



**UNIVERSIDAD ANDINA**  
**NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ**  
**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD**  
**ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA**



**SÍNDROME DE BURNOUT Y DESEMPEÑO LABORAL  
EN EL PERSONAL QUE LABORA EN EL PUESTO  
DE SALUD ESCURI, SAN MIGUEL 2024**

TESIS PRESENTADA POR:

**Bach. MARIBEL CUTIPA CALANCHO**

PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

**PSICÓLOGO**

JULIACA – PERÚ

2025



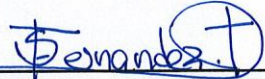
**UNIVERSIDAD ANDINA**  
**NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ**  
**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD**  
**ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA**  
**SÍNDROME DE BURNOUT Y DESEMPEÑO LABORAL**  
**EN EL PERSONAL QUE LABORA EN EL PUESTO**  
**DE SALUD ESCURI, SAN MIGUEL 2024**


TESIS PRESENTADA POR:

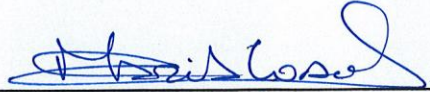
**Bach. MARIBEL CUTIPA CALANCHO**

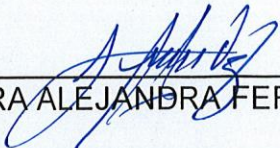
PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE:  
**PSICÓLOGO**

APROBADA POR EL JURADO REVISOR:

**PRESIDENTE** :   
Dra. SONIA BENITA FERNANDEZ TAPIA

**PRIMER MIEMBRO** :   
Dra. MARIA CONCEPCION FIGUEROA VILCA

**SEGUNDO MIEMBRO** :   
M.Sc. MARIA ANTONIETA LOAYZA LOPEZ

**ASESOR DE TESIS** :   
Dra. SANDRA ALEJANDRA FERNANDEZ MACEDO

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN** : EVALUACIÓN Y DIAGNÓSTICO EN PSICOLOGÍA - P13



**UNIVERSIDAD ANDINA  
"NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ"**

**RESOLUCIÓN DECANAL N° 888 -2025-D-FCS-UANCV**

Juliaca, 09 de octubre del 2025

**VISTOS:**

El Expediente N° 2025 – 2533 en el cual solicita fecha y hora para Sustentación de Tesis y el Dictamen de Aprobación, emitido por el Jurado Evaluador del trabajo de investigación titulado: **SÍNDROME DE BURNOUT Y DESEMPEÑO LABORAL EN EL PERSONAL QUE LABORA EN EL PUESTO DE SALUD ESCURI, SAN MIGUEL 2024**

**CONSIDERANDO:**

Que, es necesario dar cumplimiento a la Ley 30220, al Estatuto Universitario y al Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad y de la Facultad de Ciencias de la Salud, para la fijación de fecha y hora para la sustentación de tesis.

En uso de las atribuciones conferidas a la Decana de la Facultad de Ciencias de la Salud y, estando al informe de la Comisión de Grados y Títulos de la Facultad.

**SE RESUELVE:**

**PRIMERO:** Ratificar a los jurados para la Sustentación de Tesis para optar el Título Profesional de: **PSICÓLOGO** del (la) bachiller: **CUTIPA CALANCHO MARIBEL** habiéndose designado por sorteo a los siguientes docentes;

- \* **Presidente** : Dra. SONIA BENITA FERNANDEZ TAPIA
- \* **1er. Miembro** : Dra. MARIA CONCEPCION FIGUEROA VILCA
- \* **2do. Miembro** : M.Sc. MARIA ANTONIETA LOAYZA LOPEZ
  
- \* **Asesor (a)** : Dra. SANDRA ALEJANDRA FERNANDEZ MACEDO

**SEGUNDO:** Fijar la programación de Sustentación de Tesis para el:

**DIA** : VIERNES 10 DE OCTUBRE DEL 2025  
**HORA** : 15:00 HORAS  
**LOCAL** : Salón de Grados de la Facultad de Ciencias de la Salud

**TERCERO:** Realizado la Sustentación, el Jurado levantará el Acta en el libro respectivo, donde indicará el resultado obtenido por el Bachiller sustentante.

**CUARTO:** La Dirección de la Escuela Profesional de **Psicología** Comisión de Grados y Títulos de la Facultad de Ciencias de la Salud y el jurado, quedan encargados de dar cumplimiento a la presente Resolución.

Regístrese, Comuníquese y Cúmplase.

**DISTRIBUCIÓN:**  
 - Jurados (3)  
 - Interesado (1)  
 - Asesor de Tesis (1)  
 - Archivo FCS 2025(1)





**RESOLUCIÓN DECANAL N° 386-2025-D-FCS-UANCV**

Juliaca, 02 de junio del 2025

**VISTOS:**

El Informe N° 123-2025-UI-FCS-UANCV-J emitido por la Directora de la Unidad de Investigación de la Facultad de Ciencias de la Salud, de fecha 29 de mayo del egresado (a) **CUTIPA CALANCHO MARIBEL** quien solicita la aprobación del Informe Final Titulado: **SÍNDROME DE BURNOUT Y DESEMPEÑO LABORAL EN EL PERSONAL QUE LABORA EN EL PUESTO DE SALUD ESCURI, SAN MIGUEL 2024** para optar el título profesional de **PSICÓLOGO**

**CONSIDERANDO;**

Que, la Dirección de la Unidad de Investigación de la Facultad de Ciencias de la Salud en cumplimiento a la Resolución N° 102-2023-CF-FCS-UANCV y con la aprobación del informe final por los siguientes miembros de jurado y asesor:

- \* **Presidente** : Dra. SONIA BENITA FERNANDEZ TAPIA
- \* **1er. Miembro** : Dra. MARIA CONCEPCION FIGUEROA VILCA
- \* **2do. Miembro** : M.Sc. MARIA ANTONIETA LAOYZA LOPEZ
- \* **Asesor (a)** : Dra. SANDRA ALEJANDRA FERNANDEZ MACEDO

Estando en la opinión técnica favorable de la Unidad de Investigación, en concordancia con el Reglamento interno de la Unidad de Investigación de Ciencias de la Salud y en uso de las atribuciones que le confiere la Ley Universitaria N° 30220, Ley de Creación de la UANCV N° 23738 y modificatoria N° 24661 y el estatuto de la UANCV, la Decana de la Facultad de Ciencias de la Salud.

**SE RESUELVE:**

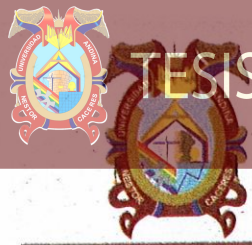
**ARTICULO PRIMERO.- APROBAR**, el **INFORME FINAL** de **INVESTIGACIÓN**, presentado por el (la) egresado (a): **CUTIPA CALANCHO MARIBEL** para optar el Título Profesional de **PSICÓLOGO** Con la tesis titulado: **SÍNDROME DE BURNOUT Y DESEMPEÑO LABORAL EN EL PERSONAL QUE LABORA EN EL PUESTO DE SALUD ESCURI, SAN MIGUEL 2024** correspondiente a la Línea de investigación **EVALUACIÓN Y DIAGNOSTICO EN PSICOLOGÍA**

**ARTICULO SEGUNDO.- DISPONER** que, La Directora de la Unidad de Investigación de la Facultad de Ciencias de la Salud y secretaria académica de la facultad de ciencias de la salud, quedan encargados del cumplimiento de la presente Resolución.

Regístrese, Comuníquese, Archívese.

UNIVERSIDAD ANDINA  
"NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ"  
DECANATO  
Dra. Gabriela Betty Arias Luque  
DECANA (a)  
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD

Distribución: Decanato, EP: PS Archivo.

**RESOLUCIÓN DECANAL N° 1039 -2024-D-FCS-UANCV**

Juliaca, 16 de agosto del 2024

**VISTOS:**

El Informe N° 072-2024-UI-FCS-UANCV-J emitido por la Directora de la Unidad de Investigación de la Facultad de Ciencias de la Salud, y la copia del acta de Registro de la Propuesta de Investigación de fecha 13 de agosto de la E.P. de Psicología, folio 000042;

**CONSIDERANDO:**

Que, el (la) egresado (a) **CUTIPA CALANCHO MARIBEL** presentado y solicitado la aprobación de la propuesta de Investigación titulado: **SÍNDROME DE BURNOUT Y DESEMPEÑO LABORAL EN EL PERSONAL QUE LABORA EN EL PUESTO DE SALUD ESCURI, SAN MIGUEL 2024** correspondiente a la línea de investigación: **EVALUACIÓN Y DIAGNÓSTICO EN PSICOLOGÍA**

Que, la Dirección de la Unidad de Investigación de la Facultad de Ciencias de la Salud en cumplimiento a la Resolución N° 102-2023-CF-FCS-UANCV comunico que el **Comité de Investigación** para la evaluación de la propuesta de Investigación está conformado por los siguientes docentes:

- \* **Presidente** : **Dra. MARIA AMPARO DEL PILAR CHAMBI CATACORA**
- \* **1er. Miembro** : **Dra. INGRID LIZ QUISPE TICONA**
- \* **2do. Miembro** : **M.Sc MARÍA ANTONIETA LOAYZA LOPEZ**

Que, la Directora de la Unidad de Investigación ha emitido la Opinión Técnica N° 310 2024-UANCV-FCS-UI-CI sobre la evaluación de la propuesta de investigación, emitiendo opinión favorable para que se emita la resolución de aprobación de la propuesta de investigación;

Estando opinión técnica favorable de la Unidad de Investigación, en concordancia con el Reglamento de la Unidad de Investigación de Ciencias de la Salud y en uso de las atribuciones que le confiere la Ley Universitaria N° 30220, Ley de Creación de la UANCV N° 23738 y modificatoria, Resolución de Institucionalización 1287-92-NAR. D.L. N° 739 y el estatuto de la UANCV, la Decana de la Facultad de Ciencias de la Salud.

**SE RESUELVE:**

**APROBAR, la PROPUESTA DE INVESTIGACIÓN, presentado por el (la) egresado (a) CUTIPA CALANCHO MARIBEL para optar el título profesional de: PSICÓLOGO titulado SÍNDROME DE BURNOUT Y DESEMPEÑO LABORAL EN EL PERSONAL QUE LABORA EN EL PUESTO DE SALUD ESCURI, SAN MIGUEL 2024**

La propuesta de Investigación deberá **ejecutarse** de acuerdo a lo establecido en el Reglamento de la Unidad de Investigación con fines de obtención de Grados Académicos y Títulos Profesionales, y el Reglamento de Grados y Títulos de la Facultad de Ciencias de la Salud.

**ARTICULO SEGUNDO.** - RECONOCER, como **ASESOR(A) DE LA PROPUESTA DE INVESTIGACIÓN** al(la) Docente Ordinario(a) de la Facultad de Ciencias de la Salud **Dra. SANDRA ALEJANDRA FERNANDEZ MACEDO**

**ARTICULO TERCERO.** - DISPONER que, La Directora de la Unidad de Investigación de la Facultad de Ciencias de la Salud y la Directora de la Escuela profesional de Psicología, quedan encargados del cumplimiento de la presente Resolución.

Regístrese, Comuníquese, Archívese.



Distribución: Decanato, EP: PSICOLOGÍA Archivo.



# 19% Similitud general

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para ca...

## Filtrado desde el informe

- ▶ Bibliografía
- ▶ Coincidencias menores (menos de 10 palabras)

## Fuentes principales

- 16% Fuentes de Internet
- 8% Publicaciones
- 17% Trabajos entregados (trabajos del estudiante)

## Marcas de integridad

N.º de alertas de integridad para revisión

Los algoritmos de nuestro sistema analizan un documento en profundidad para buscar inconsistencias que permitirían distinguirlo de una entrega normal. Si advertimos algo extraño, lo marcamos como una alerta para que pueda revisarlo.

Una marca de alerta no es necesariamente un indicador de problemas. Sin embargo, recomendamos que preste atención y la revise.



### Metadatos Complementarios

<b>TÍTULO DE LA TESIS</b>	
<b>SÍNDROME DE BURNOUT Y DESEMPEÑO LABORAL EN EL PERSONAL QUE LABORA EN EL PUESTO DE SALUD ESCURI, SAN MIGUEL 2024</b>	
<b>Datos de autor</b>	
Nombres y apellidos	MARIBEL CUTIPA CALANCHO
Tipo de documento de identidad	DNI
Número de documento de identidad	41594202
URL de ORCID	<a href="https://orcid.org/0009-0008-9901-9647">https://orcid.org/0009-0008-9901-9647</a>
<b>Datos de asesor</b>	
Nombres y apellidos	SANDRA ALEJANDRA FERNANDEZ MACEDO
Tipo de documento de identidad	DNI
Número de documento de identidad	01309221
URL de ORCID	<a href="https://orcid.org/0009-0007-4145-7030">https://orcid.org/0009-0007-4145-7030</a>
<b>Datos del jurado</b>	
<b>Presidente del jurado</b>	
Nombres y apellidos	SONIA BENITA FERNANDEZ TAPIA
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	01297921
<b>Miembro del jurado 1</b>	
Nombres y apellidos	MARIA CONCEPCION FIGUEROA VILCA
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	02401506
<b>Miembro del jurado 2</b>	
Nombres y apellidos	MARÍA ANTONIETA LOAYZA LOPEZ
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	02064784



<b>Datos de investigación</b>	
Línea de investigación	EVALUACIÓN Y DIAGNÓSTICO EN PSICOLOGIA P13
Grupo de investigación	No aplica.
Agencia de financiamiento	Sin financiamiento
Ubicación geográfica de la investigación	<p><b>Ubicación</b>  <b>País:</b> Perú  <b>Departamento:</b> Puno  <b>Provincia:</b> San Roman  <b>Distrito:</b> San Miguel  <b>Coordenadas:</b>  <b>Longitud:</b> -15.4610975 "S"  <b>Latitud:</b> -70.1339412 "W"</p> <p><b>URL maps</b>  <a href="https://maps.app.goo.gl/tKodExF4LTvtFtF27">https://maps.app.goo.gl/tKodExF4LTvtFtF27</a></p> 
Año o rango de años en que se realizó la investigación	Agosto 2024 – Octubre 2025
URL de disciplinas OCDE <a href="https://concytec-pe.github.io/Peru-CRIS/vocabularios/ocde_ford.html">https://concytec-pe.github.io/Peru-CRIS/vocabularios/ocde_ford.html</a> - Librería	<b>Salud pública</b> <a href="https://purl.org/pe-repo/ocde/ford#3.03.05">https://purl.org/pe-repo/ocde/ford#3.03.05</a> <b>Psicología</b> <a href="https://purl.org/pe-repo/ocde/ford#5.01.00">https://purl.org/pe-repo/ocde/ford#5.01.00</a>



UNIVERSIDAD NACIONAL NESTOR CACERES VELASQUEZ  
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD

*Maria Concepción Figueroa Vilca*  
Dra. Maria Concepción Figueroa Vilca  
DIRECTORA  
UNIDAD DE INVESTIGACIÓN FCS



### DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD Y RESPONSABILIDAD

Yo MARIBEL CUTIPA CALANCHO, identificado con DNI Nro. 41594202 en mi condición de egresado de:

- Escuela Profesional
- Programa de Segunda Especialidad,
- Programa de Maestría o Doctorado

PSICOLOGÍA

informo que he elaborado el/la  Tesis o  Trabajo de Investigación,  Trabajo Académico denominada:

SÍNDROME DE BURNOUT Y DESEMPEÑO LABORAL EN EL PERSONAL QUE LABORA EN EL PUESTO DE SALUD ESCURI, SAN MIGUEL 2024

Asesorado por: Dra. SANDRA ALEJANDRA FERNANDEZ MACEDO

Es un tema original.

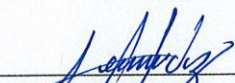
Declaro que el presente trabajo de tesis es elaborado por mi persona y **no existe plagio/copia** de ninguna naturaleza, en especial de otro documento de investigación (tesis, revista, texto, congreso, o similar) presentado por persona natural o jurídica alguna ante instituciones académicas, profesionales, de investigación o similares, en el país o en el extranjero.

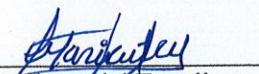
Dejo constancia que las citas de otros autores han sido debidamente identificadas en el trabajo de investigación, por lo que no asumiré como tuyas las opiniones vertidas por terceros, ya sea de fuentes encontradas en medios escritos, digitales o Internet.

Asimismo, ratifico que soy plenamente consciente de todo el contenido de la tesis y asumo la responsabilidad de cualquier error u omisión en el documento, así como de las connotaciones éticas y legales involucradas.

El incumplimiento de lo declarado da lugar a responsabilidad del declarante, en consecuencia; a través del presente documento asumo frente a terceros, la Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez y/o la Administración Pública toda responsabilidad que pueda derivarse por el trabajo final presentado. Lo señalado incluye responsabilidad pecuniaria incluido el pago de multas u otros por los daños y perjuicios que se ocasionen.

Juliaca 4 de 12 del 2025

  
Firma del Asesor  
(obligatoria)

  
Firma del Estudiante  
(obligatoria)



Huella



## DEDICATORIA

A Dios, mi roca eterna, gracias por guiarme en cada paso de este camino académico y darme la fuerza para seguir adelante. Eres mi fuente de fortaleza y sabiduría, y este logro es también tu obra en mi vida.

A mis queridos padres, este logro es el reflejo del esfuerzo constante que siempre han hecho para darme una educación sólida. Esta tesis es un homenaje a su sacrificio y amor, y me llena de orgullo poder honrarlos así. Gracias por ser mi luz, por mostrarme el camino hacia el conocimiento y por enseñarme el valor del trabajo duro.



## AGRADECIMIENTO

A los docentes de la Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez, por brindarme la oportunidad de formarme profesionalmente y permitirme crecer académicamente.

A todo el personal del Puesto de Salud Escuri I-2 – San Miguel, por su apoyo y disposición para facilitar la realización de esta tesis en sus instalaciones. En especial, agradezco a mi asesora, quien con dedicación y paciencia me brindó su apoyo y guía en cada etapa del proceso, permitiéndome culminar exitosamente este trabajo.



## ÍNDICE GENERAL

DEDICATORIA .....	iii
AGRADECIMIENTO .....	iv
ÍNDICE GENERAL .....	xi
ÍNDICE DE TABLAS .....	xiv
ÍNDICE DE FIGURAS.....	xvi
RESUMEN .....	xvii
ABSTRACT .....	xix
INTRODUCCIÓN .....	xiv

### CAPÍTULO I

#### PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA .....	1
1.1.1. Problema general.....	2
1.1.2. Problemas específicos .....	2
1.2. JUSTIFICACIÓN DEL ESTUDIO .....	3
1.2.1. Justificación teórica .....	3
1.2.2. Justificación práctica .....	3
1.2.3. Justificación metodológica .....	4
1.3. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN .....	4
1.3.1. Objetivo general .....	4
1.3.2. Objetivos específicos .....	4
1.4. HIPÓTESIS .....	5
1.4.1. Hipótesis general.....	5
1.4.2. Hipótesis específicas .....	5



1.5.	VARIABLES.....	5
1.6.	OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES.....	6

## CAPÍTULO II

### MARCO TEÓRICO

2.1.	ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN .....	7
2.1.1.	A nivel internacional .....	7
2.1.2.	A nivel nacional .....	10
2.1.3.	A nivel regional.....	14
2.2.	MARCO TEÓRICO.....	17
2.3.	MARCO CONCEPTUAL .....	25

## CAPÍTULO III

### PROCEDIMIENTO METODOLÓGICO DE LA INVESTIGACIÓN

3.1.	DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN .....	27
3.2.	TIPO DE INVESTIGACIÓN .....	27
3.3.	MÉTODO APLICADO A LA INVESTIGACIÓN .....	27
3.4.	POBLACIÓN Y MUESTRA .....	28
3.4.1.	Población.....	28
3.4.2.	Muestra .....	29
3.5.	TÉCNICAS, INSTRUMENTOS Y FUENTES DE LA INVESTIGACIÓN PARA LA RECOLECCIÓN DE DATOS .....	29
3.5.1.	Técnicas .....	29
3.5.2.	Instrumento .....	29
3.6.	PLAN DE RECOLECCIÓN Y PROCESAMIENTO DE DATOS.....	32
3.7.	CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS .....	32
3.8.	VALIDEZ Y CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO VALIDEZ .....	33



**CAPÍTULO IV**

**RESULTADOS Y DISCUSIÓN**

**CONCLUSIONES .....64**

**RECOMENDACIONES.....66**

**REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS .....67**

**ANEXOS .....71**

ANEXO 1. MATRIZ DE SISTEMATIZACIÓN DE DATOS.....72

ANEXO 2. MATRIZ DE CONSISTENCIA.....75

ANEXO 3. CONSENTIMIENTO INFORMADO .....78

ANEXO 4. INSTRUMENTOS.....79

ANEXO 5. AUTORIZACIÓN DE ESTABLECIMIENTO DONDE SE REALIZÓ LA INVESTIGACIÓN .....82

ANEXO 6. EVIDENCIAS.....83



## ÍNDICE DE TABLAS

<b>Tabla 01</b>	Síndrome de burnout: cansancio y desempeño laboral en el personal que labora en el puesto de salud Escuri, San Miguel 2024 .....	37
<b>Tabla 02</b>	Síndrome de burnout: fatiga y desempeño laboral en el personal que labora en el puesto de salud Escuri, San Miguel 2024 .....	40
<b>Tabla 03</b>	Síndrome de burnout: frustración y desempeño laboral en el personal que labora en el puesto de salud Escuri, San Miguel 2024 .....	43
<b>Tabla 04</b>	Síndrome de burnout: insensibilidad y desempeño laboral en el personal que labora en el puesto de salud Escuri, San Miguel 2024 .....	46
<b>Tabla 05</b>	Síndrome de burnout: endurecimiento emocional y desempeño laboral en el personal que labora en el puesto de salud Escuri, San Miguel 2024 .....	49
<b>Tabla 06</b>	Síndrome de burnout: culpabilidad y desempeño laboral en el personal que labora en el puesto de salud Escuri, San Miguel 2024 .....	52
<b>Tabla 07</b>	Síndrome de burnout: autoestima baja y desempeño laboral en el personal que labora en el puesto de salud Escuri, San Miguel 2024.....	55



<b>Tabla 08</b>	Síndrome de burnout: presiones y desempeño laboral en el personal que labora en el puesto de salud Escuri, San Miguel 2024 .....	58
<b>Tabla 09</b>	Síndrome de burnout y desempeño laboral en el personal que labora en el puesto de salud Escuri, San Miguel 2024.....	61
<b>Tabla 10</b>	Desempeño laboral en el personal que labora en el puesto de salud Escuri, San Miguel 2024 .....	63



## ÍNDICE DE FIGURAS

<b>Figura 01</b>	Síndrome de burnout: cansancio y desempeño laboral en el personal que labora en el puesto de salud Escuri, San Miguel 2024 .....	38
<b>Figura 02</b>	Síndrome de burnout: fatiga y desempeño laboral en el personal que labora en el puesto de salud Escuri, San Miguel 2024 .....	41
<b>Figura 03</b>	Síndrome de burnout: frustración y desempeño laboral en el personal que labora en el puesto de salud Escuri, San Miguel 2024 .....	44
<b>Figura 04</b>	Síndrome de burnout: insensibilidad y desempeño laboral en el personal que labora en el puesto de salud Escuri, San Miguel 2024 .....	47
<b>Figura 05</b>	Síndrome de burnout: endurecimiento emocional y desempeño laboral en el personal que labora en el puesto de salud Escuri, San Miguel 2024 .....	50
<b>Figura 06</b>	Síndrome de burnout: culpabilidad y desempeño laboral en el personal que labora en el puesto de salud Escuri, San Miguel 2024 .....	53
<b>Figura 07</b>	Síndrome de burnout: autoestima baja y desempeño laboral en el personal que labora en el puesto de salud Escuri, San Miguel 2024.....	56



<b>Figura 08</b>	Síndrome de burnout: presiones y desempeño laboral en el personal que labora en el puesto de salud Escuri, San Miguel 2024 .....	59
<b>Figura 09</b>	Síndrome de burnout y desempeño laboral en el personal que labora en el puesto de salud Escuri, San Miguel 2024.....	61
<b>Figura 10</b>	Desempeño laboral en el personal que labora en el puesto de salud Escuri, San Miguel 2024 .....	63



## RESUMEN

El objetivo de la investigación fue determinar el síndrome de Burnout relacionado con el desempeño laboral del personal que labora en el Puesto de Salud Escuri, San Miguel 2024. **Metodología y método.** Se trató de un estudio de diseño no experimental, correlacional, la metodología tuvo un enfoque cuantitativo, con una muestra de 66 trabajadores, se utilizó a su vez como técnica la encuesta y como instrumento un cuestionario, para analizar los datos y el tratamiento estadístico se utilizó el SPSS.V-24. **Resultados.** El cansancio del personal de salud en 46,96% (Ns.0,000) tuvieron desempeño regular, la fatiga en 46,97% (Ns.0,004) fue diaria, la frustración 54,54% y la insensibilidad en 36,36% una vez a la semana (Ns.0,000) se relacionaron significativamente con el desempeño laboral regular del personal; la despersonalización en cuanto a endurecimiento emocional en 45,46% y culpabilidad diaria 63,64% tuvo desempeño regular; la realización personal en cuanto a la autoestima baja en 45,44% algunas veces al mes y la capacidad para soportar presiones una vez a la semana, y la valoración 31,82% algunas veces al mes y a la semana en 31,82% se relaciona significativamente (Ns.0,000) con el desempeño laboral del personal que labora en el Puesto de Salud Escuri, San Miguel. **Conclusión.** El desempeño laboral del personal de salud fue regular en 90,9%.

**Palabras clave:** Desempeño, síndrome.



## ABSTRACT

The objective of the research was to determine the Burnout syndrome related to the job performance of the staff working at the Escuri Health Post, San Miguel 2024. Methodology and method. It was a non-experimental, correlational design study, the methodology had a quantitative approach, with a sample of 66 workers, the survey was used as a technique and a questionnaire as an instrument, to analyze the data and statistical treatment the SPSS.V-24 was used. Results. Fatigue of health personnel in 46.96% (Ns.0,000) had regular performance, fatigue in 46.97% (Ns.0,004) was daily, frustration 54.54% and insensitivity in 36.36% once a week (Ns.0,000) were significantly related to the regular job performance of the staff; Depersonalization, in terms of emotional hardening in 45.46% and daily guilt in 63.64%, had average performance; Personal fulfillment, in terms of low self-esteem in 45.44% a few times a month and the ability to withstand pressure once a week; and the valuation of 31.82% a few times a month and weekly in 31.82% is significantly related (Ns. 0.000) with the work performance of the personnel working at the Escuri Health Post, San Miguel. Conclusion. The work performance of health personnel was average in 90.9%.

**Keywords:** Performance, syndrome



## INTRODUCCIÓN

El síndrome de burnout (SB), se caracteriza por el agotamiento emocional, las actitudes negativas hacia el trabajo, los compañeros y el propio rol profesional, y es una respuesta al estrés laboral crónico. Los profesionales de la salud son particularmente vulnerables a este síndrome.

En el puesto de salud Escuri, la alta demanda de usuarios, la presión por alcanzar metas y la sobrecarga de estrategias sanitarias han generado una situación de sobre esfuerzo en el personal. Esta situación repercute negativamente en la atención al paciente y disminuye la disposición para actividades docentes, a pesar de la importancia de la prevención en la atención primaria de salud.

El presente estudio, realizado en el centro de salud Escuri de San Miguel durante 2024, explora la relación entre el síndrome de burnout y el desempeño laboral de sus 66 trabajadores. Se emplearon encuestas como instrumento de recolección de datos, analizados posteriormente con el software SPSS v24.

La tesis se estructura en cuatro capítulos: el Capítulo I presenta el problema y los objetivos de investigación; el Capítulo II, el marco teórico; el Capítulo III, el procedimiento metodológico; y el Capítulo IV, los resultados, la discusión, las conclusiones y las recomendaciones.



## CAPÍTULO I

### PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

#### 1.1. DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA

Freudenberger inserto el término "burnout"(estar quemado) presentó el (SB), una reacción al cansancio constante de un entorno laboral que desgasta emocionalmente y sentimientos o aspectos que no me gustan del trabajo y las relaciones laborales. Este síndrome es común en profesionales el estado físico y mental y afecta el nivel del servicio que te dan al paciente (1).

El British Medical Journal Open publicó una investigación sobre el impacto de las jornadas laborales de 12 horas o más en que tan a gusto este uno con su trabajo, el agotamiento que se siente y las ganas de seguir o irse de jubilación entre enfermeras de 12 países europeos. Mientras que el promedio de turnos de 12 horas se situó alrededor del 15% Irlanda, Portugal e Inglaterra registraron porcentajes significativamente superiores (79%, 99% y 79%, respectivamente), contrastando con el 78% de enfermeras que trabajan jornadas de 8 horas o menos (2)

Cómo afecta el trastorno de burnout a quienes se dedican al área de salud peruanos presenta una considerable diversidad. Mientras que la cifra nacional se sitúa en 12,5%, investigaciones en Ancash, basadas en datos



de 10 hospitales, revelan una prevalencia significativamente más alta (19,6% a 27,6%), lo que destaca se necesita más estudios para poder ver bien como es esta variación (3).

En el hospital III Salcedo de Puno, una investigación con el equipo de los/as enfermeros/as del área de cirugía encontró una etapa de estrés moderado. El 62,5% reportó cansancio emocional, y el 50% mostró sensación de desapego y baja satisfacción personal (4).

Esta investigación es crucial por dos razones principales: primero, representa el primer estudio sobre trastorno de burnout en grados de atención primaria de la región Puno; segundo, la pandemia de COVID- 19 ha probablemente exacerbado un problema ya existente, evidenciado por datos previos sobre altos el cansancio extremo que se sienten muchos trabajadores de la salud de la zona. Mis prácticas preprofesionales confirmaron una alta carga de trabajo en estos centros, causada por la elevada demanda de usuarios, las metas exigentes y la gestión de múltiples estrategias sanitarias. Esta sobrecarga afecta la eficacia en el servicio al paciente y la capacidad del equipo para realizar tareas docentes, esenciales para la prevención en atención primaria.

### 1.1.1. Problema general

**PG:** ¿Cuál es la relación entre el Síndrome de Burnout y el desempeño laboral del personal que labora en el puesto de salud Escuri, San Miguel-2024?

### 1.1.2. Problemas específicos

**PE<sub>1</sub>** ¿Cuál es la relación entre el Síndrome de Burnout en su dimensión agotamiento emocional y el desempeño laboral



del personal que labora en el puesto de salud Escuri, San Miguel?

**PE<sub>2</sub>** ¿Cuál es la relación entre el Síndrome de Burnout en su dimensión despersonalización y el desempeño laboral del personal que labora en el puesto de salud Escuri, San Miguel?

**PE<sub>3</sub>** ¿Cuál es la relación entre el Síndrome de Burnout en su dimensión de realización personal y el desempeño laboral del personal que labora en el puesto de salud Escuri, San Miguel?

**PE<sub>4</sub>** ¿Cómo es el desempeño laboral del personal que labora en el Puesto salud Escuri, San Miguel?

## 1.2. JUSTIFICACIÓN DEL ESTUDIO

### 1.2.1. Justificación teórica

Este estudio proporciona información valiosa sobre el desgaste mental y cómo influye en el rendimiento laboral en un hospital o clínica de atención primaria, sentando bases para futuras investigaciones en este tipo de establecimientos.

### 1.2.2. Justificación práctica

Este estudio ayudará a describir el comportamiento o desgaste mental y cómo influye en el rendimiento laboral en un hospital o clínica de atención primaria, así como determinar la fuerza de su asociación. Esta información será de utilidad para la Red San Román, específicamente para el área del bienestar laboral del



Puesto de Salud Escuri, en la formulación de intervenciones dirigidas a mitigar el efecto del trastorno de burnout y a optimizar el grado de trabajo que muestra la gente que labora ahí.

### 1.2.3. Justificación metodológica

Que tan precisos y confiables son los instrumentos utilizados garantizan la obtención de datos objetivos y precisos, asegurando el rigor científico del estudio. Asimismo, se han observado estrictamente los cumpliendo con normas éticas y velando por los derechos de todos los participantes.

## 1.3. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN

### 1.3.1. Objetivo general

**OG.** Determinar la relación entre el síndrome de Burnout y el desempeño laboral del personal que labora en el Puesto de Salud Escuri, San Miguel.

### 1.3.2. Objetivos específicos

**OE<sub>1</sub>** Analizar la relación entre la dimensión de agotamiento o cansancio emocional del Síndrome de Burnout y el desempeño laboral del personal en el Puesto de Salud Escuri, San Miguel

**OE<sub>2</sub>** Relacionar la dimensión de despersonalización del Síndrome de Burnout y el desempeño laboral del personal en el Puesto de Salud Escuri, San Miguel.

**OE<sub>3</sub>** Identificar la relación entre la dimensión de realización personal del síndrome de Burnout y el desempeño laboral del personal en el Puesto de Salud Escuri, San Miguel.



**OE<sub>4</sub>** Describir el desempeño laboral del personal en el Puesto de Salud Escuri, San Miguel.

## 1.4. HIPÓTESIS

### 1.4.1. Hipótesis general

**HG.** Existe relación entre el Síndrome de Burnout y el desempeño laboral del personal que labora en el Puesto de Salud Escuri, San Miguel- 2024

### 1.4.2. Hipótesis específicas

**HE<sub>1</sub>** Existe relación significativa entre el Síndrome de Burnout en su dimensión de agotamiento emocional y el desempeño laboral del personal que labora en el Puesto de Salud Escuri, San Miguel.

**HE<sub>2</sub>** Existe relación significativa entre el Síndrome de Burnout en su dimensión despersonalización y el desempeño laboral del personal que labora en el Puesto de Salud Escuri, San Miguel.

**HE<sub>3</sub>** Existe relación significativa entre el Síndrome de Burnout en su dimensión de realización personal y el desempeño laboral del personal que labora en el Puesto de Salud Escuri, San Miguel.

**HE<sub>4</sub>** El desempeño laboral del personal que labora en el Puesto de Salud Escuri es regular

## 1.5. VARIABLES

**Variable 1:** Síndrome de burnout

**Variable 2:** Desempeño laboral

## 1.6. OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADOR	ESCALA DE VALORES
<b>VARIABLE 1: SÍNDROME DE BURNOUT</b>	<b>1.1. Agotamiento o cansancio emocional</b>	1.1.1 Cansancio 1.1.2 Fatiga 1.1.3 Frustración 1.1.4 Insensibilidad	a) 1=Alguna vez al año b) 2=Una vez al mes c) 3=Algunas veces al mes d) 4=Una vez a la semana e) 5= Algunas veces a la semana f) 6=Diariamente
	<b>1.2 Despersonalización</b>	1.2.1 Endurecimiento o emocional 1.2.2 Culpabilidad	a) 1=Alguna vez al año b) 2=Una vez al mes c) 3=Algunas veces al mes d) 4=Una vez a la semana e) 5= Algunas veces a la semana f) 6=Diariamente
	<b>1.3 Realización Personal</b>	1.3.1 Autoestima 1.3.2 Capacidad de soportar presiones 1.3.3 Valoración Entendimiento	a) 1=Alguna vez al año b) 2=Una vez al mes c) 3=Algunas veces al mes d) 4=Una vez a la semana e) 5= Algunas veces a la semana f) 6=Diariamente
<b>VARIABLE 2: DESEMPEÑO LABORAL</b>	<b>2.1. Desempeño de Tareas</b>	2.1.1. Capacidad de toma de decisiones 2.1.2. Capacidad de organización y planificación 2.1.3. Capacidad de resolución de problemas 2.1.4. Conocimientos profesionales y/o técnicos 2.1.5. Productividad 2.1.6. Orientación a objetivos y resultados 2.1.7. Iniciativa	<b>RESULTADOS</b>  Bueno: 75 - 90 Regular: 58 - 74 Malo: 0 - 58



## CAPÍTULO II

### MARCO TEÓRICO

#### 2.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN

##### 2.1.1. A nivel internacional

**García (5)** desarrolló un análisis titulado "Burnout en profesionales sanitarios durante la pandemia de COVID-19" (**2022**), llevado a cabo en Buenos Aires, Argentina, con el fin de averiguar la magnitud del síndrome de burnout y los aspectos que contribuyeron a su aparición en el trabajadores de salud. La investigación consideró a 150 profesionales, entre médicos, enfermeras y técnicos. Se aplicó el (MBI), recursos que mide el nivel de cansancio afectivo, la despersonalización y la plenitud. Los datos indicaron que el 45% de los sujetos exhibían niveles elevados de burnout, siendo el estrés derivado de la pandemia y las condiciones laborales desfavorables los principales desencadenantes. Se concluyó que resulta esencial implementar estrategias de apoyo psicológico y programas de bienestar laboral que mitiguen los efectos del burnout y favorezcan tanto la bienestar del personal asistencial como la asistencia que reciben los pacientes.



**Castro, Prieto uñoz (6)** llevaron a cabo un estudio titulado "Incidencia y factores asociados al burnout en profesionales de la salud durante la llegada del COVID-19" (2019), realizado en Manabí, Ecuador, con el fin de definir la frecuencia del burnout y los predictores de riesgo vinculados. La muestra estuvo compuesta por 133 trabajadores sanitarios (84% de tasa de respuesta). Se empleó un enfoque general y se utilizó el (MBI) como instrumento principal. Los resultados indicaron una incidencia general del 38% (IC 95%: 30–47%), con mayor prevalencia en kinesiólogos respiratorios (89%) y médicos (40%) ( $p < 0.001$ ). La inspeccion de carácter que reveló que ser médico (OR = 8.9; IC 95%: 1.1–71;  $p = 0.041$ ) y kinesiólogo respiratorio (OR = 137.5; IC 95%: 2–262;  $p < 0.001$ ) constituían factores de riesgo independientes. El estudio resaltó la necesidad de aplicar intervenciones focalizadas que reduzcan el impacto del burnout en estos profesionales durante y después de las crisis sanitarias.

**Villasis y Río (7)** efectuaron una investigación titulada "Relación entre creencias irracionales y síndrome de burnout en profesionales de la salud" (2021), desarrollada en Ambato, Ecuador, destinado a explorar el lazo entre las ideas irracionales y el burnout en el ámbito sanitario. Participaron 241 especialistas en salud (28.6% hombres y 71.4% mujeres; edad promedio 32.7 años, DE = 6.97) del Hospital José María Velasco Ibarra de Tena. La investigación, el diseño no longitudinal, utilizó el Test de Creencias



Irracionales (TCI) y el (MBI-HSS). Los hallazgos evidenciaron altos niveles de rechazo de problemas dentro de las creencias irracionales, así como presencia de alineación y menos personal. Se encontró una enlace inversa, mientras que la plenitud personal se asoció positivamente con mayor expectativas, culpa, efecto de vivencias pasadas. Los autores destacaron la complejidad del vínculo entre ambos constructos, lo que demanda estudios más profundos que permitan comprender mejor su interacción.

**Simonetti (8)** llevó a cabo un análisis titulado “Clima organizacional y síndrome de burnout en enfermeras de hospitales especializados” (2021), realizado en Chile, con el objetivo de analizar el burnout desde una perspectiva organizacional en el equipo de enfermería. El ejemplar fue integrada por 1,395 enfermeras pertenecientes a 34 hospitales seleccionados bajo criterios predefinidos. Se aplicó un diseño multicéntrico, no experimental y de tipo cruzado, utilizando la Escala de Clima Laboral del Nursing Work Index para evaluar las condiciones del entorno laboral y la dotación de personal. Los resultados reflejaron una carga laboral del 7%, significativamente mayor en la Región Metropolitana de Santiago ( $p = 0.001$ ), y un nexo notable entre el clima organizacional y el burnout ( $OR = 0.57$ ,  $IC\ 95\%: 0.41-0.79$ ,  $p = 0.001$ ). No se halló vínculo entre la dotación de personal o la mezcla de habilidades y el síndrome. Se concluyó que el entorno laboral influye de manera directa en la aparición del burnout,



subrayando la necesidad de fortalecer las condiciones organizacionales para promover el bienestar del personal de enfermería.

### 2.1.2. A nivel nacional

**Barrientos (9)** llevó a cabo un estudio cuyo propósito fue analizar la enlace entre los aspectos psicosociales negativos del entorno laboral y el síndrome de burnout en el equipo sanitario en Lima, Perú (2021), con un diseño no experimental, de tipo correlacional y de corte transversal,. El ejemplar esta conformada por 89 mano de obra de la salud de un total de 110 contactados pertenecientes a un hospital limeño. Para la obtencion de informacion se aplicó la versión adaptada por Pando y Aranda (2016) del Cuestionario de Aspectos Psicosociales Laborales, así como el Cuestionario Breve de Burnout elaborado por Moreno (1997). Los resultados evidenciaron que el 48.3% de los especatdores presentó menos cantidad de factores psicosociales desfavorables y un grado de burnout moderado o severo. Lo cual, se observó una correlación positiva significativa entre ambas variables ( $r = 0.626$ ,  $p < 0.001$ ), confirmando que se llega ver entre los factores psicosociales y el síndrome de burnout, rechazándose la hipótesis nula.

**Cabrera (10)** desarrolló un analisis cuyo objetivo fue examinar la frecuencia del burnout y su conexion con variables sociodemográficas en profesionales del ámbito sanitario en el Callao, Lima (2021), El analisis fue de orientacion cuantitativo, con



un diseño descriptivo-comparativo y no experimental, e incluyó a 120 profesionales de la salud, varones y danas de entre 18 y 65 años, que son a tres centros médicos del distrito, quienes participaron de manera voluntaria. Los hallazgos revelaron que el 25% de los expectadores dio a conocer altas cantidades de burnout, el 72.5% rangos medios y el 2.5% rangos bajos. Sobre a las esferas del síndrome, se observó que la fatiga afectiva alcanzó un 25.8% alto y 73.3% medio; la despersonalización, un 9.2% alto y 89.2% medio; mientras que la baja realización personal se manifestó con un 59.2% alto y 40% medio. La revision estadístico, realizado mediante las pruebas de Kolmogorov-Smirnov, ANOVA y t de Student, mostró un valor p de 0.202, lo que indicó la es que es menor la catidad de grupos. No obstante, al analizar las variables sociodemográficas, se hallaron diferencias relevantes en la edad ( $p = 0.001$ ) entre los grupos de 18–30 y 31–40 años, aceptándose parcialmente la hipótesis inicial. En cambio, no se hallaron ningun palpables en cuanto al 6 ( $p = 0.584$ ). La investigación concluyó que no existen diferencias marcadas en la prevalencia del burnout en función del género, aunque sí según la edad, recomendándose la implementación de estrategias preventivas dirigidas especialmente a los profesionales más jóvenes.

Martínez et al. realizaron un analisis denominado “Frecuencia del trastorno de burnout en el equipo de salud durante la pandemia de COVID-19 en Perú” (2023), cuyo propósito fue examinar la presencia del síndrome y los factores asociados en los trabajadores



sanitarios durante la emergencia sanitaria. Esta investigación, de carácter cuantitativo, descriptivo y correlacional, se desarrolló en distintas regiones del país como Lima, Arequipa y Cusco, con una muestra total de 200 experto de la salud. Se agarro el instrumento (MBI), el cual evalúa las facetas de fatiga emocional, desapego y baja logro personal. Los hallazagos mostraron que el 50% de los sujetos que se vio grados altos de burnout, siendo el agotamiento emocional el componente más afectado. Entre los factores más influyentes se identificaron la sobrecarga laboral, la presión emocional y la carencia de recursos adecuados. En conclusión, los autores destacaron la importancia de establecer políticas institucionales orientadas al bienestar psicológico del personal, fortaleciendo el clima laboral y mejorando el nivel de atencion al paciente.

**Tuesta y Barreto (11)** realizaron un análisis en Huánuco, Perú, con el propósito de evaluar la relación entre las variables del síndrome de burnout y ciertos factores laborales en médicos y enfermeras del Hospital Regional Hermilio Valdizán (**2018**). Los ejemplares estuvo conformada por 110 participantes de un total de 130 contactados. El analisis se basó en un enfoque observacional y utilizó el Inventario de Agotamiento Profesional de Maslach (MBI), considerando los ejes de desgaste emocional, distanciamiento interpersonal y satisfacción personal. El análisis estadístico incluyó procedimientos descriptivos e inferenciales mediante las pruebas



de chi-cuadrado, test exacto de Fisher y U de Mann-Whitney. Los hallazgos indicaron una prevalencia general baja del síndrome (3%), aunque una proporción considerable de participantes presentó niveles moderados o altos en al menos una dimensión: agotamiento emocional (27.3%), despersonalización (49.1%) y baja realización personal (70.9%). No se identificaron vínculos marcadas entre el burnout y las variables profesión, tiempo de servicio o carga horaria semanal ( $p > 0.05$ ). Pese a ello, los hallazgos sugieren un riesgo potencial de desarrollo del síndrome en el futuro, dada la presencia de niveles elevados en ciertas dimensiones.

Fernández et al. desarrollaron un estudio destinado a analizar el impacto del burnout en el buen servicio brindado en centros de auxilio primaria de salud en distintas regiones del Perú, como Lima, Piura y Trujillo (2021). El trabajo se obtuvo bajo un directriz cuantitativo, de tipo plurifocal, con un ejemplar de 150 profesionales del área sanitaria. Para adquirir los datos se aplicó el Maslach Burnout Inventory (MBI), instrumento que evalúa el fatiga emocional, la despersonalización y la falta de plenitud personal. Los hallazgos evidenciaron que el 40% de los participantes que se dio altos niveles de burnout, destacando principalmente en las áreas de fatiga emotivo y desapego. Además, se identificó directa entre el grado de burnout y la disminución en la calidad del servicio al paciente. En función de ello, se recomendó implementar ventajas de prevención y realizadas de bienestar psicológico que



contribuyan a mejorar la salud mental del logro de salud y, en consecuencia, la atención ofrecida a los usuarios.

### 2.1.3. A nivel regional

**Sardón (12)** en su análisis titulado “Nivel del síndrome de burnout en egresados de la FCEDUC-UNA-Puno durante la pandemia por COVID-19” (2021), realizado en Puno, tuvo como ver la gran cantidad de presencia de burnout en 187 egresados de la Facultad de Ciencias de la Educación de un total de 365. El estudio aplicó un enfoque diagnóstico simple y utilizó el (MBI-HSS). Los hallazgos mostraron que entre los varones el 48,8% presentó un porcentaje medio del síndrome, el 35,7% un nivel bajo y el 15,5% un nivel alto. En el caso de las mujeres, el 51,5% presentó un porcentaje medio, el 35,9% bajo y el 12,6% alto. En general, el 50,3% de los involucrados mostró un grado medio de burnout, el 35,8% bajo y el 13,9% alto. Estos hallazgos reflejan una presencia significativa del síndrome en egresados que enfrentaban simultáneamente responsabilidades laborales y académicas.

Cuno en su investigación denominada “Grado de burnout en profesionales de la salud del Hospital Manuel Núñez Butrón durante la pandemia de COVID-19” (2021), desarrollada en Puno, Perú, tuvo como finalidad de poder ver el nivel de burnout en 86 trabajadores sanitarios que laboraban en condiciones de alta exigencia. Para ello, se empleó el cuestionario (MBI), el cual evalúa el desgaste emotivo, la desapego y la satisfacción personal. Los hallazgos evidenciaron que el 58% de los expectadores que dio

un grado moderado del síndrome, el 30% un grado bajo y el 12% un grado alto. El análisis concluyó que el propio de salud experimenta un grado constante de burnout, lo que subraya la importancia de estrategias de sosten efectivo y promoción del bienestar laboral.

**Tahuaya (13)** en su estudio titulado "Relación entre el síndrome de burnout y la satisfacción con la vida en docentes de Juliaca y Puno durante la pandemia de COVID-19" (2021), tuvo como objetivo analizar la asociación entre ambos factores en 29 profesores que impartieron clases en línea sincrónicas. Se aplicaron los instrumentos (SWLS), ambos con una fiabilidad alta ( $\alpha \geq 0.88$ ). Los hallazgos podemos ver es de el 58,6% de los docentes reportó un grado medio de satisfacción vital, mientras que el 24,1% presentó grado altos de burnout, el 44,8% un riesgo medio y el 31% un riesgo bajo. Se encontró una correlación positiva muy débil entre 2 variables ( $r = 0.004$ ,  $p > 0.05$ ), lo que se ve la ausencia de vínculo significativa. Los hallazgos sugieren que, en el contexto pandémico, la satisfacción con la vida no se relaciona directamente con el burnout, aunque factores externos pueden influir en su desarrollo.

**Vilcanque (14)** en su investigación titulada "Aspectos de la personalidad y síndrome de burnout en trabajadores del Hospital de Apoyo Yunguyo" (2018), realizada en Yunguyo, Perú, tuvo como a fin de explorar la cantidad de rasgos y el burnout en 40 trabajadores del mencionado hospital. El análisis siguió un diseño



transversal no experimental y de enfoque cuantitativo descriptivo-correlacional. Se empleo el (EPQA) para medir extraversión, neuroticismo y psicoticismo, y el (MBI) para evaluar cansancio emocional, desapego y logro personal. Aunque no se hallaron en las variables, los resultados mostraron que los trabajadores con menor extraversión y mayor neuroticismo tendían a presentar niveles más altos de burnout. También se observó una tendencia similar en quienes presentaban puntuaciones bajas en psicoticismo. A pesar de no alcanzar significancia, se destacó la importancia de futuras investigaciones con muestras más amplias para profundizar en la influencia de la personalidad sobre el síndrome.

**Aquia (15)** en su estudio denominado "Prevalencia del síndrome de burnout en personal de primer contacto de salud del REDESS Azángaro" (2018), desarrollado en Azángaro, Puno, buscó propósito de poder ver el grado de burnout en 34 profesionales de salud de primer contacto. El análisis fue de tipo descriptivo y transversal, aplicando el Maslach Burnout Inventory para analizar las dimensiones de cansancio emocional, desapego y logro personal. Los hallazgos indicaron que el 35,3% de las enfermeras nombradas presentaron grados bajos del síndrome, el 29,4% niveles medios y el 17,7% bajos en el personal contratado. En cuanto a las dimensiones, el 52,9% reflejó niveles bajos de desgaste emocional, el 55,9% bajos en desapego y el 44,1% altos en realización personal. Se concluyó que el trabajador de salud

mostró bajos niveles de burnout, predominando en quienes contaban con estabilidad laboral, lo que evidencia compromiso y actitud positiva hacia el cuidado de los pacientes, aunque también una posible vulnerabilidad ante el sobreesfuerzo.

## 2.2. MARCO TEÓRICO

### 1. SÍNDROME DE BURNOUT

Desde una mirada psicosocial, el síndrome de burnout ha recibido al menos seis denominaciones diferentes, todas ellas destacando la influencia del entorno laboral en su aparición: estas diversas denominaciones reflejan su origen como consecuencia directa del entorno laboral, no de las características personales del empleado. El burnout surge de la presión laboral persistente y suele aparecer en individuos que desempeñan tareas que implican la atención directa a otras personas, como los profesionales sanitarios los profesores o el personal de atención al cliente. Sin embargo, en la actualidad, el burnout se observa también en personas sin contacto directo con los usuarios (16).

### 2. DIMENSIONES DEL SÍNDROME DE BURNOUT

Maslach y Jackson (1981) describen el trastorno de burnout tal se puede ver las 3 ejes interconectadas en el entorno laboral: fatiga emotivo, distanciamiento y satisfacción personal. Según estos autores, estas características son comunes en profesiones centradas en la ayuda a los demás. Los tres aspectos que conforman el trastorno de burnout se ven en profundidad a continuación.

**Agotamiento o cansancio emocional:** El cansancio o cansancio



emocional se manifiesta a través de una disminución en los recursos afectivos, lo que lleva a los trabajadores a experimentar un agotamiento tan profundo que les resulta difícil comprender las situaciones emocionales de sus colegas. Este agotamiento impacta tanto en el plano físico como psicológico, generando una sensación de agotamiento extremo, agotamiento interpersonal y aislamiento.

En este estado, los profesionales tienden a adoptar un enfoque despersonalizado hacia las personas, basado en juicios apresurados, estereotipos y críticas destructivas, como un mecanismo para evitar el desgaste emocional que implica el contacto cercano. Esta dimensión refleja el intento de distanciarse de aquellos a quienes se brinda servicio, ignorando activamente sus capacidades y demandas individuales que los hacen seres humanos únicos y merecedores de atención personalizada. Se refiere a la "deshumanización" de las interacciones, donde la persona se vuelve cínica a lo que siente hacia los trabajadores, colegas y la organización, tratándose de manera distante e impersonal(17).

Reducción de la realización personal: La dimensión de falta de el sentido de logro personal alude a la percepción de no estar alcanzando logros significativos en el trabajo, lo que genera afectos de ineficacia, insatisfacción y baja autoestima profesional significativos en el trabajo, lo que lleva a una autoevaluación negativa. Esta dimensión se relaciona con dificultades en el rendimiento laboral, manifestando una inclinación a verse de forma autocrítica o desfavorable y experimentar una disminución en la sensación de competencia en el trabajo. Es decir, los trabajadores presienten que no están alcanzando el nivel de desempeño que solían



tener en el pasado. Asimismo, experimentan una constante sensación de estancamiento, percibiendo como ineficaces y aumentando su sensación de incompetencia. Cada nuevo proyecto se percibe como abrumador, contribuyendo a un ciclo de falta de realización personal y autoevaluación negativa (17).

### **3. PROCESO DE DESARROLLO DEL SÍNDROME DE BURNOUT**

Así Ceballos (2013), la razón central del trastorno de burnout es un clima laboral con altos niveles de estrés que afectan al trabajador de manera significativa. Esto se debe a la sobrecarga de trabajo, con largas jornadas laborales, así como al contacto directo con personas difíciles en muchos entornos laborales. Otros factores contribuyentes incluyen considerar que la retribución no es justa para el trabajo realizado, las relaciones laborales con compañeros, supervisores y jefes, la permanencia prolongada en el ámbito laboral, la insatisfacción personal y las características individuales de la personalidad de cada trabajador. Estos elementos combinados pueden generar un ambiente favorable para el surgimiento del trastorno de burnout en el entorno laboral (10).

Según la (OIT), el burnout está clasificado como un incidente ocupacional, y sus causas pueden incluir elementos como la presión y el estrés en el trabajo, la falta de seguridad en el empleo, la alta demanda de trabajo, la competitividad, los ajustes significativos en la vida y las rutinas, el ritmo acelerado de trabajo y transformaciones globales, entre otros. Todos estos indicadores pueden desencadenar ver del trastorno de burnout en el entorno laboral (10).

### **4. SINTOMATOLOGÍA**



El uso de un lenguaje informal, etiquetando el burnout como simple fatiga o estrés, puede disminuir la gravedad del problema. De hecho, el síndrome de burnout lo que parece de la simple fatiga que desaparece con el descanso, ya que en él intervienen factores tanto psicológicos como sociales y físicos que generan diversas repercusiones relacionadas con el trabajo, de ahí que se le denomine «síndrome». Entre las consecuencias se observa un deterioro en las relaciones interpersonales y comenzaron a manifestarse conductas depresivas, ansiedad e irritabilidad, y dificultades para concentrarse, todos ellos componentes de la sintomatología psicosocial.

También surgen comportamientos de evitación y compulsión, que repercuten en la salud personal de los empleados. El agotamiento por burnout se manifiesta en el impacto emocional e interpersonal, así como en la sensación de falta de autosatisfacción. Además, pueden surgir trastornos del sueño, trastornos cardiovasculares, gastritis reducción del peso corporal, molestias musculares y cefalea cansancio prolongado digestivos e irregularidades en los ciclos menstruales, todo ello relacionado con los efectos físicos de la fatiga (16).

## **5. CONSECUENCIAS**

Las consecuencias derivadas del síndrome de burnout están interrelacionadas entre sí, por lo que resulta más útil clasificarlas para poder identificarlas con mayor claridad. Estas consecuencias se dividen en categorías físicas, psicológicas, conductuales y organizacionales.

### **A) Consecuencias para el trabajador:**

Según la investigación de Mansilla (2012), cuando un trabajador no puede



manejar las situaciones laborales que enfrenta, esto puede provocar un deterioro en su bienestar mental, corporal, emocional y conductual. Por esta razón, Maslach (1982) y Cherniss (1980) clasificaron los signos del burnout en categorías físicas, afectivas y de comportamientos.

## **B) Consecuencias organizacionales.**

En el contexto del síndrome de burnout, las consecuencias negativas también impactan a la organización, provocando efectos adversos en el entorno de trabajo.

## **6. FACTORES QUE PUEDEN INCIDIR EN EL DESARROLLO DEL SÍNDROME DE BURNOUT**

Durante del marco conceptual que busca explicar el síndrome de burnout, se encuentran dos perspectivas principales. El enfoque clínico lo considera como un nivel en el que el individuo llega tras enfrentar fatiga laboral prolongado que experimenta. Por otro lado, la perspectiva psicosocial lo interpreta como el efecto de la interacción entre el ambiente de trabajo donde actúa la persona y sus propias características individuales. Esta última perspectiva destaca que el burnout es un fenómeno dinámico que nace de la interacción entre distintos elementos, tanto laborales como personales (18).

**Edad:** Durante el inicio de la trayectoria profesional, se considera que los profesionales son particularmente vulnerables al síndrome de burnout. En este período, ocurre el paso de las expectativas poco realistas hacia la realidad de la práctica diaria. En esta etapa, es común observar que los beneficios personales, laborales y económicos no cumplen con las promesas o expectativas iniciales, lo que puede contribuir la presencia del



trastorno burnout en estos trabajadores del en formación (18).

**Sexo:** El género femenino se considera el grupo más vulnerable al síndrome de burnout, dado que suelen enfrentar una doble carga de trabajo al tener que cumplir con las responsabilidades de la práctica profesional y, al mismo tiempo, asumir las tareas familiares (18).

**Estado civil:** El trastorno de burnout habitualmente se relaciona más con profesionales que tienen parejas inestables, aunque no se logro unánime sobre ello. Se puede ver que quienes son solteros tienden a experimentar grados más altos de cansancio efectivo y una baja en la sensación de realización individual y más despersonalización en comparación con aquellos que están casados o conviven con parejas estables (18).

**Número de horas laborales:** Esta situación provoca una reducción en la excelencia en los servicios proporcionados por los profesionales.

**Remuneración:** La compensación económica, que refleja un pago acorde al rendimiento del empleado, representa un factor motivacional de gran relevancia que contribuye tanto al logro de las metas individuales del trabajador como a los objetivos de la empresa en la que se desempeña (19).

**Satisfacción laboral:** el asunto de la bienestar en el trabajo resulta muy relevante, ya que muestras como la organización puede responder a las necesidades de sus empleados. Además, diversas evidencias indican que los trabajadores insatisfechos tienden a faltar al trabajo con mayor frecuencia y son más propensos a renunciar, mientras que aquellos satisfechos suelen disfrutar de una mejor salud y una mayor longevidad. Actualmente, no existe un concepto universalmente estandar satisfacción



laboral. Se han propuesto diversas definiciones que la describen como una condición emocional, sensaciones o reacciones afectivas (17).

**Conforme con la infraestructura de su institución:** Es crucial destacar la relevancia de proporcionar un entorno laboral adecuado donde el personal pueda desempeñar sus tareas de manera eficiente. Un ambiente laboral agradable, marcado por el respeto de la empresa hacia sus trabajadores, es fundamental. Sentirse cómodo en el lugar de trabajo es muy importante puesto que sirve como un motivador significativo para realizar las tareas laborales de manera efectiva (19).

**Acceso a equipos de protección personal:** el personal sanitario ocupa el frente principal en la defensa ante cualquier brote, exponiéndose a riesgos que los colocan en peligro de infección por un patógeno epidémico como el COVID-19. Estos riesgos incluyen largos periodos de contacto con patógenas jornadas laborales, malestar emocional, cansancio y burnout, estigmatización y agresión física y emocional. Un estudio ha identificado que los factores estresantes más destacados entre los factores vinculados al burnout están la ausencia de material de seguridad única, el miedo a contagiarse de COVID-19 y el temor a transmitir el virus a sus seres queridos (20,21).

## 7. DESEMPEÑO LABORAL

La actuación ocupacional es el nivel al que un trabajador alcanza los objetivos establecidos en la sociedad durante un periodo determinado. Este rendimiento está estrechamente ligado a los rasgos personales de cada individuo, incluyendo sus habilidades, requisitos y capacidades, las cuales interactúan entre sí, con la naturaleza del trabajo y con la sociedad



en su conjunto.

En cualquier entidad, ya sea pública o privada, el desempeño se evalúa a través de indicadores de rendimiento o en función del logro de objetivos. Por lo tanto, un empleado tiene que alcanzar objetivos que sean coherentes con los valores promovidos por la organización en la que trabaja (22). La evaluación del desempeño laboral trata de valorar las habilidades, competencias y características que un empleado necesita para desempeñar sus funciones en la empresa. Además, se tienen en cuenta sus conocimientos y experiencia para determinar su rendimiento que aporta en su labor son elementos fundamentales que influyen en su rendimiento dentro de la entidad.

### **EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO LABORAL**

El análisis del rendimiento laboral es un recurso para determinar el perfil de los profesionales, incluidos sus conocimientos y capacidades cognitivas, habilidades prácticas y actitudes. A partir de este análisis, es posible desarrollar e implementar estrategias que promuevan el desarrollo y avance profesional de los empleados (22).

#### **DESEMPEÑO DE TAREAS.**

Las capacidades relacionadas con el saber y las destrezas tácticas corresponden a los conocimientos y destrezas esenciales para un empleo específico, donde aspectos clave incluyen las destrezas, saberes y aptitudes del empleado en cuestión.

#### **DESEMPEÑO CONTEXTUAL**

Salgado y Cabal (2011) señalan que, además las habilidades del empleo y sus actitudes clave incluyen:



Enfoque en metas y logros

Impulso Lealtad hacia la empresa

Trabajo en equipo con los colegas

Compartir y enseñar información

## **DESEMPEÑO ORGANIZACIONAL**

Se refiere al nivel de compromiso que el empleado muestra hacia su trabajo, lo que implica adoptar una actitud de compromiso y colaboración dentro de su ambiente laboral. Cuando un empleado se siente comprometido con su trabajo, experimenta una sensación de realización en su labor (22).

Según Salgado y Cabal (2011), la forma en que se actúa en el ambiente laboral abarca:

Sustentación voluntaria de la productividad en el trabajo.

Sosteniente consciente de la calidad laboral.

Uso responsable del tiempo y recursos laborales.

Llegada a tiempo al trabajo y gestión efectiva del tiempo.

Desempeño eficiente y voluntario en el ritmo de trabajo.

### **2.3. MARCO CONCEPTUAL**

**Agotado:** su concepto como el sentimiento de cuando alguien se siente sobrepasado por tareas que exceden lo que puede manejar individuales(15).

**Eficacia:** El término eficacia se emplea para señalar la capacidad o habilidad de alcanzar el objetivo deseado en situaciones específicas

**Equipo:** Se refiere a un cantidad reducido de uno solo que



colaboran para mejorar metas en común, estableciendo roles y normas de funcionamiento.

**Estrés:** El estrés se define como una "presión generada por circunstancias abrumadoras que provocan reacciones psicósomáticas o trastornos psicológicos de diversa gravedad", y también como las respuestas físicas que ponen al cuerpo listo para enfrentar una situación" (15).

**Fatiga:** Es el efecto que surge tras estar expuesto a demandas laborales por un período determinado.



## CAPÍTULO III

### PROCEDIMIENTO METODOLÓGICO DE LA INVESTIGACIÓN

#### 3.1. DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN

La estructura del estudio pertenece a una investigación no experimental con un enfoque transversal. Se denomina no experimental porque la investigación se lleva a cabo sin modificar ni se manipulan intencionalmente las variables; es decir, permanecen sin cambios independientes para observar su impacto sobre las demás. Por el contrario, se examina y estudia el fenómeno tal y como se produce en la realidad (23).

#### 3.2. TIPO DE INVESTIGACIÓN

Este análisis se centrará en un nivel correlacional, cuyo propósito es determinar la conexión entre dos o más dentro de un contexto específico. Hasta cierto punto, este enfoque ayuda a explicar, aunque de manera parcial, ya que cuando dos variables están relacionadas, proporcionan información que arroja resultados positivos (23).

#### 3.3. MÉTODO APLICADO A LA INVESTIGACIÓN

Tiene una perspectiva cuantitativa, dado que implica una serie de procedimientos ordenados y verificables donde cada fase viene antes que

la siguiente y no es posible omitir ninguna de ellas. Comienza con la identificación de una idea o problema, seguido por la formulación de objetivos e interrogantes de investigación, el análisis de la bibliografía y la elaboración de una base teórica. Posteriormente, se plantean las hipótesis y se establecen las variables; se recopilan datos basados para probar las hipótesis, se miden las variables, se analizan los datos estadísticamente y se concluye sobre las hipótesis planteadas (24).

### 3.4. POBLACIÓN Y MUESTRA

#### 3.4.1. Población

Está formada por todo el equipo que trabaja en el centro de salud Escuri. Se tiene un total de 66 personas que laboran en este establecimiento. El investigador decidió incluir a toda la población, es decir, al 100%.

#### **Población de personal de salud perteneciente al puesto de salud Escuri**

<b>POBLACIÓN</b>	<b>CANTIDAD</b>
<b>Médico</b>	02
<b>Enfermeras(os)</b>	07
<b>Obstetras</b>	07
<b>Técnicos de enfermería</b>	09
<b>Serums</b>	10
<b>Internos</b>	14
<b>Practicantes</b>	17
<b>TOTAL</b>	66

*FUENTE: Registro de RR. HH – P.S Escur*

### 3.4.2. Muestra

El 100% de la población fue evaluada para la comodidad del científico, lo que representa 66 personas que trabajan en el Puesto de Salud de Escuri.

#### **Criterios de inclusión:**

- El equipo de salud que trabaja en el puesto de salud Escuri.
- El equipo de salud que está dispuesto a participar de manera voluntaria.
- El equipo de salud que aceptó y firmó el consentimiento informado.

#### **Criterios de exclusión:**

- Profesionales de la salud que no se encuentren trabajando debido a vacaciones, licencias o cargos administrativos.
- El personal de salud que elija no forma parte del estudio.

## 3.5. TÉCNICAS, INSTRUMENTOS Y FUENTES DE LA INVESTIGACIÓN PARA LA RECOLECCIÓN DE DATOS

### 3.5.1. Técnicas

Para medir los factores que se examinan en el estudio, se empleó el método de la encuesta.

### 3.5.2. Instrumento

Se empleó como primer inventario de herramientas de Burnout (MBI), específicamente la versión utilizada para personal de salud, a través se analizaron las subescalas mediante análisis factorial individual. Este instrumento consta de una introducción,



instrucciones detalladas, y datos específicos sobre la presión laboral.

Las herramientas están compuestas por 22 ítems con una escala Likert que mide tres dimensiones:

1. **Subescala de Agotamiento Emocional:** Evalúa la sensación que siento que me estoy vaciando por dentro y afectivamente debido a las exigencias laborales. Contiene 9 preguntas con una puntuación de 0 a 6 por ítem, y un puntaje total de 0 a 54. Se considera indicio de Burnout si el puntaje supera los 26.
2. **Subescala de Despersonalización:** Mide la aparición de emociones y posturas de cinismo, manifestadas en apatía e indiferencia hacia los usuarios de la obra. Comprende 5 preguntas con una escala de 0 a 6 por ítem, y un puntaje total de 0 a 30. Se considera indicio de Burnout si la puntuación supera los 9.
3. **Subescala de Realización Personal:** mide las emociones de confianza en uno mismo y el éxito personal, especialmente en términos de trabajo y competencias profesionales. Incluye 8 preguntas con una escala de 0 a 6 por ítem, y un puntaje total de 0 a 48. Se considera indicio de Burnout si el puntaje es inferior a 34.

Previo a la encuesta, se solicitó y consiguió el consentimiento informado de los participantes interesados en formar parte del estudio. Para asegurar su privacidad, los cuestionarios fueron completados de manera anónima. Como segunda herramienta con el fin de medir el rendimiento



en el trabajo, se utilizará el cuestionario validado por Carola Rosa Consuelo Gonzales (19). Este cuestionario se centra en determinar la percepción de los empleados sobre su eficacia en el trabajo, e incluye 3 dimensiones:

1. **Desempeño de tareas:** Comprende habilidades como la capacidad para tomar decisiones, organizar y planificar, resolver problemas y manejar conocimientos especializados y un buen nivel de productividad.
2. **Desempeño contextual:** Incluye competencias vinculadas a la eficacia laboral, como el enfoque a resultados, proactividad, sentido de pertenencia organizacional, trabajo colaborativo y transferencia de conocimientos.
3. **Desempeño organizacional:** El instrumento tiene en cuenta incluye el esfuerzo consciente para mantener un buen desempeño laboral, cuidar la calidad del trabajo, aprovechar bien el tiempo y los recursos, y ser puntual en la asistencia, la gestión eficaz del tiempo y un ritmo de trabajo estable y voluntario.

El material se presenta a través de preguntas diseñadas para evaluar la percepción del rendimiento laboral de los empleados. La escala consta de 28 ítems, cada uno con cinco respuestas tipo Likert:

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

Los niveles de desempeño se distribuyen de la siguiente manera:

- Desempeño de Tareas: Bueno: 34-45, Regular: 21-33, Malo: 9-20
- Desempeño Contextual: Bueno: 37-50, Regular: 24-36, Malo: 10-23

- Desempeño Organizacional: Bueno: 34-45, Regular: 21-33, Malo: 9-20.

### 3.6. PLAN DE RECOLECCIÓN Y PROCESAMIENTO DE DATOS

A partir de los datos obtenidos mediante las encuestas, se elaboró una base de datos en Microsoft Excel. A continuación, se ejecutaron los análisis estadísticos usando el software SPSS versión 24 utilizando Windows. Se llevó a cabo el análisis de Chi-cuadrado para determinar analizar las discrepancias entre las variables categóricas. Se estimaron las Odds Ratios (OR) con sus correspondientes Intervalos de Confianza del 95% en un enfoque de regresión logística, con la meta de identificar los aspectos vinculadas al trastorno de burnout. Se consideró que un valor de  $p < 0,05$  representaba un criterio de significación estadística.

### 3.7. CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS

La verificación de la suposición fue un análisis cuantitativo a través de chi-cuadrado. Se trata de un análisis estadístico no paramétrico que fue utilizado para examinar las variaciones entre variables asociadas en la población igual.

$$\chi^2 (df) = \frac{(O - E)^2}{E}$$

$\chi^2$ : Chi cuadrada

df: grados de libertad

$\Sigma$ : suma de

O: eventos observados

E: eventos esperados

### 3.8. VALIDEZ Y CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO VALIDEZ

El (MBI) obtuvo su verificación en el año 2020 gracias a la investigación realizada por Neciosup G. & Lora M. titulada "Trastorno de Burnout y bienestar en el trabajo de los empleados de un centro dedicado al sector salud durante la pandemia COVID-19", realizada en Trujillo.

En relación al instrumento de rendimiento en el trabajo creado por Carola Rosa Consuelo Gonzales, para validar el contenido se pueden ver tres aspectos fundamentales: relevancia, pertinencia y claridad de cada uno de los

28 componentes del instrumento. Para ser evaluado por expertos de esta herramienta se utilizó el método de validación por expertos, siendo los profesores y doctores de la Universidad César Vallejo los encargados de hacer el análisis.

#### **Confiabilidad**

Para el (MBI), utilizado por Neciosup G. & Lora M. (25), se consiguió un valor de

0.82 de Alfa de Cronbach, lo que lo establece como un instrumento confiable.

En el caso del instrumento de eficacia laboral desarrollado por Carola Rosa Consuelo Gonzales, se aplicó el índice alfa de Cronbach, cuyos hallazgos se evalúan en un rango de 0 a 1. La confiabilidad para la variable el índice de desempeño laboral fue 0.950, indicando una fiabilidad alta.



## CAPÍTULO IV

### RESULTADOS Y DISCUSIÓN

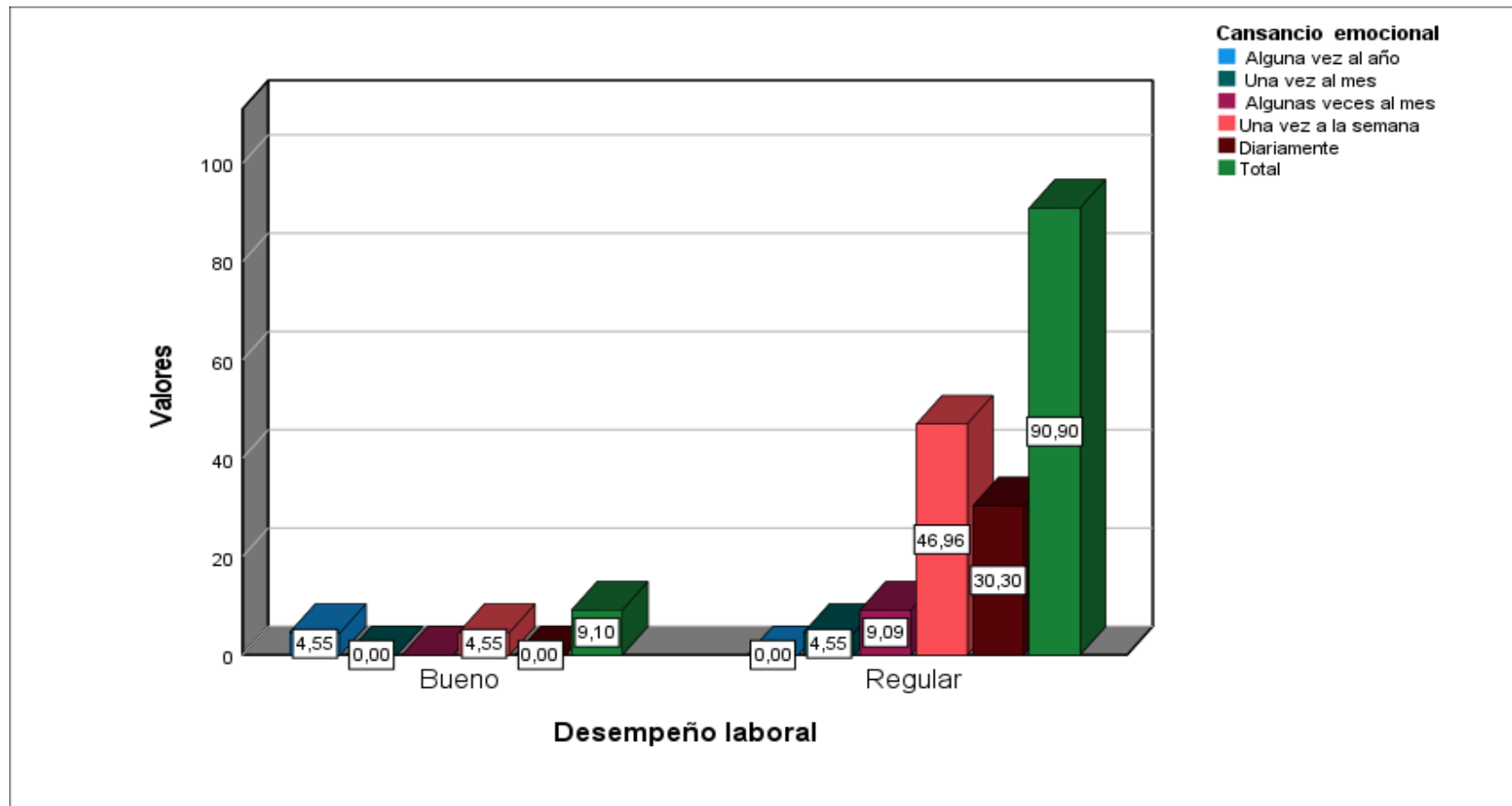
**TABLA 1. SÍNDROME DE BURNOUT: CANSANCIO EMOCIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL EN EL PERSONAL QUE LABORA EN EL PUESTO DE SALUD ESCURI, SAN MIGUEL 2024**

Cansancio emocional	Desempeño laboral					
	Bueno		Regular		Total	
	fi	%	fi	%	Fi	%
Alguna vez al año	3	4,55	0	,00	3	4,55
Una vez al mes	0	,00	3	4,55	3	4,55
Algunas veces al mes	0	,00	6	9,09	6	9,09
Una vez a la semana	3	4,55	31	46,96	34	51,51
Diariamente	0	,00	20	30,30	20	30,30
Total	6	9,10	60	90,90	66	100,00

**Fuente: Cuestionario**

**$\chi^2$  calc. 32,903 >  $\chi^2$  tab. 9.49 gl 4 Ns. 0,000**

**FIGURA 1: SÍNDROME DE BURNOUT: CANSANCIO EMOCIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL EN EL PERSONAL QUE LABORA EN EL PUESTO DE SALUD ESCURI, SAN MIGUEL 2024**



Fuente: Tabla 1.



En la Tabla 1 y la Figura 1. Se ve que el 51.51% del equipo del puesto de salud Escuri experimentaron cansancio emocional, 51,51% una vez a la semana, el 30.30% diariamente, el 9.09% algunas veces al mes, el 4.55% una vez al mes y algunas veces al año. Respecto al rendimiento en el trabajo, el 90.90% tuvo un desempeño regular y el 9.10% fue considerado bueno. Dentro del grupo con desempeño bueno, el 4.55% experimentó cansancio una vez al año y una vez a la semana. Por otro lado, el personal con desempeño regular experimentó cansancio en un 46,96% una vez a la semana, el 9.09% algunas veces al año, el 30.30% diariamente y el 4.55% una vez al mes.

En la figura 1, El análisis de chi cuadrado dio un resultado calculado de 32.903, superando el valor crítico de 4.49 considerando los parámetros libres y el nivel de empleo de 0.000, inferior a P 0.05. Por lo tanto, se concluye que el cansancio emocional, está significativamente relacionado al desempeño laboral del equipo en el Centro de Salud Escuri.

Estos son los hallazgos son similares a los del estudio de Simonetty et al. (2021) en Chile, que reveló una alta prevalencia de factores estresantes de cansancio (52.85%) en enfermeras con significativa experiencia (47.14% con más de 20 años y 41.42% mayores de 50 años). Este trabajo también indica un nivel medio de cansancio (45.5%) en el 48% de las enfermeras participantes, que tenían entre 40 y 65 años. Estos datos sugieren un alto grado de cansancio y agotamiento profesional asociado a la edad y la prolongada exposición a las demandas laborales.

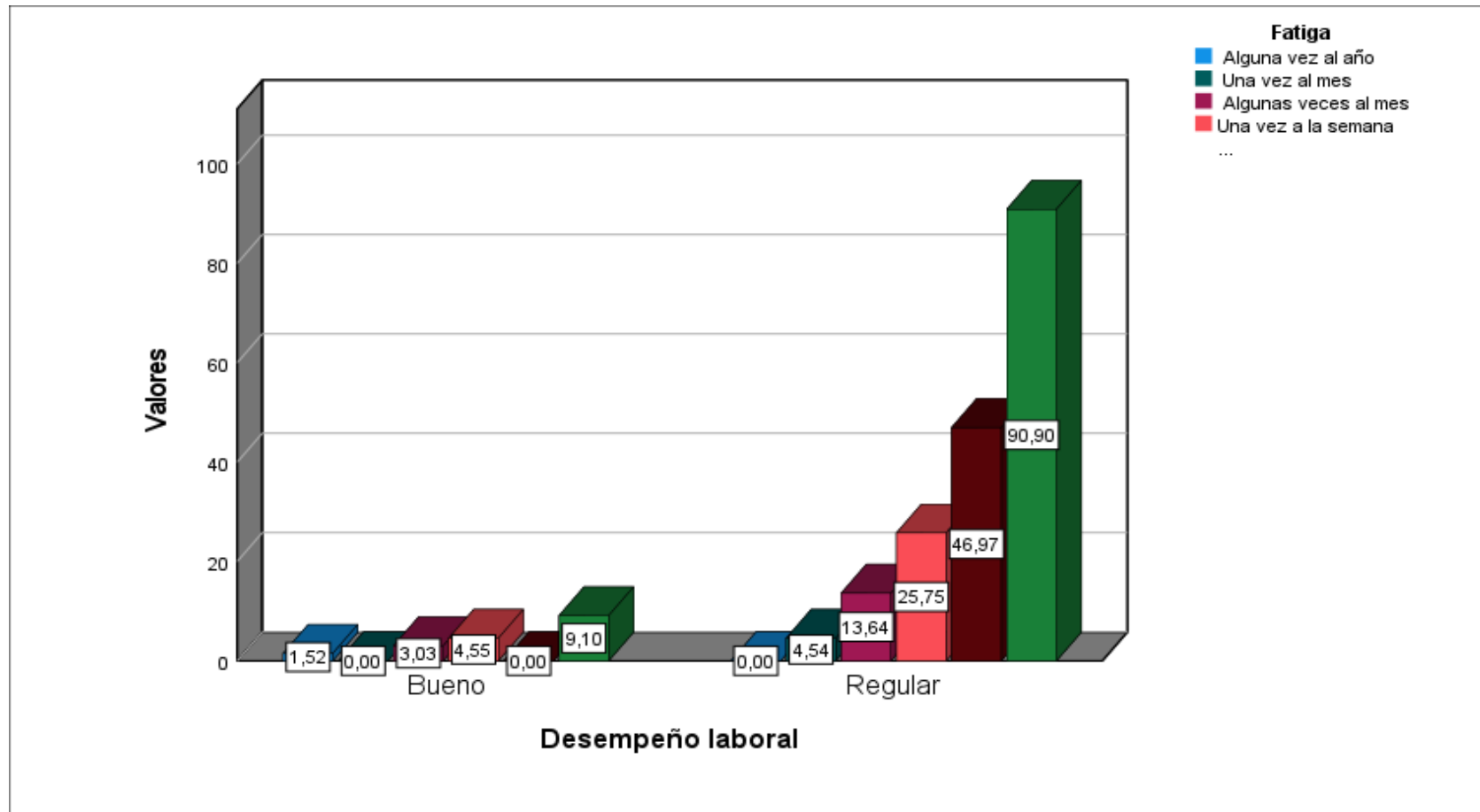
**TABLA 2. SÍNDROME DE BURNOUT: FATIGA Y DESEMPEÑO LABORAL EN EL PERSONAL QUE LABORA EN EL PUESTO DE SALUD ESCURI, SAN MIGUEL 2024**

Fatiga	Desempeño					
	Bueno		Regular		Total	
	fi	%	fi	%	Fi	%
Alguna vez al año	1	1,52	0	,00	1	1,52
Una vez al mes	0	,00	3	4,54	3	4,54
Algunas veces al mes	2	3,03	9	13,64	11	16,67
Una vez a la semana	3	4,55	17	25,75	20	30,30
Diariamente	0	,00	31	46,97	31	46,97
Total	6	9,10	60	90,90	66	100,00

**Fuente: Cuestionario**

$\chi^2_{\text{calc.}} 15,345 > \chi^2_{\text{tab.}} 9.49$  gl 4 Ns. 0,004 (significativo)

**FIGURA 2:** SÍNDROME DE BURNOUT: FATIGA Y DESEMPEÑO LABORAL EN EL PERSONAL QUE LABORA EN EL PUESTO DE SALUD ESCURI, SAN MIGUEL 2024



Fuente: Tabla 2.



En la Tabla 2 y la Figura 2, se evidencia que el 30.30% del equipo laboral del Puesto de Salud Escuri experimentaron fatiga una vez a la semana, el 46,97% diariamente, el 16.67% algunas veces al mes, el 4.54% una vez al mes y el 1.52% algunas veces al año. Respecto al rendimiento en el trabajo, el 90.90% tuvo un desempeño regular y el 9.10% fue considerado bueno. Dentro del grupo con desempeño bueno, el 4.55% experimentó fatiga una vez a la semana, el 3,03% algunas veces al mes y el 1.52% algunas veces al año. Por otro lado, el personal con desempeño regular experimentó fatiga en un 46,97% diariamente, el 25.75% una vez a la semana, el 13.64% algunas veces al mes y el 4.54% una vez al mes.

En la figura 2, se destaca que el equipo de salud que experimentó fatiga diariamente tuvo un desempeño laboral regular. El análisis de chi cuadrado arrojó un resultado calculado de 15.345, superando al tabulado 9,49 tomando en cuenta 4 grados de libertad y un nivel de pertinencia de 0.004, inferior a  $P < 0.05$ . Por lo tanto, se concluye que la fatiga está significativamente relacionada con el eficacia del equipo en el centro de salud Escuri.

Estos hallazgos guardan similitud con el analisis de Polanco (2021) en un hospital de Lima, donde se exploró la conexión entre aplico psicosociales adversos y el síndrome de burnout en 89 profesionales de la salud. Se halló el 48.3% experimentaba factores psicosociales negativos a un nivel medio, correlacionado significativamente ( $r = 0.626$ ,  $p < 0.05$ ) con un burnout moderado. Estos hallazgos sugieren que la fatiga y el agotamiento derivados de un entorno laboral adverso impactan directamente la productividad profesional, afectando la eficiencia y calidad de la atención ofrecida.

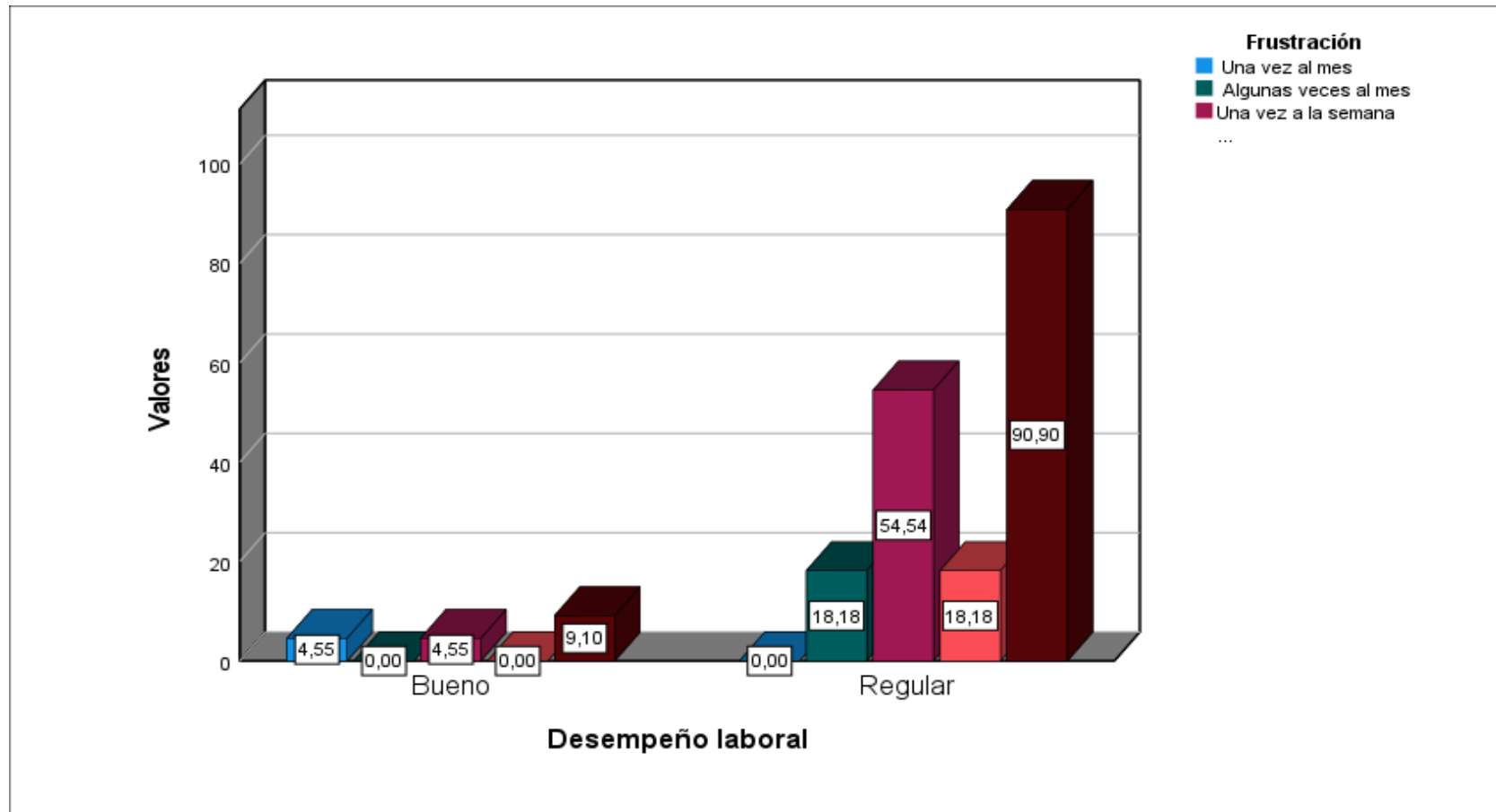
**TABLA 3. SÍNDROME DE BURNOUT: FRUSTRACIÓN Y DESEMPEÑO LABORAL EN EL PERSONAL QUE LABORA EN EL PUESTO DE SALUD ESCURI, SAN MIGUEL 2024**

Frustración	Desempeño laboral					
	Bueno		Regular		Total	
	fi	%	fi	%	fi	%
Una vez al mes	3	4,55	0	,00	3	4,55
Algunas veces al mes	0	,00	12	18,18	12	18,18
Una vez a la semana	3	4,55	36	54,54	39	59,09
Diariamente	0	,00	12	18,18	12	18,18
Total	6	9,10	60	90,90	66	100,00

Fuente: Cuestionario

$X^2$  calc. 32,492 >  $X^2$  tab. 7,81 gl 3 Ns. 0,000 (Significativo)

**FIGURA 3: SÍNDROME DE BURNOUT: FRUSTRACIÓN Y DESEMPEÑO LABORAL EN EL PERSONAL QUE LABORA EN EL PUESTO DE SALUD ESCURI, SAN MIGUEL 2024**



Fuente: Tabla



En la Tabla 3 y la Figura 3 se puede ver que el 59.09% del equipo del centro de salud Escuri experimentaron frustración una vez a la semana, el 18.18% diariamente, el 18.18% algunas veces al mes y el 4.55% una vez al mes.

Respecto al rendimiento laboral, el 90.90% tuvo un desempeño regular y el 9.10% fue considerado bueno. Dentro del grupo con desempeño bueno, el 4.55% experimentó frustración una vez a la semana y una vez al mes. Por otro lado, el personal con desempeño regular experimentó frustración en un 54.54% una vez a la semana, el 18.18% algunas veces al mes y diariamente.

En la figura 3, se destaca que el equipo de salud que experimentó frustración una vez a la semana tuvo un desempeño laboral regular. El análisis de chi cuadrado arrojó un resultado calculado de 32.492, alcanzando el valor crítico de 7.81 con base en 3 grados de libertad y un nivel de pertinencia de 0.000, inferior a  $P < 0.05$ . Por lo tanto, se concluye que la frustración está significativamente relacionada con la labor del equipo en el centro de salud Escuri.

Resultados similares expuestos por Bancayan (2021) en su estudio en el Callao revelan una alta empleo de burnout en el trabajo sanitario (25% nivel alto, 72.5% nivel medio). Los elevados grados de agotamiento emocional y distanciamiento interpersonal sugieren una profunda frustración laboral. Esta frustración se refleja en una disminución de la motivación, un incremento en los errores, una menor capacidad para resolver problemas y una disminución que aplico, lo que incide de manera clara en el rendimiento y la calidad del servicio a los pacientes.

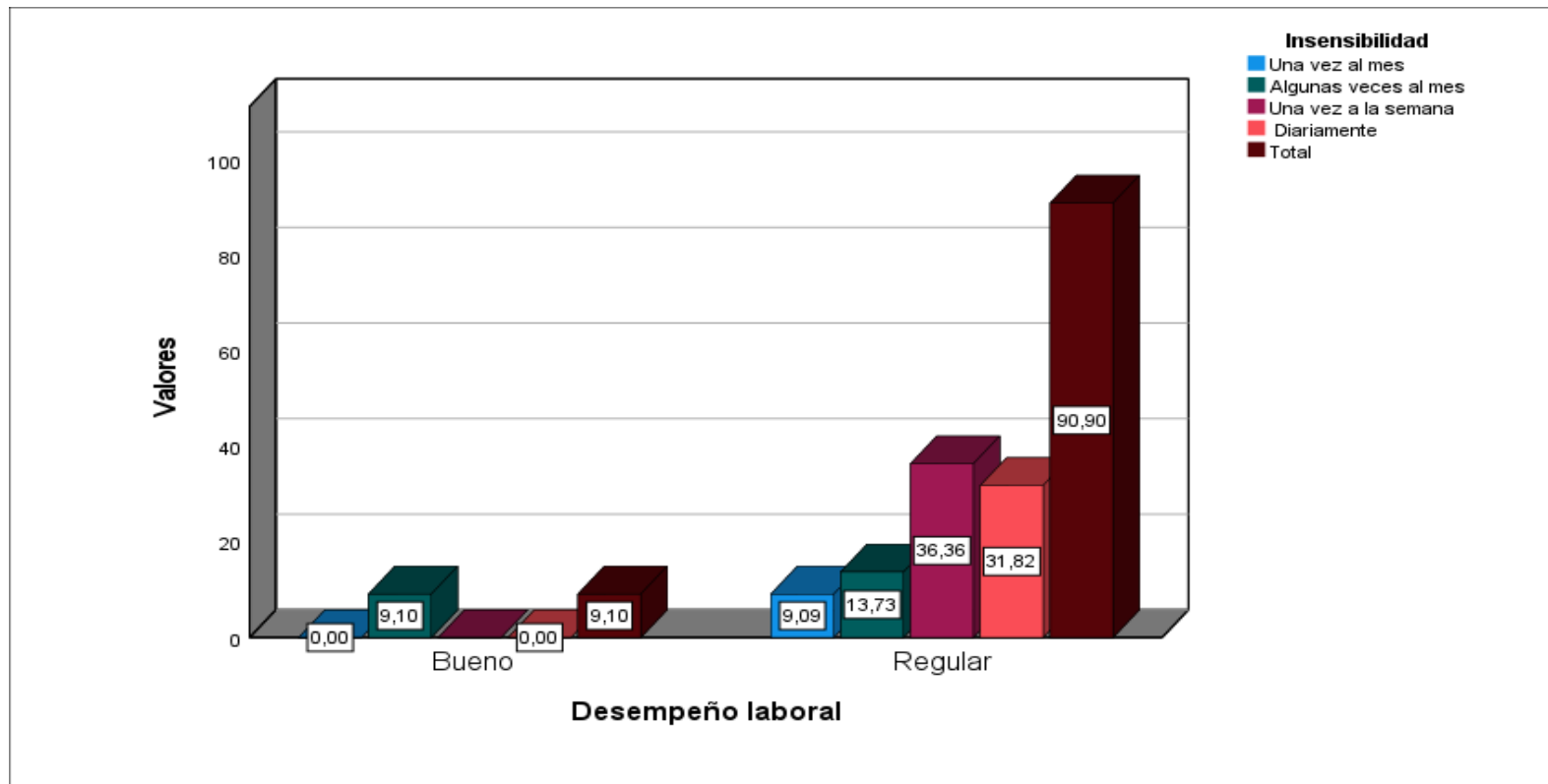
**TABLA 4. SÍNDROME DE BURNOUT: INSENSIBILIDAD Y DESEMPEÑO LABORAL EN EL PERSONAL QUE LABORA EN EL PUESTO DE SALUD ESCURI, SAN MIGUEL 2024**

Insensibilidad	Desempeño laboral					
	Bueno		Regular		Total	
	fi	%	fi	%	Fi	%
Una vez al mes	0	,00	6	9,09	6	9,09
Algunas veces al mes	6	9,10	9	13,73	15	22,73
Una vez a la semana	0	,00	24	36,36	24	36,36
Diariamente	0	,00	21	31,82	21	31,82
Total	6	9,10	60	90,90	66	100,00

Fuente: Cuestionario

$X^2_{calc.} 22,440 > X^2_{tab.} 7,81$  gl 3 Ns. 0,000 (Significativo)

**FIGURA 4:** SÍNDROME DE BURNOUT: INSENSIBILIDAD Y DESEMPEÑO LABORAL EN EL PERSONAL QUE LABORA EN EL PUESTO DE SALUD ESCURI, SAN MIGUEL 2024



Fuente: Tabla 4



Según la Tabla 4 y la Figura 4, el 36.4% de los trabajadores del puesto de salud Escuri mostraron insensibilidad una vez a la semana, el 31.82% diariamente, el 22.73% algunas veces al mes y el 9.09% una vez al mes. En cuanto al rendimiento en el trabajo, el 90.90% tuvo un desempeño regular y el 9.10% fue considerado bueno. Dentro del grupo con desempeño bueno, el 9.10% experimentó insensibilidad una vez a la semana. Por otro lado, el personal con desempeño regular mostró insensibilidad en un 36.36% una vez a la semana, el 31.82% diariamente, el 13.73% algunas veces al mes y el 9.09% una vez al mes. En la figura 4, se destaca que el equipo de salud que mostró insensibilidad una vez a la semana tuvo un desempeño laboral regular.

El análisis de chi cuadrado arrojó un resultado calculado de 22.440, rebasando el valor tabulado fue de 7.81 considerando 3 cantidades de libertad y un nivel de aplico de 0.000, inferior a  $P < 0.05$ . Por lo tanto, se concluye que la insensibilidad está significativamente relacionada con el actuación ocupacional del equipo en el trabajo de salud Escuri.

Coincidiendo con los resultados de Fernández et al. (2021), en la investigación realizada en Perú, hallaron una relación alarmante con el síndrome de burnout y la baja calidad en la atención. El 40% de los 150 profesionales de salud encuestados presentaron niveles altos de burnout, en las áreas de desgaste emocional y desconexión con los pacientes. La despersonalización, manifestada como insensibilidad e indiferencia hacia los pacientes, conlleva a una atención deficiente, falta de empatía y una menor capacidad para ofrecer un cuidado completo y efectivo.

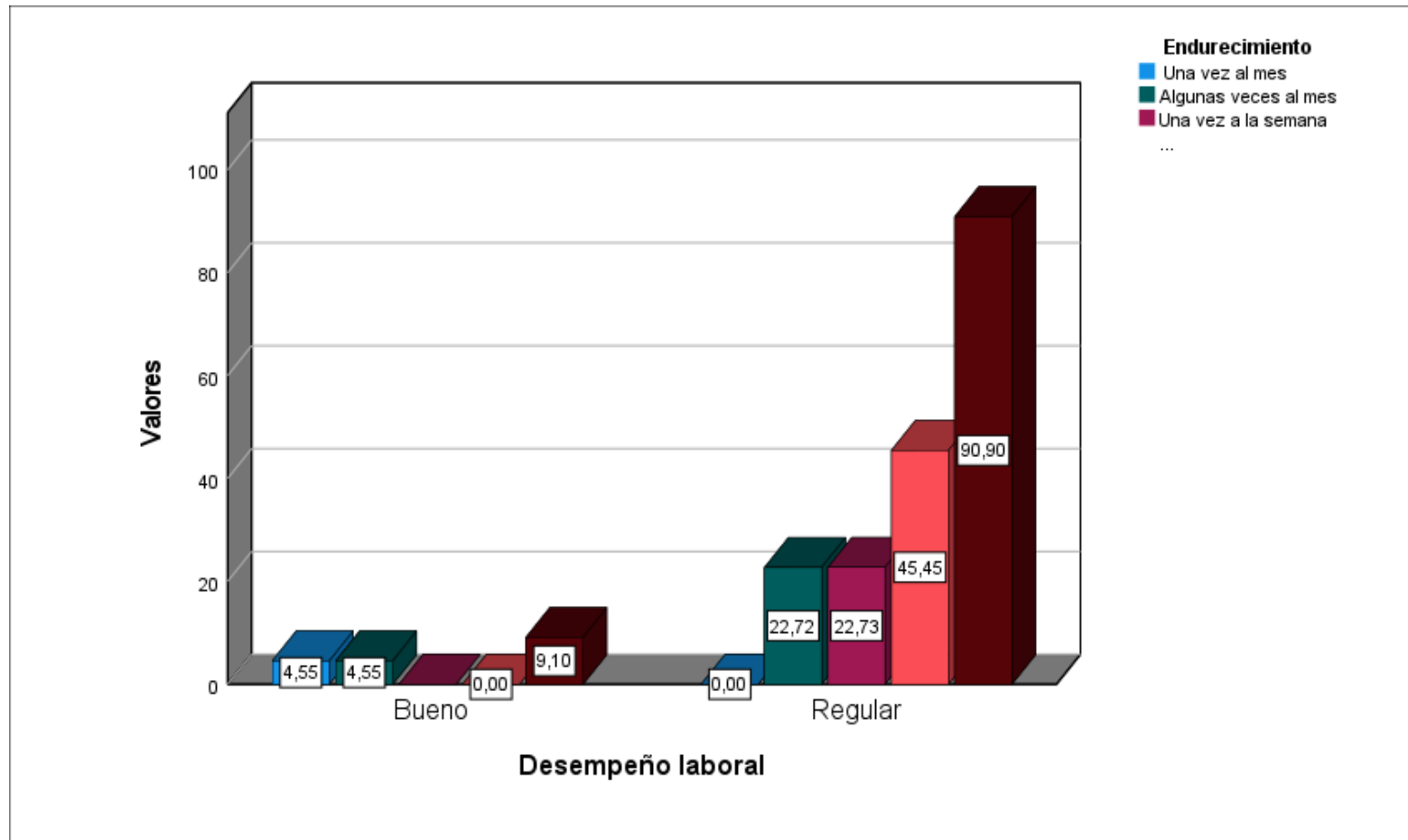
**TABLA 5. SÍNDROME DE BURNOUT: ENDURECIMIENTO EMOCIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL EN EL PERSONAL QUE LABORA EN EL PUESTO DE SALUD ESCURI, SAN MIGUEL 2024**

Endurecimiento emocional	Desempeño					
	Bueno		Regular		Total	
	fi	%	fi	%	fi	%
Una vez al mes	3	4,55	0	,00	3	4,55
Algunas veces al mes	3	4,55	15	22,72	18	27,27
Una vez a la semana	0	,00	15	22,72	15	22,72
Diariamente	0	,00	30	45,46	30	45,46
Total	6	9,10	60	90,90	66	100,00

Fuente: Cuestionario

$X^2$  calc. 35,750 >  $X^2$  tab. 7,81 gl 3 Ns. 0,000 (Significativo)

**FIGURA 5:** SÍNDROME DE BURNOUT: ENDURECIMIENTO EMOCIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL EN EL PERSONAL QUE LABORA EN EL PUESTO DE SALUD ESCURI, SAN MIGUEL 2024



Fuente: Tabla 5.

En la Tabla 5 y la Figura 5 se puede ver que el 45.45% que el equipo del Puesto de Salud Escuri experimentaron endurecimiento emocional a diario, el 22.27% una vez a la semana, el 27.72% algunas veces al mes y el 4.55% una vez al mes.

Sobre cómo se desempeña en el trabajo, el 90.90% tuvo un desempeño regular y el 9.10% fue considerado bueno. Dentro del grupo con desempeño bueno, el 4.55% experimentó endurecimiento una vez al mes y algunas veces al mes. Por otro lado, el personal con desempeño regular experimentó un endurecimiento en un 22.72% una vez a la semana y una vez al mes, y el 45.46% a diario.

En la figura 5, se destaca que el equipo de salud que experimentó endurecimiento a diario tuvo un desempeño laboral regular.

El análisis de chi cuadrado arrojó un resultado calculado de 35.750, viendo el valor crítico de 7.81 y el margen de error de 0.000, inferior a  $P < 0.05$ . Por lo tanto, se concluye que el endurecimiento está significativamente relacionado con la forma en que el equipo cumple en el centro de salud Escuri. La investigación de Cuno (2021) en enfermeros durante la pandemia de COVID-19 reveló que el 58% presentaba un grado medio de burnout. Aunque el desgaste emocional era moderado (47% nivel bajo), la despersonalización también fue relativamente baja (38% nivel bajo). Este hallazgo podría indicar un endurecimiento emocional como un mecanismo de defensa ante el estrés. Sin embargo, este endurecimiento puede tener consecuencias negativas, como una menor capacidad para establecer conexiones emocionales con los pacientes, una disminución de la motivación y una posible reducción en la calidad de la atención, lo que afectaría el desempeño laboral a largo plazo.

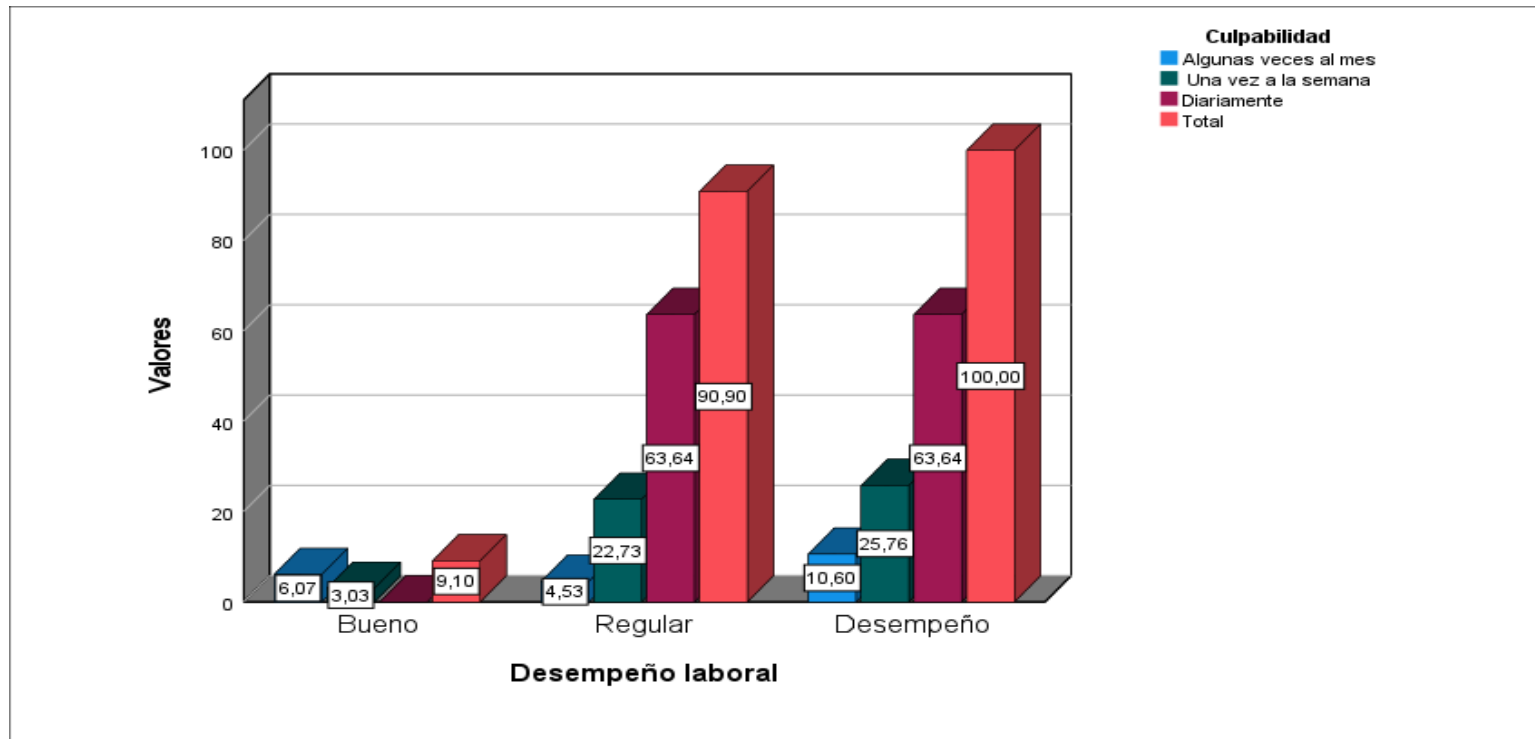
**TABLA 6. SÍNDROME DE BURNOUT: CULPABILIDAD Y DESEMPEÑO LABORAL EN EL PERSONAL QUE LABORA EN EL PUESTO DE SALUD ESCURI, SAN MIGUEL 2024**

Culpabilidad	Desempeño laboral					
	Bueno		Regular		Total	
	fi	%	fi	%	fi	%
Algunas veces al mes	4	6,07	3	4,53	7	10,60
Una vez a la semana	2	3,03	15	22,73	17	25,76
Diariamente	0	,00	42	63,64	42	63,64
Total	6	9,10	60	90,90	66	100,00

Fuente: Cuestionario

$\chi^2_{\text{calc.}} 23,904 > \chi^2_{\text{tab.}} 5,99$  gl 2 Ns. 0,000 (Significativo)

**FIGURA 6:** SÍNDROME DE BURNOUT: CULPABILIDAD Y DESEMPEÑO LABORAL EN EL PERSONAL QUE LABORA EN EL PUESTO DE SALUD ESCURI, SAN MIGUEL 2024



Fuente: Tabla 6.



En la Tabla 6 y la Figura 6 se puede ver que el 63.64% el equipo del Puesto de Salud Escuri experimentaron sentimientos de culpabilidad a diario, el 25.76% una vez a la semana y el 10.6% algunas veces al mes.

En relación con el rendimiento laboral, el 90.90% mostró un rendimiento regular y el 9.10% fue calificado como bueno. Dentro del grupo con desempeño bueno, el 6.07% experimentó culpabilidad algunas veces al mes y el 3,03% una vez a la semana. Por otro lado, el personal con desempeño regular experimentó sentimientos de culpabilidad en un 22.73% una vez a la semana, el 63.64% a diario y el 4.53% algunas veces al mes.

En la figura 6, se destaca que el equipo de salud que experimentó sentimientos de culpabilidad a diario tuvo un desempeño laboral regular.

El análisis de chi cuadrado arrojó un resultado obtenido de 23.904, excediendo el valor crítico de 5.99 con 2 cantidades de libertad y un nivel de peso de 0.000, inferior a  $P < 0.05$ . Por lo tanto, se concluye que los sentimientos de culpabilidad están significativamente juntos en un equipo en el Centro de Salud Escuri.

Por otro lado, el autor Vilcanque (2018) investigó la vinculo entre la personalidad y el burnout en trabajadores de un hospital, identificando una tendencia, aunque sin correlación estadísticamente significativa. Se observó que los trabajadores con alto neuroticismo (35% con alta inestabilidad emocional) mostraron una mayor predisposición al burnout. La culpabilidad, común en individuos neuróticos, podría ser un factor determinante: la autoexigencia, el sentimiento de responsabilidad excesiva y la autocrítica constante pueden llevar al agotamiento emocional, afectando la motivación, la concentración y, en última instancia, el desempeño laboral.

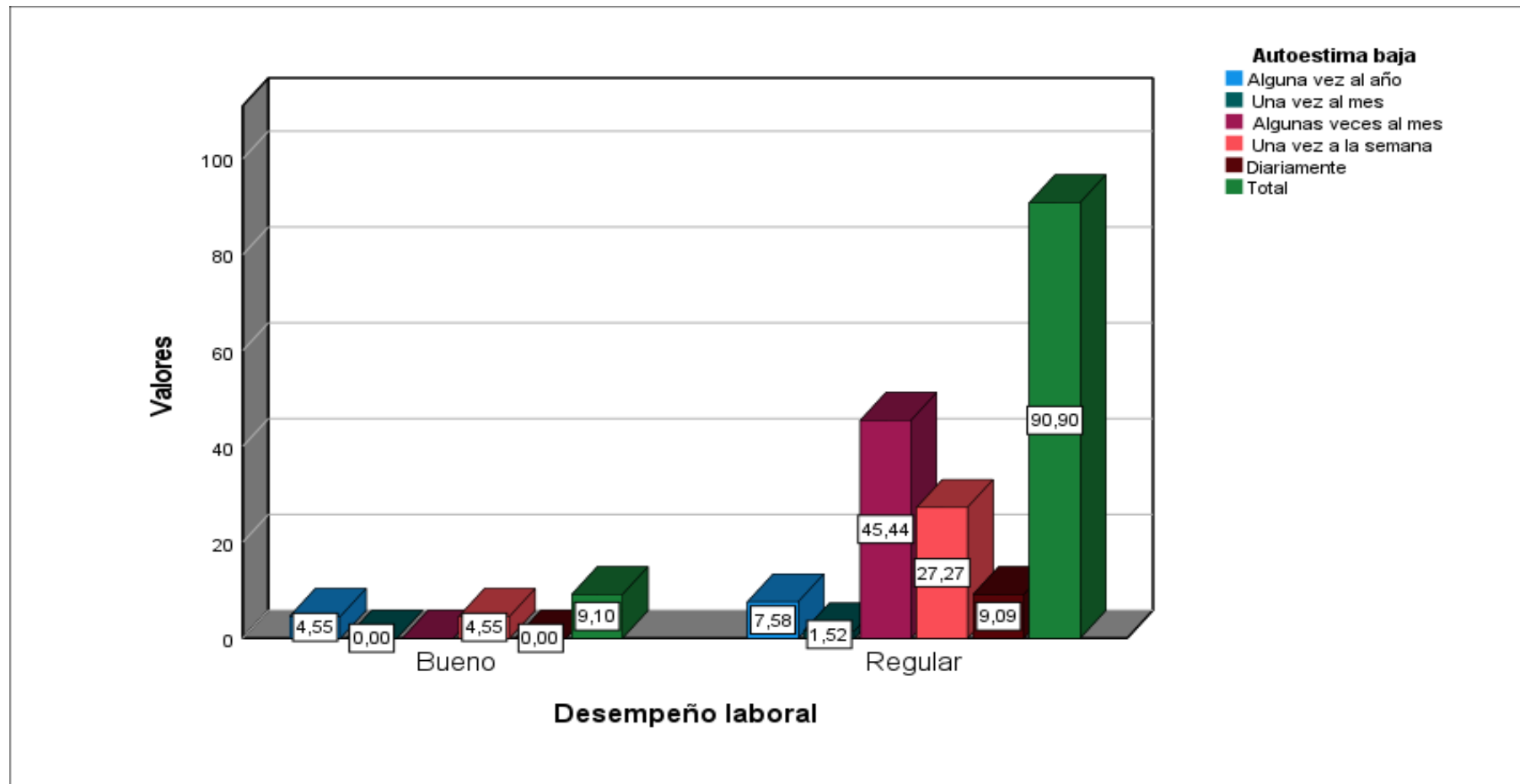
**TABLA 7. SÍNDROME DE BURNOUT: AUTOESTIMA BAJA Y DESEMPEÑO LABORAL EN EL PERSONAL QUE LABORA EN EL PUESTO DE SALUD ESCURI, SAN MIGUEL 2024**

Autoestima baja	Desempeño laboral					
	Bueno		Regular		Total	
	fi	%	fi	%	fi	%
Alguna vez al año	3	4,55	5	7,58	8	12,13
Una vez al mes	0	,00	1	1,52	1	1,52
Algunas veces al mes	0	,00	30	45,44	30	45,44
Una vez a la semana	3	4,55	18	27,27	21	31,82
Diariamente	0	,00	6	9,09	6	9,09
Total	6	9,10	60	90,90	66	100,00

**Fuente: Cuestionario**

$X^2$  calc. 12,198 >  $X^2$  tab. 9,49 gl 4 Ns. 0,016 (significativo)

**FIGURA 7: SÍNDROME DE BURNOUT: AUTOESTIMA BAJA Y DESEMPEÑO LABORAL EN EL PERSONAL QUE LABORA EN EL PUESTO DE SALUD ESCURI, SAN MIGUEL 2024**



Fuente: Tabla 7



En la Tabla 7 y la Figura 7 se puede ver que el 45.44% de equipos del Puesto de Salud Escuri reportaron tener autoestima baja algunas veces al mes, el 31.82% una vez a la semana, el 12.13% algunas veces al año, el 9.09% diariamente y el 1.52% una vez al mes. En cuanto al rendimiento en el trabajo, el 90.90% mostró un desempeño regular y el 9.10% fue calificado como bueno. Dentro del grupo con desempeño bueno, el 4.55% experimentó autoestima baja algunas veces al año y una vez a la semana. Por otro lado, el personal con desempeño regular experimentó autoestima baja en un 27.27% una vez a la semana, el 9.09% diariamente, el 45.44% algunas veces al mes, el 7.58% algunas veces al año y el 1.52% una vez al mes.

En la figura 7, se destaca que el equipo de salud que reportó tener autoestima baja algunas veces al mes mostró un desempeño laboral regular.

El análisis de chi cuadrado arrojó un resultado calculado de 12.198, excediendo el valor tabulado de 9.49 con 4 cantidades de libertad y un nivel de significancia de 0.016, inferior a  $P < 0.05$ . Por lo tanto, se concluye que la autoestima baja está significativamente relacionada en cuanto al rendimiento del equipo en el Centro de Salud Escuri.

El estudio de Villasis y Rio (2021) en Ecuador, al igual que la presente investigación, encontró una asociación entre construmbres irracionales y el burnout entre el personal de salud, se detectó una gran alienación y una baja juicio de realización personal observadas podrían estar vinculadas a una baja autoestima. Una autoestima reducida puede generar una autoexigencia excesiva, lo que crece la vulnerabilidad al burnout. Esto se traduce en una reducción de la motivación, un incremento de la autocrítica, una mayor dificultad para manejar el estrés y, en última instancia, un menor desempeño laboral y una menor satisfacción profesional.

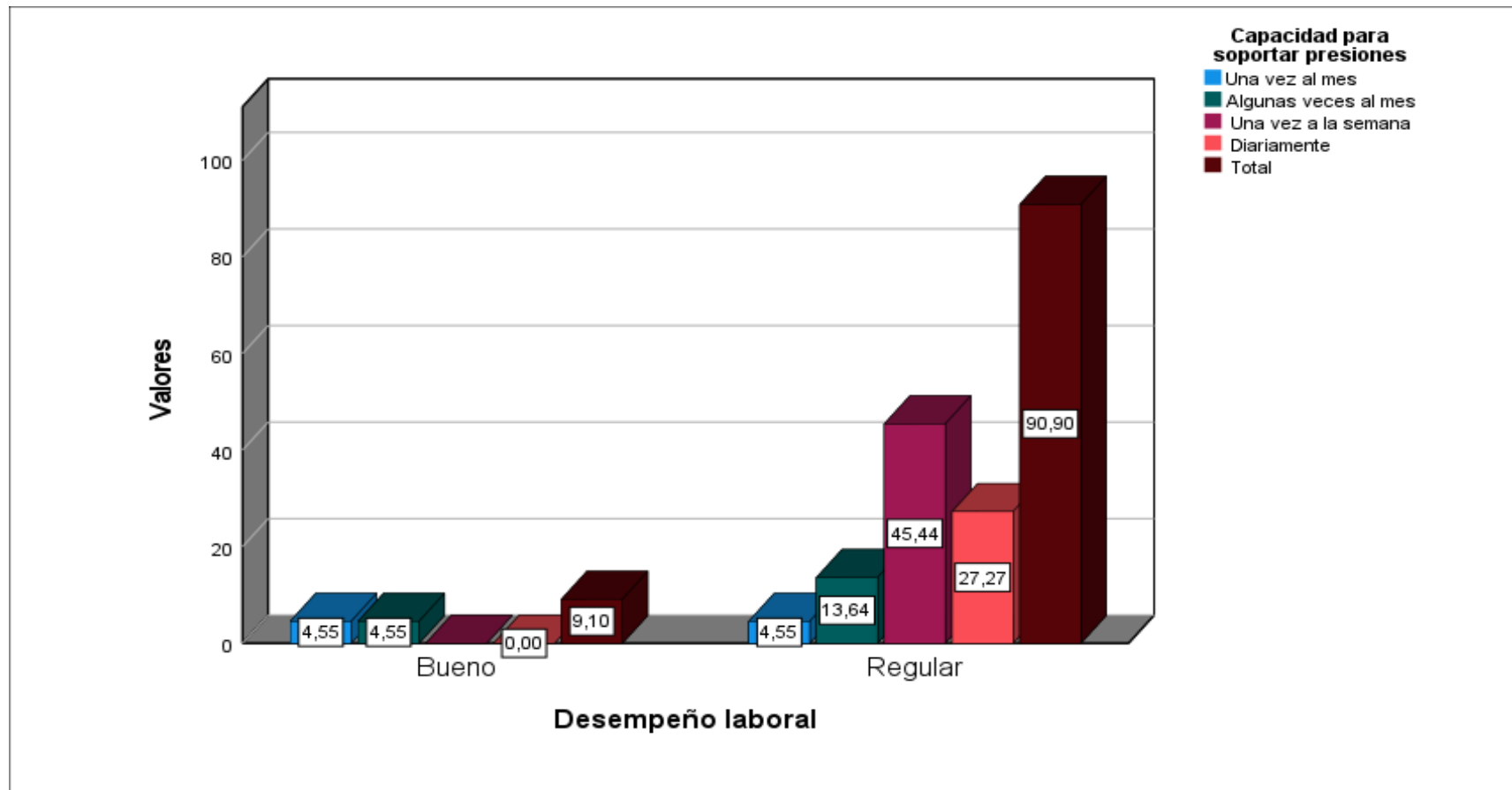
**TABLA 8. SÍNDROME DE BURNOUT: CAPACIDAD PARA SOPORTAR PRESIONES Y DESEMPEÑO LABORAL EN EL PERSONAL QUE LABORA EN EL PUESTO DE SALUD ESCURI, SAN MIGUEL 2024**

Capacidad para soportar presiones	Desempeño laboral					
	Bueno		Regular		Total	
	fi	%	fi	%	Fi	%
Una vez al mes	3	4,55	3	4,55	6	9,10
Algunas veces al mes	3	4,55	9	13,64	12	18,19
Una vez a la semana	0	,00	30	45,44	30	45,44
Diariamente	0	,00	18	27,27	18	27,27
Total	6	9,10	60	90,90	66	100,00

**Fuente: Cuestionario**

$X^2_{\text{calc.}} 20,625 > X^2_{\text{tab.}} 7,81$  gl 3 Ns. 0,000 (Significativo)

**FIGURA 8:** SÍNDROME DE BURNOUT: CAPACIDAD PARA SOPORTAR PRESIONES Y DESEMPEÑO LABORAL EN EL PERSONAL QUE LABORA EN EL PUESTO DE SALUD ESCURI, SAN MIGUEL 2024



Fuente: Tabla 8



En la Tabla 8 y Figura 8 se puede ver que el 45.44% de los trabajadores del Puesto de Salud Escuri experimentaron presiones una vez a la semana, el 27.27% a diario, el 18.19% algunas veces al mes y el 9.10% una vez al mes. Respecto al rendimiento en el trabajo, el 90.90% tuvo un desempeño regular, mientras que el 9.10% fue considerado bueno. Dentro del grupo con desempeño bueno, el 4.55% experimentó presiones algunas veces al mes y una vez al mes. Por otro lado, el personal con desempeño regular enfrentó presiones en un 45.55% una vez a la semana, el 27.27% a diario, el 13.64% algunas veces al mes y el 4.55% una vez al mes.

En la Tabla 8, se destaca que el equipo de salud que experimentó presiones una vez a la semana tuvo un desempeño regular.

El análisis de chi cuadrado dio un resultado calculado de 20.625, excediendo el valor tabulado de 7.81 tomando en cuenta 3 grados de libertad y un nivel de peso de 0.000, menor a P 0.05. Por lo tanto, se concluye que las presiones están significativamente relacionadas en cuanto al rendimiento del personal en el Centro de Salud Escuri.

El estudio de Castro et al. (2019), realizado en un centro hospitalario en Manabí, Ecuador, similar a la investigación actual, reveló preocupantes resultados sobre la incidencia del síndrome de burnout entre el personal de salud. De una muestra de 65 profesionales (médicos, paramédicos y enfermeras), el 15% (con mayor incidencia en mujeres) presentaba este síndrome, destacando la alta carga laboral, la presión emocional y las demandas constantes como factores determinantes. Estas presiones laborales no solo afectan el desempeño individual, reduciendo la concentración, aumentando los errores y disminuyendo la capacidad de toma de decisiones, sino que también impactan en la calidad general de la atención médica.

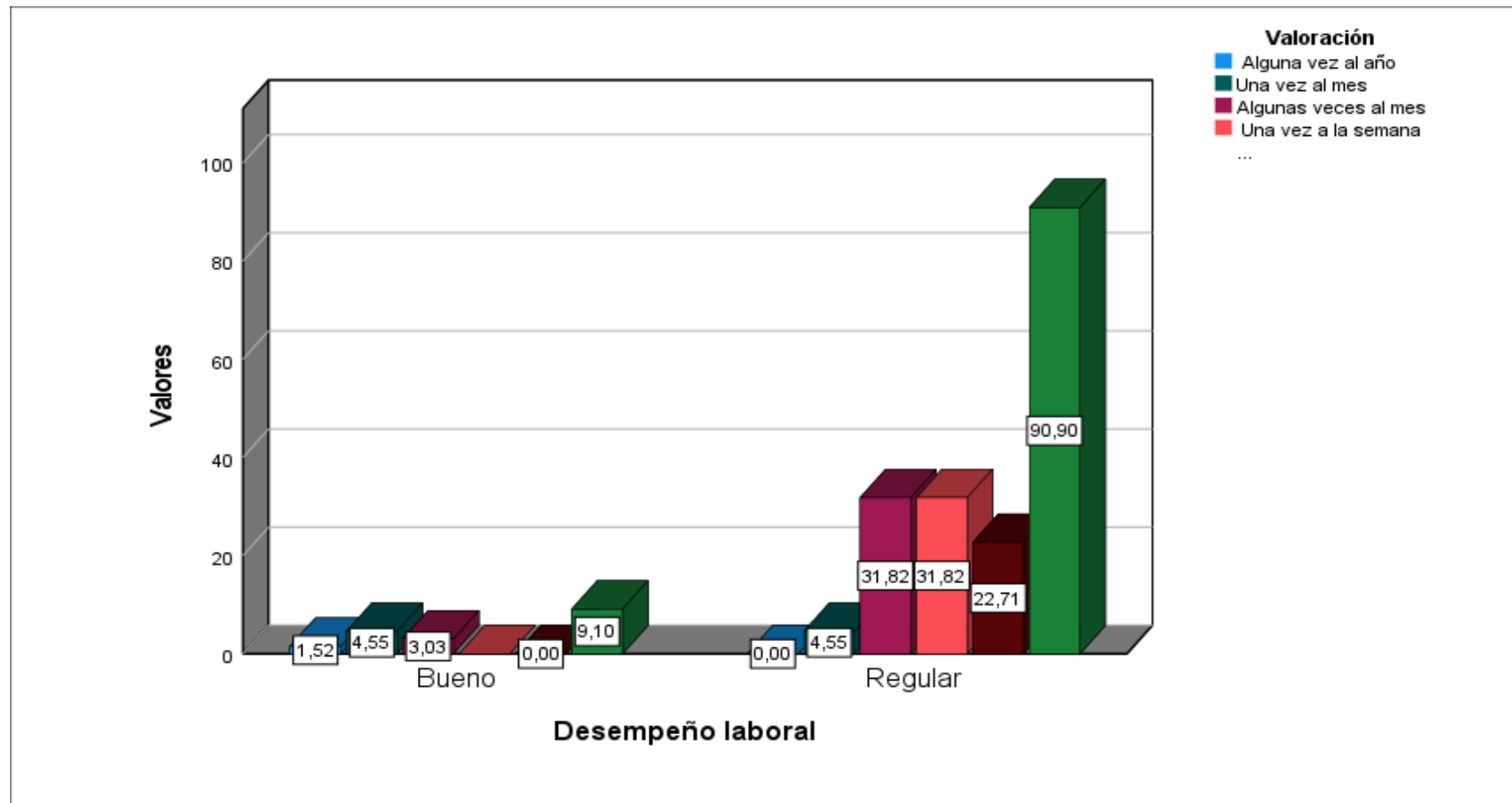
**TABLA 9. SÍNDROME DE BURNOUT: VALORACIÓN Y DESEMPEÑO LABORAL EN EL PERSONAL QUE LABORA EN EL PUESTO DE SALUD ESCURI, SAN MIGUEL 2024**

Valoración	Desempeño laboral					
	Bueno		Regular		Total	
	fi	%	fi	%	fi	%
Alguna vez al año	1	1,52	0	,00	1	1,52
Una vez al mes	3	4,55	3	4,55	6	9,10
Algunas veces al mes	2	3,03	21	31,82	23	34,85
Una vez a la semana	0	,00	21	31,82	21	31,82
Diariamente	0	,00	15	22,71	15	22,71
Total	6	9,10	60	90,90	66	100,00

**Fuente: Cuestionario**

**$X^2$  calc. 25,754 >  $X^2$  tab. 9,49 gl 4 Ns. 0,000 (Significativo)**

**FIGURA 9:** SÍNDROME DE BURNOUT: VALORACIÓN Y DESEMPEÑO LABORAL EN EL PERSONAL QUE LABORA EN EL PUESTO DE SALUD ESCURI, SAN MIGUEL 2024



Fuente: Tabla 9



En la Tabla 9 y la Figura 9 se muestra que el 34.85% de los empleados del Puesto de Salud Escuri informaron que algunas veces al mes, el 31.82% una vez a la semana, el 1.52% algunas veces al año, el 9.10% una vez al mes y el 22.71% diariamente. Sobre el rendimiento laboral, el 90.90% tuvo un desempeño regular y el 9.10% fue considerado bueno. Dentro del grupo con desempeño bueno, el 4.55% tuvo una valoración una vez al mes, el 3.03% algunas veces al mes y el 1.52% algunas veces al año. Por otro lado, el personal con desempeño regular tuvo una valoración del 31.82% varias veces al mes y semanalmente, el 22.71% diariamente y el 4.55% una vez al año.

En la figura 9, se observa que los empleados de salud que recibió una valoración algunas veces al mes y una vez a la semana tuvieron un desempeño regular. El análisis estadístico arrojó un resultado calculado de 25.754, superior al valor tabulado de 9.49 con Los hallazgos indican una asociación significativa, al obtenerse un valor de  $p = 0.000$  con 4 grados de libertad entre la valoración recibida y el eficacia del personal que trabaja en el Centro de Salud Escuri.

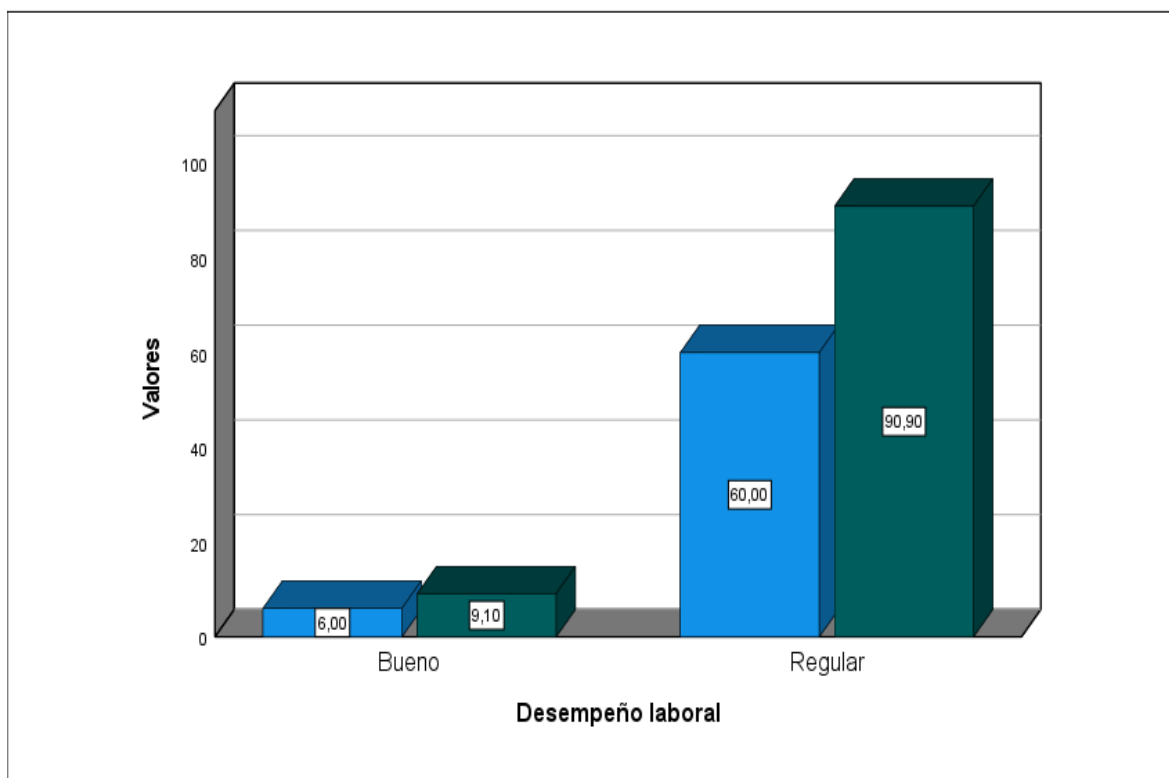
Además, el estudio de Aquia (2018) en la REDESS Azángaro mostró que, aunque la mayoría de las 34 enfermeras (52.9%) tenían bajos niveles de burnout, un 29.4% mostraba un nivel medio, con un 17.7% de las captadas mostrando un nivel bajo. A pesar de que el 44.1% reportó una alta sentido de realización personal y la aparición de un nivel medio de burnout en un porcentaje significativo indica la necesidad de intervenciones para prevenir un mayor deterioro. La alta realización personal, a pesar del burnout, puede indicar un alto compromiso, pero también una posible resistencia al agotamiento extremo. Es esencial implementar estrategias de apoyo para prevenir el agotamiento y la despersonalización, garantizando un equilibrio entre el compromiso laboral y el bienestar de las enfermera

**TABLA 10. DESEMPEÑO LABORAL EN EL PERSONAL QUE LABORA EN EL PUESTO DE SALUD ESCURI, SAN MIGUEL 2024**

Desempeño laboral	fi	%
Bueno	6	9,10
Regular	60	90,90
Total	66	100,00

Fuente: Cuestionario

**FIGURA 10**



Fuente: tabla 10



Respecto al desempeño laboral, el 99.90% mostró un rendimiento regular, mientras que el 9.10% fue considerado bueno.

El análisis viendo el síndrome de burnout en los empleados revelan una preocupante correlación entre este síndrome y el desempeño laboral. Las elevadas cargas de trabajo y las presiones constantes pueden conducir al desgaste emocional y la despersonalización, lo que impacta negativamente en la concentración, la toma de decisiones, el atención suministrada y el grado. Aunque algunos profesionales puedan mantener altos niveles de logro individual y aparición de burnout, incluso en niveles moderados, reduce la eficiencia y aumenta el riesgo de cometer errores. Factores como la personalidad y las condiciones laborales contribuyen a esta problemática. Por lo tanto, optimizar el entorno laboral y el bienestar del personal sanitario es esencial para prevenir el burnout y potenciar el desempeño profesional.



## CONCLUSIONES

- PRIMERA:** Se analizó que el síndrome de Burnout se relaciona significativamente con el desempeño laboral del personal que labora en el Puesto de Salud Escuri, San Miguel 2024. Con lo que quedan aceptadas las hipótesis.
- SEGUNDA:** Se analizó que el cansancio del personal emocional de salud en 46,96% (Ns.0,000) tuvieron desempeño regular, una vez a la semana, la fatiga en 46,97% (Ns.0,004) fue diaria, la frustración 54,54% y la insensibilidad en 36,36% una vez a la semana (Ns.0,000) se relacionaron significativamente con el desempeño laboral que en su mayoría fue regular, en el personal que labora en el Puesto de Salud Escuri, San Miguel.
- TERCERA:** Se examinó que la despersionalización en cuanto a endurecimiento emocional en 45,46% y la culpabilidad 63,64% fue diaria y tuvieron desempeño regular relacionándose significativamente (Ns.0,000) con el desempeño laboral del personal que labora en el Puesto de Salud Escuri, San Miguel.
- CUARTA:** Se evaluó la realización personal en cuanto a la autoestima baja en 45,44% algunas veces al mes y la capacidad para soportar presiones una vez a la semana, y la valoración 31,82% raras veces al mes y una vez a la semana, se relaciona significativamente (Ns.0,000) con el rendimiento laboral del personal en funciones en el Puesto de Salud Escuri, San Miguel.



**QUINTA:** Se describió que el eficacia laboral fue regular en 90,90% y bueno en 9,10% del personal que labora en el Puesto de Salud Escuri, San Miguel.



## RECOMENDACIONES

- PRIMERA:** A la jefa del Puesto de Salud Escuri se le recomienda incrementar un área de psicología y se creen estrategias y programas orientadas a la mejora del clima organizacional y que estén dirigidas a la prevención del síndrome de Burnout.
- SEGUNDA:** A la jefa del Puesto de Salud Escuri elabore y aplique directivas y programas de protección a los profesionales de salud que laboren en este establecimiento con el apoyo de profesionales de la psicología, que evite la presencia de problemas como el síndrome de Burnout.
- TERCERA:** Al personal del establecimiento se recomienda que participe de capacitaciones de afrontamiento y la práctica de habilidades sociales para un buen desenvolvimiento en su ámbito de trabajo, de la mano con el apoyo de profesionales de la Psicología.
- CUARTA:** Al área de promoción de la salud se recomienda dictar charlas motivacionales para su mejor desempeño laboral y social, también con profesionales en Psicología.
- QUINTA:** Al área de Calidad de la Salud fomentar la participación activa de los pacientes y de los profesionales de la salud, con el fin de fortalecer la comunicación y promover un trato más adecuado en el puesto de salud Escuri.



## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. Rendón M, Peralta S, Hernández E, Hernández R, Vargas M, Favela M. Síndrome de burnout en el personal de enfermería de unidades de cuidado crítico y de hospitalización. Enfermeria Global[revista en Internet] 2020 [acceso 20 de setiembre del 2020]; 19(3): 479-506. Enferm glob [Internet]. 2020;19(59):479–92.  
Availablefrom:<http://scielo.isciii.es/pdf/eg/v19n59/1695-6141-eg-19-59-479.pdf>
2. SCHMIDT JNY. Carrera de Arte y Diseño Empresarial “ El síndrome de Burnout como consecuencia del conflicto-trabajo materna del instituto nacional materno perinatal ” Trabajo de investigación para optar el Grado Académico de Asesores : 2020;
3. Fonseca VMV, Pasos JCG, Martínez J, Salgado A. Relación entre el burnout y la satisfacción laboral en profesionales de la salud. Salud(i)Ciencia. 2019;23(4):325–31.
4. Turpo KF. Síndrome de Burnout en profesionales de enfermería en tiempos de COVID 19, en el Hospital Manuel Nuñez Butron Puno-2021 [Internet]. Tesis. 2021. Available from: [http://repositorio.unap.edu.pe/bitstream/handle/UNAP/7104/Molleapaza\\_Mamani\\_Joel\\_Neftali.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.unap.edu.pe/bitstream/handle/UNAP/7104/Molleapaza_Mamani_Joel_Neftali.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
5. Intriago Miranda SA. Síndrome del quemado en personal de salud de un centro hospitalario de la dirección distrital Junín-Bolívar. Rev San Gregor. 2019;1(35).
6. Castro HM, Prieto MA, Muñoz AM. Prevalencia de Síndrome de Burnout en personal de salud durante la Pandemia de COVID-19: Estudio Corte



Transversal.

7. Aldás-Villacís A, Poveda-Ríos M. Creencias Irracionales Y Síndrome De Burnout En El Personal De Salud Del Hospital José María Velasco Ibarra De La Ciudad Del Tena En Tiempo De Covid-19. *Psicol Unemi* [Internet]. 2021;5(9):108–17. Available from: <https://doi.org/10.29076/issn.2602-8379vol5iss9.2021pp108-117p%0A>
8. Simonetti M, Vasquez Aqueveque AM, Alejandra Galiano M. Ambiente , carga laboral y burnout en enfermeras de hospitales públicos de Chile. *Rev Esc Enferm USP*. 2021;1–
9. Polanco MB. Relación entre factores psicosociales negativos y el síndrome de burnout en personal sanitario de un hospital de Lima, 2021. 2022.
10. Bancayan MSC. Síndrome de Burnout debido al Covid-19 en personal sanitario de 3 centros de salud del distrito del Callao, 2021. 2021. 1–60
11. López Tuesta B, Barrera Barreto C. Factores relacionados al síndrome de Burnout en el personal de salud del Hospital Regional Huánuco. *Rev Peru Investig en Salud*. 2018;2(1):56–61.
12. Sardon Z. El síndrome de burnout en estudiantes de la unidad de posgrado de la Universidad Nacional del Altiplano Puno por COVID 19- 2021. 2021.
13. Tahuaya Rios CP. Burnout y satisfacción con la vida en docentes de educación sincrónica, Juliaca y Puno – 2021. 2021.
14. Vilcanque R. Personalidad y síndrome de burnout en trabajadores del hospital de apoyo Yunguyo, region Puno - 2018. 2018.
15. Aquia Mendoza El síndrome de burnout en profesionales de enfermería de los establecimientos de salud de primer nivel de atención redess Azángaro, Puno-2016. 2018.



16. Berrío García N, Foronda Valencia DS, Ciro Parra DG. Síndrome de Burnout en personal de la salud latinoamericano. Rev Psicol Univ Antioquia. 2018;10(2):157–81.
17. Cáceres Taco EI. Relación Entre Satisfacción Laboral Y Síndrome De Burnout En Médicos Asistentes Y Residentes Del Instituto Nacional De Salud Mental Honorio Delgado - Hideyo Noguchi - 2018. 2016;1–66.
18. Cano E. “Relación entre el síndrome Burnout y los factores laborales y personales de los profesionales del nivel de secundaria de un colegio privado de la ciudad de Guatemala.” Adv Drug Deliv Rev [Internet]. 2017;4(January 2006):9–15. Available from:  
<http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesiseortiz/2017/05/83/Cano-Miguel.pdf>
19. Consuelo Gonzáles C. Síndrome de Burnout y desempeño laboral del personal asistencial del Hospital de la Policía Nacional del Perú. Lima-2017. Universidad César Vallejo. 2018.
20. Bradley M, Chahar P. Burnout of healthcare providers during COVID-19. Cleve Clin J Med. 2020;4–6.



21. Sutta-Abarca BA. Prevalencia Del Síndrome De Burnout Y Factores Asociados En Medicos Asistentes Del Hospital Regional Guillermo Díaz De La Vega – Abancay 2021. 2021;87.
22. Mojonero Tito JD, Rosas Hilario MD. "Síndrome de burnout y desempeño laboral del personal de enfermería del hospital Regional III Honorio Delgado Arequip 20212. 2021.
23. Sampieri RH. metodología de investigación. In: Metodología de la Investigacion. p. 1–589.
24. Sampieri H, Collado F, Lucio B. Metodología de la investigación. México; 1997.
25. Soto V, Vergara E, Neciosup E. Prevalencia y factores de riesgo de síndrome metabólico en población adulta del departamento de Lambayeque, Perú - 2004. 2005;22(4):254–61




# ANEXOS

## ANEXO 1. MATRIZ DE SISTEMATIZACIÓN DE DATOS

BASE MARIBEL CUTIPA\_1.sav [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda



	Nombre	Tipo	Anchura	Decimales	Etiqueta	Valores	Perdidos	Columnas	Alineación	Medida	Rol
1	Cansancio	Númerico	8	0		{1, Alguna v...	Ninguno	8	Derecha	Nominal	Entrada
2	Fatiga	Númerico	8	0		{1, Alguna v...	Ninguno	8	Derecha	Nominal	Entrada
3	Frustración	Númerico	8	0		{1, Alguna v...	Ninguno	8	Derecha	Nominal	Entrada
4	Insensibilidad	Númerico	8	0		{1, Alguna v...	Ninguno	8	Derecha	Nominal	Entrada
5	Endurecimi...	Númerico	8	0		{1, Alguna v...	Ninguno	8	Derecha	Nominal	Entrada
6	Culpabilidad	Númerico	8	0		{1, Alguna v...	Ninguno	8	Derecha	Nominal	Entrada
7	Autoestima	Númerico	8	0		{1, Alguna v...	Ninguno	8	Derecha	Nominal	Entrada
8	presiones	Númerico	8	0		{1, Alguna v...	Ninguno	8	Derecha	Nominal	Entrada
9	Valoración	Númerico	8	0		{1, Alguna v...	Ninguno	8	Derecha	Nominal	Entrada
10	Desempeño	Númerico	8	0		{1, Bueno}...	Ninguno	7	Derecha	Nominal	Entrada
11											



Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

Visible: 10 de 10 variables

	Cansancio	Fatiga	Frustración	Insensibilidad	Endurecimiento	Culpabilidad	Autoestima	presiones	Valoración	Desempeño	var
1	4	4	5	4	5	5	4	4	5	2	
2	4	4	3	5	5	5	4	4	3	2	
3	4	5	3	5	5	5	4	5	4	2	
4	4	4	4	4	5	5	3	4	3	2	
5	3	4	4	5	5	5	2	5	5	2	
6	4	4	4	3	3	3	3	4	3	2	
7	4	3	4	4	4	4	4	5	5	2	
8	4	4	4	3	3	4	1	3	1	1	
9	4	5	4	4	4	4	3	4	4	2	
10	5	5	5	5	5	5	3	5	5	2	
11	4	4	4	4	3	4	1	3	3	2	
12	4	4	4	5	5	5	3	3	3	2	
13	4	4	3	5	3	4	4	4	3	2	
14	4	3	5	3	3	5	3	2	2	2	
15	5	4	4	4	5	5	3	3	4	2	
16	5	5	3	4	4	5	3	4	3	2	
17	5	5	4	5	4	5	3	4	4	2	
18	5	5	5	4	5	5	3	5	4	2	
19	2	3	4	3	5	5	5	4	4	2	
20	3	2	4	2	4	5	5	5	5	2	
21	1	3	2	3	2	3	4	2	2	1	
22	5	5	4	2	3	4	4	4	4	2	
23	4	4	5	4	5	5	4	4	5	2	
24	4	5	3	5	5	5	4	4	3	2	
25	4	5	3	5	5	5	4	5	4	2	
26	4	4	4	4	5	5	3	4	3	2	
27	3	3	4	5	5	5	1	5	5	2	
28	4	5	4	3	3	3	3	4	3	2	
29	4	3	4	4	4	4	4	5	5	2	
30	4	4	4	3	3	4	1	3	3	1	
31	4	5	4	4	4	4	3	4	4	2	
32	5	5	5	5	5	5	3	5	5	2	
33	4	4	4	4	3	4	1	3	3	2	
34	4	5	4	5	5	5	3	3	3	2	
35	4	5	3	5	3	4	4	4	3	2	
36	4	3	5	3	3	5	3	2	2	2	
37	5	4	4	4	5	5	3	3	4	2	
38	5	5	3	4	4	5	3	4	3	2	
39	5	5	4	5	4	5	3	4	4	2	
40	5	5	5	4	5	5	3	5	4	2	
41	2	5	4	3	5	5	5	4	4	2	
42	3	2	4	2	4	5	5	5	5	2	
43	1	1	2	3	2	3	4	2	2	1	
44	5	5	4	2	3	4	4	4	4	2	
45	4	5	5	4	5	5	4	4	5	2	



BASE MARIBEL CUTIPA\_1.sav [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor...

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

Visible: 10 de 10 variables

	Cansancio	Fatiga	Frustración	Insensibilidad	Endurecimiento	Culpabilidad	Autoestima	presiones	Valoración	Desempeño	var
46	4	5	3	5	5	5	4	4	3	2	
47	4	5	3	5	5	5	4	5	4	2	
48	4	4	4	4	5	5	3	4	3	2	
49	3	4	4	5	5	5	1	5	5	2	
50	4	4	4	3	3	3	3	4	3	2	
51	4	3	4	4	4	4	4	5	5	2	
52	4	4	4	3	3	3	1	3	3	1	
53	4	5	4	4	4	4	3	4	4	2	
54	5	5	5	5	5	5	3	5	5	2	
55	4	5	4	4	3	4	1	3	3	2	
56	5	5	4	5	5	5	3	3	3	2	
57	5	4	3	5	3	4	4	4	3	2	
58	4	3	5	3	3	5	3	2	2	2	
59	5	5	4	4	5	5	3	3	4	2	
60	5	5	3	4	4	5	3	4	3	2	
61	5	5	4	5	4	5	3	4	4	2	
62	5	5	5	4	5	5	3	5	4	2	
63	2	3	4	3	5	5	5	4	4	2	
64	3	2	4	2	4	5	5	5	5	2	
65	1	3	2	3	2	3	4	2	2	1	
66	5	5	4	2	3	4	4	4	4	2	
67											
68											



ANEXO 2. MATRIZ DE CONSISTENCIA

FORMULACIÓN DE PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADORES	ESCALA DE VALORES	METODOLOGÍA
<p><b>Problema general</b> PG: ¿Cuál es la relación entre el Síndrome de Burnout y el desempeño laboral del personal que labora en el puesto de salud Escuri, San Miguel-2024?</p> <p><b>Problemas específicos</b> PE1 ¿Cuál es la relación entre el Síndrome de Burnout en su dimensión agotamiento emocional y el desempeño laboral del personal que labora en el puesto de salud Escuri, San Miguel? PE2 ¿Cuál es la relación entre el Síndrome de Burnout en su dimensión despersonalización y el desempeño laboral del personal que labora en el puesto de salud Escuri, San Miguel? PE3 ¿Cuál es la relación entre el Síndrome de Burnout en su dimensión de realización personal y el desempeño laboral del personal que labora en el puesto de salud Escuri, San Miguel? PE4 ¿Cómo es el desempeño laboral del personal que labora en el Puesto salud Escuri, San Miguel?</p>	<p><b>Objetivo general</b> OG. Determinar la relación entre el síndrome de Burnout y el desempeño laboral del personal que labora en el Puesto de Salud Escuri, San Miguel.</p> <p><b>Objetivos específicos</b> OE1 Analizar la relación entre la dimensión de agotamiento o cansancio emocional del Síndrome de Burnout y el desempeño laboral del personal en el Puesto de Salud Escuri, San Miguel. OE2 Relacionar la dimensión de despersonalización del Síndrome de Burnout y el desempeño laboral del personal en el Puesto de Salud Escuri, San Miguel. OE3 Identificar la relación entre la dimensión de realización personal del síndrome de Burnout y el desempeño laboral del personal en el Puesto de Salud Escuri, San Miguel. OE4 Describir el desempeño laboral del personal en el Puesto de Salud Escuri, San Miguel.</p>	<p><b>Hipótesis general</b> HG. Existe relación entre el Síndrome de Burnout y el desempeño laboral del personal que labora en el Puesto de Salud Escuri, San Miguel- 2024</p> <p><b>Hipótesis específicas</b> HE1 Existe relación significativa entre el Síndrome de Burnout en su dimensión de agotamiento emocional y el desempeño laboral del personal que labora en el Puesto de Salud Escuri, San Miguel. HE2 Existe relación significativa entre el Síndrome de Burnout en su dimensión de despersonalización y el desempeño laboral del personal que labora en el Puesto de Salud Escuri, San Miguel. HE3 Existe relación significativa entre el Síndrome de Burnout en su dimensión de realización personal y el desempeño laboral del personal que labora en el Puesto de Salud Escuri, San Miguel. HE4 El desempeño laboral del personal que labora en el Puesto de Salud Escuri es regular</p>	SÍNDROME DE BURNOUT	<p>1.1. <b>Agotamiento cansancio emocional</b></p> <p>1.2. <b>Despersonalización</b></p>	<p>Cansancio Fatiga Física Frustración</p> <p>Insensibilidad Endurecimiento emocional Culpabilidad</p>	<p>0=Nunca 1=Alguna vez al año 2=Una vez al mes 3=Algunas veces al mes 4=Una vez a la semana 5= Algunas veces a la semana 6=Diariamente</p> <p>0=Nunca 1=Alguna vez al año 2=Una vez al mes 3=Algunas veces al mes 4=Una vez a la semana 5= Algunas veces a la semana 6=Diariamente</p>	<p><b>DISEÑO</b> No experimental. <b>TIPO</b> Básico <b>NIVEL</b> correlacional <b>ENFOQUE</b> cuantitativo <b>INSTRUMENTOS:</b> V1. Cuestionario V2. Cuestionario <b>TÉCNICA</b> V1. Encuesta V2. Encuesta <b>POBLACIÓN</b> Fue de 66</p>



		<p>despersonalización y el desempeño laboral del personal que labora en el Puesto de Salud Escuri, San Miguel-2024</p> <p>HE3: Existe relación entre el Síndrome de Burnout en su dimensión de realización personal y el desempeño laboral del personal que labora en el Puesto de Salud Escuri, San Miguel-2024</p> <p>HE4: El desempeño laboral en el personal que labora en el Puesto de Salud Escuri, San Miguel 2024</p>					<p>personas <b>MUESTRA</b> La muestra fue el 100% de la población</p>
				<b>1.3. Realización Personal</b>	<p>Autoestima capacidad de soportar presiones. Valoración Entendimiento</p>	<p>0=Nunca 1=Alguna vez al año 2=Una vez al mes 3=Algunas veces al mes 4=Una vez a la semana 5= Algunas veces a la semana 6=Diariamente</p>	
			<b>DESEMPEÑO O LABORAL</b>	<b>Desempeño de tareas</b>	<p>1.Capacidad de toma de decisiones 2. Capacidad de organización y planificación 3. Capacidad de resolución de problemas 4. Conocimientos profesionales y-o técnicos 5. Productividad 6.Orientación a objetivos y resultados 7.Iniciativa</p>	<b>Escala de Likert</b> 1: Nunca 2: Casi nunca 3: A veces 4: Casi siempre 5: Siempre	
				<b>Desempeño contextual</b>	<p>1. Compromiso de organización 2. Colaboración y cooperación con los compañeros. 3. Compartir y transmitir conocimientos</p>	<p>1: Nunca 2: Casi nunca 3: A veces 4: Casi siempre 5: Siempre</p>	



				<b>Desempeño organizacional</b>	<b>1.</b> Mantenimiento voluntario del rendimiento laboral. <b>2.</b> Mantenimiento voluntario de la calidad de trabajo. <b>3.</b> Uso adecuado del tiempo y los recursos laborales. <b>4.</b> Asistencia al trabajo y uso eficiente del tiempo. <b>5.</b> Ritmo voluntario eficiente del trabajo.	<b>1:</b> Nunca <b>2:</b> Casi nunca <b>3:</b> A veces <b>4:</b> Casi siempre <b>5:</b> Siempre	
--	--	--	--	---------------------------------	---	---	--



**ANEXO 3. CONSENTIMIENTO INFORMADO**

Fecha \_\_\_\_\_

Yo \_\_\_\_\_, en base a lo expuesto en el presente documento, acepto voluntariamente participar en la investigación titulada "SÍNDROME DE BURNOUT EN PERSONAL QUE LABORA EN EL PUESTO DE SALUD ESCURI, SAN MIGUEL- 2024", dirigida por el bachiller de Psicología, Maribel Cutipa Calancho investigador(a) de la Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez – Juliaca

He sido informado(a) de los objetivos, alcance y resultados esperados de este estudio y de las características de mi participación. Reconozco que la información que provea en este estudio es estrictamente confidencial y anónima. Además, esta no será usada para ningún otro propósito fuera de los de este estudio.

He sido informado(a) de que puedo hacer preguntas sobre el proyecto en cualquier momento y que puedo retirarme del mismo cuando así lo decida, sin tener que dar explicaciones ni sufrir consecuencia alguna por tal decisión.

De tener preguntas o dudas sobre mi participación en este estudio, puedo contactar a la estudiante que está a cargo de esta investigación al número de teléfono:

.....

.....  
FIRMA Y HUELLA DEL PARTICIPANTE  
N°DNI: .....

.....  
FIRMA DEL INVESTIGADOR  
N°DNI: .....

## ANEXO 4. INSTRUMENTOS

### CUESTIONARIO:

#### INSTRUMENTO PARA MEDIR EL SINDROME DE BURNOUT MASLACH BURNOUT INVENTORY (MBI)

El siguiente cuestionario tiene como objetivo recopilar datos con la ayuda de una serie de enunciados relacionados a su trabajo y sus sentimientos respecto a él.

#### INSTRUCCIONES:

Marque con una (X) las casillas que usted considere conveniente. Conteste cada pregunta con la mayor sinceridad posible, para lo cual tenga en cuenta las siguientes alternativas:

0	1	2	3	4	5	6
Nunca	Pocas veces al año	Una vez al mes	Unas pocas veces al mes	Una vez a la semana	Pocas veces a la semana	Diariamente

N°	PREGUNTAS	0	1	2	3	4	5	6
1	AE Me siento emocionalmente agotado por mi trabajo.							
2	AE Cuando termino mi jornada de trabajo me siento vacío.							
3	AE Cuando me levanto por la mañana y me enfrento a mi jornada de trabajo me siento fatigado							
4	RP Siento que puedo entender fácilmente a los pacientes.							
5	D Siento que estoy tratando a algunos pacientes como si fueran objetos impersonales.							
6	AE Siento que trabajar todo el día con gente me cansa.							
7	7 RP Siento que trato con mucha eficacia los problemas de mis pacientes.							
8	8 AE Siento que mi trabajo me está desgastando.							
9	RP Siento que estoy influyendo positivamente en la vida de los pacientes a través de mi trabajo							
10	10 D Siento que me hecho más duro con los pacientes.							
11	11 D Me preocupa que este trabajo me esté endureciendo emocionalmente.							
12	12 RP Me siento con mucha energía en mi trabajo.							
13	13 AE Me siento frustrado por mi trabajo.							
14	14 AE Siento que estoy demasiado tiempo en mi trabajo.							
15	15 D Siento que realmente no me importa lo que ocurra con mis pacientes.							
16	16 AE Siento que trabajar en contacto directo con la gente me cansa.							
17	RP Siento que puedo crear con facilidad un clima agradable con mis pacientes.							
18	18 RP Me siento estimulado después de haber trabajado íntimamente con mis pacientes.							
19	19 RP Creo que consigo muchas cosas valiosas con este trabajo.							

- **Bueno:** 75 - 90

- **Regular:** 59 - 74

- **Malo:** 0 - 58

## CUESTIONARIO N° 2 DESEMPEÑO LABORAL

Señale la respuesta que crea oportuna sobre la frecuencia con que siente los enunciados:

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

N°	PREGUNTAS	1	2	3	4	5
1	¿Ud. toma decisiones acertada de acuerdo a su conocimiento, experiencia y buen juicio?					
2	¿Ud., analiza y medita bien antes de tomar alguna decisión?					
3	¿Realiza usted una planificación de sus actividades estableciendo plazos para sacar mejor provecho de sus tiempos?					
4	¿Identifica con claridad aquellas tareas que requieren de mayor dedicación y tiempo para desarrollarla?					
5	¿Promueve Ud. un clima amigable para solucionar los problemas en su área de trabajo equino?					
7	¿En su institución laboral le incentivan a capacitarse?					
8	¿Ud. planifica metas a realizar y mejorar en un determinado tiempo?					
9	¿Realiza Ud. sus actividades laborales en el tiempo estimado?					
10	¿Cumple con las metas establecidas que le asignaron?					
11	¿Se preocupa por alcanzar sus metas?					
12	¿Promueve Ud. nuevas ideas para mejorar el proceso de atención					
13	¿Toma la iniciativa de alguna mejora antes que los demás?					
14	¿Ud. Cumple con sus funciones en los tiempos que se le asignan					
15	15 ¿Ud. se compromete con los reglamentos de su institución?					
16	¿Promueve Ud. la cooperación entre sus compañeros de trabajo?					
17	¿Presta ayuda a sus colegas sin que ellos se los pida?					
18	¿Sus jefes le mandan a capacitación, para que mejore su desempeño laboral?					



19	¿Busca adquirir nuevos conocimientos y los comparte con sus colegas?					
20	¿Ud. es capaz de realizar más actividades que sus compañeros?					
21	¿Ud. Sale de su servicio durante su jornada laboral por algún motivo personal?					
22	¿Ud. utiliza los recursos de su institución para otras cosas?					
23	¿Asiste puntualmente a su centro laboral?					
24	¿Ud. Sale de su servicio durante su jornada laboral por algún motivo personal?					
25	¿Ud. utiliza los recursos de su institución para otras cosas?					
26	¿Asiste puntualmente a su centro laboral?					
27	¿Realiza otras actividades ajenas en su hora de trabajo?					
28	¿Ud. Pone excusas para faltar a su jornada laboral?					

## ANEXO 5. AUTORIZACIÓN DE ESTABLECIMIENTO DONDE SE REALIZÓ LA INVESTIGACIÓN

Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia, y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho.

### AUTORIZACION DONDE SE REALIZARÁ LA INVESTIGACION

Carta solicitud permiso para realizar investigación:

Sr. Dr. De la IPRESS Escuri

Me dirijo a usted en calidad de investigadora interesada en desarrollar investigación sobre: SINDROME DE BURNOUT Y DESEMPEÑO LABORAL EN EL PERSONAL LABORAL EN EL PUESTO DE SALUD ESCURI, SAN MIGUEL -2024. Me gustaría solicitar su autorización para llevar a cabo este estudio dentro del ámbito de la IPRESS Escuri.

El objetivo principal de mi investigación es: observar el síndrome de Burnout y desempeño laboral en el personal laboral en el puesto de salud Escuri, San Miguel -2024. Para lograr este objetivo, utilizare una metodología basada en la encuesta. Además, contare con un equipo de trabajo altamente capacitado para asegurar la calidad y validez de los resultados obtenidos.


Por todo lo expuesto anteriormente, se solicitó amablemente su autorización para realizar esta investigación dentro del ámbito de su institución. Agradezco sinceramente su tiempo y atención a este asunto

Atentamente.

  
MARIBEL CUTIPA CALANCHO  
DNI: 41594203

La jefatura de la IPRESS Escuri. PROVEIDO. Favorable, se autoriza coordinar con jefatura para la recolección de datos la información que requiere para su tesis.

San Miguel 28 de noviembre 2024

  
  
Sheryl Gonzalez Callata  
HULLANO DEPARTAMENTO  
ECP N° 11179

### ANEXO 6. EVIDENCIAS

Realizado de encuestas al personal del puesto de salud Escuri





Explicación y llenado de encuestas al Personal del Puesto de Salud Escuri





ANEXO 1  
FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN

AUTORIZACIÓN PARA LA INCORPORACIÓN DE LOS  
TRABAJOS DE INVESTIGACIÓN  
EN EL REPOSITORIO INSTITUCIONAL UANCV

Formato digital

Fecha de entrega: 4/12/2025

1. Datos del autor (es):

Nombres y Apellidos: MARIBEL CUTIPA CALANCHO

Dirección: Jr. Jose ignacio miranda #409

DNI/Carné de Extranjería/Pasaporte N°: 41594202

Teléfono: 959478962 email: maribel.cutipa.08@gmail.com

Nombres y Apellidos: \_\_\_\_\_

Dirección: \_\_\_\_\_

DNI/Carné de Extranjería/Pasaporte N°: \_\_\_\_\_

Teléfono: \_\_\_\_\_ email: \_\_\_\_\_

Facultad y/o Escuela de Posgrado: CIENCIAS DE LA SALUD

Escuela Profesional o Mención: PSICOLOGÍA

Título o Grado Académico a optar: PSICÓLOGA

Asesor: Dra. SANDRA ALEJANDRA FERNANDEZ MACEDO

Esta obra se encuentra dentro de las siguientes denominaciones:

Trabajo de Investigación  Tesis  Trabajo de Suficiencia Profesional  Trabajo Académico

Título: SÍNDROME DE BURNOUT Y DESEMPEÑO LABORAL EN EL PERSONAL QUE LABORA EN EL PUESTO DE SALUD ESCURI, SAN MIGUEL 2024

Palabras claves, (3 a 5 términos): Desempeño, síndrome.

¿Esta obra se desarrolló en la UANCV <sup>1, 2</sup>?

1

<sup>1</sup> Indicar si su producción intelectual ha empleado recursos tales como, instalaciones, laboratorios, insumos, equipos, bases de datos, asesoría técnica por parte del personal de la UANCV, financiamiento, entré otros relacionados.

<sup>2</sup> Si su producción intelectual se desarrolló en la UANCV totalmente o parcialmente, deberá autorizar el depósito en el Repositorio de manera obligatoria.



2. Referencia de tesis:

Bachiller  Título  2da Especialidad  Maestría  Doctorado

3. Licencias:

a) Licencia estándar:

**Bajo los siguientes términos, autorizo el depósito de mi tesis en el Repositorio Digital de la UANCV.**

Con la autorización de depósito de mi producción Intelectual, otorgo a la Universidad Andina "Néstor Cáceres Velásquez" una licencia no exclusiva para reproducir, distribuir, comunicar al público, transformar (únicamente mediante su traducción a otros idiomas) y poner a disposición del público mi producción intelectual (incluido el resumen), en formato físico o digital, en cualquier medio, conocido o por conocerse, a través de los diversos servicios por la Universidad, creados o por crearse, tales como el Repositorio Digital de tesis UANCV, colección de producción intelectual, entre otros, en el Perú y en el extranjero por el tiempo y veces que considere necesarias, y libres de remuneraciones.

En virtud de dicha licencia, la Universidad Andina "Néstor Cáceres Velásquez" podrá reproducir mi producción intelectual en cualquier tipo de soporte y en más de un ejemplar, sin modificar su contenido, solo con propósitos de seguridad, respaldo y preservación.

Declaro que la producción intelectual es una creación de mi autoría y exclusiva titularidad, coautoría con titularidad compartida, y me encuentro facultado a conceder la presente licencia y, asimismo, garantizo que dicha producción intelectual no infringe derechos de autor de terceras personas.

La Universidad Andina "Néstor Cáceres Velásquez" consignará el nombre del y/o los autor(es) de la producción intelectual, y no le hará ninguna modificación más que la permitida en la licencia.

**Autorizo su publicación (marque con una X)**

- Sí, autorizo que se deposite inmediatamente.
- Sí, autorizo que se deposite a partir de la fecha (d/m/a): \_\_\_\_\_
- No autorizo.

b) Licencia CREATIVE COMMONS 4.0 INTERNACIONAL:

Si usted concede una licencia CREATIVE COMMONS sobre su producción intelectual, mantiene la titularidad de los derechos de autor de esta y, a la vez, permite que otras personas puedan reproducirla, comunicarla al público y distribuir ejemplares de esta, bajo las condiciones siguientes:

**¿Quiere permitir usos comerciales de su producción intelectual?**

**Sí:** significa que usted permite la reproducción, distribución y comunicación pública de la producción intelectual incluso con fines comerciales.

**No:** significa que usted permite la reproducción, y comunicación pública de la producción intelectual, pero sin fines comerciales.

- Sí autorizo
- No autorizo



**Jurisdicción de su Licencia**

Todas las licencias CREATIVE COMMONS son de ámbito mundial, sin embargo, usted puede elegir entre la opción “internacional” o una adaptada a su jurisdicción, como para el caso peruano.

La opción “internacional” emplea el lenguaje y la terminología de los tratados internacionales; en cambio, la adaptada a su jurisdicción, recoge las particularidades de la legislación peruana.

En consecuencia, **la opción “internacional” goza de una mayor eficacia a nivel mundial, gracias a que tiene jurisdicción neutral.** Mientras que la opción adaptada a la jurisdicción del Perú goza de una mayor eficacia ante los tribunales peruanos.

- Internacional
- Nacional

Línea de investigación: EVALUACIÓN Y DIAGNÓSTICO EN PSICOLOGIA P13

*[Handwritten signature]*

Firma de Autor



huella digital

4 - 12 - 2025

Fecha

