

**UNIVERSIDAD NACIONAL DEL CALLAO
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
ESCUELA PROFESIONAL DE ENFERMERÍA**



**“SÍNDROME DE BURNOUT Y DESEMPEÑO LABORAL EN EL
PERSONAL DE SALUD DEL HOSPITAL TAMBOBAMBA,
APURIMAC- 2023”**

**TESIS PARA OPTAR EL TITULO DE SEGUNDA ESPECIALIDAD
PROFESIONAL EN ENFERMERÍA EN SALUD MENTAL**

**AUTORAS:
ROCIO THALIA CONTRERAS DAVILA
SAYDA CONTRERAS HUAMANI
NALDI MÓNICA GÓMEZ CHOQUEHUAYTA DE GUILLEN**

**ASESORA:
LIC. ESP CARMEN OLGA MALPICA CHIHUA**

LINEA DE INVESTIGACIÓN: ENFERMERÍA EN SALUD MENTAL

**Callao, 2023
PERÚ**

Document Information

Analyzed document	CONTRERAS HUAMANI-CONTRERAS DAVILA-CHOQUEHUAYTA.docx (D172395883)
Submitted	7/27/2023 12:08:00 AM
Submitted by	
Submitter email	rousss304@gmail.com
Similarity	8%
Analysis address	fcs.investigacion.unac@analysis.arkund.com

Sources included in the report

SA	Universidad Nacional del Callao / BARROSO-CASTILLO-RIVERA.docx Document BARROSO-CASTILLO-RIVERA.docx (D171721898) Submitted by: mnriverag@unac.edu.pe Receiver: fcs.investigacion.unac@analysis.arkund.com		1
SA	Universidad Nacional del Callao / SILVA SULCA EVELYN Y VICENTE HUAMAN VICTOR.docx Document SILVA SULCA EVELYN Y VICENTE HUAMAN VICTOR.docx (D166290078) Submitted by: emsilvas@unac.edu.pe Receiver: fcs.posgrado.unac@analysis.arkund.com		9
SA	TESIS UPSJB PEPAR RUEDA[2022][2].docx Document TESIS UPSJB PEPAR RUEDA[2022][2].docx (D145556246)		2
SA	EF PAZ Y SANCHEZ.docx Document EF PAZ Y SANCHEZ.docx (D141655486)		3
SA	Allison cabrera - Mery Inca final 11042021.docx Document Allison cabrera - Mery Inca final 11042021.docx (D101440924)		9
SA	Universidad Nacional del Callao / Doris Mercedes Rosa Mendoza Murillo.docx Document Doris Mercedes Rosa Mendoza Murillo.docx (D170698647) Submitted by: dorismenmu@gmail.com Receiver: fcs.posgrado.unac@analysis.arkund.com		3
SA	UNU_PSICOLOGIA-2023_T_KATHERIN-VILLEGAS_V1.pdf Document UNU_PSICOLOGIA-2023_T_KATHERIN-VILLEGAS_V1.pdf (D168317602)		4
SA	Burga Vásquez Carmen Mercedes - Chávez Cueva Sara Lorena.pdf Document Burga Vásquez Carmen Mercedes - Chávez Cueva Sara Lorena.pdf (D140087532)		1
SA	ST1 GARCIA MILENA.docx Document ST1 GARCIA MILENA.docx (D104241194)		1
SA	Universidad Nacional del Callao / TESIS GUZMÁN- RONDAN-DIAZ.docx Document TESIS GUZMÁN- RONDAN-DIAZ.docx (D154997820) Submitted by: gigufi_@hotmail.com Receiver: fcs.investigacion.unac@analysis.arkund.com		1
SA	2_Bocanegra y Saravia_TT2_170_EF.docx Document 2_Bocanegra y Saravia_TT2_170_EF.docx (D121101371)		5

INFORMACIÓN BÁSICA

FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
UNIDAD DE INVESTIGACIÓN

TÍTULO: SÍNDROME DE BURNOUT Y DESEMPEÑO LABORAL EN EL PERSONAL DE SALUD DEL HOSPITAL TAMBOBAMBA; APURÍMAC-2023

AUTORES: ROCIO THALIA CONTRERAS DAVILA
0009-0002-1829-0862/ORCID/72940593
SAYDA CONTRERAS HUAMANI.
0009-0001-2374-1886/46549336/
NALDI MÓNICA GÓMEZ CHOQUEHUAYTA DE GUILLEN.
0009-0008-3193-3256/29603073

ASESOR: LIC. ESP CARMEN OLGA MALPICA CHIHUA
0009-0003-2541-6117/08646654

LUGAR DE EJECUCIÓN: HOSPITAL TAMBOBAMBA-APURÍMAC

UNIDAD DE ANÁLISIS: PERSONAL DE SALUD ASISTENCIAL QUE LABORA EN EL HOSPITAL TAMBOBAMBA-APURÍMAC

TIPO DE INVESTIGACIÓN: DESCRIPTIVA

ENFOQUE: CUANTITATIVO

DISEÑO DE INVESTIGACIÓN: NO EXPERIMENTAL -CORRELACIONAL

TEMA OCDE: CIENCIAS DE LA SALUD: ENFERMERÍA.

HOJA DE REFERENCIA DEL JURADO

MIEMBROS DEL JURADO:

- Dr. LUCIO ARNULFO FERRER PEÑARANDA Presidente
- Dra. AGUSTINA PILAR MORENO OBREGON Secretaria
- Dr. SANDY DORIAN ISLA ALCOSER Vocal

ASESORA: Lic. Esp. CARMEN OLGA MALPICA CHIHUA

Nº de Libro: 06

Folio: 129

Nº de Acta: 308-2023

Fecha de Aprobación de tesis: 03 noviembre del 2023.

RESOLUCIÓN DE DECANATO N°408-2023-D/FCS.- Callao; 27 de octubre del 2023



ACTA N°308-2023

ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS DEL CI CICLO DE TALLER DE TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO DE SEGUNDA ESPECIALIDAD PROFESIONAL

Siendo las 19:30 horas del día **viernes 03 de noviembre del dos mil veintitrés**, mediante el uso de la **Plataforma Virtual de video conferencia** de la Facultad de Ciencias de la Salud, se reunió el Jurado Examinador del **CI CICLO TALLER DE TESIS PARA OBTENER TÍTULO DE SEGUNDA ESPECIALIDAD PROFESIONAL**; conformado por los siguientes docentes:

- | | |
|--------------------------------------|-------------------|
| ➤ Dr. LUCIO ARNULFO FERRER PEÑARANDA | PRESIDENTE |
| ➤ Dra. AGUSTINA PILAR MORENO OBREGON | SECRETARIA |
| ➤ Dr. SANDY DORIAN ISLA ALCOSER | VOCAL |

Con la finalidad de evaluar la sustentación de la tesis, titulada: "**SÍNDROME DE BURNOUT Y DESEMPEÑO LABORAL EN EL PERSONAL DE SALUD DEL HOSPITAL TAMBOBAMBA, APURIMAC - 2023**", presentada por el (la), (los), (las), Tesista (as):

- CONTRERAS DAVILA ROCIO THALIA
- CONTRERAS HUAMANI SAYDA
- GÓMEZ CHOQUEHUAYTA DE GUILLEN NALDI MÓNICA

Acto seguido se procedió a la sustentación de la Tesis a través de la Plataforma Virtual de Video conferencia, con el fin de optar el **Título de Segunda Especialidad Profesional de ENFERMERÍA EN SALUD MENTAL**, Luego de la sustentación, los miembros del Jurado evaluador formularon las respectivas preguntas, las mismas que fueron absueltas.

En consecuencia, el Jurado Examinador acordó **APROBAR** con escala de **calificación cualitativa MUY BUENO**, y **calificación cuantitativa DIECISEIS (16)** la presente tesis, para optar el **Título de Segunda Especialidad Profesional de ENFERMERÍA EN SALUD MENTAL**, conforme al Art. 24° del Reglamento de Estudios de Grados y Títulos de la UNAC, aprobado por Resolución de Consejo Universitario N° 150-2023-CU del 15 de junio de 2023.

Se eleva la presente acta al Decanato de la Facultad de Ciencias de la Salud, a fin de que se declare **APTO (A)** para conferir el **Título de Segunda especialidad Profesional de ENFERMERÍA EN SALUD MENTAL**, siendo las 20:00 horas del mismo día.

Bellavista, 03 de noviembre del 2023

Dr. LUCIO ARNULFO FERRER PEÑARANDA
Presidente

Dra. AGUSTINA PILAR MORENO OBREGON
Secretaria

Dr. SANDY DORIAN ISLA ALCOSER
Vocal



UNIVERSIDAD NACIONAL DEL CALLAO
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
UNIDAD DE INVESTIGACIÓN

CONSTANCIA DE AUTENTICIDAD N° 250 -UI-FCS-2023

La Directora y el Comité Directivo de la Unidad de Investigación de la Facultad de Ciencias de la Salud de la Universidad Nacional del Callao;

HACEN CONSTAR QUE:

Se ha procedido con la revisión de Tesis

**SÍNDROME DE BURNOUT Y DESEMPEÑO LABORAL EN EL PERSONAL DE SALUD
DEL HOSPITAL TAMBOBAMBA, APURÍMAC- 2023**

presentado por: CONTRERAS HUAMANI SAYDA
GÓMEZ CHOQUEHUAYTA DE GUILLEN NALDI MÓNICA
CONTRERAS DÁVILA ROCIO THALIA

para la obtención del: **TÍTULO DE SEGUNDA ESPECIALIDAD PROFESIONAL EN
ENFERMERÍA EN SALUD MENTAL**

Al realizar la revisión de la autenticidad mediante el URKUND, se obtuvo un resultado del **8%**, lo cual no supera el máximo establecido en la Directiva N° 013-2019-R "Directiva que Regula y Norma el Uso del Software para la Identificación de la Autenticidad de Documentos Académicos en la Universidad Nacional del Callao", aprobado con Res. N° 704-2019-R del 05 de Julio de 2019.

Se expide la presente constancia, a fin de continuar con el trámite correspondiente.

Bellavista, 31 de julio de 2023

 **UNIVERSIDAD NACIONAL DEL CALLAO**
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
Unidad de Investigación

.....
Dra. Mercedes Lulilea Ferrer Mejía
DIRECTORA

Recibo: 050.001.0040
Fecha : 5/5/2023

784.465.550.5782
28/1/2023

784.465.552.3398
28/1/2023

Misión FCS UNAC

"Formar profesionales competentes en lo científico, cultural y humanístico, desarrollando investigación científica, extensión y responsabilidad social universitaria; contribuyendo al desarrollo sostenible a nivel regional y nacional!"

DEDICATORIA

A mis padres quienes, sin escatimar esfuerzo alguno, han sacrificado gran parte de su vida para formarme y educarme en todo el trayecto de mi vida profesional.

Sayda

Este trabajo se lo dedico a mi querido esposo y mis hijos que me impulsaron a lograr mis objetivos a mi hermano que desde el cielo me bendice día a día.

Naldi

Este trabajo se lo dedico a nuestro amoroso padre celestial que me bendice día a día y me brinda la sabiduría para poder lograr mis metas y a mi amoroso esposo quien me impulsa a ser mejor profesionalmente.

Rocío

AGRADECIMIENTO

Expresamos nuestro agradecimiento a todas aquellas personas que se han involucrado y han hecho posible la ejecución de este presente estudio.

A la Lic. Especialista Carmen Olga Malpica Chihua por su orientación y corrección en los momentos decisivos y especialmente por la ayuda brindada para llevar a cabo este trabajo.

Al director y al personal de salud del Hospital Tambobamba-Apurímac quienes con su participación colaboraron en consecución de nuestros objetivos al brindarnos su tiempo en el estudio.

A todo el equipo docente por brindarnos los conocimientos, la autocrítica, la reflexión continua y las fructíferas discusiones nos han sido de gran utilidad necesarios para poder realizar esta investigación.

Finalmente, agradecemos a nuestros padres y familia quienes nos brindaron su apoyo, comprensión, tolerancia e infinita paciencia y nos ayudaron a lograr nuestras metas. A ellos, que están en nuestros corazones, nuestro eterno amor y gratitud.

ÍNDICE DE CONTENIDO

DEDICATORIA	1
AGRADECIMIENTO	2
ÍNDICE DE CONTENIDO	3
ÍNDICE DE TABLAS	6
ÍNDICE DE FIGURAS	8
RESUMEN	9
ABSTRACT	10
INTRODUCCIÓN	11
I. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	13
1.1. Descripción de la realidad problemática	13
1.2. Formulación del problema	14
1.2.1. Problema General	14
1.2.2. Problemas Específicos	15
1.3. Objetivos	15
1.3.1. Objetivo General	15
1.3.2. Objetivos Específicos	15
1.4. Justificación	16
1.4.1. Justificación teórica	16
1.4.2. Justificación metodológica	16
1.4.3. Justificación practica	16
1.5. Delimitantes de la investigación	17
1.5.1. Delimitante teórica	17
1.5.2. Delimitante temporal	17
1.5.3. Delimitante espacial	17
II. MARCO TEÓRICO	18

2.1. Antecedentes del estudio	18
2.1.1. Antecedentes internacionales	18
2.1.2. Antecedentes nacionales	20
2.2. Bases teóricas	23
2.2.1. La teoría de la perspectiva psicosocial de Maslach y Jackson	23
2.2.2. Teoría del intercambio social	24
2.2.3. Teoría del déficit de autocuidado	24
2.2.3.1 Teoría del autocuidado	25
2.2.3.2 Teoría del deficit de autocuidado	25
2.2.3.3 Teoría del sistema de enfermería	26
2.3. Marco Conceptual	27
2.3.1. Síndrome de Burnout	27
2.3.2. Manifestaciones o dimensiones de Burnout	28
2.3.3. Desempeño laboral	28
2.3.4. Características del desempeño laboral	29
2.3.5. Indicadores de Desempeño laboral	30
2.4. Definición de términos básicos	31
III. HIPÓTESIS Y VARIABLES	33
3.1. Hipótesis	33
3.1.1. Hipótesis general	33
3.1.2. Hipótesis específicas	33
3.2. Operacionalización de variables	34
IV. METODOLOGÍA DEL PROYECTO	36
4.1 Diseño metodológico y tipo de investigación	36
4.2. Método de investigación	37
4.3 Población y muestra	37

4.3.1 Población	37
4.3.2 Muestra de Estudio	37
4.4. Lugar de estudio	39
4.5. Técnicas e instrumentos usados en la recolección de datos	39
4.5.1. Técnica	39
4.5.2 Instrumento	39
4.6. Análisis y procesamiento de datos	42
4.7. Aspectos éticos en investigación	43
V. RESULTADOS	44
5.1. Resultados descriptivos	44
5.1.1. Características sociodemográficas	44
5.2. Resultados inferenciales	52
VI. DISCUSIÓN DE RESULTADOS	57
6.1. Contrastación y demostración de la hipótesis con los resultados	57
6.2. contrastación de los resultados con otros estudios similares	61
VII. CONCLUSIONES	63
VIII. RECOMENDACIONES	64
IX .REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	65
ANEXOS	699
Anexo 01: Matriz de consistencia	69
Anexo 02: Instrumento de recolección de datos del desempeño laboral	70
Anexo 03: Instrumento de recolección de datos del Síndrome de Burnout	72
Anexo 04: Consentimiento informado	74
Anexo 05: Base de datos	74

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1	<i>Cuadro de operacionalización de variables</i>	34
Tabla 2	<i>Escala de medición del Síndrome de Burnout</i>	40
Tabla 3	<i>Escala de evaluación del Síndrome de Burnout</i>	40
Tabla 4	<i>Estadístico de confiabilidad del Síndrome de Burnout</i>	41
Tabla 5	<i>Escala de medición del Desempeño laboral</i>	42
Tabla 6	<i>Escala de evaluación del Desempeño laboral</i>	42
Tabla 7	<i>Estadístico de confiabilidad del Desempeño laboral</i>	42
Tabla 8	<i>Estadístico de prueba de confiabilidad</i>	44
Tabla 9	<i>Edad del personal de salud del Hospital Tambobamba, Apurímac- 2023</i>	44
Tabla 10	<i>Sexo del personal de salud del Hospital Tambobamba, Apurímac- 2023</i>	45
Tabla 11	<i>Estado civil del personal de salud del Hospital Tambobamba, Apurímac- 2023</i>	46
Tabla 12	<i>Número de hijos del personal de salud del Hospital Tambobamba, Apurímac- 2023</i>	47
Tabla 13	<i>Jornada laboral del personal de salud del Hospital Tambobamba, Apurímac- 2023</i>	48
Tabla 14	<i>Régimen laboral del personal de salud del Hospital Tambobamba, Apurímac- 2023</i>	49
Tabla 15	<i>Cargo laboral del personal de salud del Hospital Tambobamba, Apurímac- 2023</i>	500
Tabla 16	<i>Tiempo de servicio del personal de salud del Hospital Tambobamba, Apurímac- 2023</i>	51
Tabla 17	<i>Tabla cruzada del grado de Síndrome de Burnout y grado de Desempeño laboral del personal de salud del Hospital Tambobamba, Apurímac- 2023</i>	52
Tabla 18	<i>Tabla cruzada del grado de Agotamiento emocional y grado de Desempeño laboral del personal de salud del Hospital Tambobamba, Apurímac- 2023</i>	¡Error! Marcador no definido.

Tabla 19	<i>Tabla cruzada del grado de Despersonalización y grado de Desempeño laboral del personal de salud del Hospital Tambobamba, Apurímac- 2023.....</i>	54
Tabla 20	<i>Tabla cruzada del grado de Falta de realización y grado de Desempeño laboral del personal de salud del Hospital Tambobamba, Apurímac- 2023.....</i>	55
Tabla 21	<i>Prueba Estadística: Coeficiente de correlación de Rho Spearman entre Síndrome de Burnout y Desempeño Laboral.....</i>	57
Tabla 22	<i>Prueba Estadística: Coeficiente de correlación de Rho Spearman entre síndrome de Burnout según su dimensión agotamiento emocional y el desempeño laboral.....</i>	58
Tabla 23	<i>Prueba Estadística: Coeficiente de correlación de Rho Spearman entre síndrome de Burnout según su dimensión despersonalización y el desempeño laboral</i>	59
Tabla 24	<i>Prueba Estadística: Coeficiente de correlación de Rho Spearman entre síndrome de Burnout según su dimensión falta de realización personal.....</i>	60

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 <i>Edad del personal de salud del Hospital Tambobamba, Apurímac- 2023.....</i>	44
Figura 2 <i>Sexo del personal de salud del Hospital Tambobamba, Apurímac- 2023.....</i>	45
Figura 3 <i>Estado civil del personal de salud del Hospital Tambobamba, Apurímac- 2023.....</i>	46
Figura 4 <i>Número de hijos del personal de salud del Hospital Tambobamba, Apurímac- 2023.....</i>	47
Figura 5 <i>Jornada laboral del del personal de salud del Hospital Tambobamba, Apurímac- 2023.....</i>	48
Figura 6 <i>Régimen laboral del personal de salud del Hospital Tambobamba, Apurímac- 2023.....</i>	49
Figura 7 <i>Cargo laboral del personal de salud del Hospital Tambobamba, Apurímac- 2023.....</i>	50
Figura 8 <i>Tiempo de servicio del personal de salud del Hospital Tambobamba, Apurímac- 2023.....</i>	51
Figura 9 <i>grado de Síndrome de Burnout y grado de Desempeño laboral del personal de salud del Hospital Tambobamba, Apurímac- 2023.....</i>	51
Figura 10 <i>Grado de Agotamiento emocional y grado de Desempeño laboral del personal de salud del Hospital Tambobamba, Apurímac- 2023..</i>	53
Figura 11 <i>Grado de Despersonalización y grado de Desempeño laboral del personal de salud del Hospital Tambobamba, Apurímac- 2023.....</i>	54
Figura 12 <i>Grado de Falta de realización y grado de Desempeño laboral del personal de salud del Hospital Tambobamba, Apurímac- 2023.....</i>	55

RESUMEN

Objetivo: Determinar la relación entre el Síndrome de Burnout y el Desempeño Laboral en el personal de salud del hospital Tambobamba, Apurímac- 2023.

Metodología: Hipotético-deductivo, no experimental, cuantitativo, transversal, descriptivo y correlacional. **Resultados:** se logró determinar que el grado de Síndrome de Burnout es Alto en el 58.75% de los casos, medio en 41,25% ,respecto a sus dimensiones hay prevalencia de nivel alto con 92,5% en el agotamiento emocional, nivel medio con 56,25% en la falta de realización personal y nivel alto con 86,25% en la despersonalización, En cuanto al nivel de desempeño laboral esta fue calificada como baja por el 78.75% y regular para el 21.25%, respecto a sus dimensiones hay prevalencia en la calificación baja

Conclusión: Existe relación entre el síndrome de burnout y el desempeño laboral en el personal de salud del Hospital Tambobamba; Apurímac- 2023 con el P valor del coeficiente de correlación de Rho de Spearman ($p = - 0.762$), el significa que existe una relación negativa considerable y el P valor del nivel de significancia de 0.000.

Palabra clave: Síndrome de Burnout, Desempeño laboral, Personal de salud.

ABSTRACT

Objective: Determine the relationship between Burnout Syndrome and Work Performance in health personnel at the Tambobamba hospital, Apurímac- 2023.

Methodology: Hypothetical-deductive, non-experimental, quantitative, transversal, descriptive and correlational. **Results:** it was determined that the degree of Burnout Syndrome is High in 58.75% of the cases, medium in 41.25%, with respect to its dimensions there is a high level prevalence with 92.5% in emotional exhaustion, medium level with 56.25% in lack of personal fulfillment and high level with 86.25% in depersonalization. Regarding the level of work performance, this was rated as low by 78.75% and regular by 21.25%, regarding its dimensions. there is a prevalence in low qualification

Conclusion: There is a relationship between burnout syndrome and job performance in the health personnel of the Tambobamba Hospital; Apurímac- 2023 with the P value of Spearman's Rho correlation coefficient ($p = -0.762$), which means that there is a considerable negative relationship and the P value of the significance level of 0.000.

Key word: Burnout syndrome, Work performance, Health personnel.

INTRODUCCIÓN

El síndrome de Burnout fue declarado por la Organización Mundial de la Salud (OMS), en el año 2000, fue denominado como un factor de riesgo laboral, porque afecta la salud mental y la calidad de vida e incluso puede arriesgar la vida de las personas (1). En el Perú, El 60% de los empleados sufre de estrés, según el último reporte del Instituto Integración, y están más predispuestos a desarrollar el Síndrome de Burnout o también llamado Desgaste Profesional por un continuo agotamiento físico, mental y psicológico, además de la falta de motivación, sostuvo Luis Olavarría, coordinador de Psicología Organizacional de la Universidad Privada del Norte (UPN) (2).

En general según los registros de varios autores los más vulnerables de este síndrome son las ocupaciones que requieren un contacto directo con personas tener características propias de su trabajo tales como psicólogos, enfermeras, obstetras, médicos, trabajadores sociales, profesores entre otros. Esta condición es un factor que puede afectar la disminución de la calidad de atención al paciente - trabajador, será inoperante en sus funciones o tendrá un promedio mayor a lo normal de ausentismo, exponiendo a la organización a pérdidas económicas y disminución en la consecución de metas

Es por esto que la presente investigación que lleva por título “SINDROME DE BURNOUT Y DESEMPEÑO LABORAL EN EL PERSONAL DE SALUD DEL HOSPITAL TAMBOBAMBA; APURIMAC- 2023”, tiene por finalidad relacionar el síndrome de Burnout y el desempeño laboral en los trabajadores de dicho nosocomio, por ello será de gran relevancia por cuanto se considera la base, para que todo el equipo que labora en este hospital brinde un servicio eficiente y tenga un desenvolvimiento pleno al momento de desempeñar sus funciones.

Para la elaboración del presente trabajo de investigación, se aplicará dos cuestionarios para nuestra variable independiente se utilizará el Maslach Burnout Inventory (MBI) (2) es un instrumento en el que se formula a los sujetos de estudio una serie de preguntas sobre los pensamientos y sentimientos durante

sus interacciones laborales .Es un instrumento que genera más volumen de investigación , conformado por 22 ítems evaluados con una escala tipo Likert. El participante identifica con 6 adjetivos que van desde “nunca” a “diariamente”, con qué continuidad experimenta cada situación descrita del instrumento. La mayoría de los resultados de factorizar los 22 ítems arroja los niveles de agotamiento emocional, realización personal y despersonalización las cuales se evalúan; el segundo instrumento aplicado en la presente investigación es el cuestionario. El cual fue extraído de la tesis: “SINDROME DE BURNOUT Y DESEMPEÑO LABORAL EN DOCENTES DE UNA INSTITUCION EDUCATIVA DE NIVEL SECUNDARIO DE LA CIUDAD DE CAJAMARCA” (2), cuyos autores a Gutiérrez Valencia Deisy Jaqueline y Pando Urbina James Lindey, de la Universidad Privada Antonio Guillermo Urrelo, el cual según la tesis ya fue validada de acuerdo a juicio de experto , se utilizó la muestra probabilística para la ejecución de la investigación cuantitativa, se contó con la autorización del director del nosocomio para así evidenciar los resultados frente a la investigación y ayudar a implementar medidas correctivas.

El presente estudio de investigación consta de VIII capítulos partiendo de la descripción de la realidad problemática y objetivos; antecedentes de la investigación, base teórica y conceptual; hipótesis y variables; diseño metodológico; resultados y discusión de resultados.

I. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. Descripción de la realidad problemática

Según la Organización Mundial de la Salud (OMS), en el año 2016 las estadísticas mencionan que el sector de la salud es uno de los más afectados, entre el 25 y 33% de quienes laboran a nivel global padecía Burnout, así mismo se ha evidenciado la sobrecarga de los sistemas de salud durante la pandemia (3). Esto conllevó el aumento de la demanda de usuarios y a la sobrecarga de trabajo. Ello predispuso a los personales de salud a sufrir Síndrome de Burnout y se reportó con un 51% con esta afectación. En la actualidad el mundo presenta diversos cambios, políticos, sociales y científicos, que han mostrado un problema de salud mental que se encontraba ignorado por la sociedad y las entidades laborales (4).

En los últimos 10 años, la prevalencia de renuncias por enfermedades en el trabajo debidas al estrés ha sido uno de los problemas principales de las sociedades occidentales. En Holanda, el porcentaje de trabajadores que recibió compensación por discapacidad debido a factores del estrés fue de un 21% a 50% entre 1981 y 1999. De acuerdo a estudios difundidos en el "Annals of Internal Medicine", el 75% de los médicos de EEUU sufren de "burnout"; en los primeros años de práctica, presentaron tristeza y bajos niveles de satisfacción personal, demostrándose que todos estos factores afectan directamente la salud física de los profesionales médicos, El 13% de estos han manifestado pensamientos suicidas, de acuerdo al "Informe nacional sobre agotamiento y suicidio de médicos 2021" (5).

Datos publicados por la Organización Internacional del trabajo (OIT) en general los accidentes y las enfermedades profesionales muestran que en el 2007; 2,2 millones de trabajadores morían cada año por el nivel de riesgo laboral (6). Más tarde en el 2013 el diario la Jornada informa que había 5500 muertes diarias en todo el mundo, de las cuales en México se reportaron 2,9 % de muertes por riesgos de trabajo por cada 100 trabajadores (7).

Los trabajadores en el Perú, padecen de estrés un 60%, según reporta el Instituto Integración, que están predispuestos a desarrollar el Síndrome de Burnout por un constante agotamiento mental, físico y psicológico, relacionado con la carencia de motivación, manifestó el coordinador de Psicología Organizacional Luis Olavarría de la Universidad Privada del Norte (UPN) (2). Seis de cada 10 personas indican que su labor ha incrementado sus niveles de estrés durante el último año. Es necesario dar a conocer que las emociones son importantes para el sostenimiento de la vida”. Es por ello que el ministerio de salud estableció en el 2020 una guía técnica sobre el cuidado de la salud mental del personal de la salud en el contexto del COVID-19 con el propósito de prevenir el síndrome de Burnout (8).

En el Hospital Tambobamba se observó que desde el comienzo de la pandemia por COVID-19, los trabajadores están expuestos a diversos factores estresores al realizar su trabajo como: sobrecarga laboral, bajas remuneraciones e inestabilidad laboral, la alta competitividad entre trabajadores y la sobre exigencia del trabajador de cumplir funciones y capacitaciones fuera del horario de trabajo, a su vez se aprecia el ausentismo laboral sumado de la desmotivación y el cansancio que trae como consecuencia el maltrato al usuario y el bajo desempeño laboral de los profesionales de la salud. Quienes diariamente interactúan con los usuarios y familiares que generalmente son trabajadores que poseen sus propios problemas y tienen cierta carga negativa, así mismo se relacionan con personal de salud que muchas veces está estresado y apurado; todo esto sumado a los síntomas propios del Síndrome de Burnout, producen la falta de paciencia, la poca empatía, y las malas relaciones interpersonales, afectando el desempeño en el trabajo.

1.2. Formulación del problema

1.2.1. Problema General

¿Cuál es la relación entre el Síndrome de Burnout y el Desempeño Laboral en el personal de salud del Hospital Tambobamba; Apurímac -2023?

1.2.2. Problemas Específicos

¿Cuál es la relación entre el Síndrome de Burnout en su dimensión agotamiento emocional y el desempeño laboral en el personal de salud del Hospital Tambobamba; Apurímac -2023?

¿Cuál es la relación entre el Síndrome de Burnout en su dimensión despersonalización y el desempeño laboral en el personal de salud del Hospital Tambobamba; Apurímac -2023?

¿Cuál es la relación entre el Síndrome de Burnout en su dimensión falta de realización personal y el desempeño laboral en el personal de salud del Hospital Tambobamba; Apurímac -2023?

1.3. Objetivos

1.3.1. Objetivo General

Determinar la relación entre el Síndrome de Burnout y el Desempeño Laboral en el personal de salud del hospital Tambobamba; Apurímac- 2023

1.3.2. Objetivos Específicos

Establecer la relación entre el Síndrome de Burnout según dimensión agotamiento emocional y el desempeño laboral en el personal de salud del hospital Tambobamba; Apurímac.

Evaluar la relación entre el Síndrome de Burnout según dimensión despersonalización y el desempeño laboral en el personal de salud del hospital Tambobamba; Apurímac.

Analizar la relación entre el Síndrome de Burnout según dimensión falta de realización personal y el desempeño laboral en el personal de salud del hospital Tambobamba; Apurímac.

1.4. Justificación

1.4.1. Justificación teórica

El síndrome de Burnout catalogado como un problema de salud pública que repercute en los profesionales de la salud, afectando el desempeño profesional tanto en su salud física y psicológica. Es por ello que nuestros resultados permitirán contrastar con otros estudios, seguidamente ayudara implementar estrategias innovadoras para resolver o prevenir este síndrome y finalmente mejorar el desempeño profesional.

1.4.2. Justificación metodológica

La presente investigación permitirá identificar los niveles de Síndrome de Burnout que presenta el personal trabajador de la salud del Hospital Tambobamba, a raíz de los cambios significativos que se han presentado al cabo de estos últimos años, los cuales sin duda han provocado falta de realización personal, despersonalización y agotamiento emocional dichos niveles se medirán por medio del cuestionario de Maslach Burnout Inventory (MBI). Por otro lado, también se conocerá los niveles que estos profesionales presentan en el desempeño laboral en los aspectos de rendimiento o productividad, resolución de procesos y conocimiento del puesto, para el cual se usara un cuestionario de desempeño laboral. Estos instrumentos cumplirán la función de recabar información valida y confiable con relación al problema de investigación y ayudara a brindar información confiable para mejorar la salud del personal y a su vez su desempeño e implementar medidas preventivas

1.4.3. Justificación practica

El presente trabajo de investigación se justifica por la relevancia que tienen los trabajadores de salud, en el sentido de que son ellos los actores directos en el proceso de prevención, promoción, recuperación, rehabilitación y cuidado en general de los pacientes y su entorno. Por ende, estos personales deben de contar con óptimas condiciones laborales, expedito de tensión, fatiga emocional y física que pueda permitir una buena ejecución dentro del terreno laboral.

Esta investigación con sus resultados pretende establecer un precedente en el campo de la salud mental de los trabajadores de este Hospital con el propósito de alcanzar la satisfacción personal, laboral y emocional de los profesionales de salud del Hospital Tambobamba; de esta manera lograr e intensificar la capacidad de respuesta del personal, frente a los eventos de estrés potencial que enfrentan en el lugar de trabajo.

1.5. Delimitantes de la investigación

1.5.1. Delimitante teórica

La presente investigación parte desde el origen de la teoría de la perspectiva psicosocial de Maslach y Jackson que inicio con la aparición del agotamiento emocional, que de manera general se relaciona con las excesivas demandas que provienen del trabajo hasta la teoría del déficit de autocuidado de Dorothea Orem quien enfoca la capacidad de cada individuo para cuidarse a sí mismo.

1.5.2. Delimitante temporal

La presente investigación se desarrollará en los meses de mayo a junio del 2023, tiempo en que se recaudará información relevante a través de los instrumentos de medida para su posterior procesamiento y análisis.

1.5.3. Delimitante espacial

El presente trabajo de investigación se llevará a cabo en el Hospital de Tambobamba, el cual se encuentra ubicado en el distrito de Tambobamba, provincia de Cotabambas en la Región Apurímac.

II. MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes del estudio

2.1.1. Antecedentes internacionales

Paliz et al. en el año 2022 realizó una investigación llamada "Síndrome de burnout y su relación con el desempeño laboral del personal administrativo de la EP-EMAPA-A" con el objetivo de esta investigación es establecer el grado de vínculo entre el síndrome de Burnout y el desempeño laboral. La metodología exige un estudio transversal, correlacional y observacional. Se aplica el test de Maslach Burnout Inventory (MBI) y se obtiene como resultados: a) existe presencia de agotamiento emocional medio (AE) 12,01. b) está presente la despersonalización (D) en un grado alto 10,18 c) la realización personal, se presenta en un nivel bajo (RP) 23,58. Otro resultado importante es la oposición al trabajo en equipo. Para controlar la presencia de Burnout en la empresa es necesario tomar medidas de intervención, que se proponen en un plan de acción aprobado por Gerencia General y alcanzar estilos de vida saludable, con ello conseguir el compromiso de cada funcionario con la institución mejora al mismo tiempo su desempeño (9).

Ríos en el año 2020 realizó un trabajo de investigación denominado "Síndrome de burnout y afrontamiento en el personal de enfermería" el objetivo general Relacionar los niveles del Síndrome de Burnout y los factores laborales, planes de afrontamiento y consecuencias que presenta el personal de enfermería que laboran en unidades médicas. Con un método cuantitativo de corte transversal; este tipo de enfoque se caracteriza por que se llevan a cabo una serie de procesos que son secuenciales y aprobatorios, obteniendo como resultado, dimensión de realización personal es la dimensión que obtuvo la media más alta 35.78 y DE= 8.3, ubicándose en el grado medio de burnout, por lo tanto los profesionales de la salud hacen una evaluación negativa de sí mismos y de su éxito profesional sintiendo frustración; posteriormente vienen el cansancio emocional, en la que hay una media de 10.70 y DE= 86 9.6, se ubica por lo tanto en un grado bajo de burnout, los profesionales experimentan poco cansancio

físico y mental; por último experimentan la despersonalización con una media de 4.8, DE= 4.9, por lo que se ubica en el grado bajo de burnout por lo tanto hay poca insensibilidad, cinismo, falta de adaptación, etc. Se concluye señalando que el objetivo general y los objetivos específicos se cumplieron de manera satisfactoria. Se describieron el grado de afectación del Síndrome de Burnout que sufren los trabajadores de enfermería que trabajan en las unidades médicas, encontrando que el grado de Síndrome de Burnout con mayor puntuación es el grado bajo (10).

Mayorga en el año 2018 en su trabajo de investigación titulado “El síndrome burnout y desempeño laboral en el personal auxiliar de enfermería del instituto de neurociencias”. Teniendo como objetivo general analizar el tamaño del síndrome de burnout que afecta el desempeño laboral de los asistentes de enfermería del Hospital psiquiátrico del Instituto de Neurociencias. Utilizando un diseño metodológico no experimenta- cuantitativa de corte transversal, lógico deductivo. Represento como resultado que los Auxiliares de Enfermería se encuentran con agotamiento y cansancio por los turnos laborales, mostrando así, una actitud fría hacia los pacientes, el trabajo se transforma en una rutina, sin embargo no existen señales de maltratos o insultos hacia los usuarios, por el contrario existen actitudes positivas hacia su trabajo y lo aprecian, por lo que no existió un abandono laboral por parte del personal que labora, aunque no poseen una satisfacción completa de logro en su entorno laboral. Lo que llevo a la conclusión que el tamaño del síndrome de burnout que más afecta el desempeño laboral de los asistentes de enfermería del Hospital psiquiátrico del Instituto de Neurociencias cuenta con: agotamiento emocional alcanza 22, que está en un grado moderado; la despersonalización es 9.75, bajo y en la dimensión de realización personal un 24.44, alto. Estos tres resultados muestran que el personal de enfermería se encuentra en el inicio del desarrollo del síndrome descrito anteriormente (11).

PIÑA.C. (2018) El trabajo denominado “Síndrome de Burnout y el Desempeño laboral del Personal de Enfermería de una Clínica Psiquiátrica” un objetivo general de analizar la relación entre el Síndrome de Burnout y el Desempeño

Laboral del personal de enfermería, con la metodología descriptiva, analítica y de corte transversal. La muestra constituida por veintisiete enfermeras. La primera variable se calculó usando el Cuestionario Breve de Burnout (CBB); la segunda variable "Desempeño Laboral" se utilizó una Lista de cotejo. Usando estadística descriptiva con frecuencias relativas y absolutas, pruebas no paramétricas como el Coeficiente Tau c de Kendall y el Coeficiente de Contingencia, para contrastar la hipótesis se aplicó el Coeficiente de correlación de Pearson. obteniendo como Resultados: de la población constituida por 27 enfermeras, 85% fueron de sexo femenino. Se halló que 59.3% posee un grado alto de Síndrome de Burnout y que existe estadísticamente una relación significativa entre el síndrome y el "desempeño laboral". Conclusiones: La muestra población analizada es un grupo idéntico en sus variables sociodemográficas y laborales. Mostrando que a mayor grado de afectación del síndrome de Burnout menor es el desempeño Laboral. (12).

2.1.2. Antecedentes nacionales

Cabrera et al en el año 2021, en su trabajo llamado "El Síndrome de Burnout y su influencia en el desempeño laboral de los profesionales de enfermería del Hospital Sergio Enrique Bernales Comas-2021" tuvo como objetivo general, establecer el dominio del Síndrome de Burnout en el desempeño laboral de los profesionales de Enfermería, Comas - 2021. Metodología: Enfoque cuantitativo, descriptivo y nivel correlacional, con diseño no experimental. La población constituida por 136 profesionales de enfermería, con muestra de 101; se utilizó dos instrumentos, cuestionario de Maslach & Jackson que consta de 22 ítems y Rodríguez con 18 ítems. Resultados: El 20% del personal de enfermería encuestados calificaron un nivel regular el Desempeño Laboral y un grado medio el síndrome de burnout; el 23% de los entrevistados calificaron un grado medio para la dimensión agotamiento emocional y desempeño laboral; el 20% de los estudiados calificaron un grado moderado para la dimensión despersonalización y desempeño laboral; y por último el 17% calificaron un grado moderado para la dimensión baja realización personal y desempeño laboral. El valor de correlación de Rho de Spearman es 0,032, demostrando que el Síndrome de Burnout y sus

dimensiones influye inversamente en el desempeño laboral. Conclusión: El Síndrome de Burnout afecta significativamente en el desempeño laboral del personal de enfermería (13).

Castro en el año 2020 desarrolló un estudio denominado “Síndrome de burnout en el personal de salud del Instituto Peruano de Paternidad Responsable (INPPARES), en el contexto de COVID-19. Jesús María- noviembre 2020” cuyo objetivo general fue determinar el grado de Síndrome de Burnout en el personal de salud. Material y método: Fue de tipo no experimental, transversal, observacional. El instrumento empleado fue el cuestionario Maslach Burnout Inventory (MBI). Aplicado a todos los profesionales de la salud que incluyó enfermeros, médicos, tecnólogos médicos, obstetras, asistente de enfermería y laboratorio. Teniendo una muestra total de 25 participantes que forman parte del trabajo asistencial. Resultados: Las diversas dimensiones del burnout, 84% de los encuestados presento un grado bajo en la dimensión agotamiento emocional, 84% grado bajo de despersonalización y 56% grado alto en realización personal. Conclusiones: Las afecciones vinculadas con el estrés, ansiedad y la depresión, se consideran consecuencias emocionales cotidianas en una pandemia. En este sentido, se entiende al síndrome de Burnout como un problema para tomarle la necesaria importancia. Concluye que el 4% de los profesionales de la salud del INPPARES obtuvieron un grado alto en la dimensión de agotamiento emocional, despersonalización y grado bajo en realización personal, detectando la presencia del Síndrome de Burnout (14).

Mogollón en el año 2018, durante su estudio titulado “Síndrome de Burnout y desempeño profesional de los profesionales de la salud en un instituto especializado”, como objetivo general relacionar el síndrome de Burnout y el desempeño profesional. La muestra estuvo formada por 100 profesionales de salud. Los parámetros a medir fueron los grados bajo, medio y alto en el Síndrome de Burnout de igual manera en el desempeño profesional, según la escala del Maslach Burnout Inventory (MBI) y el instrumento de evaluación de desempeño profesional. El método usado fue básico, ya que se realizó con la

finalidad de lograr aprendizajes nuevos en el campo científico, no experimental, transversal, descriptivo, correlacional de enfoque cuantitativo, se encuestaron a cien profesionales de salud. La técnica utilizada fue la encuesta y los instrumentos de recolección fueron cuestionarios el Maslach Burnout Inventory (MBI) y el formato de evaluación de desempeño profesional que se aplicó al personal de salud. Instrumentos validados por juicio de expertos y para la confiabilidad se usó el alfa de Cronbach. Resultados obtenidos mediante el programa estadístico SPSS demuestran un grado alto de 27.0%, un grado moderado 47.0% del síndrome de Burnout, y finalmente el grado bajo es de 26.0%, en referencia a la segunda variable demuestra un grado alto de desempeño profesional con 56%, el grado medio está presenta un 40% y solo un 4% presenta grado bajo. Los resultados nos manifestaron que existe un coeficiente de correlación positiva de Rho de Spearman 0.306 con un grado de significancia de 0.002, donde $p < 0.05$, por lo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna (15).

Aquino en el año 2018, en su estudio “Síndrome de Burnout y Desempeño Laboral en personal del departamento de patología clínica y anatomía patológica del Hospital Nacional Hipólito Unanue, 2018” con el objetivo general de mostrar la relación entre el síndrome de burnout y el Desempeño Laboral. Metodología, se usó un diseño hipotético deductivo. Mostrando el resultado, que si hay una relación entre el síndrome de Burnout y el desempeño laboral, presentando una relación negativa y significativa al obtener un valor de - 0.484; esto se interpreta que cuando hay mayor presencia del Síndrome de burnout menor es el Desempeño Laboral, la correlación de Spearman de -0.484, presenta una correlación negativa débil (16).

Gutiérrez en el año 2018, en el estudio denominado “Síndrome de Burnout y Desempeño Laboral de las enfermeras del Instituto Nacional de Salud del Niño, San Borja- 2018” presento un objetivo general mostrar la relación que existe entre el síndrome de burnout y desempeño laboral de los profesionales de enfermería. El método usado fue hipotético deductivo, tipo de investigación básica de nivel descriptivo y correlacional, de enfoque cuantitativo; de diseño no

experimental y transversal. La muestra formada por ciento sesenta enfermeros, La técnica para recolectar los datos fue la encuesta, y los instrumentos de recolección fueron dos cuestionarios, síndrome de burnout un instrumento validado y para el desempeño laboral un instrumento que sufrió modificaciones, validados a través de juicios de expertos con una confiabilidad de 0,93 determinado por del estadístico de fiabilidad Alfa de Cronbach. Las conclusiones: se evidencia la relación significativa negativa baja ($p=0,023$ y $r=-0,214$) entre el síndrome de burnout y el desempeño laboral, se muestra la correlación negativa entre la dimensión cansancio emocional y desempeño laboral, con una significancia de $p=0.026$ y una correlación negativa baja ($r=-0,209$), se muestra la existencia de una correlación negativa entre la dimensión despersonalización y desempeño laboral, con una significancia de $p=0.010$ y una correlación directa negativa ($r=-0,256$) se muestra la existencia de una correlación positiva entre la dimensión realización personal y desempeño laboral, con una significancia de $p=0,046$ y una correlación positiva prácticamente nula ($r=,221$) (17).

2.2. Bases teóricas

2.2.1. La teoría de la perspectiva psicosocial de Maslach y Jackson

El Síndrome de Quemarse en el trabajo se inicia con el agotamiento emocional, de manera general se relaciona con las demandas excesivas que provienen del trabajo, seguidamente aparece la despersonalización, como defensiva se desemboca en el aislamiento psicológico de trabajador y por fin, aparece la baja realización en el trabajo, que es el resultado de todo este funcionamiento, y se distingue por la desilusión y el sentimiento de incompetencia (18).

Otros autores no comparten la misma opinión, ya que para ellos el SQT empieza con la despersonalización, pasando después a la baja realización personal en el trabajo y por fin al agotamiento emocional. Más específicamente, en este modelo el aumento de la despersonalización caracteriza una primera etapa, la de menor gravedad. Estos altos niveles de despersonalización podrían tener efectos negativos en la realización personal, y el incremento de los síntomas anteriores puede desencadenar altos niveles de agotamiento emocional. Para llegar a esta conclusión, los autores desarrollaron un modelo de fases (19).

Este modelo menciona ocho fases a través de las cuales se puede desarrollar el SQT. Para lograr la realización de las mismas se tomaron como referencia las tres escalas del MBI, haciendo después una dicotomía en función de la media, y así, los individuos eran colocados en diferentes grupos, alto o bajo, según fuese la puntuación inferior o superior a la media. Así, si un sujeto está por debajo de la mediana en las tres escalas, se dice que está en la primera fase del proceso de quemarse, y así sucesivamente hasta llegar a la fase final (19).

Las fases 1, 2 y 3 reflejan bajo SQT, las fases 4 y 5 reflejan niveles intermedios, y las fases 6, 7 y 8 niveles altos de SQT. Para los autores, los sujetos no tienen que pasar necesariamente por las ocho fases para llegar a desarrollar el SQT, es decir, según las fases que pase el sujeto, este puede estar sufriendo un proceso agudo o, por el contrario, un proceso crónico. El modelo tuvo su validez y consistencia comprobada por varios estudios. Por último, señalar que para los autores, las tres dimensiones no contribuyen de la misma manera para el desarrollo del SQT, dado que, la despersonalización es la que menos contribuye para el desarrollo del SQT, la falta de realización influye de forma moderada y el agotamiento emocional es la que más contribuye para el desarrollo del SQT (19).

2.2.2. Teoría del intercambio social

De acuerdo con el proceso de intercambio social, nos menciona 3 fuentes principales de estrés tales como la inquietud que es la falta de claridad sobre lo que uno piensa y siente, la representación de igualdad que viene a ser el equilibrio percibido entre lo que las personas ofrecen y lo que reciben en el espacio de sus relaciones, y luego la falta de control que viene a ser la posibilidad del individuo de controlar los resultados de su trabajo (20)

2.2.3. Teoría del déficit de autocuidado

Dorothea Orem se enfoca en la “capacidad de cada individuo para cuidarse a sí mismo, definida por la OMS como las actividades que inician las personas y hacen por sí mismos para mantener la salud, vida, y el bienestar (23).

La Teoría del Déficit de Autocuidado o Cuidado de Enfermería está compuesta por tres teorías interrelacionadas:

- ✓ la teoría del autocuidado
- ✓ la teoría del déficit de autocuidado
- ✓ la teoría de los sistemas de enfermería

2.2.3.1 Teoría del autocuidado

En esta teoría se enfoca en la práctica de actividades que los individuos empiezan y realizan en su propio beneficio para conservar una buena salud y el bienestar (23).

Lo necesario para lograr el autocuidado se presenta en las siguientes categorías:

A) Requisitos Universales de Autocuidado

Los requisitos universales de autocuidado están relacionados a los procesos de vida y a mantener la integridad de la estructura y el funcionamiento de las personas. Estas están en todas las personas e incluyen la conservación del aire, agua, eliminación, actividad y descanso, soledad e interacción social, prevención de riesgos e interacción de la actividad humana (23).

Requisitos de autocuidado del desarrollo

Son aquellos encargados de promover las condiciones necesarias para la vida y la maduración, prevenir la aparición de condiciones adversas o mitigar los efectos de dichas situaciones, en los distintos momentos del proceso evolutivo o del desarrollo del ser humano: niñez, adolescencia, adultez y vejez. (23).

Requisitos de autocuidado de la desviación de la salud

Para ello se requieren en condiciones de enfermedad, lesión o enfermedad o pueden resultar de las medidas médicas requeridas para diagnosticar y corregir la condición.

- Buscar y asegurar la asistencia médica adecuada.

- Estar al cuidado de los efectos y resultados de las condiciones y estados de enfermedad
- Llevar a cabo de manera efectiva las medidas diagnósticas, terapéuticas y de rehabilitación médicamente prescritas.
- Ser consciente y atender o regular los efectos molestos o nocivos de las medidas médicas prescritas
- Cambiar el autoconcepto y nuestra autoimagen y saber que es necesario en oportunidades la atención especializada
- Adaptarnos a las enfermedades y sus efectos en nuestro organismo con las medidas adecuadas de diagnóstico y tratamiento buscando que se promueva el desarrollo personal consecutivo.

2.2.3.2 Teoría del déficit de autocuidado

Esta teoría delinea cuándo se necesita enfermería. Se requiere enfermería cuando un adulto (o en el caso de un dependiente, el padre o tutor) es incapaz o está limitado para brindar un cuidado personal continuo y efectivo. Orem identificó 5 métodos de ayuda:

- Actuar y hacer por los demás.
- Guiando a otros
- Apoyando a otro
- Proporcionar un entorno que promueva el desarrollo personal para satisfacer las demandas futuras.
- Enseñando a otro.

2.2.3.3 Teoría del sistema de enfermería

Esta teoría es producto de una serie de relaciones entre las personas: enfermero y paciente legítimos. Este sistema se activa cuando la demanda de autocuidado

terapéutico del paciente supera la agencia de autocuidado disponible, dando lugar a la enfermería.

A) Sistema de enfermería totalmente compensatorio

Esto está representado por una situación en la que el individuo es incapaz de “realizar aquellas acciones de autocuidado que requieren deambulación y movimiento manipulativo autodirigido y controlado o la prescripción médica para abstenerse de tal actividad. Las personas con estas limitaciones son socialmente dependientes de los demás. para su continua existencia y bienestar.”

B) Sistema de enfermería compensatoria parcial

Esto está representado por una situación en la que “tanto la enferma como la enfermera realizan medidas de cuidado u otras acciones que involucran tareas de manipulación o deambulación, el paciente o la enfermera pueden tener un papel importante en la ejecución de las medidas de cuidado”.

C) Sistema educativo-apoyo

Esto también se conoce como un sistema de desarrollo de apoyo. La persona puede realizar y también debe estudiar las medidas requeridas del autocuidado terapéutico orientado externa o internamente, pero no puede hacerlo independientemente.

2.3. Marco Conceptual

2.3.1. Síndrome de Burnout

La conceptualización del Síndrome de Burnout estabilizada es la de Maslach y Jackson (18) es una severa patología relacionada con el ambiente laboral y el estilo de vida de las personas. En otras palabras, esta enfermedad es un desorden emocional causado por el trabajo que origina síntomas físicos y patológicos. Caracterizada por agotamiento emocional o cansancio, la deshumanización o despersonalización y falta o disminución de realización personal en el trabajo también llamado síndrome tridimensional.

2.3.2. Manifestaciones o dimensiones de Burnout

El cansancio o agotamiento emocional es la fatiga que puede presentarse física, psicológicamente o ambos. Las personas con puntuación alta en el agotamiento emocional informan que se sienten extremadamente cansadas, drenadas y abatidas; una disminución de energía y la incapacidad de recargar sus niveles de energía.

La Despersonalización: Es el crecimiento de actitudes, sentimientos y consecuencias negativas, remotos dirigido a otros individuos particularmente hacia los favorecidos del propio trabajo. Las personas con puntuaciones altas en la despersonalización tienen una visión distorsionada y deficiente de sí mismas, de los demás y del entorno propio, que se manifiesta por una falta de empatía y, a menudo, pérdida de motivación y una sensación de aislamiento.

Falta o disminución en la realización personal aparece cuando las exigencias que se le pide sobre pasan su capacidad para atenderlas de forma adecuada. generando resultados negativos hacia uno. Las personas con puntuaciones altas en las escalas de logros personales limitados experimentan problemas de concentración, les resulta difícil concentrarse en las tareas y tienen una actitud negativa hacia las tareas (relacionadas con el trabajo). Estas personas también reportan sentimientos de indiferencia y falta de creatividad.

2.3.3. Desempeño laboral

El desempeño laboral es la evaluación de la aptitud que demuestra un empleado durante la ejecución de su trabajo. Es una evaluación individual basada en el esfuerzo de cada persona (21).

“La gestión eficaz del desempeño laboral requiere la colaboración continua entre el empleado y el supervisor. Esa es la única manera en que se pueden hacer ajustes para mejorar las habilidades y objetivos de cada individuo. Para la evaluación del desempeño laboral, los empleados deben reunirse con sus supervisores de manera regular.” (22)

2.3.4. Características del desempeño laboral

Las características del desempeño laboral son: cumplimiento de objetivos y la productividad laboral (24).

Cumplimiento de los objetivos

El cumplimiento de los objetivos es uno de los caminos, que nos lleva a la felicidad, a la satisfacción a vivir de la manera que anhelamos. Un buen ejemplo son las empresas que por medio del cumplimiento de los objetivos llegan a la cima rápido y fácilmente, mientras ven otras empresas que simplemente viven el momento y actúan cuando tienen que hacerlo sin nada previsto (25).

El cumplir objetivos significa comprometerse con algo o alguien que se debería cumplir en determinado tiempo o a futuro de algo que se quiere lograr, esto sirve para prepararse antes de tener una proyección a futuro sin ningún problema (26).

El cumplimiento de objetivos en el trabajo es importante tanto como para el trabajador y para la empresa, pues si una empresa no cumple con estos, además de que no siga un lineamiento de gestión empresarial, donde estén dadas las pautas e indicaciones estandarizadas necesarias, según el tipo de empresa y para el tipo de trabajo, esto puede conllevar grandes riesgos (27).

Productividad laboral

La producción laboral se basa en la medición del tiempo que tarde un trabajador en elaborar un producto o en proporcionar un servicio, que adquiere mayor significado cuando se compara entre distintos trabajadores de una misma empresa, entre dos o más empresas que compiten dentro del mismo mercado (28).

La productividad laboral es aquella producción promedio por empleado en un determinado tiempo (27). Puede ser medido en volumen físico o en términos de valor (precio por volumen) de los bienes y servicios producidos (27).

La productividad laboral es un indicador que muestra la eficiencia, con la cual los recursos humanos producen bienes o servicios. De los recursos con los que

cuenta una empresa u organización el más importante son las personas, por la influencia que tienen en los resultados de cualquier actividad (29).

2.3.5. Indicadores de Desempeño laboral

Conocimiento del puesto

El pues es un conjunto de tareas que deben realizarse para que una organización logre sus metas. Puede requerir los servicios de una persona, como los del presidente, o los servicios de muchas personas. El análisis de puestos es un proceso sistemático para determinar las habilidades, las obligaciones y los conocimientos que se requieren para desempeñar los cargos dentro de una organización, se identifican las tareas que se necesitan para desempeñar un trabajo o cargo. Tradicionalmente, es una técnica esencial y dominante de recursos humanos, y el punto de partida para otras actividades de recursos humanos (27).

Rendimiento laboral

El rendimiento global del empleado. No es un fin en sí mismo, sino un instrumento, y medio para mejorar constituye una función esencial de promociones de los resultados y de los recursos humanos que de una u otra manera suele efectuarse en toda empresa (27).

Planificación y resolución de procesos

Consiste en determinar y fijar los objetivos de la Empresa para luego conocer y analizar los programas, proyectos, métodos, políticas, procedimientos, normas, estrategias y costos necesarios para alcanzarlos, teniendo en cuenta las decisiones al escoger entre diversos planes a futuro, en resumen buscar y decidir con antelación lo que se quiere lograr a largo plazo y como se lograra (27).

2.4. Definición de términos básicos

- A. **Síndrome.** - es el conjunto de rasgos reconocibles o anomalías que tienden a presentarse juntos y están asociados con una enfermedad determinada.
- B. **Burnout.** - es un trastorno emocional, fuertemente vinculado con el entorno laboral y que aparece de forma progresiva. Puede deberse a distintas causas y, la persona que sufre suele presentar una serie de síntomas.
- C. **Realización personal:** Según Aristóteles nos dice que el fin de la vida es alcanzar la felicidad lo cual nos permite conceptualizar que la realización personal repercute en el deseo por obtener la satisfacción interior a través del cumplimiento de nuestras meta u objetivo permanente.
- D. **Agotamiento emocional:** Es la disminución de energía manifestado por el desgaste físico y el cansancio que conllevan a este agotamiento.
- E. **Despersonalización:** Es la consecuencia del fracaso personal la persona desarrolla actitudes negativas hacia el prestador del servicio.
- F. **Desempeño.** - Se denomina desempeño al nivel de desenvolvimiento que una entidad indeterminada tiene con respecto a una conclusión esperada.
- G. **Laboral.** - actividad determinada con eventos en los que se manifiesta un interés o propósito de un conjunto de personas por desarrollar un producto, prestar un servicio o completar las metas de un sistema administrativo. En pocas palabras, lo laboral es aquello que tiene que ver con el trabajo.
- H. **Conocimiento del puesto:** Conjunto de tareas que deben realizarse para que una organización logre sus metas. Puede requerir los servicios de una persona, como los del presidente, o los servicios de muchas personas.
- I. **Desempeño laboral:** se mide con el cumplimiento de objetivos de un trabajador en el desarrollo de sus labores a través de la medición en sus competencias y productividad.

J. **Estrés:** Es una inestabilidad esencial entre el requerimiento y la capacidad de solución de la persona cuando esté en condiciones en la que el fracaso puede darse y a su vez pueda traer consecuencias negativas.

III. HIPÓTESIS Y VARIABLES

3.1. Hipótesis

3.1.1. Hipótesis general

Hi: Existe relación entre el síndrome de burnout y el desempeño laboral en el personal de salud del Hospital Tambobamba; Apurímac- 2023.

H₀ : No Existe relación entre el síndrome de burnout y el desempeño laboral en el personal de salud del Hospital Tambobamba; Apurímac- 2023.

3.1.2. Hipótesis específicas

Existe relación entre el síndrome de Burnout según su dimensión agotamiento emocional y el desempeño laboral en el personal de salud del Hospital Tambobamba; Apurimac-2023

Existe relación entre el síndrome de Burnout según su dimensión despersonalización y el desempeño laboral en el personal de salud del Hospital Tambobamba; Apurimac-2023

Existe relación entre el síndrome de Burnout según su dimensión falta de realización personal y el desempeño laboral en el personal de salud del Hospital Tambobamba; Apurimac-2023.

3.2. Operacionalización de variables

Tabla 1

Cuadro de operacionalización de las variables de estudio

VARIABLES	DEFINICION CONCEPTUAL	DIMENSIONES	INDICADORES	INDICE	METODO	TECNICA
V.I. Síndrome de Burnout	Maslach y Jackson (1982) lo conceptualizan como un síndrome tridimensional caracterizado por la despersonalización y agotamiento emocional, auto realización personal, que se dan en personas que laboran como usuarios (27).	Agotamiento Emocional Despersonalización Falta de Realización personal	Grado de cansancio emocional y sobre esfuerzo física Grado de despersonalización Grado de autosuficiencia y el crecimiento personal en el trabajo	1, 2, 3, 6, 8, 13, 14, 16, 20 Bajo 0– 18 Medio 19 – 26 Alto 27 – 54 5, 10, 11, 15, 22. Bajo 0– 5 Medio 6 – 9 Alto 10 – 30 4, 7, 9, 12, 17, 18, 19, 21 Bajo 0– 33 Medio 34 – 39 Alto 20 – 53	Hipotético deductivo	Cuestionario Maslach burnout inventory (MBI)

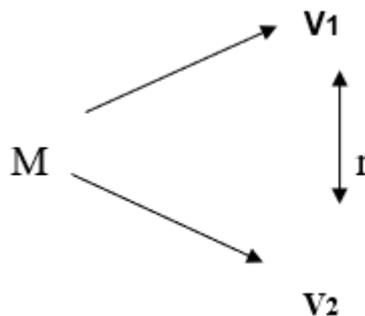
V.D desempeño laboral	Chiavenato (2000) define al desempeño como las aquellas actitudes o comportamientos de los trabajadores, que son importantes para conseguir las metas de la institución (27)	Conocimiento puesto	del	Grado conocimiento	de	1,2,3,4,5,6 Alto 7 - 54 Regular 53 - 36 Bajo 35 - 18 Muy bajo 17- 0	Hipotético deductivo	Cuestionario de desempeño laboral
		Rendimiento productividad	o	Grado rendimiento	de	7,8,9,10,11,12 Alto 24 - 19 Regular 18 - 13 Bajo 12 - 5 Muy bajo 4 - 0		
		Planificación y resolución de procesos		Grado planificación resolución procesos	de y de	13,14,15,16,17,18 Alto 24 - 19 Regular 18 - 13 Bajo 12 - 5 Muy bajo 4 - 0		

IV. METODOLOGÍA DEL PROYECTO

4.1 Diseño metodológico y tipo de investigación

El trabajo tiene es de diseño no experimental, porque no hay manipulación deliberada de variables; es decir, es investigación donde no hacemos variar intencionalmente la variable independiente.

Diseño de la Investigación: Correlacional



Donde:

M = La muestra de estudio

V1 = El síndrome de burnout

r = Relación entre las dos variables

V2 = desempeño laboral

El Tipo de Investigación

El trabajo es de tipo cuantitativo, porque, se emplean las metodologías apropiadas y se busca alcanzar las pertinentes comprobaciones, recomendaciones y conclusiones de un fenómeno particular”, la investigación es descriptiva y aplicativo, porque sus variables son medibles, cuantificables y se evaluarán una sola vez (30).

Corte transversal, se recogen la información en un solo momento, analizando su relación entre las variables (31).

Descriptiva, porque se basa en el análisis e interpretación de un determinado suceso. En la cual se obtiene conclusiones y permite entender su funcionamiento (32).

Correlacional, es un tipo de estudio en el cual se puede ver la asociación entre dos variables y su grado de dependencia o causalidad, a través de la obtención de la relación estadística sin ninguna influencia de ninguna variable extraña (33).

4.2. Método de investigación

El estudio utiliza la metodología hipotética-deductiva, es la manera o el sendero que sigue el investigador para obtener sus resultados, dentro de esta investigación se verificó el fenómeno a estudiar, instituyendo una hipótesis para el bienestar de la humanidad y su medio probativo a través de la fórmula de relación y sus resultados propuestos comparándolos con la experiencia (34).

4.3 Población y muestra

4.3.1 Población

Nuestra población está conformada por 101 profesionales de salud asistenciales de todas las áreas del Hospital Tambobamba, 2023. La población se conceptualiza como el conjunto de elementos a estudiar donde poseen una similitud para el estudio (32)

4.3.2 Muestra de Estudio

La muestra estuvo constituida por 80 profesionales de salud del Hospital Tambobamba 2022; que se obtuvo empleando la siguiente fórmula de Arkin y Colton con un grado de confianza del 95% y un error máximo de aceptación del 5%:

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

Dónde:

n = tamaño de la muestra

Z = 1,96 (nivel de confianza al 95%).

p = 0,5 (probabilidad que ocurra = 50%)

q = (1-p)(probabilidad de no ocurra = 50%)

e = 0,05 (5% error máximo aceptable)

N = 101 (tamaño de la población)

Reemplazando:

$$n = \frac{101 \times 1,96^2 \times 0,5 \times 0,5}{0,05^2 \times (101-1) + 1,96^2 \times 0,05 \times 0,05} \quad n = 80$$

Criterios de inclusión

- Se considero dentro del estudio solo a personales que desempeñen labores asistenciales en el Hospital de Tambobamba.
- Se consideró dentro de este estudio a los trabajadores de la salud que se encuentren laborando en el Nosocomio de Tambobamba, activamente de manera consecutiva.
- Se consideró a los profesionales que acepten participar en el estudio a través consentimiento informado.

Criterios de exclusión

- No se consideró al estudio a personales que desempeñen labores administrativas en el Hospital de Tambobamba.
- No se consideró en este estudio a los profesionales de salud que se encuentren realizando trabajo remoto o se encuentren de vacaciones.

- No se consideró a los profesionales que no aceptaron participar en el estudio a través consentimiento informado.

4.4. Lugar de estudio

La investigación se desarrolló en la región de Apurímac lugar de estudio el Hospital Tambobamba, en los meses de mayo a junio del 2023, por contar con una población ideal para el tipo de estudio que se plantea, el cual se realizó previa coordinación con el director del hospital.

4.5. Técnicas e instrumentos usados en la recolección de datos

Para el recojo de información de nuestras variables en el presente trabajo de investigación se considera:

4.5.1. Técnica

La técnica que se utilizó fue la encuesta que nos permitió conseguir datos de manera eficaz y rápida, jugando un papel muy importante se encuentra la observación, porque proporciona uno de los elementos primordiales de los hechos con la característica de apreciar un fenómeno sin la modificación respectiva, más solo el poder examinarlo y sacar conclusiones del tema (32). Para recoger los datos de las variables de estudio se empleó encuesta; en el cual se aplicaron en la muestra conformado por 83 profesionales de salud del Hospital Tambobamba, 2021.

4.5.2 Instrumento

Es el conjunto de preguntas elaboradas que nos brindaran la información necesaria, para generar los datos y alcanzar los objetivos necesarios de la investigación (33). Los instrumentos que se usaron en la presente investigación son: se dan con respuestas en escala de Likert, en cuanto al cuestionario de desempeño laboral está conformado por 18 ítems con respuestas en escala de Likert.

El instrumento para la variable independiente

A partir de la publicación del Maslach Burnout Inventory (MBI) de Maslach y Jackson (18), se han establecido criterios de medida y evaluación del burnout, y se ha extendido el uso de la medición estandarizada del síndrome. La escala MBI ha tenido un rol protagónico en el desarrollo teórico y empírico del fenómeno a nivel mundial, en el que se propone un número de enunciados sobre los pensamientos y sentimientos del usuario con correlación a su actuar con su labor, se encuentra conformado por 22 ítems que se evalúan con una escala tipo Likert. La persona de estudio evalúa, mediante un rango de seis adjetivos que van de “nunca” a “diariamente”, con qué regularidad experimenta cada una de las situaciones señaladas en los ítems. La factorización de los 22 ítems arroja en la mayoría de los trabajos la evaluación de cada una de las dimensiones, cada respuesta adquiere una puntuación de la forma siguiente.

Tabla 2

Escala de medición del Síndrome de Burnout

Rangos de medida de la escala Síndrome de Burnout

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

Tabla 3

Escala de evaluación del Síndrome de Burnout

Aspecto evaluado	Preguntas a evaluar	Indicios de burnout
Cansancio emocional	1-2-3-6-8-13-14-16-20	Más de 26
Despersonalización	5-10-11-15-22	Más de 9
Realización personal	4-7-9-12-17-18-19-21	Menos de 34

Confiabilidad

Tabla 4

Estadístico de confiabilidad del Síndrome de Burnout

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,954	22

Se utilizó el coeficiente de confiabilidad de “Alpha de Cronbach” ya que es el indicado para este tipo de instrumento. Siendo los resultados los siguiente: [$\alpha = 0,954$], es mayor a 0.8 mínimo aceptable, entonces se puede concluir que, la consistencia interna por el método de Alpha de Cron Bach este instrumento; es “muy alta”, lo cual la hace ideal para los propósitos de la investigación desarrollada. Todo ello indica que son instrumentos métricamente fiables.

El instrumento para la variable dependiente

Desempeño laboral está dividido en tres aspectos que evalúa cada una de las dimensiones, cada respuesta tiene asignada un puntaje de la siguiente forma: rendimiento laboral, planificación, conocimiento del puesto y resolución de problemas.

Este segundo instrumento aplicado en la investigación es el cuestionario, el cual fue extraído de la tesis: “SINDROME DE BURNOUT Y DESEMPEÑO LABORAL EN DOCENTES DE UNA INSTITUCION EDUCATIVA DE NIVEL SECUNDARIO DE LA CIUDAD DE CAJAMARCA”, cuyos autores son Gutiérrez Valencia Deisy Jaqueline y Pando Urbina James Lindey, de la Universidad Privada Antonio Guillermo Urrelo, el cual según la tesis ya fue validada de acuerdo a juicio de expertos y se empleó el coeficiente de confiabilidad de “Alpha de Cronbach” ya que es el indicado para este tipo de instrumento. Siendo los resultados los siguiente: [$\alpha = 0,854$], es mayor a 0.8 mínimo aceptable, entonces se puede concluir que, la consistencia interna por el método de Alpha de Cronbach este instrumento; es “muy alta”, lo cual la hace ideal para los propósitos de la investigación desarrollada.

Tabla 5*Escala de medición del Desempeño laboral*

Rangos de medida de la escala Desempeño Laboral
0= Nunca.
1 = Casi nunca.
2 = Rara vez.
3 = Casi siempre
4 = Siempre

Tabla 6*Escala de evaluación del Desempeño laboral*

Aspecto evaluado	Preguntas a evaluar	Nivel
Conocimiento del puesto	1-2-3-4-5-6.	Alto 72 - 54
Rendimiento laboral	7-8-9-10-11-12	Regular 53 - 36
Planificación y resolución de procesos	13-14-15-16-17-18	Bajo: 35 - 18 Muy bajo 17 - 0

Tabla 7*Estadístico de confiabilidad del Desempeño laboral*

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,845	18

4.6. Análisis y procesamiento de datos

Los datos fueron codificados y luego ingresados a una base de datos del programa SPSS versión 25.0 (programa estadístico para ciencias sociales) presentándose en tablas, expresando frecuencia, promedios y nivel de significación, para lo cual se siguieron los siguientes pasos:

- Creación de un diccionario de variables
- Creación de base de datos
- Tabulación mediante frecuencias y porcentajes.

Tabla 8*Estadístico de prueba de confiabilidad*

Pruebas de normalidad						
	Kolmogórov-Smirnov			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Nivel del Síndrome de Burnout	,278	80	,000	,781	80	,000
Nivel de desempeño laboral	,485	80	,000	,503	80	,000
a. Corrección de significación de Lilliefors						

Fuente: Elaboración propia.

- Se utilizó la prueba de normalidad de Kolmogorov Smirnov, por contar con una población mayor de 50 personas. La significancia de la variable 1 Síndrome de Burnout y la variable 2 Desempeño Laboral es menor que 0.05 por lo tanto se determina que los datos analizados no tienen una distribución normal siendo una prueba no paramétrica, es por ello que se utiliza la prueba de Rho de Spearman.

4.7. Aspectos éticos en investigación

Para el presente estudio se solicitó formalmente el permiso por escrito al director del Hospital Tambobamba y se dio a conocer a los participantes sobre la finalidad de la evaluación y la utilidad de la información brindada, teniendo en cuenta que su participación es anónima y voluntaria, a través del empleo del consentimiento informado, teniendo en cuenta que el participante puede dejar la evaluación en cualquier momento. Así mismo tomando como referencia al Código de Ética y Deontología de Enfermería, donde menciona el consentimiento informado que tiene que brindar el participante para la utilización de su información en diversas publicaciones, exposiciones escritas o habladas, fotografías o datos que puedan identificarlos y/o lesionar su individualidad y derechos, tal como lo indica el Artículo 65.

V. RESULTADOS

5.1. Resultados descriptivos

5.1.1. Características sociodemográficas

Tabla 9

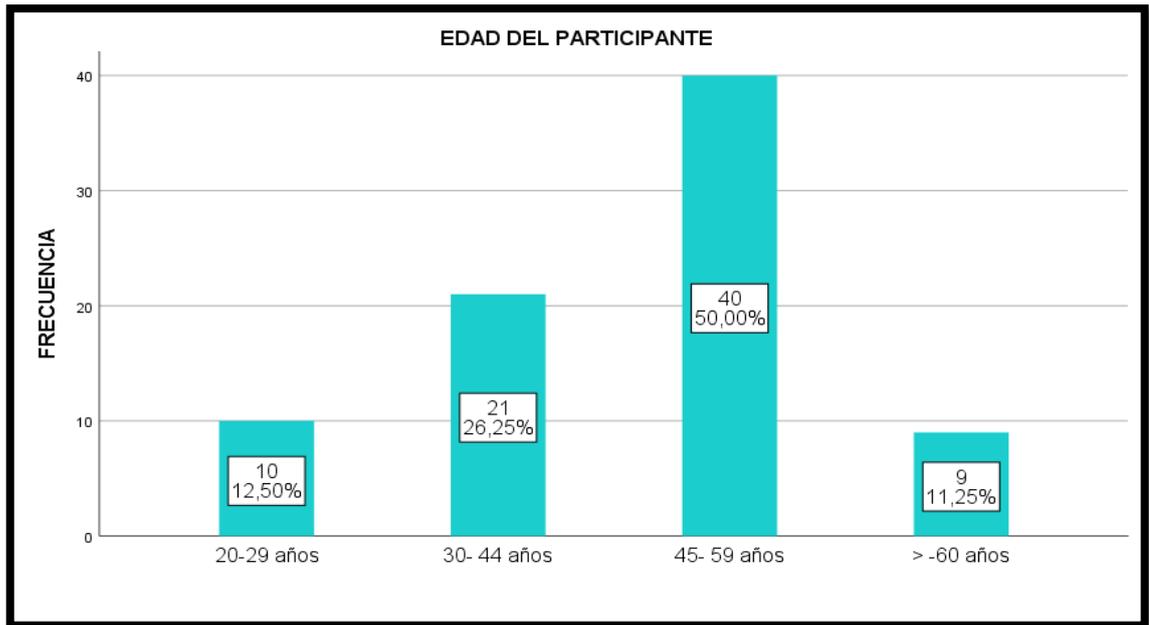
Edad del personal de salud del Hospital Tambobamba, Apurímac- 2023

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
20-29 años	10	12,50	12,50	12,50
30- 44 años	21	26,25	26,25	38,75
45- 59 años	40	50,00	50,00	88,75
> -60 años	9	11,25	11,25	100,00
Total	80	100,00	100,00	

Fuente: Elaboración Propia

Figura 1

Edad del personal de salud del Hospital Tambobamba, Apurímac- 2023



Fuente: Elaboración Propia

De la Tabla 9 se puede analizar que un 50.00% de los participantes están entre 45 a 59 años y que una minoría tiene más de 60 años representado por un 11,25%, a diferencia de la presencia de un grupo más joven con edades de 30 a 44 años (26.25%); esto se interpreta que la edad va ligada al rendimiento y la

productividad laboral de los empleados, por lo que aquellos mayores de 40 años y con largas jornadas laborales podrían llegar a ser menos productivos que los empleados más jóvenes.

Tabla 10

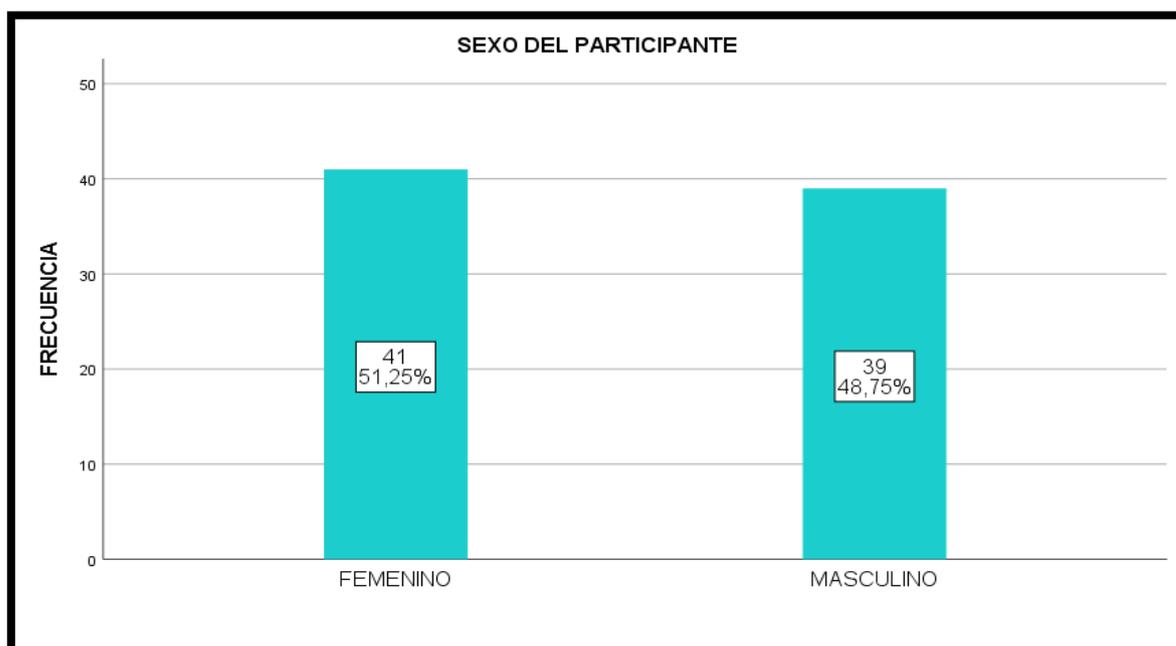
Sexo del personal de salud del Hospital Tambobamba, Apurímac- 2023

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Femenino	41	51,25	51,25	51,25
Masculino	39	48,75	48,75	100,00
Total	80	100,00	100,00	

Fuente: Elaboración Propia

Figura 2

Sexo del personal de salud del Hospital Tambobamba, Apurímac- 2023



Fuente: Elaboración Propia

De la Tabla 10 se puede analizar que un 51.25% de los participantes son del género femenino y que una diferencia menor del género masculino con un 48.75%, esto se interpreta que la diferencia es mínima en el género dentro de los trabajadores de salud.

Tabla 11

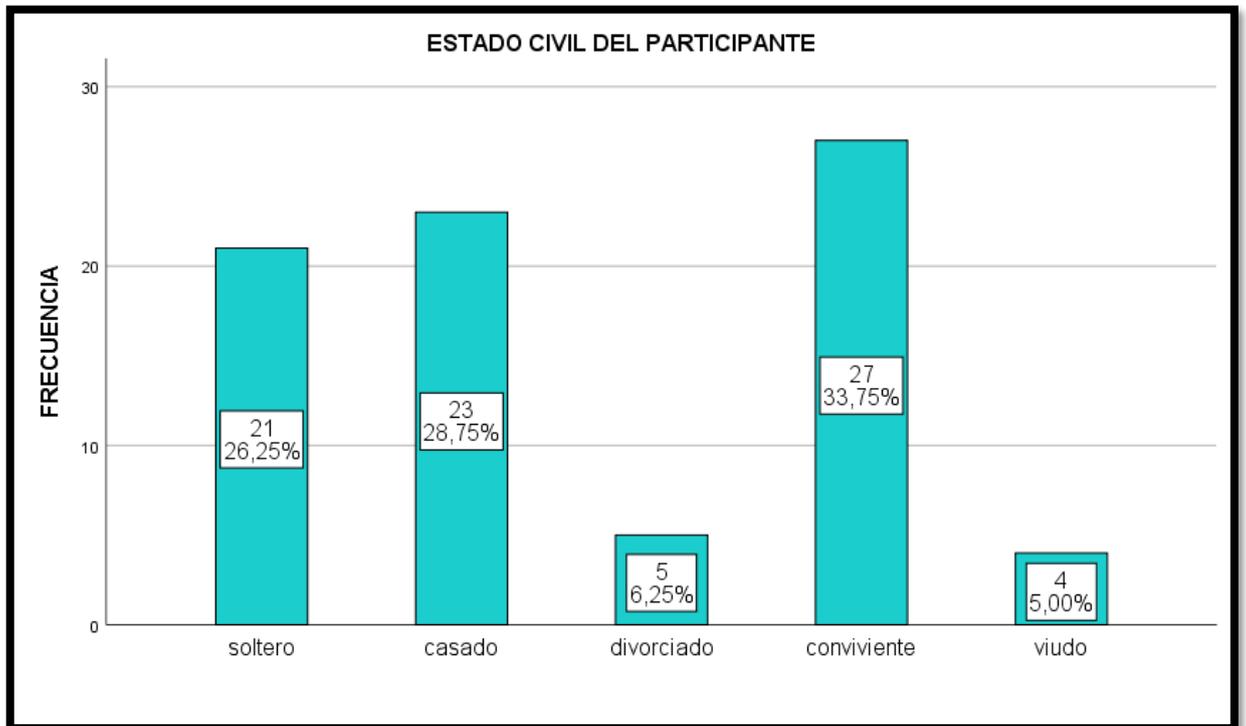
Estado civil del personal de salud del Hospital Tambobamba, Apurímac- 2023

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Soltero	21	26,25	26,25	26,25
Casado	23	28,75	28,75	55,00
Divorciado	5	6,25	6,25	61,25
Conviviente	27	33,75	33,75	95,00
Viudo	4	5,00	5,00	100,00
Total	80	100,00	100,00	

Fuente: *Elaboración Propia*

Figura 3

Estado civil del personal de salud del Hospital Tambobamba, Apurímac- 2023



Fuente: *Elaboración Propia*

De la Tabla 11 se puede analizar que un 33.75% de los participantes tienen el estado civil de conviviente y que una minoría tiene el estado civil de viudo con un porcentaje de 5% , a diferencia de la presencia de un grupo de casado con un 28.75%; esto se interpreta el que el estado civil influye mínimamente en el desempeño laboral ya que este puede ser cambiantes según las circunstancias que el trabajador enfrente puede verse afectado con la productividad dentro de

la institución a su vez ayudara al trabajador mantendrá un equilibrio optimo entre su vida laboral y familiar.

Tabla 8

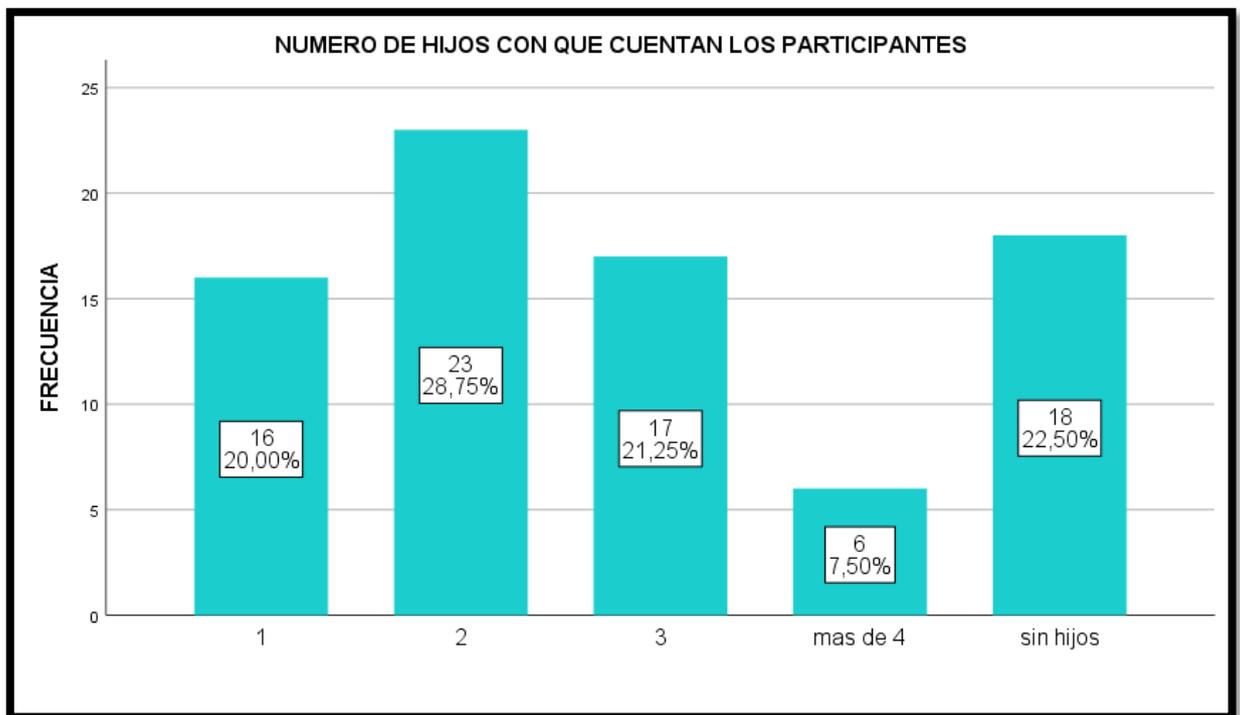
Número de hijos del personal de salud del Hospital Tambobamba, Apurímac-2023

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
1 hijo	16	20,00	20,00	20,00
2 hijos	23	28,75	28,75	48,75
3 hijos	17	21,25	21,25	70,00
Más de 4 hijos	6	7,50	7,50	77,50
Sin hijos	18	22,50	22,50	100,00
Total	80	100,00	100,00	

Fuente: Elaboración Propia

Figura 4

Número de hijos del personal de salud del Hospital Tambobamba, Apurímac-2023



Fuente: Elaboración Propia

De la Tabla 12 se puede analizar que un 28.75 % de los participantes tienen dos hijos y una minoría tiene más de 4 hijos con un porcentaje de 7.50%, esto se interpreta el que el número de hijos influye mínimamente en el desempeño

laboral ya que no afecta la productividad dentro de la institución por tener un número considerable de hijos.

Tabla 13

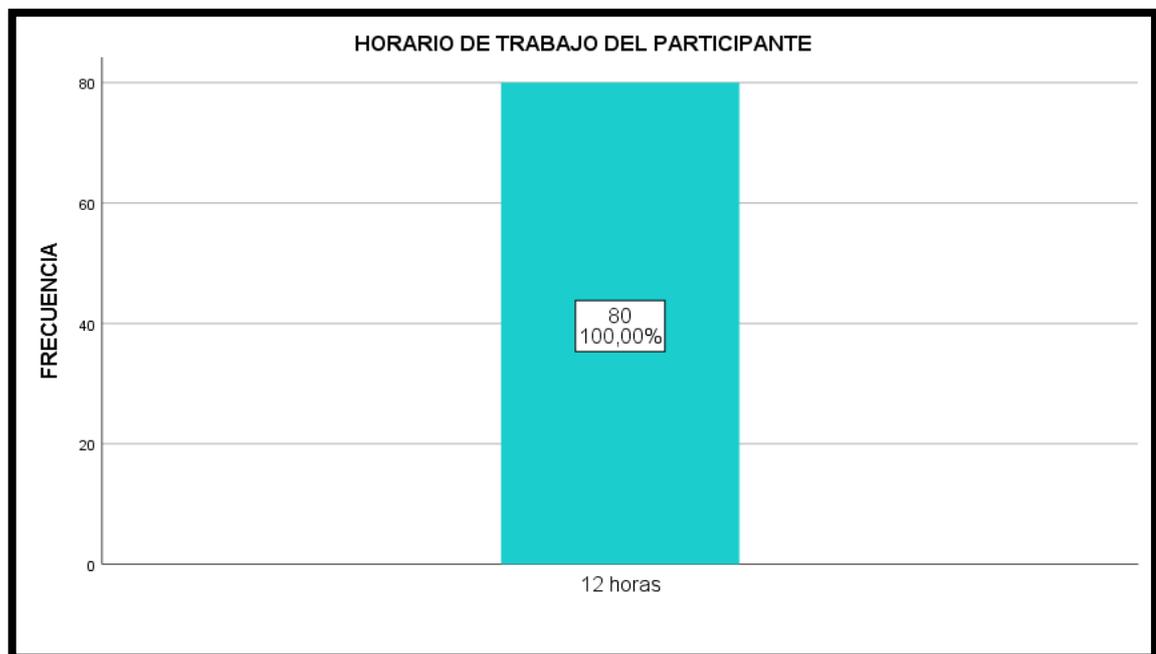
Jornada laboral del personal de salud del Hospital Tambobamba, Apurímac-2023

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
12 horas	80	100,00	100,00	100,00

Fuente: Elaboración propia

Figura 5

Jornada laboral del personal de salud del Hospital Tambobamba, Apurímac-2023



La razón de que el 100% cumpla un horario de 12 horas es que se trabaja en un horario acumulado 20 por 10 (20 días laborados 10 días de compensación) de los trabajadores dentro del Hospital Tambobamba de Apurímac.

Tabla 9

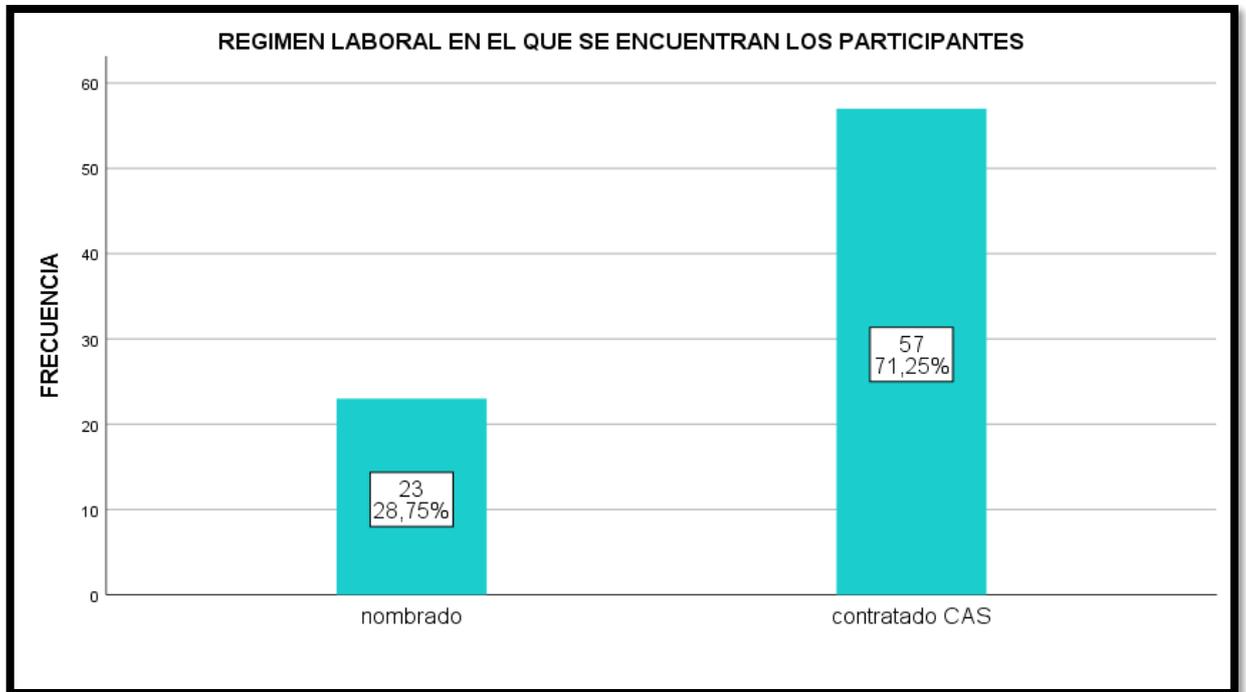
Régimen laboral del personal de salud del Hospital Tambobamba, Apurímac-2023

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nombrado	23	28,75	28,75	28,75
Contratado CAS	57	71,25	71,25	100,00
Total	80	100,00	100,00	

Fuente: Elaboración propia

Figura 6

Régimen laboral del personal de salud del Hospital Tambobamba, Apurímac-2023



Fuente: Elaboración propia

De la Tabla 14 se puede analizar que un 71.25% de los participantes están con el régimen laboral de contratación CAS y que una minoría tiene el régimen laboral de nombrados 276 con un porcentaje de 28.75%, esto se interpreta que el régimen laboral puede afectar la productividad dentro de la institución ya que el régimen en la que se encuentre el trabajador le brindara mayor estabilidad laboral.

Tabla 15

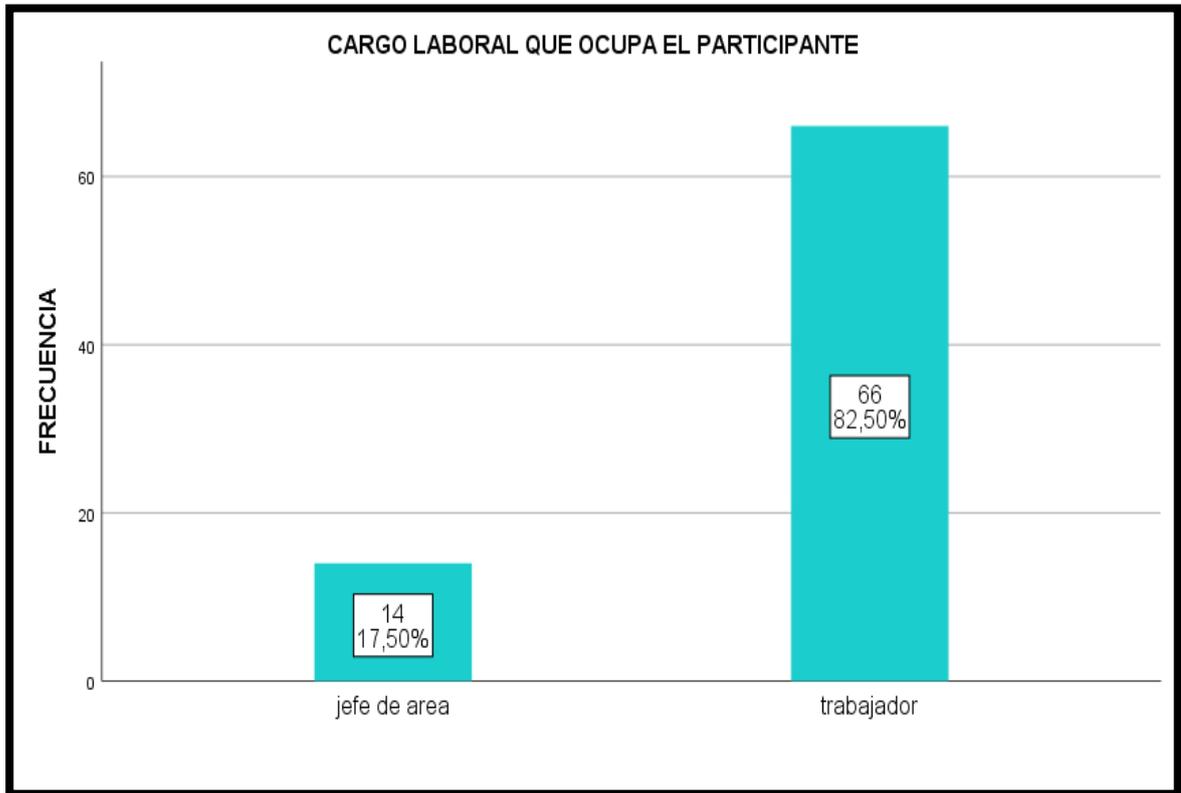
Cargo laboral del personal de salud del Hospital Tambobamba, Apurímac-2023

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Jefe de área	14	17,50	17,50	17,50
Trabajador	66	82,50	82,50	100,00
Total	80	100,00	100,00	

Fuente: Elaboración propia

Figura 7

Cargo laboral del personal de salud del Hospital Tambobamba, Apurímac-2023



Fuente: Elaboración propia

De la Tabla 15 se puede analizar que un 82.50% de los participantes están como trabajadores sin cargo laboral y que una minoría tiene cargo laboral de jefes de área con un porcentaje de 17.50%, esto se interpreta en que el cargo laboral puede afectar mínimamente la productividad dentro de la institución.

Tabla16

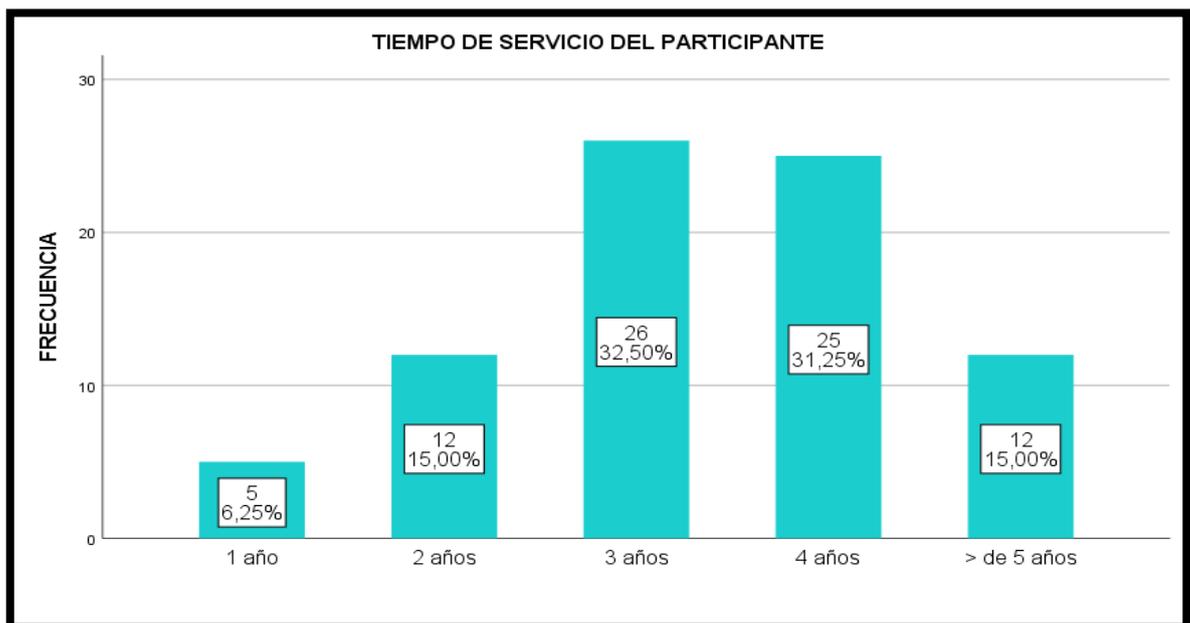
Tiempo de servicio del personal de salud del Hospital Tambobamba, Apurímac-2023

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
1 año	5	6,25	6,25	6,25
2 años	12	15,00	15,00	21,25
3 años	26	32,50	32,50	53,75
4 años	25	31,25	31,25	85,00
> de 5 años	12	15,00	15,00	100,00
Total	80	100,00	100,00	

Fuente: Elaboración propia

Figura 8

Tiempo de servicio del personal de salud del Hospital Tambobamba, Apurímac-2023



Fuente: Elaboración propia

De la Tabla 16 se puede analizar que un 32.50% de los participantes tiene el tiempo de servicio de 3 años en la institución y que una minoría tiene el tiempo de servicio de 1 año con un porcentaje de 6.25%, esto se interpreta el que los años de servicio puede afectar mínimamente la productividad dentro en la institución

5.2. Resultados inferenciales

Tabla 17

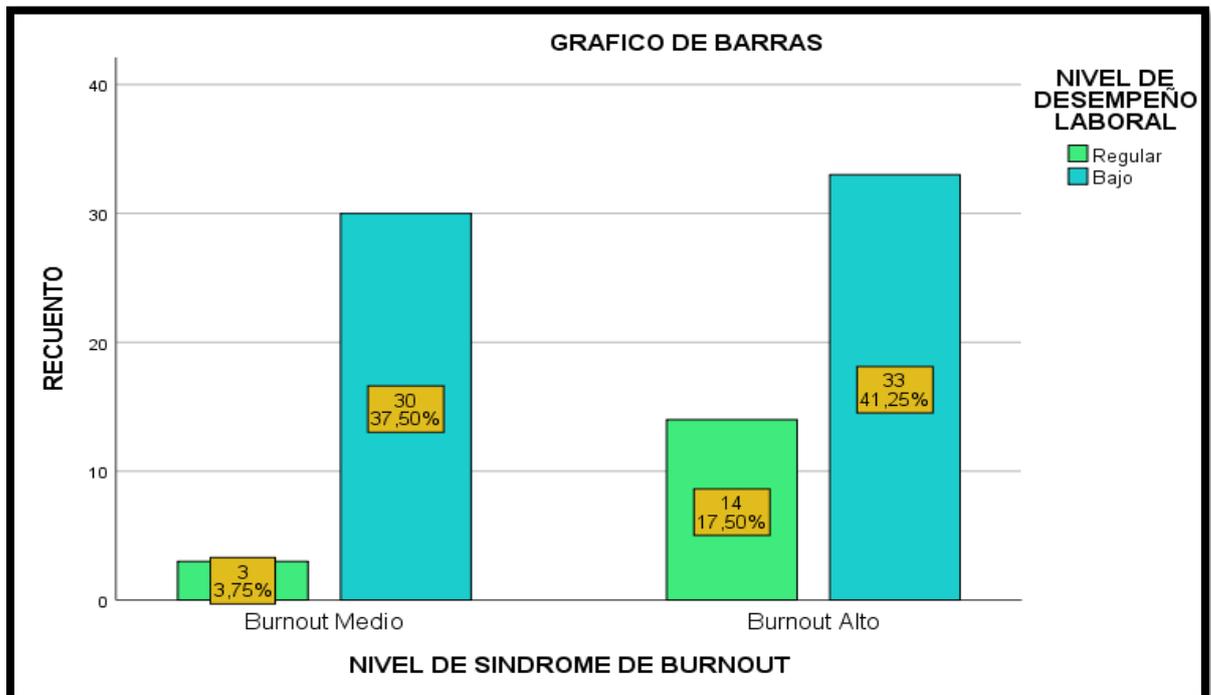
Tabla cruzada del grado de Síndrome de Burnout y grado de Desempeño laboral del personal de salud del Hospital Tambobamba, Apurímac- 2023

		NIVEL DE DESEMPEÑO LABORAL			Total
		Regular	Bajo	Porcentaje	
NIVEL DE SÍNDROME DE BURNOUT	Burnout Medio	3	30	41.25%	33
	Burnout Alto	14	33	58.75%	47
Total		17	63	100%	80

Fuente: Elaboración propia

Figura 9

grado de Síndrome de Burnout y grado de Desempeño laboral del personal de salud del Hospital Tambobamba, Apurímac- 2023



Del 100% (80) En cuanto al nivel de Síndrome de Burnout y Desempeño Laboral del personal asistencial evaluados, vemos que 3 (3.75%) tienen Burnout Medio y desempeño laboral regular, medio con 30 (37.50%) tienen desempeño laboral bajo, Burnout alto 14 (17.50%), desempeño laboral regular; 33 (41.25%) desempeño laboral bajo

Tabla 18

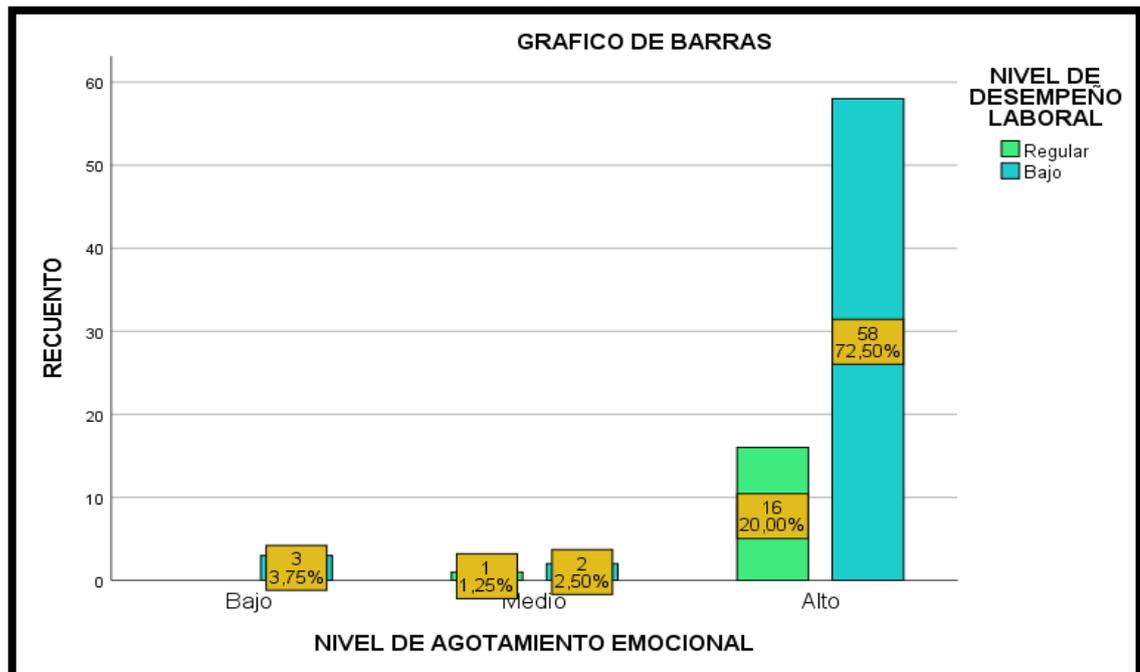
Tabla cruzada del grado de Agotamiento emocional y grado de Desempeño laboral del personal de salud del Hospital Tambobamba, Apurímac- 2023

			NIVEL DE DESMPENÑO LABORAL		Porcentaje	Total
			Regular	Bajo		
NIVEL DE AGOTAMIENTO EMOCIONAL	Bajo	0	3	3.75%	3	
	Medio	1	2	3.75%	3	
	Alto	16	58	92.5%	74	
Total		17	63	100%	80	

Fuente: Elaboración propia

Figura 10

Grado de Agotamiento emocional y grado de Desempeño laboral del personal de salud del Hospital Tambobamba, Apurímac- 2023



Fuente: Elaboración propia

Del 100% (80) En cuanto al nivel de Síndrome de Burnout en su dimensión agotamiento emocional y Desempeño Laboral del personal asistencial

evaluados, vemos que 3 (3.75%) tienen un nivel de agotamiento emocional bajo y desempeño laboral bajo, mientras que un (3.75%) 3 presentaron un nivel de agotamiento emocional medio con un desempeño laboral entre regular (1) y bajo (2), un (92.5%) 74, manifestaron un nivel de agotamiento emocional alto con un desempeño laboral regular (16) y bajo (58).

Tabla 19

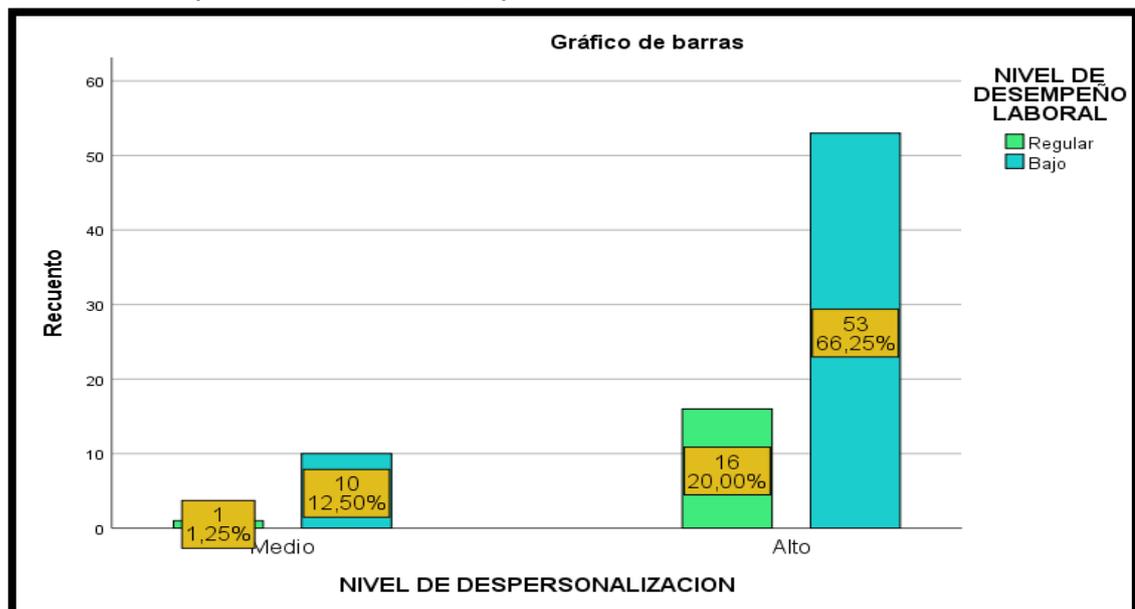
Tabla cruzada del grado de Despersonalización y grado de Desempeño laboral del personal de salud del Hospital Tambobamba, Apurímac- 2023

		NIVEL DE DESMPENÑO LABORAL		Porcentaje	Total
		Regular	Bajo		
NIVEL DE DESPERSONALIZACION	Medio	1	10	13.75%	11
	Alto	16	53	86.25%	69
Total		17	63	100%	80

Fuente: Elaboración propia

Figura 11

Grado de Despersonalización y grado de Desempeño laboral del personal de salud del Hospital Tambobamba, Apurímac- 2023



Fuente: Elaboración propia

Del 100% (80) En cuanto al nivel de Síndrome de Burnout en su dimensión Despersonalización y Desempeño Laboral del personal asistencial evaluados, vemos que 13.75% (11) tienen un nivel de despersonalización medio con un desempeño laboral entre regular (1) y bajo (10). Mientras que un 86.25% (69) presento un nivel de despersonalización alto con nivel de desempeño laboral entre regular (16) y bajo (53).

Tabla 20

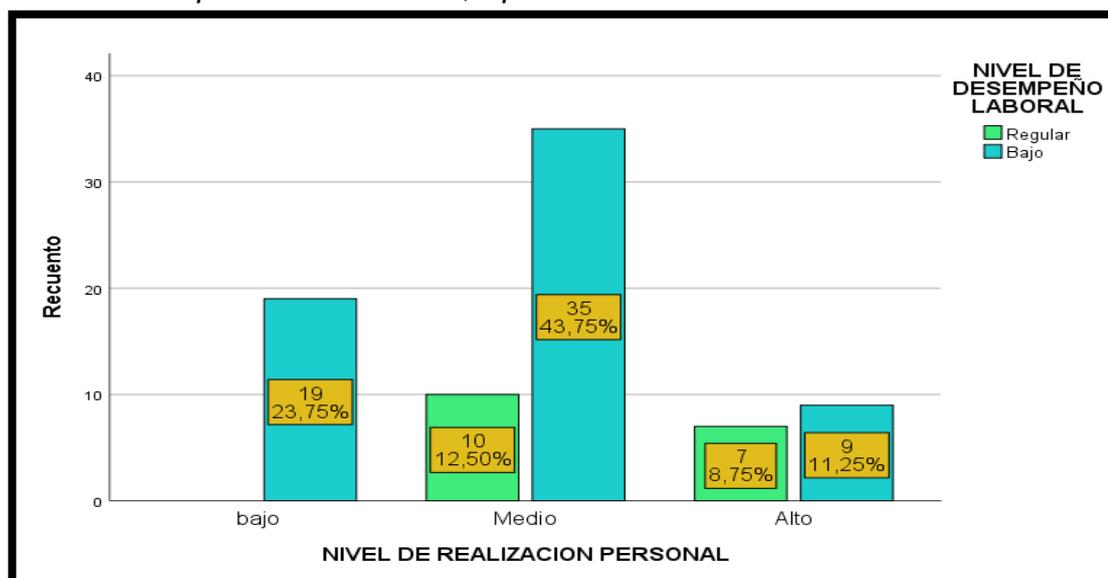
Tabla cruzada del grado de Falta de realización y grado de Desempeño laboral del personal de salud del Hospital Tambobamba, Apurímac- 2023

			NIVEL DE DESMPENÑO LABORAL		Porcentaje	Total
			Regular	Bajo		
NIVEL DE REALIZACION PERSONAL	DE bajo		0	19	23.75%	19
	Medio		10	35	56.25%	45
	Alto		7	9	20%	16
Total			17	63	100%	80

Fuente: Elaboración propia

Figura 12

Grado de Falta de realización y grado de Desempeño laboral del personal de salud del Hospital Tambobamba, Apurímac- 2023



Fuente: Elaboración propia

Del 100% (80) En cuanto al nivel de Síndrome de Burnout en su dimensión Falta de Realización Personal y Desempeño Laboral del personal asistencial evaluados, vemos que 23.75% (19) tienen un nivel de Falta de Realización personal bajo con un desempeño laboral bajo (19). Mientras que un 56.25% (45) presento un nivel de Falta de Realización Personal medio y un nivel de desempeño laboral entre regular (10) y bajo (35) y un 20%. (16) manifestó un nivel de Falta de Realización personal alto con un nivel de desempeño laboral entre regular (7) y bajo (9).

VI. DISCUSIÓN DE RESULTADOS

6.1. Contrastación y demostración de la hipótesis con los resultados

Hipótesis General

Ha: Existe relación entre el síndrome de burnout y el desempeño laboral en el personal de salud del Hospital Tambobamba; Apurímac- 2023.

H0: No Existe relación entre el síndrome de burnout y el desempeño laboral en el personal de salud del Hospital Tambobamba; Apurímac- 2023.

Tabla 21

Prueba Estadística: Coeficiente de correlación de Rho Spearman entre Síndrome de Burnout y Desempeño Laboral

			Nivel del Síndrome de Burnout	Nivel de desempeño laboral
Rho de Spearman	Nivel del Síndrome de Burnout	Coeficiente de correlación	1,000	-,762**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	80	80
	Nivel de desempeño laboral	Coeficiente de correlación	-,762**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	80	80
**. La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).				

Fuente: Elaboración propia

Discusión:

Como el P valor del coeficiente de correlación de Rho de Spearman ($p = -0.762$) significa que existe una relación negativa considerable y el P valor del nivel de significancia de 0.000. se acepta la Ha y se rechaza la H0.

Conclusión:

Existe relación significativa entre el síndrome de burnout y el desempeño laboral en el personal de salud del Hospital Tambobamba; Apurímac- 2023.

Hipótesis Específica 1

Ha: Existe relación entre el síndrome de Burnout según su dimensión agotamiento emocional y el desempeño laboral en el personal de salud del Hospital Tambobamba; Apurimac-2023

H0: No existe relación entre el síndrome de Burnout según su dimensión agotamiento emocional y el desempeño laboral en el personal de salud del Hospital Tambobamba; Apurimac-2023

Tabla 22

Prueba Estadística: Coeficiente de correlación de Rho Spearman entre síndrome de Burnout según su dimensión agotamiento emocional y el desempeño laboral

			Nivel de agotamiento emocional	Nivel de desempeño laboral
Rho de Spearman	Nivel de agotamiento emocional	Coeficiente de correlación	1,000	-,777**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	80	80
	Nivel de desempeño laboral	Coeficiente de correlación	-,777**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	80	80
**. La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).				

Fuente: Elaboración propia

Discusión:

Como el P valor del coeficiente de correlación de Rho de Spearman ($p = -0.777$) significa que existe una relación negativa muy fuerte y el P valor del nivel de significancia de 0.000. se acepta la H_a y se rechaza la H_0 .

Conclusión:

Existe relación significativa entre el síndrome de Burnout según su dimensión agotamiento emocional y el desempeño laboral en el personal de salud del Hospital Tambobamba; Apurímac- 2023.

Hipótesis Especifica 2

H_a : Existe relación entre el síndrome de Burnout según su dimensión despersonalización y el desempeño laboral en el personal de salud del Hospital Tambobamba; Apurímac-2023

H_0 : No existe relación entre el síndrome de Burnout según su dimensión despersonalización y el desempeño laboral en el personal de salud del Hospital Tambobamba; Apurímac-2023

Tabla 23

Prueba Estadística: Coeficiente de correlación de Rho Spearman entre síndrome de Burnout según su dimensión despersonalización y el desempeño laboral

			Nivel de despersonalización	Nivel de desempeño laboral
Rho de Spearman	Nivel de despersonalización	Coeficiente de correlación	1,000	-,848**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	80	80
	Nivel de desempeño laboral	Coeficiente de correlación	-,848**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	80	80
** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).				

Fuente: Elaboración propia

Discusión:

Como el P valor del coeficiente de correlación de Rho de Spearman ($p = -0.848$) significa que existe una relación negativa muy fuerte y el P valor del nivel de significancia de 0.000. se acepta la H_a y se rechaza la H_0 .

Conclusión:

Existe relación significativa entre síndrome de Burnout según su dimensión despersonalización y el desempeño laboral en el personal de salud del Hospital Tambobamba; Apurímac-2023

Hipótesis Específica 3

H_a : Existe relación entre el síndrome de Burnout según su dimensión falta de realización personal y el desempeño laboral en el personal de salud del Hospital Tambobamba; Apurímac-2023.

H_0 : No existe relación entre el síndrome de Burnout según su dimensión falta de realización personal y el desempeño laboral en el personal de salud del Hospital Tambobamba; Apurímac-2023.

Tabla 24

Prueba Estadística: Coeficiente de correlación de Rho Spearman entre síndrome de Burnout según su dimensión falta de realización personal

			Nivel de falta de realización personal	Nivel de desempeño laboral
Rho de Spearman	Nivel de falta de realización personal	Coeficiente de correlación	1,000	-,773**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	80	80
	Nivel de desempeño laboral	Coeficiente de correlación	-,773**	1,000

		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	80	80

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

Fuente: Elaboración propia

Discusión:

Como el P valor del coeficiente de correlación de Rho de Spearman ($p = -0.773$) significa que existe una relación negativa considerable y el P valor del nivel de significancia de 0.000. se acepta la H_a y se rechaza la H_0 .

Conclusión:

Existe relación significativa entre el síndrome de Burnout según su dimensión falta de realización personal y el desempeño laboral en el personal de salud del Hospital Tambobamba; Apurímac-2023.

6.2. contrastación de los resultados con otros estudios similares

En la presente trabajo que lleva por título "SÍNDROME DE BURNOUT Y DESEMPEÑO LABORAL EN EL PERSONAL DE SALUD DEL HOSPITAL TAMBOBAMBA, APURÍMAC- 2023", mediante la aplicación de cuestionarios previamente validados se logró determinar que el grado de Síndrome de Burnout es Alto en el 58.75% de los casos, medio en 41,25% ,respecto a sus dimensiones hay prevalencia de nivel alto con 92,5% en el agotamiento emocional, nivel medio con 56,25% en la falta de realización personal y nivel alto con 86,25% en la despersonalización

Los resultados se asemejan a los obtenidos por Paliz et al (9) quien estableció la existencia de agotamiento emocional medio, despersonalización alta y baja realización personal en trabajadores administrativos; igualmente Cabrera et al. (13) en el caso de estudio de personal o trabajadores del sector salud, manifestando, nivel medio de agotamiento emocional y nivel medio de realización personal, nivel medio de despersonalización. De la misma forma Mogollón (15) establece un grado medio de Síndrome de Burnout en un 47.0% de todos los casos presentados (15).

En cuanto al nivel de desempeño laboral esta fue calificada como baja por el 78.75% y regular para el 21.25%, respecto a sus dimensiones hay prevalencia en la calificación baja. Resultados similares a los obtenidos por Cabrera et al (13) con un grado regular de desempeño laboral (23%).

Estadísticamente se logró demostrar que existe relación entre el desempeño laboral y el Síndrome de Burnout con el P valor del coeficiente de correlación de Rho de Spearman ($p = -0.762$), el significa que existe una relación negativa considerable y el P valor del nivel de significancia de 0.000. así como con la dimensión agotamiento emocional con el P valor del coeficiente de correlación de Rho de Spearman ($p = -0.777$) despersonalización con el P valor del coeficiente de correlación de Rho de Spearman ($p = -0.848$) y falta de realización personal con el P valor del coeficiente de correlación de Rho de Spearman ($p = -0.773$) significa que existe una relación negativa considerable y el P valor del nivel de significancia de 0.000. se acepta las hipótesis de estudio.

Mayorga (11) también logró identificar la relación entre el síndrome de burnout y el desempeño laboral en auxiliares de enfermería de una Hospital psiquiátrico, empero se encuentra aún en inicio del desarrollo del síndrome. De igual manera Piña (12) demostró que a mayor grado de Síndrome de Burnout menor es el desempeño laboral del personal de enfermería (12).

En el marco nacional, los resultados obtenidos también coinciden con los obtenidos por Cabrera et al. (13), Aquino (16) y Gutiérrez (17) quienes evidenciaron que existe relación directa y significativa estadística entre ambas variables, en diversos contextos de estudio.

VII CONCLUSIONES

1. Según la hipótesis general, aplicando la prueba estadística de correlación de Rho de Spearman ($p=-0,762$) indica que existe correlación negativa considerable entre la variable síndrome de burnout y desempeño laboral en el personal de salud del Hospital Tambobamba; Apurímac- 2023.
2. Según la hipótesis específica, aplicando la prueba estadística de correlación de Rho de Spearman ($p=-0,777$) indica que existe correlación negativa muy fuerte entre la variable síndrome de Burnout según su dimensión agotamiento emocional y el desempeño laboral en el personal de salud del Hospital Tambobamba; Apurímac- 2023.
3. Según la hipótesis específica, aplicando la prueba estadística de correlación de Rho de Spearman ($p=-0,848$) indica que existe correlación negativa muy fuerte entre síndrome de Burnout según su dimensión despersonalización y el desempeño laboral en el personal de salud del Hospital Tambobamba; Apurímac-2023
4. Según la hipótesis específica, aplicando la prueba estadística de correlación de Rho de Spearman ($p=-0,773$) indica que existe correlación negativa considerable entre el síndrome de Burnout según su dimensión falta de realización personal y el desempeño laboral en el personal de salud del Hospital Tambobamba; Apurímac-2023

VIII RECOMENDACIONES

1. Se recomienda a la institución a través de su equipo directivo, recursos humanos y jefaturas correspondientes de los diferentes departamentos socializar los resultados obtenidos de la investigación con la finalidad de implementar estrategias de mejora.
2. Se recomienda al responsable del área de Psicología del Hospital de Tambobamba implementar breves interrupciones programadas como pausas activas para todos sus trabajadores con variabilidad de horario de acuerdo a necesidad de servicio en las cuales ayudara a disminuir los niveles de síndrome de burnout.
3. Se recomienda al jefe de recursos Humanos y Personal encargado en salud ocupacional del Hospital de Tambobamba realizar las evaluaciones periódicas a los trabajadores con la finalidad de medir el Síndrome de Burnout y su desempeño laboral para poder implementar estrategias.
4. Se recomienda al director del Hospital de Tambobamba realizar capacitaciones sobre estrés laboral y síndrome de burnout a su personal trabajador con la finalidad de concientizar la importancia y su afectación en su desempeño y productividad laboral.
5. Implementar un plan de tratamiento a cargo del equipo multidisciplinario del Hospital de Tambobamba para los trabajadores que ya padecen el síndrome de burnout con la finalidad de disminuir las repercusiones en su salud.

IX REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. Saborío L, Hidalgo L. Síndrome de Burnout. Medicina Legal de Costa Rica. 2015; 32(1).
2. Antara D. Trabajadores con estrés están propenso al Síndrome de Burnout. [Online].; 2018. Available from: <https://www.diariomedico.pe/trabajadores-con-estres-estan-propensos-al-sindrome-de-burnout/>.
3. Torres Y. OMS oficializa el Síndrome del Burnout como una enfermedad de trabajo. [Online].; 2022. Available from: <https://medicinaysaludpublica.com/noticias/salud-publica/oms-oficializa-el-sindrome-del-burnout-como-una-enfermedad-de-trabajo/12348>.
4. Torres L. Prevalencia y factores asociados al síndrome de Burnout en médicos que trabajan en el área de emergencia frente al COVID 19 en un hospital del Perú. Tesis de especialidad. Lima: Universidad Peruana Cayetano Heredia, Facultad de Medicina; 2020.
5. OPS. Estudio advierte sobre elevados niveles de depresión y pensamientos suicidas en personal de salud de América Latina durante la pandemia. [Online].; 2022. Available from: <https://www.paho.org/es/noticias/13-1-2022-estudio-advierte-sobre-elevados-niveles-depresion-pensamientos-suicidas-personal>.
6. OMS/OIT. OMS/OIT: Casi 2 millones de personas mueren cada año por causas relacionadas con el trabajo. [Online].; 2021. Available from: https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_819802/lang--es/index.htm.
7. Aranda C. El síndrome de Burnout o de quemarse en el trabajo: Un conflicto en la salud de los profesionales. Revista IIPSI. 2021 Diciembre; 14(2).
8. Redacción EIEconomista América. Trabajadores con estrés están propensos al Síndrome de Burnout. [Online].; 2018. Available from: <https://www.economistaamerica.pe/actualidad-eAm->

peru/noticias/9008518/03/18/Trabajadores-con-estres-estan-propensos-al-Sindrome-de-Burnout.html.

9. Palíz P. Síndrome de burnout y su relación con el desempeño laboral del personal administrativo de la EP-EMAPA-A. Tesis de maestría. Ambato: Pontificia Universidad Católica del Ecuador; 2022.
10. Rios M. Síndrome de Burnout y afrontamiento en el personal de enfermería. Tesis de grado. México: Universidad Autónoma del Estado de México; 2020.
11. Mayorga M. El síndrome de burnout y desempeño laboral en el personal auxiliar de enfermería del Instituto de Neurociencias. Tesis de grado. Guayaquil: Universidad de Guayaquil, Facultad de Ciencias Psicológicas; 2018.
12. Piña C. Síndrome de Burnout y el desempeño laboral del Personal de Enfermería de una Clínica Psiquiátrica. Tesis de maestría. México: Universidad Autónoma de San Luis Potosí, Facultad de enfermería; 2018.
13. Cabrera A, Inca M. El síndrome de Burnout y su influencia en el desempeño laboral de los profesionales de enfermería del Hospital Sergio Enrique Bernales, Comas – 2021. Tesis de grado. Lima: Universidad Privada del Norte, Facultad de Ciencias de la Salud; 2021.
14. Castro A. Síndrome de Burnout en el personal de salud del Instituto Peruano de Paternidad Responsable (INPPARES), en el contexto de COVID-19. Jesús María – noviembre 2020. Tesis de grado. Lima: Universidad Privada del Norte, Facultad de Ciencias de la Salud; 2020.
15. Mogollón M. Síndrome de Burnout y desempeño profesional de los profesionales de la salud en un instituto especializado. Tesis de maestría. Lima: Universidad César Vallejo, Escuela de Posgrado; 2018.
16. Aquino J. Síndrome de burnout y desempeño laboral en personal del departamento de patología clínica y anatomía patológica del Hospital Nacional Hipólito Unanue, 2016. Tesis de maestría. Lima: Universidad César Vallejo, Escuela de Posgrado; 2018.

17. Gutierrez G. Síndrome de burnout y desempeño laboral de las enfermeras del Instituto Nacional de Salud del Niño, San Borja, 2018. Tesis de maestría. Lima: Universidad César Vallejo, Escuela de Posgrado; 2019.
18. Maslach C, Jackson S. Maslach Burnout Inventory Madrid: TEA Ediciones S.A.; 1997.
19. Golembiewski R, Munzenrider R. Phases of burnout: Developments in concepts and applications. Westport. 1988; 12: p. 255-270.
20. Buunk B. Commitment processes in close relationships: An interdependence analysis. Journal of Social and Personal Relationships. 1993; 10(2): p. 175–204.
21. Puchol L. Dirección y gestión de recursos humanos. Setima ed. Madrid: Diaz de Santos; 2007.
22. Byars L, Rue L. Gestión de recursos humanos Madrid: Irwin; 1996.
23. Palmar R, Valero J. Competencias y desempeño laboral de los gerentes en los institutos autónomos dependientes de la Alcaldía del municipio Mara del estado Zulia. Espacios Públicos. 2014 Enero; 17(39).
24. Araujo M, Leal M. Inteligencia emocional y desempeño laboral en las instituciones de educación superior públicas. CICAG: Revista del Centro de Investigación de Ciencias Administrativas y Gerenciales. 2007; 4(2): p. 132-147.
25. López S, Ruiz E. Operaciones administrativas de recursos humanos Madrid: McGraw Hill Education; 2020.
26. Armijos F, Bermúdez A, Mora N. Gestión de administración de los recursos humanos. Universidad y Sociedad. 2019; 11(4): p. 163 - 170.
27. Chiavenato I. Administración de Recursos Humanos Colombia: Editorial McGraw Hill; 2000.
28. Gutiérrez H. Calidad total y productividad. Tercera ed. Mexico: Mc Graw Hill; 2010.

29. Joblers. Productividad laboral. [Online].; 2016. Available from: <https://www.joblers.net/productividad-laboral/>.
30. Hernández R. Metodología de la Investigación México D.F.: McGraw Hill; 2018.
31. Gómez M. Metodología y técnica de la investigación. México D.F.;; 2020.
32. Carrasco S. Metodología de la investigación científica. Decimo novena ed. Lima: San Marcos E I R; 2019.
33. Bernal C. Metodología de la investigación Colombia: Pearson; 2016.
34. Namakforoosh M. Metodología de la investigación México: Limusa Noriega Editores; 2005.

ANEXOS

Anexo 01: Matriz de consistencia

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	METODOLOGÍA
Problema general:	Objetivo general:	Hipótesis general:		
¿cuál es la relación entre el síndrome de burnout y el desempeño laboral en el personal de salud del hospital Tambobamba; Apurímac -2023?	Determinar la relación entre el síndrome de burnout y el desempeño laboral en el personal de salud del hospital Tambobamba; Apurímac- 2023	Existe relación significativa entre el síndrome de burnout y el desempeño laboral en el personal de salud del Hospital Tambobamba; Apurímac- 2023.	V1: Síndrome de burnout Dimensiones: <ul style="list-style-type: none"> • Agotamiento emocional. • Despersonalización. • Baja realización personal en el trabajo. 	Tipo de investigación: Enfoque: cuantitativo Naturaleza: observacional Alcance: descriptivo Diseño de investigación: Transversal y correlacional
Problemas específicos	Objetivos específicos:	Hipótesis específicas:		
¿cuál es la relación entre el síndrome de burnout en su dimensión agotamiento emocional y el desempeño laboral en el personal de salud del hospital Tambobamba; Apurímac -2023?	Establecer la relación entre el síndrome de burnout según dimensión agotamiento emocional y el desempeño laboral en el personal de salud del hospital Tambobamba; Apurímac.	Existe relación significativa entre el síndrome de Burnout según su dimensión agotamiento emocional y el desempeño laboral en el personal de salud del Hospital Tambobamba; Apurímac-2023	V2: Desempeño Laboral Dimensiones: <ul style="list-style-type: none"> • Conocimiento del puesto. • Rendimiento o productividad. • Planificación y resolución de procesos. 	No experimental Población: 80 profesionales asistenciales de salud del Hospital Tambobamba Técnica: Encuesta Instrumento: Cuestionario
¿cuál es la relación entre el síndrome de burnout en su dimensión despersonalización y el desempeño laboral en el personal de salud del hospital Tambobamba; Apurímac -2023?	Establecer la relación entre el síndrome de burnout según dimensión despersonalización y el desempeño laboral en el personal de salud del hospital Tambobamba; Apurímac.	Existe relación significativa entre el síndrome de Burnout según su dimensión despersonalización y el desempeño laboral en el personal de salud del Hospital Tambobamba; Apurímac-2023		
¿cuál es la relación entre el síndrome de burnout en su dimensión baja realización personal en el trabajo y el desempeño laboral en el personal de salud del hospital Tambobamba; Apurímac -2023?	Establecer la relación entre el síndrome de burnout según dimensión baja realización personal en el trabajo y el desempeño laboral en el personal de salud del hospital Tambobamba; Apurímac.	Existe relación significativa entre el síndrome de Burnout según su dimensión baja realización personal en el trabajo y el desempeño laboral en el personal de salud del Hospital Tambobamba; Apurímac-2023		

Anexo 02: Instrumento de recolección de datos del desempeño laboral

1. Edad: 20-29 30 - 44 5-59 Mayor de 60
2. Número de hijos 1 2 3 Más de 4 Ninguno
3. Estado civil: soltero casada divorciado viudo
4. Horario de trabajo: 8 horas 12 horas
5. Regimen laboral: nombrado Contratado CAS Terceros
6. Cargo laboral: Jefe de área
7. Tiempo de servicio: 1 año 2 años 3 años 4 años Mas de 5 años

INSTRUCCIONES

A continuación, se le presenta una serie de Ítems que deberá evaluar considerando su experiencia personal y profesional, debiendo marcar con "X" en el recuadro que corresponda, teniendo en consideración que: "S" = Siempre, CS= Casi Siempre, RV= Rara vez, CN= Casi nunca y N= Nunca. Recuerde que los datos extraídos solo servirán con fines investigativos garantizándose la total confidencialidad en el uso de los mismos, en tal sentido se le solicita ser lo más honesto posible.

N°	ITEMS	PUNTUACION				
		N (0)	CN (1)	RV (2)	CS (3)	S (4)
1	Usted conoce la Estructura Orgánica de la Entidad donde labora					
2	Usted conoce los alcances de la función que desarrolla dentro de la organización					
3	Considera Usted que, el cumplimiento de sus funciones brindan aportes relevantes dentro de la organización					
4	Usted considera que su rol como colaborador aporta beneficios dentro de la organización.					
5	Usted considera que su función en el trabajo influye en el logro de la misión institucional					
6	Usted considera que tiene un límite laboral en el ejercicio de sus funciones					

7	Considera usted que en el desempeño de sus funciones brinda todas sus capacidades intelectuales.					
8	Se considera Usted capaz de realizar sus labores en menor tiempo en comparación con sus compañeros de trabajo					
9	Usted, realiza su trabajo con optimismo.					
10	Considera Usted, que sus funciones laborales van de acuerdo con sus objetivos profesionales.					
11	Considera Usted, que su rendimiento laboral depende de su estado emocional.					
12	Considera Usted, que su rendimiento se incrementa cuando se aproxima el fin de mes.					
13	Planifica Usted sus actividades laborales con anticipación					
14	Resuelve Usted sus conflictos laborales con eficiencia.					
15	Considera Usted que tiene objetivos a corto y largo plazo dentro del área en que labora.					
16	Considera Usted que es empático con sus compañeros de trabajo cuando atraviesan una dificultad.					
17	Se considera apto para tomar decisiones relevantes en su rol laboral.					
18	Considera que es asertivo para corregir sus errores y los errores de sus compañeros de trabajo.					

Anexo 03: Instrumento de recolección de datos del Síndrome de Burnout

MASLACH BURNOUT INVENTORY (MBI)

Teniendo en cuenta la “escala de frecuencia”, señale la respuesta que crea oportuna sobre la frecuencia con que sienta las situaciones presentadas en los siguientes 22 enunciados, recuerde que los datos extraídos solo servirán con fines investigativos garantizándose la total confidencialidad en el uso de los mismos, en tal sentido se le solicita ser lo más honesto posible.

Lea detenidamente y responda todas las preguntas.

Marcar con una X dentro del recuadro, en la respuesta que crea que sea apropiada.

Nunca	Pocas veces al año o menos	Una vez al mes o menos	Varias veces al mes	Una vez a la semana	Varias veces a la semana	Todos los días
0	1	2	3	4	5	6

Nº	VARIABLE 2: Actitud hacia el cuidado del recién nacido	Escalas de Calificación						
		0	1	2	3	4	5	6
Dimensión 1: Actitud Cognitiva								
1	Me siento emocionalmente agotado(a) por mi trabajo.							
2	Me siento cansado(a) al final de la jornada de trabajo							
3	Me siento fatigado cuando me levanto por la mañana y tengo que enfrentarme con otro día de trabajo.							
4	Fácilmente comprendo cómo se sienten las personas.							
5	Creo que trato a algunas personas como si fueran objetos impersonales.							
6	Trabajar todo el día con personas es un esfuerzo							
7	rato muy eficazmente los problemas de las personas							
8	Me siento exhausto por mi trabajo.							
9	Creo que estoy influyendo positivamente con mi trabajo en las vidas de los demás.							
10	Me he vuelto muy insensible con la gente desde que ejerzo esta profesión.							
11	Me preocupa el hecho de que este trabajo me esté endureciendo emocionalmente							

12	Me siento muy activo(a).								
13	Me siento frustrado(a) en mi trabajo								
14	Creo que estoy trabajando demasiado.								
15	No me preocupa realmente lo que le ocurre a algunas personas a las que les doy servicio.								
16	Trabajar directamente con personas me produce estrés.								
17	Fácilmente puedo crear una atmósfera relajada con las personas a las que doy servicio.								
18	Me siento estimulado(a) después de trabajar en contacto con personas.								
19	Me he conseguido muchas cosas útiles en mi profesión								
20	Me siento acabado(a).								
21	En mi trabajo trato los problemas emocionales con mucha calma								
22	Creo que las personas me culpan de alguno de sus problemas.								

¡Muchas gracias por su participación!

Anexo 04: Consentimiento informado

CONSENTIMIENTO PARA PARTICIPAR EN UN ESTUDIO DE INVESTIGACIÓN - TUTOR (RA) -

Propósito del estudio:

Estamos invitando a usted a participar en un estudio llamado **SINDROME DE BURNOUT Y DESEMPEÑO LABORAL EN EL PERSONAL DE SALUD DEL HOSPITAL TAMBOBAMBA; APURIMAC- 2023** Este es un estudio que será desarrollado por especialistas de la Universidad Nacional del callao .

Procedimientos:

- La ficha de registros no será llenado con el nombre del participante solo con la profesion , será identificado mediante códigos.
- Se le entregará los resultados de la evaluación

Beneficios:

Confidencialidad:

Nosotros guardaremos la información del participante con códigos y no con nombres. Si los resultados de este seguimiento son publicados, no se mostrará ninguna información que permita la identificación de las personas que participan en este estudio.

Derechos del participante:

El participante , podrá retirarse de éste en cualquier momento, o participar en una parte del estudio sin perjuicio alguno. Si tiene alguna duda adicional, por favor pregunte al personal del estudio.

CONSENTIMIENTO

Acepto voluntariamente participar en este estudio, y puedo retirarme del estudio en cualquier momento. Recibiré una copia firmada de este consentimiento

.....
Firma :

Dni

Anexo 05: Base de datos

DATOS DESCRIPTIVOS

NUM	EDAD	SEXO	E.CIVIL	N°. HIJOS	H.TRABAJO	R.LABORAL	CARGO.L	T.SERVICIO
1	1	1	1	1	2	2	2	1
2	2	1	1	1	2	2	2	3
3	3	1	2	2	2	2	2	3
4	1	2	1	3	2	2	2	1
5	4	1	2	5	2	2	2	3
6	3	2	4	4	2	1	1	3
7	4	2	2	3	2	2	2	5
8	2	1	2	5	2	1	2	2
9	3	1	4	2	2	2	2	4
10	3	2	4	3	2	2	2	3
11	3	1	4	2	2	1	1	3
12	2	1	1	2	2	1	2	3
13	2	2	1	1	2	1	2	4
14	3	2	2	3	2	2	2	4
15	4	2	2	4	2	2	1	4
16	2	2	1	5	2	2	2	2
17	1	1	1	5	2	2	2	2
18	1	2	1	5	2	2	2	1
19	2	1	4	5	2	1	1	3
20	2	1	4	5	2	2	2	5
21	2	2	4	5	2	1	2	2
22	2	2	4	5	2	1	1	2
23	3	1	4	2	2	1	2	3
24	3	1	5	3	2	1	2	3
25	3	1	2	2	2	2	2	3
26	3	2	2	2	2	2	2	3

27	3	2	2	2	2	2	2	2	1
28	3	1	2	1	2	2	2	2	3
29	3	2	4	1	2	2	2	2	5
30	2	1	4	1	2	2	1	2	4
31	2	2	1	1	2	2	1	2	3
32	2	1	2	1	2	2	2	2	4
33	2	1	1	1	2	2	2	1	3
34	1	2	1	5	2	2	2	2	2
35	2	1	1	5	2	1	2	2	2
36	2	2	4	5	2	1	2	2	3
37	3	1	4	2	2	1	1	1	4
38	3	2	4	3	2	2	2	2	5
39	3	2	1	3	2	2	2	2	4
40	3	1	3	2	2	2	2	2	5
41	3	2	2	2	2	2	2	2	3
42	3	1	2	2	2	2	2	1	2
43	3	1	4	4	2	2	2	2	1
44	3	1	4	4	2	1	1	1	4
45	3	2	4	3	2	1	2	2	3
46	3	2	4	2	2	2	2	2	4
47	3	1	3	3	2	2	2	2	4
48	4	2	4	2	2	1	2	2	4
49	4	2	4	2	2	2	2	2	3
50	3	1	4	3	2	2	2	2	4
51	3	2	2	3	2	2	2	2	5
52	3	1	2	2	2	2	2	2	5
53	4	1	3	3	2	1	2	2	2
54	1	2	1	5	2	2	2	2	3
55	1	1	1	5	2	2	1	1	4
56	3	2	4	1	2	2	2	2	4
57	1	2	2	5	2	1	2	2	4
58	3	1	2	3	2	2	2	2	4
59	3	2	4	2	2	1	2	2	4

60	3	1	5	2	2	2	2	2	5
61	3	1	2	2	2	2	2	2	3
62	2	2	4	1	2	2	2	1	2
63	3	1	2	1	2	2	2	2	2
64	2	2	1	2	2	2	2	2	3
65	2	2	1	5	2	1	2	2	4
66	4	1	5	4	2	2	2	2	5
67	3	1	4	3	2	2	2	2	3
68	3	2	3	2	2	2	2	2	2
69	3	2	2	3	2	2	2	1	3
70	3	1	2	4	2	2	2	2	4
71	3	2	2	2	2	2	2	2	4
72	4	1	4	3	2	2	2	2	5
73	4	2	2	3	2	2	2	2	3
74	1	1	1	5	2	2	2	2	4
75	3	1	5	1	2	2	2	2	5
76	1	2	1	5	2	2	2	2	5
77	3	2	4	2	2	2	2	1	4
78	2	1	1	1	2	1	2	2	4
79	2	2	3	1	2	2	1	1	3
80	2	1	1	1	2	2	2	2	4

BASE DE DATOS DE LA VARIABLE SINDROME DE BURNOUT

Num	P1 I1	P2 I1	P3 I1	P6 I1	F P 1 8 3		P 1 6	I P20 I I	A. E	N.A .E	P5 I1	P10 I1	P11 I1	P15 I1	P22 I1	D	N.D	P4 I1	F P 1 7 9 2			P17 I1	P18 I1	P19 I1	P21 I1	B.R .P	N.B. R.P	S.B	N. S B	
					I1	I1													I1											
1	3	5	5	6	5	3	6	4	4	41	3	5	6	5	5	5	26	3	5	5	4	5	5	6	4	5	39	2	106	4
2	4	3	4	5	4	6	4	5	4	39	3	5	5	6	4	5	25	3	6	4	5	5	4	5	5	4	38	2	102	4
3	5	5	3	5	4	5	5	4	4	42	3	6	5	6	5	5	27	3	5	5	4	6	3	5	5	5	38	2	107	4
4	5	6	4	3	5	4	4	5	6	42	3	6	4	6	5	5	26	3	5	4	3	5	5	4	3	5	34	2	102	4
5	2	6	5	5	4	5	6	4	5	42	3	5	5	6	5	5	26	3	2	5	3	5	5	6	5	4	36	2	104	4
6	5	5	3	3	5	5	5	4	4	39	3	5	6	5	6	5	27	3	4	3	5	6	4	4	3	5	34	2	100	4
7	6	6	6	3	4	6	4	5	5	45	3	6	5	5	5	5	26	3	5	6	4	5	6	5	6	6	43	3	114	4
8	4	5	4	5	5	4	5	3	3	43	3	5	5	6	5	5	26	3	4	2	4	5	5	5	5	5	35	2	104	4
9	6	5	5	5	5	4	4	3	5	42	3	6	5	5	5	6	27	3	5	4	0	5	5	2	5	5	31	1	100	4
10	5	6	5	4	5	6	5	5	4	45	3	5	6	6	5	5	27	3	5	4	4	5	6	2	0	30	1	102	4	
11	3	5	3	5	3	4	4	5	5	37	3	6	5	5	6	5	27	3	4	5	5	1	5	2	4	6	32	1	96	3
12	4	5	4	5	4	5	4	5	5	31	3	5	5	5	2	6	23	3	6	6	6	6	5	6	6	6	47	3	101	4
13	6	3	5	5	4	5	5	4	4	41	3	6	5	6	5	5	27	3	4	5	3	5	4	5	3	5	34	2	102	4
14	5	6	5	5	5	6	4	4	1	41	3	5	5	5	5	6	26	3	6	1	6	6	5	5	6	3	38	2	105	4
15	5	5	4	3	3	6	5	4	5	38	3	2	2	6	3	6	19	2	4	4	5	4	5	5	4	5	36	2	93	3
16	3	6	5	4	4	3	6	5	3	39	3	6	4	2	6	5	23	3	5	4	5	5	6	6	5	4	40	3	102	4
17	4	6	5	3	5	4	4	4	5	40	3	3	5	5	5	6	24	3	6	3	2	4	4	6	6	6	37	2	101	4
18	5	4	6	4	5	5	5	3	4	41	3	6	6	4	6	4	26	3	5	5	1	6	4	5	4	5	35	2	102	4
19	6	5	5	4	5	5	4	4	2	40	3	2	4	5	5	5	21	3	5	5	5	5	6	6	4	5	41	3	102	4
20	6	0	5	2	1	2	3	0	3	22	3	5	6	6	3	6	26	3	2	4	5	2	0	1	5	5	24	1	72	3
21	5	5	4	5	5	5	5	4	5	43	3	6	2	3	5	5	21	3	5	3	5	4	4	5	5	6	37	2	101	4
22	5	4	5	4	5	5	4	4	6	42	3	4	5	6	6	2	23	3	5	4	6	5	5	5	4	5	39	2	104	4
23	0	0	3	3	3	3	3	0	2	17	1	5	5	5	6	5	26	3	4	4	5	5	4	4	5	6	37	2	80	3
24	2	6	5	0	4	0	5	3	0	25	2	3	5	3	0	1	12	3	6	5	5	2	6	5	5	4	38	2	75	3

25	5	5	4	5	5	5	3	4	4	40	3	6	0	2	5	5	18	3	3	3	0	5	4	4	5	4	28	1	86	3
26	5	4	5	5	6	2	5	4	5	41	3	2	3	1	1	2	9	2	5	5	4	2	5	4	3	2	30	1	80	3
27	5	4	5	4	4	5	4	5	4	40	3	5	6	3	3	4	21	3	5	4	6	6	4	5	5	5	40	3	101	4
28	3	2	4	5	3	2	4	3	4	30	3	5	0	0	0	4	9	2	4	5	5	1	0	4	4	6	29	1	68	3
29	5	5	4	5	4	4	4	3	5	39	3	4	4	5	6	6	26	3	5	2	6	5	5	5	5	5	38	2	103	4
30	6	5	5	3	2	5	4	6	5	41	3	5	2	4	4	3	18	2	5	6	6	5	5	5	5	5	42	3	101	4
31	5	4	5	5	3	5	5	2	2	39	3	4	3	3	3	5	18	3	6	1	4	4	5	0	6	0	26	1	83	3
32	6	6	3	4	6	5	5	5	4	44	3	5	6	0	4	3	18	3	5	5	5	5	6	5	5	4	40	3	102	4
33	5	5	5	4	4	5	4	4	4	40	3	1	2	2	2	2	9	2	4	6	5	4	6	4	2	4	35	2	84	3
34	5	4	4	5	4	5	4	3	0	39	3	4	5	6	5	6	26	2	5	5	4	2	4	4	5	6	35	2	100	4
35	5	3	6	4	5	5	5	5	2	40	3	4	3	5	3	2	17	3	5	6	3	5	4	0	4	4	31	1	88	3
36	5	4	3	2	5	2	5	5	5	39	3	3	4	6	5	6	24	3	0	5	6	5	6	6	5	5	38	2	101	4
37	6	4	4	5	3	4	5	5	6	42	3	4	4	1	0	6	15	3	4	6	4	2	0	5	5	2	28	1	85	3
38	5	5	4	3	5	5	5	5	4	41	3	6	5	5	5	2	23	2	4	5	5	5	5	5	5	4	38	2	102	4
39	5	2	3	1	6	0	4	3	0	24	2	5	5	5	6	1	22	2	5	5	4	2	4	0	5	5	30	1	76	3
40	5	5	4	5	4	5	4	6	5	43	3	3	0	0	3	3	9	2	2	5	5	5	6	5	2	6	36	2	88	3
41	2	6	5	4	5	5	5	4	5	41	3	5	4	4	6	4	23	3	5	4	5	4	5	6	4	5	38	2	102	4
42	6	3	5	3	4	5	4	4	5	39	3	3	3	2	4	5	17	3	5	6	6	6	6	5	6	6	46	3	102	4
43	3	5	0	4	2	4	6	3	2	29	3	0	0	3	2	1	6	2	5	4	2	5	5	6	4	4	35	2	70	3
44	4	4	5	3	5	4	5	6	3	39	3	4	2	0	3	5	14	3	3	0	6	4	4	5	4	6	32	1	85	3
45	5	5	2	5	5	3	6	6	2	39	3	5	6	4	6	5	26	3	6	2	4	2	2	5	3	3	39	2	108	4
46	5	2	5	3	3	3	3	4	2	30	3	4	4	5	2	0	15	3	5	2	5	5	5	2	5	4	33	1	78	3
47	6	5	4	5	5	6	2	3	3	39	3	5	0	3	1	5	14	3	5	4	3	5	1	6	5	6	35	2	88	3
48	3	3	1	2	1	4	0	2	0	16	1	2	3	5	4	4	18	3	5	5	5	6	4	4	6	4	39	2	73	3
49	2	5	2	4	5	2	6	4	1	31	3	1	2	1	5	3	12	3	4	6	4	2	3	5	5	6	35	2	78	3
50	5	5	4	2	6	5	5	5	2	39	3	3	5	4	3	6	21	3	5	5	5	5	5	5	5	5	40	3	100	4
51	6	5	4	3	5	3	5	6	3	40	3	5	1	1	2	4	13	3	5	4	2	4	4	4	4	5	32	1	85	3
52	1	3	1	4	4	6	4	5	5	33	3	4	0	3	4	2	13	3	5	2	5	5	6	4	4	4	35	2	81	3
53	5	2	3	0	5	5	2	2	4	28	3	6	3	5	3	6	23	3	2	6	2	5	5	4	3	5	32	1	83	3
54	5	5	5	4	6	4	5	5	6	45	3	5	6	6	5	4	26	3	5	5	5	6	5	4	5	4	39	2	110	4
55	4	6	3	4	4	5	6	4	5	41	3	6	6	4	5	5	26	3	0	5	5	5	4	4	5	6	34	2	101	4
56	0	5	3	1	5	6	4	6	5	35	3	2	5	5	2	5	19	3	5	2	5	1	6	1	5	5	30	1	84	3
57	5	4	6	5	5	6	6	5	4	46	3	6	5	4	5	4	24	3	5	6	5	5	4	5	5	6	41	3	111	4

58	2	5	4	2	5	5	2	6	5	36	3	5	3	4	6	6	24	3	5	5	5	4	6	5	6	41	3	101	4	
59	5	5	5	2	6	3	5	6	5	42	3	2	4	2	5	0	13	3	0	4	6	5	4	5	5	5	34	2	89	3
60	0	0	3	5	5	4	5	5	0	27	3	5	6	5	5	2	23	3	6	3	2	4	6	5	5	4	35	2	85	4
61	2	1	5	0	4	0	0	2	4	18	1	3	1	3	6	5	18	3	4	5	4	5	3	5	4	6	36	2	72	3
62	5	3	4	3	0	4	4	2	2	27	3	6	3	4	4	4	21	3	5	3	5	6	5	6	5	5	40	3	88	3
63	3	1	6	4	6	4	4	3	0	31	3	5	5	5	5	6	30	3	6	5	6	4	4	5	6	4	40	3	101	4
64	6	4	3	5	4	2	5	5	5	39	3	6	2	5	5	5	23	3	6	6	5	2	6	5	5	5	40	3	102	4
65	5	5	4	5	5	3	3	4	5	39	3	3	4	1	3	4	15	3	4	5	5	3	6	3	5	6	37	2	91	3
66	4	0	2	4	0	2	0	2	5	19	2	0	2	3	0	5	10	3	5	6	4	4	6	5	4	5	39	2	68	3
67	5	5	4	3	3	6	4	3	6	39	3	6	5	5	5	3	24	3	5	6	5	5	5	4	5	5	40	3	103	4
68	6	3	3	4	4	6	5	5	4	40	3	5	5	5	4	2	21	3	4	6	6	2	4	4	4	2	32	1	93	3
69	2	5	3	2	5	3	6	2	4	32	3	2	0	3	4	4	13	3	5	4	4	5	4	2	4	5	33	1	78	4
70	2	5	5	3	5	3	4	5	5	37	3	5	5	4	6	5	25	3	5	4	5	5	4	5	5	5	38	2	100	4
71	5	2	6	2	3	4	2	6	3	33	3	5	0	2	2	2	11	3	6	5	5	5	3	5	5	4	38	2	82	3
72	4	5	4	5	5	5	5	4	5	44	3	5	5	5	5	6	26	3	5	5	5	2	5	4	4	4	34	2	104	4
73	2	5	3	5	4	5	6	4	6	40	3	6	5	5	4	4	24	3	4	5	6	4	2	5	4	6	36	2	100	4
74	3	5	5	4	4	5	6	4	5	41	3	4	0	1	5	6	16	3	5	6	5	6	6	5	5	5	43	3	100	4
75	4	6	5	4	5	5	5	4	5	43	3	4	2	3	4	5	18	3	4	4	5	1	2	4	6	4	30	1	91	3
76	5	4	4	3	5	5	4	5	6	41	3	5	4	5	6	4	24	3	5	5	5	6	5	2	5	5	38	2	103	4
77	5	4	4	5	6	5	4	4	5	42	3	2	1	0	2	2	7	2	4	5	5	4	2	5	4	5	34	2	83	3
78	6	5	3	4	5	5	3	4	5	40	3	6	5	5	4	5	25	3	3	6	3	4	5	5	5	4	35	2	100	4
79	4	4	5	5	5	4	6	2	4	39	3	6	5	5	5	4	25	3	3	5	4	5	6	4	5	5	37	2	101	4
80	6	4	4	4	4	2	6	5	5	40	3	5	5	5	6	5	26	3	5	2	5	5	4	6	5	4	36	2	102	4

BASE DE DATOS DE LA VARIABLE DESEMPEÑO LABORAL

Num	P1I2	P2I2	P3I2	P4I2	P5I2	P6I2	C	P7I2	P8I2	P9I2	P10I2	P11I2	P12I2	R.L	P13I2	P14I2	P15I2	P16I2	P17I2	P18I2	P.R.P	D.L	D.L.T
1	2	2	3	1	2	1	11	1	2	1	2	1	1	8	0	4	4	3	4	2	17	36	2
2	0	0	2	3	2	1	8	2	3	2	3	2	3	15	2	4	3	3	4	3	19	42	2
3	2	2	0	2	1	2	9	0	2	0	1	0	2	5	1	4	2	3	2	2	14	28	3
4	3	1	1	0	2	2	9	2	2	3	0	1	3	11	3	3	3	2	3	1	15	35	3
5	2	0	0	2	0	1	5	1	1	1	2	2	1	8	2	3	2	2	2	0	11	24	3
6	1	2	0	3	2	2	10	2	2	2	3	0	2	11	0	3	3	4	4	2	16	37	2
7	2	2	3	1	2	0	10	2	2	4	1	2	1	12	2	3	3	2	3	3	16	38	2
8	2	0	1	0	2	1	6	1	0	2	2	1	2	8	1	2	3	3	2	1	12	26	3
9	3	2	0	3	2	0	10	1	1	0	3	2	1	8	3	2	3	4	3	0	15	33	3
10	0	2	0	2	1	3	8	2	3	1	1	1	0	8	2	3	4	2	4	3	18	34	3
11	1	2	3	2	0	2	10	1	2	2	0	2	2	9	1	2	4	2	3	2	14	33	3
12	2	2	2	3	0	2	11	0	1	2	2	2	2	9	2	3	4	4	4	1	18	38	2
13	2	1	0	0	3	3	9	2	1	1	2	3	0	9	3	3	2	2	2	2	14	32	3
14	1	2	1	1	2	2	9	1	2	2	1	0	2	8	0	2	3	3	3	3	14	31	3
15	2	1	2	3	4	2	14	0	1	1	2	2	1	7	2	4	4	1	2	2	15	36	2
16	2	3	0	2	2	2	11	2	2	1	3	3	2	13	4	3	2	2	2	1	14	38	2
17	2	2	2	0	1	3	10	1	1	0	0	2	1	5	3	2	2	1	4	4	16	31	3
18	2	2	0	2	2	2	10	2	2	2	1	1	2	10	2	4	4	2	3	2	17	37	2
19	1	2	2	2	2	1	10	0	2	0	2	0	2	6	2	2	2	2	3	3	14	30	3
20	2	2	0	2	0	0	6	1	1	1	1	2	1	7	3	2	2	2	3	0	12	25	3
21	1	3	3	3	1	3	14	2	2	2	2	1	2	11	0	4	4	1	3	2	14	39	2
22	2	2	1	2	2	1	10	1	3	0	1	0	0	5	2	3	3	4	4	4	20	35	3
23	2	3	1	3	4	2	15	0	0	1	0	1	2	4	1	4	2	3	3	0	13	32	3
24	3	2	2	2	2	2	13	2	3	2	1	0	1	9	3	2	4	2	2	2	15	37	2
25	1	2	3	1	2	1	10	0	2	1	0	2	0	5	2	3	2	4	2	1	14	29	3
26	2	3	2	0	2	2	11	2	2	2	0	1	1	8	2	4	2	0	3	0	11	30	3
27	2	3	0	2	0	2	9	1	0	2	2	0	2	7	1	2	4	0	2	2	11	27	3
28	3	2	1	3	2	0	11	2	1	2	2	2	0	9	2	1	2	2	4	1	12	32	3

29	2	1	0	2	2	2	9	0	2	1	1	0	1	5	3	3	1	3	3	3	16	30	3
30	3	2	2	0	0	3	10	2	2	2	2	2	1	11	2	3	2	1	2	0	10	31	3
31	2	3	0	2	2	0	9	3	1	3	2	1	0	10	1	2	3	0	4	2	12	31	3
32	3	2	1	3	2	2	13	1	2	2	2	2	1	10	2	0	2	3	4	4	15	38	2
33	2	3	0	2	2	1	10	2	2	2	1	2	0	9	3	2	2	2	2	2	13	32	3
34	1	2	3	2	1	1	10	3	1	1	1	2	2	10	0	3	1	4	3	1	12	32	3
35	0	1	2	1	2	0	6	3	2	0	2	1	1	9	2	4	2	0	4	3	15	30	3
36	1	2	1	1	2	3	10	2	1	3	1	2	2	11	2	1	3	3	3	2	14	35	3
37	2	2	0	1	0	2	7	2	0	2	2	0	2	8	3	0	2	2	2	4	13	28	3
38	1	2	1	0	1	1	6	2	2	2	1	2	0	9	0	2	1	4	4	2	13	28	3
39	1	0	2	2	2	2	9	1	2	0	2	0	2	7	2	1	4	2	3	0	12	28	3
40	2	1	0	0	3	1	7	2	1	1	2	1	1	8	1	2	3	3	2	3	14	29	3
41	3	2	0	2	2	3	12	0	2	2	2	0	1	7	3	3	2	2	4	2	16	35	3
42	0	1	0	2	1	0	4	1	1	2	0	0	0	4	2	4	1	4	2	4	17	25	3
43	2	2	2	2	0	1	9	0	2	0	1	1	1	5	2	2	4	0	3	2	13	27	3
44	0	2	0	0	0	0	2	1	1	2	1	2	2	9	1	0	3	2	2	3	11	22	3
45	1	1	2	2	3	3	12	2	2	0	2	2	0	8	3	3	2	2	4	2	16	36	2
46	3	2	1	1	2	2	11	2	1	2	1	3	1	10	0	1	1	2	2	1	7	28	3
47	0	2	2	2	1	1	8	0	2	1	2	0	2	7	2	0	3	3	2	4	14	29	3
48	2	1	1	1	2	2	9	2	2	2	2	2	1	11	2	3	0	2	4	2	13	33	3
49	1	2	2	2	3	3	13	2	1	1	3	1	2	10	3	2	1	1	3	0	10	33	3
50	2	0	1	0	2	2	7	3	2	2	2	2	1	12	2	4	4	2	2	3	17	36	2
51	2	2	2	2	2	1	11	0	1	0	1	3	0	5	0	2	3	3	4	2	14	30	3
52	1	0	2	2	2	2	9	4	0	2	2	1	2	11	2	3	1	2	3	1	12	32	3
53	2	2	3	1	2	0	10	2	2	2	0	0	1	7	3	1	3	1	2	4	14	31	3
54	2	0	1	0	1	1	5	1	0	1	2	2	2	8	1	4	1	2	3	2	13	26	3
55	0	3	0	2	0	0	5	2	1	0	0	3	1	7	0	2	1	3	2	3	11	23	3
56	0	2	0	1	2	1	6	2	2	3	1	2	0	10	2	3	3	2	4	2	16	32	3
57	4	2	2	1	0	2	11	2	2	0	1	1	1	7	3	0	2	4	2	2	13	31	3
58	2	3	0	2	2	1	10	1	1	2	2	1	0	7	0	2	1	1	3	1	8	25	3
59	1	0	0	3	3	2	9	2	2	1	1	0	2	8	3	3	4	2	4	3	19	36	2
60	2	1	2	2	2	2	11	0	0	0	2	1	2	5	0	3	2	2	3	1	11	27	3
61	1	2	0	0	0	2	5	3	2	2	2	1	1	11	1	4	2	1	2	4	14	30	3

62	3	1	0	2	2	0	8	3	2	0	2	2	0	9	0	1	4	2	4	2	13	30	3
63	2	2	2	3	3	2	14	0	2	2	1	2	2	9	3	2	2	3	2	3	15	38	2
64	1	0	1	2	1	1	6	3	1	0	2	1	1	8	1	4	3	2	3	0	13	27	3
65	0	2	0	0	2	2	6	0	2	1	2	1	2	8	0	2	3	4	4	2	15	29	3
66	2	1	1	2	1	3	10	1	1	0	1	0	1	4	2	3	4	4	2	1	16	30	3
67	0	0	0	1	2	2	5	2	2	1	3	1	0	9	3	2	1	2	2	2	12	26	3
68	3	1	2	2	0	0	8	2	1	0	2	3	0	8	2	4	2	3	4	3	18	34	3
69	1	2	1	2	3	0	9	2	2	2	2	1	1	10	1	3	4	1	3	2	14	33	3
70	2	1	2	2	2	2	11	1	0	3	1	2	0	7	2	2	1	3	2	0	10	28	3
71	1	3	1	3	0	1	9	0	2	1	1	2	2	8	3	3	3	1	4	2	16	33	3
72	2	0	2	2	2	2	10	2	3	2	0	1	2	10	2	1	2	2	4	3	14	34	3
73	1	0	0	2	1	2	6	0	3	1	2	0	1	7	2	0	4	4	2	0	12	25	3
74	2	0	3	1	2	1	9	1	3	4	1	2	2	13	3	3	2	1	3	2	14	36	2
75	1	3	2	0	2	2	10	0	0	2	2	2	0	6	1	4	3	2	2	1	13	29	3
76	1	2	2	3	0	0	8	0	2	2	0	2	2	8	0	2	3	2	2	2	11	27	3
77	2	0	2	2	2	1	9	2	2	0	3	1	2	10	3	0	2	3	3	3	14	33	3
78	2	3	0	1	1	2	9	1	1	2	2	0	1	7	1	4	3	2	2	1	13	29	3
79	2	2	4	2	2	1	13	2	2	1	1	2	1	9	2	2	2	4	4	2	16	38	2
80	3	1	0	2	0	2	8	1	1	2	2	1	0	7	3	3	2	2	2	3	15	30	3