padilla, Pinto y Rojas los cuales realizaron su estudio en diversos hospitales con el objetivo de determinar si existía relación entre el síndrome de burnout y la satisfacción laboral, siendo su estudio cuantitativo, observacional, correlacional, transversal, en la cual se encuestaron a 177 profesionales utilizando el test de MBI, obteniendo una prevalencia del 33.3% de síndrome de burnout asociado a

la dimensión de despersonalización y el factor de riesgo más predominante fue el beneficio económico, concluyendo que existe una relación negativa significativa, se demuestra que existen distintos factores como lo explica Chiavenato, no solo el ambiente laboral hace que el trabajador muestre un desempeño diferente sino también la remuneración, como interactúa con el resto del personal, el horario, los incentivos y motivación.(Ni Putu, Sri Hariyatia , Gayatria, 2019).

Con respecto al autor Aquino que planteó como objetivo determinar la relación entre síndrome de burnout y el desempeño laboral en el área de patología de un hospital, con un estudio de tipo descriptivo, correlacional, cuantitativo, en el cual aplicó el test MBI a 124 trabajadores, determinando una correlación significativamente negativa entre las variables, si lo comparamos con nuestro trabajo de investigación, en el cual también usamos la misma metodología de investigación, obtuvimos una correlación significativa entre variables síndrome de burnout y desempeño laboral, donde se observa también que los resultados en función del desempeño, fueron en nivel bueno 16.67%, regular 61.90% y malo 21.43%.

Con relación con la tabla 4, para Márquez que durante su investigación de cómo el síndrome de burnout afectaba el trabajo en el área de neonatología, observó que en la mayoría de los participantes tenían sobrecarga laboral, los cuales tenían agotamiento emocional y desmotivación para realizar su trabajo; observando que si existe una relación entre las variables y que afectaba de manera negativa, para lo cual uso un estudio tipo descriptivo no experimental, transversal y cuantitativo, que aplicó el test MBI a 68 profesionales, haciendo una comparación con nuestro estudio en la cual usamos las mismas variables de síndrome de burnout y desempeño laboral y sus dimensiones en la cuales se observó que si existe una correlación estadísticamente significativa y se acepta la H1 como se observa en la tabla 4 usando un estudio de tipo descriptivo, correlacional, cuantitativo no experimental y de corte transversal; pero que fue aplicado el cuestionario de MBI a 42 trabajadores como se observa en la tabla 1, concluyendo que los trabajadores de la salud llegan a afectar su desempeño,

debido al desgaste emocional que sufren por un estrés constante como lo explica Putra (2019).

Por otro lado, a nivel nacional, Inca en su trabajo de investigación, que buscaba obtener si existía correlación entre el síndrome de burnout y el rendimiento laboral en un hospital público, que de igual manera aplico el mismo test de MBI a 91 profesionales, con resultados de rho de Spearman $\rho = 0.843$, el cual se interpreta como una correlación significativa entre variables, y que el rendimiento laboral se ve afectado por el síndrome de burnout. En nuestro trabajo en el cual se aplicó a 42 trabajadores, se obtuvo coeficiente de correlación del 0.497 para la dimensión de despersonalización y un coeficiente de correlación del 0.396, que significa que si existe una correlación estadísticamente significativa entre la variable Burnout y el desempeño laboral.

Para Abarca que en su trabajo de investigación que tuvo como objetivo determinar el nivel de síndrome de burnout y desempeño laboral en enfermería del área de neonatología de un hospital, su tipo de investigación fue correlacional, básico, cuantitativo y corte transversal, encuestando a 60 profesionales, demostrando que si existe correlación significativamente inversa entre las variables con un valor de Spearman de -0.549 , en comparación con nuestro estudio, se obtuvo una correlación significativa entre variables, con un valor de Spearman 0.286 para la dimensión de agotamiento emocional 0.497 para la dimensión de despersonalización y para la dimensión de realización personal de 0.396 en función a la variable desempeño laboral, demostrando que los trabajadores están afectados por el síndrome de burnout, por múltiples causas, por parte de estrés crónico, reinicio de las actividades post pandemia, sobrecarga en sus labores.

VI. CONCLUSIONES

Primero: Existe una relación significativa entre el Síndrome de Burnout y el desempeño laboral en personal de salud de un hospital de Áncash durante el 2022, Rho de Spearman se obtuvo el valor 0,000 siendo menor 0,05, indicando que el síndrome de burnout y el desempeño laboral se relacionan de manera directa. = -0.497^{**} .

Segundo: el nivel de agotamiento emocional en el personal de la salud de un hospital de Ancash durante el 2022, se encuentra en un nivel alto (100%), es decir, que todo el personal de salud está afectado.

Tercero: el nivel de despersonalización en el personal de la salud de un hospital de Ancash durante el 2022, se encuentra en un nivel medio (97.62%), es decir, que la mayoría del personal de salud está afectado.

Cuarto: el nivel de realización personal en el personal de la salud de un hospital de Ancash durante el 2022, se encuentra en un nivel medio (64.29%), es decir, que la mayoría del personal de salud tiene síndrome de burnout, y que afecta en su desempeño laboral.

Quinto: respecto al nivel del desempeño laboral en el personal de salud, se encontró que, 21.43% tiene un nivel malo de desempeño laboral, el 61.90% tiene un nivel regular en su desempeño laboral y que el 16.67% tiene un nivel buen desempeño laboral, en un hospital de Ancash durante el 2022.

VII. RECOMENDACIONES

Primero: Debido a que se llegó a encontrar que, si existe personal de salud afectado por el síndrome de Burnout, se le recomienda al hospital que debería elaborar estrategias para mejorar la salud mental.

Segundo: se sugiere realizar más estudios en otros hospitales de la misma provincia de Ancash, para saber si existen otros lugares que también estén afectados.

Tercero: se recomienda que los trabajadores de salud anualmente sean evaluados en función de su desempeño laboral, para poder realizar estrategias de mejoras.

Cuarto: se recomienda que los trabajadores de salud sean capaces de expresarse, para que se detecten e intervengan de forma oportuna, lo problemas de salud mental, para prevenir el síndrome de burnout y evitar que este afecte el desempeño laboral.

Quinto: se recomienda al personal del área de recursos humanos y al área de psicología de los distintos hospitales en Ancash, que sean capaces de fomentar el cuidado de salud mental dirigidos todos los trabajadores de

salud, también a reglamentar el uso de evaluaciones constantes.

REFERENCIAS

- Afandi, A. T., & Ardina, A. (2021). Exploration of the non-physical work environment and burnout syndrome for nurses at the jember regional hospital. *Pakistan Journal of Medical and Health Sciences*. Recuperado de https://scholar.googleusercontent.com/scholar?q=cache:WlkoLYjCioMJ:scholar.google.com/+burnout+syndrome+hospital+&hl=es&as_sdt=0,5&as_ylo=2018
- Alqahtani, R., Al-Otaibi, S., Zafar, M. (2020). Burnout syndrome among nurses in a psychiatric hospital in Dammam, Saudi Arabia. *Nursing and Midwifery Studies*. Recuperado de <http://www.nmsjournal.com/text.asp?2020/9/2/110/28>.
- Alhaffar, B.A., Abbas, G. A. (2019). The prevalence of burnout syndrome among Resident physicians in Syria. *J Occup Med Toxicol*. Recuperado de <https://doi.org/10.1186/s12995-019-0250-0>
- Arias Gallegos, W. L., Muñoz del Carpio Toia, A., Delgado Montesinos, Y., Ortiz Puma, M., Quispe Villanueva, M., (2017). Síndrome de burnout en personal de salud de la ciudad de Arequipa (Perú). *Revista Medicina y Seguridad del Trabajo*. Recuperado en 05 de junio de 2022, de http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0465-546X2017000400331&lng=es&tlng=es
- Aquino Alemendre, J. N. (2016). Síndrome de Burnout y desempeño laboral del departamento de patología clínica y anatomía patológica del hospital Nacional Hipólito Unanue, 2016 (Tesis de Maestría para obtener el grado académico de Maestría en Gestión de los servicios de salud). Recuperado

del repositorio de la universidad Cesar Vallejo.
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/15011>

Arriola, N. Z., Llaja, L. C., Pacheco, L. M. Z. (2018). Motivación profesional y desempeño laboral de los docentes de práctica clínica de la escuela profesional de enfermería. Revista de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán. Recuperado de <https://doi.org/10.33554/riv.12.3.151>

Bakhamis, L., Paul III, D. P., Smith, H., Coustasse, A. (2019). Still an epidemic: the burnout syndrome in hospital registered nurses. The health care manager. Recuperado de http://journals.lww.com/healthcaremanagerjournal/fulltext/2019/01000/Still_an_Epidemic_The_Burnout_Syndrome_in.2.aspx

Bhagavathula, A. S., Abegaz, T. M., Belachew, S. A., Gebreyohannes, E. A., Gebresillassie, B. M., Chattu, V. K. (2018). Prevalence of burnout syndrome among health-care professionals working at Gondar University Hospital, Ethiopia. Journal of education and health promotion. Recuperado de https://doi:10.4103/jehp.jehp_196_18

Cahua, J. C. H., Gallegos, W. L. A. (2019). Síndrome de Burnout en profesores de escuela y universidad: un análisis psicométrico y comparativo en la ciudad de Arequipa. Revista Interamericana de Psicología Ocupacional. Recuperado de <https://www.proquest.com/docview/2306194864>

Consuelo Gonzales C. R. (2017). Síndrome de Burnout y desempeño laboral del personal asistencial del Hospital de la Policía Nacional del Perú. Lima- 2017. (Tesis de Maestría para obtener el grado académico de Maestría en Gestión de los servicios de salud). Recuperado del repositorio de la universidad Cesar Vallejo.
http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/16088/Consuelo_GCR.pdf?sequence=1&isAllowed=y

- Dall'Ora, C., Ball, J., Reinius, M. Burnout in nursing: a theoretical review. *Hum Resour Health* 18, 41 (2020). <https://doi.org/10.1186/s12960-020-00469-9>
- De Arco Paternina, L. K., Castillo Hernández, J. A. (2020). Síndrome de Burnout en época de pandemia: caso colombiano. *Interconectando Saberes*, (10). <https://doi.org/10.25009/is.v0i10.2675>.
- Delgado Espinoza S. K., Calvanapon Alva F. A., Cárdenas Rodríguez K. (2020). El estrés y desempeño laboral de los colaboradores de una red de salud. *Revista Scielo*. Recuperado de https://scielo.senescyt.gob.ec/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2661-67422020000200011
- Diaz Bambula F., Gomez I.C. (2016). La investigación sobre el síndrome de burnout en Latinoamérica entre 2000 y el 2010 *Revista de Scielo*. Recuperado de <http://www.scielo.org.co/pdf/psdc/v33n1/v33n1a09.pdf>
- Dimitriu, M. C., Pantea-Stoian, A., Smaranda, A. C., Nica, A. A., Carap, A. C., Constantin, V. D., Socea, B. (2020). Burnout syndrome in Romanian medical residents in time of the COVID-19 pandemic. *Medical hypotheses*, 144, 109972. Recuperado de <https://doi.org/10.1016/j.mehy.2020.109972>
- Dumea, E. ., Efrim, N. D., Petcu, A. ., Anghel, L., & Puscasu, C. G. (2022). Burnout Syndrome in Personnel of an Infectious Diseases Hospital, One Year after the Outbreak of the COVID-19 Pandemic. *BRAIN. Research in Artificial Intelligence and Neuroscience*, 13(1Sup1), 230-246. Recuperado de <https://doi.org/10.18662/brain/13.1Sup1/316>
- Fekry, M., Mohsen, N., Morsy, M., El Serafy, D., Salah, M. (2020). Burnout syndrome among psychiatrists in Egyptian mental health hospital. *Middle East Current Psychiatry*. Recuperado de <https://doi.org/10.1186/s43045-020-00028-x>
- Friganović, A., Selič, P., & Ilić, B. (2019). Stress and burnout syndrome and their associations with coping and job satisfaction in critical care nurses: a

literature review. *Psychiatria Danubina*. Recuperado de <https://hrcak.srce.hr/file/381947>

Galán-Rodas, E., Tarazona-Fernández, A., & Palacios-Celi, M. (2020). Riesgo y muerte de los médicos a 100 días del estado de emergencia por el COVID-19 en Perú. *Revista Scielo*. Recuperado de https://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1728-59172020000200119

Gutiérrez Villafuerte G. R. (2018). Síndrome de burnout y desempeño laboral de las enfermeras del Instituto Nacional de Salud del Niño, San Borja, 2018. (Tesis de Maestría para obtener el grado académico de Maestría en Gestión de los servicios de salud). Recuperado del repositorio de la universidad Cesar Vallejo. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/34706/Gutiérrez_VGR.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Habadi, A. I., Alfaer, S. S., Shilli, R. H., Habadi, M. I., Suliman, S. M., Al-Aslany, S. J., Habadi, M. I. (2018). The prevalence of burnout syndrome among nursing staff working at king Abdulaziz University hospital, Jeddah, Saudi Arabia, 2017. *Divers Equality Health Care*. Recuperado de https://www.researchgate.net/profile/Mohammed-Habadi/publication/325711595_the-prevalence-of-burnout-syndrome-among-nursing-staff-working-at-king-abdulaziz-university-hospital-jeddah-saudi-arabia-2017/links/5b1f91a9aca272277fa77eda/the-prevalence-of-burnout-syndrome-among-nursing-staff-working-at-king-abdulaziz-university-hospital-jeddah-saudi-arabia-2017

Hernández-Sampieri, R. & Mendoza, C (2018). Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta. Editorial Mc Graw Hill Education. Recuperado de <https://virtual.cuautitlan.unam.mx/rudics/?p=2612>

Inca Almanza, G.E. (2021). Síndrome de Burnout y rendimiento laboral en profesionales de la salud de un hospital en provincia de Andahuaylas, 2021.

(Tesis de Maestría para obtener el grado académico de Maestría en Gestión de los servicios de salud). Recuperado del repositorio de la universidad Cesar Vallejo.

http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/83132/Inca_AGE-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Juárez García, A. (2020). Síndrome de burnout en personal de salud durante la pandemia COVID-19: un semáforo naranja en la salud mental. Revista Scielo. Recuperado de

https://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0121-08072020000400432

La Fuente-Solana, D., Suleiman-Martos, N., Pradas-Hernández, L., Gomez-Urquiza, J. L., Albendín-García, L. (2019). Prevalence, related factors, and levels of burnout syndrome among nurses working in gynecology and obstetrics services: A systematic review and meta-analysis. International Journal of Environmental Research and Public Health, 16(14), 2585. Recuperado de <https://search.bvsalud.org/global-literature-on-novel-coronavirus-2019-ncov/resource/es/covidwho-1502723>

Lauracio, C., & Lauracio, T. (2020). Síndrome de Burnout y desempeño laboral en el personal de salud. Revista Innova Educación, 2(4), 543-554. <https://doi.org/10.35622/j.rie.2020.04.003>

López- Bravo A, García- Azorin D, Gonzalez- Oria C, Latore G, Santos- Lasaosa S, Guerrero- Peral A. (2020). Impacto de la pandemia COVID-19 en la atención al paciente con cefalea en España: análisis de situación con una mirada al futuro. Revista ScienceDirect. Recuperado de <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0213485320301079>

Lovo, J. (2020). Síndrome de burnout: Un problema moderno. El Salvador. Revista Entorno, (70), 110–120. <https://doi.org/10.5377/entorno.v0i70.10371>

- Lozano-Vargas, A. (2020). Impacto de la epidemia del Coronavirus (COVID-19) en la salud mental del personal de salud y en la población general de China. Revista de Neuro-Psiquiatría. Recuperado de <http://revistas.upch.edu.pe/index.php/RNP/article/view/3687/4087>
- Máynez Guaderrama A.I., Cavazos Arroyo J., Reyes Flores G., (2017). Efecto de la violación del contrato psicológico y el agotamiento emocional sobre el cinismo del empleado, Estudios Gerenciales. Recuperado de <https://doi.org/10.1016/j.estger.2017.04.002>
- Lucano, C. M. P., Muñoz, S. T., Rojas, E. M., Quintana, S. C., Santillan, T. S. (2020). Clima organizacional y desempeño laboral en trabajadores de la microrred de salud Bagua Grande en Perú. Revista de la Universidad del Zulia. Recuperado de <https://www.produccioncientificaluz.org/index.php/rluz/article/view/34044/35877>
- Macía-Rodríguez, C., de Oña, Á. A., Martín-Iglesias, D., Barrera-López, L., Pérez-Sanz, M. T., Moreno-Díaz, J., González-Munera, A. (2021). Burn-out syndrome in Spanish internists during the COVID-19 outbreak and associated factors: a cross-sectional survey. Review BJM open. Recuperado de <https://bmjopen.bmj.com/content/11/2/e042966.abstract>
- Miranda-Ackerman, R. C., Barbosa-Camacho, F. J., Sander-Möller, M. J., Buenrostro-Jiménez, A. D., Mares-País, R., Cortes-Flores, A. O., González-Ojeda, A. (2019). Burnout syndrome prevalence during internship in public and private hospitals: a survey study in Mexico. Medical Education Online, 24(1), 1593785. Recuperado de <https://doi.org/10.1080/10872981.2019.1593785>
- Moukarzel, A., Michelet, P., Durand, A. C., Sebbane, M., Bourgeois, S., Markarian, T., Gentile, S. (2019). Burnout syndrome among emergency department staff: prevalence and associated factors. BioMed research international, 2019. Recuperado de <https://www.hindawi.com/journals/bmri/2019/6462472/>

- Ni Putu I. K., Sri Hariyatia T., Gayatria D. (2019). Motivation as a factor affecting nurse performance in Regional General Hospitals: A factors analysis. *Enfermería Clínica. Review Elsevier*. Recuperado de <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S1130862119301974>
- Nursalam, N., Fibriansari, R. D., Yuwono, S. R., Hadi, M., Efendi, F., Bushy, A. (2018). Development of an empowerment model for burnout syndrome and quality of nursing work life in Indonesia. *International journal of nursing sciences*, 5(4), 390-395. Recuperado de <https://doi.org/10.1016/j.ijnss.2018.05.001>
- Putra, K. R. (2019). Prevalence of burnout syndrome among nurses in general hospitals in provincial East Java: Cross-sectional study. *Review Elsevier*. Recuperado de <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S1130862119301457#section-cited-by>
- Prentice, C., Thaichon, P. (2019). Revisiting the job performance–burnout relationship. *Journal of Hospitality Marketing & Management*, 28(7), 807-832. Recuperado de: <https://doi.org/10.1080/19368623.2019.1568340>
- Raudenská, J., Steinerová, V., Javurková, A., Urits, I., Kaye, A. D., Viswanath, O., Varrassi, G. (2020). Occupational burnout syndrome and post-traumatic stress among healthcare professionals during the novel coronavirus disease 2019 (COVID-19) pandemic. *Research Clinical Anaesthesiology*, 34(3), 553-560. Recuperado de <https://doi.org/10.1016/j.bpa.2020.07.008>
- Rocha, L. J., Cortes, M. D. C. J. W., Dias, E. C., de Meira Fernandes, F., & Gontijo, E. D. (2019). Burnout and job satisfaction among emergency and intensive care providers in a public hospital. *Revista Brasileira de Medicina Do Trabalho*, 17(3), 300. Recuperado de <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC7195890/>
- Sanchez Jimenez F., Flores Ramos M., Reyna S., Rodríguez Ventura A. L., Chinchilla Ochoa D., (2018). Factores relacionados a la presencia del síndrome de burnout en una muestra de enfermeras del sector salud, ciudad

de México. Revista de Salud Pública y Nutrición de México. Recuperado de <https://respyn.uanl.mx/index.php/respyn/article/view/376/327>

Silva Gomes, R. N., Silva Gomes, V. T. (2021). Pandemia de la COVID-19: síndrome de Burnout en profesionales sanitarios que trabajan en hospitales de campaña en Brasil. Revista Elsevier. Recuperado de <https://doi.org/10.1016/j.enfcli.2020.10.011>

Sutta Abarca, B. (2021). Prevalencia del síndrome de burnout y factores asociados en médicos asistentes del Hospital Regional Guillermo Díaz De La Vega – Abancay 2021 (Tesis de Maestría para obtener el grado académico de Maestría en Gestión de los servicios de salud). Recuperado de https://tesis.unap.edu.pe/bitstream/handle/UNAP/16530/Sutta_Abarca_Blanca_Alicia.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Torres Toala, F.(2020). Síndrome de Burnout en profesionales de la salud del Ecuador y factores asociados en tiempos de pandemia. Revista Virtual Sociedad Paraguaya Medicina Interna. Recuperado de <https://revistaspmi.org.py/index.php/rvspmi/article/view/209/200>

Urgiles, S., Vilaret, A. (2020). Síndrome de burnout en el personal de salud que trabaja en la unidad de terapia intensiva durante la pandemia covid-19 en un hospital de Quito. Repositorio Digital Internacional Sek. Recuperado de <https://repositorio.uisek.edu.ec/handle/123456789/3970>

Vermeir, P., Blot, S., Degroote, S., Vandijck, D., Mariman, A., Vanacker, T,& Vogelaers, D. (2018). Communication satisfaction and job satisfaction among critical care nurses and their impact on burnout and intention to leave: A questionnaire study. Intensive and Critical Care Nursing, 48, 21-27. Recuperado de <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S096433971730397X>

- Vilchez-Cornejo, J., Romaní-Ojeda, L., Ladera-Porta, K., Marchand-Gonzales, M. (2019). Burnout Syndrome in Physicians of a Hospital in the Peruvian Amazon. Revista de la Facultad de Medicina Humana Universidad Ricardo Palma. Recuperado de <http://revistas.urp.edu.pe/index.php/RFMH/article/download/2220/2354?inline=1>
- Vinueza Veloz, A. F., Aldaz Pachacama, N. R., Mera Segovia, C. M., Pino Vaca, D. P., Tapia Veloz, E. C., & Vinueza Veloz, M. F. (2020). Burnout syndrome among Ecuadorian medical doctors and nurses during COVID-19 pandemic. Review Scielo. Recuperado de <https://doi.org/10.1590/SciELOPreprints.708>
- Vivas Manrique S. M., Fonseca Muñoz M. (2019). Síndrome de Burnout, de un fenómeno laboral a un diagnóstico médico Revista Colombiana De Salud Ocupacional. Recuperado de <http://doi.org/10.18041/2322-634X/rcso.1.2019.5962>
- Yslado Mendez R. M., Norabuena Figueroa R. P., Loli Poma T. P., Zarzosa Marques E., Padilla Castro L., Pinto Flores I., Rojas Gamboa A. (2019). Síndrome de burnout y la satisfacción laboral en profesionales de la salud. Revista Scielo. Recuperado de https://www.scielo.org.pe/scielo.php?pid=S1727-558X2019000400006&script=sci_arttext&tlng=en

ANEXOS

MATRIZ DE OPERALIZACIÓN DE VARIABLES

TÍTULO: Síndrome de burnout y desempeño laboral del personal de salud de un hospital de Áncash – 2022.

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIÓN	INDICADORES	ITEMS	ESCALA DE MEDICIÓN
Síndrome de Burnout	Es un conjunto de respuestas físicas y mentales, en la cual el sujeto sobrepasa sus capacidades debido a un proceso multicausal. Este síndrome psicológico es debido a estar expuestos a estresores	Es el estrés crónico, que se será observado en tres dimensiones y son: agotamiento emocional, despersonalización, falta de realización, se evalúa mediante el cuestionario de Maslach Burnout Inventory (MBI) que cuenta con veintidós ítems.	Agotamiento emocional	Sobrecarga laboral Vacío emocional Fatiga	Consta de 9 ítems (1 - 9).	ORDINAL Bajo: 9 -12 puntos. Medio: 13 - 15 puntos Alto: 16 - 45 puntos.
			Despersonalización	Deshumanización Sentimiento de culpabilidad	Consta de 5 ítems (10 - 14).	ORDINAL Bajo: menor 5 puntos. Medio: 6 - 7 puntos Alto: 8- 25 puntos.

	crónicos en el trabajo.					ORDINAL Bajo: 8 -25 puntos. Medio: 26 - 35 puntos Alto: mayor de 36 puntos.
			Realización personal	Desmotivación Sentimiento de insatisfacción	Consta de 8 ítems (15 - 22).	
Desempeño laboral	Es la acción o comportamiento ante el logro de objetivos dentro del trabajo. Asumiendo que el buen desempeño es el mejor pilar para el trabajo.	Es el logro de objetivos, el cual será evaluado en tres dimensiones, relación interpersonal, experiencia y satisfacción laboral.	Relaciones Interpersonales	Cooperación Liderazgo Capacidad Compromiso Integración al grupo.	Consta de 7 ítems (1- 7).	ORDINAL MALO: 24 -103 puntos REGULAR: con 104 - 110 puntos. BUENO: con 111 - 120 puntos.
			Experiencia	Conocimiento Inteligencia Desempeño	Consta de 7 ítems (8- 14).	
			Satisfacción laboral	Calidad Eficiencia	Consta de 6 ítems (14 - 20).	

MATRIZ DE CONSISTENCIA

TÍTULO: Síndrome de burnout y desempeño laboral del personal de salud de un hospital de Áncash - 2022

PROBLEMA	OBJETIVO	HIPÓTESIS	VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS	MÉTODO
<p>Problema General:</p> <p>¿Cuál es la relación entre el síndrome Burnout y el desempeño laboral en personales de salud en un hospital de Áncash - 2022?</p>	<p>Objetivo General:</p> <p>Determinar la relación entre el síndrome burnout y su desempeño laboral en personales de salud de un hospital de Áncash - 2022.</p>	<p>Hipótesis General:</p> <p>Existe relación entre el síndrome Burnout y el desempeño laboral en personal de salud de un hospital de Áncash - 2022.</p>	Síndrome de burnout	Agotamiento emocional	Sobrecarga laboral Vacío emocional Fatiga	Consta de 9 ítems (1 - 9).	<p>Tipo de investigación:</p> <p>Cuantitativa</p> <p>Diseño:</p> <p>Descriptivo Correlacional No experimental. De corte transversal.</p> <p>Esquema:</p> <pre> graph LR M --> X1 M --> Y2 X1 <--> r Y2 </pre>

	Objetivo Específicos : Identificar el nivel de síndrome de burnout en personales de salud de un hospital de Áncash – 2022. Identificar el nivel de desempeño laboral en personales de salud de	Hipótesis nula: No existe relación entre el síndrome Burnout y el desempeño laboral en personales de salud de un hospital de Áncash – 2022.	Desempeño laboral	Despersonalización	Deshumanización Sentimiento de culpabilidad	Consta de 5 ítems (10 - 14).	Donde se observa: M: muestra de los trabajadores del hospital. X1: variable síndrome de burnout. Y2: variable desempeño laboral. r: vinculo de variables. Población muestral: La población muestral son 42 trabajadores de la salud de un hospital de Ancash durante el 2022. Técnicas e instrumentos de recolección de datos: Se usará como
				Realización personal	Desmotivación Sentimiento de insatisfacción	Consta de 8 ítems (15 - 22).	
				Relaciones Interpersonales	Cooperación Liderazgo Capacidad Compromiso Integración al grupo.	Consta de 7 ítems (1- 7).	
				Experiencia	Conocimiento Inteligencia Desempeño	Consta de 7 ítems (8- 14).	

	<p>un hospital de Áncash – 2022.</p> <p>Establecer la relación significativa entre el síndrome de burnout y el desempeño laboral en personales de salud de un hospital de Áncash – 2022.</p>			<p>Satisfacción laboral</p>	<p>Calidad Eficiencia</p>	<p>Consta de 6 ítems (14 - 20).</p>	<p>técnica el cuestionario de MBI de manera virtual para la recolección de datos.</p> <p>El cuestionario de MBI de Maslach (2008) y adaptada por Aquino (2017), la cual está constituida por 22 ítems.</p> <p>El cuestionario de Aquino (2017) de desempeño laboral con 20 ítems.</p>
--	--	--	--	-----------------------------	-------------------------------	-------------------------------------	---

CUESTIONARIO

El cuestionario para la recolección de datos, se elaboró en Google Formularios, para que el llenado sea de manera virtual, encontrándose en el enlace <https://forms.gle/9Y6E7q9DKUSeRgw2A>.

CUESTIONARIO: SINDROME DE BURNOUT Y DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL DE SALUD DE UN HOSPITAL DE ANCASH- 2022					
INDICACIONES: LA INFORMACION DE ESTE FORMULARIO SE TRATARÁ DE FORMA ANÓNIMA Y CONFIDENCIAL. LEE DETENIDAMENTE Y RESPONDA LAS SIGUIENTES PREGUNTAS. *El objetivo de este formulario es conocer la realidad de la salud mental del personal de salud y como esta afecta en su desempeño laboral, por lo consiguiente doy mi consentimiento para los fines se crean convenientes para materia de investigación. SI _____ NO _____					
SINDROME DE BURNOUT	1 = NUN CA	2=ALGUNA VEZ AL AÑO	3= ALGUNA VEZ AL MES	4=ALGUNA VEZ A LA SEMANA	5= SIEM PRE
1. Me siento emocionalmente agotado por mi trabajo					
2. Cuando termino mi jornada de trabajo 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 los pacientes.					
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 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 he hecho más duro con la gente.					
11. Me preocupa que 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.					
15. Siento que realmente no me importa lo que les ocurra a mis pacientes.					
16. Siento que trabajar en contacto directo con la 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.					
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.					
DESEMPEÑO LABORAL	1 = NUN CA	2=ALGUNA VEZ AL AÑO	3= ALGUNA VEZ AL MES	4=ALGUNA VEZ A LA SEMANA	5= SIEM PRE
1. Acato los lineamientos y normas establecidos para el cumplimiento de las funciones asignadas.					
2. Me encuentro permanentemente en mi puesto de trabajo.					
3. Ayudo a mis compañeros de trabajo cuando las circunstancias lo requieren					
4. Propongo acciones y procedimientos para mejorar la atención.					
5. Realizo con responsabilidad mis funciones y deberes sin requerir supervisión.					
6. Asumo la responsabilidad por los resultados de mi trabajo.					
7. Estoy absolutamente seguro(a) de todas mis acciones en el trabajo.					
8. Soy prudente para emitir juicios u opiniones de temas delicados.					
9. Considero que los chismes influyen negativamente en el trabajo.					
10. Tengo gran capacidad para resolver problemas laborales.					
11. Me siento feliz, satisfecho(a) y completo(a) con mi trabajo.					
12. Comprendo los fundamentos de los procedimientos y técnicas de trabajo.					
13. Aplico los conocimientos adquiridos por experiencia laboral.					
14. Aplico las normas de control de calidad cuando es necesario.					
15. Si cometo errores los reporto en forma de informes para su posterior corrección.					
16. Tengo la habilidad de trabajar rápido, incluso durante situaciones de presión.					
17. Soy puntual para entregar los resultados y/o informes de mi trabajo.					
18. Participó activamente para llegar a una meta en común.					
19. Tengo la capacidad de organizar un grupo de personas para trabajar conjuntamente.					
20. Frente a un problema laboral realizo gestiones y consigo solucionarlo					

JUICIO DE EXPERTOS

CARTA DE PRESENTACIÓN

Mg. Heli Julio Morales Murillo

Presente

Asunto: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTOS.

Me es muy grato comunicarme con usted para expresarle mis saludos, y, asimismo, hacer de su conocimiento que siendo estudiante de la Escuela Profesional de Maestría en Gestión de los Servicios de la Salud de la UCV, campus Chimbote, requiero validar el instrumento con el cual recogeré la información necesaria para poder desarrollar una investigación con el objetivo de obtener el grado académico de Magister en Gestión de los Servicios de la Salud.

El título del Proyecto de investigación es: "Síndrome de burnout y desempeño laboral del personal de salud de un hospital de Ancash- 2022" y siendo imprescindible contar con la evaluación de docentes especializados para poder aplicar el instrumento en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotado conocimiento de la variable y problemática, y sobre el cual realiza su ejercicio profesional.

El expediente de validación, que le hago llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.
- Certificado de validez de contenido de los instrumentos.

Expresándole mis sentimientos de respeto y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que presta a la presente.

Atentamente.




Giuliana Custodio Pérez
MÉDICO - CIRUJANO
CMP: 077603

Firma

D.N.I: 47353370

Celular: 951872444

DEFINICIONES CONCEPTUALES DE LAS VARIABLES Y SUS DIMENSIONES

I. Variable síndrome de burnout:

Según la Organización mundial de la salud (2020). El burnout es un conjunto de respuestas físicas y mentales, en la cual el sujeto sobrepasa sus capacidades debido a un proceso multicausal. Este síndrome psicológico es debido a estar expuestos a estresores crónicos en el trabajo.

Dimensiones:

Agotamiento emocional: es el cansancio físico y/o mental, teniendo la sensación de sentirse “quemado” por dentro, después de un periodo, debido a la falta de energía y sentimiento de frustración. El no sentirse capaz, debido al trabajo demandante o a una larga exposición.

Despersonalización: son los sentimientos, actitudes, respuestas negativas y distantes con otros sujetos. Se observa irritabilidad y una pérdida de motivación en los sujetos, también se puede observar inestabilidad emocional, con la aparición de la crítica exacerbada y rechazo a sus compañeros de trabajo.

Realización personal: es la sensación de falta de logros, caracterizado por sentirse y tener respuestas negativas constantes que den sentido al trabajo que se realiza. Se observa una autovaloración negativa, insatisfacción e incompetencia como mecanismos de defensa.

Indicadores: sobrecarga laboral, vacío emocional, fatiga, deshumanización, desmotivación, sensación de culpa, sentimiento de desapego, insatisfacción.

Consta de 22 ítems.

II. Variable desempeño laboral:

Según Lucano, Muñoz, Rojas, Quintana y Santillán (2020). Se define el desempeño, como la acción o comportamiento ante el logro de objetivos dentro del trabajo. Asumiendo que el buen desempeño es el mejor pilar para el trabajo.

Dimensiones:

Relaciones Interpersonales: la relación o conexión interpersonal, que son interacciones sociales, que nace en base a la necesidad de comunicación y de relación con otros entes.

Experiencia: que son las aptitudes y conocimientos adquiridos por las personas durante un periodo de tiempo específico.

Satisfacción laboral: que es el estado de bienestar que tienen los trabajadores en relación a su desempeño y desenvolvimiento para con su trabajo y entorno.

Indicadores: Cooperación, liderazgo, conocimiento institucional, calidad en el trabajo, capacidad de compromiso, capacidad de relación e integración al grupo.

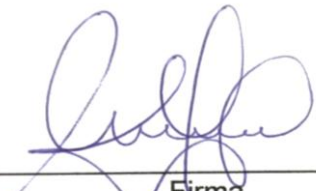
Consta de 20 ítems.

FORMULARIO PARA EVALUACIÓN DE SINDROME DE BURNOUT

El objetivo de este formulario es conocer la realidad de la salud mental del personal de salud y como esta afecta en su desempeño laboral, por lo consiguiente doy mi consentimiento para los fines se crean convenientes para materia de investigación.

	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias/Observaciones
	Sí	No	Sí	No	Sí	No	
1. Me siento emocionalmente agotado por mi trabajo	X		X		X		
2. Cuando termino mi jornada de trabajo me siento vacío.	X		X		X		
3. Cuando me levanto por la mañana y me enfrento a otra jornada de trabajo me siento fatigado.	X		X		X		
4. Siento que puedo entender fácilmente a los pacientes.	X		X		X		
5. Siento que estoy tratando a algunos pacientes como si fueran objetos impersonales	X		X		X		
6. Siento que trabajar todo el día con la gente me cansa	X		X		X		
7. Siento que trato con mucha eficacia los problemas de mis pacientes.	X		X		X		
8. Siento que mi trabajo me está desgastando.	X		X		X		
9. Siento que estoy influyendo positivamente en la vida de otras personas a través de mi trabajo.	X		X		X		
10. Siento que me he hecho más duro con la gente.	X		X		X		
11. Me preocupa que este trabajo me esté endureciendo emocionalmente.	X		X		X		

12. Me siento con mucha energía en mi trabajo.	X		X		X		
13. Me siento frustrado en mi trabajo.	X		X		X		
14. Siento que estoy demasiado tiempo en mi trabajo.	X		X		X		
15. Siento que realmente no me importa lo que les ocurra a mis pacientes.	X		X		X		
16. Siento que trabajar en contacto directo con la gente me cansa.	X		X		X		
17. Siento que puedo crear con facilidad un clima agradable con mis pacientes.	X		X		X		
18. Me siento estimado después de haber trabajado íntimamente con mis pacientes.	X		X		X		
19. Creo que consigo muchas cosas valiosas en este trabajo.	X		X		X		
20. Me siento como si estuviera al límite de mis posibilidades.	X		X		X		
21. Siento que en mi trabajo los problemas emocionales son tratados de forma adecuada.	X		X		X		
22. Me parece que los pacientes me culpan de alguno de sus problemas.	x		x		x		


 Firma
 D.N.I.: 32988766

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO CUESTIONARIO DE EVALUACION DE SINDROME DE BURNOUT

Observaciones:

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

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg: Heli Julio Morales Murillo

DNI: 32988766

Formación académica del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

01	Universidad de Postgrado ESAN	Mg. En Dirección de Marketing y Ventas	2012-2014
----	-------------------------------	--	-----------


Experiencia profesional del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

01	Farmacias Peruanas	Gerente Soporte Locales	Área de Ventas y Operaciones	2012 hasta la actualidad	

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

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

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


 Firma
 D.N.I.: 32988766


Chimbote, 10 de Mayo del 2022.

FORMULARIO PARA EVALUACION DEL DESEMPEÑO LABORAL

El objetivo de este formulario es conocer la realidad de la salud mental del personal de salud y como esta afecta en su desempeño laboral, por lo consiguiente doy mi consentimiento para los fines se crean convenientes para materia de investigación.

	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias/Observaciones
	Sí	No	Sí	No	Sí	No	
1. Acato los lineamientos y normas establecidos para el cumplimiento de las funciones asignadas.	X		X		X		
2. Me encuentro permanentemente en mi puesto de trabajo.	X		X		X		
3. Ayudo a mis compañeros de trabajo cuando las circunstancias lo requieran	X		X		X		
4. Propongo acciones y procedimientos para mejorar la atención.	X		X		X		
5. Realizo con responsabilidad mis funciones y deberes sin requerir supervisión.	X		X		X		
6. Asumo la responsabilidad por los resultados de mi trabajo.	X		X		X		
7. Estoy absolutamente seguro(a) de todas mis acciones en el trabajo.	X		X		X		
8. Soy prudente para emitir juicios u opiniones de temas delicados.	X		X		X		
9. Considero que los chismes influyen negativamente en el trabajo.	X		X		X		
10. Tengo gran capacidad para resolver problemas laborales.	X		X		X		
11. Me siento feliz, satisfecho(a) y completo(a) con mi trabajo.	X		X		X		
12. Comprendo los fundamentos de los procedimientos y técnicas de trabajo.	X		X		X		

13. Aplico los conocimientos adquiridos por experiencia laboral.	X		X		X		
14. Aplico las normas de control de calidad cuando es necesario.	X		X		X		
15. Si cometo errores los reporto en forma de informes para su posterior corrección.	X		X		X		
16. Tengo la habilidad de trabajar rápido, incluso durante situaciones de presión.	X		X		X		
17. Soy puntual para entregar los resultados y/o informes de mi trabajo.	X		X		X		
18. Participó activamente para llegar a una meta en común.	X		X		X		
19. Tengo la capacidad de organizar un grupo de personas para trabajar conjuntamente.	X		X		X		
20. Frente a un problema laboral realizo gestiones y consigo solucionarlo	X		X		X		


 Firma
 D.N.I.: 32988766

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO CUESTIONARIO DE EVALUACION DE DESEMPEÑO LABORAL

Observaciones:

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

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg: **Heli Julio Morales Murillo**

DNI: 32988766

Formación académica del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

01	Universidad de Postgrado ESAN	Mg. En Dirección de Marketing y Ventas	2012-2014
----	-------------------------------	--	-----------


Experiencia profesional del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

01	Farmacias Peruanas	Gerente Soporte Locales	Área de Ventas y Operaciones	2012 hasta la actualidad	

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

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

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



Firma
D.N.I.: 32988766

Chimbote, 10 de Mayo del 2022.

CARTA DE PRESENTACIÓN

Mg. Victor Joel Colquicocha Coral

Presente

Asunto: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTOS.

Me es muy grato comunicarme con usted para expresarle mis saludos, y, asimismo, hacer de su conocimiento que siendo estudiante de la Escuela Profesional de Maestría en Gestión de los Servicios de la Salud de la UCV, campus Chimbote, requiero validar el instrumento con el cual recogeré la información necesaria para poder desarrollar una investigación con el objetivo de obtener el grado académico de Magister en Gestión de los Servicios de la Salud.

El título del Proyecto de investigación es: "Síndrome de burnout y desempeño laboral del personal de salud de un hospital de Ancash- 2022" y siendo imprescindible contar con la evaluación de docentes especializados para poder aplicar el instrumento en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotado conocimiento de la variable y problemática, y sobre el cual realiza su ejercicio profesional.

El expediente de validación, que le hago llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.
- Certificado de validez de contenido de los instrumentos.

Expresándole mis sentimientos de respeto y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que presta a la presente.

Atentamente.




Giuliana Custodio Pérez
MÉDICO - CIRUJANO
CMP: 077603

Firma

D.N.I: 47353370

Celular: 951872444

DEFINICIONES CONCEPTUALES DE LAS VARIABLES Y SUS DIMENSIONES

III. Variable síndrome de burnout:

Según la Organización mundial de la salud (2020). El burnout es un conjunto de respuestas físicas y mentales, en la cual el sujeto sobrepasa sus capacidades debido a un proceso multicausal. Este síndrome psicológico es debido a estar expuestos a estresores crónicos en el trabajo.

Dimensiones:

Agotamiento emocional: es el cansancio físico y/o mental, teniendo la sensación de sentirse “quemado” por dentro, después de un periodo, debido a la falta de energía y sentimiento de frustración. El no sentirse capaz, debido al trabajo demandante o a una larga exposición.

Despersonalización: son los sentimientos, actitudes, respuestas negativas y distantes con otros sujetos. Se observa irritabilidad y una pérdida de motivación en los sujetos, también se puede observar inestabilidad emocional, con la aparición de la crítica exacerbada y rechazo a sus compañeros de trabajo.

Realización personal: es la sensación de falta de logros, caracterizado por sentirse y tener respuestas negativas constantes que den sentido al trabajo que se realiza. Se observa una autovaloración negativa, insatisfacción e incompetencia como mecanismos de defensa.

Indicadores: sobrecarga laboral, vacío emocional, fatiga, deshumanización, desmotivación, sensación de culpa, sentimiento de desapego, insatisfacción.

Consta de 22 ítems.

IV. Variable desempeño laboral:

Según Lucano, Muñoz, Rojas, Quintana y Santillán (2020). Se define el desempeño, como la acción o comportamiento ante el logro de objetivos dentro del trabajo. Asumiendo que el buen desempeño es el mejor pilar para el trabajo.

Dimensiones:

Relaciones Interpersonales: la relación o conexión interpersonal, que son interacciones sociales, que nace en base a la necesidad de comunicación y de relación con otros entes.

Experiencia: que son las aptitudes y conocimientos adquiridos por las personas durante un periodo de tiempo específico.

Satisfacción laboral: que es el estado de bienestar que tienen los trabajadores en relación a su desempeño y desenvolvimiento para con su trabajo y entorno.

Indicadores: Cooperación, liderazgo, conocimiento institucional, calidad en el trabajo, capacidad de compromiso, capacidad de relación e integración al grupo.

Consta de 20 ítems.

FORMULARIO PARA EVALUACION DE SINDROME DE BURNOUT

El objetivo de este formulario es conocer la realidad de la salud mental del personal de salud y como esta afecta en su desempeño laboral, por lo consiguiente doy mi consentimiento para los fines se crean convenientes para materia de investigación.

	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias/Observaciones
	Sí	No	Sí	No	Sí	No	
1. Me siento emocionalmente agotado por mi trabajo	X		X		X		
2. Cuando termino mi jornada de trabajo me siento vacío.	X		X		X		
3. Cuando me levanto por la mañana y me enfrento a otra jornada de trabajo me siento fatigado.	X		X		X		
4. Siento que puedo entender fácilmente a los pacientes.	X		X		X		
5. Siento que estoy tratando a algunos pacientes como si fueran objetos impersonales	X		X		X		
6. Siento que trabajar todo el día con la gente me cansa	X		X		X		
7. Siento que trato con mucha eficacia los problemas de mis pacientes.	X		X		X		
8. Siento que mi trabajo me está desgastando.	X		X		X		
9. Siento que estoy influyendo positivamente en la vida de otras personas a través de mi trabajo.	X		X		X		
10. Siento que me he hecho más duro con la gente.	X		X		X		
11. Me preocupa que este trabajo me esté endureciendo emocionalmente.	X		X		X		

12. Me siento con mucha energía en mi trabajo.	X		X		X		
13. Me siento frustrado en mi trabajo.	X		X		X		
14. Siento que estoy demasiado tiempo en mi trabajo.	X		X		X		
15. Siento que realmente no me importa lo que les ocurra a mis pacientes.	X		X		X		
16. Siento que trabajar en contacto directo con la gente me cansa.	X		X		X		
17. Siento que puedo crear con facilidad un clima agradable con mis pacientes.	X		X		X		
18. Me siento estimado después de haber trabajado íntimamente con mis pacientes.	X		X		X		
19. Creo que consigo muchas cosas valiosas en este trabajo.	X		X		X		
20. Me siento como si estuviera al límite de mis posibilidades.	X		X		X		
21. Siento que en mi trabajo los problemas emocionales son tratados de forma adecuada.	X		X		X		
22. Me parece que los pacientes me culpan de alguno de sus problemas.	x		x		x		



 Firma
 D.N.I: 32987826

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO CUESTIONARIO DE EVALUACION DE SINDROME DE BURNOUT

Observaciones:

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

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg: **Victor Joel Colquicocha Coral**

DNI: **32987826**

Formación académica del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

01	Universidad de Postgrado ESAN	Mg. En Dirección de Marketing y Ventas	2015-2018
----	-------------------------------	--	-----------

Experiencia profesional del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

01	BOTICAS IP SAC	SPU Ventas	Área Operaciones	Mayo 2011 hasta la actualidad	

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

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

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



Firma
D.N.I.: **32987826**

Chimbote, 10 de Mayo del 2022.

FORMULARIO PARA EVALUCACION DEL DESEMPEÑO LABORAL

El objetivo de este formulario es conocer la realidad de la salud mental del personal de salud y como esta afecta en su desempeño laboral, por lo consiguiente doy mi consentimiento para los fines se crean convenientes para materia de investigación.

	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias/Observaciones
	Sí	No	Sí	No	Sí	No	
1. Acato los lineamientos y normas establecidos para el cumplimiento de las funciones asignadas.	X		X		X		
2. Me encuentro permanentemente en mi puesto de trabajo.	X		X		X		
3. Ayudo a mis compañeros de trabajo cuando las circunstancias lo requieran	X		X		X		
4. Propongo acciones y procedimientos para mejorar la atención.	X		X		X		
5. Realizo con responsabilidad mis funciones y deberes sin requerir supervisión.	X		X		X		
6. Asumo la responsabilidad por los resultados de mi trabajo.	X		X		X		
7. Estoy absolutamente seguro(a) de todas mis acciones en el trabajo.	X		X		X		
8. Soy prudente para emitir juicios u opiniones de temas delicados.	X		X		X		
9. Considero que los chismes influyen negativamente en el trabajo.	X		X		X		
10. Tengo gran capacidad para resolver problemas laborales.	X		X		X		
11. Me siento feliz, satisfecho(a) y completo(a) con mi trabajo.	X		X		X		
12. Comprendo los fundamentos de los procedimientos y técnicas de trabajo.	X		X		X		

13. Aplico los conocimientos adquiridos por experiencia laboral.	X		X		X		
14. Aplico las normas de control de calidad cuando es necesario.	X		X		X		
15. Si cometo errores los reporto en forma de informes para su posterior corrección.	X		X		X		
16. Tengo la habilidad de trabajar rápido, incluso durante situaciones de presión.	X		X		X		
17. Soy puntual para entregar los resultados y/o informes de mi trabajo.	X		X		X		
18. Participó activamente para llegar a una meta en común.	X		X		X		
19. Tengo la capacidad de organizar un grupo de personas para trabajar conjuntamente.	X		X		X		
20. Frente a un problema laboral realizo gestiones y consigo solucionarlo	X		X		X		



Firma

D.N.I.: 32987826

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO CUESTIONARIO DE EVALUACION DE DESEMPEÑO LABORAL

Observaciones:

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

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg: **Victor Joel Colquicocha Coral**

DNI: **32987826**

Formación académica del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

01	Universidad de Postgrado ESAN	Mg. En Dirección de Marketing y Ventas	2015-2018
----	-------------------------------	--	-----------


Experiencia profesional del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

01	BOTICAS IP SAC	SPU Ventas	Área Operaciones	Mayo 2011 hasta la actualidad	

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

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

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



 Firma
 D.N.I: 32987826

Chimbote, 10 de Mayo del 2022.

CARTA DE PRESENTACIÓN

Mg. Judit Flor Fernández Arcela

Presente

Asunto: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTOS.

Me es muy grato comunicarme con usted para expresarle mis saludos, y, asimismo, hacer de su conocimiento que siendo estudiante de la Escuela Profesional de Maestría en Gestión de los Servicios de la Salud de la UCV, campus Chimbote, requiero validar el instrumento con el cual recogeré la información necesaria para poder desarrollar una investigación con el objetivo de obtener el grado académico de Magister en Gestión de los Servicios de la Salud.

El título del Proyecto de investigación es: "Síndrome de burnout y desempeño laboral del personal de salud de un hospital de Ancash- 2022" y siendo imprescindible contar con la evaluación de docentes especializados para poder aplicar el instrumento en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotado conocimiento de la variable y problemática, y sobre el cual realiza su ejercicio profesional.

El expediente de validación, que le hago llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.
- Certificado de validez de contenido de los instrumentos.

Expresándole mis sentimientos de respeto y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que presta a la presente.

Atentamente.




Giuliana Custodio Pérez
MÉDICO - CIRUJANO
CMP: 077603

Firma

D.N.I: 47353370

Celular: 951872444

DEFINICIONES CONCEPTUALES DE LAS VARIABLES Y SUS DIMENSIONES

V. Variable síndrome de burnout:

Según la Organización mundial de la salud (2020). El burnout es un conjunto de respuestas físicas y mentales, en la cual el sujeto sobrepasa sus capacidades debido a un proceso multicausal. Este síndrome psicológico es debido a estar expuestos a estresores crónicos en el trabajo.

Dimensiones:

Agotamiento emocional: es el cansancio físico y/o mental, teniendo la sensación de sentirse “quemado” por dentro, después de un periodo, debido a la falta de energía y sentimiento de frustración. El no sentirse capaz, debido al trabajo demandante o a una larga exposición.

Despersonalización: son los sentimientos, actitudes, respuestas negativas y distantes con otros sujetos. Se observa irritabilidad y una pérdida de motivación en los sujetos, también se puede observar inestabilidad emocional, con la aparición de la crítica exacerbada y rechazo a sus compañeros de trabajo.

Realización personal: es la sensación de falta de logros, caracterizado por sentirse y tener respuestas negativas constantes que den sentido al trabajo que se realiza. Se observa una autovaloración negativa, insatisfacción e incompetencia como mecanismos de defensa.

Indicadores: sobrecarga laboral, vacío emocional, fatiga, deshumanización, desmotivación, sensación de culpa, sentimiento de desapego, insatisfacción.

Consta de 22 ítems.

VI. Variable desempeño laboral:

Según Lucano, Muñoz, Rojas, Quintana y Santillán (2020). Se define el desempeño, como la acción o comportamiento ante el logro de objetivos dentro del trabajo. Asumiendo que el buen desempeño es el mejor pilar para el trabajo.

Dimensiones:

Relaciones Interpersonales: la relación o conexión interpersonal, que son interacciones sociales, que nace en base a la necesidad de comunicación y de relación con otros entes.

Experiencia: que son las aptitudes y conocimientos adquiridos por las personas durante un periodo de tiempo específico.

Satisfacción laboral: que es el estado de bienestar que tienen los trabajadores en relación a su desempeño y desenvolvimiento para con su trabajo y entorno.

Indicadores: Cooperación, liderazgo, conocimiento institucional, calidad en el trabajo, capacidad de compromiso, capacidad de relación e integración al grupo.

Consta de 20 ítems.

FORMULARIO PARA EVALUACION DE SINDROME DE BURNOUT

El objetivo de este formulario es conocer la realidad de la salud mental del personal de salud y como esta afecta en su desempeño laboral, por lo consiguiente doy mi consentimiento para los fines se crean convenientes para materia de investigación.

	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias/Observaciones
	Sí	No	Sí	No	Sí	No	
1. Me siento emocionalmente agotado por mi trabajo	X		X		X		
2. Cuando termino mi jornada de trabajo me siento vacío.	X		X		X		
3. Cuando me levanto por la mañana y me enfrento a otra jornada de trabajo me siento fatigado.	X		X		X		
4. Siento que puedo entender fácilmente a los pacientes.	X		X		X		
5. Siento que estoy tratando a algunos pacientes como si fueran objetos impersonales	X		X		X		
6. Siento que trabajar todo el día con la gente me cansa	X		X		X		
7. Siento que trato con mucha eficacia los problemas de mis pacientes.	X		X		X		
8. Siento que mi trabajo me está desgastando.	X		X		X		
9. Siento que estoy influyendo positivamente en la vida de otras personas a través de mi trabajo.	X		X		X		
10. Siento que me he hecho más duro con la gente.	X		X		X		
11. Me preocupa que este trabajo me esté endureciendo emocionalmente.	X		X		X		

12. Me siento con mucha energía en mi trabajo.	X		X		X		
13. Me siento frustrado en mi trabajo.	X		X		X		
14. Siento que estoy demasiado tiempo en mi trabajo.	X		X		X		
15. Siento que realmente no me importa lo que les ocurra a mis pacientes.	X		X		X		
16. Siento que trabajar en contacto directo con la gente me cansa.	X		X		X		
17. Siento que puedo crear con facilidad un clima agradable con mis pacientes.	X		X		X		
18. Me siento estimado después de haber trabajado íntimamente con mis pacientes.	X		X		X		
19. Creo que consigo muchas cosas valiosas en este trabajo.	X		X		X		
20. Me siento como si estuviera al límite de mis posibilidades.	X		X		X		
21. Siento que en mi trabajo los problemas emocionales son tratados de forma adecuada.	X		X		X		
22. Me parece que los pacientes me culpan de alguno de sus problemas.	x		x		x		




 Judith Flor Fernández Arcela
 QUÍMICO FARMACEUTICO
 C. O. F. P. - 13074

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO CUESTIONARIO DE EVALUACION DE SINDROME DE BURNOUT

Observaciones:

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

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg: **JUDIT FLOR FERNANDEZ ARCELA**

DNI: **42993431**

Formación académica del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

01	QUIMICO FARMACEUTICO	UNIVERSIDAD LOS ANGELES DE CHIMBOTE	
02	Mg. Gestión De Servicios De Salud	UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO	2020 - 2021


Experiencia profesional del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

01	BOTICAS MIFARMA SAC	Jefe de Local Botica Mifarma	Nov 2008_Dic 2020		
02	Hospital Casma	Químico farmacéutico	Febrero _Junio 2021		
03	Responsable de Micro Red Yugoslavia	Químico Farmacéutico	Julio – Dic 2021		
04	Red de Salud Pacifico Norte / SISMED	Químico farmacéutico	Marzo 2022 hasta la fecha		

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

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

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



Judit Flor Fernández Arcela
QUIMICO FARMACEUTICO
C.O.F.P. - 13074

Chimbote, 10 de Mayo del 2022.

FORMULARIO PARA EVALUACION DEL DESEMPEÑO LABORAL

El objetivo de este formulario es conocer la realidad de la salud mental del personal de salud y como esta afecta en su desempeño laboral, por lo consiguiente doy mi consentimiento para los fines se crean convenientes para materia de investigación.

	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias/Observaciones
	Sí	No	Sí	No	Sí	No	
1. Acato los lineamientos y normas establecidos para el cumplimiento de las funciones asignadas.	X		X		X		
2. Me encuentro permanentemente en mi puesto de trabajo.	X		X		X		
3. Ayudo a mis compañeros de trabajo cuando las circunstancias lo requieran	X		X		X		
4. Propongo acciones y procedimientos para mejorar la atención.	X		X		X		
5. Realizo con responsabilidad mis funciones y deberes sin requerir supervisión.	X		X		X		
6. Asumo la responsabilidad por los resultados de mi trabajo.	X		X		X		
7. Estoy absolutamente seguro(a) de todas mis acciones en el trabajo.	X		X		X		
8. Soy prudente para emitir juicios u opiniones de temas delicados.	X		X		X		
9. Considero que los chismes influyen negativamente en el trabajo.	X		X		X		
10. Tengo gran capacidad para resolver problemas laborales.	X		X		X		
11. Me siento feliz, satisfecho(a) y completo(a) con mi trabajo.	X		X		X		
12. Comprendo los fundamentos de los procedimientos y técnicas de trabajo.	X		X		X		

13. Aplico los conocimientos adquiridos por experiencia laboral.	X		X		X		
14. Aplico las normas de control de calidad cuando es necesario.	X		X		X		
15. Si cometo errores los reporto en forma de informes para su posterior corrección.	X		X		X		
16. Tengo la habilidad de trabajar rápido, incluso durante situaciones de presión.	X		X		X		
17. Soy puntual para entregar los resultados y/o informes de mi trabajo.	X		X		X		
18. Participó activamente para llegar a una meta en común.	X		X		X		
19. Tengo la capacidad de organizar un grupo de personas para trabajar conjuntamente.	X		X		X		
20. Frente a un problema laboral realizo gestiones y consigo solucionarlo	X		X		X		




 Judith Flor Fernandez Arcela
 QUIMICO FARMACEUTICO
 C.O.F.P. - 13074

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO CUESTIONARIO DE EVALUACION DE DESEMPEÑO LABORAL

Observaciones:

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

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg: **JUDIT FLOR FERNANDEZ ARCELA**

DNI: **42993431**

Formación académica del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

01	QUIMICO FARMACEUTICO	UNIVERSIDAD LOS ANGELES DE CHIMBOTE	
02	Mg. Gestión De Servicios De Salud	UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO	2020 - 2021


Experiencia profesional del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)


01	BOTICAS MIFARMA SAC	Jefe de Local Botica Mifarma	Nov 2008_Dic 2020		
02	Hospital Casma	Químico farmacéutico	Febrero _Junio 2021		
03	Responsable de Micro Red Yugoslavia	Químico Farmacéutico	Julio – Dic 2021		
04	Red de Salud Pacifico Norte / SISMED	Químico farmacéutico	Marzo 2022 hasta la fecha		

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

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

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




 Judit Flor Fernandez Arcela
 QUIMICO FARMACEUTICO
 C. O. F. P. - 13074

Chimbote, 10 de Mayo del 2022.

Base de datos variable - Síndrome de burnout																								TOTAL	NIVEL				
N°	Agotamiento emocional									Despersonalización						Realización personal													
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	SUBTOTAL	10	11	12	13	14	SUBTOTAL	15	16	17	18	19	20	21	22	SUBTOTAL				
1	4	3	4	5	3	5	4	4	4	24	5	5	5	4	5	24	2	3	4	4	4	4	2	2	25	73	ALTO	MEDIO	MEDIO
2	4	2	5	5	1	4	5	4	5	35	4	5	4	3	5	21	1	3	5	5	5	4	3	1	27	72	ALTO	MEDIO	MEDIO
3	4	3	4	5	1	4	5	4	4	34	4	4	5	2	4	19	1	2	4	4	4	3	4	1	23	76	ALTO	MEDIO	BAJO
4	3	4	5	5	1	2	5	4	4	33	4	5	3	3	4	19	1	3	4	4	4	3	3	1	23	75	ALTO	MEDIO	BAJO
5	5	3	5	4	2	5	4	5	3	36	4	4	3	4	4	19	1	4	4	4	4	4	2	2	25	80	ALTO	MEDIO	MEDIO
6	3	1	5	5	1	3	4	4	3	29	4	4	5	3	4	20	1	3	4	4	4	4	4	1	25	74	ALTO	MEDIO	MEDIO
7	4	3	5	3	1	5	3	4	3	31	4	4	5	4	4	21	1	4	4	3	3	3	3	1	22	74	ALTO	MEDIO	BAJO
8	4	2	4	4	1	3	4	3	4	29	4	4	4	3	4	19	1	4	4	4	4	3	4	4	28	76	ALTO	MEDIO	MEDIO
9	3	3	4	4	1	4	5	3	4	31	4	4	4	3	4	19	1	2	4	4	5	3	4	4	27	77	ALTO	MEDIO	MEDIO
10	3	3	3	4	1	3	4	3	4	28	4	5	4	3	4	20	1	2	4	4	4	2	3	1	21	69	ALTO	MEDIO	BAJO
11	3	2	4	4	1	4	4	3	4	29	4	4	4	3	4	19	1	3	4	4	4	3	2	1	22	70	ALTO	MEDIO	BAJO
12	4	2	4	4	1	3	4	3	3	28	4	4	4	2	4	18	1	4	4	4	4	3	4	4	28	74	ALTO	MEDIO	MEDIO
13	3	2	4	4	1	4	4	3	4	29	4	5	5	2	3	19	1	3	4	4	3	3	3	1	22	70	ALTO	MEDIO	BAJO
14	4	2	4	5	1	4	5	4	4	33	4	5	5	3	4	21	1	3	5	4	4	3	4	1	25	79	ALTO	MEDIO	MEDIO
15	3	3	3	5	1	4	4	4	4	31	4	4	4	3	4	19	1	4	4	4	4	2	3	1	23	73	ALTO	MEDIO	BAJO
16	3	3	3	5	1	3	4	4	4	30	3	4	5	3	4	19	1	1	4	4	4	2	4	1	21	70	ALTO	MEDIO	BAJO
17	3	3	3	5	1	3	4	3	4	29	4	3	5	3	4	19	1	3	4	4	4	2	4	1	23	71	ALTO	MEDIO	BAJO
18	5	3	4	5	1	4	5	3	4	34	4	4	5	3	3	19	1	3	4	3	3	2	3	1	20	73	ALTO	MEDIO	BAJO
19	3	3	4	4	1	4	4	4	4	31	5	4	5	3	4	21	1	5	5	4	3	3	3	2	26	78	ALTO	MEDIO	MEDIO
20	4	2	4	4	1	4	5	5	5	34	4	5	5	4	4	22	1	3	4	4	4	4	4	1	25	81	ALTO	MEDIO	MEDIO
21	3	3	4	5	1	3	5	3	4	31	4	4	5	3	4	20	1	3	4	3	4	3	3	1	22	73	ALTO	MEDIO	BAJO
22	4	2	4	5	1	3	5	4	5	33	4	5	5	3	4	21	1	4	5	5	5	2	3	1	26	80	ALTO	MEDIO	MEDIO
23	4	3	4	5	1	3	5	4	5	34	5	5	4	3	4	21	1	2	5	4	3	3	3	1	22	77	ALTO	MEDIO	BAJO
24	5	4	5	3	2	5	4	4	3	35	5	5	3	3	5	21	1	3	4	3	3	4	2	2	22	78	ALTO	MEDIO	BAJO

25	4	3	4	5	2	4	5	5	5	37	5	5	5	3	5	23	2	4	4	5	4	4	4	1	28	88	ALTO	MEDIO	MEDIO
26	5	4	5	5	1	4	5	5	5	39	5	5	5	4	5	24	2	5	5	5	4	4	4	1	30	93	ALTO	MEDIO	MEDIO
27	5	4	5	5	1	5	5	5	5	40	5	5	5	3	5	23	1	4	5	5	5	4	4	1	29	92	ALTO	MEDIO	MEDIO
28	5	4	5	5	1	5	5	5	5	40	5	5	5	4	5	24	1	5	5	5	4	4	4	1	29	93	ALTO	MEDIO	MEDIO
29	5	4	5	5	1	5	5	5	5	40	5	5	5	4	5	24	1	4	5	5	4	4	4	1	28	92	ALTO	MEDIO	MEDIO
30	5	5	5	5	1	5	5	5	5	41	5	5	5	4	5	24	1	5	5	5	5	4	4	1	30	95	ALTO	MEDIO	MEDIO
31	5	4	5	5	1	5	5	5	5	40	5	5	5	5	5	25	1	5	5	5	5	5	5	1	32	97	ALTO	MEDIO	MEDIO
32	4	4	5	5	1	5	5	5	5	39	5	5	5	4	5	24	3	4	5	5	5	4	4	1	31	94	ALTO	MEDIO	MEDIO
33	5	4	5	5	1	5	5	5	5	40	4	5	5	5	5	24	1	4	5	5	5	3	5	1	29	93	ALTO	MEDIO	MEDIO
34	4	4	5	5	1	5	5	5	5	39	5	5	5	4	5	24	1	2	5	5	5	4	4	2	28	91	ALTO	MEDIO	MEDIO
35	4	4	5	5	1	4	5	5	5	38	5	5	5	3	5	23	1	4	5	5	5	5	5	1	31	92	ALTO	MEDIO	MEDIO
36	4	5	5	5	1	5	5	5	5	40	5	5	5	4	5	24	5	4	5	5	5	3	5	1	33	97	ALTO	MEDIO	MEDIO
37	5	5	5	5	2	5	5	5	5	42	5	5	5	4	5	24	5	5	5	5	5	4	5	2	36	102	ALTO	MEDIO	ALTO
38	5	5	5	5	1	5	5	5	5	41	5	5	5	3	5	23	5	5	5	5	5	5	5	1	36	100	ALTO	MEDIO	ALTO
39	4	5	5	5	1	5	5	4	5	39	5	5	5	3	5	23	5	5	5	5	4	5	5	1	35	97	ALTO	ALTO	MEDIO
40	5	5	5	5	1	5	5	5	4	40	5	5	5	4	5	24	5	5	5	5	5	4	5	1	35	99	ALTO	MEDIO	MEDIO
41	5	4	5	5	1	5	5	5	5	40	4	5	5	4	5	23	5	5	5	5	5	5	5	2	37	100	ALTO	MEDIO	MEDIO
42	4	4	5	5	1	5	5	4	5	38	5	5	5	3	5	23	1	4	5	5	5	3	3	1	27	88	ALTO	MEDIO	MEDIO

Base de datos variables - Desempeño laboral																						TOTAL	NIVEL		
N°	Relaciones interpersonales								Experiencia							Satisfacción									
	1	2	3	4	5	6	7	SUBTOTAL	8	9	10	11	12	13	14	SUBTOTAL	15	16	17	18	19	20	SUBTOTAL		
1	5	5	5	5	5	5	5	35	5	5	5	3	5	5	5	33	5	5	5	5	4	5	29	97	REGULAR
2	5	5	4	5	5	5	4	33	5	5	4	4	4	5	5	32	5	5	5	4	3	4	26	91	MALO
3	4	5	4	4	5	5	5	32	5	5	5	5	5	5	5	35	4	4	4	3	3	4	22	89	MALO
4	5	5	4	4	5	5	5	33	5	5	4	3	4	5	5	31	5	5	5	4	3	4	26	90	MALO
5	4	5	4	4	4	4	4	29	4	5	4	4	4	4	4	29	4	4	5	3	3	4	23	81	MALO
6	5	5	5	5	5	5	5	35	5	5	5	5	4	5	5	34	5	5	5	4	4	5	28	97	REGULAR
7	5	5	3	4	5	5	5	32	5	5	4	3	4	5	5	31	5	5	5	4	3	4	26	89	MALO
8	4	5	5	5	5	5	5	34	5	5	5	5	5	5	5	35	5	5	5	5	5	5	30	99	REGULAR
9	5	5	4	4	5	5	5	33	5	5	5	3	5	5	5	33	5	5	5	5	5	5	30	96	REGULAR
10	5	5	4	4	5	5	4	32	5	5	3	4	4	5	5	31	5	5	5	4	4	4	27	90	MALO
11	5	5	5	5	5	5	5	35	5	5	5	4	5	5	5	34	5	5	5	5	5	5	30	99	REGULAR
12	5	5	4	4	5	5	5	33	5	5	4	4	4	4	4	30	5	5	5	3	4	4	26	89	MALO
13	5	5	4	4	5	5	4	32	5	5	4	4	5	4	5	32	5	5	5	3	5	5	28	92	MALO
14	5	5	5	5	5	5	5	35	5	5	5	5	5	5	5	35	5	5	5	5	5	5	30	100	BUENO
15	5	5	5	5	5	5	5	35	4	4	5	4	5	5	5	32	5	5	5	5	5	5	30	97	REGULAR
16	5	5	5	5	5	5	5	35	5	5	5	4	5	5	5	34	5	5	5	5	5	5	30	99	REGULAR
17	5	5	5	4	5	5	5	34	4	5	5	4	5	5	5	33	5	5	5	5	4	5	29	96	REGULAR
18	5	5	4	4	5	5	5	33	5	5	4	4	5	5	5	33	5	5	5	5	5	5	30	96	REGULAR
19	5	5	5	5	5	5	5	35	5	5	5	5	5	5	5	35	5	5	5	5	5	5	30	100	BUENO
20	5	5	5	5	5	5	5	35	5	5	5	3	5	5	5	33	5	5	5	5	5	5	30	98	REGULAR
21	5	5	5	4	5	5	4	33	4	5	5	4	5	5	5	33	5	5	5	4	4	4	27	93	REGULAR
22	5	5	5	5	5	5	5	35	5	5	5	4	5	5	5	34	5	5	4	4	4	4	26	95	REGULAR
23	5	5	5	5	5	5	5	35	5	5	4	4	5	5	5	33	5	5	5	5	5	5	30	98	REGULAR
24	5	5	4	4	5	5	5	33	4	4	3	2	5	5	5	28	5	5	5	4	5	5	29	90	MALO
25	5	5	5	5	5	5	5	35	5	5	5	4	5	5	5	34	5	5	5	5	5	5	30	99	REGULAR

26	5	5	4	4	5	5	5	33	5	5	5	4	5	5	5	34	5	5	5	4	4	5	28	95	REGULAR
27	5	5	4	5	5	5	5	34	5	5	5	5	5	5	5	35	5	5	5	5	5	5	30	99	REGULAR
28	5	5	5	5	5	5	5	35	5	5	5	5	5	5	5	35	5	5	5	5	5	5	30	100	BUENO
29	5	5	4	5	5	5	5	34	5	5	5	5	5	5	5	35	5	5	5	5	5	5	30	99	REGULAR
30	5	5	4	4	5	5	4	32	5	5	5	5	5	5	5	35	5	5	5	4	5	5	29	96	REGULAR
31	5	5	5	5	5	5	5	35	5	5	5	5	5	5	5	35	5	5	5	5	5	5	30	100	BUENO
32	5	5	4	4	5	5	5	33	5	5	4	4	5	5	5	33	5	5	5	5	5	5	30	96	REGULAR
33	5	5	5	5	5	5	5	35	5	5	5	3	5	5	5	33	5	5	5	5	5	5	30	98	REGULAR
34	5	5	5	4	5	5	5	34	5	5	5	3	5	5	5	33	5	5	5	5	5	5	30	97	REGULAR
35	5	5	4	4	5	5	5	33	5	5	4	4	5	5	5	33	5	5	5	4	5	5	29	95	REGULAR
36	5	5	5	5	5	5	5	35	5	5	5	5	5	5	5	35	5	5	5	5	5	5	30	100	BUENO
37	5	5	5	4	5	5	5	34	5	5	5	5	5	5	5	35	5	5	5	5	5	5	30	99	REGULAR
38	5	5	4	5	5	5	4	33	5	5	5	4	5	5	5	34	5	5	5	5	5	5	30	97	REGULAR
39	5	5	5	5	5	5	5	35	4	5	5	4	5	5	5	33	5	5	5	5	5	5	30	98	REGULAR
40	5	5	5	5	5	5	5	35	5	5	5	5	5	5	5	35	5	5	5	5	5	5	30	100	BUENO
41	5	5	5	4	5	5	5	34	5	5	5	4	5	5	5	34	5	5	5	5	5	5	30	98	REGULAR
42	5	5	5	3	5	5	5	33	5	5	5	5	5	5	5	35	5	5	5	5	5	5	30	98	BUENO

Estadística de fiabilidad del instrumento para variable síndrome de burnout.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,836	22

Estadística de fiabilidad del instrumento para variable desempeño laboral.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,856	22