



UNIVERSIDAD ANDINA
NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ
ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN SALUD
MENCIÓN: SALUD PÚBLICA



**DESEMPEÑO LABORAL ASOCIADO AL SÍNDROME DE
BURNOUT EN TRABAJADORES DE LA MICRO
RED SIMÓN BOLÍVAR, PUNO - 2024**

TESIS PRESENTADA POR:
MIRIAM VERONICA CHURA LUQUE

PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:
MAGÍSTER EN SALUD
MENCIÓN: SALUD PÚBLICA

JULIACA – PERÚ
2025



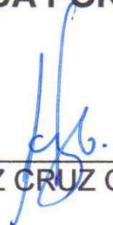
UNIVERSIDAD ANDINA
NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ
ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN SALUD
MENCIÓN: SALUD PÚBLICA

**DESEMPEÑO LABORAL ASOCIADO AL SÍNDROME DE
BURNOUT EN TRABAJADORES DE LA MICRO
RED SIMÓN BOLÍVAR, PUNO - 2024**

TESIS PRESENTADA POR:
MIRIAM VERONICA CHURA LUQUE
PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:
MAGÍSTER EN SALUD
MENCIÓN: SALUD PÚBLICA

APROBADA POR:

PRESIDENTE

: 
Dra. MARYLUZ CRUZ COLCA

PRIMER MIEMBRO

: 
Dra. MARIA CONCEPCION FIGUEROA VILCA

SEGUNDO MIEMBRO

: 
Dra. GLADYS MARUJA TORRES CONDORI

ASESOR DE TESIS

: 
Dr. RILDO PAUL TAPIA CONDORI

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

: SALUD PÚBLICA – P42



TESIS UANCV



UNIVERSIDAD ANDINA

"NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ"

ESCUELA DE POSGRADO



VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN

"OFICINA DE INVESTIGACIÓN"



RESOLUCIÓN DIRECTORAL N° 0670-2025-D-EPG-UANCV/J

Juliaca, 01 de diciembre del 2025

VISTOS:

El expediente N° 6537 presentado por el (la) Bachiller: **MIRIAM VERONICA CHURA LUQUE** quien solicita nominación de jurados, fecha y hora de sustentación de tesis, en la Escuela de Posgrado de la Universidad Andina "Néstor Cáceres Velásquez".

CONSIDERANDO:

Que, el (a) Bachiller: **MIRIAM VERONICA CHURA LUQUE** con número de DNI **44055790** con número de matrícula **1320227002** ha solicitado asignación de jurados, Fecha y hora de sustentación de la Tesis Titulada: **DESEMPEÑO LABORAL ASOCIADO AL SÍNDROME DE BURNOUT EN TRABAJADORES DE LA MICRO RED SIMÓN BOLÍVAR, PUNO - 2024** para optar el GRADO de: **MAGISTER EN SALUD** Mención: **SALUD PÚBLICA** de la Escuela de Posgrado de la Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez;

Que, de conformidad con lo previsto en el artículo 18° del Reglamento Interno de Trabajo de Investigación Conducente a Grados y Títulos, **COMITÉ DE INVESTIGACIÓN**;

Que, mediante Resolución N°640-2024 -USA-EPG/UANCV SE APRUEBA Y AUTORIZA LA EJECUCION DE LA PROPUESTA DE INVESTIGACION y con Resolución N°2037-2024-USA-EPG/UANCV, se APRUEBA y AUTORIZA EL INFORME FINAL DE LA INVESTIGACIÓN (BORRADOR DE TESIS) Titulada: **DESEMPEÑO LABORAL ASOCIADO AL SÍNDROME DE BURNOUT EN TRABAJADORES DE LA MICRO RED SIMÓN BOLÍVAR, PUNO - 2024** La misma que pertenece a la Línea de Investigación: **SALUD PÚBLICA - P42**;

Que, al haberse cumplido con los requisitos exigidos por el Reglamento Interno de Trabajo de Investigación Conducente a Grados y Títulos en su artículo 28° **DE LA SUSTENTACIÓN**.

Y estando, la opinión favorable del Director de la Unidad de Investigación y el Director de la Escuela de Posgrado mediante acta de sorteo de jurado, con registro N° 000444 de fecha: 11 de noviembre del 2025 se nomina jurados.

Que, conforme al artículo 66° del Reglamento General de la Escuela de Posgrado de la UANCV, establece que la Tesis de Posgrado es un trabajo de investigación científica original de actualidad y de alto valor científico;

En uso de las atribuciones conferidas a la Dirección en el inciso "J" del artículo 17° del Reglamento General de la Escuela de Posgrado, y el artículo 76° del Estatuto Universitario;

SE RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO. - DECLARAR APTO para la sustentación presencial del **INFORME FINAL DE LA INVESTIGACIÓN** (borrador de tesis), TITULADO: **DESEMPEÑO LABORAL ASOCIADO AL SÍNDROME DE BURNOUT EN TRABAJADORES DE LA MICRO RED SIMÓN BOLÍVAR, PUNO - 2024** del (la) Bach: **MIRIAM VERONICA CHURA LUQUE**, para optar el GRADO de: **MAGISTER EN SALUD** Mención: **SALUD PÚBLICA**, en virtud de los considerandos expuestos.

ARTÍCULO SEGUNDO. - NOMINAR JURADOS para la sustentación presencial y defensa de la tesis a los siguientes docentes ordinarios:

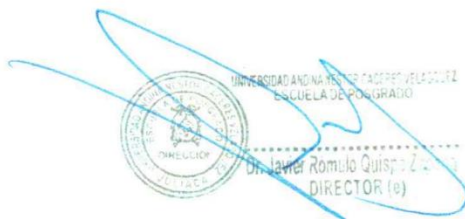
Presidente	: Dra. MARYLUZ CRUZ COLCA
Primer miembro	: Dra. MARIA CONCEPCION FIGUEROA VILCA
Segundo miembro	: Dra. GLADYS MARUJA TORRES CONDORI
Asesor	: Dr. RILDO PAUL TAPIA CONDORI

ARTÍCULO TERCERO. - PROGRAMAR FECHA Y HORA de sustentación como se detalla:

Fecha	: Miércoles, 10 de diciembre del 2025
Hora	: 03:00 p.m..
Lugar	: Aula N°206 Centro Comercial N° 03 UANCV-JULIACA

ARTÍCULO CUARTO. - El Director de la Escuela de Posgrado queda encargado del cumplimiento de la presente Resolución.

Regístrese, comuníquese y archívese.


UNIVERSIDAD ANDINA "NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ"
ESCUELA DE POSGRADO
Dr. Javier Romulo Quispe
DIRECTOR (e)



TESIS UANCV

UNIVERSIDAD ANDINA

"NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ"

ESCUELA DE POSGRADO



VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN

"OFICINA DE INVESTIGACIÓN"



RESOLUCIÓN DIRECTORAL N° 02037-2024-USA-EPG/UANCV

Juliaca, 20 de noviembre de 2024

VISTOS:

El Expediente N° 2024-011743 de fecha 18 de Setiembre de 2024, el (la) Bach. MIRIAM VERONICA CHURA LUQUE, con DNI N° 44055790, código de matrícula N° 1320227002, quien solicita Revisión de Informe Final de la Investigación (borrador de Tesis); **INFORME N° 00940-2024-UI-EPG-UANCV** y el Anexo (04 o 05) "Ficha de Opinión del Informe Final de la Investigación (borrador de Tesis)" del 18 de noviembre de 2024, que fue revisada por el Comité de Investigación de la Escuela de Posgrado.

CONSIDERANDO:

Que, las Unidades de Investigación son unidades académicas que agrupan a docentes y estudiantes de diversas disciplinas, en razón del desarrollo de investigación científica, tecnológica y humanista de acuerdo al Estatuto Universitario Modificado 2020 de nuestra primera Casa Superior de Estudios.

Que, con Expediente N° 2024-011743 el (la) Bach. MIRIAM VERONICA CHURA LUQUE, solicita la revisión y aprobación del Informe Final de la Investigación (borrador de Tesis) titulado: **DESEMPEÑO LABORAL ASOCIADO AL SÍNDROME DE BURNOUT EN TRABAJADORES DE LA MICRO RED SIMÓN BOLÍVAR, PUNO - 2024** Línea de investigación **SALUD PÚBLICA - P42**, para optar el **GRADO** de **MAGISTER EN SALUD**, mención: **SALUD PÚBLICA**.

Que, al haberse cumplido con los requisitos exigidos por el Reglamento Interno de Trabajo de Investigación Conducente a Grados y Títulos plasmado en la Resolución N° 0294-2023-UANCV-CU-R.

Que, el Comité de Investigación emitió su opinión **FAVORABLE** al Informe Final de la Investigación (borrador de Tesis).

Que, el Director de la Unidad de Investigación de la Escuela de Posgrado, corroboró el asesoramiento en el Informe Final de la Investigación (borrador de Tesis) del **ASESOR Dr. RILDO PAUL TAPIA CONDORI**; y,

Estando, la opinión favorable del Comité de Investigación, según **INFORME N° 00940-2024-UI-EPG-UANCV** y el Anexo (04 o 05) "Ficha de Opinión del Informe Final de la Investigación (borrador de Tesis)" en concordancia con el Reglamento Interno de Trabajo de Investigación Conducente a Grados y Títulos Resolución N° 0294-2023-UANCV-CU-R, de conformidad a lo que establece la Ley Universitaria N° 30220, Ley de Creación de la UANCV N° 23738 y Modificatoria N° 24661 y el Estatuto de la UANCV, que confiere facultades a la unidad de Investigación de la Escuela de Posgrado.

SE RESUELVE:

ARTICULO PRIMERO.- APROBAR Y AUTORIZAR EL INFORME FINAL DE LA INVESTIGACIÓN (BORRADOR DE TESIS) para la **REVISIÓN DE SIMILITUD TURNITIN**, titulado: **DESEMPEÑO LABORAL ASOCIADO AL SÍNDROME DE BURNOUT EN TRABAJADORES DE LA MICRO RED SIMÓN BOLÍVAR, PUNO - 2024** presentado por el (la) Bach. MIRIAM VERONICA CHURA LUQUE, en virtud de los considerandos expuestos.

ARTICULO SEGUNDO.- RATIFICAR, como **ASESOR** al (a) Dr. RILDO PAUL TAPIA CONDORI.

ARTICULO TERCERO. - DISPONER que la Escuela de Posgrado, la Secretaría Académica y administrativa, quedan encargados del cumplimiento de la presente resolución.

Regístrese, comuníquese y archívese.



Dr. Rildo Paul Tapia Condori
DIRECTOR (e)



TESIS UANCV



UNIVERSIDAD ANDINA "NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ" ESCUELA DE POSGRADO



VICERRECTORADO DE
INVESTIGACIÓN

"OFICINA DE INVESTIGACIÓN"



RESOLUCIÓN DIRECTORAL N° 640-2024-USA-EPG/UANCV

Juliaca, 14 de junio de 2024

VISTOS:

El Expediente N° 2024-06424 de fecha 22 de mayo de 2024, el (la) Bach. MIRIAM VERONICA CHURA LUQUE, con DNI N° 44055790, código de matrícula N° 1320227002, quien solicita Revisión de propuesta de Investigación; **INFORME N° 0053-2024-UI-EPG-UANCV** y el Anexo (02 o 03) "Ficha de Opinión de la Propuesta de Investigación" del 03 de junio de 2024, que fue revisada por el Comité de Investigación de la Escuela de Posgrado.

CONSIDERANDO:

Que, las Unidades de Investigación son unidades académicas que agrupan a docentes y estudiantes de diversas disciplinas, en razón del desarrollo de investigación científica, tecnológica y humanista de acuerdo al Estatuto Universitario Modificado 2020 de nuestra primera Casa Superior de Estudios.

Que, con Expediente N° 2024-06424 el (la) Bach. MIRIAM VERONICA CHURA LUQUE, solicita la revisión y aprobación de la propuesta de Investigación titulado: **DESEMPEÑO LABORAL ASOCIADO AL SÍNDROME DE BURNOUT EN TRABAJADORES DE LA MICRO RED SIMÓN BOLÍVAR, PUNO - 2024** Línea de investigación **SALUD PÚBLICA-P42**, para optar el **GRADO** de **MAGISTER EN SALUD** con mención en: **SALUD PÚBLICA**.

Que, al haberse cumplido con los requisitos exigidos por el Reglamento Interno de Trabajo de Investigación Conducente a Grados y Títulos plasmado en la Resolución N° 0294-2023-UANCV-CU-R.

Que, el Comité de Investigación emitió su opinión **FAVORABLE** a la propuesta de investigación.

Que, el Director de la Unidad de Investigación de la Escuela de Posgrado, corroboró la propuesta del **ASESOR** Dr. **RILDO PAULTAPIA CONDORI**, quien debe estar acreditado y facultado para orientar y ayudar al asesorado en el proceso de elaboración del trabajo de investigación (Tesis) de acuerdo a la **DIRECTIVA N° 004-2019-UANCV-VRAD-OI**; y,

Estando, la opinión favorable del Comité de Investigación, según **INFORME N° 0053-2024-UI-EPG-UANCV** y el Anexo (02 o 03) "Ficha de Opinión de la Propuesta de Investigación" en concordancia con el Reglamento Interno de Trabajo de Investigación Conducente a Grados y Títulos Resolución N° 0294-2023-UANCV-CU-R, de conformidad a lo que establece la Ley Universitaria N° 30220, Ley de Creación de la UANCV N° 23738 y Modificatoria N° 24661 y el Estatuto de la UANCV, que confiere facultades a la unidad de Investigación de la Escuela de Posgrado.

SE RESUELVE:

ARTICULO PRIMERO.- APROBAR Y AUTORIZAR LA EJECUCIÓN DE LA PROPUESTA DE INVESTIGACIÓN, titulado: **DESEMPEÑO LABORAL ASOCIADO AL SÍNDROME DE BURNOUT EN TRABAJADORES DE LA MICRO RED SIMÓN BOLÍVAR, PUNO - 2024** presentado por el (la) Bach. MIRIAM VERONICA CHURA LUQUE, en virtud de los considerandos expuestos.

ARTICULO SEGUNDO.- RECONOCER, como **ASESOR** al Dr. **RILDO PAULTAPIA CONDORI**.

ARTICULO TERCERO. - DISPONER que la Escuela de Posgrado, la Secretaría Académica y administrativa, quedan encargados del cumplimiento de la presente resolución.

Regístrese, comuníquese y archívese.



UNIVERSIDAD ANDINA "NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ"
ESCUELA DE POSGRADO
DIRECCIÓN
Dr. Leopoldo Wenceslao Condori Cari
DIRECTOR (e)



DESEMPEÑO LABORAL ASOCIADO AL SÍNDROME DE BURNOUT EN TRABAJADORES DE LA MICRO RED SIMÓN BOLÍVAR, PUNO - 2024

INFORME DE ORIGINALIDAD

22%

INDICE DE SIMILITUD

19%

FUENTES DE INTERNET

14%

PUBLICACIONES

12%

TRABAJOS DEL
ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1

repositorio.ucv.edu.pe

Fuente de Internet

2%

2

hdl.handle.net

Fuente de Internet

2%

3

Submitted to Universidad Andina Nestor
Caceres Velasquez

Trabajo del estudiante

2%

4

repositorio.unap.edu.pe

Fuente de Internet

1%

5

alicia.concytec.gob.pe

Fuente de Internet

1%

6

repositorio.uancv.edu.pe

Fuente de Internet

1%

7

Submitted to Universidad Cesar Vallejo

Trabajo del estudiante

1%



Metadatos complementarios - UANCV

Título de la Tesis	
DESEMPEÑO LABORAL ASOCIADO AL SÍNDROME DE BURNOUT EN TRABAJADORES DE LA MICRO RED SIMÓN BOLÍVAR, PUNO - 2024	
Datos de autor	
Nombres y apellidos	MIRIAM VERONICA CHURA LUQUE
Tipo de documento de identidad	DNI
Número de documento de identidad	44055790
URL de ORCID	https://orcid.org/0009-0000-4941-064X
Datos de asesor	
Nombres y apellidos	RILDO PAUL TAPIA CONDORI
Tipo de documento de identidad	DNI
Número de documento de identidad	30859137
URL de ORCID	https://orcid.org/0000-0002-6195-2932
Datos del jurado	
Presidente del jurado	
Nombres y apellidos	MARYLUZ CRUZ COLCA
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	29590767
URL de ORCID	https://orcid.org/0000-0003-4379-558X
Miembro del jurado 1	
Nombres y apellidos	MARIA CONCEPCION FIGUEROA VILCA
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	02401506
URL de ORCID	https://orcid.org/0000-0002-4252-5265
Miembro del jurado 2	
Nombres y apellidos	GLADYS MARUJA TORRES CONDORI
Tipo de documento	DNI



Número de documento de identidad	02360070
URL de ORCID	https://orcid.org/0000-0002-5861-0392
Datos de investigación	
Línea de investigación	Salud Pública – P42
Grupo de investigación	No aplica.
Agencia de financiamiento	Sin financiamiento.
Ubicación geográfica de la investigación	MICRO RED SIMÓN BOLÍVAR País: Perú Departamento: Puno Provincia: Puno Distrito: Puno Coordenadas GMS Longitud: -15.864566934585302 Latitud: -70.01260855878054 URL maps https://maps.app.goo.gl/jahNtfXXntTZwabPA 
Año o rango de años en que se realizó la investigación	Junio del 2024 –Diciembre del 2025
URL de disciplinas OCDE https://concytec-pe.github.io/Peru-CRIS/vocabularios/ocde_ford.html - Librería	Salud pública, Salud ambiental https://purl.org/pe-repo/ocde/ford#3.03.05 Ciencias de la salud https://purl.org/pe-repo/ocde/ford#3.03.00



UNIVERSIDAD NACIONAL DEL CUSCO
ESCUELA DE POSTGRADO
Dr. Jesús Mamani Mamani
DIRECTOR
DE INVESTIGACIÓN - EPG



DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD Y RESPONSABILIDAD

Yo MIRIAM VERONICA CHURA LUQUE, identificado con DNI
Nro. 44055790 en mi condición de egresado de:

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

MAESTRÍA EN SALUD - MENCIÓN: SALUD PÚBLICA

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

DESEMPEÑO LABORAL ASOCIADO AL SÍNDROME DE BURNOUT EN TRABAJADORES DE LA MICRO

RED SIMÓN BOLÍVAR, PUNO - 2024

Asesorado por: Dr. RILDO PAUL TAPIA CONDORI

Es un tema original.

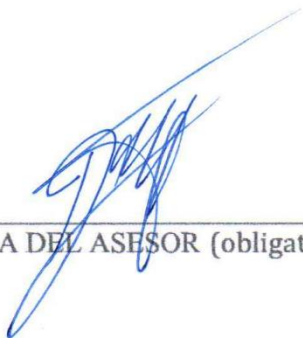
Declaro que el presente trabajo de tesis es elaborado por mi persona y **no existe plagio/copia** de ninguna naturaleza, en especial de otro documento de investigación (tesis, revista, texto, congreso, o similar) presentado por persona natural o jurídica alguna ante instituciones académicas, profesionales,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

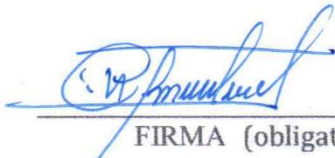
Dejo constancia que las citas de otros autores han sido debidamente identificadas en el trabajo de investigación, por lo que no asumiré como tuyas las opiniones vertidas por terceros, ya sea de fuentes encontradas en medios escritos, digitales o Internet.

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 22 de Enero del 2026


FIRMA DEL ASESOR (obligatoria)


FIRMA (obligatoria)


Huella



DEDICATORIA

A mis padres, Eusebio y Victoria, por su amor incondicional y sacrificio constante. Su apoyo y motivación han sido fundamentales en mi formación personal y profesional.

A mi hermanos, Javier, Roxana y Marina, por su compañerismo y apoyo inquebrantable.

A mi hija Samy, por ser la razón de mi existencia y el motor que me impulsa a seguir adelante con su sonrisa y amor me llenan de energía y motivación.

A mi amiga, Bertha, por su presencia constante y apoyo emocional siendo su amistad un refugio en momentos de necesidad.



AGRADECIMIENTO

A Dios, por ser mi guía constante, fuente de fortaleza y esperanza en cada etapa de este proceso académico y personal. Su presencia me ha brindado sabiduría, perseverancia y serenidad para culminar este logro.

A la Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez, en especial a la Escuela de Posgrado y al Programa de Maestría en Salud, mención Salud Pública, por brindarme la oportunidad de fortalecer mis conocimientos y competencias profesionales, impulsando mi compromiso con la mejora continua en el ámbito de la salud pública.

Al Dr. Rildo Paul Tapia Condori, mi asesor de tesis, por su orientación, dedicación y compromiso en cada etapa de este trabajo.

A la Micro Red de Salud Simón Bolívar, Puno, por su valiosa colaboración y por facilitar las condiciones necesarias para la ejecución del estudio, demostrando apertura y apoyo a la labor investigativa.



ÍNDICE GENERAL

DEDICATORIA.....	iii
AGRADECIMIENTO.....	iv
ÍNDICE GENERAL.....	v
ÍNDICE DE TABLAS.....	vii
ÍNDICE DE FIGURAS.....	viii
RESUMEN.....	ix
ABSTRACT.....	x
INTRODUCCIÓN.....	xi

CAPÍTULO I

EL PROBLEMA

1.1. FORMULACIÓN DEL PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	1
1.1.1. Problema general.....	4
1.1.2. Problemas específicos.....	4
1.2. JUSTIFICACIÓN.....	5
1.3. OBJETIVOS.....	6
1.3.1. Objetivo general.....	7
1.3.2. Objetivos específicos.....	7
1.4. HIPÓTESIS Y VARIABLES.....	7
1.4.1. Hipótesis general.....	7
1.4.2. Hipótesis específicas.....	7
1.5. VARIABLES.....	8
1.6. OPERACIONALIZACION DE VARIABLES.....	9

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO REFERENCIAL

2.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN.....	10
2.1.1. Antecedentes internacionales.....	10
2.1.2. A nivel nacional.....	13
2.1.3. A nivel Local.....	17
2.2. MARCO TEÓRICO INICIAL.....	21
2.3. MARCO CONCEPTUAL.....	29



CAPÍTULO III

PROCEDIMIENTO METODOLÓGICO DE LA INVESTIGACIÓN

3.1.	DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN	32
3.2.	TIPO DE INVESTIGACIÓN	33
3.3.	MÉTODO DE INVESTIGACIÓN	33
3.4.	POBLACIÓN Y MUESTRA.....	34
3.4.1.	Población:	34
3.4.2.	Muestra:	34
3.5.	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN.....	35
3.5.1.	Técnicas:	35
3.5.2.	Instrumentos:	35
3.6.	DISEÑO DE CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS	37

CAPÍTULO IV

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1.	RESULTADOS	40
4.2.	DISCUSIÓN.....	62

CONCLUSIONES

RECOMENDACIONES

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ANEXOS



ÍNDICE DE TABLAS

	Pág.
Tabla 01 Niveles del desempeño laboral.....	38
Tabla 02 Distribución de las dimensiones del desempeño laboral.....	40
Tabla 03 Niveles del síndrome de burnout.....	42
Tabla 04 Distribuciones de las dimensiones del Síndrome de Burnout.....	44
Tabla 05 Distribución cruzada entre el síndrome de burnout y el desempeño laboral.....	46
Tabla 06 Distribución cruzada del desempeño laboral y el agotamiento emocional.....	48
Tabla 07 Distribución cruzada del desempeño laboral y la despersonalización	50
Tabla 08 Distribución cruzada entre el desempeño laboral y la falta de realización personal.....	52
Tabla 09 Prueba de normalidad.....	54
Tabla 10 Relación entre el síndrome de burnout y el desempeño laboral.....	55
Tabla 11 Relación entre el desempeño laboral y la dimensión agotamiento emocional.....	56
Tabla 12 Relación entre la despersonalización y el desempeño laboral.....	57
Tabla 13 Relación entre el desempeño laboral la dimensión falta de realización personal.....	58



ÍNDICE DE FIGURAS

	Pág.
Figura 01 Niveles del desempeño laboral.....	39
Figura 02 Distribución de las dimensiones del desempeño laboral.....	40
Figura 03 Niveles del síndrome de burnout.....	42
Figura 04 Distribuciones de las dimensiones del Síndrome de Burnout.....	44
Figura 05 Distribución cruzada entre el síndrome de burnout y el desempeño laboral.....	46
Figura 06 Distribución cruzada del desempeño laboral y el agotamiento emocional.....	48
Figura 07 Distribución cruzada del desempeño laboral y la despersonalización.....	50
Figura 08 Distribución cruzada entre el desempeño laboral y la falta de realización personal.....	52



RESUMEN

Objetivo: Establecer la asociación del desempeño laboral con síndrome de burnout en trabajadores de la Micro Red Simón Bolívar, Puno – 2024. **Material y métodos:** Este estudio es de diseño no experimental, descriptivo-correlacional, de enfoque cuantitativo, analítico y transversal, contando con un tamaño muestral de 80 trabajadores de dicho establecimiento. **Resultados:** Evidencian una relación entre el desempeño laboral y las dimensiones del síndrome de Burnout en el personal evaluado. En cuanto a la dimensión agotamiento emocional, se observó que el 43,8% del personal presentó un bajo desempeño laboral, de los cuales el 20,0% se encuentra en un nivel alto de agotamiento. Respecto a la despersonalización, el 18,8% del personal con bajo desempeño mostró niveles altos de esta dimensión. En la dimensión falta de realización personal, el 17,5% del personal con bajo desempeño presentó niveles altos, mientras que el 15,0% con nivel moderado también mostró una alta falta de realización. **Conclusiones:** En la investigación se establece que el síndrome de burnout está significativamente asociado al desempeño laboral en los trabajadores de la Micro Red Simón Bolívar, Puno – 2024. Con un nivel de significancia de 0.000 y un coeficiente de correlación de Spearman de -0.844, se confirma una correlación negativa muy fuerte.

Palabras clave: Agotamiento laboral, Baja realización personal, Despersonalización, Desempeño laboral, Síndrome de burnout.



ABSTRACT

Objective: To establish the association between job performance and burnout syndrome in workers at the Simón Bolívar Micro Network, Puno – 2024. **Materials and methods:** This study has a non-experimental, descriptive-correlational design, with a quantitative, analytical, and cross-sectional approach, with a sample size of 80 workers from said establishment. **Results:** They show a relationship between job performance and the dimensions of Burnout syndrome in the evaluated personnel. Regarding the emotional exhaustion dimension, it was observed that 43.8% of the personnel presented low job performance, of which 20.0% were at a high level of exhaustion. Regarding depersonalization, 18.8% of the personnel with low performance showed high levels of this dimension. In the lack of personal fulfillment dimension, 17.5% of low-performing staff showed high levels, while 15.0% with moderate levels also showed a high lack of fulfillment. **Conclusions:** The research establishes that burnout syndrome is significantly associated with job performance in workers at the Simón Bolívar Micro Network, Puno – 2024. With a significance level of 0.000 and a Spearman correlation coefficient of -0.844, a very strong negative correlation is confirmed.

Keywords: Job exhaustion, Low personal fulfillment, Depersonalization, Job performance, Burnout syndrome.



INTRODUCCIÓN

En la actualidad, el síndrome de burnout es visto como un fenómeno laboral que se presenta a causa de un estrés crítico en el trabajo. que no ha sido administrado de la manera adecuada. Se se caracteriza por tres aspectos esenciales: la pérdida de energía o el cansancio, las conductas laborales críticas (despersonalización) o el distanciamiento mental y la disminución de la eficacia en el trabajo. La Organización Mundial de la Salud (OMS) formalizó esta conceptualización conceptualización al incluirla como una ocupaciónocupacional en la fenómeno-11, lo que ha permitido su estandarización en salud pública y ocupacional (1).en la CIE-11, lo que ha permitido su estandarización en salud pública y ocupacional (1).

En el sector salud, el burnout tiene especial relevancia por la naturaleza de la labor con el contacto constante con pacientes, exigencia emocional y cargas de trabajo frecuentes y porque se ha asociado de manera consistente con resultados adversos tanto para los trabajadores (mayor riesgo de error, ausentismo y peor salud mental) como para la calidad de la atención prestada (menor seguridad del paciente y disminución de la calidad asistencial). Revisiones sistemáticas y estudios multicéntricos recientes muestran variaciones importantes en la prevalencia del burnout entre profesionales sanitarios, pero convergen en que su presencia es elevada en muchos entornos y que factores organizacionales (sobrecarga laboral, recursos insuficientes, ambientes adversos) son determinantes (2).

El desempeño laboral constituye un eje clave en la gestión de los servicios de salud; comprende dimensiones técnicas, actitudinales y contextuales que afectan la productividad, la calidad de los procesos y los resultados en salud. La literatura contemporánea sobre relaciones laborales indica una asociación negativa entre burnout y desempeño: meta-análisis y estudios empíricos reportan que mayores



niveles de burnout se vinculan con disminución del rendimiento individual y organizacional, aunque el tamaño del efecto puede variar según el instrumento, la dimensión del burnout y el contexto profesional (3).

Este análisis está organizado en cuatro secciones. El primer capítulo aborda los componentes de la investigación, entre ellos la formulación de problemas, las metas, la justificación, las hipótesis y la operacionalización de las variables. El capítulo dos, por su parte, muestra las investigaciones locales, nacionales e internacionales. Además, presentan los conceptos esenciales y el marco teórico relacionados con las variables que se están investigando. El marco metodológico se describe en el tercer capítulo, con detalles sobre la clase y el diseño del estudio, los datos, la muestra y los métodos usados para recopilar y procesar dichos datos. las conclusiones, sugerencias y fuentes bibliográficas que respaldan el trabajo en cuestión. Además, muestra los resultados obtenidos y los analiza en comparación con investigaciones previas.



CAPÍTULO I

EL PROBLEMA

1.1. FORMULACIÓN DEL PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

El síndrome ha surgido como una urgencia mundial en salud pública debido a su elevada incidencia y a los estragos que provoca en el bienestar de los profesionales sanitarios y en la excelencia de sus servicios. Impactos adversos en la excelencia de los cuidados y el bienestar de los empleados de la salud. La excelencia de sus servicios ha convertido al síndrome de burnout en un pilar esencial en la salud pública global entre los profesionales de la salud. El fenómeno del agotamiento laboral entre los trabajadores. El índice de salud pública osciló entre un 10,5% y un 66,2%. fue determinada por el medio laboral y las condiciones organizacionales dentro del sistema sanitario (4). Este dato proviene de un metaanálisis global efectuado por BioMed Central en 2024.

En el contexto latinoamericano, la OPS/OMS reveló en una investigación realizada a cabo en 11 naciones de la región que entre un 14.7 % y un 22 % del equipo médico padecía de depresión, mientras que entre un 5 % y un 15 % expresaba pensamientos suicidas. Estos Los datos revelan la intensa carga



emocional y el desgaste mental vinculados al síndrome de burnout, afectando de manera directa la estabilidad y eficacia del sistema sanitario (5).

Asimismo, un estudio publicado en el Journal of General Internal Medicine en el 2023 encontró una prevalencia global de burnout del 49.9 % entre trabajadores de salud: 56 % en enfermeras, 54.1 % en otros clínicos, 47.3 % en médicos y 45.6 % en personal no clínico. Además, se determinó que la sobrecarga laboral ("work overload") incrementa el riesgo de desarrollar burnout hasta 2.9 veces, lo que resalta la influencia de los factores organizacionales en su aparición (6).

El MINSA (Ministerio de Salud) alertó que más del 70 % de los empleados en Perú muestran indicios de estrés y agotamiento laboral, lo que señala una prevalencia elevada de sobrecarga emocional y física en varios campos, especialmente en el sector salud (7). Además, se calcula que el 25.9% de los adultos de Lima Metropolitana experimentan un alto estrés en el trabajo, y los empleados del sector son quienes más sufren las condiciones laborales y la presión asistencial (8). En Lima Metropolitana, el 25,9% de los adultos experimentan una elevada carga de estrés en sus trabajos. El estrés asistencial y las condiciones laborales impactan más a estos empleados (8). El personal sanitario peruano tuvo que enfrentarse a largas jornadas laborales, falta de recursos, trabajos inestables y demandas emocionales continuas durante la pandemia de COVID-19. Todo esto llevó al surgimiento del síndrome de burnout. Los empleados sanitarios tenían que enfrentarse a largas horas de trabajo, falta de recursos, trabajos inestables y exigencias emocionales permanentes. Debido a esto, brotó el flagelo del desánimo laboral. Las jornadas extenuantes, la carencia de recursos, la incertidumbre laboral y las exigencias

emocionales inquebrantables son ingredientes que alimentan el síndrome de burnout. De acuerdo con estudios realizados a cabo en los hospitales del MINSA, más del 21% de los empleados sanitarios revelan un desgaste que fluctúa entre moderado y elevado; no obstante, solo un 1,7% revela niveles alarmantes. El descontento emocional se entrelaza con la felicidad o el desempeño laboral (9). Más del 21 % de los empleados de la sanidad revelan una agotación entre moderada y elevada, aunque solo un 1,7 % experimenta niveles extremos. Se ha descubierto una conexión robusta entre la felicidad en el trabajo y el descontento emocional (9). El 21% de los trabajadores de la salud experimenta agotamiento entre moderado y alto, mientras que solo un 1,7% revela niveles extremos. La la felicidad o el desempeño profesional se entrelazan con el descontento emocional (9).

De acuerdo con reportes de la DIRESA Puno, los empleados de los centros de salud del país han mostrado un aumento en la atención de fluctuaciones emocionales y síntomas vinculados al estrés laboral en los últimos diez años. Durante la tormenta pandémica del COVID-19, muchos empleados enfrentaron jornadas laborales extenuantes, equipos deficientes y un estrés emocional desbordante, todo lo cual dejó una huella negativa en su bienestar físico y emocional.

En la Micro Red de Salud Simón Bolívar, los empleados del sector sanitario llevan a cabo sus funciones en un ambiente en el que la elevada necesidad de asistencia, las condiciones laborales poco favorables y la escasa disponibilidad de recursos tienen el potencial de agravar su deterioro profesional. Hasta ahora no hay investigaciones que determinen la magnitud o la relación precisa entre el desempeño laboral de los trabajadores en esta microred y el síndrome de

burnout. Esta La ausencia de evidencia local limita la posibilidad de aplicar estrategias para prevenir y promover el bienestar laboral, así como de robustecer las capacidades institucionales en salud pública.

Formulación o planteamiento del problema:

1.1.1. Problema general

PG. ¿Cuál es la asociación entre el desempeño laboral y el síndrome de Burnout en los trabajadores de la Micro Red Simón Bolívar, Puno – 2024?

1.1.2. Problemas específicos

P.E.1. ¿Cómo será la asociación del desempeño laboral y la dimensión Cansancio emocional en trabajadores de la Micro Red Simón Bolívar, Puno – 2024?

P.E.2. ¿Cómo será la asociación del desempeño laboral y la dimensión Despersonalización en trabajadores de la Micro Red Simón Bolívar, Puno – 2024?

P.E.3. ¿Cómo será la asociación del desempeño laboral y la dimensión Realización personal en trabajadores de la Micro Red Simón Bolívar, Puno – 2024?

1.2. JUSTIFICACIÓN.

Justificación teórica

La meta de esta investigación es iluminar la conexión entre el desempeño laboral y el síndrome de burnout en los trabajadores sanitarios, dos elementos que han cobrado relevancia en el ámbito de la salud laboral. Este vínculo se fundamenta en el esquema tridimensional ideado por Maslach y Jackson en 1981. que define tres elementos del agotamiento profesional: la despersonalización, el agotamiento emocional y un rendimiento personal deficiente. Del Del mismo modo, considera las visiones contemporáneas de la psicología organizacional que explican cómo el despilfarro emocional afecta a la calidad del trabajo, a la productividad y a la motivación.

Justificación práctica

En Líneas generales, los resultados posibilitarían identificar el síndrome de burnout y el rendimiento laboral de los trabajadores sanitarios, además de establecer la conexión entre ambos. Esto facilitaría la toma de decisiones sobre la gestión de recursos humanos. Cuando Se planteen programas de bienestar laboral, tácticas preventivas y capacitaciones enfocadas en disminuir el despilfarro profesional y optimizar las competencias de los empleados, la información resultará beneficiosa para la Dirección Regional de Salud (DIRESA Puno) y los líderes de la Micro Red de Salud Simón Bolívar.

Justificación metodológica

Desde una Perspectiva metodológica, el estudio se sostiene en un esquema relacional, transversal y sin ensayos. Para desentrañar el fenómeno del desgaste laboral, se utilizan herramientas reconocidas globalmente, como el



Maslach Burnout Inventory (MBI), con el fin de medir las variables del desempeño laboral (cognitivas, conductuales y técnicas). se utiliza un cuestionario estructurado. Se emplearían métodos estadísticos, como el Chi-cuadrado de Pearson o el coeficiente de evaluación de Spearman, para asegurar la validez, la confiabilidad y la objetividad de los resultados. De esta manera, el estudio ofrece un enfoque metodológico que puede ser usado que puede ser utilizado en otras microrredes nacionales de salud .en otras microrredes nacionales de salud .

Importancia

El estudio vuelve a examinar la relevancia en términos académicos, institucionales y sociales. En el ámbito académico, se fortalece la comprensión de los factores psicosociales que afectan el trabajo del personal de salud en Perú. En el entorno académico, se mejora la actuación del personal sanitario peruano. A nivel institucional, ofrece instrumentos para optimizar la administración de recursos humanos y mejorar el ambiente organizacional en la Micro Red de Salud Simón Bolívar y otras dependencias del MINSA. Por último, a nivel social , ayuda a mejorar la calidad de la atención que recibe la población de Pune promoviendo el bienestar integral del personal sanitario y garantizando servicios más eficaces, compasivos y humanos .que la población de Pune recibe al promover el bienestar integral del personal de salud y garantizar servicios más efectivos, compasivos y humanos .



1.3. OBJETIVOS.

1.3.1. Objetivo general

OG: Establecer la asociación del desempeño laboral con síndrome de burnout en trabajadores de la Micro Red Simón Bolívar, Puno – 2024.

1.3.2. Objetivos específicos

O.E.1: Identificar la asociación del desempeño laboral con la dimensión cansancio emocional en trabajadores de la Micro Red Simón Bolívar, Puno – 2024.

O.E.2: Identificar la asociación del desempeño laboral con la dimensión despersonalización en trabajadores de la Micro Red Simón Bolívar, Puno – 2024.

O.E.3: Identificar la asociación del desempeño laboral con la dimensión realización personal en trabajadores de la Micro Red Simón Bolívar, Puno – 2024.

1.4. HIPÓTESIS Y VARIABLES.

1.4.1. Hipótesis general

Existe una asociación significativa del desempeño laboral con el síndrome de burnout en trabajadores de la Micro Red Simón Bolívar, Puno – 2024.

1.4.2. Hipótesis específicas

H.E.1: Existe una asociación significativa del desempeño laboral con la dimensión cansancio emocional en trabajadores de la Micro Red Simón Bolívar, Puno – 2024.



H.E.2: Existe una asociación significativa del desempeño laboral con la dimensión Despersonalización en trabajadores de la Micro Red Simón Bolívar, Puno – 2024.

H.E.3: Existe una asociación significativa del desempeño laboral con la dimensión competencias de capacidad técnica sociales en trabajadores de la Micro Red Simón Bolívar, Puno – 2024.

1.5. VARIABLES

Variable 1: Desempeño laboral

Variable 2: Síndrome de burnout

1.6. OPERACIONALIZACION DE VARIABLES

VARIABLE	DEFINICION CONCEPTUAL	DIMENSIÓN	INDICADORES	ESCALA DE VALORIZACION
Variable 1 Desempeño laboral	Chiavenato (2007) definió "la evaluación del desempeño es una apreciación sistemática de cómo cada persona se desempeña en un puesto y de su potencial de desarrollo futuro. Toda evaluación es un proceso para estimular o juzgar el valor, la excelencia y las cualidades de una persona"	Competencias cognitivas	Cuestionario de desempeño laboral	Bajo Medio Alto
		Competencias actitudinales y sociales		
		Competencias de capacidad técnica		
Variable 2 Síndrome de burnout	Maslach, (1996) lo define como: "donde el trabajador se siente agobiado un poco cansado sobre las actividades que realiza y que se debe de tener en cuenta en el desarrollo de su campo laboral"	Cansancio emocional	Cuestionario de síndrome de burnout	Bajo Medio Alto
		Despersonalización		
		Realización personal		



CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO REFERENCIAL

2.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN

2.1.1. Antecedentes internacionales

Montgomery et al. (11). en su estudio titulado: ***El síndrome de burnout en enfermería y el impacto en el entorno laboral en la seguridad del paciente.***

2022, El El propósito de este estudio fue examinar el nivel de seguridad del paciente según lo informado por las enfermeras y cómo se relaciona con el entorno laboral de enfermería .según lo informado por las enfermeras y cómo se relaciona con el sufrimiento del paciente y el entorno laboral de enfermería . Métodos: Se realizó una transversal encuesta electrónica entre enfermeras (N = 928) en hospitales de atención a personas mayores de Alabama .La encuesta se realizó entre enfermeras (N = 928) en hospitales de atención a personas mayores de Alabama . Las dimensiones de burnout del Copenhagen Burnout Inventory (OR para +1 DE, que varió de 0,63 a 0,78; $P < ,05$) y el ambiente laboral (OR para +1 DE, que varió de 4,35 a 4,89; $P < ,001$) se asociaron con el resultado del cálculo de seguridad del paciente después de controlar las características de las enfermeras en modelos ordinales multinivel de efectos mixtos dentro de los hospitales. Resultados: Los Se encuentra revelado que las entidades de salud pueden disminuir las calificaciones de seguridad del paciente al disminuir el

estrés de las enfermeras y optimizar las condiciones laborales en la organización.

Días y Cols. (12). La investigación tiene como objetivo **contrastar el síndrome de Burnout con el desempeño laboral en el contexto del Covid-19, 2022.** Se lleva a cabo una investigación cuantitativa, abarcando tanto aspectos descriptivos como transversales, empleando dos instrumentos acreditados: el Inventario de Burnout de Maslach y la Escala de Eficacia Laboral. El grupo en cuestión es el equipo médico que opera en la sala de cuidados intensivos. Se realiza un análisis numérico empleando dos sondeos verificados: el Inventario de Burnout de Maslach y la Escalade Desempeño Laboral. La comunidad analizada abarca a los empleados de la unidad de cuidados intensivos. Los se revela que, en comparación con el rendimiento laboral, el síndrome de burnout se encuentra en una proporción moderada; la mayoría de los empleados que superan a los solteros reciben un reconocimiento especial; la mayoría de los trabajadores son adultos de mediana edad, de entre 30 y 40 años, y la evaluación significativa entre este síndrome y las variables sociodemográficas es escasa.

Prentice and Thaichon (13). en su estudio titulado: ***Revisando la relación entre el desempeño laboral y el agotamiento.*** Se sabe que el estrés de los trabajadores afectade manera significativa su rendimiento laboral. Este estudio, fundamentado en las teorías de conservaciónde recursos, conservación expectante y motivación expectativa, ofrece una nueva interpretación de esta relación y propone que el rendimientode los trabajadores es un presagio del desgaste laboral. La idea del compromisodel empleado contiene la conexión

entre el compromiso y el rendimiento en el trabajo. El compromiso laboral abarca la dedicación de los empleados y su desempeño en el trabajo. La investigación actual optó por emplear trabajadores de primera línea como muestra, específicamente empleados de la cadena hotelera en la Unión Europea. U. Con el permiso de la dirección del hotel y la cooperación de los encargados de recursos humanos, se logró contactar a aquellos trabajadores que tienen contacto con los clientes en distintos complejos hoteleros para que fueran parte del estudio. Las hipótesis del estudio se ven respaldadas por los hallazgos, que también muestran que el compromiso de los trabajadores tiene un impacto significativo en la productividad laboral y que esta última guarda relación con el estrés en el trabajo. Conexión entre el agotamiento y el rendimiento. Este es el primer estudio que estudia la relación entre el rendimiento y el agotamiento, además de incluir el compromiso del empleado en este análisis.

Sarabi et al. (14). en su estudio titulado: ***Estudio del síndrome de burnout, satisfacción laboral y factores relacionados entre trabajadores de la salud en áreas rurales del sudeste de Irán, 2020.*** Un estado psicológico que es causado por la exposición prolongada a factores estresantes en el trabajo es conocido como síndrome de burnout. Genera insatisfacción laboral, escasa comunicación con la clientela y una autopercepción negativa. Los centros de salud rurales tienen altos niveles de estrés en el trabajo porque los usuarios carecen de conocimientos e instalaciones. Se ha demostrado que esto incrementa la probabilidad de sufrir síndrome de burnout. El propósito de la investigación fue detectar el síndrome de burnout y la satisfacción en el trabajo entre los empleados sanitarios en áreas rurales del sur de Irán. Es un estudio transversal que se llevó a cabo con 225 profesionales de la salud que tienen más

de cinco años de experiencia, utilizando muestras aleatorias simples. Hallazgos: Las conclusiones de esta investigación revelaron que, en las instalaciones sanitarias rurales, la tasa de agotación laboral y el grado de satisfacción con el trabajo fueron medios. El empleado fue el que mostró mayor satisfacción en su trabajo, mientras que los salarios y beneficios fueron lo que obtuvieron menor nivel de satisfacción. La satisfacción laboral se vio afectada de manera importante por el agotamiento emocional ($p < 0,01$). Conclusión: Es preciso mejorar el malestar del personal sanitario, teniendo en cuenta la relevancia de la salud en las comunidades rurales. Para disminuir el estrés vinculado con la comunicación profesional, los conflictos de roles, los factores familiares y la carga laboral, se requiere proporcionar intervenciones apropiadas.

2.1.2. A nivel nacional.

Flores (15). en su estudio titulado: ***Síndrome de burnout y desempeño laboral del personal administrativo de la región policial Moquegua – 2024.*** El propósito de esta investigación, titulada "Síndrome de Burnout y rendimiento laboral del personal administrativo de la Región Policial Moquegua -2021", fue desentrañar la conexión entre el Burnout y el rendimiento laboral del personal administrativo de la Región Policial Moquegua, además de evidenciar una conexión crucial entre Ambos. Asimismo, la La investigación adopta una perspectiva cuantitativa, ya sea empírica o teórica, adoptando una visión correlacional-descriptiva y un diseño transversal no experimental, utilizando un método deductivo para construir hipótesis. La La selección de los 80 participantes se llevó a cabo de manera ponderada. Es una investigación empírica de naturaleza descriptiva y vinculante, basada en la hipótesis deductiva y cuyo enfoque no se basa en experimentos ni en estudios longitudinales. El

grupo, seleccionado mediante un censo, contaba con 80 individuos en total. Método de sondeo: Se utilizó la técnica de encuestas para recolectar información. Para ello, se emplearon dos encuestas que utilizaban la escala Likert y que habían sido ajustadas con precisión. Se utilizó la versión 26 del software estadístico SPSS para interpretar los datos recopilados. Se emplearon dos encuestas con escala Likert, ajustadas con precisión, para recolectar información. Los datos recopilados fueron analizados empleando la versión 26 de SPSS, un formidable arsenal de estadísticas. Los descubrimientos detallados revelan que un 35% de los trabajadores administrativos experimenta un agotamiento emocional constante, un 27% experimenta despersonalización ocasionalmente y un 32% expresa frecuentemente insatisfacción personal; Además, un 44% rara vez exhibe un desempeño laboral desfavorable. En resumen, se descubrió que el rendimiento laboral del equipo administrativo de la Región Policial de Moquegua en 2021 está fuertemente ligado al síndrome de desgaste laboral. Una cotización de Rho de $-0,874^{**}$ y una significancia del 0,000.

Espino et al. (16). La presente investigación tuvo como objetivo principal determinar qué **relación existe entre el Síndrome de Burnout y el desempeño laboral de los colaboradores de CONIMPA S.A.C., Lima, 2023.** El análisis adoptó una metodología no experimental, correlacional y fundamental, basada en números. El equipo de investigación incluyó a 108 empleados de CONIMPA SAC, mientras que la muestra incluyó a 85 empleados de dicha empresa. El equipo de investigación incluyó a 85 empleados y la muestra abarcó a 85 empleados. Para recolectar información, recurrimos a la encuesta como vía y empleamos dos herramientas: el cuestionario de rendimiento laboral individual

(con un alfa de Cronbach de 0,807) para examinar la productividad del empleado y el inventario medir de burnout de Maslach (con un alfa de Cronbach de 0,887) para los signos del síndrome de burnout. Después de realizar los estudios estadísticos pertinentes, se anticipa una evaluación notable entre las dos variables examinadas ($p\text{-valor} < 0.001$). A través del análisis estadístico, se revela una fuerte conexión entre el síndrome de burnout y la productividad laboral, con un índice de evaluación Rho de Spearman de -0,841. Además, se descubrirá que la despersonalización ($Rho = -0,722$) y el agotamiento emocional ($Rho = -0,786$) están íntimamente ligados al desempeño profesional; sin embargo, entre el fracaso personal y el desempeño laboral, la conexión es más tenue ($Rho = -0,326$).

Ariza, et al. (17). El objetivo de esta investigación es desentrañar la conexión entre el síndrome de burnout y el desempeño laboral del equipo de enfermería del servicio quirúrgico del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión, en Callao, 2022. Para llevar a cabo la investigación, se empleó un enfoque cuantitativo no experimental, correlacional e inductivo, empleando el Instrumento de Desempeño Laboral Ccoscco y el Inventario del Síndrome de Burnout de Maslach y Jackson como herramientas, con la colaboración de 60 enfermeras. En 2022, los enfermeros del área quirúrgica del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión, ubicado en Callao, revelan una modesta conexión con el síndrome de desánimo laboral. modesta con el síndrome de desánimo laboral.

Chanduví (18). Se planteó tejer un puente entre el rendimiento laboral de los empleados y el ambiente laboral en la clínica Bellavista de la Unión-Secreta 2019. La teoría formulada en el estudio es: El vínculo entre el ambiente laboral

y la eficiencia laboral de los empleados es crucial en el centro de salud Bellavista, situado en La Unión, Piura. La investigación se basó en una selección probabilística de 46 trabajadores. El estudio fue de naturaleza correlacional-transversal y cuantitativa, sin experimentos. Para evaluar el ambiente laboral y el rendimiento laboral, se empleó la técnica de encuestas y cuestionarios, empleando dos encuestas para tal propósito. Para desentrañar la información, se implementó la versión 22 de SPSS. El siglo XX. Fue empleada. Con el fin de revelar los hallazgos. SIG y números. y Rho. Esquemas de emergencia. La evaluación concluye que el ambiente laboral y el rendimiento laboral no tienen una conexión significativa ($p = 0,021$ y $\rho = 0,889$). Además, se descubrió una asombrosa armonía entre las conexiones entre variables y los componentes del rendimiento laboral: la eficiencia, la productividad y el rendimiento. Los descubrimientos revelan que no hay una compensación notable entre el rendimiento laboral y el ambiente laboral ($\rho = 0,889$ y $p = 0,021$). Asimismo, se halló una evaluación crucial entre la eficiencia, la productividad y la productividad, así como las conexiones entre estas variables. Se determina que los empleados del Centro de Salud Bellavista, vinculado a la Universidad de Piura, no encontraron un equilibrio entre el ambiente laboral y la eficiencia durante el 2019.

Urrunaga (19). La investigación, titulada "Impacto del síndrome de burnout en el rendimiento laboral del equipo de enfermería del tercer nivel del Instituto Nacional de Enfermedades Neoplásicas Surquillo 2017", buscaba desentrañar las repercusiones del síndrome de burnout en el desempeño laboral de los jóvenes del tercer nivel del mismo instituto en Surquillo, durante el año 2017. El estudio fue de naturaleza fundamental (transversal) y se enfocó en la

metodología cuantitativa, con un enfoque explicativo y una clasificación causal. Las 46 enfermeras del tercer nivel y los jóvenes del Instituto Nacional de Enfermedades Neoplásicas formaron el grupo de participantes. Se empleó la técnica de la encuesta y los instrumentos para obtener información fueron dos cuestionarios entregados a los trabajadores. Para verificar los artilugios, se recurrió a la era de los sabios y para asegurar la confiabilidad, alfa de Crombach .de . Para explorar las aplicaciones, empleamos el Chi Cuadrado (X^2) con una confiabilidad del 95%, mientras que para evaluar la influencia, empleamos la estadística Eta (η). En términos generales, la investigación buscaba desentrañar cómo el síndrome de burnout moldea el desempeño laboral del equipode enfermería de tercer nivel, compuesta por jóvenes del Instituto Nacional de Enfermedades Neoplásicas. Surquillo (2017) señala que no existe un vínculo significativo entre el rendimiento laboral de los enfermeros del tercer nivel, es decir, los jóvenes del Instituto Nacional de Enfermedades Neoplásicas (η), y el Síndrome de Burnout.

2.1.3. A nivel Local.

Alata (20). El estudio buscó desentrañar cuánto el equipo de enfermería de la Unidadde Cuidados Intensivos del Hospital III Essalud Puno-2020 sufrió estrés, fatiga y el síndrome de burnout durante la pandemia de COVID-19. Es una perspectiva que combina lo descriptivo con lo transversal. La La muestra abarca a 25 enfermeras, según criterios de inclusión y exclusión. Para recolectar la información, se emplearon dos encuestas. El segundo es el NSS, una herramienta que revela la intensidad del estrés. El primero, conocido como el Maslach Burnout Inventor y (MBI), revela cuán intenso es el desgaste. el NSS, una herramienta que revela la intensidad del estrés. Los hallazgos revelaron: El

el promedio alcanzó el 96%, el máximo alcanzó el 4% y el mínimo alcanzó el 0%. El 84% de los casos del síndrome de burnout fue calificado como severo, el 16% como moderado y el 0% como extremo. El vacío emocional reinó con mayor frecuencia, superando al estrés laboral (52%), el agotamiento (52%) y el síndrome de burnout (84%). Según los descubrimientos de la investigación y las referencias de los autores, el equipo de enfermería del Hospital III Essalud Puno, en su Unidad de Cuidados Intensivos, padecía un nivel elevado o moderado de estrés laboral y un síndrome de desgaste laboral. Se señaló que el desgaste emocional era la faceta predominante (84%). Conforme a los descubrimientos del análisis y la cita de los autores, el equipo de enfermería del hospital III Unidad Essalud Puno experimenta un Estrés laboral y un síndrome de burnout en comparación con los cuidados intensivos. (10)

Condori (21). En su estudio titulado: ***Calidad de sueño y síndrome de Burnout en internos de enfermería de la Universidad Nacional del Altiplano - Puno, 2022.*** La investigación actual buscaba desentrañar cómo la calidad del sueño y el síndrome de burnout se entrelazan en los estudiantes de enfermería de la Universidad Nacional del Altiplano-Puno durante el 2022. Los estudiantes de enfermería, integrantes del equipo de salud, enfrentan jornadas extenuantes que amenazan con mermar su descanso y su rendimiento laboral debido al burnout. La danza del Altiplano-Puno en 2022. Los estudiantes de enfermería, al integrarse en el equipo de salud, afrontar jornadas laborales largas que los predisponen a una disminución en la calidad del sueño y el rendimiento laboral por el síndrome de burnout. La investigación no fue de carácter experimental, sino de carácter correlacional y descriptivo. La comunidad abarcaba a 71 individuos, siendo 71 de ellos enfermeras, conforme a los criterios de inclusión.

La comunidad estaba formada por 71 individuos y 73 individuos dedicados a la enfermería. Durante la recolección de información, se emplearon los instrumentos MBI-HSS (Inventario de agotamiento de Maslach de Burnout) y el ICSP (Índice de Calidad del Éxito de Pittsburgh). El análisis de datos se llevó a cabo empleando SPSS versión 26, Excel y otros programas estadísticos. Los descubrimientos sobre la calidad del deseo revelaron que un 87,3% de los enfermeros padecía una mala calidad, mientras que un 12,7% disfrutaba de una excelente. En En resumen, el síndrome de burnout reveló que la mayoría de los reclusos experimentaron un grado intermedio, mientras que un 23,9% experimentó un nivel bajo y un 21,1% un nivel elevado. El síndrome de burnout se manifiesta en los estudiantes de enfermería cuando el valor p es inferior a 0.05. Las Diez de la Ciudad de México

Lauracio and Lauracio (22). Los empleados de la salud son particularmente vulnerables a los elementos que desencadenan tensión laboral vinculadas al síndrome de burnout. Este tipo de tensión suele mermar la productividad y la excelencia del servicio, provocando que los pacientes se quejen con frecuencia, especialmente en los primeros niveles de atención sanitaria. La misión es desentrañar si el desempeño laboral y el Burnout se entrelazan en los empleados del Centro de Salud Vallecito I-3, ubicado en Puno (Perú). Método: Descriptivo correlacional, con una muestra que abarca a todo el equipo del centro de salud. Para ello, es crucial identificar la presencia del síndrome de burnout en sus tres facetas: el caos emocional, la despersonalización y el desempeño personal. Es crucial evaluar el rendimiento del empleado en cuatro aspectos: eficiencia, destrezas, excelencia técnica y médica, y una educación y formación continua. muestra que engloba a toda la plantilla del centro de salud.

Registro de deterioro de Maslach: Se Emplearon como herramientas el test de evaluación y el cuestionario de autovaloración del rendimiento profesional. Resulta que el síndrome de Burnout se mide con 7,09 ($s = 2,32$) en una escalada con 7,09 ($s = 2,32$) en una escala del 1 al 10 y el desempeño laboral mide con 35,71 ($s = 0,81$). 1 al 10 y el desempeño laboral se mide con 35,71 ($s = 0,81$). Estos dos parámetros carecen de valoración ($r=0,063$) La intensidad del síndrome de burnout es moderada, el desempeño laboral es elevado y no se detecta un salto en la productividad laboral del equipo médico.

Torres (23). en su estudio titulado: ***El estrés y su relación con el desempeño laboral en los trabajadores de la Microred de salud Ñuñoa, Provincia de Melgar – Puno, 2019.*** La meta primordial de la investigación fue desentrañar cómo la salud de los empleados de la MICRORED de Salud de Ñuñoa influye en su rendimiento laboral. Es una información numérica que utilizó una metodología teórica fundamental, con un enfoque no experimental transversal y un análisis correlacional. Para su Comodidad, el científico utilizó un enfoque deductivo y una muestra no probabilística. Nivel de Likert: Esta muestra abarca a toda la plantilla, a abarcar a 48 empleados. La escala Likert y el cuestionario de tipo Likert sirvieron como herramientas, mientras que la clasificación de Spearman, una prueba estadística que desentraña teorías sobre la conexión entre dos variables categóricas, se convirtió en la herramienta de evaluación. El ingenioso SPSS 27 se convirtió en el maestro del análisis de datos. Se utilizaron dos herramientas: una evaluación de Spearman, una técnica estadística que desentraña teorías sobre la conexión entre dos variables categóricas, y un cuestionario de tipo Likert. Los Los datos fueron procesados a



través del programa SPSS 27. Se descubrió que un 45,8% de los empleados posee una ética laboral moderada y un 43,8% desempeña un rendimiento laboral modesto. Al arribar al diseño que se presenta a continuación: El desempeño laboral de los trabajadores de MICRORED Salud Nuñoa, en la región de Melgar-Puno, en 2019 se entrelaza con la intensidad del estrés. En el estudio de Spearman, se descubrió una significancia bilateral de $p=0.000$. Esto revela un valor estadístico significativo ($p<0,05$). Esto implica que un 35,4% de los empleados presentan un rendimiento medio en sus tareas y una tensión laboral moderada.

2.2. MARCO TEÓRICO INICIAL.

2.1.1. *Desempeño laboral*

Definición

El concepto "rendimiento laboral" se refiere a la sinfonía de conductas, acciones y resultados palpables que un trabajador despliega al cumplir con las normas de la compañía. El grado en que un trabajador logra sus objetivos laborales, emplea sus destrezas y eleva la eficacia del organismo (24).

De acuerdo con Idalberto, el rendimiento laboral es la medida en que un empleado alcanza las aspiraciones corporativas al emplear sus destrezas, saberes y conductas (24). De acuerdo con Robbins y Judge, elementos como el liderazgo, el ambiente laboral y la motivación moldean el rendimiento del trabajador, además de sus habilidades personales (25).

Evolución de modelos del desempeño laboral

Año	Autor	Modelo teórico	Dimensiones
1975.	Fleishman.	Modelo del enfoque.	Descripción del comportamiento, requisitos de comportamiento, habilidades, características de la tarea.
1976.	Hackman y Oldham.	Modelo de factores.	Factores del trabajo, rendimiento.
1986.	Schmidt, Hunter y Outerbridge.	Modelo cognitivo.	Capacidad cognitiva, conexión, permanencia.
1986.	Ackerman.	Modelo del desempeño cognitivo.	Capacidad cognitiva, procesos automáticos, procesos controlados.
1986.	Motowidlo.	Modelo de conducta.	Conducta, bienestar grupal, bienestar personal.
1992.	George y Brief.	Modelo potencial.	Efectividad organizacional, comportamientos extra-roles
1993.	Schmit.	Modelo del desempeño de actividades.	Cambio de trabajo, descripción de tareas.
2000.	Bennett y Robinson.	Modelo de desempeño y bienestar.	Bienestar organizacional, bienestar individual, normas
2002.	Lee y Allen.	Modelo de asistencia.	Asistencia proactiva, asistencia preventiva.
2012.	Campbell.	Modelo multidimensional.	Desempeño técnico; comunicación; iniciativa, persistencia y esfuerzo; comportamiento laboral contraproducente; liderazgo de supervisión, gerencial y ejecutivo; desempeño de gestión jerárquica; desempeño de liderazgo; y gestión de compañeros.

Fuente: Síndrome de Burnout y su relación con el desempeño laboral de los colaboradores de Conimpa S.A.C., Lima, 2022. (13)

Dimensiones del desempeño laboral

A. Competencias cognitivas.

Uno de los principales aspectos del desempeño laboral son las competencias cognitivas , que incluyen habilidades mentales que permiten al individuo procesar información, razonar, resolver problemas, aprender y adaptarse a

nuevas situaciones laborales . Estas Las habilidades permiten el análisis de datos y la toma de decisiones oportunas ,la toma de decisiones y eficaz y la finalización eficaz de tareas complejas , lo que las hace esenciales en contextos organizacionales dinámicos como la industria de la salud (26).realización de tareas complejas , lo que las hace esenciales en contextos organizacionales dinámicos como la industria de la salud (26).

La Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE), a través del proyecto Definition and Selection of Key Competencies (DeSeCo), define las competencias cognitivas como la movilización de recursos intelectuales que permiten actuar de manera reflexiva y eficaz ante diversas demandas, contribuyendo al desempeño profesional y social (27). En el ámbito hospitalario, estas competencias se traducen en la capacidad del personal asistencial para comprender protocolos clínicos, interpretar datos de pacientes, y aprender continuamente nuevas técnicas o tecnologías sanitarias.

En el ámbito de la psicología organizacional, Spencer y Spencer (1993) propusieron que las competencias cognitivas forman parte del núcleo de las competencias laborales, al reflejar el uso eficaz del pensamiento analítico, la comprensión verbal y el razonamiento lógico para lograr un desempeño superior (28). Dichas competencias se consideran predictoras del rendimiento, junto a las habilidades técnicas y sociales, siendo observables a través de comportamientos laborales concretos como la planificación, el análisis de problemas y la toma de decisiones basadas en evidencia.

B. Competencias actitud Las competencias actitudinales y sociales

Son componentes esenciales del desempeño laboral , particularmente en entornos laborales donde la interacción humana , el básico trabajo en equipo y la calidad del servicio determinan el éxito organizacional .componentes del desempeño laboral , particularmente en entornos laborales donde la interacción humana , el trabajo en equipo y la calidad del servicio determinan el éxito organizacional . Estas competencias son un conjunto de comportamientos, actitudes y valores palpables. Estos comportamientos, actitudes, valores y habilidades interpersonales promueven la armonía, la comunicación fluida y la resolución constructiva de disputas en los equipos de trabajo (26).

Según la perspectiva sobre competencias propuesta por Spencer y Spencer (1993), las competencias actitudinales reflejan las motivaciones, rasgos y valores internos que orientan el comportamiento en el lugar de trabajo hacia la excelencia, mientras que las competencias sociales implican la capacidad de interactuar emocionalmente con otros, comunicarse eficazmente y colaborar en la búsqueda de objetivos compartidos (28).

A través del proyecto DeSeCo , la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE) reconoce estas habilidades como parte de las "competencias clave" para la vida y el trabajo, incluyendo la capacidad de colaborar en grupos diversos , interactuar constructivamente con otros y gestionar las emociones en contextos sociales y profesionales complejos (27).Organization for Cooperation and Economic Development (OCDE) acknowledges these skills as part of the "competencies clave" for life and work, including the ability to collaborate in diverse groups, interact constructively with

others, and manage emotions in complex social and professional contexts (27). Por lo tanto, el comportamiento ético behavior, responsibility, empathy, cooperation, and mutual respect are el respeto the cornerstones son las piedras angulares de un desempeño laboral eficaz .of an effective work performance.

C. Competencias de capacidad técnica.

Las habilidades técnicas son el pilar fundamental que permite llevar a cabo con maestría las responsabilidades del cargo. Se refiere al conjunto de saberes especializados, destrezas prácticas, habilidades instrumentales y conocimientos técnicos que capacitan a un empleado para actuar con eficacia, seguridad y excelencia en su ámbito laboral (29).

De acuerdo con Spencer y Spencer (1993), las competencias técnicas se definen como la capacidad demostrada de aplicar conocimientos específicos y habilidades adquiridas mediante la formación profesional y la experiencia laboral para alcanzar resultados óptimos en contextos concretos (28). Estas competencias se expresan en la habilidad para utilizar equipos, instrumentos, protocolos y metodologías propias del área ocupacional, siendo fundamentales en profesiones que requieren precisión, juicio clínico o destrezas operativas, como ocurre en el sector salud.

En el ámbito de la gestión del desempeño, las competencias técnicas son las que aseguran la eficacia operativa de las organizaciones, pues permiten ejecutar los procesos conforme a estándares de calidad y seguridad. Según el Banco Mundial (2019), el desarrollo de competencias técnicas y profesionales es un factor clave para la productividad y la innovación en el trabajo, ya que se

traduce en la mejora continua del servicio y en la adaptación a nuevas tecnologías o procedimientos (30).

Por su parte, la Organización Internacional de Trabajo (OIT) subraya que las competencias técnicas no deben considerarse aisladas, sino integradas con las competencias cognitivas y actitudinales. Este enfoque integrado permite afrontar la complejidad del entorno laboral moderno, caracterizado por la transformación digital, la automatización y la necesidad de aprendizaje continuo (31).

2.1.2. Síndrome de burnout

Definición:

El síndrome de burnout, también llamado síndrome de desgaste profesional, es un trastorno psicológico que impacta principalmente a individuos que interactúan de manera constante y prolongada con otros en el trabajo, especialmente en áreas como la salud, la educación o los servicios sociales. Se distingue por una reacción crítica a la ética laboral establecida, manifestándose en una fatiga emocional, una despersonalización y un desempeño laboral deficiente (32, 33). En 1974, introdujo el concepto, describiéndolo como un estado de extenuación física y mental que surge de las exigencias desmesuradas del trabajo y una carga emocional desmesurada (34). y Jackson amplió la noción y engendró el Maslach Burnout Inventory (MBI), una herramienta que sigue siendo la brújula predilecta para medir el síndrome hoy en día (35). De acuerdo con la OMS, La Clasificación Internacional de Enfermedades (CIE-11) considera el burnout un fenómeno laboral más que una dolencia, describiéndolo como "un trastorno provocado por un estrés persistente en el entorno laboral que no ha sido manejado con éxito". Se distingue por tres facetas: (1).

- • Percepción de agotación o escasez de vitalidad.
- Incremento de la lejanía mental hacia el empleo o sentimientos de desdén o desdén hacia él.
- Reducción de la eficacia profesional.

El burnout se diferencia de otros trastornos afectivos como la depresión o la ansiedad, aunque puede coexistir con ellos. Se asocia a factores organizacionales tales como la sobrecarga laboral, el conflicto de roles, la falta de apoyo social y la escasa autonomía laboral, los cuales actúan como estresores que deterioran progresivamente la salud mental y el desempeño (36,37).

Etapas del síndrome de burnout

El síndrome de burnout se desarrolla de manera progresiva y no aparece de forma repentina. Diversos autores coinciden en que se trata de un proceso evolutivo que avanza a través de etapas interrelacionadas, en las cuales el trabajador experimenta cambios graduales a nivel emocional, cognitivo, conductual y fisiológico como respuesta a un estrés laboral crónico no gestionado adecuadamente (33,38).

Uno de los modelos más reconocidos es el de Cherniss (1980), quien describe el burnout como un proceso en tres fases:

Etapas de estrés laboral: surge cuando las demandas del entorno exceden los recursos personales del individuo. Se caracteriza por sobrecarga de trabajo, presión de tiempo y frustración profesional.

Etapas de agotamiento: el trabajador experimenta fatiga emocional, irritabilidad, pérdida de energía y deterioro de la motivación.

Etapa de desilusión o distanciamiento: aparece el cinismo, la despersonalización y el desapego afectivo hacia los pacientes, colegas o tareas laborales (39).

Por su parte, Maslach y Leiter (1997) sostienen que el burnout evoluciona desde el desequilibrio entre demandas y recursos hacia un estado de agotamiento emocional profundo, seguido por actitudes negativas o cínicas (despersonalización) y finalmente una sensación de ineficacia y fracaso profesional. Este modelo secuencial es el más aceptado actualmente y se utiliza como base para la evaluación mediante el Maslach Burnout Inventory (MBI) (35,40).

Otros autores, como Golembiewski y Munzenrider (1988), propusieron un modelo de ocho fases progresivas, agrupadas en tres grandes etapas:

Fase inicial: entusiasmo y compromiso laboral.

Fase intermedia: estancamiento y frustración por expectativas no cumplidas.

Fase avanzada: apatía, alienación, y crisis personal o profesional (41).

Desde una perspectiva biopsicosocial, el burnout comienza con un desequilibrio entre la implicación personal y los recursos de afrontamiento. En la medida que este desequilibrio persiste, el individuo pasa de una etapa de tensión sostenida a una de agotamiento emocional, seguida de actitudes defensivas de desapego y finalmente de disfunción psicológica y física, que puede incluir síntomas psicosomáticos, ausentismo y bajo desempeño laboral (36,42).

La Organización Mundial de la Salud (OMS) y la Organización Internacional del Trabajo (OIT) destacan que este proceso evolutivo puede ser reversible si se detectan las señales tempranas, se promueven entornos laborales saludables y se fortalecen los factores protectores como el apoyo social, la resiliencia y el autocuidado profesional (1,31)

Dimensiones del síndrome de burnout

El Síndrome de burnout se compone clásicamente de tres dimensiones interrelacionadas que permiten comprender su manifestación en el ámbito laboral (35).

A. Agotamiento emocional

Se refiere al cansancio extremo, la pérdida de energía y el sentimiento de que las propias reservas personales están completamente agotadas. Es la manifestación más inmediata del burnout y suele preceder a las otras dimensiones.

B. Despersonalización

Esta dimensión refleja una actitud de desapego emocional, cinismo o distancia hacia los usuarios, pacientes o tareas, así como un trato frío o impersonal hacia otros. Surge como mecanismo de defensa ante el agotamiento emocional.

C. Baja realización personal

Se caracteriza por sentimientos de incompetencia, bajo rendimiento, insatisfacción con los logros laborales y la percepción de que uno no está realizando bien su trabajo o no está logrando lo que antes lograba.

2.3. MARCO CONCEPTUAL.

Agotamiento emocional: Es la primera dimensión del síndrome de burnout y se caracteriza por la pérdida de energía, cansancio extremo y falta de entusiasmo por el trabajo. Representa la fase inicial del desgaste psicológico frente al estrés crónico laboral (32).

Bienestar laboral: Refiere a la percepción de equilibrio entre las demandas del trabajo, los recursos personales y la satisfacción de necesidades físicas, emocionales y sociales. Promoverlo es clave para prevenir el burnout (43).

Clima organizacional: Es la percepción compartida que los trabajadores tienen sobre su entorno laboral, las relaciones interpersonales, las normas y la gestión del liderazgo. Un clima negativo incrementa el riesgo de estrés y burnout (44).

Despersonalización: Implica actitudes negativas, cinismo o distanciamiento afectivo hacia los usuarios o compañeros de trabajo. Es una respuesta defensiva que busca proteger al individuo del agotamiento, pero deteriora la empatía y la calidad del servicio (33).

Estrés laboral: Se define como la respuesta fisiológica y psicológica que ocurre cuando las exigencias del trabajo superan los recursos o capacidades del individuo para enfrentarlas. Este desequilibrio sostenido genera malestar, fatiga y riesgo de trastornos emocionales (1).

Factores psicosociales: Comprenden las condiciones organizacionales, sociales y de contenido del trabajo que influyen en la salud mental del trabajador. Incluyen carga de trabajo, liderazgo, autonomía y apoyo social (31).

Fatiga profesional: Es una enfermedad física y mental persistente provocada por una acarga de trabajo excesiva y una falta de sueño. Enfermedad física y mental persistente provocada por una carga de trabajo excesiva y un sueño inadecuado. impacta en la productividad y es un precursor del síndrome de burnout (45).

Realización personal: de éxito en el trabajo. Es es la tercera dimensión dimensión del burnout y está vinculada a la baja autoestima profesional y a dedesmotivación (35). El síndrome de burnout está vinculado a una baja autoestima profesional y a la desmotivación (35).



Salud mental ocupacional: Es el estado de bienestar psicológico y emocional que permite al trabajador desarrollar sus funciones en equilibrio con las demandas del trabajo. La OMS la considera un componente esencial de la salud integral (46).



CAPÍTULO III

PROCEDIMIENTO METODOLÓGICO DE LA INVESTIGACIÓN

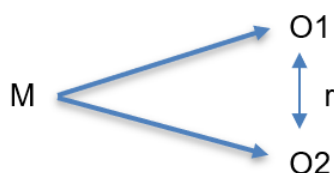
3.1. DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN

Este análisis cuantitativo busca desentrañar la conexión entre el rendimiento laboral y el Síndrome de burnout a través del estudio de datos numéricos. Sampieri et Alabama. sostienen que el enfoque cuantitativo se distingue por emplear métodos estadísticos y de medición imparciales para contrastar teorías o desentrañar vínculos entre variables (47).

El enfoque fue no experimental, ya que no se modificaron las variables del estudio, sino que se observará el fenómeno tal como se presentaría de manera orgánica. Si el científico desea desentrañar las conexiones entre variables sin intervenir de manera directa, los diseños no experimentales resultan ideales (48).

Enfoque holístico, pues los datos fueron recolectados en un instante y en un período específico, específicamente en el año 2024. De acuerdo con Bisquerra, los estudios transversales permiten examinar los fenómenos en un momento específico y son valiosos para investigaciones de evaluación diagnóstica o descriptiva (48).

Asimismo, el estudio emplea un enfoque correlacional nivel I para desentrañar la conexión entre el rendimiento laboral y el síndrome de burnout en el ámbito sanitario. Sampieri y su equipo señalan que las investigaciones correlacionales permiten desentrañar la intensidad y el rumbo de la conexión entre dos o más variables de interés sin necesidad de buscar la causa.



Donde:

M = muestra

O1 = Observación del Desempeño laboral

O2 = Observación del Síndrome de burnout

r = coeficiente de relación

3.2. TIPO DE INVESTIGACIÓN

El estudio corresponde a una investigación básica de tipo analítica, Hernández-Sampieri et al., la investigación básica busca ampliar el conocimiento científico existente y profundizar en la comprensión de fenómenos sin perseguir una aplicación inmediata, permitiendo fortalecer los fundamentos teóricos de un campo de estudio (49).

3.3. MÉTODO DE INVESTIGACIÓN

El presente estudio se sustentó en el método hipotético–deductivo, el cual constituye una de las principales estrategias de la investigación científica

moderna. Este método se orienta a comprobar hipótesis formuladas a partir de teorías existentes o del conocimiento previo, mediante la observación, el análisis y la verificación empírica de los hechos. Según Hernández Sampieri et al., el método hipotético–deductivo parte de la identificación de un problema, seguido por la formulación de hipótesis que buscan explicar dicho fenómeno. Posteriormente, se deducen consecuencias lógicas que deben ser contrastadas con la realidad a través de la recolección y el análisis de datos. Si las hipótesis son confirmadas, se fortalecen las teorías existentes; si se refutan, se modifican o se elaboran nuevas proposiciones teóricas (49).

3.4. POBLACIÓN Y MUESTRA

3.4.1. Población:

En el transcurso del año 2024, el equipo de investigación abarcaba a 96 profesionales sanitarios que desempeñan tareas en diversos centros de la Micro Red Simón Bolívar, situados en la provincia de Puno. Este colectivo abarca a galenos, dentistas, enfermeras, obstetras y técnicos en enfermería.

al . definen la población como el conjunto de elementos o sujetos que tienen una característica común que es objeto de estudio y sobre la que se pretenden generalizar los resultados de la investigación (50) .

3.4.2. Muestra:

La muestra de 80 trabajadores se determinó aplicando un muestreo no probabilístico por conveniencia, debido a que el número total de trabajadores de la Micro Red Simón Bolívar no es elevado y todos los integrantes cumplen con los criterios para participar en el estudio. De acuerdo con Otzen y Manterola, el muestreo no probabilístico se aplica cuando la accesibilidad y la disposición de

los sujetos son los factores principales para la selección de la muestra, especialmente en entornos institucionales con población limitada (51).

Criterios de inclusión y exclusión:

Criterio de inclusión

- Trabajadores que labora en los establecimientos pertenecientes a la Micro Red Simón Bolívar.
- Trabajadores con una antigüedad laboral mínima de seis meses.
- Trabajadores que aceptaron voluntariamente formar parte de la investigación, firmando el consentimiento informado correspondiente.

Criterio de Exclusión

- Trabajadores que se encontraban en licencia médica prolongada, vacaciones, permisos personales o comisión de servicios durante el periodo de aplicación de los instrumentos.
- Trabajador que rechazó participar o no completó adecuadamente los cuestionarios aplicados.

3.5. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

3.5.1. Técnicas:

En esta investigación, se empleó la encuesta como herramienta primordial para recolectar información, lo que permitió obtener datos auténticos de los empleados sanitarios sobre las variables analizadas: rendimiento laboral y síndrome de burnout.

De acuerdo con Hernández-Sampieri et al., la encuesta es un método metódico que emplea un cuestionario predefinido a un grupo de personas para desentrañar actitudes, opiniones o conductas, además de trazar vínculos entre variables (50).

3.5.2. Instrumentos:

Para la medición de las variables se emplearon los siguientes instrumentos:

A) Desempeño laboral

Para evaluar el desempeño laboral se utilizó un cuestionario estructurado basado en el modelo de competencias laborales propuesto por el Ministerio de Salud del Perú (MINSA, 2022). Esta herramienta tiene en cuenta tres dimensiones principales: dimensiones

Competencias cognitivas: conocimientos, comprensión y análisis en la toma de decisiones.

Competencias actitudinales y sociales: compromiso, ética, empatía y trabajo en equipo.

Competencias técnicas: habilidades prácticas y dominio de procedimientos en el ámbito asistencial.

El cuestionario estuvo compuesto por 24 ítems distribuidos en las tres dimensiones, con una escala de valoración tipo Likert de cinco categorías: nunca (1), rara vez (2), a veces (3), casi siempre (4) y siempre (5).

Ambos instrumentos fueron validados mediante juicio de expertos y se calculó su confiabilidad aplicando el coeficiente Alfa de Cronbach, cuyos valores superaron el umbral de 0.80, garantizando su consistencia interna y pertinencia.

B) Síndrome de burnout

Se utilizó el Inventario de Burnout de Maslach (Maslach Burnout Inventory – MBI), elaborado por Maslach y Jackson (1981), el cual evalúa el nivel de desgaste emocional en los trabajadores mediante tres dimensiones:

Agotamiento emocional (9 ítems)

Despersonalización (5 ítems)

Realización personal (8 ítems)

El instrumento utiliza una escala tipo Likert de cinco puntos, que va desde nunca (0) hasta siempre.

Este cuestionario ha sido validado internacionalmente y adaptado a diversos contextos del sector salud, presentando una confiabilidad alta (α de Cronbach > 0.80).

3.6. DISEÑO DE CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS

La contrastación de hipótesis tiene como finalidad determinar la existencia, dirección y fuerza de la relación entre las variables de estudio: síndrome de burnout (variable independiente) y desempeño laboral (variable dependiente) en los trabajadores de la Micro Red de Salud Simón Bolívar, Puno – 2024.

De acuerdo con Hernández-Sampieri et al., la contrastación de hipótesis consiste en un procedimiento sistemático mediante el cual se somete a prueba una afirmación sobre la relación o diferencia entre variables, utilizando datos obtenidos de una muestra representativa y herramientas estadísticas apropiadas (50).

Clasificación y organización de información: La información recolectada de las herramientas empleadas (cuestionarios de burnout y desempeño laboral) fue

introducida en una base de datos diseñada en Microsoft Excel y luego procesada con IBM SPSS Statistics v.26.

Analiza detalladamente:

Se Emplearon técnicas estadísticas descriptivas (frecuencias, porcentajes, medias y desviaciones estándar) para desentrañar los niveles de aprovechamiento y rendimiento laboral en la población analizada. Entrada: El sol brillaba intensamente sobre el horizonte. Paráfrasis: El astro rey resplandecía con intensidad sobre el horizonte.

de suposiciones:

De acuerdo con los hallazgos de la prueba de normalidad (Kolmogórov-Smirnov y Shapiro-Wilk), todas las variables valores mostrados .de significancia por debajo de 0,05 ($p < 0,05$), lo que revela que los datos no seguían una sinfonía de normalidad. Por Al final, se empleó una prueba no paramétrica, llamada Lancero de Correlación (Rho), que reveló el grado y la trayectoria de la conexión entre el Síndrome de burnout y el rendimiento laboral en los empleados de la Micro Red de Salud Simón Bolívar, Puno -2024.

El valor p es inferior a 0,05, se descarta la hipótesis nula (H_0) y se acoge la hipótesis alternativa (H_a), revelando una conexión notable entre las variables. Se adoptó la hipótesis nula (H_0), lo que indica que no hay vínculo significativo. Si p es inferior a 0.05, se descarta la hipótesis nula (H_0) y se acoge la hipótesis alternativa (H_a), lo que revela una conexión notable entre las variables. Si p supera 0.05, la hipótesis nula se acepta (H_0), lo que implica que no hay una



conexión significativa. Indicando que no existe una conexión significativa.

Analiza de los hallazgos:

Los hallazgos fueron desmenuzados e interpretados conforme a las metas e hipótesis establecidas, revelando el ámbito y significado de la conexión entre el rendimiento laboral y los elementos del síndrome de burnout, cuentos como el agotamiento emocional, la despersonalización y la ausencia de felicidad.

.



CAPÍTULO IV

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1. RESULTADOS

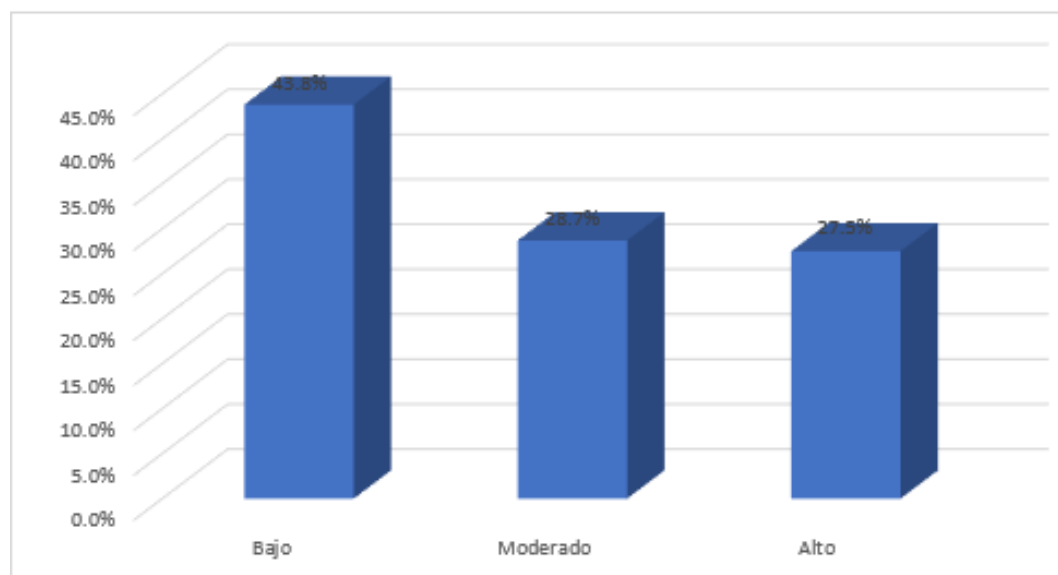
En esta sección se revelan los descubrimientos derivados del análisis minucioso de los datos recopilados por los empleados de la Micro Red de Salud Simón Bolívar, Puno, 2024, con el propósito de desentrañar la conexión entre el síndrome de burnout y la productividad laboral. Los resultados se fragmentan en dos segmentos: un análisis descriptivo de las variables, un análisis inferencial de las variables y un análisis inferencial vinculado al debate de hipótesis.

Tabla 1.

Niveles del desempeño laboral

	<i>fi</i>	Porcentaje
Bajo	35	43,8%
Moderado	23	28,7%
Alto	22	27,5%
Total	80	100,0%

Fuente: Cuestionario aplicado a trabajadores de la Micro Red de Salud Simón Bolívar.

Figura 1.*Niveles del desempeño laboral*

Fuente: Tabla 1.

Interpretación:

En la Tabla 1 y la Figura 1, se revela que, de los 80 empleados examinados, un 43,8% revela un desempeño laboral bajo, un 28,7% exhibe un desempeño moderado y un 27,5% revela un desempeño elevado. Esto revela que la mayoría de los empleados de la Micro Red Simón Bolívar revelan un rendimiento laboral modesto, revelando obstáculos en su desempeño, eficiencia o dedicación hacia las metas de la institución. Estos hallazgos revelan un Panorama alarmante en el ámbito laboral, ya que casi la mitad de los empleados exhiben un desempeño deficiente. Este El descubrimiento podría estar ligado a elementos como el peso del trabajo, el desgaste emocional, la carencia de reconocimiento o la aparición de signos del síndrome de Burnout, los cuales serán examinados en las siguientes tablas. Además, la La escasez de un 27,5 % en el desempeño indica que la motivación y las condiciones laborales podrían estar mermando la eficiencia. y la satisfacción del equipo.

Tabla 2.

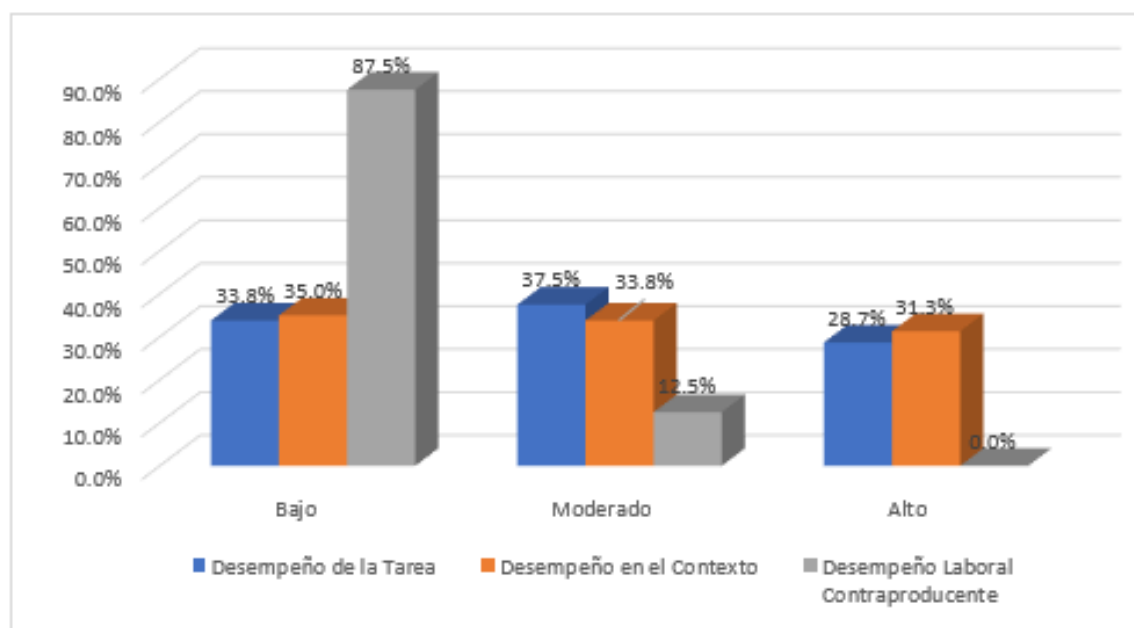
Distribución de las dimensiones del desempeño laboral

Dimensiones	Bajo		Moderado		Alto		Total	
	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%
Desempeño de la Tarea	27	33.8%	30	37.5%	23	28.7%	80	100%
Desempeño en el Contexto	28	35.0%	27	33.8%	25	31.3%	80	100%
Desempeño Laboral Contraproducente	70	87.5%	10	12.5%	0	0.0%	80	100%

Fuente: Cuestionario aplicado a trabajadores de la Micro Red de Salud Simón Bolívar.

Figura 2.

Distribución de las dimensiones del desempeño laboral.



Fuente: Tabla 2.

Interpretación:

En la Tabla 2 y la Figura 2, se puede observar que un 37.5% de los empleados exhibe un desempeño moderado en la dimensión "Eficacia en la tarea", mientras que un 33.8% se encuentra en una situación baja y un 28.7% en una situación elevada. El 35,0% revela un desempeño modesto, el 33,8% un moderado y el 31,3% un elevado, revelando una distribución bastante armoniosa. En el ámbito de "Ejercicio laboral desfavorable", la cifra más baja se sitúa en el 87,5%, seguida por la moderada con un 12.5 % y la alta sin registro.

Los resultados muestran que existen diferentes comportamientos en las dimensiones del desempeño laboral. La mayoría de los trabajadores alcanzan un nivel moderado de rendimiento, nivel cual de desempeño, lo que indica un nivel aceptable de cumplimiento de sus roles y responsabilidades, pero con métricas de mayor productividad y eficiencia. Indica un nivel aceptable de cumplimiento de sus roles y responsabilidades, pero con métricas de mayor productividad y eficiencia. Respecto al desempeño en el lugar de trabajo, la distribución equilibrada entre la tres distribución niveles entre los tres niveles muestra que existen diferencias individuales en cómo los empleados colaboran, se comunican y contribuyen al clima organizacional. Muestra que existen diferencias individuales en cómo los empleados colaboran, se comunican y contribuyen al clima organizacional. Esto podría depender de cosas como las condiciones institucionales, la supervisión o la motivación. Finalmente, el desempeño laboral contraproducente muestra una clara tendencia hacia niveles bajos (87,5%), indicando que la mayoría de los empleados evitan conductas negativas como el ausentismo, los conflictos o el incumplimiento de

normas.performance shows a clear trend toward low levels (87.5%), indicating that most employees avoid negative behaviors like austentism, conflicts, or noncompliance with rules. Sin embargo, este result should be interpreted cautiously because a low global performance may be linked to rendimiento emotional exhaustion puede estar relacionado con el agotamiento emocional y el síndrome de burnout , que se examinarán en las siguientes tablas.and burnout syndrome, which will be examined in the next tables.

Tabla 3.

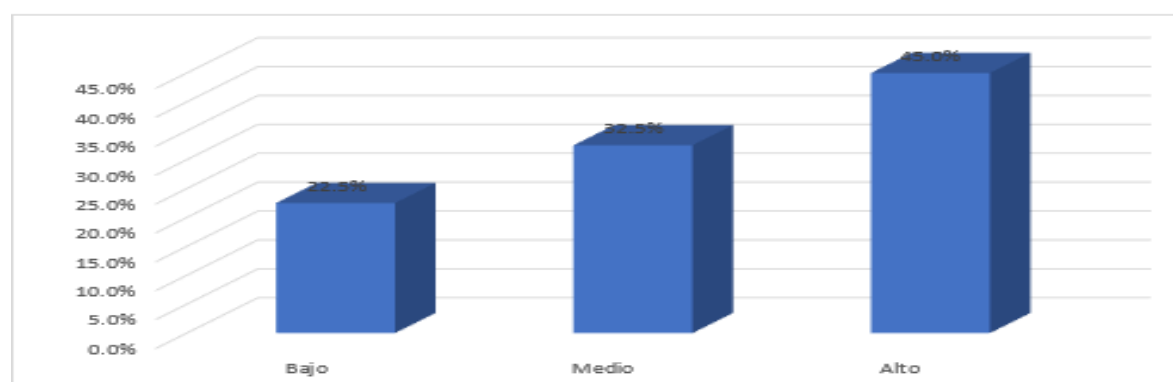
Niveles del síndrome de burnout

	<i>fi</i>	Porcentaje
Bajo	18	22,5%
Medio	26	32,5%
Alto	36	45,0%
Total	80	100,0%

Fuente: Cuestionario aplicado a trabajadores de la Micro Red de Salud Simón Bolívar.

Figura 3.

Niveles del síndrome de burnout



Fuente: Tabla 3.

Interpretación:

La Tabla 3 y la Figura 3 revelan que un 45,0% de los empleados experimentan un nivel elevado de síndrome de burnout, seguido por un 32,5% con un nivel moderado y un 22,5% con un nivel bajo. Aproximadamente la mitad de los trabajadores de Micro Red Simón Bolívar revelan señales significativas de agotamiento emocional, despersonalización y una escasez de satisfacción personal.

Los resultados muestran una alta prevalencia del síndrome de burnout en la población estudiada, lo que constituye una alarma institucional. Este fenómeno puede estar relacionado con altas exigencias laborales, sobrecarga de tareas, exigencias administrativas, presión administrativa y falta de recursos o reconocimiento profesional, todas ellas características de los servicios de salud.

La elevada proporción de trabajadores con Burnout alto (45%) sugiere que una parte considerable del personal se encuentra en riesgo de afectación psicológica y reducción del desempeño laboral, lo cual repercute tanto en su bienestar personal como en la calidad de atención brindada. Asimismo, la existencia de un grupo con nivel medio (32,5%) muestra que otro sector del personal podría encontrarse en una etapa intermedia del síndrome, susceptible de empeorar si no se implementan medidas preventivas. Solo un 22,5% presenta un nivel bajo, lo que indica que la resiliencia y satisfacción laboral se hallan en una proporción minoritaria dentro de la institución.

Tabla 4.

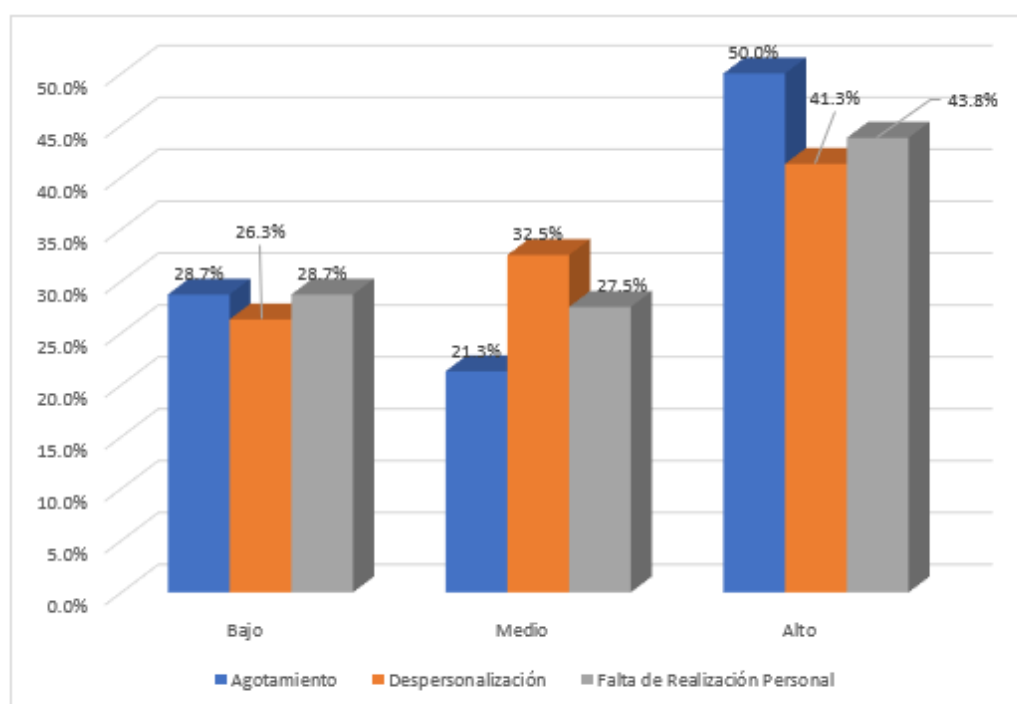
Distribuciones de las dimensiones del Síndrome de Burnout

Dimensiones	Bajo		Medio		Alto		Total	
	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%
Agotamiento	23	28.7%	17	21.3%	40	50.0%	80	100%
Despersonalización	21	26.3%	26	32.5%	33	41.3%	80	100%
Falta de Realización Personal	23	28.7%	22	27.5%	35	43.8%	80	100%

Fuente: Cuestionario aplicado a trabajadores de la Micro Red de Salud Simón Bolívar.

Figura 4.

Distribuciones de las dimensiones del Síndrome de Burnout



Fuente: Tabla 4.

Interpretación:

En la Figura 4 y la Figura 4, se puede observar que en el ámbito del agotamiento emocional, un 50.0% de los empleados revela un nivel elevado, mientras que un 28.7% revela un nivel moderado y un 21.3% revela un nivel bajo. En el ámbito de la despersonalización, el 41.3% se erige como líder, mientras que el 32.5% se erige como líder medio y el 26.3% se erige como líder bajo. En cuanto al rendimiento individual, un 43,8% brilla, un 27,5% se encuentra en la cúspide y un 28,7% se encuentra en la mitad.

Los resultados revelan una alta incidencia de niveles elevados en las tres dimensiones del síndrome de Burnout, lo que evidencia un estado general de desgaste emocional y laboral significativo entre los trabajadores de la Micro Red Simón Bolívar. En primer lugar, el agotamiento emocional es la dimensión más afectada (50,0%), reflejando que la mitad del personal experimenta cansancio extremo, pérdida de energía y desmotivación debido a las exigencias constantes del entorno laboral en salud. La despersonalización (41,3% en nivel alto) muestra que una parte importante del personal tiende a desarrollar actitudes de distanciamiento afectivo o desinterés hacia los pacientes y compañeros de trabajo, como mecanismo de defensa ante la presión laboral. Finalmente, la falta de realización personal (43,8% en nivel alto) indica que muchos trabajadores perciben una baja satisfacción con sus logros y una sensación de ineficacia profesional, lo cual puede agravar el deterioro emocional.

Tabla 5.

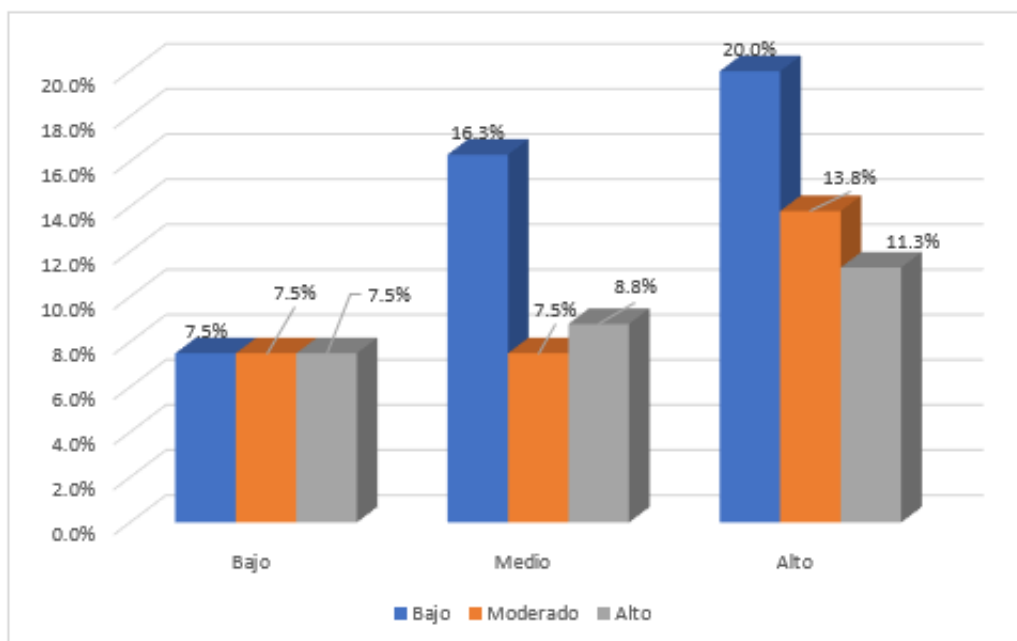
Distribución cruzada entre el síndrome de burnout y el desempeño laboral

		Síndrome de Burnout						Total	
		Bajo		Medio		Alto			
		f	%	f	%	f	%	f	%
Desempeño Laboral	Bajo	6	7,5%	13	16,3%	16	20,0%	35	43,8%
	Moderado	6	7,5%	6	7,5%	11	13,8%	23	28,7%
	Alto	6	7,5%	7	8,8%	9	11,3%	22	27,5%
Total		18	22,5%	26	32,5%	36	45,0%	80	100,0%

Fuente: Cuestionario aplicado a trabajadores de la Micro Red de Salud Simón Bolívar.

Figura 5.

Distribución cruzada entre el síndrome de burnout y el desempeño laboral



Fuente: Tabla 5.

Interpretación:

En la Figura 5 y la Figura 5, se puede observar que un 20,0% de los empleados experimenta un síndrome de burnout severo y un bajo rendimiento laboral, mientras que un 16,3% se enfrenta a un síndrome de burnout moderado y un desempeño laboral modesto. En contraste, solo un modesto 7,5% de los empleados experimenta un escaso grado de síndrome de burnout y un intenso estrés. Estos hallazgos revelan una Danza inversa entre las dos variables: a medida que el síndrome de burnout se expande, el desempeño laboral se desvanece. Variables: a medida que el agotamiento crece, el desempeño laboral se desvanece.

Los descubrimientos revelan una conexión negativa entre el síndrome de burnout y la productividad laboral, respaldando la teoría expuesta en el estudio. Los empleados que se encuentran en un torbellino de angustia emocional, despersonalización, despersonalización y fracaso personal tienden a revelar un rendimiento deficiente, caracterizado por una escasa motivación, eficiencia y compromiso con sus tareas. Mientras que aquellos que pierden su identidad personal tienden a revelar un rendimiento deficiente, caracterizado por una escasa motivación, eficiencia y compromiso con sus laborales.

De manera contraria, aquellos con niveles bajos de Burnout evidencian mejores indicadores de desempeño, reflejando mayor energía, satisfacción y sentido de pertenencia laboral.

Los hallazgos son consistentes con la teoría de Maslach y Jackson de que el agotamiento degrada el rendimiento y las relaciones interpersonales en el lugar de trabajo. Hay estudios nacionales que muestran que el agotamiento emocional y el estrés asistencial reducen significativamente la productividad y la calidad del trabajo en el campo de la salud .

Tabla 6.

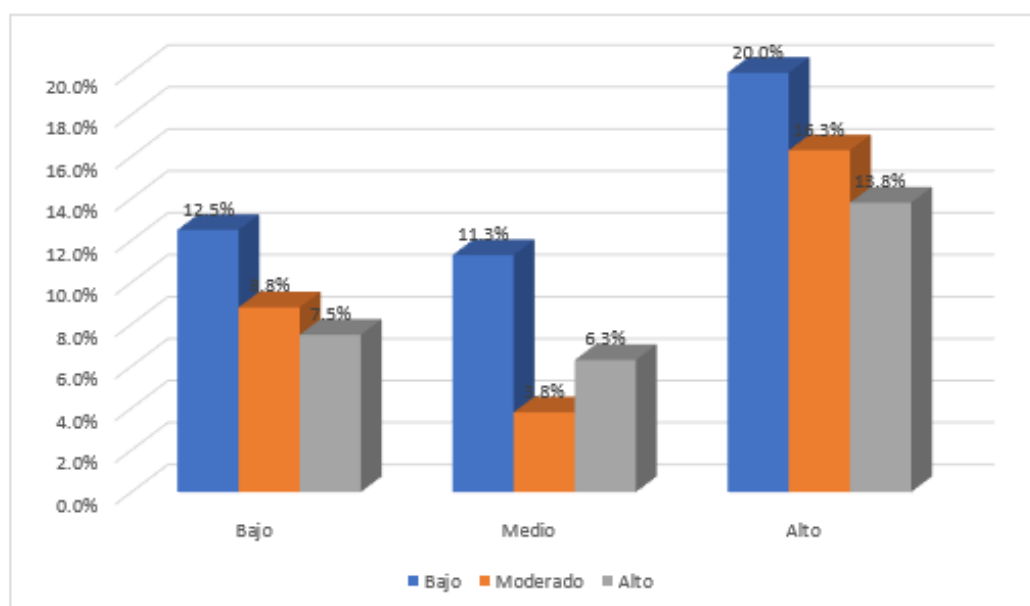
Distribución cruzada del desempeño laboral y el agotamiento emocional

		Agotamiento emocional						Total	
		Bajo		Medio		Alto			
		<i>fi</i>	%	<i>fi</i>	%	<i>fi</i>	%	<i>fi</i>	%
Desempeño Laboral	Bajo	10	12,5%	9	11,3%	16	20,0%	35	43,8%
	Moderado	7	8,8%	3	3,8%	13	16,3%	23	28,7%
	Alto	6	7,5%	5	6,3%	11	13,8%	22	27,5%
Total		23	28,7%	17	21,3%	40	50,0%	80	100,0%

Fuente: Cuestionario aplicado a trabajadores de la Micro Red de Salud Simón Bolívar.

Figura 6.

Distribución cruzada del desempeño laboral y el agotamiento emocional



Fuente: Tabla 06.

Interpretación:

La Tabla 6 y la Figura 6 revelan que el 50,0% de los empleados experimentan una intensa angustia emocional, mientras que un 28,7% experimenta un malestar emocional moderado, mientras que un 21,3% experimenta un malestar emocional moderado. La mayoría de los empleados con una intensa angustia emocional (20,0%) enfrentan un desempeño laboral deficiente, seguido por un 16,3% con un rendimiento moderado y un 13,8% con un rendimiento excepcional. Además, los trabajadores con menos tensión emocional tienden a mejorar su rendimiento, y un 7,5% de ellos logra un rendimiento excepcional. Este esquema propone una danza inversa entre la intensidad del agotamiento emocional y la Productividad laboral: a medida que el agotamiento emocional se eleva, el rendimiento laboral se desvanece.

Los encuentra revelan que el rendimiento de los trabajadores en la Micro Red Simón Bolívar está siendo profundamente impactado por el estrés emocional.

El hecho de que la mitad del personal manifieste un nivel alto de agotamiento revela un estado de fatiga crónica, estrés acumulado y pérdida de energía emocional, factores que repercuten directamente en la eficiencia, la atención al usuario y la calidad del trabajo. El grupo con bajo agotamiento emocional refleja mejores niveles de desempeño, lo cual sugiere que la estabilidad emocional y la motivación laboral son determinantes claves para mantener la productividad y la satisfacción profesional.

Desde una óptica conceptual, estos hallazgos se alinean con las teorías de Maslach y Jackson, quienes afirman que el agotamiento emocional es la columna vertebral del síndrome de Burnout y merma la habilidad de los empleados para desempeñar sus roles con destreza.

Tabla 7.

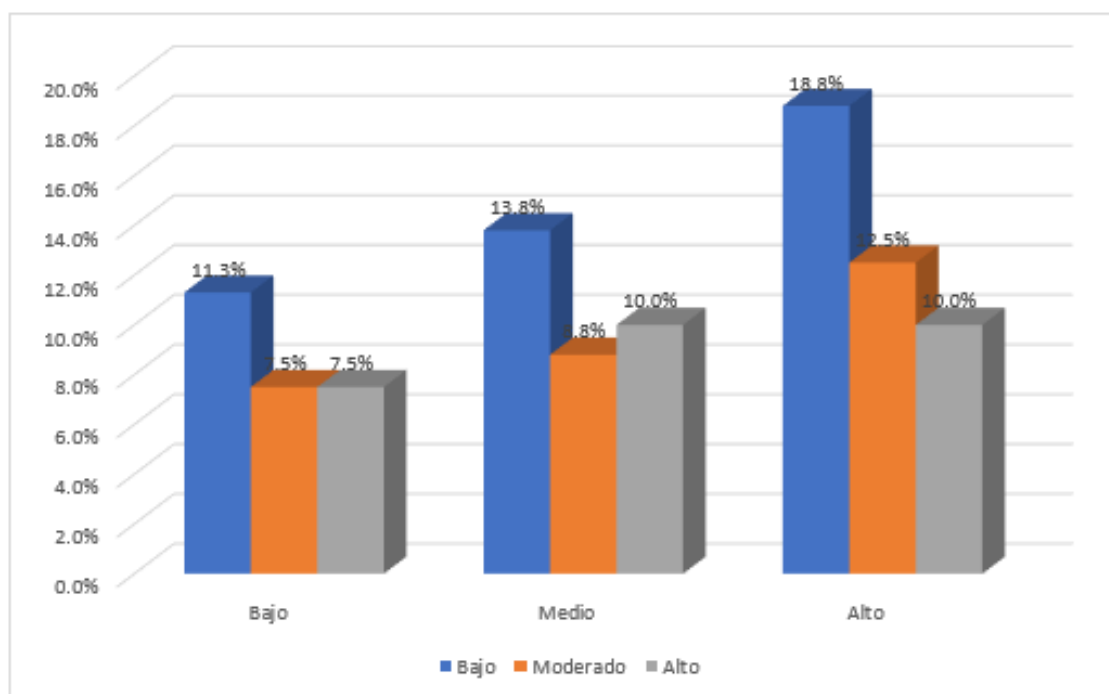
Distribución cruzada del desempeño laboral y la despersonalización

		Despersonalización						Total	
		Bajo		Medio		Alto			
		<i>fi</i>	%	<i>fi</i>	%	<i>fi</i>	%	<i>fi</i>	%
Desempeño Laboral	Bajo	9	11,3%	11	13,8%	15	18,8%	35	43,8%
	Moderado	6	7,5%	7	8,8%	10	12,5%	23	28,7%
	Alto	6	7,5%	8	10,0%	8	10,0%	22	27,5%
Total		21	26,3%	26	32,5%	33	41,3%	80	100,0%

Fuente: Cuestionario aplicado a trabajadores de la Micro Red de Salud Simón Bolívar.

Figura 7.

Distribución cruzada del desempeño laboral y la despersonalización



Fuente: Tabla 7.

Interpretación:

La Tabla 7 y la Figura 7 revelan que un 41.3% de los empleados experimenta una despersonalización extrema, un 32.5% experimenta una despersonalización moderada y un 26.3% experimenta una despersonalización moderada. Los empleados con escasa despersonalización, por ejemplo, suelen brillar con un 7,5% de rendimiento excepcional y un 11,3% de rendimiento modesto. En el colectivo con mayor despersonalización, un 18.8% se enfrenta un desempeño laboral modesto, mientras que un 10.0% brilla con un rendimiento excepcional. empleados con escasa despersonalización, por ejemplo, suelen brillar con un 7,5% de rendimiento excepcional y 11.3% de rendimiento modesto. De acuerdo con estas cifras, la despersonalización se entrelaza con el rendimiento laboral, donde una mayor falta de respeto y empatía se entrelaza con una productividad y compromiso en el trabajo que se desvanecen. Los Se descubre que la despersonalización afecta de manera adversa el rendimiento profesional de los empleados de la Micro Red Simón Bolívar . Este Fenómeno emerge cuando los empleados, como escudo contra la tormenta emocional, adoptan posturas de indiferencia, trato frío o ausencia. de compromiso con sus responsabilidades.

El hecho de que más del 40% del personal presente alta despersonalización sugiere un clima laboral con altos niveles de estrés, fatiga emocional y reducción del vínculo empático con los usuarios y compañeros de trabajo. Ello repercute directamente en la calidad de atención y en la eficiencia de las tareas asistenciales.



Desde una En óptica teórica, Maslach y Jackson (1986) argumentan que la despersonalización es una reacción inteligente al desgaste emocional, aunque a largo plazo compromete la interacción social y el desempeño laboral.

Tabla 8.

Distribución cruzada entre el desempeño laboral y la falta de realización personal

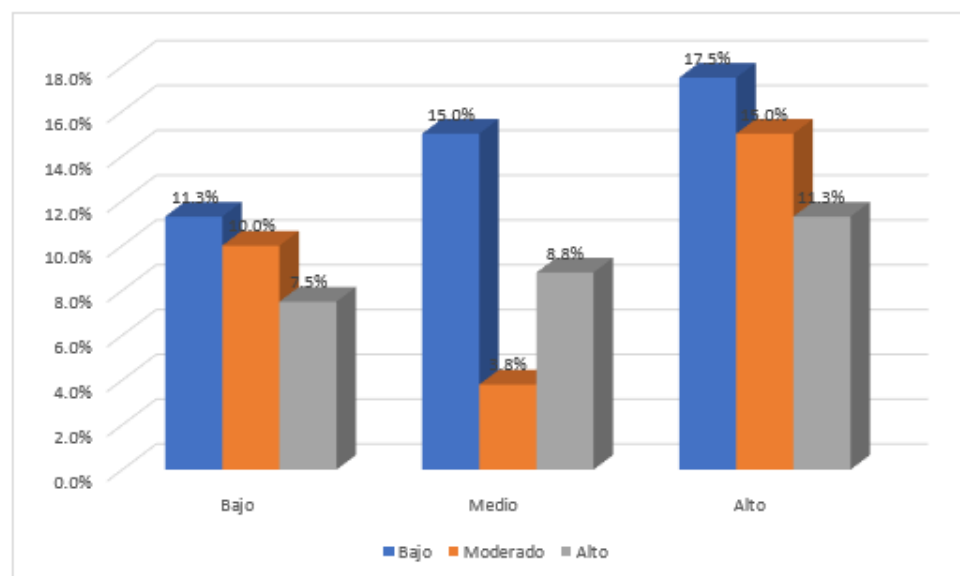
		Falta de Realización Personal						Total	
		Bajo		Medio		Alto			
		fi	%	fi	%	fi	%	fi	%
Desempeño Laboral	Bajo	9	11,3%	12	15,0%	14	17,5%	35	43,8%
	Moderado	8	10,0%	3	3,8%	12	15,0%	23	28,7%
	Alto	6	7,5%	7	8,8%	9	11,3%	22	27,5%
Total		23	28,7%	22	27,5%	35	43,8%	80	100,0%

Fuente: Cuestionario aplicado a trabajadores de la Micro Red de Salud Simón Bolívar.

Figura 8.

Distribución cruzada entre el desempeño laboral y la falta de realización personal

personal



Fuente: Tabla 8.

Interpretación:

En la Tabla 8, se puede observar cómo se reparten los niveles de fracaso personal y desempeño laboral entre los empleados de la Micro Red de Salud Simón Bolívar. Los se encuentra revelan que un 43,8% del equipo exhibe niveles elevados de brechas de desempeño personal, mientras que un 27,5% exhibe niveles medios y un 28,7% exhibe niveles bajos. Al Tú mirasla la intersecciónde ambos factores , se puede observar que el 17,5% de los trabajadores con bajo rendimiento muestran altos niveles de fracaso personal , mientras que el 15,0% de los trabajadores con rendimiento moderado también se ven afectados en el mismo nivel.dedos factores, se puede ver que el 17,5% de los trabajadores con bajo rendimiento muestran niveles altosfracaso personal , mientras que el 15,0% de los trabajadores con rendimiento moderado también se ven afectados en el mismo nivel. De igual manera, el 11,3 % de los empleados con alto rendimiento muestran una alta falta de realización personal . Esto sugiere que esta faceta del síndrome de burnout puede afectar incluso a personas con un rendimiento aceptable .

Estos resultados evidencian una tendencia inversa entre ambas variables: a medida que aumenta la falta de realización personal, tiende a disminuir el nivel de desempeño laboral. Este patrón es consistente con la teoría del síndrome de Burnout propuesta por Maslach y Jackson, donde la disminución del sentido de logro personal se asocia a una menor motivación, menor productividad y deterioro del desempeño.

Tabla 9.*Prueba de normalidad*

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Agotamiento	,170	80	,000	,841	80	,000
Despersonalización	,195	80	,000	,837	80	,000
Falta de Realización Personal	,150	80	,000	,880	80	,000
Síndrome de Burnout	,142	80	,000	,894	80	,000
Desempeño de la Tarea	,197	80	,000	,841	80	,000
Desempeño en el Contexto	,172	80	,000	,881	80	,000
Desempeño Laboral Contraproducente	,159	80	,000	,947	80	,002
Desempeño Laboral	,177	80	,000	,884	80	,000
a. Corrección de significación de Lilliefors						

Interpretación:

Los hallazgos de Kolmogorov-Smirnov y Shapiro-Wilk se aplican a las variables clave del estudio, cuentos como el dolor emocional, la despersonalización, la falta de realización personal, el síndrome de burnout, el desempeño en la tarea, el desempeño en el entorno laboral y el rendimiento global en el trabajo. En todos de estos casos, los niveles de significancia (Sig.)niveles son(Sig.) son menores a 0,05, lo que significa que los datos no se distribuyen normalmente, rechazándose la hipótesis nula de normalidad.menor que 0,05, lo que significa que los datos no se distribuyen normalmente, rechazándose la hipótesis nula de normalidad. Esta conducta se mantiene constante en las dimensiones del síndrome de burnout y en las dimensiones del desempeño laboral. Dado que las variables analizadas no se ajustaban al supuesto de normalidad, se recurrió a pruebas no paramétricas para realizar el análisis inferencial. Se

utilizó el coeficiente Rho de Spearman para desentrañar la intensidad y el rumbo de la conexión entre variables ordinales o no normales.

Prueba de hipótesis general

Tabla 10.

Relación entre el síndrome de burnout y el desempeño laboral

			Desempeño Laboral	Síndrome de Burnout
Rho de Spearman	Desempeño Laboral	Coeficiente de correlación	1,000	-,844**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	80	80
	Síndrome de Burnout	Coeficiente de correlación	-,844**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	80	80
**. La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).				

Interpretación:

La décima tabla evidencia cómo el síndrome de burnout influye en el rendimiento laboral, revelado por la prueba no paramétrica de Spearman. La cifra de Rho = -0,844 revela una fuerte conexión negativa entre los dos factores. En consecuencia, los empleados evaluados mostraron un desempeño laboral más bajo, cuando el síndrome de burnout se presentaba con mayor frecuencia. Asimismo, el valor p para ambos lados es inferior al nivel crítico de 0,01, lo que revela que la relación observada es estadísticamente significativa. Así pues, se descarta la hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis alternativa (H_a),

concluyendo que el síndrome de burnout tiene un impacto adverso y profundo en el rendimiento laboral del equipo de la Microred de Salud Simón Bolívar.

Prueba de hipótesis específica 1:

Tabla 11.

Relación entre el desempeño laboral y la dimensión agotamiento emocional

		Desempeño Laboral	Agotamiento
Rho de Spearman	Desempeño Laboral	Coefficiente de correlación	1,000
			-,880**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	80
	Agotamiento	Coefficiente de correlación	-,880**
			1,000
		Sig. (bilateral)	,000
		N	80
			80

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

Interpretación:

La décima tabla revela los descubrimientos de un estudio que relaciona el rendimiento laboral con el estrés emocional, llevado a cabo a través de la prueba Rho de Spearman, aunque los datos no se ajustaban al supuesto de Prevalencia. El coeficiente de estimación encontrado fue $Rho = -0,880$ y la significancia para ambos lados alcanzó $p = 0,000$, una cifra inferior al umbral de seguridad de $0,0001$. El descubrimiento revela una fuerte conexión negativa entre los dos elementos que es estadísticamente significativo. En otras palabras, cuando los trabajadores de la Micro Red de Salud Simón Bolívar se encuentran en un estado de ánimo turbulento, su desempeño se ve mermado. Dicho de otro modo,

la fatiga física y mental que resulta de tener demasiado trabajo que hacer y demasiada presión administrativa conduce a una gran caída en la productividad, la motivación y la eficacia en el desempeño de su trabajo. Por lo tanto, se descarta la hipótesis nula hipótesis (H_0)(H_0) y se acepta la hipótesis alternativa (H_a) , lo que nos da un nivel de confianza del 99,9% de que existe un vínculo negativo y significativo entre la agonía emocional y el desempeño laboral .Se descarta y se acepta la hipótesis alternativa (H_a) , lo que nos da un nivel de confianza del 99,9% de que existe un vínculo negativo y significativo entre la agonía emocional y el desempeño laboral .

Prueba de hipótesis específica 2:

Tabla 12.

Relación entre la despersonalización y el desempeño laboral

		Desempeño Laboral	Despersonalización	
Rho de Spearman	Desempeño Laboral	Coefficiente de correlación	1,000	-,495**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	80	80
	Despersonalización	Coefficiente de correlación	-,495**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	80	80
**. La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).				

Interpretación:

La 12ª tabla muestra los hallazgos de un estudio de correlación entre la despersonalización (una dimensión del síndrome de burnout) y el desempeño laboral. Los resultados se obtuvieron mediante la prueba no paramétrica Rho de Spearman, seleccionada porque los datos no cumplían con el supuesto de normalidad. Se presentan los hallazgos de un estudio de correlación entre la despersonalización (una dimensión del síndrome de burnout) y el desempeño laboral. Los resultados se obtuvieron mediante la prueba no paramétrica Rho de Spearman, seleccionada porque los datos no cumplían con el supuesto de normalidad. El coeficiente de correlación encontrado fue $Rho = -0,495$ y el nivel de significancia para ambos lados fue $p = 0,000$, que es menor que el nivel crítico de $0,0001$. Se encontró que $Rho = -0,495$ y el nivel de significancia para ambos lados fue $p = 0,000$, que es menor que el nivel crítico de $0,0001$. Este hallazgo muestra que existe una relación débil pero correlación negativa débil pero estadísticamente significativa entre los dos factores. En la vida real, esto significa que el desempeño laboral tiende a disminuir a medida que aumentan los niveles de despersonalización. Es decir, trabajadores que muestran indiferencia, distancia emocional, distancia o falta de empatía hacia los clientes o compañeros de trabajo hacen un peor trabajo y son menos efectivos en su labor. La falta de empatía hacia los clientes o compañeros de trabajo hace que estos hagan un peor trabajo y sean menos eficaces en su labor. Por lo tanto, se descarta la hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis alternativa (H_a), lo que nos da un nivel de

confianza del 99,9% de que existe una relación inversa significativa entre la despersonalización y el desempeño laboral de los trabajadores de la Micro Red de Salud Simón Bolívar .is thrown out and the alternative hypothesis (H_a) is accepted, giving us a 99.9% confidence level that there is a significant inverse relationship between depersonalization and job performance among workers at the Simón Bolívar Micro Red de Salud.

Prueba de hipótesis específica 3:

Tabla 13.

Relación entre el desempeño laboral la dimensión falta de realización personal

			Desempeño Laboral	Falta de Realización Personal
Rho de Spearman	Desempeño Laboral	Coefficiente de correlación	1,000	-,861**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	80	80
	Falta de Realización Personal	Coefficiente de correlación	-,861**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	80	80

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

Interpretación:

Utilizando la Lancero prueba como herramienta de evaluación, la Tabla 13 revela cómo el desempeño laboral influye en la capacidad de alcanzar las metas personales. Los resultados revelan una fuerte conexión negativa entre los dos elementos. Esto implica una Disminución en el rendimiento individual, lo que

implica que el rendimiento en el trabajo se desvanece . El coeficiente de significancia para ambos extremos ($p = 0,000$) es inferior al nivel de significancia establecido ($0,01$), lo que revela que la relación es estadísticamente relevante. Después de descartar la hipótesis nula (H_0) y aceptar la alternativa (H_a), se concluye que la carencia de autoconfianza de los empleados impacta negativamente y de manera notable en su rendimiento laboral.

4.2. DISCUSIÓN

En Su primordial , la investigación intentó desentrañar una conexión entre la escasa productividad y el síndrome de burnout en los empleados de la Micro Red Simón Bolívar, Puno, en el año 2024. El propósito primordial del análisis fue desentrañar una conexión profunda y significativa entre ambas variables ($r = -0,844$; $p = 0,000$). Los encuentra revelaron una fuerte y significativa conexión negativa entre ambas variables ($r = -0,844$; $p = 0,000$). A A medida que el nivel de estrés se eleva, el rendimiento laboral también se eleva. El desenlace está completamente en sintonía con la literatura global y local. La eficiencia. Además, Corbeanu et Alabama. revelaron en 2023 que el agotamiento y el desempeño están íntimamente ligados, confirmando así los hallazgos de este estudio. En una investigación nacional, Flores-Calahuille (2024) reveló una conexión inversamente significativa entre ambas variables en el equipo administrativo de la Región Policial de Moquegua ($r = -0,792$; $p < 0,01$), mientras que Ariza et al. (2022) y Lauracio y Lauracio (2020) muestran resultados similares en el ámbito sanitario. Estos hallazgos revelaron que la carencia de entusiasmo en el trabajo mermaba notable la eficiencia y la excelencia del trabajo.

Almería. (2022) subrayan que el El agotamiento laboral en enfermería impacta no solo la eficiencia, sino también la protección del paciente. Esto demuestra una vez más que el desafío es crucial en las entidades de salud. Almería. (2022), por otro lado, revelaron que durante la tormenta del COVID-19, el torbellino de estrés y fatiga impactaba negativamente al equipo médico, revelando una tónica mundial comparable a esta investigación.

En En consecuencia, los hallazgos de esta investigación corroboran lo previamente observado, revelando que el síndrome de burnout es un elemento que merma el rendimiento laboral de los empleados de la salud, tal como lo señalan tanto la OMS (2019) como la OPS (2022), quienes lo catalogan como un fenómeno laboral global.

Buscando un Objetivo específico: cómo la intensidad de la fatiga emocional influye en el rendimiento laboral. La investigación reveló una notable y significativa evaluación ($r = -0.880$; $p = 0.000$) entre la fatiga emocional y el desempeño laboral. Cuando el El dolor emocional se intensifica, el rendimiento laboral disminuye. Los resultados coinciden plenamente con las pruebas científicas.

Maslach y Jackson (1981) señalan que la tormenta emocional del burnout emerge cuando la vorágine de trabajo y la incesante fatiga ponen en jaque la capacidad de realizar tareas. Días y sus colegas (2022) revelaron que la fatiga era la clave que auguraba resultados deficientes en los profesionales de la salud. Además, Sarabi et al. (2020) revelaron que la fatiga emocional merma la alegría laboral y la eficiencia en los empleados de la salud en Irán, mientras que Solar (2021) en Perú descubrió una conexión directa entre la fatiga emocional y el desempeño del personal en áreas COVID-19. De acuerdo con Urrunaga (2018),

la fatiga emocional impacta negativamente en el rendimiento profesional de las enfermeras del INEN Surquillo. Hay precedentes que corroboran plenamente los hallazgos de este estudio, revelando que la fatiga emocional es la clave más crucial en la merma del rendimiento laboral.

Según el objetivo específico meta 2, desentrañar la conexión entre el rendimiento laboral y la faceta de la despersonalización. Explora la conexión entre el rendimiento laboral y la esencia de la despersonalización. El estudio reveló una evidencia tenue pero significativa entre la despersonalización y el rendimiento laboral. La despersonalización y el rendimiento laboral. Conforme a los hallazgos de Shih y Alabama. Este hallazgo revela que aquellos empleados que se distancian o indiferentes a sus responsabilidades y a los pacientes exhiben un desempeño inferior. a los hallazgos de Shih y Alabama. (2013), revelaron que la despersonalización reduce la alegría y la productividad en el ámbito laboral. Desde Taris hasta Alabama. (2005) descubrieron que esta faceta actúa como un escudo contra el estrés, aunque genera un sentido de gratitud en la entidad. En Perú, Sarmiento (2019) reveló que en situaciones de urgencia, los médicos que se despersonalizan más no desempeñan una labor más eficiente. De Según Maslach y Leiter (1997), la despersonalización es una manera beneficiosa de enfrentar el estrés, pero si se prolonga, erosiona las relaciones laborales y la empatía, mermando así la excelencia laboral.

Como resultado Como resultado, los resultados están en línea con estudios previos , que estudios previos , lo que refuerza la evidencia de que la despersonalización tiene un efecto negativo en la motivación y la productividad laboral . Se suma a la evidencia de que la despersonalización tiene un efecto negativo sobre la motivación y la productividad en el trabajo.

Objetivo específico 3 : Encontrar la relación entre el bajo rendimiento laboral y el fracaso personal para completar las tareas. Se was a very strong negative correlation (r correlación negativa = -0.861 ; ($r = -0,861$; $p = 0,000$) entre no alcanzar las metas personales y el bajo rendimiento laboral . $p = 0.000$) between not meeting personal goals and poor work performance. In this En este caso, los trabajadores que no están contentos con sus logros o sienten que no están haciendo bien su trabajo muestran un bajo rendimiento. Este encontrando totalmenteconcuera está de acuerdocon lo que dicen Maslach y Leiter (2019) sobre cómo un bajo rendimiento personal reduce la autoestima y la confianza, lo que lleva a un menor interés y a una menor realización del trabajo .con lo que dicen Maslach y Leiter (2019) sobre cómo un bajo rendimiento personal reduce la autoestima y la confianza, lo que lleva a un menor interés y a una menor realización del trabajo . In the same way, Prentice y Thaichon (2019) showed that low sense of achievement and lack of recognition at work make people more burned out and lower their performance. A nivel nacional , Torres-Quispe (2019) y Luyo (2022) dijeron que la baja realización personal está relacionada con la national falta de motivación y rendimiento .level, Torres-Quispe (2019) y Luyo (2022) dijeron que la baja realización personal está relacionada con la falta de motivación y rendimiento. Como resultado result de este estudio, los hallazgos están en línea con estas evidencias, demostrando que este factor sí afecta el compromiso y el sentido de eficacia profesional del trabajador of la salud .this study, the findings are in line with these evidences, proving that this factor does affect the commitment and sense of professional efficacy of the healthcare worker.

CONCLUSIONES

PRIMERA: Se descubrió que el síndrome de burnout y el rendimiento laboral en los empleados de la Micro Red Simón Bolívar, Puno, 2024, están entrelazados de manera significativa y adversa. El coeficiente de calificación de Spearman ($Rho = -0.844$; $p = 0.000$) revela que cuanto mayor sea el síndrome de burnout, más bajo será el rendimiento en el trabajo. Así, se desestima la Teoría nula y se abraza la hipótesis alternativa, revelando que el síndrome de burnout impacta significativamente el rendimiento laboral.

SEGUNDA: Se descubrió una conexión fuerte y significativa entre el rendimiento laboral y la carga emocional ($Rho = -0,880$; $p = 0,000$). A medida que las emociones se desvanecen, el desempeño y la productividad del equipo se desvanecen. Así, se revela que el agotamiento emocional es un componente crucial que merma la productividad de los empleados de la Micro Red Simón Bolívar.

TERCERA: Se observó una correlación negativa moderada y significativa entre la despersonalización y el desempeño laboral ($Rho = -0.495$; $p = 0.000$). Este resultado demuestra que cuando los trabajadores presentan actitudes de distanciamiento o desinterés hacia los usuarios y su entorno laboral, su desempeño tiende a deteriorarse. Por tanto, la despersonalización influye negativamente en la calidad y compromiso del trabajo realizado.



CUARTA: Los resultados muestran una correlación negativa fuerte y significativa entre el desempeño laboral y la falta de realización personal ($Rho = -0.861$; $p = 0.000$). Esto refleja que cuando los trabajadores experimentan una disminución en la percepción de logro y satisfacción profesional, su desempeño laboral se ve comprometido. En tal sentido, la falta de realización personal constituye un componente crítico del síndrome de burnout que afecta directamente la productividad y motivación del personal de salud.



RECOMENDACIONES

PRIMERA: Al jefe de la Micro Red Simón Bolívar, se recomienda implementar programas institucionales de prevención y manejo del estrés laboral, orientados al fortalecimiento del bienestar emocional del personal. Asimismo, se sugiere promover políticas de salud ocupacional que incluyan pausas activas, jornadas laborales equilibradas y actividades recreativas, con el fin de reducir el impacto del síndrome de burnout en el rendimiento del personal de salud.

SEGUNDA: A la dirección de la Micro Red Simón Bolívar, realizar evaluaciones periódicas del clima laboral, identificando oportunamente los signos de agotamiento emocional y brindando soporte institucional antes de que afecte el desempeño.

TERCERA: A la dirección de la Micro Red Simón Bolívar, promover espacios de integración y cohesión laboral que fortalezcan las relaciones interpersonales entre el personal de salud. Igualmente, se deben implementar programas de sensibilización sobre empatía, trato humanizado y comunicación asertiva, con el fin de reducir actitudes de desapego o indiferencia hacia los pacientes y compañeros de trabajo.

CUARTA: A los jefes de servicio, establecer planes de reconocimiento y desarrollo profesional que valoren el esfuerzo y los logros del personal. Asimismo, es conveniente ofrecer capacitaciones continuas y oportunidades de crecimiento institucional, que



refuercen el sentido de logro, pertenencia y satisfacción en el
ejercicio profesional.



REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. Organización Mundial de la Salud. El síndrome de burnout, un «fenómeno ocupacional»: clasificación internacional de enfermedades [Internet]. 2019 [cited 2025 Oct 26]. Available from: <https://www.who.int/news/item/28-05-2019-burn-out-an-occupational-phenomenon-international-classification-of-diseases>
2. Batanda I. Vol. 3, npj Mental Health Research. Springer US; 2024 [cited 2025 Oct 21]. p. 1–10 Prevalencia del síndrome de burnout entre profesionales sanitarios: una encuesta en el hospital de referencia regional de Fort Portal. Available from: <https://doi.org/10.1038/s44184-024-00061-2>
3. Corbeanu A, Iliescu D, Ion A, Spînu R. Vol. 32, European Journal of Work and Organizational Psychology. Routledge; 2023 [cited 2025 Oct 21]. p. 599–616 El vínculo entre el síndrome de burnout y el desempeño laboral: un metaanálisis. Available from: <https://doi.org/10.1080/1359432X.2023.2209320>
4. Nagarajan R, Ramachandran P, Dilipkumar R, Kaur P. Vol. 22, Human Resources for Health. BioMed Central; 2024 [cited 2025 Oct 21]. p. 1–9 Estimación global del agotamiento laboral entre el personal de salud pública: una revisión sistemática y un metanálisis. Available from: <https://doi.org/10.1186/s12960-024-00917-w>
5. Organización Panamericana de la Salud. Estudio advierte sobre altos niveles de depresión y pensamientos suicidas en trabajadores de salud de América Latina durante la pandemia [Internet]. 2022 [cited 2025 Oct 21].



- Available from: <https://www.paho.org/en/news/13-1-2022-study-warns-high-levels-depression-and-suicidal-thoughts-latin-american-health>
6. Rotenstein LS, Brown R, Sinsky C, Linzer M. Vol. 38, Journal of General Internal Medicine. Springer International Publishing; 2023 [cited 2025 Oct 21]. p. 1920–7 La asociación entre la sobrecarga laboral, el agotamiento y la intención de abandonar el trabajo en el personal sanitario durante la COVID-19. Available from: <https://doi.org/10.1007/s11606-023-08153-z>
 7. Salud M de. Día del Trabajo: INSM alerta sobre el impacto del estrés laboral en la salud mental [Internet]. 2025 [cited 2025 Oct 21]. Available from: <https://www.gob.pe/institucion/minsa/noticias/1159567-dia-del-trabajo-insm-alerta-sobre-el-impacto-del-estres-laboral-en-la-salud-mental>
 8. Ministerio de Salud. Estrés laboral afecta a casi el 26% de la población adulta de Lima [Internet]. 2005 [cited 2025 Oct 21]. Available from: <https://www.gob.pe/institucion/minsa/noticias/42313-estres-laboral-afecta-a-casi-el-26-de-la-poblacion-adulta-de-lima>
 9. Solar J. Síndrome de burnout y grado de satisfacción en el personal de salud de las áreas covid-19 de los hospitales Minsa de la provincia del Santa, año 2021 [Internet]. Universidad Nacional del Santa; 2021. Available from: <https://hdl.handle.net/20.500.14278/3847>
 10. Dirección Regional de Salud Puno. Informe anual de salud mental y condiciones laborales del personal de salud 2022–2023. [Internet]. 2023 [cited 2025 Oct 21]. Available from: <https://www.diresapuno.gob.pe>



11. Montgomery AP, Patricia PA, Azuero A. El síndrome de burnout en enfermería y el impacto en el entorno laboral en la seguridad del paciente [Internet]. 2022 [cited 2024 Aug 1]. Available from: 10.1097/NCQ.0000000000000574
12. Dias S, Garcia S, Yáñez A. Vol. 33, Horizonte de Enfermería. 2022 [cited 2024 Apr 10]. p. 123–31 Síndrome de burnout y desempeño laboral del personal de salud durante la pandemia de COVID 19. Available from: <https://pesquisa.bvsalud.org/portal/resource/pt/biblio-1392366>
13. Prentice C, Thaichon P. Vol. 28, Journal of Hospitality Marketing and Management. 2019 [cited 2024 Aug 2]. p. 807–32 Revisando la relación entre el desempeño laboral y el agotamiento. Available from: <https://doi.org/10.1080/19368623.2019.1568340>
14. Sarabi RE, Javanmard R, Shahrabaki PM. Vol. 7, AIMS Public Health. 2020 [cited 2024 Aug 2]. p. 158–68 Estudio del síndrome de burnout, la satisfacción laboral y factores relacionados entre los trabajadores sanitarios en zonas rurales del sureste de Irán. Available from: 10.3934/saludpública.2020014
15. Flores-Calahuille DR. Síndrome de burnout y desempeño laboral del personal administrativo de la región policial Moquegua - 2021 [Internet]. Tesis. Universidad Nacional del Altiplano Puno; 2024. Available from: <https://repositorio.unap.edu.pe/handle/20.500.14082/21164>
16. Espino J, Neyra E. Síndrome de Burnout y su relación con el desempeño laboral de los colaboradores de Conimpa S.A.C., Lima, 2022 [Internet].



- Universidad San Ignacio de Loyola; 2023. Available from:
<https://hdl.handle.net/20.500.14005/13678>
17. Ariza J, Paredes C, Rodriguez T. " Síndrome De Burnout Y Desempeño laboral en el personal de enfermería del servicio de cirugía del hospital nacional Daniel Alcides Carrión, Callao, 2022 [Internet]. Universidad Nacional del Callao; 2022. Available from:
<https://hdl.handle.net/20.500.12952/7594>
18. Chanduví S. Clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores del establecimiento de salud Bellavista de la Unión - Sechura 2019 [Internet]. Universidad César Vallejo; 2020. Available from:
<https://hdl.handle.net/20.500.12692/40072>
19. Urrunaga L. Influencia del Síndrome de Burnout en el desempeño laboral del personal de enfermería del tercer piso Este Adolescentes del Instituto Nacional de Enfermedades Neoplásicas Surquillo –2017. Univ César Vallejo [Internet]. 2018;1–125. Available from:
<https://hdl.handle.net/20.500.12692/14472>
20. Alata A. Estrés laboral y síndrome de burnout durante la pandemia COVID-19 en enfermedades de la Unidad de Cuidados Intensivos del Hospital III Essalud Puno-2020 [Internet]. Tesis. Universidad Nacional del Altiplano Puno; 2021. Available from: <https://hdl.handle.net/11537/30076>
21. Condori C. Calidad de sueño y síndrome de Burnout en internos de enfermería de la Universidad Nacional del Altiplano - Puno, 2022 [Internet]. Tesis. Universidad Nacional del Altiplano Puno; 2022. Available from:



<https://repositorio.unap.edu.pe/handle/20.500.14082/19994>

22. Lauracio C, Lauracio T. Síndrome de Burnout y desempeño laboral en el personal de salud [Internet]. Vol. 2. 2020 [cited 2024 May 6]. Available from: <https://doi.org/10.35622/j.rie.2020.04.003>
23. Torres-Quispe K. El estrés y su relación con el desempeño laboral en los trabajadores de la microred de salud Nuñoa, Provincia de Melgar – Puno, 2019. Tesis. Universidad Nacional del Altiplano Puno; 2019.
24. Chiavenato I. Gestión del talento humano. 3.^a edición. McGraw-Hill Interamericana; 2009.
25. Robbins SP, Judge TA. Comportamiento organizacional. 13.^a edición. Ciudad de México: Pearson Educación de México; 2009.
26. McClelland DC. Vol. 28, The American psychologist. 1973 [cited 2025 Oct 26]. p. 1–14 Poner a prueba la competencia, más que la “inteligencia”. Available from: <https://doi.org/10.1037/h0034092>
27. Rychen DS, Salganik LH. Key competencies for a successful life and a well-functioning society. OECD Definition and Selection of Competencies Final Report. Göttingen, Alemania: Hogrefe & Huber; 2003. 135 p.
28. Spencer LM, Spencer SM. Competencia en el trabajo: modelos para un desempeño superior. Wiley, editor. Nueva York; 1993. 358 p.
29. Boyatzis RE. El gerente competente. Un modelo para un desempeño eficaz. John Wiley & Sons; 1982. 308 p.
30. Banco Mundial. Informe sobre el Desarrollo Mundial 2019: La naturaleza



- cambiante del trabajo, cuadernillo del "Panorama general." Washington, D.C., Estados Unidos: The World Bank; 2019. 151 p.
31. Organización Internacional del trabajo. Conocimientos teóricos y prácticos y empleabilidad [Internet]. 2021 [cited 2025 Oct 26]. Available from: <https://www.ilo.org/global/topics/skills-knowledge-and-employability/lang-en/index.htm>
 32. Maslach C, Leiter M. Vol. 15, World Psychiatry. 2016 [cited 2025 May 2]. p. 103–11 Comprender la experiencia del síndrome de burnout: investigaciones recientes y sus implicaciones para la psiquiatría. Available from: 10.1002/wps.20311
 33. Schaufeli WB, Enzmann D. El compañero de estudio y la práctica del síndrome de burnout: un análisis crítico. 1ª edición. Londres, Reino Unido: Taylor & Francis; 1998. 232 p.
 34. Freudemberger HJ. Vol. 90, Journal of Social Issues. 1974 [cited 2025 Oct 26]. p. 159–65 Agotamiento del personal. Available from: <https://doi.org/10.1111/j.1540-4560.1974.tb00706.x>
 35. Maslach C, Jackson S. Journal of Organizational Behavior. 1981. p. 99–113 La medición del burnout experimentado.
 36. Salvagioni DAJ, Melanda FN, Mesas AE, González AD, Gabani FL, Andrade SM de. Vol. 12, PLoS ONE. 2022 [cited 2025 Oct 26]. p. 1–29 Consecuencias físicas, psicológicas y ocupacionales del síndrome de burnout Una revisión sistemática de estudios prospectivos. Available from: <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0185781>



37. Bakker AB, Demerouti E. Vol. 22, Journal of Occupational Health Psychology. 2017. p. 273–85 Teoría de las exigencias y los recursos del trabajo: hacer un balance y mirar hacia el futuro.
38. Maslach C, Leiter MP. La verdad sobre el agotamiento: cómo las organizaciones causan estrés personal y qué hacer al respecto. San Francisco, CA, EE. UU.: Jossey-Bass; 1997. 210 p.
39. Cherniss C. Vol. 12, Journal of Health and Human Resources Administration. 1989 [cited 2025 Oct 27]. p. 11–24 Agotamiento en nuevos profesionales: un estudio de seguimiento a largo plazo. Available from: <https://www.jstor.org/stable/25780383>
40. Leiter MP, Maslach C. Burnout Research. Elsevier GmbH.; 2017 [cited 2025 Oct 27]. Burnout y compromiso: contribuciones a una nueva visión. Available from: <https://doi.org/10.1016/j.burn.2017.04.003>
41. Golembiewski RT, Munzenrider RF. Fases del síndrome de burnout: avances en conceptos y aplicaciones. 1ª edición. Nueva York, EE.UU.: Praeger; 1988. 296 p.
42. Taris TW, Le Blanc PM, Schaufeli WB, Schreurs PJG. ¿Existen relaciones causales entre las dimensiones del Inventario de Burnout de Maslach? Una revisión y dos pruebas longitudinales. [Internet]. Vol. 19. 2005 [cited 2025 Oct 27]. Available from: <https://doi.org/10.1080/02678370500270453>
43. Warr P. Trabajo, bienestar y salud mental [Internet]. 2005 [cited 2025 Oct 27]. Available from: 10.4135/9781412975995.n23
44. Schneider B, Ehrhart MG, Macey WH. Clima y cultura organizacional



[Internet]. 2013 [cited 2025 Oct 27]. Available from:

<https://doi.org/10.1146/annurev-psych-113011-143809>

45. Winwood PC, Winefield AH, Lushington K. Fatiga y recuperación relacionadas con el trabajo: la contribución de la edad, las responsabilidades domésticas y el trabajo por turnos. 2006.
46. Organización Mundial de la Salud. Salud mental y trabajo: impacto, problemas y buenas prácticas. Ginebra, Suiza; 2000. 66 p.
47. Hernández-Sampieri R, Fernández-Collado C, Baptista-Lucio P. Metodología de la investigación. México: McGraw-Hill Interamericana de México, S.A. de C.V.; 1997. 487 p.
48. Bisquerra R. Metodología de la Investigación Educativa. 6.^a edición. Madrid, España: La Muralla; 2019.
49. Hernández R, Fernández C, Baptista M. Metodología de la investigación: Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta. 6.^a edición. México: McGraw-Hill Interamericana; 2014. 613 p.
50. Hernández-Sampieri R, Mendoza C. Metodología de la investigación Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta. 1.^a edición. Ciudad de México, México: McGraw-Hill Interamericana Editores, S.A. de C.V.; 2018. 714 p.
51. Otzen T, Manterola C. Técnicas de Muestreo sobre una Población a Estudio [Internet]. Vol. 35. 2017 [cited 2025 Oct 27]. p. 227–32. Available from: <http://dx.doi.org/10.4067/S0717-95022017000100037>



ANEXOS



ANEXO 01. MATRIZ DE CONSISTENCIA

TÍTULO: DESEMPEÑO LABORAL ASOCIADO AL SÍNDROME DE BURNOUT EN TRABAJADORES DE LA MICRO RED SIMÓN BOLÍVAR, PUNO – 2024.					
PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADORES
PROBLEMA GENERAL ¿Cuál será el desempeño laboral asociado al síndrome de burnout en trabajadores de la Micro Red Simón Bolívar, Puno – 2024?	OBJETIVO GENERAL Establecer la asociación del desempeño laboral con síndrome de burnout en trabajadores de la Micro Red Simón Bolívar, Puno – 2024	HIPÓTESIS GENERAL Existe una asociación significativa del desempeño laboral con el síndrome de burnout en trabajadores de la Micro Red Simón Bolívar, Puno – 2024	Variable 1 Desempeño laboral	Competencias cognitivas	Cuestionario de desempeño laboral
Problemas específicos ¿Cómo será la asociación del desempeño laboral con la dimensión cansancio emocional en trabajadores de la Micro Red Simón Bolívar, Puno – 2024?	Objetivos específicos Identificar la asociación del desempeño laboral con la dimensión cansancio emocional en trabajadores de la Micro Red Simón Bolívar, Puno – 2024.	Hipótesis específicas Existe una asociación significativa del desempeño laboral con la dimensión cansancio emocional en trabajadores de la Micro Red Simón Bolívar, Puno – 2024.		Competencias actitudinales y sociales	
				Competencias de capacidad técnica	
¿Cómo será la asociación del desempeño laboral con la dimensión Despersonalización en trabajadores de la Micro Red Simón Bolívar, Puno – 2024?	Identificar la asociación del desempeño laboral con la dimensión despersonalización en trabajadores de la Micro Red Simón Bolívar, Puno – 2024.	Existe una asociación significativa del desempeño laboral con la dimensión Despersonalización en trabajadores de la Micro Red Simón Bolívar, Puno – 2024.	Variable 2 Síndrome de burnout	Cansancio emocional	Cuestionario de síndrome de burnout
				La despersonalización	
				Realización personal	



¿Cómo será la asociación del desempeño laboral con la dimensión Realización personal en trabajadores de la Micro Red Simón Bolívar, Puno – 2024?	Identificar la asociación del desempeño laboral con la dimensión competencias de capacidad técnica sociales en trabajadores de la Micro Red Simón Bolívar, Puno – 2024.	Existe una asociación significativa del desempeño laboral con la dimensión competencias de capacidad técnica sociales en trabajadores de la Micro Red Simón Bolívar, Puno – 2024.			
--	---	---	--	--	--



ANEXO 2: CONSENTIMIENTO INFORMADO

TÍTULO DEL ESTUDIO: Desempeño laboral asociado al síndrome de Burnout en trabajadores de la Micro Red Simón Bolívar, Puno – 2024

INVESTIGADORA:

1. Propósito del estudio:

El propósito de esta investigación es determinar la relación existente entre el síndrome de Burnout y el desempeño laboral en los trabajadores de la Micro Red Simón Bolívar, Puno, durante el año 2024. Los resultados ayudarán a proponer estrategias para mejorar la salud laboral y el bienestar de los trabajadores.

2. Procedimiento de participación:

Si usted decide participar, se le pedirá completar un cuestionario que evaluará aspectos relacionados con el síndrome de Burnout y su desempeño laboral. El tiempo estimado de participación será aproximadamente 15-20 minutos. Su participación es completamente voluntaria y puede retirarse en cualquier momento sin que esto afecte su relación laboral o el trato recibido en la Micro Red.

3. Riesgos y beneficios:

- **Riesgos:** No se prevén riesgos físicos. Sin embargo, algunas preguntas pueden generar incomodidad emocional leve al reflexionar sobre su trabajo.
- **Beneficios:** No existen beneficios directos para usted, pero los resultados contribuirán a mejorar la gestión laboral y el bienestar de los trabajadores en la Micro Red.

4. Confidencialidad:

La información que usted proporcione será confidencial y se utilizará únicamente con fines de investigación. Los datos serán codificados y no se revelará información personal que pueda identificarlo.

5. Consentimiento voluntario:

He leído la información anterior, he comprendido el propósito del estudio, los procedimientos, riesgos y beneficios, y doy mi consentimiento voluntario para participar en esta investigación. Entiendo que puedo retirarme en cualquier momento sin necesidad de dar explicación alguna.

Nombre del participante: _____

Firma del participante: _____

Fecha: ____ / ____ / 2025

ANEXO 3: INSTRUMENTOS

Cuestionario para la evaluación del desempeño laboral

N°	Ítems	Nunca	Algunas veces	Frecuentemente	Siempre
		0	1	2	3
1	¿Conoce las diferentes patologías de su servicio?				
2	¿Aplica sus conocimientos correctamente en la práctica?				
3	¿Toma decisiones oportunas en el cuidado de la integridad del paciente?				
4	¿Brinda cuidados de enfermería adecuados según la necesidad de cada paciente?				
5	¿Utiliza los equipos e instrumentos de forma adecuada?				
6	¿Reconoce los signos y síntomas de las diferentes patologías de los pacientes?				
7	¿Valora y planifica los cuidados de enfermería según necesidad de los pacientes?				
8	¿Anota en la historia clínica todos los procedimientos realizados en el paciente?				
9	¿Brinda soporte emocional a la familia?				
10	¿Brinda preparación psicológica antes de cada procedimiento?				
11	¿Mantiene buenas relaciones interpersonales con los pacientes, familiares y equipo de trabajo?				
12	¿Respeta la privacidad del paciente?				
13	¿No comenta con las demás personas la situación del usuario sin fundamento?				
14	¿No brinda información sobre la salud del paciente sin autorización médica?				
15	¿Respeta las opiniones y sugerencias de los demás miembros del equipo multidisciplinario (nutricionista, psicólogo, terapeutas físicos)?				
16	¿Verifica la indicación médica antes de aplicar el tratamiento a cada paciente?				
17	¿Aplica correctamente los medicamentos utilizando los cinco correctos?				
18	¿Prepara el material y el equipo necesario antes de cada procedimiento?				
19	¿Realiza el lavado de manos antes y después de cada procedimiento?				
20	¿Practica las medidas de bioseguridad?				

Fuente: Nivel de estrés laboral y su relación con el desempeño de los profesionales de enfermería del servicio de emergencia.



INVENTARIO DE BURNOUT DE MASLACH MBI

Maslach y Jackson (1981)

Instrucciones:

Al dorso de esta página encontrará 22 frases relacionadas con los sentimientos que Ud. experimenta en su trabajo. Lea cada frase y responda anotando la frecuencia con que ha tenido ese sentimiento de acuerdo con la escala siguiente: El instrumento utilizado para medir el Síndrome de Burnout se estructuró en una escala tipo Likert con siete alternativas de respuesta que reflejan la frecuencia con la que los participantes experimentan cada situación o sentimiento. Las categorías de respuesta fueron las siguientes:

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



Preguntas	0	1	2	3	4	5	6
1. Me siento emocionalmente agotado con mi trabajo.							
2. Cuando termino mi jornada de trabajo me siento vacío.							
3. Cuando me levanto por la mañana y me enfrento a otra jornada de trabajo me siento fatigado(a).							
4. Siento que puedo entender fácilmente a los ciudadanos.							
5. Siento que estoy tratando a algunos ciudadanos como si fueran objetos.							
6. Siento que trabajar todo el día con la gente me cansa.							
7. Siento que trato con mucha eficacia los problemas de los ciudadanos.							
8. Siento que mi trabajo me está desgastando.							
9. Siento que estoy influyendo positivamente en la vida de otras personas a través de mi trabajo.							
10. Siento que me he hecho más duro(a) con la gente.							
11. Me preocupa que este trabajo me esté endureciendo emocionalmente.							
12. Me siento con mucha energía en mi trabajo.							
13. Me siento frustrado(a) en mi trabajo.							
14. Siento que estoy demasiado tiempo en mi trabajo.							
15. Siento realmente que me importa poco lo que les ocurra a los ciudadanos.							
16. Siento que trabajar en contacto directo con la gente me cansa.							
17. Siento que puedo crear con facilidad un clima agradable con los ciudadanos.							
18. Me siento valorado(a) después de haber trabajado cercanamente con los ciudadanos.							
19. Creo que consigo muchas cosas valiosas con este trabajo.							
20. Me siento como si estuviera al límite de mis posibilidades.							
21. Siento que en mi trabajo los problemas emocionales son tratados de forma adecuada.							
22. Me parece que los ciudadanos me culpan de algunos de sus problemas.							

Fuente: On the clinical validity of the maslach burnout inventory and the burnout measure. (27)



"Año del bicentenario de la consolidación de nuestra independencia y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho"

SOLICITO: PERMISO PARA DESARROLLAR Y ENCUESTAR AL PERSONAL DE LA MICRO RED SIMON BOLIVAR.

**SEÑOR LA MICRO RED SIMON BOLIVAR
M.C. JOSE CARLOS TOLEDO CRUZ**

Yo, MIRIAM CHURA LUQUE, identificada con DNI N° 44055790, CARGO LICENCIADA EN ENFERMERIA DEL P.S PALLALLA, con domicilio real en el Jr. Revolución N° 137 de la ciudad de Pino, ante Ud. con el debido respeto me presento y expongo.

Que, por motivos de trabajo de investigación en SALUD PÚBLICA con el tema desempeño laboral asociado al Síndrome de Burnout en la micro red Simón Bolívar, **SOLICITO PERMISO PARA DESARROLLAR Y ENCUESTAR AL PERSONAL DE LA MICRO RED SIMON BOLIVAR**, Así mismo adjuntaré los documentos correspondientes la encuesta a desarrollar.

POR LO EXPUESTO:

Ruego a usted acceder a mi solicitud.

PUNO, 2 de Setiembre del 2024

MIRIAM CHURA LUQUE

DNI N° 44055790.



ANEXO 4: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS

FICHA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO OPINIÓN DEL EXPERTO

I. DATOS GENERALES

- 1.1. Autor del instrumento: MIRIAM VERONICA CHURA LUQUE
- 1.2. Validado por: Dr. ENRIQUE ELEUTERIO ZUÑIGA MEDINA
- 1.3. Título de la investigación:
..... DESEMPEÑO LABORAL ASOCIADO AL SÍNDROME DE BURNOUT EN TRABAJADORES DE LA MICRO
..... RED SIMÓN BOLÍVAR, PUNO - 2024

II. ASPECTOS A EVALUAR

Nº	INDICADORES		VALORACIÓN																			
			DEFICIENTE				BAJO				REGULAR				BUENA				EXCELENTE			
			1	9	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96
			5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
1	CLARIDAD	Esta formado con lenguaje apropiado.															X					
2	OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.															X					
3	ACTUALIDAD	Está adecuado al avance de la ciencia.															X					
4	ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.															X					
5	SUFICIENCIA	El número de ítems propuesto es suficiente para medir la variable.															X					
6	ADECUACIÓN	Está adecuado para valorar la variable de estudio.																X				
7	CONSISTENCIA	Está basado en aspectos teóricos y científicos.															X					
8	COHERENCIA	Existe coherencia entre el problema, objetivos e hipótesis.															X					
9	METODOLOGÍA	Responde al propósito de la investigación.																X				
10	PERTINENCIA	Es útil y adecuado para la investigación.															X					

- III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD: BUENA
- IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN: 75.%
- V. OBSERVACIONES: NINGUNA
- LUGAR Y FECHA:

UNIVERSIDAD NESTOR CERDES VELASQUEZ

DR. ENRIQUE ZUÑIGA MEDINA
CIRUJANO DENTISTA
C.O.P. 5071

FIRMA DEL EXPERTO

**FICHA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO
OPINIÓN DEL EXPERTO****I. DATOS GENERALES**

- 1.1. Autor del instrumento: MIRIAM VERONICA CHURA LUQUE
- 1.2. Validado por: Dra. EDITH CARI CHECA
- 1.3. Título de la investigación:
..... DESEMPEÑO LABORAL ASOCIADO AL SÍNDROME DE BURNOUT EN TRABAJADORES DE LA MICRO
..... RED SIMÓN BOLÍVAR, PUNO - 2024

II. ASPECTOS A EVALUAR

Nº	INDICADORES		VALORACIÓN																			
			DEFICIENTE				BAJO				REGULAR				BUENA				EXCELENTE			
			1	9	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96
			5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
1	CLARIDAD	Esta formado con lenguaje apropiado.															X					
2	OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.																X				
3	ACTUALIDAD	Está adecuado al avance de la ciencia.															X					
4	ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.																X				
5	SUFICIENCIA	El número de ítems propuesto es suficiente para medir la variable.															X					
6	ADECUACIÓN	Está adecuado para valorar la variable de estudio.																X				
7	CONSISTENCIA	Está basado en aspectos teóricos y científicos.															X					
8	COHERENCIA	Existe coherencia entre el problema, objetivos e hipótesis.																X				
9	METODOLOGÍA	Responde al propósito de la investigación.																X				
10	PERTINENCIA	Es útil y adecuado para la investigación.															X					

- III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD: BUENA
- IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN: 75. %
- V. OBSERVACIONES: NINGUNA
- LUGAR Y FECHA:

Edith Cari Checa
INVESTIGADOR RENACYT
REGISTRO N° P0070070

FICHA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO
OPINIÓN DEL EXPERTO

I. DATOS GENERALES

- 1.1. Autor del instrumento: MIRIAM VERONICA CHURA LUQUE
- 1.2. Validado por: Dr. EDUARDO LUJAN URVIOLA
- 1.3. Título de la investigación:
..... DESEMPEÑO LABORAL ASOCIADO AL SÍNDROME DE BURNOUT EN TRABAJADORES DE LA MICRO
- RED SIMÓN BOLÍVAR, PUNO - 2024

II. ASPECTOS A EVALUAR

Nº	INDICADORES		VALORACIÓN																			
			DEFICIENTE				BAJO				REGULAR				BUENA				EXCELENTE			
			1	9	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96
			5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
1	CLARIDAD	Esta formado con lenguaje apropiado.														X						
2	OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.															X					
3	ACTUALIDAD	Está adecuado al avance de la ciencia.															X					
4	ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.															X					
5	SUFICIENCIA	El número de ítems propuesto es suficiente para medir la variable.															X					
6	ADECUACIÓN	Está adecuado para valorar la variable de estudio.																X				
7	CONSISTENCIA	Está basado en aspectos teóricos y científicos.															X					
8	COHERENCIA	Existe coherencia entre el problema, objetivos e hipótesis.															X					
9	METODOLOGÍA	Responde al propósito de la investigación.																X				
10	PERTINENCIA	Es útil y adecuado para la investigación.															X					

- III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD: BUENA
- IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN: 75.%
- V. OBSERVACIONES: NINGUNA
- LUGAR Y FECHA:

FIRMA DEL EXPERTO

ANEXO 5: EVIDENCIAS FOTOGRÁFICAS



01. Aplicación del instrumento (Cuestionario) a trabajadores de la Micro red de salud.



02. Aplicación del instrumento (Cuestionario) a trabajadores de la Micro red de salud.



ANEXO 6: MATRIZ DE SISTEMATIZACIÓN DE DATOS

	D1	D1 (COD)	D2	D2 (COD)	D3	D3 (COD)	V1	V1 (COD)	E1	E1 (COD)	E2	E2 (COD)	E3	E3 (COD)	V2	V2 (COD)
1	17	1	10	1	26	2	53	2	21	1	15	1	18	1	54	2
2	19	1	11	1	28	2	58	2	21	1	15	1	18	1	54	2
3	18	1	11	1	24	1	53	2	21	1	15	1	18	1	54	2
4	15	1	8	1	25	2	48	2	21	1	15	1	18	1	54	2
5	18	1	12	1	20	1	50	2	21	1	15	1	18	1	54	3
6	19	1	8	1	21	1	48	2	21	1	15	1	18	1	54	3
7	21	1	11	1	26	2	58	2	21	1	15	1	18	1	54	3
8	20	1	13	1	28	2	61	2	21	1	15	1	18	1	54	3
9	15	1	9	1	27	2	51	2	21	1	15	1	18	1	54	3
10	22	1	13	1	26	2	61	2	21	1	15	1	18	1	54	3
11	15	1	8	1	24	1	47	2	21	1	15	1	18	1	54	3
12	19	1	8	1	26	2	53	2	21	1	15	1	18	1	54	3
13	21	1	10	1	25	2	56	2	21	1	15	1	18	1	54	3
14	18	1	8	1	27	2	53	2	21	1	15	1	18	1	54	3
15	17	1	8	1	23	1	48	2	21	1	15	1	18	1	54	3
16	26	2	6	1	30	2	62	2	21	1	15	1	18	1	54	3
17	23	1	9	1	22	1	54	2	21	1	15	1	18	1	54	3
18	20	1	14	1	29	2	63	2	21	1	15	1	18	1	54	3
19	23	1	14	1	28	2	65	2	21	1	15	1	18	1	54	3
20	23	1	12	1	29	2	64	2	21	1	15	1	18	1	54	3
21	24	1	13	1	26	2	63	2	21	1	15	1	18	1	54	3
22	27	2	13	1	25	2	65	2	21	1	15	1	18	1	54	3
23	27	2	13	1	25	2	65	2	21	1	15	1	18	1	54	3
24	24	1	13	1	24	1	61	2	21	1	15	1	18	1	54	3
25	23	1	11	1	24	1	58	2	21	1	15	1	18	1	54	3
26	18	1	10	1	25	2	53	2	21	1	15	1	18	1	54	3
27	17	1	9	1	23	1	49	2	21	1	15	1	18	1	54	3
28	26	2	12	1	23	1	61	2	21	1	15	1	18	1	54	3
29	20	1	9	1	26	2	55	2	21	1	15	1	18	1	54	3
30	13	1	10	1	24	1	47	2	21	1	15	1	18	1	54	3
31	21	1	13	1	30	2	64	2	21	1	15	1	18	1	54	3
32	26	2	12	1	30	2	68	3	21	1	15	1	18	1	54	3
33	22	1	9	1	32	2	63	2	21	1	15	1	18	1	54	3
34	18	1	9	1	23	1	50	2	21	1	15	1	18	1	54	3
35	19	1	10	1	21	1	50	2	21	1	15	1	18	1	54	3
36	27	2	18	1	30	2	75	3	21	1	15	1	18	1	54	3
37	20	1	7	1	23	1	50	2	21	1	15	1	18	1	54	3
38	15	1	10	1	24	1	49	2	21	1	15	1	18	1	54	3
39	16	1	9	1	26	2	51	2	21	1	15	1	18	1	54	3
40	11	1	9	1	23	1	43	2	21	1	15	1	18	1	54	3



41	18	1	9	1	25	2	52	2	21	1	15	1	18	1	54	3
42	16	1	9	1	23	1	48	2	21	1	15	1	18	1	54	3
43	17	1	10	1	24	1	51	2	21	1	15	1	18	1	54	3
44	21	1	13	1	19	1	53	2	21	1	15	1	18	1	54	3
45	13	1	12	1	25	2	50	2	21	1	15	1	18	1	54	3
46	16	1	9	1	30	2	55	2	21	1	15	1	18	1	54	3
47	17	1	13	1	25	2	55	2	21	1	15	1	18	1	54	3
48	14	1	14	1	21	1	49	2	21	1	15	1	18	1	54	3
49	16	1	10	1	23	1	49	2	21	1	15	1	18	1	54	3
50	18	1	13	1	28	2	59	2	21	1	15	1	18	1	54	3
51	27	2	12	1	26	2	65	2	21	1	15	1	18	1	54	3
52	26	2	11	1	26	2	63	2	21	1	15	1	18	1	54	3
53	15	1	11	1	18	1	44	2	21	1	15	1	18	1	54	3
54	18	1	10	1	25	2	53	2	21	1	15	1	18	1	54	3
55	21	1	9	1	25	2	55	2	21	1	15	1	18	1	54	3
56	16	1	16	1	21	1	53	2	21	1	15	1	18	1	54	3
57	19	1	7	1	19	1	45	2	21	1	15	1	17	1	53	3
58	16	1	13	1	20	1	49	2	21	1	15	1	18	1	54	3
59	26	2	13	1	21	1	60	2	21	1	15	1	17	1	53	3
60	24	1	12	1	18	1	54	2	21	1	15	1	18	1	54	3
61	19	1	10	1	26	2	55	2	21	1	17	1	17	1	55	3
62	16	1	10	1	17	1	43	2	21	1	15	1	18	1	54	3
63	18	1	9	1	23	1	50	2	21	1	15	1	18	1	54	3
64	19	1	6	1	21	1	46	2	21	1	15	1	18	1	54	3
65	23	1	15	1	30	2	68	3	21	1	15	1	18	1	54	3
66	22	1	10	1	23	1	55	2	21	1	15	1	18	1	54	3
67	27	2	13	1	31	2	71	3	21	1	15	1	18	1	54	3
68	24	1	11	1	28	2	63	2	21	1	15	1	18	1	54	3
69	21	1	9	1	24	1	54	2	21	1	12	1	17	1	50	3
70	25	2	15	1	24	1	64	2	21	1	15	1	17	1	53	3
71	25	2	15	1	29	2	69	3	16	1	13	1	17	1	46	3
72	22	1	9	1	27	2	58	2	21	1	14	1	17	1	52	3
73	20	1	8	1	26	2	54	2	15	1	13	1	17	1	45	3
74	28	2	8	1	26	2	62	2	16	1	12	1	16	1	44	3
75	22	1	14	1	27	2	63	2	18	1	11	1	17	1	46	3
76	22	1	14	1	29	2	65	2	21	1	11	1	17	1	49	3
77	26	2	9	1	28	2	63	2	17	1	10	1	16	1	43	3
78	28	2	12	1	34	2	74	3	17	1	10	1	16	1	43	3
79	26	2	8	1	27	2	61	2	20	1	12	1	18	1	50	3
80	23	1	11	1	20	1	54	2	21	1	15	1	18	1	54	3



ANEXO 1 FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN

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

Formato digital ☒

Fecha de entrega: 22-01-2026

1. Datos del autor (es):

Nombres y Apellidos: MIRIAM VERONICA CHURA LUQUE
 Dirección: URB. Villa del lago E-5 - Puno
 DNI/Carné de Extranjería/Pasaporte N°: 44055790
 Teléfono: 950 708 828 email: mvchlsaid@gmail.com

Nombres y Apellidos: _____
 Dirección: _____
 DNI/Carné de Extranjería/Pasaporte N°: _____
 Teléfono: _____ email: _____

Facultad y/o Escuela de Posgrado: MAESTRÍA EN SALUD
 Escuela Profesional o Mención: MENTIÓN: SALUD PÚBLICA
 Título o Grado Académico a optar: MAGISTER EN SALUD
 Asesor: Dr. RILDO PAUL TAPIA CONDORI

Esta obra se encuentra dentro de las siguientes denominaciones:

Trabajo de Investigación ☐ Tesis ☒ Trabajo de Suficiencia Profesional ☐ Trabajo Académico ☐

Título: DESEMPEÑO LABORAL ASOCIADO AL SÍNDROME DE BURNOUT EN TRABAJADORES DE LA MICRO
RED SIMÓN BOLÍVAR, PUNO - 2024

Palabras claves, (3 a 5 términos) Agotamiento laboral, Baja realización personal, Despersonalización, Desempeño laboral

¿Esta obra se desarrolló en la UANCV ^{1, 2}?

2

¹ 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, entre otros relacionados.

² 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: SALUD PÚBLICA - P42

Firma de Autor



huella digital

22 DE ENERO DEL 2026

Fecha