UNIVERSIDAD SAN PEDRO

FACULTAD CIENCIAS DE LA SALUD

PROGRAMA DE ESTUDIOS DE PSICOLOGÍA

SÍNDROME DE BURNOUT Y DESEMPEÑO LABORAL EN PERSONAL DE SALUD EN UN HOSPITAL DE CAJABAMBA, 2024.

Tesis para optar por el título de Licenciada en Psicología

Autor:
Roncal Jara, Yesenia
(ORCID: 0009-0004-2821-2993)

Asesor:

Dr. Alva Olivos, Manuel Antonio

(ORCID:0000-0001-7623-1401)

Chimbote – Perú

2024

índice

índice ii

Palabras clave: iv

Constancia de Originalidad vi

Título vii

Resumen viii

Abstract ix

INTRODUCCIÓN 1

METODOLOGÍA 23

Población y Muestra 24

Técnicas e instrumentos de investigación: 24

RESULTADOS 27

Tabla 1 27

Niveles del Síndrome de burnout en la muestra (n=140) 27

Distribución de porcentual según niveles del Síndrome de burnout en la muestra (n=140) 27

Tabla 2 28

Nivel del Desempeño laboral en la muestra (n=140) 28

Figura 1 29

Distribución de porcentual según niveles del Desempeño laboral en la muestra (n=140) 29

Tabla 3 30

Prueba de normalidad 30

Tabla 4 30

Correlación entre Síndrome de burnout y Desempeño laboral en la muestra (n=140) 30

Tabla 5..... 31

Correlación entre las Síndrome de burnout con el Desempeño laboral en la muestra (n=140)..... 31

Tabla 6..... 32

Correlación entre las Síndrome de burnout y la Experiencia laboral o habilidad en la muestra (n=140)..... 32

Tabla 7..... 33

Relación entre las Síndrome de burnout y la Satisfacción laboral en la muestra (n=140) 33

ANÁLISIS Y DISCUSIÓN 33

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES..... 37

CONCLUSIONES 37

REFERENCIAS..... 39

Anexos: 42

1. Matriz de operacionalización de variables..... 43

2.Matriz de consistencia..... 44

3.Instrumento de recolección de datos..... 45

Palabras clave:

Síndrome de burnout, desempeño, agotamiento, desgaste, salud.

Línea de Investigación

Línea de investigación	SALUD PUBLICA
Área	CIENCIAS MEDICAS Y DE LA SALUD
Subárea	CIENCIAS DE LA SALUD
Disciplina	SALUD PUBLICA

Constancia de Originalidad

USP UNIVERSIDAD SAN PEDRO | VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN

CONSTANCIA DE ORIGINALIDAD

El que suscribe, Vicerrector de Investigación de la Universidad San Pedro:

HACE CONSTAR

Que, de la revisión del trabajo titulado **"SÍNDROME DE BURNOUT Y DESEMPEÑO LABORAL EN PERSONAL DE SALUD EN UN HOSPITAL DE CAJABAMBA 2024"** del (a) estudiante: **RONCAL JARA YESENIA** , identificado(a) con Código Nº **1916100063**, se ha verificado un porcentaje de similitud del **27%**, el cual se encuentra dentro del parámetro establecido por la Universidad San Pedro mediante resolución de Consejo Universitario Nº 5037-2019-USP/CUpara la obtención de grados y títulos académicos de pre y posgrado, así como proyectos de investigación anual Docente.

Se expide la presente constancia para los fines pertinentes.

Chimbote, 18 de octubre de 2024

UNIVERSIDAD SAN PEDRO
VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN

Dr. JAVIER MARTÍNEZ CARRIÓN
VICERRECTOR

NOTA: Este documento carece de valor si no tiene adjunta el reporte del Software TURNITIN.

Título

Síndrome de Burnout y Desempeño Laboral en Personal de Salud en un Hospital de Cajabamba, 2024.

Resumen

El síndrome de Burnout está relacionado con el estrés y es causado por las situaciones profesionales extremadamente difíciles que enfrentan los trabajadores sanitarios. El objetivo del estudio fue determinar la relación entre burnout y productividad del personal médico de un hospital de Cajabamba, 2024. El método utilizado en el estudio es básico, correlacional, no experimental, transversal. La muestra del estudio incluyó a 140 miembros del personal médico del Hospital Cajabamba. El juicio podría suceder. Se utilizó un cuestionario (MBI) compuesto por 22 preguntas para medir el burnout en escala Likert y un segundo cuestionario compuesto por 20 preguntas para medir el desempeño laboral. Las investigaciones muestran que el 51% de las personas tienen altos niveles de agotamiento. En términos de agotamiento emocional y autorrealización, el 48% y el 49% tenían niveles altos de despersonalización y el 48% tenían niveles moderados de despersonalización, respectivamente. En cuanto al desempeño laboral, el 49% mostró altos niveles de productividad y el 51% mostró altos niveles de productividad interpersonal. En conclusión, existe una relación significativa entre el burnout y la productividad del personal médico del Hospital Cajabamba, 2024.

Palabras clave: Síndrome de burnout, desempeño, agotamiento, desgaste, salud.

.

Abstract

Burnout syndrome is related to stress and is caused by the extremely difficult professional situations that healthcare workers face. The objective of the study was to determine the relationship between burnout and productivity of medical staff at a hospital in Cajabamba, 2024. The method used in the study is basic, correlational, non-experimental, cross-sectional. The study sample included 140 members of the medical staff of the Cajabamba Hospital. The trial could happen. A questionnaire (MBI) composed of 22 questions was used to measure burnout on a Likert scale and a second questionnaire composed of 20 questions to measure job performance. Research shows that 51% of people have high levels of burnout. In terms of emotional exhaustion and self-actualization, 48% and 49% had high levels of depersonalization and 48% had moderate levels of depersonalization, respectively. Regarding work performance, 49% showed high levels of productivity and 51% showed high levels of interpersonal productivity. In conclusion, there is a significant relationship between burnout and the productivity of the medical staff at the Cajabamba Hospital, 2024.

Keywords: Burnout syndrome, performance, exhaustion, wear and tear, health.

INTRODUCCIÓN

El trabajo y su sobrecarga son situaciones que nos llevan a la necesidad de concertar turnos adicionales, provocan fatiga mental al especialista, muestran signos de despersonalización, evidenciados por un trato inadecuado al paciente, y todo esto se nota que a veces los expertos se encuentran en una mala posición éxito profesional. (Cajo. 2022)

En Perú, la pandemia de COVID-19 ha afectado gravemente al frágil y fragmentado sistema de salud, con un creciente requerimiento de atención médica por deficiencias en las defensas. Todas las propuestas del Ministerio de Salud causan descontento y obstaculizan la realización del trabajo. (Villaverde, 2020)

El desgaste laboral, entendido como una forma de estrés en el trabajo, se refiere a un agotamiento prolongado tanto emocional, físico como mental que repercute en el rendimiento de los médicos, y se relaciona con las tareas asignadas en el trabajo. Este estado puede ser detectado observando su comportamiento laboral y resulta en un impacto en el desarrollo profesional. Es fundamental evaluar cómo este síndrome afecta el desempeño del personal para implementar estrategias que favorezcan la salud de pacientes y trabajadores por igual.

En la actualidad, la tecnología está provocando cambios significativos en todos los ámbitos de la existencia humana, y uno de los aspectos más impactados es la productividad laboral, siendo los trabajadores de la salud uno de los grupos más afectados, dado que la carga laboral ha incrementado considerablemente. Esta situación ha generado un aumento en los niveles de estrés y temor a contraer infecciones entre el personal médico. Este estudio presenta los hallazgos que revelan la interacción entre estas variables. (Carvajal & Castaño 2021)

Flores y Segarra (2021) presentan un estudio titulado Burnout y satisfacción laboral de los empleados en el área de trabajo del call center del sistema de seguridad de Cuenca Azuay durante el periodo 2021. En la Universidad de Cuenca. Ecuador. Esta investigación abarca desde estudios cuantitativos, transversales, no experimentales y descriptivos y trabajamos junto con 88 participantes. El burnout se evaluó mediante el instrumento MBI-GS. Los resultados destacan que muchos

encuestados tienen niveles bajos y moderados del síndrome y niveles adecuados de satisfacción laboral. Por el contrario, las personas entre 41 y 60 años presentan mayores niveles de burnout, lo que afecta a la satisfacción laboral.

En su estudio de Viteri (2021) investigó la relación entre el desempeño laboral y el síndrome de burnout en los profesionales de la salud del Hospital Jaime Roldós en Ecuador. En el año 2021, el propósito principal fue llevar a cabo una investigación con la finalidad de analizar la conexión que existe entre el agotamiento laboral conocido como "burnout" y el rendimiento en el trabajo de los profesionales del sector de la salud pertenecientes al Hospital Jaime Lordos en Ecuador durante el año 2021. El enfoque de investigación se fundamenta en un diseño cuantitativo elemental que no implica experimentación, adoptando una perspectiva transversal y descriptiva con el propósito de establecer relaciones de correlación. La población está compuesta por un total de 93 individuos. La recopilación de información fue llevada a cabo a través de la utilización de las herramientas de evaluación conocidas como el Inventario de Maslach y la Escala de Desempeño Laboral Individual. En consecuencia, se determinó que no existía una conexión de importancia estadística entre el rendimiento en el trabajo y el agotamiento profesional en el grupo de profesionales que fueron objeto de evaluación. Después de llevar a cabo la investigación, se decidió que no hay ninguna conexión identificada entre el agotamiento laboral (burnout) y el rendimiento laboral de los profesionales.

En el estudio llevado a cabo por Mayorga (2018), se investigó el Síndrome de Burnout y su impacto en el rendimiento laboral de los trabajadores auxiliares de enfermería del Instituto de Neurociencias. El propósito de este estudio es examinar de qué manera el agotamiento laboral impacta en el rendimiento de los individuos que participan como sujetos de investigación. El enfoque de investigación utilizado es cuantitativo y descriptivo, y se basa en un diseño que no implica experimentación. El grupo de individuos totalizó 105 personas, sin embargo, solamente 51 de ellas participaron en la muestra. La recopilación de datos se llevó a cabo mediante la integración de la herramienta Maslach, encuestas sobre factores sociodemográficos, análisis de rendimiento aplicados por la empresa, junto con herramientas de métricas previas antes de iniciar las estrategias de discusión en grupo. Los resultados obtenidos posibilitaron un exhaustivo análisis de las diferentes facetas del desgaste laboral,

revelando que un 9,75% de los participantes experimentaron despersonalización, un 22% manifestaron agotamiento emocional y un 24,44% reportaron sentir satisfacción personal. Se determinó que el personal de enfermería estaba experimentando las primeras etapas de desarrollo de dicho síndrome, según el análisis realizado.

En el estudio realizado por Rivera y Martínez (2021) sobre El Burnout y cómo afecta al desempeño laboral del personal de enfermería en el Hospital María Auxiliadora durante el año 2021. El propósito principal de este estudio es analizar y explorar detalladamente la conexión existente entre el agotamiento emocional conocido como burnout y el rendimiento en el trabajo de los profesionales de enfermería que forman parte de la plantilla del Hospital María Auxiliadora en el año 2021. Los métodos de investigación básicos incluyen técnicas observacionales, descriptivas, correlacionales y transversales. Un total de sesenta y cinco enfermeros fueron sometidos a evaluación para determinar su desempeño. Se recopilaron datos mediante la utilización de dos cuestionarios diferentes: uno consistía en un cuestionario de tipo Likert que contenía un total de 22 preguntas relacionadas con el agotamiento laboral, mientras que el segundo cuestionario constaba de 20 preguntas referentes al rendimiento en el trabajo. Se encontraron en la investigación que el 73,85% de los participantes no mostraron signos de desgaste ocupacional, mientras que el 26,15% sí presentaron desgaste ocupacional. En relación con las métricas de rendimiento en el trabajo, se observó que el 23.08% de los participantes demostraron un nivel de desempeño laboral considerado deficiente, mientras que el 44.62% se situó en un nivel considerado estándar y el 32.31% alcanzó un nivel calificado como excelente. De acuerdo con el valor de la correlación de Spearman de -0.663, se puede inferir que hay una conexión negativa significativa entre la variable de burnout y el desempeño laboral, la cual se describe como moderada, ya que la correlación es inversa y baja. Esto se confirma mediante el valor de $p = 0.000$ que indica que la relación entre ambas variables es estadísticamente significativa. El estudio proporciona evidencia de que hay una conexión notable y opuesta entre el agotamiento emocional en el trabajo y el rendimiento laboral. Es crucial mencionar que el tamaño de la muestra es similar al tamaño de muestra sugerido en la investigación, así como resaltar los instrumentos empleados. Esta investigación fue llevada a cabo en un

hospital de Nivel 2 que cuenta con una infraestructura más amplia, un mayor número de personal y ofrece un ambiente más cómodo para el personal que trabaja allí.

Vega (2021) llevó a cabo una investigación en la provincia de Ferreñafe, que se centró en el Estrés laboral y desempeño laboral del personal médico en hospitales. El propósito primordial de esta investigación fue aclarar la posible conexión entre el desempeño laboral y el estrés de los profesionales médicos del hospital de Ferreñafe. El enfoque utilizado en este estudio se caracteriza por ser descriptivo, ya que se busca detallar y explicar con minuciosidad los fenómenos observados, y correlacional, dado que se pretende establecer una relación entre las variables analizadas. La población del estudio estaba compuesta por un total de 96 trabajadores, y la recopilación de información se llevó a cabo utilizando dos cuestionarios previamente validados que demostraron tener una fiabilidad satisfactoria. Los resultados de este estudio revelan que el valor de X2 es de 20,16 con un nivel de significancia menor a 0,001, lo que indica que la asociación encontrada es muy fuerte y estadísticamente significativa. El coeficiente de correlación de Spearman, conocido como Rho, mostró un valor de 0,207 con un nivel de significancia de 0,043, lo cual sugiere la presencia de una conexión débil pero significativa en sentido positivo. Se llegó a la conclusión de que existe una relación débil entre el nivel de estrés experimentado por los trabajadores y su rendimiento en el ámbito laboral. El diseño de este estudio fue parecido al de la investigación actual, y los hallazgos evidenciaron una conexión débil aunque positiva entre el estrés y el rendimiento, como lo indican los niveles de estrés moderados y moderadamente altos. Destacó que los empleados no tienen la capacidad de desempeñarse de manera habitual a causa de varios factores, entre los que se incluye el propio trabajo y la sobrecarga.

Según el estudio llevado a cabo por Ccoscco (2020), en el ámbito de su investigación sobre el agotamiento profesional y el rendimiento laboral de enfermeras en centros médicos privados en Lima durante 2020. El objetivo principal de este estudio es investigar y aclarar la posible conexión que existe entre el burnout, que es el agotamiento laboral, y el rendimiento en el trabajo del personal de enfermería que labora en una clínica privada específica ubicada en la ciudad de Lima durante el año 2020. El enfoque de investigación utilizado es cuantitativo y no experimental, se caracteriza por un diseño descriptivo y correlacional. El grupo de participantes estaba

formado por un total de 90 especialistas, de los cuales 14 eran del sexo masculino y 76 del sexo femenino. Se empleó el Inventario de Burnout de Maslach como herramienta para evaluar las variables, mientras que se utilizó un instrumento desarrollado por los investigadores y contrastado mediante la opinión de expertos para medir las variables relacionadas con el desempeño laboral. Debido a esto, basado en los distintos aspectos del agotamiento laboral, se observó que el 73% de los individuos mostraron un nivel moderado de fatiga emocional, el 82% exhibió un nivel elevado de desapego y el 94% demostró un alto nivel de satisfacción personal. El 66% de las personas mostraron un buen rendimiento laboral en relación a la segunda variable analizada. Se llegó a la conclusión de que ha sido establecida una conexión entre el síndrome de burnout y el rendimiento en el trabajo. Existe una moderada relación negativa que sugiere que estas variables guardan una conexión de tipo inverso entre sí. Además, hay quienes argumentan que el rendimiento laboral alcanza su mejor nivel cuando los niveles de agotamiento laboral, conocido como burnout, son mínimos o inexistentes. El estudio en cuestión demuestra que hay una conexión importante y contraria entre el agotamiento laboral y la productividad en el trabajo. El estudio se llevó a cabo en clínicas privadas que tenían distintas situaciones laborales y niveles de sueldo, y reveló que la incidencia de burnout era del 5,55% únicamente en la muestra de encuestados.

En el estudio de Celis (2020) en el Hospital Regional Santa Isabel del Distrito de Porvenir se indagó acerca de la conexión existente entre el Burnout Ocupacional y la efectividad en el trabajo de los Profesionales de la Salud. El propósito de esta investigación era analizar y establecer de qué manera se vincula el agotamiento laboral con el rendimiento en el trabajo de los trabajadores de la salud que laboran en el Hospital Regional Santa Isabel, ubicado en el cantón Porvenir, durante el período comprendido entre los meses de octubre y diciembre del año 2019. Los métodos de investigación se dividen en varias categorías, incluyendo cuantitativos, descriptivos, correlacionales y aplicados. Hubo un total de 126 profesionales médicos que formaron parte de los participantes, entre los cuales se encontraban médicos, enfermeras y obstetras. La recolección de información se lleva a cabo mediante la utilización de encuestas y herramientas específicas, tales como el Maslach Burnout Inventory y la Chiavenato Interview Guide. Según los resultados obtenidos, se pudo observar que el

52,6% de los participantes presentaban un nivel significativamente elevado de burnout, mientras que el 40% mostraba un nivel moderado y únicamente el 7,4% evidenciaba un nivel bajo de este síndrome. En promedio, se determinó que el nivel de burnout de la muestra en general alcanzaba un 50,2%. Se observa que la eficacia en el trabajo se sitúa en un nivel bajo del 71,6%, mientras que, en relación con el agotamiento emocional, se constata que la satisfacción personal puede alcanzar el 52,6% en circunstancias de alto y bajo rendimiento laboral. Hemos llegado a la conclusión de que hay una conexión muy importante y destacada entre ambas variables. The Kendall's tau-b value is equal to 0.432, which indicates a statistically significant relationship with a p-value of less than 0.05. Los investigadores emplearon el coeficiente tau b de Kendall para evaluar la correlación entre variables ordinales o entre variables ordinales y continuas, una medida específica utilizada en la estadística para este propósito. Los valores obtenidos son interpretados de una forma que es comparativamente similar a como se interpretan los coeficientes de correlación de Spearman o Pearson. Se determinó que cuando se experimentan niveles elevados de burnout, esto resulta en un rendimiento laboral deficiente.

En la investigación realizada por Mendoza (2020), se analiza detalladamente el tema del síndrome de agotamiento laboral y cómo afecta el desempeño de los trabajadores administrativos en entornos de establecimientos de atención médica. El objetivo principal de la investigación consistía en determinar si existe alguna relación entre la fatiga laboral experimentada por los trabajadores administrativos en un centro médico y su desempeño laboral en sus tareas cotidianas. Los tipos de procedimientos de investigación que no incluyen la alteración de las variables se enfocan en analizar detalladamente los fenómenos y en identificar conexiones existentes entre ellos. In total, there are 77 administrative officials included in this population. Dos instrumentos específicos fueron utilizados en el estudio, uno de los cuales era un cuestionario diseñado específicamente para evaluar los niveles de agotamiento laboral experimentados, mientras que el otro consistía en un cuestionario diseñado para medir de manera precisa el rendimiento laboral. Estos instrumentos fueron seleccionados con el fin de obtener la información requerida para el análisis. Como resultado, se determinó que el agotamiento laboral afectaba al 63,6% de los participantes, de los cuales un 27,3% presentaba un agotamiento significativo, mientras que solo un 9,1%

tenía un agotamiento leve y el 62,3% mostraba un agotamiento elevado en términos de su rendimiento laboral. El porcentaje alto se encuentra en un nivel de 27,3%, en contraste, el porcentaje bajo está en un nivel de 10,4%. Ha sido determinado que existe una conexión moderadamente negativa entre el rendimiento en el trabajo y el agotamiento profesional, demostrada mediante un coeficiente de correlación Rho de -0.647 y un p-valor significativo de 0.0023. El enfoque principal de este estudio es examinar en detalle la relación entre dos variables, descubriendo y demostrando que existe una conexión inversamente proporcional que muestra una relevancia estadística notable, representada por un coeficiente de -0.647 y un valor p de 0.00. Adicionalmente, el enfoque de estudio utilizado en la investigación fue análogo al método aplicado para validar la extensión de la fatiga. actuación. Este estudio proporciona la posibilidad de contrastar los resultados obtenidos con los de la investigación en curso en la actualidad.

En el estudio llevado a cabo por Cardozo y Ríos (2019) sobre el síndrome de agotamiento profesional y la efectividad laboral de los profesionales de enfermería en el Centro Médico Apurímac en San Jerónimo Andahuaylas, se realizaron investigaciones detalladas y exhaustivas. La finalidad de este estudio es comprender y analizar la conexión que se presenta entre el agotamiento laboral denominado "burnout" y la efectividad en el trabajo de los profesionales de enfermería que laboran en el Centro Médico San Jerónimo Andahuaylas Apurímac. Los métodos de investigación utilizados pueden clasificarse en tres categorías principales: cuantitativos, descriptivos y correlacionales, y se caracterizan por seguir un diseño de investigación horizontal. El grupo de personas que conformaba la población estaba compuesto específicamente por veintidós profesionales de enfermería. Se llevaron a cabo la recolección de datos a través de la utilización del cuestionario de Maslach y adicionalmente se utilizó el cuestionario de desempeño laboral. Comprendo que los resultados muestran una correlación directa entre los factores del burnout ocupacional y el desempeño laboral, donde el coeficiente tau b de Kendall es de 0.593 (p = 0.005), lo cual indica una relación significativa entre ambos aspectos. Para la dimensión de personalización, se observó que el coeficiente de correlación Rho es de 0.928 con un valor de p=0.000, lo cual señala que existe una relación directa, fuerte y extremadamente significativa entre las variables analizadas. Se ha llegado a la

conclusión de que hay una conexión importante entre experimentar burnout, que es el cansancio extremo y el agotamiento emocional, y el rendimiento en el trabajo. En este análisis de investigación, se empleó el coeficiente tau b de Kendall como un indicador de correlación estadística específicamente diseñado para variables ordinales. El descubrimiento más relevante de esta investigación fue la conexión que los investigadores encontraron entre aspectos del rendimiento laboral y el agotamiento emocional, denominado burnout. Se llega a la conclusión de que hay una correlación importante y de intensidad media entre los niveles de agotamiento laboral y la productividad en el trabajo.

En el estudio llevado a cabo por Contreras y Sandoval (2021), titulado "El Burnout y su impacto en el desempeño de los trabajadores de la salud en el servicio de urgencias de EsSalud Cajamarca 2021", se analizan las investigaciones relacionadas con el agotamiento laboral y cómo este afecta el rendimiento de los profesionales de la salud que trabajan en el servicio de urgencias de EsSalud Cajamarca en el año 2021. El propósito de la investigación consistió en establecer y analizar la conexión que existe entre el fenómeno conocido como burnout, un estado de agotamiento emocional, y la capacidad laboral de los empleados que prestan sus servicios en el ámbito de la medicina en el Servicio de Emergencias Essardo de Cajamarca durante el año 2021. El diseño de la investigación utilizado fue de tipo transversal sin contar con la realización de experimentos. Esta comunidad cuenta con la participación de un total de 27 profesionales dedicados a la medicina. Se emplearon dos cuestionarios diferentes para llevar a cabo la recolección de datos, enfocados en explorar tanto el nivel de agotamiento como el desempeño en el estudio. Las observaciones indican que se ha identificado un nivel elevado de agotamiento laboral, con un porcentaje del 59,26% en las variables de desempeño, un 33,33% en un nivel intermedio, un 88,89% en un nivel considerado como bueno de desempeño y un 7,41% en un nivel medio. Se llegó a la conclusión de que no se encontró ninguna conexión entre el agotamiento laboral (burnout) y el rendimiento de los empleados que trabajan en el servicio de urgencias del hospital EsSalud Cajamarca. En el ámbito de la investigación, las estrategias empleadas tienden a ser similares, variando de acuerdo al tipo y profundidad de la investigación realizada. A pesar de que los hallazgos indicaron niveles elevados de burnout y desempeño laboral en el personal médico, no se observó

ninguna relación entre estas dos variables. Debido a la limitada cantidad de participantes en este estudio, se determinó que el tamaño de la muestra no era suficiente para extraer conclusiones más significativas.

La teoría de la variable principal relacionada con el síndrome de agotamiento, según la teoría de Maslach y Jackson (1981), se descubrió la existencia de un síndrome que incluye el sentirse emocionalmente agotado, la despersonalización y la carencia de logro personal, siendo algo que puede ser experimentado por aquellos que desempeñan labores que implican contacto directo con otras personas.

Estas investigaciones enfatizan la relevancia de las variaciones en la personalidad como un factor determinante en la aparición de dicho síndrome, simplificada por el SB original, es la definición de síndrome de agotamiento (un síndrome de pérdida ocupacional, enfermedad mental grave o fatiga laboral) que se originó en los Estados Unidos en la década de 1970. Freudenberger (2008) aboga por describir el deterioro del enfoque dedicado hacia la atención al paciente y la práctica profesional en entidades especializadas, como son las organizaciones voluntarias, los entes médicos, las instituciones de bienestar social, los centros educativos y otros tipos de organizaciones vinculadas. Esta reflexión sugiere que la progresión del tiempo puede conllevar a la manifestación de estrés crónico laboral en individuos cuyas labores se desarrollan en los mencionados entornos, dado que interactúan de manera directa con individuos que demandan asistencia con regularidad.

El fundamento teórico del término síndrome de burnout ha sido abordado en diferentes contextos en lengua española, siendo descrito tanto como síndrome de burnout laboral como como una condición psicológica asociada particularmente con los trabajadores del campo de la asistencia social, el cual se identifica por sus aspectos emocionales e interpersonales inherentes a la profesión. En respuesta a los factores estresantes antes mencionados (Gutiérrez et al., 2006).

Luego Juárez (2014) sostiene que, según la definición de Cristina Maslach, el burnout se caracteriza como un síndrome psicológico que implica la vivencia simultánea de agotamiento provocado por el estrés y alteraciones desfavorables en las actitudes hacia el trabajo y hacia los demás. Consecuentemente, los individuos perpetúan estados de índole adversa, los cuales inciden en su percepción sobre sus habilidades, competencias, metas y grado de motivación en el ámbito laboral. Fisher

explica el agotamiento como la presencia de obstáculos psicosociales que interfieren con la capacidad del individuo para desempeñar sus responsabilidades laborales y lograr sus metas. Esto disminuye la probabilidad de alcanzar las metas e indica que la SBO se desarrolla gradualmente con el tiempo.

El síndrome Burnout es reconocido como riesgo laboral por la Organización Mundial de la Salud (OMS, 2021) el diagnóstico ha sido establecido por profesionales de la salud mental, conocido como agotamiento laboral, se caracteriza por ser una enfermedad que provoca estados prolongados de angustia debido a la influencia de factores emocionales y relaciones interpersonales en el ambiente laboral, se estima que más de la mitad de las personas que trabajan podrían estar experimentando una situación que apunta hacia un aumento de casos de estrés con el objetivo de crear conciencia sobre la disminución de la calidad de la atención brindada por las corporaciones de servicios, destacando la conexión entre los empleados y los usuarios del servicio

Para Maslach y Jakson (2014) se describe como una pérdida gradual de la ansiedad y de todas las emociones dirigidas hacia los demás con quienes padecen la enfermedad conducen al confinamiento y al aislamiento. Mientras tanto, mediante el diseño de un instrumento de medición llamado Maslach Burnout Inventory (MBI), se ha sentado una base para llevar a cabo investigaciones en una variedad de situaciones y entornos.

El síndrome de Burnout es un tema que se presenta de forma gradual y pasa por etapas evolutivas, cuya primera etapa suele ir acompañada de nuevos desafíos para el empleado, experiencias de excitación y alegría inusuales y experiencias llenas de anticipación. Todavía queda un largo camino por recorrer. En la segunda etapa, el estancamiento se produce porque no se cumplen las expectativas establecidas. En cambio, los días agotadores pasaron factura y su condición empeoró, en gran parte porque se sentía constantemente cansado y estresado. Ansiedad y depresión 32. Este período, este período, este período, durante este período, durante este período, cada evento está más cerca el uno del otro. Crea los problemas reales de los órganos que generalmente funcionan al prevenir o agravar los problemas emocionales y de comportamiento previos. (Chahua 2017)

La cuarta etapa se caracteriza por indiferencia y parece luchar con pacientes con aura mecánica y distante, que se definen como mecanismos de compensación y protección como características especificadas del sujeto.

La etapa final de Burns cae durante el período de ardor. Esto es muy importante y es una desaceleración y un comportamiento que afecta el tratamiento del paciente si es muy importante y evita las protestas. (Chahua 2017)

De hecho, la etapa del síndrome ocurrirá gradualmente debido a los elementos estresantes que comienzan con un nuevo trabajo que crea expectativas y buenas opiniones. En la segunda etapa, el empleado se sorprende de que sus planes no se implementen en el trabajo, en la tercera etapa comienzan a aparecer conflictos en el ambiente laboral y finalmente aparece una actitud negativa hacia el trabajo. institución relevante. (Chahua 2017)

Según Palomino y Molina (2021) mencionó que las causas del síndrome de burnout en los empleados que tienen contacto directo con otros o tienen altas responsabilidades y pueden provocar este problema se pueden dividir en cuatro grupos principales:

Economía Social. El grupo observó que los empleados estaban descontentos debido a diversos factores como la escasez de remuneración, la ausencia de recursos y oportunidades de crecimiento, así como la inestabilidad en sus puestos de trabajo derivada de su tipo de contrato. Esto refleja una desconexión entre los trabajadores y la empresa, junto con problemas como la sobrecarga laboral, el ambiente laboral negativo, la falta de incentivos y reconocimiento por parte de la empresa, y las condiciones laborales poco favorables, según lo indicado por (Palomino y Molina en 2021).

Individual. Los aspectos personales que pueden influir en las personas incluyen la inseguridad sobre su rendimiento laboral, la carencia de formación o experiencia, las interacciones sociales fuera del ámbito laboral que impactan en el desarrollo de habilidades, y los desafíos que puedan surgir por ser mujer debido a problemas persistentes en la sociedad. Por razones individuales, incluidos los problemas familiares, incluidos los problemas personales, incluidos los anteriores, existe un problema familiar para observar problemas familiares, como funciones relacionadas con la familia, como problemas familiares, incluidos los anteriores. Esta carga

emocional causa a los pacientes de la misma manera que aumenta el nivel de estrés del personal de atención médica (Palomino y Molina, 2021).

Ormaza (2011) afirma que el síndrome de burnout es un estrés laboral que se presenta cuando las personas tienen sentimientos negativos hacia las personas de su entorno laboral, lo que afecta la productividad laboral y provoca un agotamiento emocional no saludable.

Según los autores Aranda y Huaranca (2019) sostienen que el síndrome de burnout está compuesto por tres facetas, siendo el agotamiento emocional y sus signos la primera de ellas. La segunda dimensión se refiere a la despersonalización, caracterizada por su propio conjunto de síntomas, mientras que la tercera dimensión se refiere a la autorrealización, que por el contrario presenta sus propios síntomas.

Agotamiento emocional se define como la presencia de malestar y fatiga, que muchas veces tiene un impacto físico y psicológico en la organización del trabajo. El sujeto estaba convencido de que no podría seguir el ritmo de sus compañeros. Precisa también que este aspecto del burnout se manifiesta cuando los camareros se dan cuenta de que el entusiasmo con el que habitualmente realizan su trabajo y el servicio que prestan a los demás ya no son los mismos.

La despersonalización se define como el proceso en el que surgen comportamientos, sentimientos y actitudes que carecen de empatía y humanidad hacia aquellos que están siendo asistidos o reciben algún tipo de servicio. Normalmente, es común que los compañeros de trabajo reciban un trato similar, pero su actitud suele estar afectada por la presencia de irritación, lo cual resulta en una disminución de la motivación para llevar a cabo las tareas laborales. Si se le otorga la capacidad al individuo de mantener una distancia considerable con los compañeros de trabajo o el usuario, surgirá un evidente estado de irritación que refleja actitudes de cinismo y desprecio. Una vez que se llega a este estado, también es común notar que el entorno dentro del hogar se ve influenciado de manera negativa.

La auto - realización implica la aspiración de alcanzar metas o triunfar en el ámbito laboral. Esta dirección opuesta se distingue por el hecho de que cuando enfrenta un desafío, la persona responde con entusiasmo y una actitud enérgica para mejorar. Es habitual que las personas no estén contentas con cómo les está yendo en su trabajo y constantemente busquen mejorar, sin embargo, este impulso suele conducirlos hacia

el éxito en su carrera. A pesar de que algunas personas pueden mostrar resultados opuestos, esta dimensión se centra en evaluar habilidades organizativas, nivel de compromiso y dedicación en el trabajo, la capacidad de cumplir con las expectativas y mantener una atención de calidad hacia los clientes, siendo comúnmente vinculada con el ámbito laboral.

Esto proporciona un conocimiento más amplio del impacto de este síndrome, permitiendo analizar sus aspectos por separado, y las puntuaciones obtenidas globalmente y por aspecto permiten comparar los resultados de otros estudios con otros estudios.

La teoría sobre el desempeño laboral es el modo en que los empleados cumplen sus responsabilidades y contribuyen al éxito de la organización. Entender los factores que influyen en el desempeño ayuda a las organizaciones a mejorar la productividad y la satisfacción laboral, presentado por Ales (2002), sugiriendo que la capacidad para el trabajo se evalúa con base en competencias y habilidades. La habilidad para desempeñar tareas, abordar problemas y poner énfasis en los tres componentes clave del rendimiento laboral, confluyendo en un conjunto de labores integradas que incorporan valor, destrezas, conocimiento y que inciden en la ejecución laboral de los empleados. Mejorar el mismo método que los principios fundamentales del desarrollo del desempeño de habilidades es una motivación humana, lo que indica tres sistemas importantes en la dinámica humana. Motivación, incentivo, dinámica y resultados adicionales. Esta motivación se entrelaza con otras características para poder realizar la acción. En el ámbito laboral, el autor observó la importancia de mejorar y valorar de forma crítica tanto a los trabajadores como a las organizaciones involucradas. Identifique los atributos y competencias individuales requeridos para abordar el contexto actual con el fin de incrementar la cantidad de personal empleado.

De acuerdo con lo que menciona Chiavenato (2007), el desempeño laboral se refiere a la habilidad que tienen los empleados de cumplir con los requisitos del cargo que ocupan y de ejecutar sus labores de manera que se alineen con los objetivos establecidos por la empresa.

Dessler (2007) describe la satisfacción laboral como la realización exitosa de las decisiones tomadas o tareas realizadas por los empleados de una empresa u organización, las cuales están basadas en objetivos establecidos. Por lo tanto, la

variable de rendimiento laboral se fundamenta en las respuestas obtenidas al llevar a cabo una tarea particular dentro del ámbito laboral. Como puede observarse claramente, resulta de suma importancia tomar en cuenta el rendimiento de los empleados en el entorno laboral, siendo crucial realizar evaluaciones exactas e imparciales para medir su desempeño de manera efectiva.

Según la definición de Rodríguez y Lechuga (2019), se establece cómo un trabajador se desempeña y alcanza un rendimiento en su campo profesional al considerar las actividades que lleva a cabo, sus metas y los logros obtenidos, así como la capacidad de desarrollo que posee.

Desde diferentes puntos de vista y considerando la teoría del rendimiento laboral que implica según esta perspectiva del desempeño laboral como ocupación que exhibe cada empleado en su campo laboral, se deben contemplar las tareas que lleva a cabo, los objetivos que persigue y alcanza, así como su capacidad de crecimiento, y, por lo tanto, sobre todo el valor que aporta a la empresa cuyo objetivo es la eficiencia y el desempeño de las tareas asignadas, que pueden medirse por la eficiencia y la calidad de la demostración del logro de objetivos debe demostrarse mediante conocimientos previos, aplicación disciplinada y cumplimiento de los estándares establecidos que debe acreditarse mediante un conjunto de documentos, incluidos certificados, diplomas o títulos, que acrediten las funciones o actividades realizadas (Speight 2022).

Productividad significa planificar y organizar, establecer objetivos específicos y determinar una dirección a seguir. Monitorea y resuelve problemas, crea cronogramas claros, contribuye al desarrollo de metas, identifica problemas y sugiere nuevas estrategias para superarlos. Otro factor son las relaciones entre personas y grupos, donde se deben fomentar los flujos de comunicación y apoyo. El papel del líder no debe perderse y debe promover el trabajo en equipo y la motivación continua entre los empleados. Lo que destaca aquí es la toma de decisiones en función de las prioridades de los temas presentados por el grupo. Esto debe estar garantizado por las regulaciones y políticas existentes (Fernald 2021).

La calidad del trabajo es esencial para la productividad, con pocos errores y alta eficiencia. Los empleados deben conocer sus responsabilidades y cumplir con ellas de manera eficaz para satisfacer las expectativas. Es crucial considerar la calidad del

trabajo, la comunicación y la experiencia necesaria para actividades específicas (Komagata et al., 2020).

Por otro lado, toda organización debe contar con un líder que pueda actuar como guía para crear un ambiente donde los empleados puedan expresar cómodamente sus opiniones e ideas y brindar un buen ambiente de trabajo. Las diferencias entre líderes y superiores afectan las expectativas de los empleados, lo que puede llevar al fracaso en el logro de los objetivos establecidos.

Uno de los factores que afectan la productividad laboral son las condiciones asociadas con el desempeño inconsistente es la motivación, que es la forma en que los incentivos institucionales afectan el desempeño. Las recompensas financieras también son un motivador muy importante para los empleados, ya que les permiten alcanzar sus objetivos personales e institucionales. Una infraestructura de trabajo adecuada es muy importante porque los empleados realizan sus actividades en un ambiente de trabajo eficiente y cómodo. Después de todo, es importante que se sienta cómodo donde trabaja. Esto le permite y motiva para desempeñar adecuadamente sus funciones en un entorno donde se respete la comodidad de los empleados. (Consuelo 2017).

La clave para un buen desempeño organizacional es establecer metas u objetivos. Esto motiva a los empleados a trabajar duro y comprometerse a alcanzar los objetivos marcados por la organización. Estos objetivos también pueden verse como tareas mensurables reconocimiento del lugar de trabajo: Es importante mencionar aquí que la organización reconoce el trabajo eficaz de sus empleados. Porque esta es la motivación que conduce a la eficacia y la eficiencia. No hacerlo puede provocar una baja moral de los empleados, lo que se refleja en la producción y la productividad (Consuelo 2017).

La participación de los empleados en grupos que definen las actividades de la organización aumenta la confianza. Cualquier ambiente de trabajo mejorará si nos brinda comentarios y sugerencias que puedan ayudarnos a administrar bien la empresa. Sin duda la formación es importante para una organización porque todo empleado debe someterse a una formación continua de acuerdo con la profesión que representa, lo que puede derivar en ascensos que beneficien al empleado y a la formación. (Consuelo 2017).

También se puede agregar que los factores que influyen en el buen desempeño se basan en el respeto, el estímulo, los recursos, el reconocimiento de cada institución y la capacitación continua, lo que resulta beneficioso no solo para los empleados, sino también para la producción de la empresa. Indicadores de evaluación.

El desempeño laboral es el acto de realizar las tareas asignadas de acuerdo con las normas del departamento a cargo. En el ámbito médico, a los sujetos que estén reconocidos para realizar los actos antes mencionados, es decir, sujetos según su profesión, se les debe otorgar el título de profesional (Moschella, 2018).

El desempeño también se puede definir como el comportamiento propio del empleado. Es la ejecución de actividades relacionadas con instrucciones y metas predeterminadas de acuerdo con las habilidades, experiencia y emociones del empleado. Una buena sincronización da como resultado un rendimiento óptimo dentro de una organización (Mishra, 2022).

Una definición más simple se refiere a que el desempeño laboral no es más que las actividades que realiza un empleado en virtud de un acuerdo con la empresa. Otras formas de complejidad vinculan esta actividad con el cumplimiento de estándares organizacionales como bioseguridad, uso racional del tiempo y responsabilidad por el mantenimiento de la salud en el trabajo. (YiBai et al., 2022)

Fordjour y Chan (2022) también propusieron una filosofía diferente, argumentando que anunciar una meta a alcanzar permite que el comportamiento de los trabajadores se adapte a esa meta, influyendo así en la mejora del desempeño. Enfatiza que las metas deben ser altas y difíciles. Lograr y motivar a los empleados.

Para Elyana et al. (2022), el desempeño laboral se define como la eficacia con la que los miembros de la organización trabajan de acuerdo con reglas preestablecidas para lograr un objetivo común.

Gordon et al. (2018) enfatizaron que la eficiencia en el trabajo es el desempeño individual y satisfactorio de cada empleado en una agencia gubernamental y afirmaron la necesidad de encontrar una manera de medir la productividad de cada empleado a través de puntajes. El desempeño laboral se determina comparando lo que hacen los empleados con las metas y objetivos que deben alcanzar. Se recomienda el uso de paneles de validación para que se pueda registrar el nivel de cumplimiento.

El objetivo es la eficiencia y el desempeño del trabajo asignado y puede cuantificarse por eficiencia y calidad. La demostración del logro de metas y objetivos debe demostrarse mediante el uso del conocimiento disponible, el uso de la disciplina y el cumplimiento de las normas reglamentarias. Todo ello deberá estar respaldado por un fondo de documentación que recoja un certificado, título o título que acredite el cargo o actividad desempeñada. (Gordon et al., 2018)

El desempeño se refiere a la planificación y organización, lo que implica desarrollar objetivos claros y establecer una hoja de ruta a seguir. El seguimiento y la resolución de problemas, con un cronograma claro, facilita el desarrollo de metas, resuelve problemas e incluso sugiere nuevas estrategias para superarlos. Otro factor tiene que ver con las relaciones entre personas y grupos, que deberían facilitar el flujo de comunicación y apoyo. El papel de los líderes a la hora de fomentar el espíritu de equipo y la motivación constante entre los empleados es fundamental., Lo distintivo aquí es la toma de decisiones según las prioridades de los temas propuestos por el grupo. Debe estar respaldado por regulaciones y políticas aplicables. (Sonoda et al., 2022)

La calidad del trabajo también es un factor de rendimiento importante y se caracteriza por errores mínimos y un alto nivel de experiencia. Aquí surge una responsabilidad que despierta la conciencia de los trabajadores. Los trabajadores deben comprender las obligaciones que conlleva su puesto y realmente superar las expectativas. Otros factores importantes para considerar incluyen la calidad del trabajo, la comunicación y la necesidad única de contar con la experiencia adecuada. Se trata de requisitos imprescindibles para el desempeño de determinadas actividades, especialmente en las unidades. (Fernald 2021)

Manrique y Rodríguez (2020) expresaron que evaluar el rendimiento en el trabajo presenta dificultades, a pesar de la variedad de herramientas introducidas en los últimos años, que van desde las más objetivas hasta las menos subjetivas. Según su conclusión, consideran que la forma más eficaz consiste en definir claramente los aspectos a evaluar. Este estudio analiza diferentes aspectos que influyen en el rendimiento laboral de los individuos. El primer aspecto a considerar son las relaciones interpersonales, seguido por la experiencia personal y la habilidad práctica, y por último, pero no menos importante, la satisfacción laboral derivada de las relaciones.

Las relaciones interpersonales son la conexión que se forma entre dos individuos o grupos de personas, donde se establecen lazos fundamentados en un conjunto de emociones y sentimientos compartidos, tales como el afecto, las relaciones artísticas, los negocios, las interacciones en la esfera social y las interacciones cotidianas en el hogar. Dentro de una amplia gama de contextos, tales como el matrimonio, la familia, los entornos sociales, las instituciones religiosas y otras situaciones que requieren interacción entre dos individuos o más, se desarrollan relaciones interpersonales. Las organizaciones, como los centros médicos, se componen de conjuntos de profesionales, tanto dependientes como independientes, que mantienen una comunicación regular durante sus labores y cuyo ambiente de trabajo tiene un impacto significativo en la manera en que abordan y solucionan los desafíos que contribuyen al éxito de la organización. Según la teoría de las necesidades de Abraham Maslow, que se centra en la jerarquía de satisfacción de necesidades basada en la situación personal, se puede observar que los profesionales de la salud se enfrentan a diferentes factores estresantes tanto durante su jornada laboral como en su vida cotidiana. En cierto punto temporal, es posible que estas circunstancias puedan causar efectos adversos en tu bienestar físico y repercutir en tu rendimiento en las tareas cotidianas.

La experiencia personal o habilidades prácticas abarcan cualquier tipo de conocimiento adquirido a través de investigaciones, asegurando un alto nivel de desempeño en el ámbito profesional. Dentro del entorno laboral, se observa que cuanto más tiempo de trabajo tenga un empleado, mayor será su nivel de rendimiento y eficacia dentro de la empresa. La cantidad de años que un empleado ha ocupado su posición influye en la cantidad de experiencia adquirida, y perfeccionar las habilidades prácticas en una circunstancia específica facilita la ejecución de ciertas labores y actividades. (Manrique y Rodríguez 2020)

A medida que los profesionales médicos adquieren experiencia en áreas teóricas y prácticas, se vuelven más competentes en el desarrollo de habilidades y pueden realizar actividades de manera más segura y rápida. Los profesionales capacitados requieren una variedad de instalaciones y deben explorar nuevos conocimientos a través del aprendizaje continuo. Formación para mejorar las habilidades en el puesto de trabajo.

La satisfacción laboral se define como el placer que se experimenta al realizar las tareas propias en un trabajo interesante en un ambiente de trabajo cómodo en una organización o empresa, y al recibir recompensas psicológicas, económicas y sociales apropiadas de la compañía con tus expectativas de igual forma, definió la insatisfacción laboral como el sentimiento de insatisfacción que experimenta un individuo al realizar un trabajo que no le interesa, identificando así una falta de compensación psicológica. La satisfacción laboral es mayor en cualquier agencia u organización donde los empleados trabajan en grupos que como individuos. (Pilipiec 2020)

La satisfacción laboral tiene muchos componentes, incluidas las recompensas financieras, las condiciones laborales, las relaciones interpersonales, el respeto y la percepción de que contribuye positivamente al aumento de la productividad. Concluimos que la satisfacción laboral influye en la actitud del personal médico ante sus responsabilidades e implica un mayor compromiso con la organización, por lo que cuando la satisfacción es baja, no tiene la suficiente motivación y sentido de responsabilidad en el trabajo diario que puede realizar.

Desde un punto de vista teórico, el análisis se puede respaldar al observar la creciente incidencia de este fenómeno en contextos laborales, en los cuales el estrés crónico afecta de manera adversa tanto la salud mental como la física de los empleados. La teoría de Maslach, que delinea dimensiones como el agotamiento emocional, la despersonalización y la falta de logros personales, presenta un marco conceptual sólido para comprender cómo estos factores influyen en el rendimiento del trabajo. Además, la investigación en este campo ha revelado que el agotamiento no solo afecta al individuo, sino que también tiene consecuencias para la organización, como la productividad reducida y el aumento de las tasas de absentismo.

Desde una perspectiva metodológica, el examen del síndrome de agotamiento y su correlación con el desempeño laboral permite la utilización de una variedad de herramientas de medición y evaluación. La utilización de escalas como el Maslach y otros instrumentos de evaluación permite la identificación de la incidencia de agotamiento en varios entornos ocupacionales. Esto facilita la recopilación de datos cuantitativos y cualitativos que se pueden analizar para obtener una mejor comprensión de la dinámica entre el estrés y el rendimiento ocupacional. La

investigación metodológica en este campo es esencial para el desarrollo de intervenciones basadas en evidencia que aborden efectivamente el agotamiento y mejoren el rendimiento del lugar de trabajo.

La importancia práctica es investigar el síndrome de burnout donde reside su potencial para orientar las políticas y acciones dentro de las organizaciones. Las Organizaciones pueden obtener ventajas al introducir iniciativas orientadas a la prevención y gestión del estrés, las cuales no solo pueden favorecer el bienestar de los trabajadores, sino también potenciar la eficacia en el ámbito laboral. La identificación de los factores de riesgo y el establecimiento de entornos de trabajo más saludables son prácticas que pueden conducir a una mayor satisfacción laboral y, en consecuencia, un rendimiento mejorado. La evidencia indica que la intervención temprana puede mitigar el desarrollo del agotamiento y sus implicaciones negativas, tanto para el individuo como para la organización.

Desde una perspectiva social, es imprescindible examinar el síndrome de agotamiento y sus ramificaciones sobre el rendimiento profesional de abordar temas más amplios relacionados con el bienestar mental en el lugar de trabajo. A medida que el trabajo se intensifica, es crucial reconocer el impacto potencial del agotamiento no solo en los propios empleados sino también en sus familias y comunidades. El fomento de la salud mental en el entorno laboral puede favorecer una fuerza laboral con mayor capacidad de resiliencia y productividad, lo cual repercute positivamente en el bienestar general de la sociedad. Una mayor conciencia del agotamiento tiene el potencial de impulsar un cambio cultural dentro de las organizaciones, poniendo un mayor énfasis en el bienestar de los empleados y abogar por un equilibrio entre el trabajo y la vida personal.

Problema: ¿Existe relación entre Síndrome de burnout y desempeño laboral en personal de Salud en un Hospital de Cajabamba 2024?

Conceptualización y operacionalización de variables.

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA VALORATIVA	Niveles y rangos
síndrome de burnout	Agotamiento emocional	Dificultad para concentrarse Fatiga crónica Pérdida de interés Aislamiento social Desapego emocional	Nunca (0) Casi nunca (1) A veces (2) Casi siempre (3) Siempre (4)	Alto Medio Bajo
	Despersonalización	Observación de sí mismo Alteración temporal y espacial Automatismo		
	Realización personal	Sentido de propósito Autoconocimiento Crecimiento personal Resiliencia Contribución		
Desempeño laboral	Relaciones interpersonales	Comunicación efectiva Confianza Respeto Empatía Resolución de conflictos	Nunca (0) Casi nunca (1) A veces (2) Casi siempre (3) Siempre (4)	Alto Medio Bajo
	Experiencia laboral o habilidad			
	Práctica	Certificaciones Premios y reconocimientos		
	Satisfacción laboral	Habilidades demostrables Compromiso Motivación Productividad Clima laboral		

Hipótesis

Existe relación entre Síndrome de burnout y desempeño laboral en personal de Salud en un Hospital de Cajabamba, 2024.

Objetivos

Objetivo general:

Determinar la relación entre Síndrome de burnout y desempeño laboral en personal de Salud en un Hospital de Cajabamba, 2024.

Objetivos específicos:

Determinar la relación entre Síndrome de burnout y las dimensiones relaciones interpersonales, experiencia laboral o habilidad práctica, del desempeño laboral en el personal de Salud en un Hospital de Cajabamba, 2024

Determinar la relación entre desempeño laboral y las dimensiones agotamiento emocional, despersonalización, realización personal del Síndrome de Burnout en el personal de Salud en un Hospital de Cajabamba, 2024.

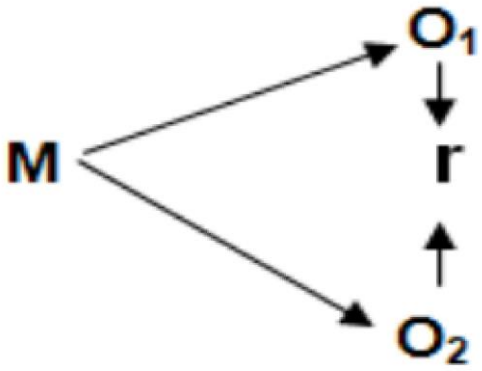
METODOLOGÍA

Tipo y Diseño de investigación.

El tipo de investigación es básica: Busca producir conocimientos y teorías. La Investigación descriptiva correlacional: Describe las cualidades y características del objeto de estudio es examinar las relaciones entre las variables. Los estudios descriptivos, llamados no experimentales por que describen fenómenos tal como ocurren naturalmente, sin intervención o manipulación de variables, permitiendo una representación detallada y objetiva del fenómeno estudiado (Arias & Covinos 2021).

Se utilizó el diseño correlacional simple para esta investigación, ya que brindó la oportunidad de detallar con precisión las variables que se están estudiando y explorar la relación entre el Síndrome Burnout y el rendimiento laboral. Hernández y Mendoza. (2018) se establece que la correlación implica comprender cómo se comporta otra variable asociada, lo que permite prever de manera aproximada el valor que dicha variable tendría para un conjunto de personas.

El diagrama propuesto se elabora y explica con más detalle en la Figura 1.



Dónde:

M: Se muestra en el estudio como

O1: Observación de la variable 1

O2: Observando la variable 2

r : Correlación entre variables.

Población y Muestra.

Población: En cuanto a la población de estudio, esta se conformará por 140 profesionales de Salud en un Hospital de Cajabamba. Según Hernández y Mendoza (2020), Se establece que un conjunto está formado por todos los casos que cumplen con ciertas especificaciones particulares, y es necesario destacar que es imprescindible que se defina claramente el tiempo, el espacio y los criterios de interés.

Muestra: En cuanto a la muestra de estudio, esta se conformará por 140 profesionales de Salud en un Hospital de Cajabamba. Dado que la muestra es el número de sujetos de control, se selecciona el 100% de la población y por tanto se considera una muestra censal. Al respecto, Ramírez (1997) señala que una muestra censal es una muestra en la que cada unidad de estudio se considera una muestra.

Técnicas e instrumentos de investigación:

Técnica.

Hernández y Mendoza (2020) la encuesta, como método de investigación, se empleó como un enfoque estructurado y organizado que consiste en formular preguntas dirigidas hacia una o varias variables a evaluar, siendo considerado ampliamente como el recurso principal en el proceso de recopilación de información. Se emplearon formularios previamente creados con preguntas cerradas y estructuradas, los cuales se usaron tanto para recopilar datos sobre el síndrome de burnout como para evaluar el desempeño laboral.

Instrumentos.

El propósito del cuestionario sobre el Síndrome de burnout era medir el nivel de estrés experimentado por el personal de atención médica a través de un total de 22 preguntas, las cuales estaban organizadas en tres categorías: Agotamiento emocional, despersonalización y realización personal.

Cuestionario para evaluar el Síndrome de Burnout

> El instrumento utilizado, conocido como (MBI) y desarrollado por Maslach y Jackson (2014), está compuesto por un total de 22 preguntas de opción múltiple distribuidas en tres categorías distintas. Estas categorías abarcan el agotamiento emocional, que consta de 9 preguntas; la despersonalización, que

incluye 5 preguntas; y la realización personal, que engloba 8 preguntas. Varios autores y expertos evaluaron la confiabilidad del cuestionario, y tras medir su fiabilidad, se llegó a la conclusión de que el valor obtenido fue de 0.85, lo cual indica que el cuestionario tiene una confiabilidad alta. La medida se toma utilizando la escala de Liker como sistema de evaluación estándar. En el año 2002, se llevó a cabo un proceso de validación del Inventario de Burnout de Maslach (MBI) en el contexto peruano, utilizando una muestra de 264 participantes. Los hallazgos se cuantificaron utilizando el coeficiente V de Aiken, lo que demostró que todos los ítems en el cuestionario alcanzan niveles estadísticamente significativos (que van de 0.80 a 1.00), concluyendo así que la utilización de este cuestionario es viable. Respecto a la confiabilidad El estudio informó los coeficientes alfa de Cronbach de 0.82 para el agotamiento emocional, 0.83 para la despersonalización y 0.85 para dimensiones de logros personales. En conclusión, se puede inferir que se pueden obtener puntajes confiables mediante la utilización de dicho cuestionario

	Síndrome de Burnout	
	Mínimo	Máximo
Bajo	0 pts.	44 pts.
Medio	45 pts.	67 pts.
Alto	68 pts.	88 pts.

El propósito del Cuestionario de Desempeño Laboral, elaborado por Castillo y Atau (2013), es llevar a cabo una evaluación del rendimiento laboral de los empleados que ejercen funciones asistenciales. Esta herramienta consta de un total de 20 ítems y está organizada en tres dimensiones principales, Relaciones Interpersonales, Experiencia o Habilidades Prácticas y Satisfacción Laboral. Cada una de las dimensiones se enfoca en aspectos particulares del rendimiento, lo que posibilita una evaluación completa y minuciosa de las habilidades y disposiciones de los empleados dentro de su lugar de trabajo.

El instrumento utilizado para medir el rendimiento laboral de los empleados que brindan asistencia tenía veinte elementos en total, distribuidos en tres dimensiones

distintas. Habilidades, experiencia en el trabajo y relaciones personales son aspectos importantes para tener en cuenta.

Práctica y Satisfacción laboral

La valoración total de esta variable es

	Desempeño laboral	
	Mínimo	Máximo
Bajo	0 pts.	40
Medio	41 pts.	61 pts.
Alto	62 pts.	80 pts.

Procesamiento y análisis de la información.

En este punto el investigador estableció las herramientas informáticas, estadísticas, formatos, modelos o procesos que le permitirán analizar y procesar la información recogida, así cómo se realizará la presentación de los resultados, respetando los principios éticos estadísticos.

RESULTADOS

Tabla 1

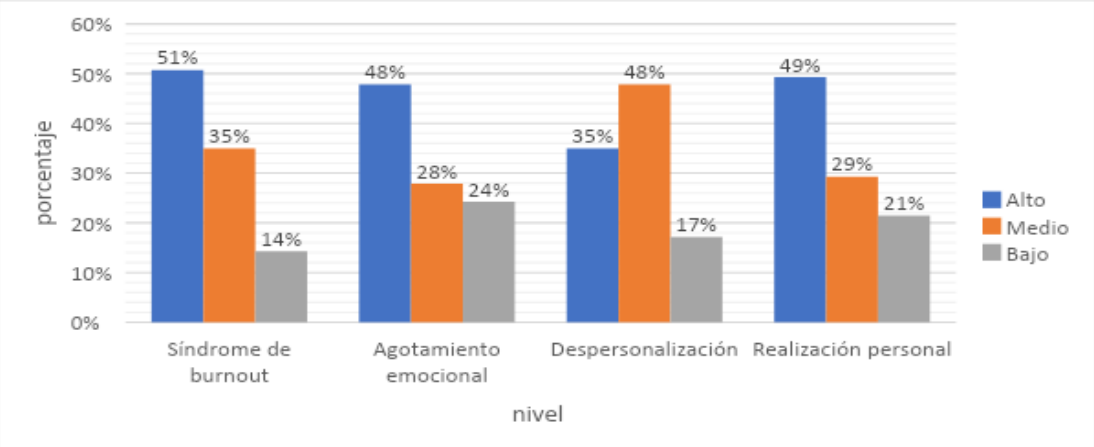
Niveles del Síndrome de burnout en la muestra (n=140)

Nivel	Variable		Dimensiones					
	Síndrome de burnout		Agotamiento emocional		Despersonalización		Realización personal	
	f	%	f	%	f	%	f	%
Alto	71	51%	67	48%	49	35%	69	49%
Medio	49	35%	39	28%	67	48%	41	29%
Bajo	20	14%	34	24%	24	17%	30	21%
Total	140	100%	140	100%	140	100%	140	100%

Nota. Instrumento aplicado

Figura 1

Distribución de porcentual según niveles del Síndrome de burnout en la muestra (n=140)



Nota. Tabla 1

En la Tabla 1 se puede observar que, de todos los participantes que fueron parte del estudio, un porcentaje del 51 % muestra un nivel alto de Síndrome de burnout,

mientras que un 35 % presenta un nivel medio y un 14 % muestra un nivel bajo de este síndrome. En la misma línea, en el aspecto del Agotamiento emocional, se observa que el nivel alto está presente en un 48%, mientras que un 28% corresponde a un nivel medio y un 24% refleja un nivel bajo, respectivamente. En la dimensión de despersonalización, se observa que el nivel medio es el más frecuente, alcanzando un 48 % de las respuestas, seguido en proximidad por un 35 % que manifestó un nivel alto y un 17 % que reportó un nivel bajo. En contraste, en la dimensión de realización personal, se destaca predominantemente el nivel alto con un porcentaje de 49 %, seguido respectivamente por un 29 % con nivel medio y un 21 % con nivel bajo.

Tabla 2

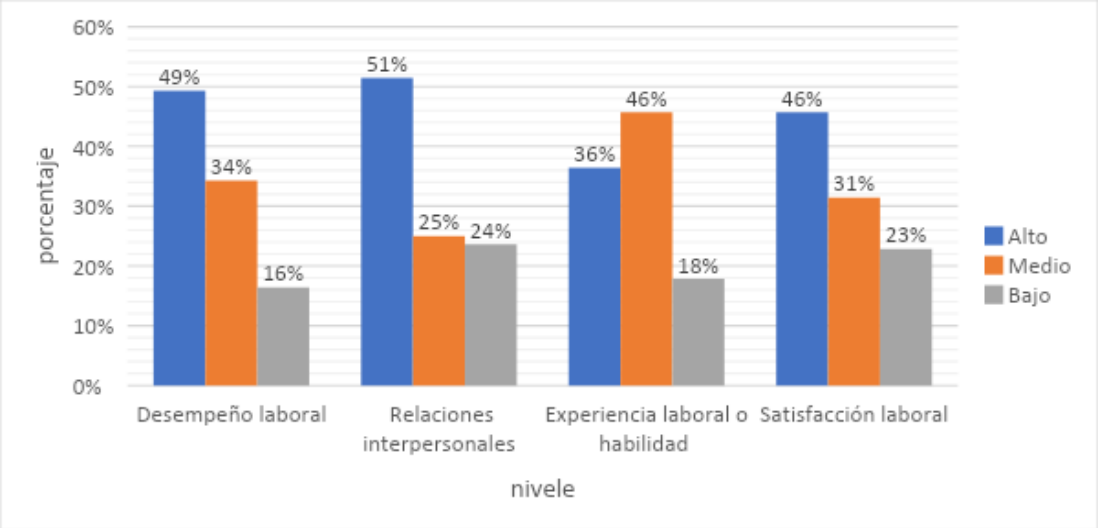
Nivel del Desempeño laboral en la muestra (n=140)

Nivel	Variable		Dimensiones					
	Desempeño laboral		Relaciones interpersonales		Experiencia laboral o habilidad		Satisfacción laboral	
	f	%	f	%	f	%	f	%
Alto	69	49%	72	51%	51	36%	64	46%
Medio	48	34%	35	25%	64	46%	44	31%
Bajo	23	16%	33	24%	25	18%	32	23%
Total	140	100%	140	100%	140	100%	140	100%

Nota. Instrumento aplicado

Figura 1

Distribución de porcentual según niveles del Desempeño laboral en la muestra (n=140)



Nota. Tabla 2

Así mismo, con el tamaño de las relaciones interpersonales, se observó el porcentaje predominante de 51% a la luz alta, 25% al nivel medio y 24% a la luz baja, respetuoso. En contraste, con respecto a la experiencia laboral las competencias, si se nota una prevalencia del nivel promedio en 46%, seguido de cerca por 36% en el nivel alto y 18% en el nivel bajo. De esta manera a la dimensión de satisfacción laboral, destaca alto nivel con 46%, seguido de 31% en nivel promedio y 23% en nivel bajo.

Los resultados del análisis comparativo se proporcionan en la Tabla 3 con el fin de probar las hipótesis formuladas. Con el objetivo de validar la hipótesis de que las variables en estudio se distribuyen de acuerdo con una distribución normal, se procede a realizar la prueba de bondad de ajuste. Como se evidencia en la tabla, la mayoría de los datos no se ajustan a una distribución normal, como lo indica el coeficiente obtenido (K-S) que demuestra un nivel estadísticamente significativo ($p<0.05$). Por esta razón, se emplearon estadísticas no paramétricas en el proceso de análisis estadístico." O "Por lo tanto, se utilizaron métodos estadísticos no paramétricos en el análisis estadístico.

Tabla 3

Prueba de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov[a]		
	Estadístico	Gl	Sig.
Síndrome de burnout	,084	139	,001
Desempeño laboral	,087	139	,001

a. Corrección de significación de la variable

Después de llevar a cabo el examen de normalidad, se pudo notar que los resultados obtenidos presentan un nivel por debajo de 0.05, lo que llevó a la elección del test estadístico no paramétrico de R de Spearman para la evaluación de las hipótesis.

Tabla 4

Correlación entre Síndrome de burnout y Desempeño laboral en la muestra (n=140)

		Síndrome de burnout	Desempeño laboral
Síndrome de burnout	Correlación de Spearman	1	,726**
	Sig. (bilateral)		,001
	N	140	140
Desempeño laboral	Correlación de Spearman	,726**	1
	Sig. (bilateral)	,001	
	N	140	140

Nota: Prueba de correlación R de Spearman, datos obtenidos de encuestas.

Interpretación:

Se descubrió que existe una conexión entre el Síndrome de burnout y el rendimiento del personal de Salud en un Hospital de Cajabamba en 2024, con una significancia de menos de 0.05. El coeficiente de 0.726 reveló una correlación significativa, sugiriendo que al mejorar una de las variables, la otra también se verá beneficiada.

Prueba de hipótesis específica 1

Prueba: Correlación de Spearman

Significancia: 5%

Tabla 5

Correlación entre las Síndrome de burnout con el Desempeño laboral en la muestra (n=140)

		Síndrome de burnout	relaciones interpersonales
Síndrome de burnout	Correlación de Spearman	1	,778**
	Sig. (bilateral)		,002
	N	140	140
Relaciones interpersonales	Correlación de Spearman	,778**	1
	Sig. (bilateral)	,002	
	N	140	140

Nota: Prueba de correlación R de Spearman, datos obtenidos de encuestas.

Interpretación:

Se descubrió que, en el personal de salud de un hospital de Cajabamba en 2024, el Síndrome de burnout y las relaciones interpersonales tienen una probabilidad significativamente inferior a 0.05, lo que lleva a la conclusión de que estas variables están vinculadas. Además, con un coeficiente de correlación de 0.778 se puede afirmar que existe una correlación alta entre ellas, lo que implica que, al mejorar una variable, la otra también se verá beneficiada.

Prueba de hipótesis específica 2

Prueba: Correlación de Spearman

Significancia: 5%

Tabla 6

Correlación entre las Síndrome de burnout y la Experiencia laboral o habilidad en la muestra (n=140)

		Síndrome de burnout	Experiencia laboral o habilidad
Síndrome de burnout	Correlación de Spearman	1	,693**
	Sig. (bilateral)		,002
	N	140	140
Experiencia laboral o habilidad	Correlación de Spearman	,693**	1
	Sig. (bilateral)	,002	
	N	140	140

Nota: Prueba de correlación R de Spearman, datos obtenidos de encuestas.

Interpretación:

Los resultados del estudio sobre el Síndrome de burnout y la Experiencia laboral en el personal de Salud en un Hospital de Cajabamba en 2024 mostraron una significancia estadística por debajo de 0.05. Esto lleva a la conclusión de que las variables analizadas están relacionadas entre sí, y el coeficiente calculado de 0.693 indica una correlación alta. En otras palabras, se establece que a medida que una de las variables mejora, la otra también tiende a mejorar.

Prueba de hipótesis específica 3

Prueba: Correlación de Spearman

Significancia: 5%

Tabla 7

Relación entre las Síndrome de burnout y la Satisfacción laboral en la muestra (n=140)

		Síndrome de burnout	Satisfacción laboral
Síndrome de burnout	Correlación de Spearman	1	,779**
	Sig. (bilateral)		,001
	N	140	140
Satisfacción laboral	Correlación de Spearman	,779**	1
	Sig. (bilateral)	,001	
	N	140	140

Nota: Prueba de correlación R de Spearman, datos obtenidos de encuestas.

Interpretación:

Los resultados obtenidos en el estudio realizado en el Hospital de Cajabamba en 2024 mostraron una relación significativa, con un nivel de significancia inferior a 0.05, entre el Síndrome de burnout y la Satisfacción laboral en el personal de Salud. Por lo tanto, se puede afirmar que existe una conexión entre estas variables. Además, se identificó un coeficiente de correlación de 0.779, indicando una correlación alta, lo que sugiere que al mejorar una de estas variables, la otra también tiende a mejorar en proporción.

ANÁLISIS Y DISCUSIÓN

Respecto al objetivo principal: Determinar la relación entre Síndrome de burnout y desempeño laboral en personal de Salud en un Hospital de Cajabamba, 2024. Se encontró que el Síndrome de burnout y el desempeño laboral en el personal de Salud en un Hospital de Cajabamba 2024 están relacionados, con una significancia menor a 0.05, y un coeficiente de 0.726 se concluye que es correlación alta. Coincide con los resultados del autor Mayorga (2018) Se llevó a cabo una investigación sobre el síndrome de agotamiento y el rendimiento laboral dentro del grupo de trabajadores

auxiliares de enfermería en el Instituto de Neurociencias, donde se descubrió que existe una fuerte correlación entre ambos aspectos. El diseño de la investigación se centra en el uso de métodos cuantitativos y no experimentales, con la participación de un total de 105 individuos en la muestra. Nueve puntos setenta y cinco por ciento de las dimensiones identificadas del agotamiento ocupacional se relacionan con la sensación de despersonalización, veintidós por ciento están asociados con el agotamiento emocional y veinticuatro puntos cuarenta y cuatro por ciento están conectados con la satisfacción personal. Se estableció que el personal de enfermería se encontraba en las primeras etapas de evolución del síndrome.

Respecto al objetivo 1: Se encontró que Síndrome de burnout y las Relaciones interpersonales en personal de Salud en un Hospital de Cajabamba 2024.tienen una probabilidad menor al de la significancia a 0.05, por lo que se concluye que las variables están relacionadas, y con un coeficiente de 0.778 se concluye que es correlación alta, es decir que a medida que se mejore una variable la otra también mejora. Se encontró con el estudio realizado por los autores Rivera y Martínez (2021) cuyo propósito era examinar de qué manera el agotamiento laboral afecta el rendimiento de los enfermeros que trabajan en el Hospital María Auxiliadora en el año 2021. Métodos fundamentales de investigación incluyen enfoques observacionales, descriptivos, correlacionales y transversales. Un total de sesenta y cinco enfermeras fueron sometidas a evaluación. La recopilación de datos se llevó a cabo utilizando dos conjuntos de preguntas estructuradas: uno consistía en un cuestionario clasificado como Likert que contenía 22 afirmaciones relacionadas con el agotamiento laboral, mientras que el otro cuestionario constaba de 20 afirmaciones centradas en la productividad laboral. Se encontró que el 73,85% de los participantes no mostraban signos de desgaste laboral, mientras que el 26,15% restante sí presentaba desgaste ocupacional según los resultados obtenidos. En relación con las variables que miden el rendimiento en el trabajo, se observó que el 23.08% de los participantes obtuvieron un nivel considerado como pobre, el 44.62% alcanzaron un nivel que se clasificó como normal, mientras que el 32.31% lograron un nivel óptimo en su desempeño laboral. Con base en el análisis de la correlación de Spearman, que arrojó un valor de -0.663, se puede concluir que existe una relación inversa entre la variable de burnout y la variable de desempeño laboral. Este hallazgo se considera de intensidad moderada y

es estadísticamente significativo, con un valor p de 0.000. El estudio revela que hay una conexión importante y opuesta entre el agotamiento laboral y el rendimiento en el trabajo. Es relevante mencionar que el número de participantes en el grupo de estudio es similar al número de participantes requerido en la investigación, así como los dispositivos utilizados en el proceso de recolección de datos. Este estudio se realizó en un hospital de Nivel 2, que se caracteriza por tener una infraestructura superior, un mayor número de personal y ofrecer un ambiente más cómodo para el personal.

Respecto al objetivo 2: Se encontró los resultados del Síndrome de burnout y Experiencia laboral en personal de Salud en un Hospital de Cajabamba 2024, tienen una significancia menor a 0.05, por lo que se concluye que las variables están relacionadas, y con un coeficiente de 0.693 se concluye que es correlación alta, es decir que a medida que se mejore una variable la otra también mejora

En su estudio, Celis (2020) examinó la Relación entre el Burnout Ocupacional y el Desempeño Laboral entre los Profesionales de la Salud en el Hospital Regional de Santa Isabel, Distrito de Porvenir. El objetivo de este estudio fue investigar la correlación entre el agotamiento y el desempeño laboral entre los profesionales de la salud en el Hospital Regional Santa Isabel en el distrito de Porvenir de octubre a diciembre de 2019. Los métodos de investigación abarcan enfoques cuantitativos, descriptivos, correlacionales y aplicados. Los participantes estaban compuestos por 126 profesionales médicos, incluidos médicos, enfermeras y parteras. La recopilación de datos se realiza utilizando encuestas y herramientas como el Inventario de Burnout de Maslach y la Guía de Entrevistas de Chiavenato. Los hallazgos indicaron que el 52.6% exhibió un alto nivel de agotamiento, el 40% un nivel moderado y el 7.4% un nivel bajo, con una tasa de prevalencia promedio de este síndrome del 50.2%. Los resultados muestran un nivel de desempeño laboral bajo del 71,6%, y en relación con la dimensión de burnout, la satisfacción personal puede variar entre niveles altos y bajos, alcanzando un máximo del 52,6%. Se ha llegado a la conclusión de que hay una correlación estadísticamente significativa entre ambas variables. El coeficiente tau-b de Kendall es 0.432, con un resultado estadísticamente significativo ($p < 0.05$). Para evaluar la correlación, los investigadores emplearon el tau-b de Kendall, una medida utilizada al examinar la correlación entre las variables ordinales, o entre las variables

ordinales y continuas. Los valores resultantes se realizan de la manera similar a los coeficientes de correlación de Spearman o Pearson. Si puedo determinar qué altos niveles de agotamiento laboral están asociados con un renacimiento laboral deficiente.

Respecto al objetivo 3: Se encontró los resultados entre el Síndrome de burnout y Satisfacción laboral en personal de Salud en un Hospital de Cajabamba, 2024, con una significancia menor a 0.05, por lo que se concluye que las variables están relacionadas, y con un coeficiente de 0.779 se concluye que es correlación alta, es decir que a medida que se mejore una variable la otra también mejora.

Contreras y Sandoval (2021) realizaron un estudio sobre Burnout y sus efectos en el desempeño de los trabajadores de la salud en el servicio de emergencia de EsSalud Cajamarca en 2021. El objetivo del estudio fue investigar la correlación entre el agotamiento y el desempeño entre los trabajadores de la salud en el Servicio de Emergencia de Essardo en Cajamarca, 2021. La metodología de investigación empleada fue un diseño transversal no experimental. Esta población comprende 27 médicos. Se emplearon dos instrumentos de recolección de datos, específicamente cuestionarios diseñados para evaluar el agotamiento y el rendimiento. Las observaciones indican una alta prevalencia de agotamiento, con tasas de 59.26% para el bajo rendimiento, 33.33% para el rendimiento promedio, 88.89% para el buen rendimiento y 7.41% para el excelente rendimiento. Se ha llegado a la conclusión de que no hay una correlación significativa entre el burnout y el rendimiento del personal en el servicio de urgencias de EsSalud Cajamarca. En la investigación, las técnicas empleadas son análogas dependiendo del tipo y nivel específico de investigación. Aunque los resultados indican altos niveles de agotamiento y desempeño laboral entre el personal médico, no se encontró asociación entre estas variables. Dado que el tamaño de la muestra de este estudio es insuficiente para sacar conclusiones definitivas, se determinó que era demasiado pequeño para hacer más inferencias.

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

CONCLUSIONES

Se ha determinado que existe una significativa correlación entre el Síndrome de burnout y Desempeño Laboral en personal de salud en un hospital de Cajabamba en el año 2024, con una relación estadísticamente significativa de menos del 0.05 y un coeficiente de correlación de 0.726.

Existe una asociación significativa entre el Síndrome de burnout y las relaciones interpersonales en el personal de Salud de un Hospital en Cajabamba en el año 2024, con un índice de correlación de 0.778 y una probabilidad inferior al nivel de significancia de 0.05.

Se estableció una fuerte correlación entre el Síndrome de Burnout y la Experiencia Laboral del personal de salud en un hospital de Cajabamba en el año 2024, con un nivel de significancia inferior a 0.05. Se encontró una relación entre las variables, respaldada por un coeficiente de correlación de 0.693.

Se estableció una relación significativa, con un nivel de significancia inferior a 0.05, entre el Síndrome de burnout y la Satisfacción laboral en el personal de Salud del Hospital de Cajabamba en el año 2024, demostrando una correlación marcada con un coeficiente de 0.779

RECOMENDACIONES

Al personal de Salud en un Hospital de Cajabamba, recibe capacitación regular en cómo lidiar con el estrés laboral, mantener la motivación, mejorar las habilidades de liderazgo y fortalecer las relaciones interpersonales, con un enfoque en aquellos afectados por el síndrome de burnout.

El profesional de la salud debería dedicar un momento de su día para llevar a cabo actividades o técnicas de relajación con el fin de cuidar su bienestar físico y mental.

Los trabajadores se encargarán de llevar a cabo presentaciones informativas dirigidas al personal de salud y asistentes del establecimiento, abordando los temas de seguridad biológica y control de infecciones. Además, es importante aumentar el nivel de conciencia de la población acerca de qué es el síndrome de burnout, explorando sus causas y efectos, con el objetivo de habilitar a las personas a combatir la enfermedad y evitar situaciones críticas de tensión en sus vidas.

REFERENCIAS

Aceituno Huacani, C., Silva Minauro, R., & Cruz Chuyma, R. (2022). Mitos y realidades de la investigación científica. https://repositorio.concytec.gob.pe/bitstream/20.500.12390/2179/1/aceituno_hc_2020.pdf

Alles, M. (2002). Dirección Estratégica de Recursos Humanos Gestión por Competencias. Ediciones Granica.

Arias, J. (2020). *Proyecto de Tesis – Guía de elaboración*. https://repositorio.concytec.gob.pe/bitstream/20.500.12390/2236/1/AriasGonzales_ProyectoDeTesis_libro.pdf

Arias Gonzáles, J. L., & Covinos Gallardo, M. (2021). Diseño y metodología de la investigación. Enfoques Consulting EIRL, 1, 66-78.

Arias, J. (2020). *Técnicas e instrumentos de investigación científica.* http://hdl.handle.net/20.500.12390/2238

Badii, M. H., Rodríguez, M. C., Wong, A., & Villalpando, P. (2007). Diseños experimentales e investigación científica. Innovaciones de negocios, 4(8), 283-330.

Bricio Garcés, S. K., & Pacheco Guerra, G. D. R. (2020). Síndrome de burnout y su relación con el desempeño de las funciones de enfermería en el Hospital General Martín Icaza de la ciudad de Babahoyo en los meses de octubre del 2019 a febrero del 2020 (Bachelor's thesis, Babahoyo: UTB-FCS, 2020).

Baena, P. (2017). *Metodología de la investigación*. Recuperado de http://www.biblioteca.cij.gob.mx/Archivos/Materiales_de_consulta/Drogas_de_Abuso/Articulos/metodologia%20de%20la%20investigacion.pdf

Bastidas, J. (2019). Fundamentos para la redacción de objetivos en los trabajos de investigación de pregrado. *Mextesol,* 43(1), 1-8. Recuperado de https://www.researchgate.net/publication/331318752_Fundamentos_para_la_redaccion_de_objetivos_en_los_trabajos_de_investigacion_de_pregrado

Bergoña, F. (2008). Estudios experimentales. *Matronas*, 9(1), 15 - 20. Recuperado de https://www.federacion-matronas.org/wpcontent/uploads/2018/01/vol9n1pag15-20.pdf

Cajo Ccencho, C. A. (2022). Relación del Clima Social en el Trabajo y el Síndrome de Burnout en Personal Asistencial de una Organización Hospitalaria Pública.

Campbell, D., y Stanley, J. (2005). *Diseños experimentales y cuasi experimentales en la investigación social (9na reimpresión).* https://knowledgesociety.usal., es/sites/default/files/campbell-stanleydisec3b1os-experimentales-y-cuasiexperimentales-en-la-investigacic3b3nsocial., pdf

Carvajal Sandoval, C., & Castaño Tarazona, J. (2021). Estrés Laboral y Salud Mental en trabajadores de la Salud de la clínica Emmanuel Facatativá en tiempos de pandemia (Doctoral dissertation, Corporación Universitaria Minuto de Dios).

Centro de escritura de la Universidad de Cauca (2015). *Verbos y expresiones para citar http://www.unicauca.edu.co/centroescritura/sites/default/files/documentos/verbosyexpresionesparacitarunautor.pdf*

Cierlica, P. (2022). *Episodio 13: Qué tiempos verbales debes usar en tu TFG.* Recuperado de https://comohacertutfg.com/episodio-13-que-tiemposverbales-debes-usar-en-tu-tfg/

Escamilla, O. (2018). ¿Qué debe llevar la discusión? *Cirujano general*, 40(3), 157-158 http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S140500992018000300157&lng=iso&tlng=es.

Gonzales, M. y Mattar, S. (2012). Las claves de las palabras clave en los artículos científicos, *REVISTA MVZ CÓRDOBA*, 17 (2), 2955-2956. http://www.scielo.org.co/pdf/mvz/v17n2/v17n2a01.pdf

Hernández, F. (2013). *El documento académico-científico: aspectos formales. Herramientas para su visibilidad en recursos de información*. Recuperado de https://riunet.upv.es/bitstream/handle/10251/18996/Bellas%20Artes_24_01_2013_P_2_REFERENCIAS_BIBLIOGR%C3%81FICAS.pdf?sequence=3#:~:texto=Referencia%20

bibliogr%C3%A1fica%20es%20la%20fuente,elemento%20mencionado%20en%20el%20texto.&text=Bibliograf%C3%ADa%20es%20el%20listado%20completo,un%20trabajo%20(referencias%20bibliogr%C3%A1ficas).

Hernández-Sampieri, R. y Mendoza, C. (2018*). Metodología de la Investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta.* http://repositorio.uasb.edu.bo:8080/handle/54000/1292

Hernández-Sampieri, R., & Mendoza, C. (2020). Metodología de la investigación: las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta.

Hidrovo, M. Z. (2023). Métodos y estrategias de motivación laboral. Letrame Grupo Editorial.

Hurtado, J. (2005). *Cómo formular objetivos de investigación. Caracas. Quirón ediciones*. Recuperado de https://abacoenred.com/wp-content/uploads/2015/10/Cómo-Formular-Objetivos-de-Investigación-Hurtado-2005-1.pdf

López-Roldan, P. y Fachelli, S. (2015). *Metodología de la investigación social cuantitativa*.https://revistes.ub.edu/index.php/RED/article/view/21845/23486

Muñoz, C. (2015). *Metodología de la investigación.* Ciudad de México, México: Progreso.

Maslach C. y Jackson S. (1981). The measurement of experience Burnout. Vol.2,

2, 99-113. *Journal of Organizational Behavior*.

Melo, O., Lopez, L. Melo 's. (2020). *Diseño de Experimentos. Métodos y Aplicaciones.* Bogotá: Universidad Nacional de Colombia.

Pineda, E., Alvarado, E. (2008). *Metodología de Investigación.* Washington: Organización Panamericana de la Salud.

Soto, S. (2019). *¿Cómo elaborar el título de tu investigación o tesis?* Recuperado de: https://tesisciencia.com/2019/08/07/como-hacer-el-titulo-para-la-tesis

Anexos:

1. Matriz de operacionalización de variables

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición
Variable 1 Síndrome de burnout	Maslach y Jakson (2014) se describe como una pérdida gradual de la ansiedad y de todas las emociones dirigidas hacia los demás con quienes padecen la enfermedad conducen al confinamiento y al aislamiento.	El Síndrome de Burnout se refiere a la especificación de las variables observables y conductas medibles que permiten identificar su presencia en un individuo.	Agotamiento emocional Despersonalización Realización personal	Dificultad para concentrarse Fatiga crónica Pérdida de interés Aislamiento social Desapego emocional Observación de sí mismo Alteración temporal y espacial Automatismo Sentido de propósito Autoconocimiento Crecimiento personal Resiliencia Contribución	1,2,3,6, 8,13,14 , 16 y 20 5,10,11 15,22 4,7.9,1 2 17,18, 19 y 21	Nunca (0) Casi nunca (1) A veces (2) Casi siempre (3) Siempre (4) Alto 68 - 88 Medio 45 - 67 Bajo 0 - 44
Variable 2 Desempeño laboral	Chiavenato (2007) el desempeño laboral incluye la demostración de la capacidad de los trabajadores para cumplir con la condición del puesto y la capacidad para realizar el trabajo de acuerdo con las metas de la organización	El Desempeño laboral es el conjunto de acciones, comportamientos y resultados que un individuo produce en su trabajo	Relaciones interpersonales Experiencia laboral o habilidad Práctica Satisfacción laboral	Comunicación efectiva Confianza Respeto Empatía Resolución de conflictos Certificaciones Premios y reconocimientos Habilidades demostrables Compromiso Motivación Productividad Clima laboral	1,2,3, 4,5 6,7,8,9, 10,11,1 2,13,14 ,15,16 17,18, 19,20	Nunca (0) Casi nunca (1) A veces (2) Casi siempre (3) Siempre (4) Alto 63 - 80 Medio 41 - 62 Bajo 0 - 40

2.Matriz de consistencia

Problema	Variables	Objetivos	Hipótesis	Metodología
¿Existe relación entre Síndrome de burnout y desempeño laboral en personal de salud en un Hospital de Cajabamba, 2024?	Variable 1 Síndrome de burnout	Objetivo general Determinar la relación entre Síndrome de burnout y desempeño laboral en personal de Salud en un Hospital de Cajabamba, 2024	Hipótesis General Existe relación entre Síndrome de burnout y desempeño laboral en personal de Salud en un Hospital de Cajabamba, 2024.	Tipo de Investigación: Investigación básica Diseño de Investigación: Descriptivo correlacional Población y Muestra: Técnica e Instrumento de recolección de datos: Encuesta: Cuestionario
	Variable 2 Desempeño laboral	Objetivos específicos Determinar la relación entre Síndrome de Burnout y las dimensiones relaciones interpersonales, Experiencia Laboral, o habilidad práctica, satisfacción laboral del desempeño laboral en personal de salud en un Hospital de Cajabamba, 2024. Determinar la relación entre desempeño laboral y las dimensiones agotamiento emocional, despersonalización, realización personal del Síndrome de Burnout en personal de Salud de un Hospital de Cajabamba, 2024.	Hipótesis especificas H_{E1} Existe relación entre Síndrome de burnout y las Relaciones interpersonales en personal de Salud en un Hospital de Cajabamba, 2024 H_{E2} Establecer la relación entre Síndrome de burnout y la Experiencia laboral o habilidad en personal de Salud en un Hospital de Cajabamba, 2024 H_{E3} Establecer la relación entre Síndrome de burnout y la Satisfacción laboral en personal de Salud en un Hospital de Cajabamba, 2024	

3.Instrumento de recolección de datos

Título del instrumento cuestionario de síndrome de burnout
Datos Generales:
1. Edad: ( ) Sexo: Masculino ( ) Femenino ( ) Profesión: …….
Instrucciones:
Sr.(a), Profesional de la Salud, agradezco anticipadamente que a continuación se presentan, una serie de enunciados en los cuales usted debe colocar con un aspa (x) la columna que representa la frecuencia con que usted le sucede lo que se expresa en el enunciado lo cual permitirá estructurar conclusiones con relación al estudio a fin de modificar la prevención del desgaste profesional. GRACIAS.
Variable de estudio: "Síndrome de Burnout"

Escala de valoración

Nunca (0) Casi nunca (1) A veces (2) Casi siempre (3) Siempre (4)

Ítems		4	3	2	1	0
01	Me siento emocionalmente agotado por mi trabajo					
02	Me siento cansado al final de la jornada de mi trabajo					
03	Me siento fatigado cuando me levanto por la mañana y tengo que enfrentarme con otro día de trabajo					
04	Tengo facilidad para comprender cómo se sienten los usuarios					
05	Creo que trato a los usuarios como que fueran objetos impersonales					
06	Trabajar todo el día con muchos pacientes supone un gran esfuerzo y me cansa.					
07	Creo que trato con mucha eficacia los problemas de mis pacientes.					
08	Siento que mi trabajo me se está desgastando.					
09	Creo que con mi trabajo estoy influyendo positivamente en la vida de los pacientes.					
10	Me he vuelto más insensible con la gente desde que ejerzo esta profesión.					
11	Pienso que este trabajo me está endureciendo emocionalmente.					
12	Me siento con mucha energía en mi trabajo					
13	Me siento frustrado/a en mi trabajo					
14	Creo que estoy trabajando demasiado					
15	No me preocupa lo que les ocurra a mis pacientes.					
16	Trabajar directamente con los pacientes me produce estrés.					
17	Siento que puedo crear con facilidad un clima agradable con los pacientes.					

18	Me siento motivado después de trabajar en contacto con los pacientes					
19	Creo que consigo muchas cosas valiosas con mi profesión.					
20	Me siento acabado en mi trabajo, al límite de mis posibilidades					
21	En mi trabajo trato los problemas con mucha calma.					
22	Creo que los usuarios con quienes trato me culpan de algunos de sus problemas.					

Título del instrumento cuestionario de desempeño laboral

Datos Generales:

1. Edad: ( ) Sexo: Masculino ( ) Femenino ( ) Profesión: …….

Instrucciones:

Sr.(a), Profesional de la Salud, en el siguiente cuestionario, le presentamos una lista de situaciones que pueden darse comúnmente en una unidad hospitalaria. Estamos interesados en conocer cuál es el desempeño laboral dentro de la institución. Sus respuestas serán estrictamente confidenciales. Por favor marque con una X la respuesta con la que usted se sienta identificado. GRACIAS

Variable de estudio: "Desempeño laboral"

Escala de valoración

Nunca (0) Casi nunca (1) A veces (2) Casi siempre (3) Siempre (4)

Ítems		4	3	2	1	0
01	Durante el desempeño laboral pone en marcha los valores					
02	En el equipo profesional toma en cuenta la igualdad					
03	Su relación con el equipo de salud es cortés					
04	El ambiente donde trabaja es cálido					
05	Usted socializa fácilmente con sus pacientes					
06	Es importante que el profesional de la salud se mantenga actualizado					
07	¿Considera importante los grados y títulos para su desempeño?					
08	La competencia profesional se mide por los años de experiencia					
09	Se considera calificado de poder realizar un buen trabajo por su capacidad y años de experiencia					
10	Usted cree que recibe la cantidad suficiente de capacitaciones por parte de su institución					
11	Es necesario que sea capacitada(o) periódicamente					
12	Está usted cualificado para asumir roles de líder					

13	¿Se considera capaz de cubrir un cargo administrativo?					
14	¿Considera usted importante la autonomía en la toma de decisiones?					
15	¿Se siente capaz de dar soluciones rápidas ante problemas?					
16	Analiza y piensa antes de tomar decisiones					
17	Se adapta muy rápidamente a los turnos o guardias indicadas					
18	Se adaptó rápidamente a los turnos en su ambiente laboral					
19	Se siente capaz de laborar en dos establecimientos de salud en sus horas libres					
20	Después de un doble turno se siente capaz de seguir trabajando					

INSTRUMENTO 1: SINDROME DE BURNOUT

N°	Síndrome de burnout																					
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22
1	3	3	4	4	1	3	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3
2	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	1	1	3	3	3	3	1	3	1	1	3	3
3	3	1	3	4	0	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	1	1	3	3	3	3
4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
5	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
6	1	1	1	1	1	2	2	2	3	3	2	2	1	1	1	1	1	1	1	2	3	1
7	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2
8	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
9	3	3	3	3	1	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3
10	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	2	3	3	3	3	3
11	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3
12	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3
13	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	2	1	3	3	3
14	3	3	3	3	2	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	2	3	4	2	3	3
15	3	3	3	3	1	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	1	3	3	3	3
16	2	2	2	3	1	2	2	3	2	3	2	2	3	2	2	0	2	2	1	2	3	3
17	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3
18	0	0	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
19	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3
20	3	2	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
21	2	1	3	2	1	2	3	3	2	3	1	1	3	2	1	2	0	0	1	3	3	1
22	2	2	2	2	2	3	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
23	3	2	3	3	2	4	4	3	4	3	4	3	4	4	3	2	4	3	3	2	4	3
24	4	3	3	3	2	4	4	4	4	4	3	1	4	2	3	3	2	4	2	4	4	4
25	3	3	3	3	2	2	1	3	1	3	3	2	3	3	3	3	3	2	1	3	3	3
26	3	3	3	3	1	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3
27	3	3	3	3	2	4	4	4	3	4	1	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3
28	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2
29	2	2	3	3	1	1	1	2	1	1	2	2	3	2	2	2	1	1	1	2	2	2
30	3	3	4	3	1	4	4	3	3	3	3	1	3	1	1	3	1	1	3	3	4	4
31	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	2	2	3	2	2	2	3	2	3	3	3	3
32	3	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	3	4	3
33	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3
34	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	2	2	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3
35	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	2	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3
36	3	2	3	3	1	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	1	1	1	2	2	4
37	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	0	0	3	1	0	1	0	1	1	2	2	2
38	3	2	4	3	3	4	3	4	3	3	4	2	3	4	4	4	3	1	3	3	3	3

39	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
40	3	2	3	3	1	1	3	3	3	3	3	2	3	2	1	3	2	2	1	2	3	3
41	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	0	3	1	0	0	1	0	0	0	1	1
42	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0
43	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3
44	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	0	0	2	2	2
45	2	3	3	3	1	3	3	3	3	3	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	2	1
46	2	2	2	3	1	3	2	2	2	3	1	1	2	1	2	2	3	2	2	1	2	3
47	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
48	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3
49	2	2	3	3	0	3	3	3	3	3	0	0	3	0	0	0	0	0	2	3	3	1
50	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
51	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3
52	3	3	3	3	2	3	3	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3
53	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
54	3	3	3	3	2	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
55	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3
56	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
57	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
58	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
59	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3
60	4	3	4	4	4	4	3	4	3	3	3	4	4	3	4	3	4	3	3	4	4	3
61	3	2	3	3	2	2	3	4	3	4	2	3	2	2	3	3	3	0	2	1	3	3
62	4	3	4	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	2	3	3	3	3	3
63	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3
64	0	0	0	0	0	3	2	1	3	3	1	1	3	1	3	3	1	1	1	2	3	3
65	1	1	1	1	1	1	3	3	3	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2
66	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
67	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
68	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
69	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	2	2	3	3	3
70	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
71	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
72	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3
73	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
74	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2
75	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
76	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4
77	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3
78	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
79	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4
80	3	3	4	3	1	3	3	4	3	2	2	3	3	2	2	3	1	2	1	3	4	3

81	3	0	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3
82	3	2	3	2	2	2	2	2	2	3	2	3	3	2	2	2	2	2	2	3	3	3
83	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	1	3	3	1	3	3	1	1	3	3	3
84	3	1	2	2	0	2	2	0	3	2	2	2	2	3	3	3	3	0	2	0	2	2
85	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	1	2	3	2	3
86	3	4	3	4	3	3	3	3	3	4	3	4	3	1	1	2	1	1	1	3	3	3
87	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	2	2	3	3
88	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
89	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	2	3	3	3	3	2	1	2	3	3	3
90	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
91	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3
92	4	3	2	4	0	4	4	3	3	3	3	3	3	2	4	2	1	1	1	3	3	3
93	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3
94	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
95	2	2	2	2	1	1	1	2	2	2	2	0	1	1	2	1	2	2	1	1	1	2
96	4	3	3	3	2	3	3	4	4	3	2	2	3	2	2	3	2	0	2	3	4	4
97	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4
98	3	3	3	1	2	1	2	3	1	3	3	3	3	1	1	1	1	1	1	4	3	3
99	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	1	1	2	2	3	3
100	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
101	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	1	1	4	2	3	2	3	1	1	2	3	3
102	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3
103	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
104	3	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3
105	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	3
106	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
107	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
108	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	2	2	3	3	3
109	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
110	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
111	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3
112	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
113	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2
114	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
115	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4
116	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3
117	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
118	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4
119	3	3	4	3	1	3	3	4	3	2	2	3	3	2	2	3	1	2	1	3	4	3
120	3	0	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3
121	3	2	3	2	2	2	2	2	2	3	2	3	3	2	2	2	2	2	2	3	3	3
122	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	1	3	3	1	3	3	1	1	3	3	3

123	3	1	2	2	0	2	2	0	3	2	2	2	2	3	3	3	3	0	2	0	2	2
124	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	1	2	3	2	3
125	3	4	3	4	3	3	3	3	3	4	3	4	3	1	1	2	1	1	1	3	3	3
126	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
127	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	2	2	3	3	3
128	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
129	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
130	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3
131	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
132	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2
133	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
134	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4
135	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3
136	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
137	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4
138	3	3	4	3	1	3	3	4	3	2	2	3	3	2	2	3	1	2	1	3	4	3
139	3	0	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3
140	3	2	3	2	2	2	2	2	2	3	2	3	3	2	2	2	2	2	2	3	3	3

Confiabilidad Síndrome de Burnout

n°	I 1	I 2	I 3	I 4	I 5	I 6	I 7	I 8	I 9	I 10	I 11	I 12	I 13	I 14	I 15	I 16	I 17	I 18	I 19	I 20	I 21	I 22	subtotal / unidades
1	3	3	4	4	1	3	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	**60**
2	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	1	1	3	3	3	3	1	3	1	1	3	3	**54**
3	3	1	3	4	0	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	1	1	3	3	3	3	**59**
4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	**44**
5	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	**44**
6	1	1	1	1	1	2	2	2	3	3	2	2	1	1	1	1	1	1	1	2	3	1	**34**
7	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	**45**
8	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	**67**
9	3	3	3	3	1	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	**60**
10	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	2	3	3	3	3	3	**60**
11	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	**61**
12	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	**64**
13	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	2	1	3	3	3	**59**
14	3	3	3	3	2	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	2	3	4	2	3	3	**67**
15	3	3	3	3	1	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	1	3	3	3	3	**65**
16	2	2	2	3	1	2	2	3	2	3	2	2	3	2	2	0	2	2	1	2	3	3	**46**
17	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	**65**
18	0	0	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	**40**
19	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	**67**
20	3	2	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	**66**
21	2	1	3	2	1	2	3	3	2	3	1	1	3	2	1	2	0	0	1	3	3	1	**40**
22	2	2	2	2	2	3	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	**47**
23	3	2	3	3	2	4	4	3	4	3	4	3	4	4	3	2	4	3	3	2	4	3	**70**
24	4	3	3	3	2	4	4	4	4	4	3	1	4	2	3	3	2	4	2	4	4	4	**71**
25	3	3	3	3	2	2	1	3	1	3	3	2	3	3	3	3	3	2	1	3	3	3	**56**
26	3	3	3	3	1	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	**63**
27	3	3	3	3	2	4	4	4	3	4	1	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	**65**
28	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	**40**
29	2	2	3	3	1	1	1	2	1	1	2	2	3	2	2	2	1	1	1	2	2	2	**39**
30	3	3	4	3	1	4	4	3	3	3	3	1	3	1	1	3	1	1	3	3	4	4	**59**
Varianzas	0.63	1	0	0	1	1	1	1	0	0	1	1	0	1	1	1	1	1	1	0	0	0	**115.82**
k/k - 1	1.05																						
$\sum S_i$	11.9																						
α	**0.940**																						

Coeficiente de confiabilidad Alfa de Cronbach

$$\propto = \frac{k}{k-1} \cdot \frac{(1 - \sum S_i^{\,2})}{S_t^{\,2}}$$

INSTRUMENTO 2: DESEMPEÑO LABORAL

N°	Desempeño Laboral																			
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
1	3	4	2	3	0	2	2	2	3	2	2	4	2	1	1	4	3	1	4	4
2	4	4	2	2	3	2	2	2	2	3	3	3	3	2	4	4	4	3	3	4
3	3	3	2	2	4	3	3	3	1	3	2	2	3	2	1	4	4	2	4	4
4	4	4	3	3	3	2	4	4	3	4	3	3	4	3	3	4	4	3	4	4
5	4	4	4	0	4	4	4	4	4	4	4	2	4	3	2	4	4	4	4	4
6	1	1	2	1	3	2	3	2	0	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4
7	3	3	2	2	3	3	2	3	1	2	2	2	3	1	2	2	2	2	4	4
8	3	3	3	3	2	3	3	3	2	2	3	1	3	3	1	1	3	1	4	4
9	4	4	4	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4
10	4	3	3	4	4	3	3	4	4	4	3	3	4	3	4	4	3	0	3	4
11	3	2	2	2	2	2	2	3	1	1	1	1	3	1	3	3	3	1	3	3
12	3	3	3	1	2	2	2	2	1	1	1	1	3	1	3	3	3	1	3	3
13	3	3	3	2	3	3	2	3	2	2	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4
14	4	4	3	3	3	3	2	3	2	3	3	4	3	3	4	4	4	2	4	4
15	4	4	2	3	2	3	4	4	2	3	4	4	3	3	3	4	4	3	3	4
16	3	3	2	2	0	1	3	4	1	3	3	1	3	2	1	4	3	0	2	4
17	4	3	3	2	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	4
18	4	4	3	4	3	3	3	3	1	3	3	2	3	3	2	4	4	2	3	4
19	3	4	3	3	3	3	3	3	1	3	3	2	3	3	4	4	4	0	4	4
20	2	3	3	4	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	4	4	4	2	4	3
21	3	3	3	2	3	2	3	3	2	2	3	4	3	3	2	4	4	1	3	4
22	3	3	2	3	3	3	2	4	4	3	3	1	4	3	1	4	3	2	2	3
23	3	2	2	3	2	1	3	2	2	2	3	3	2	3	4	3	4	2	3	4
24	4	4	3	4	4	4	4	4	2	4	4	2	4	3	4	4	3	3	3	4
25	4	3	2	3	2	3	2	3	3	3	2	3	3	2	4	3	4	2	4	4
26	3	3	3	4	4	4	1	3	2	4	4	4	4	3	4	4	4	2	3	4
27	4	4	3	3	4	4	4	4	2	4	4	2	4	4	4	3	3	3	3	4
28	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	0	4	4
29	4	4	3	3	2	4	2	4	2	2	3	4	3	3	4	4	4	3	2	4
30	3	3	3	3	4	3	2	2	1	0	3	3	3	2	4	4	4	3	4	4
31	4	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	4	3	2	4	4	4	1	4	4
32	3	2	2	3	3	2	2	3	2	3	2	3	2	2	4	3	4	4	2	4
33	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	4	2	4	3	4
34	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4
35	3	4	3	3	3	3	4	4	3	4	3	3	3	3	2	4	4	2	4	4
36	3	3	3	3	2	3	0	3	2	3	3	3	3	3	4	4	4	2	4	4
37	3	3	2	2	3	2	3	4	4	3	2	2	3	2	3	3	2	2	4	4

38	3	4	1	3	3	4	4	2	3	3	2	3	3	1	4	3	3	1	3	4
39	4	3	3	0	2	2	2	3	3	3	2	4	3	3	4	4	2	2	4	4
40	4	3	3	3	2	3	3	3	2	2	3	3	3	3	4	4	4	1	2	4
41	4	4	4	4	4	4	2	4	1	2	4	2	0	1	1	4	3	3	4	4
42	4	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	2	3	3	3	1	2	4
43	4	3	3	4	4	3	3	4	2	3	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4
44	2	1	2	3	2	1	4	3	3	1	1	1	2	2	3	4	4	1	4	4
45	4	4	4	4	4	4	4	3	2	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4
46	4	4	4	1	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	2	3	3	4
47	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	4	1	4	3	4	4
48	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	2	4	3	3	4	4	3	2	4
49	3	3	2	3	3	3	3	0	4	3	3	1	4	4	3	4	3	0	4	4
50	4	4	3	3	2	2	2	4	2	2	2	2	2	2	4	4	4	0	4	4
51	3	3	3	2	2	1	4	3	1	2	4	3	3	2	4	2	4	2	3	4
52	3	3	4	4	3	4	4	3	2	2	3	0	3	3	3	0	4	4	4	4
53	4	4	3	3	1	3	3	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4
54	4	4	2	4	4	4	4	3	4	0	3	3	4	4	4	4	3	0	0	4
55	4	3	2	2	2	3	2	4	0	2	3	2	2	3	3	2	3	3	4	4
56	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	0	4	4	0	0	0	0	0	0
57	4	2	4	2	3	3	4	3	0	1	3	0	3	0	4	4	4	4	4	4
58	3	3	3	4	3	4	3	3	2	3	3	0	3	3	4	4	4	4	4	4
59	4	4	3	3	2	4	4	3	1	4	4	4	4	4	2	4	3	2	4	4
60	4	3	3	3	2	3	2	3	2	3	3	2	3	2	3	3	4	2	3	4
61	4	3	4	3	3	3	4	3	0	4	3	2	3	3	4	4	4	4	4	4
62	3	3	2	3	4	4	4	3	3	3	3	1	4	3	4	4	4	2	4	4
63	3	2	3	3	3	3	2	3	3	2	3	4	4	4	4	4	4	2	3	4
64	4	4	3	3	4	4	0	4	4	4	3	1	4	4	0	4	4	0	1	4
65	4	4	2	3	2	2	3	3	1	3	2	2	3	4	2	3	4	2	4	4
66	3	3	1	4	3	3	3	3	0	0	3	4	3	3	4	4	4	4	1	4
67	4	4	3	3	3	3	0	4	1	4	3	3	3	3	3	4	4	3	4	4
68	3	2	3	2	1	3	4	3	1	3	2	2	3	3	3	4	4	1	4	4
69	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	4	4	4	3	4	4
70	3	3	3	0	3	3	2	3	2	2	3	4	3	2	4	4	4	3	4	4
71	4	3	3	0	4	3	2	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4
72	3	3	3	2	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	4	1	4	4
73	3	3	3	2	3	4	1	3	0	1	3	1	0	0	1	1	4	2	2	0
74	4	4	2	2	2	4	3	3	3	3	2	2	3	2	4	4	4	3	3	4
75	4	3	3	0	3	3	1	0	0	3	3	4	3	3	4	4	4	2	4	3
76	4	4	4	4	4	4	4	4	0	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4
77	3	3	3	3	4	3	3	4	4	4	3	2	3	3	4	4	4	3	3	4
78	3	2	2	2	2	2	1	2	1	1	2	4	2	2	4	4	4	2	4	4
79	4	4	3	4	4	3	4	0	2	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4

80	4	3	2	3	3	2	4	3	3	2	3	3	2	2	3	4	4	3	4	4
81	4	4	4	3	2	3	3	4	3	1	3	4	3	1	4	4	4	4	4	4
82	4	4	3	4	2	4	2	4	2	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4
83	4	4	3	3	3	4	1	4	3	3	4	0	4	4	3	4	4	0	4	4
84	3	3	2	2	2	3	1	1	2	2	2	2	3	2	4	4	4	4	4	3
85	3	3	2	2	3	3	2	3	1	1	2	2	3	3	1	4	4	2	3	4
86	3	3	2	1	2	4	3	3	0	2	2	2	3	2	1	4	4	4	4	4
87	4	4	3	3	4	2	2	3	1	2	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4
88	4	4	4	4	3	4	3	4	3	3	3	2	3	3	4	4	4	3	4	4
89	4	3	3	2	1	4	1	4	0	1	2	3	3	2	4	4	3	2	4	4
90	3	3	2	2	2	3	2	3	3	3	2	2	3	3	3	4	4	3	4	4
91	4	2	3	1	3	3	4	3	3	3	3	2	3	3	4	4	3	2	2	4
92	4	4	4	0	2	2	3	0	4	4	3	3	4	4	4	4	3	2	4	3
93	3	3	4	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	2	3	4	4	2	4	4
94	4	3	3	3	3	2	3	0	0	1	3	3	3	2	0	4	4	2	4	4
95	4	4	4	4	4	4	2	4	2	4	4	1	4	4	4	4	2	0	2	3
96	4	4	3	2	3	3	3	2	1	2	2	2	4	2	3	3	4	3	4	4
97	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4
98	4	3	3	3	3	4	4	4	3	4	3	3	4	4	3	4	4	1	4	4
99	3	2	3	2	2	3	3	3	4	4	3	4	4	2	3	4	4	4	4	4
100	4	4	2	3	4	4	3	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4
101	4	3	2	3	3	4	1	4	0	3	4	3	4	4	3	4	4	4	3	3
102	4	3	2	3	2	4	3	3	1	3	3	2	3	3	4	0	4	1	4	4
103	4	3	3	3	2	4	1	3	3	3	3	4	3	3	4	0	3	3	4	4
104	4	4	3	4	3	4	4	4	2	4	4	3	4	4	2	3	3	2	1	4
105	4	4	4	4	2	3	4	4	2	3	3	3	4	2	4	4	3	3	4	4
106	3	3	2	3	3	3	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4
107	3	2	3	2	1	3	4	3	1	3	2	2	3	3	3	4	4	1	4	4
108	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	4	4	4	3	4	4
109	3	3	3	0	3	3	2	3	2	2	3	4	3	2	4	4	4	3	4	4
110	4	3	3	0	4	3	2	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4
111	3	3	3	2	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	4	1	4	4
112	3	3	3	2	3	4	1	3	0	1	3	1	0	0	1	1	4	2	2	0
113	4	4	2	2	2	4	3	3	3	3	2	2	3	2	4	4	4	3	3	4
114	4	3	3	0	3	3	1	0	0	3	3	4	3	3	4	4	4	2	4	3
115	4	4	4	4	4	4	4	4	0	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4
116	3	3	3	3	4	3	3	4	4	4	3	2	3	3	4	4	4	3	3	4
117	3	2	2	2	2	2	1	2	1	1	2	4	2	2	4	4	4	2	4	4
118	4	4	3	4	4	3	4	0	2	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4
119	4	3	2	3	3	2	4	3	3	2	3	3	2	2	3	4	4	3	4	4
120	4	4	4	3	2	3	3	4	3	1	3	4	3	1	4	4	4	4	4	4
121	4	4	3	4	2	4	2	4	2	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4

122	4	4	3	3	3	4	1	4	3	3	4	0	4	4	3	4	4	0	4	4
123	3	3	2	2	2	3	1	1	2	2	2	2	3	2	4	4	4	4	4	3
124	3	3	2	2	3	3	2	3	1	1	2	2	3	3	1	4	4	2	3	4
125	3	3	2	1	2	4	3	3	0	2	2	2	3	2	1	4	4	4	4	4
126	3	2	3	2	1	3	4	3	1	3	2	2	3	3	3	4	4	1	4	4
127	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	4	4	4	3	4	4
128	3	3	3	0	3	3	2	3	2	2	3	4	3	2	4	4	4	3	4	4
129	4	3	3	0	4	3	2	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4
130	3	3	3	2	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	4	1	4	4
131	3	3	3	2	3	4	1	3	0	1	3	1	0	0	1	1	4	2	2	0
132	4	4	2	2	2	4	3	3	3	3	2	2	3	2	4	4	4	3	3	4
133	4	3	3	0	3	3	1	0	0	3	3	4	3	3	4	4	4	2	4	3
134	4	4	4	4	4	4	4	4	0	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4
135	3	3	3	3	4	3	3	4	4	4	3	2	3	3	4	4	4	3	3	4
136	3	2	2	2	2	2	1	2	1	1	2	4	2	2	4	4	4	2	4	4
137	4	4	3	4	4	3	4	0	2	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4
138	4	3	2	3	3	2	4	3	3	2	3	3	2	2	3	4	4	3	4	4
139	4	4	4	3	2	3	3	4	3	1	3	4	3	1	4	4	4	4	4	4
140	4	4	3	4	2	4	2	4	2	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4

Confiabilidad Desempeño Laboral

n°	I 1	I 2	I 3	I 4	I 5	I 6	I 7	I 8	I 9	I 10	I 11	I 12	I 13	I 14	I 15	I 16	I 17	I 18	I 19	I 20	subtotal / unidades
1	3	4	2	3	0	2	2	2	3	2	2	4	2	1	1	4	3	1	4	4	**49**
2	4	4	2	2	3	2	2	2	2	3	3	3	3	2	4	4	4	3	3	4	**59**
3	3	3	2	2	4	3	3	3	1	3	2	2	3	2	1	4	4	2	4	4	**55**
4	4	4	3	3	3	2	4	4	3	4	3	3	4	3	3	4	4	3	4	4	**69**
5	4	4	4	0	4	4	4	4	4	4	4	2	4	3	2	4	4	4	4	4	**71**
6	1	1	2	1	3	2	3	2	0	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	**55**
7	3	3	2	2	3	3	2	3	1	2	2	2	3	1	2	2	2	2	4	4	**48**
8	3	3	3	3	2	3	3	3	2	2	3	1	3	3	1	1	3	1	4	4	**51**
9	4	4	4	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	**65**
10	4	3	3	4	4	3	3	4	4	4	3	3	4	3	4	4	3	0	3	4	**67**
11	3	2	2	2	2	2	2	3	1	1	1	1	3	1	3	3	3	1	3	3	**42**
12	3	3	3	1	2	2	2	2	1	1	1	1	3	1	3	3	3	1	3	3	**42**
13	3	3	3	2	3	3	2	3	2	2	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	**64**
14	4	4	3	3	3	3	2	3	2	3	3	4	3	3	4	4	4	2	4	4	**65**
15	4	4	2	3	2	3	4	4	2	3	4	4	3	3	3	4	4	3	3	4	**66**
16	3	3	2	2	0	1	3	4	1	3	3	1	3	2	1	4	3	0	2	4	**45**
17	4	3	3	2	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	4	**62**
18	4	4	3	4	3	3	3	3	1	3	3	2	3	3	2	4	4	2	3	4	**61**
19	3	4	3	3	3	3	3	3	1	3	3	2	3	3	4	4	4	0	4	4	**60**
20	2	3	3	4	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	4	4	4	2	4	3	**61**
21	3	3	3	2	3	2	3	3	2	2	3	4	3	3	2	4	4	1	3	4	**57**
22	3	3	2	3	3	3	2	4	4	3	3	1	4	3	1	4	3	2	2	3	**56**
23	3	2	2	3	2	1	3	2	2	2	3	3	2	3	4	3	4	2	3	4	**53**
24	4	4	3	4	4	4	4	4	2	4	4	2	4	3	4	4	3	3	3	4	**71**
25	4	3	2	3	2	3	2	3	3	3	2	3	3	2	4	3	4	2	4	4	**59**
26	3	3	3	4	4	4	1	3	2	4	4	4	4	3	4	4	4	2	3	4	**67**
27	4	4	3	3	4	4	4	4	2	4	4	2	4	4	4	3	3	3	3	4	**70**
28	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	0	4	4	**71**
29	4	4	3	3	2	4	2	4	2	2	3	4	3	3	4	4	4	3	2	4	**64**
30	3	3	3	3	4	3	2	2	1	0	3	3	3	2	4	4	4	3	4	4	**58**
Varianz	0.5	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	0	0	1	0	0	**70.18**
k/k - 1	1.05																				
$\sum S_i$	13.8																				
α	**0.846**																				

Coeficiente de confiabilidad Alfa de Cronbach

$$\propto = \frac{k}{k-1} \cdot \frac{(1 - \sum S_i^{\,2})}{S_t^{\,2}}$$

k= Número de ítems del instrumento
Si= Varianza de ítem

1. Formato de Publicación en Repositorio

USP
UNIVERSIDAD SAN PEDRO

REPOSITORIO INSTITUCIONAL DIGITAL

FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN PÀRA LA PUBLICACIÓN DE DOCUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

1. Información del Autor		
Roncal Jara Yesenia	48262105	Jroncal1994@gmail.com
Apellidos y Nombres	DNI	Correo Electrónico

2. Tipo de Documento de Investigación

X Tesis	Trabajo de Suficiencia Profesional	Trabajo Académico	Trabajo de Investigación

3. Grado Académico o Título Profesional [1]

Bachiller	X Título Profesional	Título Segunda Especialidad	Maestría	Doctorado

4. Título del Documento de Investigación

"Síndrome de burnout y desempeño laboral en Personal de Salud en un Hospital de Cajabamba, 2024."

5. Programa Académico

Escuela - PSICOLOGIA

6. Tipo de Acceso al Documento

X Abierto o Publico (info:erepo/semantics/restrictedAccess)	Acceso restringido (info:erepo/semantics/restrictedAccess)

A. Originalidad del Archivo Digital

Por el presente dejo constancia que el archivo digital que entrego a la Universidad, es la versión final del trabajo de investigación sustentado y aprobado por el Jurado Evaluador y forma parte del proceso que conduce a obtener el grado académico o título profesional.

B. Otorgamiento de una licencia CREATIVE COMMONS [5]

El autor, por medio de este documento, autoriza a la Universidad, publicar su trabajo de investigación en formato digital en el Repositorio Institucional Digital, al cual se podrá acceder, preservar y difundir de forma libre y gratuita, de manera integra a todo el documento.

Huella Digital

Lugar	Dia	Mes	Año
Chimbote	04	12	2024

Firm

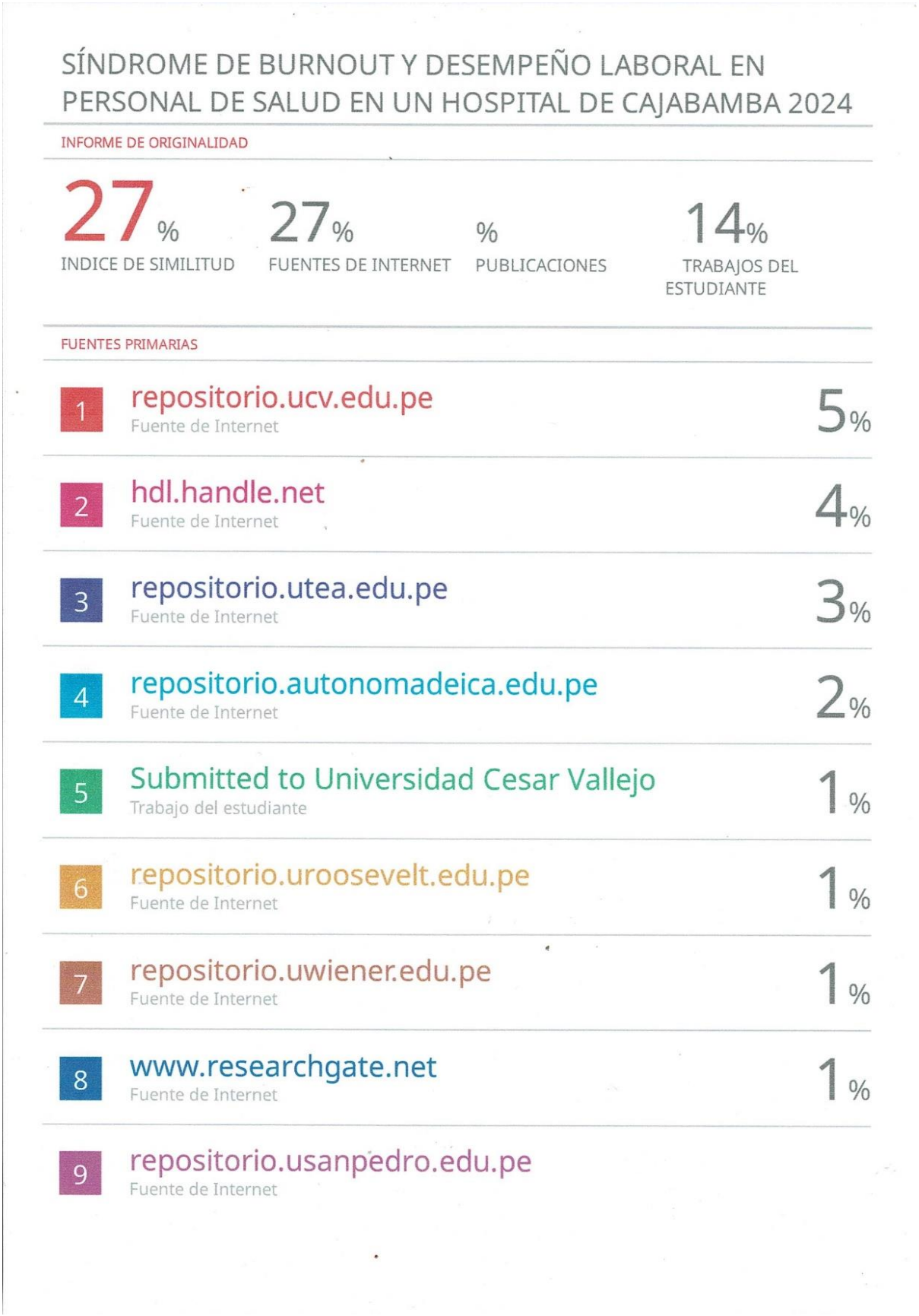
Important

1. Según Resolución de Consejo Directivo N° 033-2016-SUNEDU-CD, Reglamento del Registro Nacional de Trabajos de Investigación para optar Grados Académicos y Títulos Profesionales, Art. 8, inciso 8.2.
2. Ley N° 30035. Ley que regula el Repositorio Nacional Digital de Ciencia, Tecnología e Innovación de Acceso Abierto y D.S. 006 -2015-PCM.
3. Si el autor eligió el tipo de acceso abierto o público, otorga a la Universidad San Pedro una licencia no exclusiva, para que se pueda hacer arreglos de forma en la obra y difundir en el Repositorio Institucional Digital. Respetando siempre los Derechos de Autor y Propiedad Intelectual de acuerdo y en el Marco de la Ley 822.
4. En caso de que el autor elija la segunda opción, únicamente se publicará los datos del autor y resumen de la obra, de acuerdo a la directiva N° 004-2016-CONCYTEC-DEGC (Numerales 5.2 y 6.7) que norma el funcionamiento del Repositorio Nacional Digital
5. Las licencias Creative Commons (CC) es una organización internacional sin fines de lucro que pone a disposición de los autores un conjunto de licencias flexibles y de herramientas tecnológicas que facilitan la difusión de información, recursos educativos, obras artísticas y científicas, entre otros. Estas licencias también garantizan que el autor obtenga el crédito por su obra.
6. Según el inciso 12.2, del artículo 12° del Reglamento del Registro Nacional de Trabajos de Investigación para optar grados académicos y títulos profesionales-RENATI "Las universidades, instituciones y escuelas de educación superior tienen como obligación registrar todos los trabajos de investigación y proyectos, incluyendo los metadatos en sus repositorios institucionales precisando si son de acceso abierto o restringido, los cuales serán posteriormente recolectados por el Repositorio Digital RENATI, a través del Repositorio ALICIA".

Nota. - En caso de falsedad en los datos, se procederá de acuerdo a ley (Ley 27444, art. 32, núm. 32.3).

UNIVERSIDAD SAN PEDRO | Repositorio Institucional Digital

2. Reporte de Similitud



SÍNDROME DE BURNOUT Y DESEMPEÑO LABORAL EN PERSONAL DE SALUD EN UN HOSPITAL DE CAJABAMBA 2024

INFORME DE ORIGINALIDAD

27%	27%	%	14%
INDICE DE SIMILITUD	FUENTES DE INTERNET	PUBLICACIONES	TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	5%
2	hdl.handle.net Fuente de Internet	4%
3	repositorio.utea.edu.pe Fuente de Internet	3%
4	repositorio.autonomadeica.edu.pe Fuente de Internet	2%
5	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	1%
6	repositorio.uroosevelt.edu.pe Fuente de Internet	1%
7	repositorio.uwiener.edu.pe Fuente de Internet	1%
8	www.researchgate.net Fuente de Internet	1%
9	repositorio.usanpedro.edu.pe Fuente de Internet	

		1 %
10	repositorio.upla.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
11	www.coursehero.com Fuente de Internet	<1 %
12	Submitted to Universidad Nacional del Centro del Peru Trabajo del estudiante	<1 %
13	es.slideshare.net Fuente de Internet	<1 %
14	Submitted to uncedu Trabajo del estudiante	<1 %
15	repositorio.unac.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
16	repositorio.upagu.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
17	Submitted to Ministerio de Defensa Trabajo del estudiante	<1 %
18	www.grafiati.com Fuente de Internet	<1 %
19	Submitted to Universidad San Ignacio de Loyola Trabajo del estudiante	<1 %

20	repositorio.unsa.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
21	Submitted to Pontificia Universidad Catolica del Peru Trabajo del estudiante	<1 %
22	tesis.ucsm.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
23	1library.co Fuente de Internet	<1 %
24	issuu.com Fuente de Internet	<1 %
25	Submitted to Universidad Autónoma de Ica Trabajo del estudiante	<1 %
26	Submitted to Universidad Tecnologica de los Andes Trabajo del estudiante	<1 %
27	repositorio.uap.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
28	repositorio.uss.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
29	www.infomediconline.com Fuente de Internet	<1 %
30	www.slideshare.net Fuente de Internet	<1 %

31	prezi.com Fuente de Internet	<1 %
32	Submitted to Universidad Andina del Cusco Trabajo del estudiante	<1 %
33	Submitted to Universidad Privada del Norte Trabajo del estudiante	<1 %
34	www.clubensayos.com Fuente de Internet	<1 %
35	www.scilit.net Fuente de Internet	<1 %
36	Submitted to Universidad Maria Auxiliadora SAC Trabajo del estudiante	<1 %
37	Submitted to unifranz Trabajo del estudiante	<1 %
38	Submitted to Universidad de San Martin de Porres Trabajo del estudiante	<1 %
39	indico.fis.cinvestav.mx Fuente de Internet	<1 %
40	repositorio.uct.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
41	repositorio.upn.edu.pe Fuente de Internet	<1 %

42	rgsa.emnuvens.com.br Fuente de Internet	<1 %
43	agenda.iteso.mx Fuente de Internet	<1 %
44	repositorio.unheval.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
45	repositorio.usmp.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
46	search.scielo.org Fuente de Internet	<1 %
47	1136070158.blogspot.com Fuente de Internet	<1 %
48	gacetamedica.com Fuente de Internet	<1 %
49	gresis.osc.int Fuente de Internet	<1 %
50	polaris.lcc.uma.es Fuente de Internet	<1 %
51	sap.org.ar Fuente de Internet	<1 %
52	www4.thny.bbc.co.uk Fuente de Internet	<1 %
53	dspace.uib.es Fuente de Internet	<1 %

54	renati.sunedu.gob.pe Fuente de Internet	<1 %
55	repositorio.unap.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
56	repositorio.upch.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
57	www.bibliotecacochrane.com Fuente de Internet	<1 %
58	www.theinsightpartners.com Fuente de Internet	<1 %
59	www.who.int Fuente de Internet	<1 %
60	Submitted to Universidad Nacional de Cañete Trabajo del estudiante	<1 %
61	doaj.org Fuente de Internet	<1 %
62	pesquisa.bvsalud.org Fuente de Internet	<1 %
63	repositorio.ug.edu.ec Fuente de Internet	<1 %
64	www.yumpu.com Fuente de Internet	<1 %