



UNIVERSIDAD  
**AUTÓNOMA**  
DE ICA

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE ICA  
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD  
PROGRAMA ACADÉMICO DE PSICOLOGÍA

TESIS

DESGASTE EMOCIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL EN TRABAJADORES  
ASISTENCIALES DEL HOSPITAL GUILLERMO DÍAZ DE LA VEGA,  
ABANCAY -2023

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN  
CALIDAD DE VIDA, RESILIENCIA Y BIENESTAR PSICOLÓGICO

PRESENTADO POR:

JUAN CCORAHUA CRUZ  
CÓDIGO ORCID N° 0009-0004-5028-6550  
JULIA EMPERATRIZ ASENCIOS PEDRAZA  
CÓDIGO ORCID N° 0009-0003-0763-7047

TESIS DESARROLLADA PARA OPTAR EL TÍTULO DE LICENCIADO (A) EN  
PSICOLOGÍA

DOCENTE ASESOR:

Dra. MERCEDES ALEJANDRINA COLLAZOS ALARCÓN  
CÓDIGO ORCID N° 0000-0002-5656-2243

CHINCHA, 2024

Constancia de aprobación de investigación

**CONSTANCIA DE APROBACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN**

Chincha, 21 de enero del 2024

Dr.  
DECANA DE LA FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD  
**Presente.** -

De mi especial consideración:

Sirva la presente para saludarle e informar que las bachilleres:  
CCORAHUA CRUZ JUAN con DNI N° 42186567 y ASENCIOS  
PEDRAZA JULIA EMPERATRIZ con DNI N° 45251085 de la Facultad  
Ciencias de la Salud del programa Académico de Psicología, ha cumplido  
con presentar su tesis titulada: DESGASTE EMOCIONAL Y  
DESEMPEÑO LABORAL EN TRABAJADORES ASISTENCIALES DEL  
HOSPITAL GUILLERMO DÍAZ DE LA VEGA, ABANCAY -2023

con mención

APROBADO(A):



Por lo tanto, queda expedito para la revisión por parte de los Jurados para su sustentación.

Agradezco por anticipado la atención a la presente, aprovecho la ocasión para expresar los sentimientos de mi especial consideración y deferencia personal.

Cordialmente,



Mercedes Alejandrina Collazos Alarcón  
DNI: 16480077

---

Asesor: Dra. Mercedes Alejandrina Collazos Alarcón  
Código ORCID N.º 0000-0002-5656-2243

## Declaratoria de autenticidad de la investigación

### DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DE LA INVESTIGACIÓN

Yo, Juan Coorahua Cruz, identificado con DNI N° 42186567 y Julia Emperatriz Asencios Pedraza, identificada con DNI N° 45251085, en nuestra condición de estudiante del programa de estudios de Psicología de la facultad de ciencias de la salud, en la Universidad Autónoma de Ica y que habiendo desarrollado la Tesis titulada: "Desgaste emocional Y desempeño laboral en trabajadores asistencial del Hospital Regional Guillermo Díaz De la Vega, Abancay-2023", declaro bajo juramento que:

- La investigación realizada es de nuestra autoría
- La tesis no ha cometido falta alguna a las conductas responsables de investigación, por lo que, no se ha cometido plagio, ni autoplagio en su elaboración.
- La información presentada en la tesis se ha elaborado respetando las normas de redacción para la citación y referenciación de las fuentes de información consultadas.
- Así mismo, el estudio no ha sido publicado anteriormente, ni parcial, ni totalmente con fines de obtención de algún grado académico o título profesional.
- Los resultados presentados en el estudio, producto de la recopilación de datos, son reales, por lo que, los investigadores, no han incurrido ni en falsedad, duplicidad, copia o adulteración de estos, ni parcial, ni totalmente.
- La investigación cumple con el porcentaje de similitud establecido según la normativa vigente de la Universidad (no mayor al 28%), el porcentaje de similitud alcanzado del estudio es del:

13%

Autorizo a la Universidad Autónoma de Ica, de identificar plagio, autoplagio, falsedad de información o adulteración de estos, se proceda según lo indicado por la normatividad vigente de la universidad, asumiendo las consecuencias o sanciones que se deriven de alguna de estas malas conductas.

Chincha Alta, 24 de Enero del 2024.

  
BACHILLER I: Juan Coorahua Cruz  
DNI N° 42186567

  
BACHILLER II: Julia Emperatriz Asencios Pedraza  
DNI N° 45251085

}

## Dedicatoria

A Dios, por brindarnos sabiduría y salud.

A nuestros padres y familia por su motivación constante en el desarrollo de la investigación y sobre todo en el proceso de nuestra formación profesional.

Los Autores

## Agradecimiento

A la Universidad Autónoma de Ica por darnos la gran oportunidad de cumplir con nuestra aspiración profesional.

A los trabajadores del Hospital Guillermo Díaz de la Vega – Abancay por su colaboración muy valiosa para llevar a cabo el estudio.

A nuestra asesora Mercedes Alejandrina Collazos Alarcón por sus recomendaciones muy acertadas en la conclusión de la investigación.

Los autores

## Resumen

**Objetivo:** Identificar la relación que existe entre el desgaste emocional y el desempeño laboral en trabajadores asistenciales del Hospital Guillermo Díaz de la Vega, Abancay – 2023.

**Material y método:** corresponde la investigación al tipo básico, el enfoque cuantitativo, de nivel correlacional, su diseño el no experimental, se tomó en cuenta a una población de 200 enfermeros del cual se ha deducido una muestra de 132. La técnica considerada fue la encuesta y el instrumento el cuestionario que previamente fue validado por conocedores y una confiabilidad superior a 0,804.

**Resultados:** el 59,1% de trabajadores considera que tienen un moderado desgaste emocional, el 24,2% tiene alto desgaste emocional y un 16,7% considera tener bajo desgaste emocional. De igual forma el 61,4% es calificado con un bajo desempeño laboral, un 33,3% manifiesta que su desempeño es moderado y solo un 5,3% indica tener alto desempeño.

**Conclusiones:** Se muestra un valor de significancia de  $0,000 < 0,05$  del valor considerado como error conduciendo a descartar la hipótesis nula y estar de acuerdo con la hipótesis alterna formulada, de modo que se observa la existencia de relación entre desgaste emocional y desempeño laboral, el valor numérico que demuestra es de  $-0,620$  y corresponde a una relación moderada pero inversa.

**Palabras clave:** Desgaste emocional, desempeño laboral, desgaste físico, desgaste cognitivo, motivación laboral

### Abstract

**Objective:** Identify the relationship that exists between emotional exhaustion and work performance in healthcare workers at the Guillermo Díaz de la Vega Hospital, Abancay – 2023.

**Material and method:** the research corresponds to the basic type, the quantitative approach, correlational level, its design is non-experimental, a population of 200 nurses was taken into account from which a sample of 132 has been deduced. The technique considered was survey and the instrument the questionnaire that was previously validated by experts and a reliability greater than 0.804.

**Results:** 59.1% of workers consider that they have moderate emotional exhaustion, 24.2% have high emotional exhaustion and 16.7% consider they have low emotional exhaustion. Likewise, 61.4% are rated as having low job performance, 33.3% state that their performance is moderate and only 5.3% indicate that they have high performance.

**Conclusions:** A significance value of  $0.000 < 0.05$  of the value considered as error is shown, leading to discard the null hypothesis and agree with the alternative hypothesis formulated, so that the existence of a relationship between emotional exhaustion and job performance is observed. The numerical value it demonstrates is  $-0.620$  and corresponds to a moderate but inverse relationship.

**Keywords:** Emotional exhaustion, work performance, physical exhaustion, cognitive exhaustion, work motivation

## Índice general

Portada.....	i
Constancia de aprobación de investigación.....	ii
Declaratoria de autenticidad de la investigación.....	iii
Dedicatoria.....	iv
Agradecimiento.....	v
Resumen .....	v
Abstract.....	vi
Índice general.....	vii
Índice de tablas académicas .....	viii
Indice de figuras.....	ix
I. INTRODUCCIÓN.....	11
II. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA .....	11
2.1. Descripción de problema .....	11
2.2. Pregunta de investigación general.....	13
2.3. Preguntas de investigación específicas.....	13
2.4. Objetivo general.....	14
2.5. Objetivos específicos.....	14
2.6. Justificación e importancia.....	14
2.7. Alcances y limitaciones .....	15
III. MARCO TEÓRICO.....	16
3.1. Antecedentes .....	16
3.2. Bases Teóricas .....	18
3.2.1. Variable desgaste emocional.....	18
3.2.2. Variable desempeño laboral .....	20
3.3. Marco conceptual .....	21
IV. METODOLOGÍA.....	23
4.1. Tipo y nivel de investigación. ....	23
4.2. Diseño de Investigación .....	23

4.3.	Hipótesis general y específica .....	24
4.3.1.	Hipótesis general.....	24
4.3.2.	Hipótesis específicas. ....	24
4.4.	Identificación de las variables .....	24
4.5.	Matriz de operacionalización de variables.....	26
4.6.	Población – Muestra .....	29
4.7.	Técnicas e Instrumentos de recolección de información .....	29
4.8.	Técnicas de análisis y procesamiento de datos.....	30
V.	RESULTADOS .....	30
5.1.	Presentación de Resultados .....	30
5.2.	Interpretación de Resultados .....	42
VI.	ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS .....	42
VII.	DISCUSIÓN DE RESULTADOS.....	48
	CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES .....	49
	REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS .....	51
	ANEXOS .....	54

#### Índice de tablas académicas

<b>Tabla 1</b>	<i>Resultados de la opinión sobre desgaste emocional en su dimensión laboral.....</i>	30
<b>Tabla 1</b>	<i>Resultados de la opinión sobre desgaste emocional en su dimensión personal ..</i>	31
<b>Tabla 3</b>	<i>Resultados de la opinión sobre desgaste emocional en su dimensión física .....</i>	32
<b>Tabla 4</b>	<i>Resultados de la opinión sobre desgaste emocional en su dimensión cognitiva..</i>	33
<b>Tabla 5</b>	<i>Resultados de la opinión sobre desgaste emocional en su dimensión social .....</i>	34
<b>Tabla 6</b>	<i>Resultados de la opinión sobre la variable desgaste emocional .....</i>	35

<b>Tabla 6</b> Resultados de la opinión sobre los resultados del desempeño laboral .....	37
<b>Tabla 8</b> Resultados de la opinión sobre la responsabilidad en el desempeño laboral .....	38
<b>Tabla 9</b> Resultados de la opinión sobre la experiencia en el desempeño laboral .....	39
<b>Tabla 10</b> Resultados de la opinión sobre la iniciativa en el desempeño laboral .....	40
<b>Tabla 11</b> Resultados de la opinión sobre la variable desempeño laboral .....	41
<b>Tabla 12</b> Prueba de normalidad de los datos .....	42
<b>Tabla 13</b> Nivel de correlación y prueba de hipótesis de desgaste emocional y desempeño laboral .....	44
<b>Tabla 14</b> Nivel de correlación y prueba de hipótesis del desgaste emocional con los resultados del desempeño laboral. ....	45
<b>Tabla 15</b> Nivel de correlación y prueba de hipótesis de desgaste emocional y la responsabilidad .....	46
<b>Tabla 16</b> Nivel de correlación y prueba de hipótesis de desgaste emocional y la experiencia .....	47
<b>Tabla 16</b> Nivel de correlación y prueba de hipótesis de desgaste emocional y la iniciativa .....	48

#### Indice de figuras

<b>Figura 1.</b> Resultados de la opinión sobre desgaste emocional en su dimensión laboral..	31
<b>Figura 2.</b> Resultados de la opinión sobre desgaste emocional en su dimensión personal. ....	32
<b>Figura 3.</b> Resultados de la opinión sobre desgaste emocional en su dimensión física. ...	33
<b>Figura 4.</b> Resultados de la opinión sobre desgaste emocional en su dimensión cognitiva. ....	34
<b>Figura 5.</b> Resultados de la opinión sobre desgaste emocional en su dimensión social. ..	35
<b>Figura 6.</b> Resultados de la opinión sobre la variable desgaste emocional .....	36
<b>Figura 6.</b> Resultados de la opinión sobre los resultados del desempeño laboral .....	37
<b>Figura 8.</b> Resultados de la opinión sobre la responsabilidad en el desempeño laboral...	38
<b>Figura 9.</b> Resultados de la opinión sobre la responsabilidad en el desempeño laboral...	39
<b>Figura 10.</b> Resultados de la opinión sobre la responsabilidad en el desempeño laboral	40
<b>Figura 11.</b> Resultados de la opinión sobre la responsabilidad en el desempeño laboral	41



## 1. INTRODUCCIÓN

La investigación que se realizó, tuvo en cuenta dos variables de estudio:

La variable uno fue el desgaste emocional. Al respecto, está considerado como un estado de agotamiento y fatiga emocional que resulta de la exposición continua a situaciones estresantes o emocionalmente intensas en el entorno laboral. Este fenómeno se manifiesta en forma de síntomas como agotamiento, desapego emocional, irritabilidad y una disminución en la capacidad de manejar las demandas emocionales, lo que puede afectar negativamente la salud mental y el bienestar general de los trabajadores.

El vínculo entre el bienestar emocional y el rendimiento laboral se ha convertido en un tema cada vez más relevante en el ámbito de la salud y la atención médica. En el marco del Hospital Guillermo Díaz de la Vega, situado en Abancay, se ha detectado un creciente interés en abordar el agotamiento emocional experimentado por el personal asistencial. Este fenómeno podría tener un impacto significativo tanto en la calidad de la atención brindada a los pacientes como en el bienestar de los propios trabajadores. Con este propósito, la presente investigación tiene como objetivo identificar la relación entre el desgaste emocional y el desempeño laboral de los trabajadores asistenciales en el Hospital Guillermo Díaz de la Vega durante el año 2023. Su finalidad radica en obtener una comprensión más precisa de esta dinámica y, en última instancia, contribuir a la mejora de las condiciones laborales y la calidad de la atención en el ámbito hospitalario.

.

.

*Los autores*

## 2. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

### 1. Descripción de problema

Según cifras proporcionadas por el Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS), el 75 % de la población mexicana sufre de fatiga causada por el estrés laboral, superando a naciones como China y Estados Unidos. Esta es una problemática seria que incide negativamente en la salud mental. Es relevante tener en cuenta que el estrés es una emoción natural, pero cuando se experimenta en exceso, puede acarrear consecuencias significativas para el bienestar tanto físico como mental (Lovera, 2023).

De igual forma en el Reino Unido el estrés laboral es una de las causas que genera agotamiento emocional en los trabajadores asistenciales afectando directamente en su rendimiento, el 79% de los trabajadores

sufren de agotamiento emocional y de fuertes niveles de estrés vinculados con el trabajo (Tejeda, 2023).

Aguilar et al. (2022) precisa que en una investigación llevada a cabo en los Estados Unidos, se descubrió que el cansancio emocional afectó al 29.4% de los médicos y la despersonalización al 37.9%. Además, se resaltó que la prevalencia de agotamiento en el campo médico alcanzaba niveles preocupantes, especialmente en las áreas de medicina de emergencia, medicina interna y medicina familiar, que mostraban una mayor susceptibilidad al agotamiento.

En el contexto peruano, no es extraño observar el preocupante fenómeno del desgaste emocional y la disminución en la eficiencia laboral de los trabajadores del sector de la asistencia médica. En las intensas labores de atención médica en el país, estos profesionales se ven inmersos en una vorágine agotadora de demandas emocionales abrumadoras y jornadas de trabajo extenuantes que ponen en peligro su bienestar. La falta de recursos adecuados, el apoyo insuficiente y la constante exposición a situaciones de sufrimiento y trauma socavan su resistencia mental, llevándolos a la fatiga emocional e incluso conduciéndolos a experimentar depresión y ansiedad en algunos casos (Ancco, 2023).

Este fenómeno, que se propaga silenciosamente como un fuego subterráneo, no solo mina la salud mental de los trabajadores asistenciales peruanos, sino que también debilita la calidad de la atención que pueden proporcionar a aquellos que dependen de ellos. El agotamiento y la disminución del rendimiento laboral representan una amenaza para la integridad del sistema de atención médica en el Perú, un desafío que requiere una atención inmediata y un cambio estructural para proteger a aquellos que dedican sus vidas a preservar la salud de sus compatriotas y garantizar la excelencia en la atención que brindan (León, 2023).

Sobre el rendimiento laboral, en el Perú la repercusión del desgaste emocional es determinante a nivel de producción, productividad, cumplimiento de objetivos y metas establecidas. Las actividades laborales se tornan muy extensos y afectan al bienestar del servidor, su desempeño no es el más adecuado, lo que genera descontento en los usuarios (León, 2023).

En México, el deterioro del rendimiento laboral debido al agotamiento emocional es un problema creciente que afecta negativamente la productividad de los empleados, la competitividad empresarial y la economía en general. La falta de apoyo emocional y recursos para la salud mental en el trabajo, junto con las crecientes demandas y la inseguridad económica, agrava este desafío. Es esencial que las autoridades aborden el bienestar emocional de los trabajadores a través de políticas de salud mental y estrategias para equilibrar la vida personal y profesional, con el fin de mejorar el desempeño laboral y el bienestar de la sociedad en su conjunto (Lozano, 2023).

De igual forma en Reyno Unido,

Cabe manifestar que la consecuencia del desgaste emocional, en el

Reyno Unido trae como consecuencia la baja productividad en diversos sectores económicos, además tiene un impacto adverso en su competitividad y crecimiento económico como consecuencia del cansancio y agotamiento mental. El agotamiento y la disminución del rendimiento laboral en este país amenazan con comprometer la integridad de los sistemas de atención médica a nivel mundial, lo que exige una atención inmediata y un cambio estructural para proteger a aquellos que nos cuidan y garantizar la calidad de la atención que ofrecen (Parra, 2023).

Esta tendencia también se observa en Estados Unidos, donde el 40% de los empleados reconoce enfrentar estrés laboral y consecuentemente agotamiento emocional, el 25% señala que el trabajo es la principal fuente de estrés en sus vidas (OMS, 2023).

En el Hospital Guillermo Díaz de la Vega de Abancay el problema es muy frecuente, existe personal con muchos años de servicio que a la fecha siguen laborando y se nota su cansancio emocional debido al deficiente servicio que brinda, las evidencias se demuestran en su forma de comunicarse con el usuario, se sienten cansados, reclaman de todo, discuten con los pacientes, se muestran irritables, incomprensibles y generalmente no están de acuerdo con nada y con las justas soportan el horario de trabajo.

2. Pregunta de investigación general

¿Qué relación existe entre el desgaste emocional y el desempeño laboral en trabajadores asistenciales del Hospital Guillermo Díaz de la Vega, Abancay – 2023?

3. Preguntas de investigación específicas

**P.E.1:**

¿Qué relación existe entre el desgaste emocional y los resultados de desempeño laboral en trabajadores asistenciales del Hospital Guillermo Díaz de la Vega (HGDV), Abancay – 2023?

**P.E.2:**

¿Qué relación existe entre el desgaste emocional y la responsabilidad en el desempeño laboral en trabajadores asistenciales del HGDV, Abancay – 2023?

**P.E.3:**

¿Qué relación existe entre el desgaste emocional y la experiencia en el desempeño laboral en trabajadores asistenciales del HGDV, Abancay – 2023?

**P.E.4:**

¿Qué relación existe entre el desgaste emocional y la iniciativa en el desempeño laboral en trabajadores asistenciales del Hospital Guillermo Díaz de la Vega, Abancay – 2023?

4. Objetivo general

Identificar la relación que existe entre el desgaste emocional y el desempeño laboral en trabajadores asistenciales del Hospital Guillermo Díaz de la Vega, Abancay – 2023.

5. Objetivos específicos

**O.E.1:**

Identificar la relación que existe entre el desgaste emocional y los resultados de desempeño laboral en trabajadores asistenciales del Hospital Guillermo Díaz de la Vega (HGDV), Abancay – 2023.

**O.E.2:**

Identificar la relación que existe entre el desgaste emocional y la responsabilidad en el desempeño laboral en trabajadores asistenciales del HGDV, Abancay – 2023.

**O.E.3:**

Identificar la relación que existe entre el desgaste emocional y la experiencia en el desempeño laboral en trabajadores asistenciales del HGDV, Abancay – 2023.

**O.E.4:**

Identificar la relación que existe entre el desgaste emocional y la iniciativa en el desempeño laboral en trabajadores asistenciales del HGDV, Abancay – 2023.

6. Justificación e importancia

**Justificación.**

La realización de este estudio en el HGDV en Abancay durante el año 2023 encuentra su justificación en la imperiosa necesidad de comprender y abordar el agotamiento emocional y la disminución en el rendimiento laboral de los profesionales asistenciales. Este fenómeno no solo afecta la calidad de vida de estos trabajadores, sino que también incide directamente en la excelencia de la atención médica brindada a los pacientes. Además, la investigación contribuirá al avance del conocimiento en esta área y permitirá la identificación de soluciones destinadas a mejorar las condiciones laborales y, en última instancia, a fortalecer el sistema de salud en beneficio de la comunidad.

**Importancia**

La importancia de la investigación está centrado en lo teórico, práctico y metodológico. A nivel teórico el aporte principal será el conjunto de conceptos y definiciones de los temas que se abordan en la investigación, permitirá generar mayor conocimiento en las personas involucradas, se extraerán conceptos de fuentes con rigor científico como artículos científicos, investigaciones similares y textos especializados.

A nivel práctico, los resultados estadísticos obtenidos, producto de la aplicación del cuestionario permitirán reflexionar y tomar decisiones respecto a la realidad de los trabajadores frente al desgaste emocional y el desempeño laboral. Finalmente, a nivel metodológico servirá como antecedente para otros estudios similares aportando con los instrumentos debidamente estandarizados con juicio de expertos y la prueba de confiabilidad.

## 7. Alcances y limitaciones

### **Alcances territoriales**

El alcance territorial de la investigación se centra en el HGDV de la Vega, ubicado en Abancay, Perú. La investigación se llevará a cabo específicamente en este entorno hospitalario.

### **Alcance Temporal**

El alcance temporal de la investigación abarca el año 2023, centrándose en ese periodo específico para evaluar el desgaste emocional y el desempeño laboral de los trabajadores asistenciales del hospital.

### **Alcance Social**

El alcance social de la investigación se concentra en los trabajadores asistenciales del HGDV en Abancay, incluyendo médicos, enfermeras, personal de apoyo y otros profesionales de la salud que forman parte de la plantilla del hospital. La investigación busca comprender y abordar los desafíos relacionados con el desgaste emocional y el desempeño laboral que afectan a este grupo de trabajadores.

### **Limitaciones**

Las limitaciones de la investigación incluyen sesgo de selección debido a la voluntariedad de los participantes, influencia del tamaño de muestra por restricciones de presupuesto y tiempo, y la dependencia de datos autorreportados que pueden introducir sesgos. Además, la especificidad del contexto hospitalario de Abancay y la falta de control sobre factores externos cambiantes limitan la generalización, y factores no medidos y cambios a lo largo del tiempo pueden no estar completamente abordados.

### 3. MARCO TEÓRICO

#### 1. Antecedentes

Al consultar tanto fuentes en formato físico como en línea, se ha identificado investigaciones que, aunque no abordan directamente nuestras variables, representan valiosas contribuciones relacionadas con cada una de ellas:

#### **Internacionales**

Méndez y Botero (2019) realizaron la investigación “Agotamiento profesional en personal de enfermería y factores de riesgo psicosocial”. Venezuela. El objetivo fue describir la relación del agotamiento del personal frente a su desempeño. Corresponde a un estudio descriptivo correlacional y es de diseño no experimental. Se trabajó con el personal de enfermería y se recogió información a través de la encuesta. Los resultados indican que los enfermeros están próximos a padecer de un desgaste profesional por el deterioro de su estado emocional. Además, se señala una relación moderada debido a que  $r=0,456$  y  $p=0,000<0,05$  entre el agotamiento profesional y la atención al usuario en el puesto de trabajo. Además, se identificaron como factores protectores las emociones de compasión y satisfacción, la participación en pasatiempos, la vocación para trabajar en enfermería, una remuneración económica más elevada y el liderazgo.

Vinueza (2020) desgaste emocional en médicos/as y enfermeros/as ecuatorianos durante la pandemia de COVID-19. El propósito fue identificar la presencia y gravedad del desgaste emocional (Síndrome de Burnout) en profesionales de la medicina. Este estudio se llevó a cabo como una investigación observacional de tipo transversal. La muestra incluyó a 224 médicos y enfermeros que trabajan en instalaciones de atención médica de la red integral de salud ecuatoriana. A los participantes se les aplicó el Inventario de Burnout de Maslach, y la información recolectada fue sometida a análisis a través de modelos de regresión lineal utilizando el software R. Los resultados indican que se encontró que más del 90% de los profesionales médicos y de enfermería presentaban niveles moderados a severos de desgaste emocional. Estos niveles se relacionaron de manera estadísticamente significativa ( $r=0,765$  y  $p=0,000$ ) con la ocupación (médico o enfermero/a), la edad y el género. Asimismo, se notó que el síndrome se presentaba con mayor frecuencia en el personal médico en comparación con el personal de enfermería, tanto en aspectos generales como en las subescalas específicas de agotamiento emocional y despersonalización. De los resultados se concluye que durante la pandemia de COVID-19, se encontró que más del 90% de los profesionales médicos y de enfermería experimentaban niveles moderados a severos de

agotamiento emocional, siendo los médicos los más afectados en comparación con el personal de enfermería.

Quiroz (2023) realizó el estudio sobre “Agotamiento emocional y factores ocupacionales en enfermeras ecuatorianas durante la pandemia de covid-19: una revisión sistemática, Ecuador”. El objetivo fue relacionar el agotamiento emocional y factores ocupacionales en enfermeras. Corresponde a un estudio no experimental y relacional, además descriptivo. Se utilizaron las fichas de observación para analizar a los 10 artículos científicos que fueron muestra de la investigación, además de las 768 enfermeras. Los hallazgos indican que el 94.52% experimenta agotamiento emocional y despersonalización, mientras que los niveles de realización personal varían entre bajos, medios y altos. Los factores asociados al agotamiento incluyeron ser mujer y tener entre 31 y 40 años. Se concluye que las enfermeras ecuatorianas experimentaron niveles de agotamiento emocional de moderados a severos, respaldado por un p-valor de  $0,000 < 0,05$ , lo que lleva al rechazo de la hipótesis nula, y un coeficiente de correlación  $r$  de  $-0,453$ .

Sarsosa y Charría (2019) en su investigación “Estrés laboral en personal asistencial de cuatro instituciones de salud nivel III de Cali, Colombia”, buscaron determinar el nivel de correlación. Metodológicamente correspondió a un estudio descriptivo, transversal, se utilizó el cuestionario a 595 colaboradores asistenciales de alta complejidad. En los resultados se indica que el 75% de trabajadores presentan un alto nivel de estrés laboral, específicamente con síntomas fisiológicos, intelectuales y laborales. Se concluye que la correlación es inversa ( $r = -0,567$ ) con los factores determinantes del estrés laboral, principalmente con la carga laboral y las condiciones laborales que se le brinda, se rechaza la hipótesis nula porque el valor de significancia fue de  $0,000 < 0,05$ .

## **Nacionales**

Lauracio y Lauracio (2020) realizaron el estudio “Síndrome de Burnout y desempeño laboral en el personal de salud. Puno”. El objetivo fue determinar la relación entre las variables de investigación. A nivel de metodología se utilizó un enfoque descriptivo-correlacional, con la totalidad de los trabajadores del centro de salud como muestra. Se aplicaron el Maslach Burnout Inventory y un cuestionario de autoevaluación del desempeño laboral como instrumentos de medición. Según los resultados, el síndrome de Burnout se situó en un nivel medio, obteniendo una puntuación de 7.09 en una escala del 1 al 10 (con una desviación estándar de 2.32). Por otro lado, el desempeño laboral fue evaluado como alto, alcanzando una puntuación de 35.71 en una escala del 0 al 40 (con una desviación estándar de 0.81). No obstante, no se observó una correlación significativa entre ambas variables, con un coeficiente de correlación ( $r$ ) de 0.063. Como conclusión, se determina que el síndrome de Burnout se encuentra en un nivel medio, el desempeño laboral es alto, y no existe una relación sustancial entre el síndrome de Burnout y el rendimiento laboral en el personal de salud del centro de salud.

Velasquez (2022) realizó el estudio “El estrés laboral y su relación con el desempeño de los promotores de servicio de las agencias del distrito de Magdalena del Mar, en una institución financiera”. El objetivo fue determinar la relación entre el estrés laboral con el desempeño de los promotores de servicio. El diseño fue de tipo descriptivo – correlacional, de tipo cuantitativo. Se

emplearon dos cuestionarios para aplicar a una muestra de 15 colaboradores. En los resultados se han obtenido un valor  $r=-0.576$  correspondiendo a una moderada correlación inversa. Se concluye que la relación es inversa. Se concluye que cuanto mayor es el estrés laboral menor es el desempeño de los trabajadores.

Cueva y Iparraguirre (2022), realizó el estudio sobre: “Desgaste profesional y estado de ánimo laboral en enfermeras de un hospital de lima metropolitana”. Lima. El propósito de la investigación fue analizar la relación entre el desgaste profesional y el estado de ánimo laboral en enfermeras, constituyendo un estudio correlacional y descriptivo. La muestra estuvo conformada por 73 enfermeras, y se empleó un cuestionario como instrumento. Los resultados revelan una asociación negativa entre el desgaste profesional y el estado de ánimo laboral, evidenciando un impacto directo pero negativo del vigor en el agotamiento emocional y de la dedicación en la despersonalización (con un coeficiente de correlación  $r=-0.678$  y p-valor de 0.000). Cabe destacar que la realización personal no actuó como mediadora en ninguno de estos efectos.

Quintana (2019) llevó a cabo el estudio “Desempeño laboral del profesional de enfermería en un hospital de la Seguridad Social del Callao – Perú”. El objetivo fue relacionar las variables consideradas. Correspondió al estudio no experimental de tipo básico, transversal, con muestreo no probabilístico y una muestra de 208 enfermeras que respondieron a un cuestionario. Los resultados indican que el 24.5% de las enfermeras presentaba un desempeño insuficiente, además más de la mitad (63.0%) percibía una sobrecarga de trabajo, además el 82.4% sentía presión laboral a nivel de los funcionarios. Se concluye que el desempeño laboral del profesional sanitario se asocia directamente ( $r=0,423$  y  $p=0,000$ ) con su estado emocional, el apoyo de la institucional y otros factores personales.

## 2. Bases Teóricas

### 1. Variable desgaste emocional

#### **Definición**

El desgaste emocional, que a menudo se conoce como agotamiento emocional, se refiere a un estado de fatiga mental que surge tras una exposición prolongada al estrés crónico, siendo comúnmente asociado con situaciones laborales, personales o de cuidado. Aquellos que enfrentan este tipo de agotamiento suelen experimentar una sensación de abrumación, extenuación y agotamiento emocional. Los síntomas típicos incluyen la apatía, irritabilidad, una fatiga constante y una disminución en la capacidad para lidiar con las demandas emocionales y sociales cotidianas (Prada, 2020).

#### **Teorías**

El concepto de desgaste emocional se basa en gran parte en la teoría del agotamiento emocional, que fue desarrollada como parte del modelo de estrés laboral formulado por Christina Maslach y Susan E. Jackson.

La teoría del agotamiento emocional, conceptualizada como parte integral del modelo de estrés laboral propuesto por Christina Maslach y Susan E. Jackson, proporciona un análisis en profundidad de cómo el estrés crónico afecta a las personas en el ámbito laboral. Este enfoque teórico se basa de manera primordial en el agotamiento

emocional, considerándolo uno de los pilares fundamentales del síndrome de Burnout. Este síndrome se caracteriza por una sensación continua de agotamiento, desánimo y extenuación emocional. Maslach y Jackson sostienen que, cuando los individuos experimentan un elevado nivel de agotamiento emocional, es más probable que desarrollen actitudes negativas hacia sus responsabilidades laborales y hacia las personas con las que interactúan, al mismo tiempo que experimentan una disminución en su sensación de logro y realización personal. El modelo de Burnout ha tenido un impacto significativo en generar conciencia sobre la importancia del bienestar mental en el contexto laboral y ha influido en la implementación de estrategias destinadas a prevenir y abordar el agotamiento emocional, promoviendo ambientes de trabajo más saludables y sostenibles para los empleados (Olivares, 2017).

## **Dimensiones**

Olivares (2017) tomando en cuenta a Christina Maslach y Susan E. Jackson consideran las siguientes dimensiones:

**1. Laboral.** Se refiere a la consecuencia de la exposición constante a situaciones emocionalmente intensas y estresantes en su entorno laboral, como la atención a pacientes en condiciones de salud precarias o crisis médicas. Este desgaste se manifiesta a través de una disminución de la energía emocional y la empatía, lo que puede llevar a una sensación de agotamiento, cinismo y despersonalización en la relación con los pacientes. Los trabajadores asistenciales a menudo experimentan una sobrecarga emocional, lo que puede resultar en una disminución de la satisfacción laboral y una mayor propensión a problemas de salud mental. Abordar la dimensión laboral del desgaste emocional es crucial para preservar el bienestar y la calidad del cuidado que brindan estos profesionales (Olivares, 2017).

**2. Personal.** Este concepto se enfoca en los efectos personales de la exposición constante a situaciones laborales estresantes en profesionales. El agotamiento resultante se manifiesta en síntomas psicológicos y físicos, como ansiedad, depresión e insomnio, afectando significativamente la calidad de vida. La dimensión personal del desgaste emocional destaca cómo las tensiones laborales pueden afectar relaciones personales, salud y satisfacción general. Brindar apoyo a esta dimensión es crucial para ayudar a los trabajadores a gestionar los impactos negativos de su labor emocionalmente intensiva en su vida personal y emocional. (Olivares, 2017).

**3. Física.** Se refiere a las manifestaciones somáticas y físicas que resultan de la tensión y el estrés emocional crónico asociado con su labor. Esto incluye síntomas físicos como fatiga extrema, dolores de cabeza, trastornos del sueño, problemas gastrointestinales y un sistema inmunológico debilitado. El agotamiento emocional prolongado puede tener un impacto directo en la salud física de los trabajadores asistenciales, lo que a su vez puede aumentar el riesgo de enfermedades y afectar su capacidad para llevar a cabo sus responsabilidades laborales y mantener una buena calidad de vida. Por lo tanto, abordar la dimensión física del desgaste emocional es esencial para garantizar la salud integral de estos profesionales (Olivares, 2017).

**4. Cognitiva.** Se refiere a los efectos mentales y cognitivos que surgen como resultado de la exposición constante a situaciones emocionalmente intensas y estresantes en su entorno laboral. Esto incluye dificultades en la

concentración, la toma de decisiones y la memoria, así como una sensación de agobio mental. Los trabajadores asistenciales pueden experimentar un desgaste en su capacidad para lidiar con las demandas emocionales de su trabajo, lo que puede afectar su rendimiento y aumentar el riesgo de errores. Abordar la dimensión cognitiva del desgaste emocional es fundamental para garantizar que estos profesionales puedan mantener un desempeño efectivo en su labor y proteger su bienestar mental (Olivares, 2017).

**5. Social.** Se refiere a las implicaciones en las relaciones interpersonales y sociales que resultan de la exposición constante a situaciones emocionalmente intensas y estresantes en su entorno laboral. Los trabajadores asistenciales, debido a la naturaleza de su trabajo, a menudo enfrentan desafíos en sus relaciones personales, incluyendo la dificultad para desconectar emocionalmente del trabajo, la pérdida de empatía o interés en las interacciones sociales, y una mayor tendencia al aislamiento. El desgaste emocional puede afectar negativamente su vida familiar, amistades y redes de apoyo, lo que a su vez puede tener repercusiones en su bienestar psicosocial y calidad de vida. La atención a la dimensión social del desgaste emocional es esencial para ayudar a estos profesionales a mantener relaciones saludables y una vida equilibrada fuera del entorno laboral (Olivares, 2017).

#### 1. Variable desempeño laboral

### **Definición**

El desempeño laboral se refiere al conjunto de acciones, comportamientos y resultados que un empleado logra en su puesto de trabajo en relación con las expectativas y estándares preestablecidos por su empleador. Implica una evaluación de la efectividad y la eficiencia con la que un individuo realiza sus tareas y responsabilidades en el entorno laboral. El desempeño laboral no se limita únicamente a las tareas técnicas o funcionales, sino que también abarca aspectos como la comunicación, la colaboración, la adaptación a cambios y la contribución al logro de los objetivos de la organización (Mendoza, 2022).

### **Teorías.**

El desempeño laboral se fundamenta en la teoría de la motivación de Maslow: al respecto se precisa que Abraham Maslow propuso una jerarquía de necesidades humanas, donde las necesidades fisiológicas, de seguridad, sociales, de estima y de autorrealización influyen en la motivación y, por ende, en el desempeño laboral (Padován, 2020).

### **Dimensiones.**

En la investigación de Córdova y Arango (2020) para el desempeño laboral de trabajadores asistenciales, se consideran las dimensiones siguientes:

**1. Resultados.** Se enfoca en la evaluación de los logros, la efectividad y la calidad del trabajo en el ámbito de la atención médica o asistencial. Su objetivo principal es medir cómo las acciones y esfuerzos del profesional contribuyen al bienestar de los pacientes, la mejora de la salud y los resultados clínicos. Incluye la eficiencia en la prestación de servicios, la precisión en diagnóstico y tratamiento, la satisfacción del paciente y sus familias, así como la adherencia a protocolos y estándares profesionales. La evaluación de esta dimensión es

esencial para garantizar que los trabajadores asistenciales cumplan con sus objetivos y metas, proporcionando atención de alta calidad que contribuya de manera positiva al sistema de salud en diversos contextos. (Córdova y Arango, 2020).

**2. Responsabilidad.** Se refiere a la obligación ética y profesional que tienen que cumplir con sus tareas y responsabilidades de atención a los pacientes y el sistema de salud. Esto incluye la puntualidad, la integridad, la capacidad para tomar decisiones informadas y éticas, la rendición de cuentas por sus acciones y la garantía de la seguridad y bienestar de los pacientes. Esta dimensión destaca la importancia de actuar de manera diligente y ética en un entorno de alta responsabilidad, donde las vidas y la salud de las personas están en juego. La responsabilidad en el desempeño laboral de los trabajadores asistenciales es un pilar fundamental para garantizar la confianza en el sistema de atención médica y el bienestar de los pacientes (Córdova y Arango, 2020).

**3. Experiencia.** Se refiere a la relevancia de adquirir conocimientos, habilidades y competencias a lo largo de la carrera en el ámbito de la atención médica. Resalta la importancia de la experiencia práctica y clínica, que contribuye a mejorar la capacidad de tomar decisiones, resolver problemas y adaptarse a situaciones complejas en el campo de la salud. La experiencia acumulada en el desempeño laboral de los profesionales de la salud se traduce en una mayor calidad en la atención, una prestación de servicios más eficiente y una confianza reforzada tanto entre los pacientes como entre los colegas. Constituye un elemento clave en el desarrollo y avance profesional de estos trabajadores, capacitándolos para enfrentar desafíos y situaciones críticas con el conocimiento y la destreza adquiridos a lo largo de su trayectoria (Córdova y Arango, 2020).

**4. Iniciativa.** Se refiere a la capacidad y disposición para llevar a cabo acciones proactivas y creativas en el ámbito de la atención médica. Esta dimensión resalta la importancia de superar las tareas habituales y responder de manera anticipada a las necesidades de los pacientes, identificando oportunidades para mejorar la prestación de servicios y contribuir al progreso en la atención médica. La iniciativa en el desempeño laboral de los profesionales de la salud implica la habilidad de tomar decisiones fundamentadas, implementar soluciones innovadoras y colaborar de manera efectiva en equipos multidisciplinarios. La iniciativa en el ámbito asistencial es esencial para adaptarse a entornos de salud en constante cambio y asegurar que los pacientes reciban atención de la más alta calidad (Córdova y Arango, 2020).

#### 1. Marco conceptual

**Estrés:** Es una respuesta fisiológica y psicológica del organismo ante situaciones de presión o demanda, que puede manifestarse en forma de tensión emocional y física (Young et al., 2021).

#### **Desempeño**

Se refiere a la ejecución y resultado de las tareas laborales o profesionales de un individuo, evaluando su capacidad y eficacia en la realización de sus responsabilidades (Bautista, 2020).

**Productividad:** La productividad laboral se refiere a la capacidad de un individuo para llevar a cabo sus tareas de manera eficiente y efectiva en el entorno de trabajo (Ramírez et al., 2022).

**Evaluación:** La evaluación del desempeño laboral es un proceso que implica la medición y análisis de la calidad y efectividad del trabajo realizado por un empleado en su rol laboral (Maureira et al., 2020).

### **Trabajador asistencial.**

Es un profesional de la salud, como enfermeros o técnicos médicos, cuyo rol se centra en proporcionar atención y cuidado a los pacientes, contribuyendo al bienestar y recuperación de estos (Acosta, 2022).

### **Paciente.**

Es un individuo que busca atención médica o asistencia sanitaria debido a problemas de salud, siendo el receptor de los servicios y tratamientos proporcionados por profesionales de la salud (Martínez, 2020).

### **Satisfacción.**

Se refiere a la sensación de contento o cumplimiento que experimenta una persona en relación a un servicio, producto o experiencia, reflejando su grado de conformidad con lo recibido (Pino, 2020).

### **Necesidades.**

Son requerimientos básicos y esenciales que las personas tienen para mantener una vida saludable y satisfactoria, como alimentación, refugio, atención médica y afecto (Fernández, 2021).

5. METODOLOGÍA

1. Tipo y nivel de investigación.

**Enfoque.**

El desarrollo de la investigación correspondió al enfoque cuantitativo. Sánchez (2019) este estudio se distingue por la recolección y análisis de datos numéricos con el fin de explorar patrones, relaciones y tendencias, aspirando a lograr objetividad y generalización en la interpretación de fenómenos. Este enfoque se fundamenta en la medición cuantitativa de variables para obtener resultados estadísticamente significativos.

**Tipo.**

El tipo de estudio fue el básico. Zita (2020) indica que este estudio tiene como objetivo principal expandir el conocimiento teórico y científico sin aplicaciones prácticas inmediatas. Se centra en la comprensión profunda de principios y conceptos, sin necesariamente buscar soluciones específicas o aplicaciones prácticas.

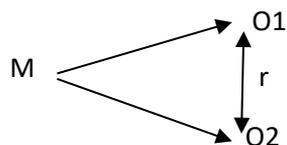
**Nivel.**

La ejecución de la investigación correspondió al nivel correlacional. Ramos (2020) indica que la investigación correlacional examina la relación estadística entre dos o más variables para determinar si existe una asociación y en qué medida. No busca establecer causalidad, sino identificar patrones de co-ocurrencia o correlación entre los fenómenos estudiados.

2. Diseño de Investigación

Correspondió al diseño no experimental. Arias (2021) manifiesta que se caracteriza por observar y recopilar datos en entornos naturales, sin manipular variables de manera deliberada. Este enfoque busca comprender fenómenos tal como ocurren en la realidad, sin intervenciones controladas.

El esquema es el siguiente:



M: Muestra

O1: Observación a la primera variable

O2: Observación a la segunda variable

r: relación

3. Hipótesis general y específica

1. Hipótesis general.

El desgaste emocional se relaciona significativamente con el desempeño laboral en trabajadores asistenciales del Hospital Guillermo Díaz de la Vega, Abancay – 2023.

2. Hipótesis específicas.

**H.E.1:**

El desgaste emocional se relaciona con la dimensión resultados de desempeño laboral en trabajadores asistenciales del HGDV, Abancay – 2023.

**H.E.2:**

El desgaste emocional se relaciona con la dimensión responsabilidad en el desempeño laboral en trabajadores asistenciales del HGDV, Abancay – 2023.

**H.E.3:**

El desgaste emocional se relaciona con la dimensión experiencia del desempeño laboral en trabajadores asistenciales del HGDV, Abancay – 2023.

**H.E.4:**

El desgaste emocional se relaciona con la dimensión iniciativa en el desempeño laboral en trabajadores asistenciales del HGDV, Abancay – 2023.

4. Identificación de las variables

**Variable 1:**

Desgaste emocional

**Dimensiones:**

1. Laboral
2. Personal
3. Física
4. Cognitiva
5. Social

**Variable 2:**

Desempeño laboral

**Dimensiones:**

6. Resultados

7. Responsabilidad

8. Experiencia

9. Iniciativa

1. Matriz de operacionalización de variables

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	ESCALA DE VALORES	NIVEL Y RANGOS	TIPO DE VARIABLE ESTADÍSTICA			
<b>Desgaste emocional</b>	Laboral	1. Rotación del personal	1- 4	<b>Ordinal</b>	<b>Categorización de valores</b>	El tipo de variable corresponde al cualitativo ordinal			
		2. Disminución en el rendimiento							
		3. Aparición de conflictos interpersonales							
		4. Cambio de actitud laboral							
		5. Dificultades en el sueño							
	Personal	D.2:	6. Fatiga constante				5- 8	Bajo	
		7. Cambios en el apetito	4 – 9						
		8. Dificultad para concentrarse	Moderado						
	Física	D.3:	9. Tensión muscular frecuente				9 - 12	Nunca (1)	10 – 15
			10. Dolores de cabeza concurrente					Casi nunca (2)	Alto
			11. Problemas gastrointestinales					A veces (3)	16 - 20
			12. Cambios en el peso corporal					Casi siempre (4)	
			13. Dificultad para concentrarse					Siempre (5)	
	Cognitiva	D.4:	14. Disminución en la memoria				13 - 16		
			15. Pensamientos negativos						
			16. Fallas frecuentes en el trabajo						
			17. Aislamiento social					17 – 20	

D.5: 18.Disminución en la empatía  
 Social 19.Conflictos interpersonales  
 20.Pérdida de interés por las actividades sociales

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	ESCALA DE VALORES	NIVEL Y RANGOS	TIPO DE VARIABLE ESTADÍSTICA	
<b>Desempeño laboral</b>	D.1: Resultados	21.Disminución de la productividad	1- 4	<b>Ordinal</b>	<b>Categorización de valores</b>	El tipo de variable corresponde al cualitativo ordinal	
		22.Aumento en errores y omisiones					
		23.Poco compromiso					
		24.Deterioro de las relaciones laborales					
	D.2: Responsabilidad	25.Cumplimiento de plazos	5- 8	Nunca (1)	Bajo		
		26.Calidad de trabajo		Casi nunca (2)	4 – 9		
		27.Colaboración efectiva		A veces (3)	Moderado		
		28.Autogestión eficiente		Casi siempre (4)	10 – 15		
		29.Conocimiento especializado		Siempre (5)	Alto		
	D.3: Experiencia	30.Capacidad de liderazgo	9 - 12				16 - 20
		31.Resolución de problemas					
		32.Adaptabilidad a cambios					
		33.Propuestas de mejora					

D.4:            34.Participación voluntaria  
Iniciativa       35.Aprendizaje continuo  
                     36.Apoyo a los colegas

1. Población – Muestra

**Población.**

Para el estudio se tomó en cuenta a 200 enfermeros. Condori (2020) Se refiere al conjunto integral de elementos o individuos que comparten atributos específicos y constituyen el foco de estudio en una investigación. Representa la totalidad de la entidad bajo investigación, de la cual se extrae una muestra para realizar inferencias.

**Muestra**

De la población se dedujo una muestra de 132 enfermeros. Al respecto Mucha et al.(2021) consideran como un pequeño grupo que representa la población que se seleccionó para el estudio. Su propósito es generalizar conclusiones de la muestra a la población más amplia con el objetivo de hacer inferencias válidas.

El cálculo corresponde se realizó con la fórmula de población finita.

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

Donde:

n=muestra

Z=el nivel de confianza

p=el hecho favorable

q=el hecho desfavorable

N=Población

E=margen de error

**Muestreo**

Fue el no probabilístico, la selección de la muestra será realizada a partir de la técnica del azar. Hernández (2019) indica que el muestreo no probabilístico es una forma de selección de muestra en el que la probabilidad de que cada elemento sea elegido no se conoce. Se basa en criterios subjetivos y la disponibilidad de participantes, lo que podría dificultar en generalizar los resultados.

2. Técnicas e Instrumentos de recolección de información

**Técnica**

Se tomó en cuenta a la encuesta como técnica de recojo de información. Cisneros et al. (2022) indica que la encuesta es una técnica que utiliza

cuestionarios para recopilar datos de individuos o grupos sobre actitudes, opiniones o comportamientos.

### **Instrumento.**

El recojo de información se efectuó a través del cuestionario que previamente debe estar sometido a una evaluación de expertos y una prueba de confiabilidad. García et al. (2020) considera como un documento que contiene una serie de preguntas estructuradas diseñadas para recopilar datos específicos de los participantes. Su formato puede variar, incluyendo preguntas abiertas o cerradas, y se utiliza en diversas disciplinas para obtener información cuantitativa o cualitativa.

### 3. Técnicas de análisis y procesamiento de datos

Los datos recopilados fueron obtenidos a través del cuestionario. Previamente, esta información se organizó por dimensiones y variables. Los valores cuantitativos se presentaron en tablas y figuras, siguiendo las propuestas estadísticas a nivel de valores porcentuales descriptivos e inferenciales. En el procesamiento, se consideraron la estadística descriptiva e inferencial, utilizando la hoja de cálculo Excel y el programa estadístico SPSS 26.

## 1. RESULTADOS

### 5.1. Presentación de Resultados

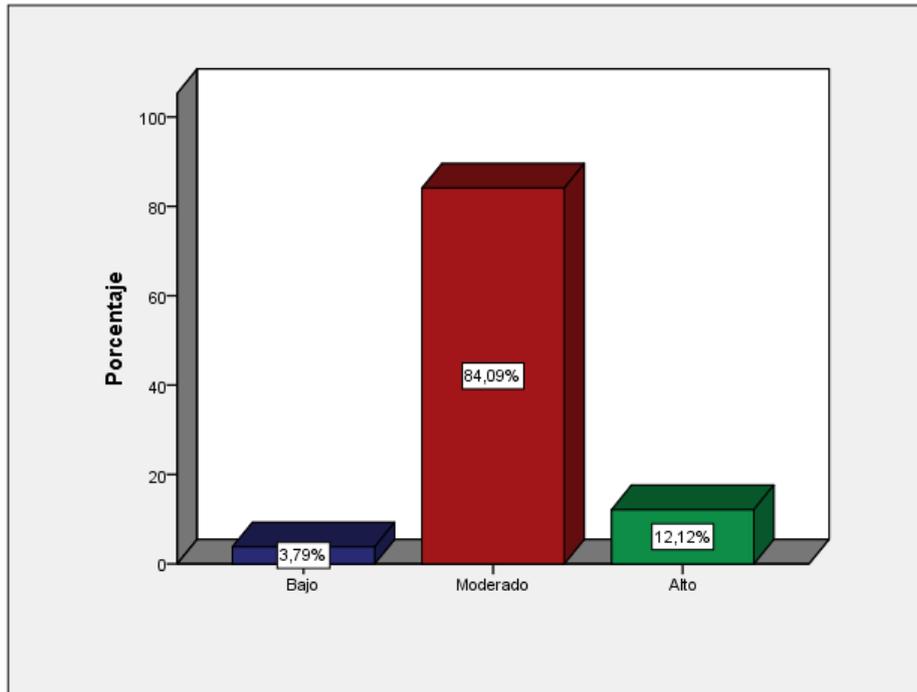
#### **Tabla 1**

Resultados de la opinión sobre desgaste emocional en su dimensión laboral

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Bajo	5	3,8

Moderado	111	84,1
Alto	16	12,1
Total	132	100,0

*Nota.* Data de resultados



**Figura 1.** Resultados de la opinión sobre desgaste emocional en su dimensión laboral

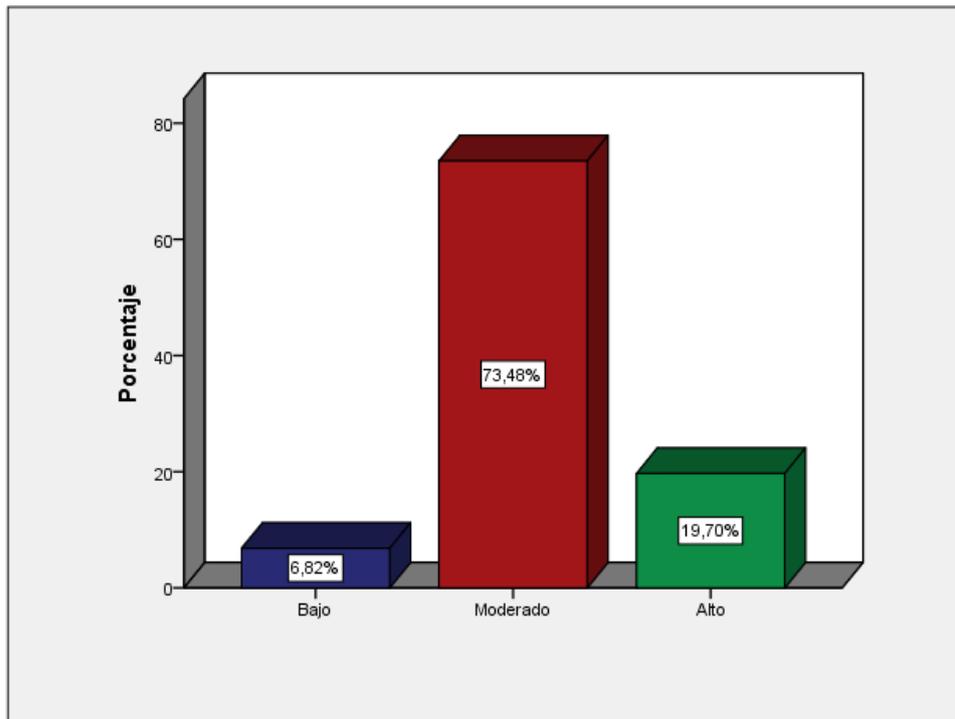
**Tabla 2**

Resultados de la opinión sobre desgaste emocional en su dimensión personal

	Frecuencia	Porcentaje
--	------------	------------

Válido	Bajo	9	6,8
	Moderado	97	73,5
	Alto	26	19,7
	Total	132	100,0

*Nota.* Data de resultados



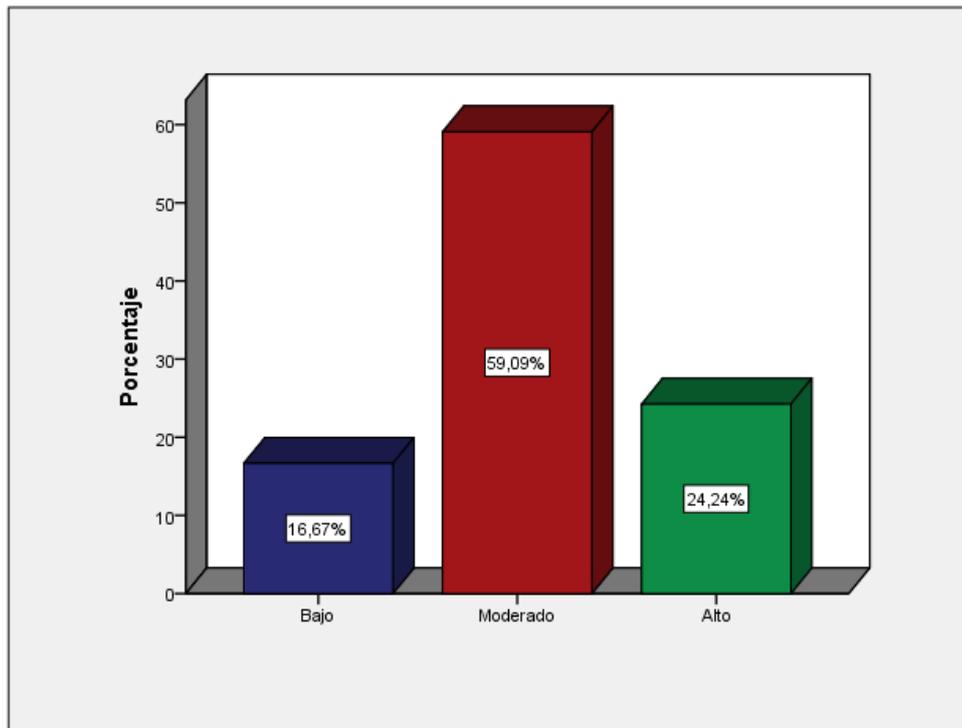
**Figura 2.** Resultados de la opinión sobre desgaste emocional en su dimensión personal.

**Tabla 3**  
Resultados de la opinión sobre desgaste emocional en su dimensión física

Frecuencia	Porcentaje
------------	------------

Válido	Bajo	22	16,7
	Moderado	78	59,1
	Alto	32	24,2
	Total	132	100,0

*Nota.* Data de resultados



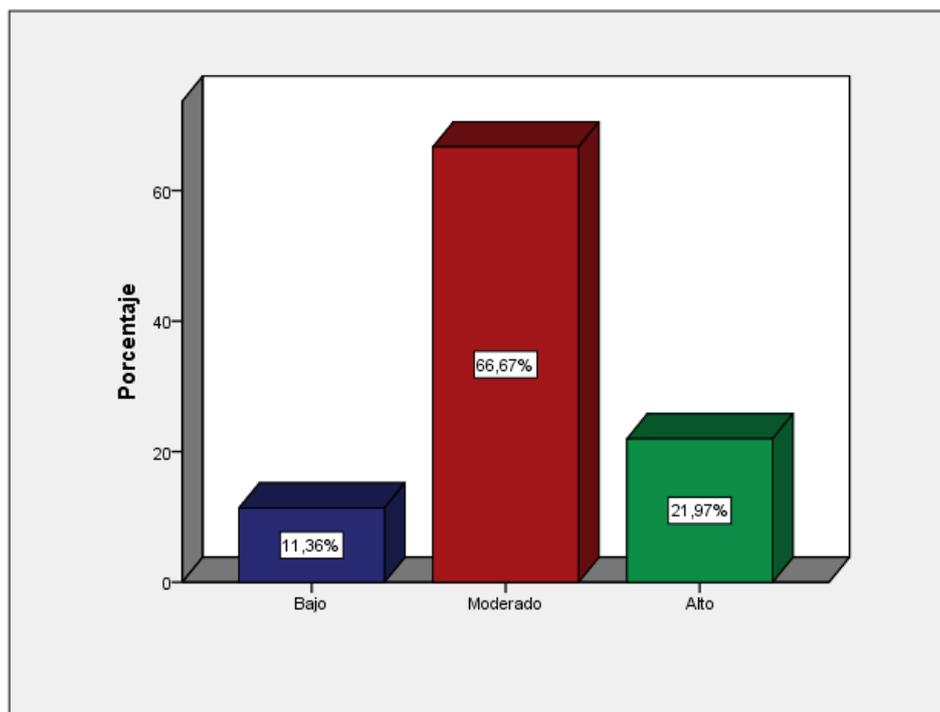
**Figura 3.** Resultados de la opinión sobre desgaste emocional en su dimensión física.

**Tabla 4**

Resultados de la opinión sobre desgaste emocional en su dimensión cognitiva

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Bajo	15	11,4
	Moderado	88	66,7
	Alto	29	22,0
	Total	132	100,0

*Nota.* Data de resultados



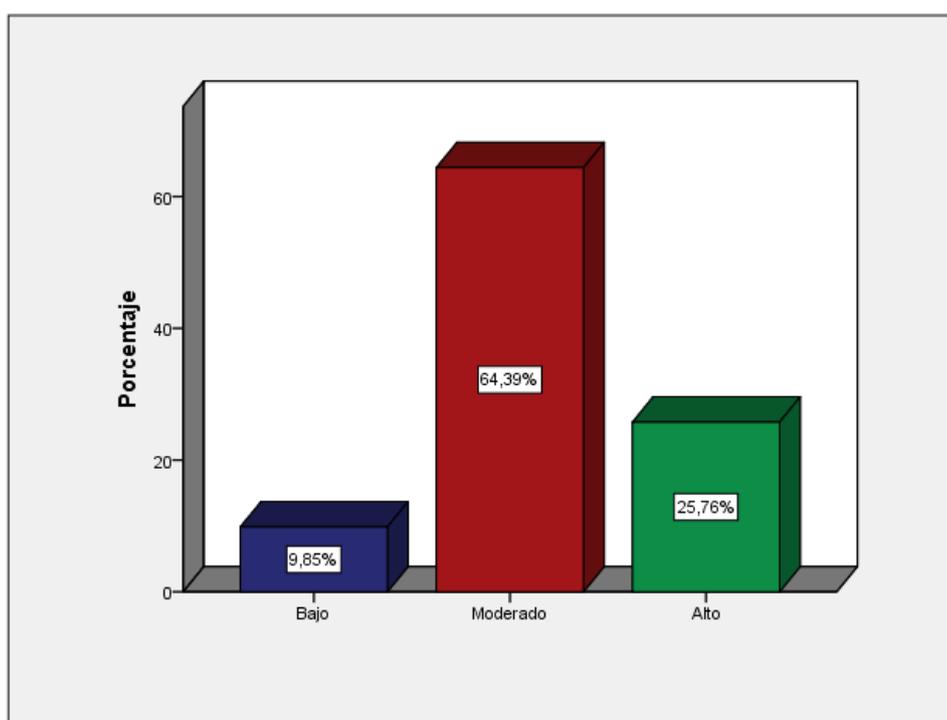
**Figura 4.** Resultados de la opinión sobre desgaste emocional en su dimensión cognitiva.

**Tabla 5**

Resultados de la opinión sobre desgaste emocional en su dimensión social

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Bajo	13	9,8
	Moderado	85	64,4
	Alto	34	25,8
	Total	132	100,0

*Nota.* Data de resultados

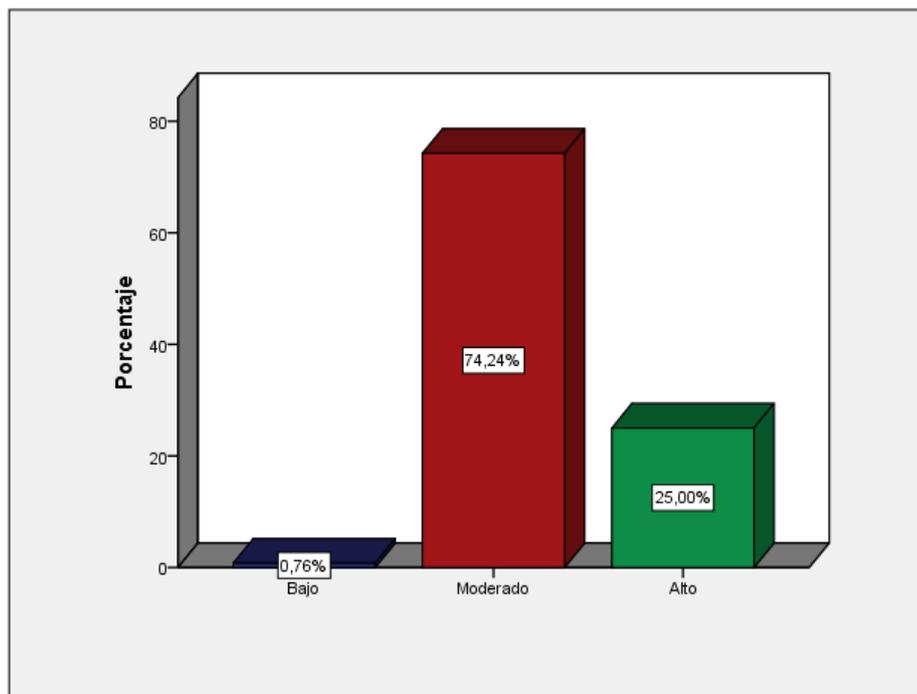


**Figura 5.** Resultados de la opinión sobre desgaste emocional en su dimensión social.

**Tabla 6**  
Resultados de la opinión sobre la variable desgaste emocional

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Bajo	1	,8
	Moderado	98	74,2
	Alto	33	25,0
	Total	132	100,0

*Nota.* Data de resultados



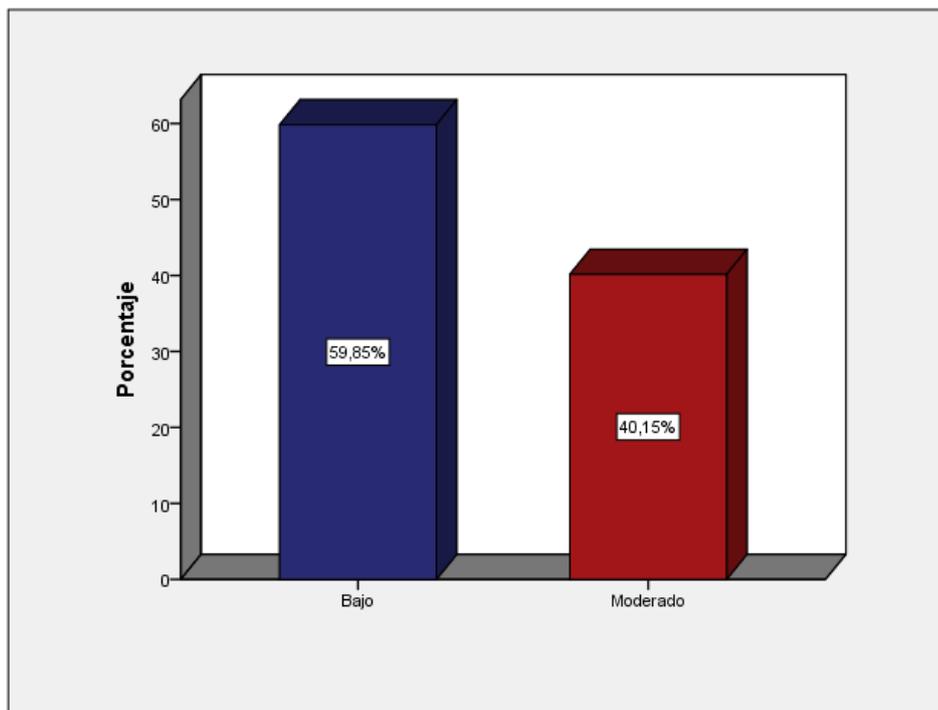
**Figura 6.** Resultados de la opinión sobre la variable desgaste emocional

**Tabla 7**

Resultados de la opinión sobre los resultados del desempeño laboral

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Bajo	79	59,8
	Moderado	53	40,2
	Total	132	100,0

*Nota.* Data de resultados



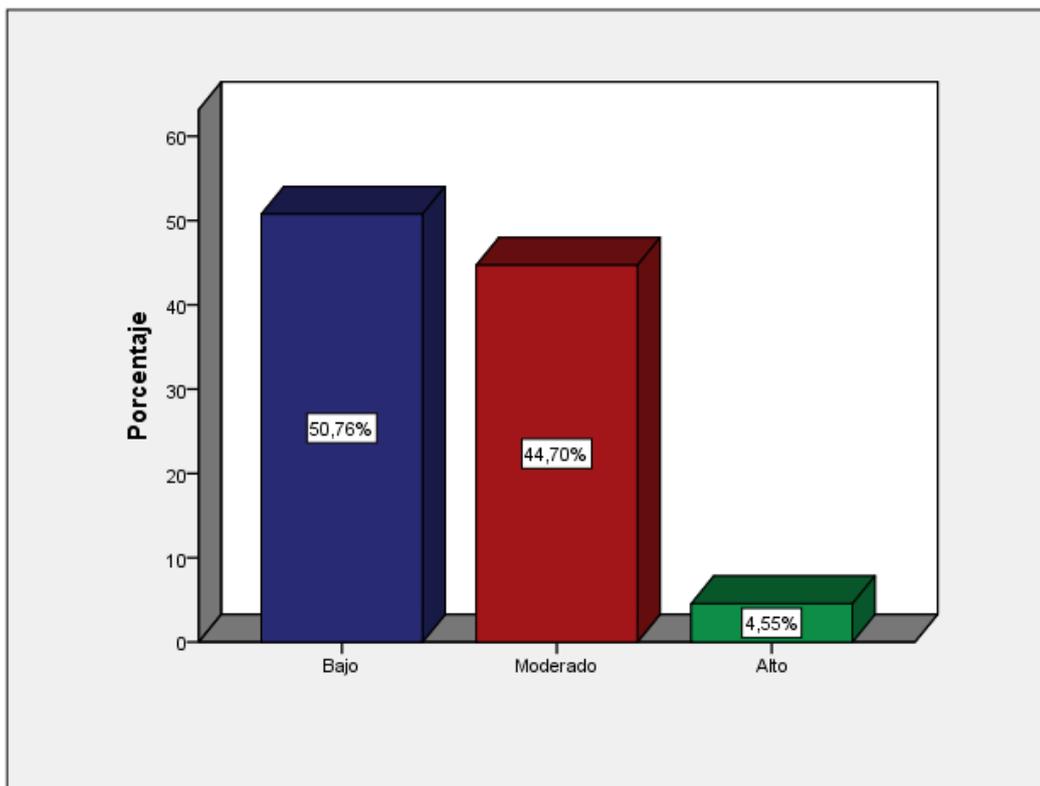
**Figura 7.** Resultados de la opinión sobre los resultados del desempeño laboral

**Tabla 8**

Resultados de la opinión sobre la responsabilidad en el desempeño laboral

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Bajo	67	50,8
	Moderado	59	44,7
	Alto	6	4,5
	Total	132	100,0

*Nota.* Data de resultados



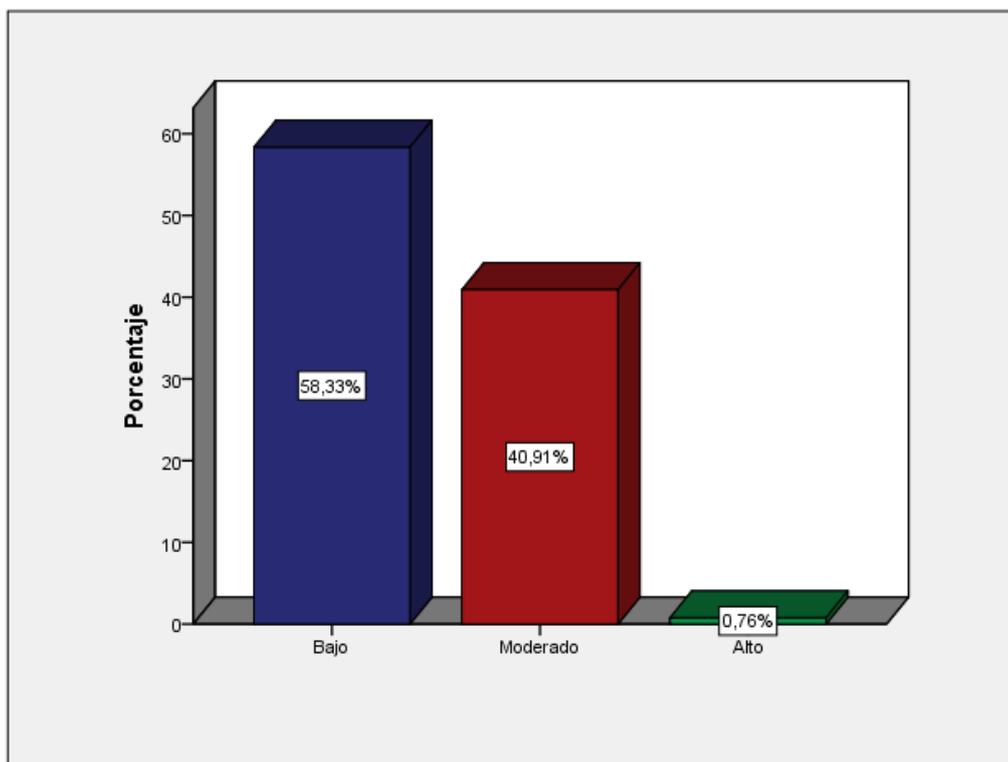
**Figura 8.** Resultados de la opinión sobre la responsabilidad en el desempeño laboral

**Tabla 9**

Resultados de la opinión sobre la experiencia en el desempeño laboral

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Bajo	77	58,3
	Moderado	54	40,9
	Alto	1	,8
	Total	132	100,0

*Nota.* Data de resultados



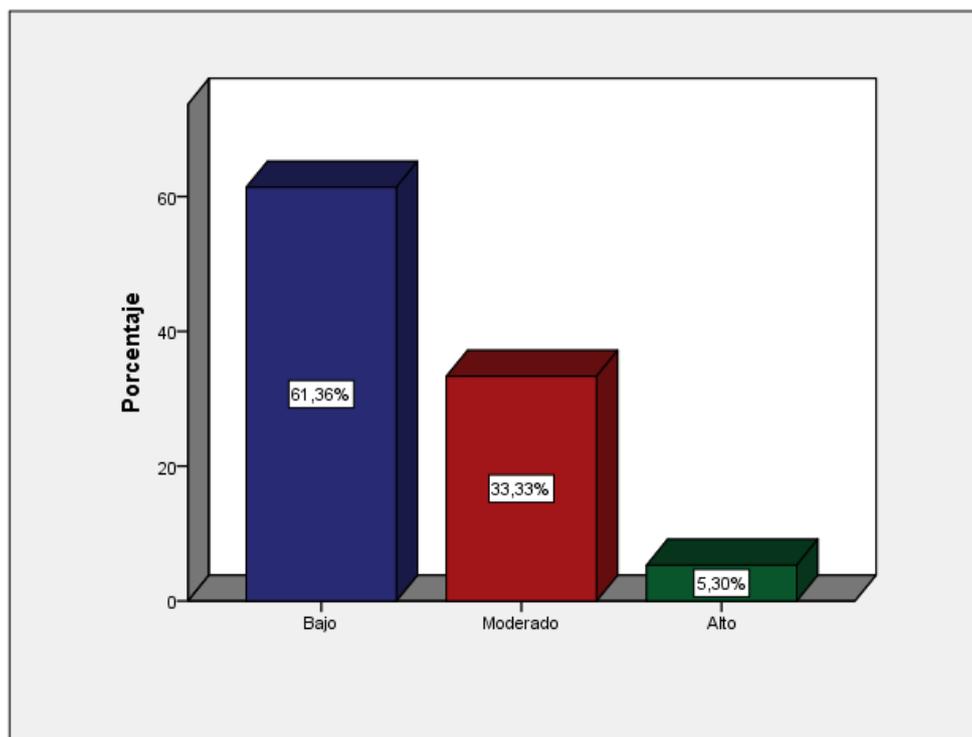
**Figura 9.** Resultados de la opinión sobre la responsabilidad en el desempeño laboral

**Tabla 10**

Resultados de la opinión sobre la iniciativa en el desempeño laboral

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Bajo	81	61,4
	Moderado	44	33,3
	Alto	7	5,3
	Total	132	100,0

*Nota.* Data de resultados



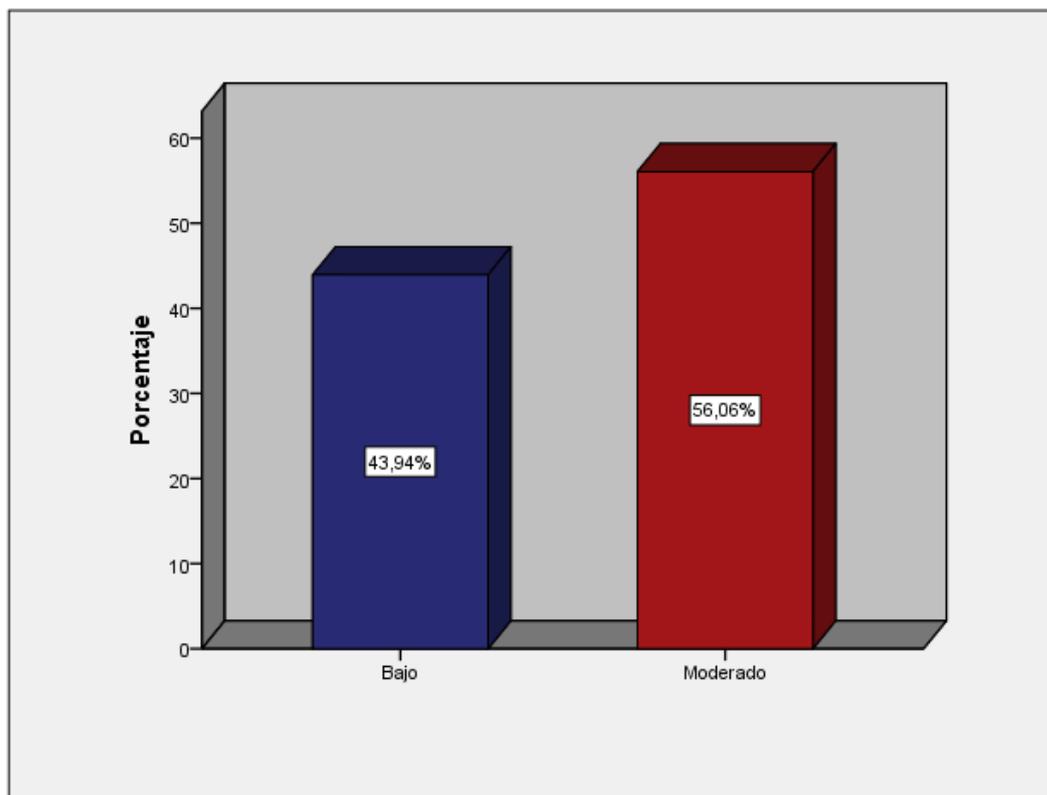
**Figura 10.** Resultados de la opinión sobre la responsabilidad en el desempeño laboral

**Tabla 11**

Resultados de la opinión sobre la variable desempeño laboral

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Bajo	58	43,9
	Moderado	74	56,1
	Total	132	100,0

*Nota.* Data de resultados



**Figura 11.** Resultados de la opinión sobre la responsabilidad en el desempeño laboral

## 5.2. Interpretación de Resultados

**En la tabla 1:** Se exponen los datos sobre la opinión de los 132 trabajadores, de los cuales el 84,1% califica al desgaste emocional como moderada, el 12,1% indica que es alto y un 3,8% precisa que es bajo.

**En la tabla 2:** Se evidencian datos sobre la dimensión personal del desgaste emocional. El 73,5% lo considera como moderado, el 19,7% indica que es alto y un 6,8% precisa que es bajo.

**En la tabla 3:** Los valores evidencian que, en la dimensión física del desgaste emocional, el 59,1% lo califica como moderado, el 24,2% precisa que es moderada y un 16,7% manifiesta que es bajo.

**En la tabla 4:** Se expone datos sobre la dimensión cognitiva del desgaste emocional. El 66,7% precisa que es moderada, el 22% indica que es alto y un 11,4% manifiesta que es bajo.

**En la tabla 5:** Se precisa que la dimensión social del desgaste emocional es moderada en un 64,4%, un 25,8% manifiesta que es alto y un 9,8% manifiesta que es bajo.

**En la tabla 6:** Se exponen valores consolidados para la variable desgaste emocional. El 74,2% manifiesta que se presenta en un nivel moderado, el 25% indica que es alto y un 0,8% precisa que se tiene un bajo desgaste emocional en los trabajadores.

**En la tabla 7:** Se muestran datos sobre la dimensión resultados de la variable desempeño laboral. El 59,8% indica que es bajo y un 40,2% precisa que es moderada.

**En la tabla 8:** Se presenta valores sobre la responsabilidad de los trabajadores. El 50,8% lo califica como bajo, el 44,7% indica que es moderado y un 4,5% manifiesta que es alto.

**En la tabla 9:** Se evidencian los datos numéricos obtenidos sobre la experiencia de los trabajadores en su desempeño laboral. El 58,3% precisa que es bajo, el 40,9% indica que es moderada y un 0,8% manifiesta que es alto.

**En la tabla 10:** Se indica que el 61,4% precisa que la iniciativa es baja, el 33,4% indica que es moderada y un 5,3% precisa que es alto.

**En la tabla 11:** Se indica que el 56,1% de servidores tiene un moderado desempeño y el 56,1% precisa que se tiene un moderado desempeño laboral.

## 2. ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS

### 6.1. Análisis Inferencial

Antes se llevó a cabo el análisis de normalidad con el fin de determinar la naturaleza paramétrica o no de los datos. Esto facilitó la elección del estadístico adecuado para evaluar la correlación y también posibilitó la verificación de la hipótesis correspondiente.

#### **Prueba de normalidad**

H0: Los valores corresponden a una distribución normal

$p > 0,05$

H1: Los valores no corresponde a una distribución normal

Nivel de significancia:  $\alpha < 0.05$

Para la variable desgaste emocional y desempeño laboral

#### **Tabla 12**

Prueba de normalidad de los datos

	Kolmogorov-Smirnov		
	Estadístico	gl	Sig.
Desgaste emocional	,152	132	,000
Desempeño laboral	,149	132	,000

*Nota.* Data de resultados

Debido a que la muestra consistía en más de 50 estudiantes, se utilizó la prueba de Kolmogorov-Smirnov para determinar la normalidad de los datos. En ambas variables el valor de significancia fue 0,000, que es menor que 0,05, confirmando que los datos no son normales. Por lo tanto, se empleó el coeficiente de correlación Rho de Spearman para evaluar el grado de correlación y llevar a cabo la prueba de hipótesis correspondiente.

### **Prueba de hipótesis general**

#### **Hipótesis nula. $H_0: r_{xy} = 0$**

El desgaste emocional no se relaciona significativamente con el desempeño laboral en trabajadores asistenciales del Hospital Guillermo Díaz de la Vega (HGDV), Abancay – 2023, 2022.

#### **Hipótesis alterna. $H_a: r_{xy} \neq 0$**

El desgaste emocional se relaciona significativamente con el desempeño laboral en trabajadores asistenciales del HGDV, Abancay – 2023.

#### **Nivel de significación:**

$\alpha = 0.05$  (prueba bilateral)

#### **Regla de decisión:**

$p > \alpha$  = acepta  $H_0$  se rechaza la hipótesis alterna

$p < \alpha$  = rechaza  $H_0$  se acepta la hipótesis alterna

#### **Estadígrafo de Prueba:**

Coefficiente de Correlación de Rho de Spearman

**Tabla 13***Nivel de correlación y prueba de hipótesis de desgaste emocional y desempeño laboral*

		Desempeño laboral	
Rho de Spearman	Desgaste emocional	Coefficiente de correlación	-,620
		Sig. (bilateral)	,000
		N	132

*Nota. Data de resultados*

La tabla 13 evidencia que existe una correlación inversa entre el desgaste emocional y el desempeño laboral. El valor de significancia es de  $0,000 < 0,05$  permite rechazar la hipótesis y aceptar la relación moderada con un  $r=-0,620$ .

**Prueba de hipótesis específica 1****Hipótesis nula.  $H_0: r_{xy} = 0$** 

El desgaste emocional no se relaciona con la dimensión resultados de desempeño laboral en trabajadores asistenciales del HGDV, Abancay – 2023.

**Hipótesis alterna.  $H_a: r_{xy} \neq 0$** 

El desgaste emocional se relaciona con la dimensión resultados de desempeño laboral en trabajadores asistenciales del Hospital Guillermo Díaz de la Vega, Abancay – 2023.

**.Nivel de significación:**

$\alpha = 0.05$  (prueba bilateral)

**Regla de decisión:**

$p > \alpha$  = acepta  $H_0$  se rechaza la hipótesis alterna

$p < \alpha$  = rechaza  $H_0$  se acepta la hipótesis alterna

**Estadígrafo de Prueba:**

## Coefficiente de Correlación de Rho de Spearman

**Tabla 14**

*Nivel de correlación y prueba de hipótesis del desgaste emocional con los resultados del desempeño laboral.*

			Resultados
Rho de Spearman	Desgaste emocional	Coefficiente de correlación	-,483
		Sig. (bilateral)	,000
		N	132

*Nota.* Data de resultados

La tabla 14 expone el valor de significancia igual a  $0,000 < 0,05$  evidenciando la existencia de correlación y consecuentemente rechaza la hipótesis nula, además el valor  $r=-0,483$  que corresponde a una relación inversa moderada entre el desgaste emocional con los resultados del desempeño laboral.

### **Prueba de hipótesis específica 2**

#### **Hipótesis nula. $H_0: r_{xy} = 0$**

El desgaste emocional no se relaciona con la dimensión responsabilidad en el desempeño laboral en trabajadores asistenciales del HGDV, Abancay – 2023.

#### **Hipótesis alterna. $H_a: r_{xy} \neq 0$**

El desgaste emocional se relaciona con la dimensión responsabilidad en el desempeño laboral en trabajadores asistenciales del HGDV, Abancay – 2023.

#### **.Nivel de significación:**

$\alpha = 0.05$  (prueba bilateral)

#### **Regla de decisión:**

$p > \alpha$  = acepta  $H_0$  se rechaza la hipótesis alterna

$p < \alpha$  = rechaza  $H_0$  se acepta la hipótesis alterna

#### **Estadígrafo de Prueba:**

## Coefficiente de Correlación de Rho de Spearman

**Tabla 15**

*Nivel de correlación y prueba de hipótesis de desgaste emocional y la responsabilidad*

		Responsabilidad	
Rho de Spearman	Desgaste emocional	Coefficiente de correlación	-,565
		Sig. (bilateral)	,000
		N	132

*Nota.* Data de resultados

En la tabla 15 se muestra el valor de significancia igual a  $0,000 < 0,05$  lo que permite afirmar que sí hay correlación entre el desgaste emocional y la responsabilidad del trabajador en su desempeño laboral, además se rechaza la hipótesis nula. El valor  $r = -0,565$  indica una moderada correlación inversa.

### Prueba de hipótesis específica 3

#### Hipótesis nula. $H_0: r_{xy} = 0$

El desgaste emocional no se relaciona con la dimensión experiencia del desempeño laboral en trabajadores asistenciales del HGDV, Abancay – 2023.

#### Hipótesis alterna. $H_a: r_{xy} \neq 0$

El desgaste emocional se relaciona con la dimensión experiencia del desempeño laboral en trabajadores asistenciales del HGDV, Abancay – 2023.

#### .Nivel de significación:

$\alpha = 0.05$  (prueba bilateral)

#### Regla de decisión:

$p > \alpha$  = acepta  $H_0$  se rechaza la hipótesis alterna

$p < \alpha$  = rechaza  $H_0$  se acepta la hipótesis alterna

### Estadígrafo de Prueba:

Coefficiente de Correlación de Rho de Spearman

**Tabla 16**

*Nivel de correlación y prueba de hipótesis de desgaste emocional y la experiencia*

			Experiencia
Rho de Spearman	Desgaste emocional	Coefficiente de correlación	-,542
		Sig. (bilateral)	,000
		N	132

*Nota.* Data de resultados

La tabla 16 muestra un valor de significancia igual a  $0,000 < 0,05$  confirmando que sí hay correlación entre el desgaste emocional y la experiencia del trabajador, además se descarta la hipótesis nula. El valor  $r=-0,542$  precisa una moderada relación inversa.

### Prueba de hipótesis específica 4

**Hipótesis nula.  $H_0: r_{xy} = 0$**

El desgaste emocional no se relaciona con la dimensión iniciativa en el desempeño laboral en trabajadores asistenciales del HGDV, Abancay – 2023.

**Hipótesis alterna.  $H_a: r_{xy} \neq 0$**

El desgaste emocional no se relaciona con la dimensión iniciativa en el desempeño laboral en trabajadores asistenciales del HGDV, Abancay – 2023.

**Nivel de significación:**

$\alpha = 0.05$  (prueba bilateral)

**Regla de decisión:**

$p > \alpha$  = acepta  $H_0$  se rechaza la hipótesis alterna

$p < \alpha$  = rechaza  $H_0$  se acepta la hipótesis alterna

### Estadígrafo de Prueba:

Coefficiente de Correlación de Rho de Spearman

**Tabla 17**

*Nivel de correlación y prueba de hipótesis de desgaste emocional y la iniciativa*

			Iniciativa
Rho de Spearman	Desgaste emocional	Coefficiente de correlación	-,438
		Sig. (bilateral)	,000
		N	132

*Nota.* Data de resultados

La tabla 16 indica que, si hay correlación inversa y moderada entre el desgaste emocional y la iniciativa del trabajador, el valor encontrado fue de  $r=-0,438$ . Además, se confirma la correlación debido al p-valor de  $0,000 < 0,05$  y consecuentemente se rechaza la hipótesis nula.

### 3. DISCUSIÓN DE RESULTADOS

#### 7.1. Comparación de resultados

El objetivo de la investigación fue Identificar la relación que existe entre el desgaste emocional y el desempeño laboral en trabajadores asistenciales del Hospital Guillermo Díaz de la Vega, Abancay – 2023. Además, a nivel específico, se buscó entender la relación entre el desgaste emocional y las dimensiones específicas del desempeño laboral que son los resultados, la responsabilidad, la experiencia y la iniciativa de los trabajadores que pertenecen al sector salud y cumplen con labores asistenciales.

Durante la ejecución del estudio, se enfrentaron desafíos significativos, como la necesidad de obtener la autorización del director de la entidad de salud considerada para la investigación y la demora en la obtención del consentimiento informado de los mismos trabajadores debido a las múltiples ocupaciones que tenían y sobre todo la fuerte demanda de pacientes en las diferentes áreas de atención. El cuestionario utilizado como instrumento de investigación previa a su

aplicación fue validado por expertos y sometido a una prueba piloto que confirmó su alta confiabilidad estadística mediante el coeficiente alfa de Cronbach.

Respecto al objetivo general, se concluyó que la relación fue significativa pero inversa entre el desgaste emocional y el desempeño laboral de los trabajadores de la institución considerada para el estudio. Esto se evidenció en un coeficiente de correlación Rho de Spearman de - 0,620 con una significancia de  $p=0,000$  que permitió aceptar la relación y rechazar la hipótesis nula formulada. Estos resultados coinciden con los hallazgos similares de Quiroz (2023) en cuyo estudio determinaron una moderada correlación con un  $r=-0,453$  entre el agotamiento emocional y los diferentes factores que se vinculan al trabajo por ejemplo la despersonalización y la realización personal.

En cuanto al análisis descriptivo de la variable desgaste emocional, se califica como moderado en un 84,1% en los trabajadores. Estos resultados difieren con lo que ha demostrado Vinuesa (2020) debido a que en el contexto estudiado más del 90% de los profesionales que eran médicos y enfermeros presentaban niveles moderados de desgaste emocional, sin embargo, coinciden que el desgaste emocional fue moderado con tendencia a severo, además la relación encontrada fue alta en comparación a la investigación realizada, el valor encontrado fue de  $r=0,765$ .

Desde una perspectiva teórica, se fundamenta que el desgaste emocional según Prada (2020) se indica que los profesionales demuestran esta deficiencia debido a al agotamiento que demuestran a nivel emocional, en muchos casos se evidencian síntomas de fatiga permanente, disminución en la capacidad de enfrentar las demandas emotivas y sobre todo las sociales.

Además, respecto a las hipótesis específicas, la más relevante fue la hipótesis específica 1 que fue planteada para este estudio y se centraba en la relación entre el desgaste emocional y la dimensión de resultados de desempeño laboral en trabajadores asistenciales del HGTV de Abancay. Los resultados obtenidos indican una correlación significativa y moderada ( $r=-0,483$ ,  $p=0,000 < 0,05$ ) entre estas dos variables. Este hallazgo sugiere que a medida que el desgaste emocional aumenta, la dimensión de resultados de desempeño laboral tiende a disminuir de manera moderada.

Este resultado se alinea con la literatura existente sobre el tema. Quintana (2019) había concluido en su estudio que el desempeño laboral de los profesionales sanitarios se asocia directamente con su estado emocional, respaldando esta relación con un coeficiente de correlación ( $r=0,423$ ) y un valor de significancia ( $p=0,000$ ). Estos resultados, aunque opuestos en el signo, refuerzan la idea de que el bienestar emocional del personal de salud está intrínsecamente vinculado con su rendimiento laboral.

Además, el presente estudio respalda sus hallazgos con las investigaciones de Olivares (2017), quien señala que el modelo de Burnout ha tenido un impacto significativo en generar conciencia sobre la importancia del bienestar mental en el contexto laboral. Este modelo, que aborda específicamente el agotamiento emocional, ha influido en la implementación de estrategias destinadas a prevenir y abordar este fenómeno en el ámbito laboral. En conjunto, estos resultados y la correlación moderada encontrada entre el desgaste emocional y los resultados de desempeño laboral respaldan la importancia de abordar las cuestiones emocionales de los trabajadores asistenciales para mejorar su rendimiento.

## CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

## Conclusiones

- Primera:** Se ha identificado que el desgaste emocional se relaciona inversamente con el desempeño laboral en trabajadores asistenciales del HGDV, Abancay. El coeficiente encontrado fue de  $-0,620$  indicando que a mayor desgaste emocional menor es el desempeño de los trabajadores asistenciales.
- Segunda:** Se identificó que el desgaste emocional tiene una relación inversa con los resultados que se observan en el desempeño laboral de los trabajadores asistenciales del HGDV. El valor  $r=-0,483$  significa moderada correlación inversa, vale decir que los resultados son menores en el trabajador cuando tiene mayor desgaste emocional.
- Tercera:** Se identificó con los resultados cuantitativos que el desgaste emocional tiene relación inversa con la responsabilidad que ejerce el trabajador. El valor encontrado fue de  $-0,565$  lo que indica que menor es la responsabilidad cuando se tiene mayor desgaste emocional.
- Cuarta:** Queda identificado que el desgaste emocional tiene relación inversa con la experiencia que demuestra el trabajador en el cumplimiento de sus funciones. El valor encontrado fue de  $-0,542$  y pertenece a la relación inversa moderada lo que implica que discretamente se percibe que cuanto mayor sea el desgaste emocional entonces menor será la aplicación de la experiencia del trabajador.
- Quinta:** Se identificó que el desgaste emocional tiene relación inversa con la iniciativa que demuestra el trabajador en su labor cotidiana. El coeficiente encontrado fue de  $-0,438$  y corresponde a una relación moderada inversa. Vale decir a mayor desgaste emocional menor será la iniciativa en el trabajador.

## Recomendaciones

- Primera:** A los funcionarios del HGDV, deben promover reuniones de sensibilización con los trabajadores asistenciales con la finalidad de mejorar su estado emocional y lograr mayor desempeño.
- Segunda:** Al director del HGDV recomendar para que a través del área de recursos humanos se evalúe los resultados de los trabajadores con la finalidad de realizar las correcciones del caso en caso hubiera disminución en el rendimiento.
- Tercera:** A los directores de área del Hospital en estudio, estimular a los trabajadores que actúan con bastante responsabilidad frente a sus labores encomendadas y para ello llevar a cabo los monitoreos correspondientes en las diferentes áreas de atención.
- Cuarta:** A los trabajadores asistenciales, recomendarles que deben aprovechar la experiencia laboral que han adquirido a pesar del cansancio mental que demuestran y

recompensarles económicamente por la laborar que realizan a pesar de las exigencias que tienen.

#### REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Aguilar M. et al. (2022). Síndrome de burnout. Bidesarrollo y reversión de impactos en el sector de la salud del estado de Guanajuato. *Región y sociedad*. doi:10.22198/rys2020/32/1308
- Ancco R. (2023). Síndrome de burnout y desempeño laboral en el sector salud del Perú. *Vive revista de salud*. doi:<https://doi.org/10.33996/revistavive.v6i17.240>
- Arias J. (2021). Diseño y metodología de la investigación. *Researchgate*. doi:<https://acortar.link/UMnwUi>
- Cisneros A. et al. (2022). Técnicas e Instrumentos para la Recolección de Datos que Apoyan a la Investigación Científica en Tiempo de Pandemia. *Revista científica, dominio de las ciencias.*, 8(1). doi:<https://doi.org/10.23857/dc.v8i1.2546>
- Condori P. (2020). Universo, población y muestra. *Acta académica*. Obtenido de : <https://www.aacademica.org/cporfirio/18>
- Córdova C. y Arango F. (2020). Estrés laboral en el enfermero del servicio de emergencia del Hospital Regional de Ayacucho. *Universidad Nacional del Callao*.
- Cueva M. y Iparraguirre P. (2022). Desgaste profesional y estado de ánimo laboral en enfermeras de un hospital de lima metropolitana. *Revista psicológica herediana*, 15(1). doi:<https://doi.org/10.20453/rph.v15i1.4300>

- García M. et al. (2020). Validación de un cuestionario para evaluar el uso de tecnologías para la gestión del conocimiento en estudiantes de secundaria. *Revista fuentes*. doi:<https://doi.org/10.12795/revistafuentes.2020.v22.i1.02>
- Hernández C. (2019). Introducción a los tipos de muestreo. *Alerta. REvista científica del instituto nacional de salud*. doi:<https://doi.org/10.5377/alerta.v2i1.7535>
- Lauracio C. y Lauracio T. (2020). Síndrome de Burnout y desempeño laboral en el personal de salud. Puno. *Revista innova educación* . doi:<https://doi.org/10.35622/j.rie.2020.04.003>
- León C. (2023). Burnout o agote emocional: el silencioso enemigo que gana terreno al interior de las empresas. Obtenido de <https://acortar.link/YORXED>
- Lovera R. (2023). ¿Estrés laboral? Estas son algunas consecuencias de no tener buena salud mental en el trabajo. *El economista*. Obtenido de <https://acortar.link/5gc6Vv>
- Lozano P. (2023). México: alarmantes cifras de estrés laboral. *UNAM Global Revista*. Obtenido de <https://acortar.link/zuCY7y>
- Méndez J. y Botero A. (2019). Agotamiento profesional en personal de enfermería y factores de riesgo psicosocial. *Sociedad venezolana de farmacología clínica y terapéutica*. doi:<https://acortar.link/MUX5bp>
- Mendoza J. (2022). El desempeño laboral de los colaboradores: una aproximación conceptual. *ciencia latina revista multidisciplinar*, 6(4). doi:[https://doi.org/10.37811/cl\\_rcm.v6i5.3165](https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i5.3165)
- Mucha L. et al. (2021). Evaluación de procedimientos empleados para determinar la población y muestra en trabajos de investigación de posgrado. *Desafíos Revista científica de ciencias sociales y humanidades*, 12(1). doi:<https://doi.org/10.37711/desafios.2021.12.1.253>
- Olivares V. (2017). Laudatio: Dra. Christina Maslach, Comprendiendo el Burnout. *Ciencia y trabajo*. doi:<http://dx.doi.org/10.4067/S0718-24492017000100059>
- OMS. (2023). El agotamiento laboral y cómo puedes evitarlo. *Workplace. Organización Mundial de la Salud*. Obtenido de <https://acortar.link/a19umO>
- Padován I. (2020). Teorías de la motivación. Aplicación práctica. *UNCUYO. Universidad del Cuyo*. Obtenido de <https://acortar.link/WJtnFe>
- Parra K. (2023). Síndrome de burnout y desempeño laboral de docentes de ciencias de la salud. *Odontología Sanmarquina*. doi:<https://doi.org/10.15381/os.v26i2.23761>
- Prada R. (2020). Personalidad y agotamiento emocional académico en estudiantes universitarios peruanos: un estudio predictivo. *Revista Digital de Investigación en Docencia Universitaria*, 14(2). doi:<http://dx.doi.org/10.19083/ridu.2020.1227>
- Quintana D. (2019). Desempeño laboral del profesional de enfermería en un hospital de la Seguridad Social del Callao – Perú. *Universidad de Manizales*. Obtenido de <https://doi.org/10.30554/archmed.20.1.3372.2020>
- Quiroz K. (2023). Agotamiento emocional y factores ocupacionales en enfermeras ecuatorianas durante la pandemia de covid-19: una revisión sistemática. *Gicos. Revista del grupo de investigación en comunidad y salud*. doi:<http://portal.amelica.org/ameli/journal/351/3514271009/>

- Ramos C. (2020). Los alcances de una investigación. *Ciencia América*.  
doi:<http://dx.doi.org/10.33210/ca.v9i3.336>
- Sánchez F. (2019). Fundamentos Epistémicos de la Investigación Cualitativa y Cuantitativa: Consensos y Disensos. *Revista digital de investigación en docencia universitaria*, 13(1).  
doi:<https://orcid.org/0000-0002-0144-9892>
- Santillán K. y Saavedra R. (2021). Desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la municipalidad provincial de Moyobamba. *Ciencia latina revista multidisciplinar*, 5(6).  
doi:[https://doi.org/10.37811/cl\\_rcm.v5i6.1227](https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v5i6.1227)
- Sarsosa K. y Charría V. (2019). Estrés laboral en personal asistencial de cuatro instituciones de salud nivel III de Colombia. *Universidad y salud*. Obtenido de :  
<http://dx.doi.org/10.22267/rus.182001.108>
- Tejeda P. (2023). Relación entre el síndrome del Burnout y el desempeño laboral en colaboradores: Revisión aplicada. *Universidad de Lima*. Obtenido de <https://acortar.link/XTI4aU>
- Vargas M. y Gómez K. (2021). Agotamiento emocional a partir de variables. *ACADEMO. Revista de Investigación en Ciencias Sociales y Humanidades*. doi::  
<https://doi.org/10.30545/academo.2021.jul-dic.1>
- Velasquez C. (2022). El estrés laboral y su relación con el desempeño de los promotores de servicio de las agencias del distrito de Magdalena del Mar, en una institución financiera. *Ciencia latina revista multidisciplinar*. doi:[https://doi.org/10.37811/cl\\_rcm.v6i1.1492](https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i1.1492) p155
- Vinueza A. (2020). Síndrome de Burnout en médicos/as y enfermeros/as ecuatorianos durante la pandemia de COVID-19. Obtenido de  
file:///C:/Users/USUARIO/Downloads/mafervive,+paper\_04062020.pdf
- Zita A. (2020). Tipos de investigación. *Diferenciador revista científica*. Obtenido de  
<https://www.diferenciador.com/tipos-de-investigacion/>

## ANEXOS

Anexo 1: Matriz de consistencia

**Título: Desgaste emocional y desempeño laboral en trabajadores asistenciales del HGDV, Abancay - 2023**

**Responsables:** Bach. Juan Ccorahua Cruz, Bach. Julia Emperatriz Ascencios Pedraza.

PROBLEMA	OBJETIVO	HIPÓTESIS	VARIABLES	METODOLOGÍA
<p><b>Problema general</b></p> <p>¿Qué relación existe entre el desgaste emocional y el desempeño laboral en trabajadores asistenciales del HGDV, Abancay – 2023?</p>	<p><b>Objetivo general</b></p> <p>Identificar la relación que existe entre el desgaste emocional y el desempeño laboral en trabajadores asistenciales del HGDV, Abancay – 2023.</p>	<p><b>Hipótesis general</b></p> <p>El desgaste emocional se relaciona significativamente con el desempeño laboral en trabajadores asistenciales del HGDV, Abancay – 2023.</p>	<p><b>Variable 1:</b></p> <p>Desgaste emocional</p>	<p><b>Enfoque:</b></p> <p>Cuantitativo</p>
<p><b>Problemas específicos</b></p> <p><b>P.E.1</b> ¿Qué relación existe entre el desgaste emocional y los resultados de desempeño laboral en trabajadores asistenciales del HGDV, Abancay – 2023?</p> <p><b>P.E.2</b> ¿Qué relación existe entre el desgaste emocional y la responsabilidad en el desempeño laboral en trabajadores asistenciales del HGDV, Abancay – 2023?</p>	<p><b>Objetivos específicos:</b></p> <p><b>O.E.1</b> Identificar la relación que existe entre el desgaste emocional y los resultados de desempeño laboral en trabajadores asistenciales del HGDV, Abancay – 2023.</p> <p><b>O.E.2</b> Identificar la relación que existe entre el desgaste emocional y la responsabilidad en el desempeño</p>	<p><b>Hipótesis específicas:</b></p> <p><b>H.E.1</b> El desgaste emocional se relaciona con los resultados de desempeño laboral en trabajadores asistenciales del HGDV, Abancay – 2023.</p> <p><b>H.E.2</b> El desgaste emocional se relaciona con la responsabilidad en el desempeño laboral en trabajadores</p>	<p><b>Dimensiones:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. D.1: Laboral</li> <li>2. D.2: Personal</li> <li>3. D.3.: Física</li> <li>4. D.4.: Cognitiva</li> <li>5. D.5.: Social</li> </ol> <p><b>Variable 2:</b></p> <p>Desempeño laboral</p> <p><b>Dimensiones:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>6. D.1: Resultados</li> </ol>	<p><b>Tipo de investigación:</b></p> <p>Básica</p> <p><b>Nivel de Investigación:</b></p> <p>Correlacional</p> <p><b>Diseño:</b></p> <p>No experimental</p> <p><b>Población:</b></p> <p>200 enfermeros</p> <p><b>Muestra:</b></p> <p>132 enfermeros</p> <p><b>Técnica e instrumentos:</b></p>

<p><b>P.E.3</b> ¿Qué relación existe entre el desgaste emocional y la experiencia en el desempeño laboral en trabajadores asistenciales del HGDV, Abancay – 2023?</p> <p><b>P.E.4</b> ¿Qué relación existe entre el desgaste emocional y la iniciativa en el desempeño laboral en trabajadores asistenciales del HGDV, Abancay – 2023?</p>	<p>laboral en trabajadores asistenciales del HGDV, Abancay – 2023.</p> <p><b>O.E.3</b> Identificar la relación que existe entre el desgaste emocional y la experiencia en el desempeño laboral en trabajadores asistenciales del HGDV, Abancay – 2023.</p> <p><b>O.E.4</b> Identificar la relación que existe entre el desgaste emocional y la iniciativa en el desempeño laboral en trabajadores asistenciales del HGDV, Abancay – 2023.</p>	<p>asistenciales del HGDV, Abancay – 2023.</p> <p><b>H.E.3</b> El desgaste emocional se relaciona con el desempeño laboral en trabajadores asistenciales del HGDV, Abancay – 2023.</p> <p><b>H.E.4</b> El desgaste emocional se relaciona con la iniciativa en el desempeño laboral en trabajadores asistenciales del HGDV, Abancay – 2023.</p>	<p><b>7.</b> D.2: Responsabilidad</p> <p><b>8.</b> D.3: Experiencia</p> <p><b>9.</b> D.4.: Iniciativa</p>	<p><b>Técnica:</b> Encuesta</p> <p><b>Instrumentos:</b> Cuestionario</p> <p><b>Métodos de análisis de datos</b> Descriptivo e inferencial</p>
--	---	---	---	---

## Anexo 2: Instrumento de recolección de datos

### Distinguido(a) servidor(a):

Me dirijo respetuosamente a usted para solicitar su colaboración al responder el siguiente cuestionario, el cual forma parte de una investigación (tesis) cuyo objetivo es recopilar información acerca del "Desgaste emocional y desempeño laboral en trabajadores asistenciales del HGDV, Abancay - 2023". Su participación es completamente voluntaria, aunque de gran importancia. Le insto a responder cada pregunta con sinceridad, objetividad y veracidad. Por favor, marque una (X) en el recuadro correspondiente después de evaluar los enunciados que se presentan a continuación:

Nro	ITEMS	ESCALA DE VALORACIÓN				
		Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
	<b>Variable 1 : Desgaste emocional</b>					
	<b>Dimensión: Laboral</b>					
1	Realizan en la institución rotación del personal					
2	En los trabajadores se observa la disminución en el rendimiento					
3	Aparecen conflictos interpersonales a nivel institucional					
4	Los trabajadores cambian de actitud laboral					
	<b>Dimensión: Personal</b>					
5	Los trabajadores demuestran dificultad en el sueño					
6	Los trabajadores muestran fatiga constante					
7	Se muestra cambio en el apetito de los trabajadores					
8	Se observa dificultad en el trabajador para concentrarse					
	<b>Dimensión: Física</b>					
9	El trabajador demuestra tensión muscular frecuente					
10	Los dolores de cabeza son concurrentes en los trabajadores					
11	Existen problemas gastrointestinales en los trabajadores					
12	Los trabajadores demuestran cambios en peso corporal					
	<b>Dimensión: Cognitiva</b>					
13	Dificultan en la exposición de temas específicos					
14	Disminuye la memoria del servidor frente a algunos temas					
15	Los pensamientos son negativos en algunos trabajadores					

16	Las fallas son frecuentes en el trabajo que realiza el servidor					
	<b>Dimensión: Social</b>					
17	Se observa aislamiento social en los trabajadores					
18	Disminuye la empatía en algunos trabajadores					
19	La institución presenta conflictos interpersonales					
20	El trabajador muestra pérdida de interés por las actividades sociales					

**Gracias por su colaboración**

**Distinguido(a) estudiante:**

Me dirijo respetuosamente a usted para solicitar su colaboración al responder el siguiente cuestionario, el cual forma parte de una investigación (tesis) cuyo objetivo es recopilar información acerca del "Desgaste emocional y desempeño laboral en trabajadores asistenciales del HGDV, Abancay - 2023". Su participación es completamente voluntaria, aunque de gran importancia. Le insto a responder cada pregunta con sinceridad, objetividad y veracidad. Por favor, marque una (X) en el recuadro correspondiente después de evaluar los enunciados que se presentan a continuación:

Nro	ITEMS	ESCALA DE VALORACIÓN				
		Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
	<b>Variable 2 : Desempeño laboral</b>					
	<b>Dimensión: Resultados</b>					
1	Los trabajadores enfrentan una disminución en su productividad					
2	Los errores y omisiones aumentan en los trabajadores					
3	Los trabajadores demuestran poco compromiso con la institución					
4	Existe deterioro en las relaciones laborales de los trabajadores					
	<b>Dimensión: Responsabilidad</b>					
5	Cumplen con los plazos establecidos los trabajadores de la institución					
6	Los trabajadores demuestran calidad de trabajo a nivel institucional					
7	Existe colaboración efectiva en los trabajadores					
8	El trabajador demuestra autogestión eficiente en la institución					

	<b>Dimensión: Experiencia</b>					
9	Tienen conocimiento especializado los trabajadores de la institución					
10	El trabajador demuestra capacidad de liderazgo					
11	En el trabajador existe capacidad de resolución de problemas					
12	Los trabajadores se adaptan a los cambios					
	<b>Dimensión: Iniciativa</b>					
13	Los trabajadores presentan propuestas de mejora a nivel institucional					
14	Los trabajadores se muestran voluntarios cuando participan en las actividades					
15	En los trabajadores de la institución existe aprendizaje continuo					
16	A nivel institucional se practica con frecuencia el apoyo a los colegas					

**Gracias por su colaboración**

Anexo 3: Ficha de validación por juicio de expertos



**INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN**

**I. DATOS GENERALES**

Título de la Investigación: "Desgaste emocional y desempeño laboral en trabajadores asistenciales del Hospital Guillermo Díaz de la vega, Abancay -2023"

Nombre del Experto: *Dr. Eddie Camero Zubizarreta*

**II. ASPECTOS QUE VALIDAR EN EL INSTRUMENTO:**

Aspectos Para Evaluar	Descripción:	Evaluación Cumple/ No cumple	Preguntas por corregir
1. Claridad	Las preguntas están elaboradas usando un lenguaje apropiado	<i>cumple</i>	
2. Objetividad	Las preguntas están expresadas en aspectos observables	<i>cumple</i>	
3. Conveniencia	Las preguntas están adecuadas al tema a ser investigado	<i>cumple</i>	
4. Organización	Existe una organización lógica y sintáctica en el cuestionario	<i>cumple</i>	
5. Suficiencia	El cuestionario comprende todos los indicadores en cantidad y calidad	<i>cumple</i>	
6. Intencionalidad	El cuestionario es adecuado para medir los indicadores de la investigación	<i>cumple</i>	
7. Consistencia	Las preguntas están basadas en aspectos teóricos del tema investigado	<i>cumple</i>	
8. Coherencia	Existe relación entre las preguntas e indicadores	<i>cumple</i>	
9. Estructura	La estructura del cuestionario responde a las preguntas de la investigación	<i>cumple</i>	
10. Pertinencia	El cuestionario es útil y oportuno para la investigación	<i>cumple</i>	

**III. OBSERVACIONES GENERALES**

*Ninguna.*

*Camero Zubizarreta Eddie*  
Apellidos y Nombres del validador: *Dr. Eddie E. Camero Zubizarreta*  
Grado académico: *Doctor en Educación*  
N°. DNI: *29666544*  
*PSICÓLOGO CLÍNICO*  
*SALUD PÚBLICA Y COMUNITARIA*



**INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN**

**I. DATOS GENERALES**

Título de la Investigación: "Desgaste emocional y desempeño laboral en trabajadores asistenciales del Hospital Guillermo Díaz de la vega, Abancay -2023"

Nombre del Experto: Jack Jairo Godreau Rojas

**II. ASPECTOS QUE VALIDAR EN EL INSTRUMENTO:**

Aspectos Para Evaluar	Descripción:	Evaluación Cumple/ No cumple	Preguntas por corregir
1. Claridad	Las preguntas están elaboradas usando un lenguaje apropiado	cumple	
2. Objetividad	Las preguntas están expresadas en aspectos observables	cumple	
3. Conveniencia	Las preguntas están adecuadas al tema a ser investigado	cumple	
4. Organización	Existe una organización lógica y sintáctica en el cuestionario	cumple	
5. Suficiencia	El cuestionario comprende todos los indicadores en cantidad y calidad	cumple	
6. Intencionalidad	El cuestionario es adecuado para medir los indicadores de la investigación	cumple	
7. Consistencia	Las preguntas están basadas en aspectos técnicos del tema investigado	cumple	
8. Coherencia	Existe relación entre las preguntas e indicadores	cumple	
9. Estructura	La estructura del cuestionario responde a las preguntas de la investigación	cumple	
10. Pertinencia	El cuestionario es útil y oportuno para la investigación	cumple	

**III. OBSERVACIONES GENERALES**

Ninguna

Apellidos y Nombres del validador: Jack Jairo Godreau Rojas  
Grado académico: Magister  
N°. DNI: 43056711



**INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN**

**I. DATOS GENERALES**

Título de la Investigación: "Desgaste emocional y desempeño laboral en trabajadores asistenciales del Hospital Guillermo Díaz de la vega, Abancay -2023"

Nombre del Experto: Maria Elena Quispe Ancco

**II. ASPECTOS QUE VALIDAR EN EL INSTRUMENTO:**

Aspectos Para Evaluar	Descripción:	Evaluación Cumple/ No cumple	Preguntas por corregir
1. Claridad	Las preguntas están elaboradas usando un lenguaje apropiado	cumple	
2. Objetividad	Las preguntas están expresadas en aspectos observables	cumple	
3. Conveniencia	Las preguntas están adecuadas al tema a ser investigado	cumple	
4. Organización	Existe una organización lógica y sintáctica en el cuestionario	cumple	
5. Suficiencia	El cuestionario comprende todos los indicadores en cantidad y calidad	cumple	
6. Intencionalidad	El cuestionario es adecuado para medir los indicadores de la investigación	cumple	
7. Consistencia	Las preguntas están basadas en aspectos técnicos del tema investigado	cumple	
8. Coherencia	Existe relación entre las preguntas e indicadores	cumple	
9. Estructura	La estructura del cuestionario responde a las preguntas de la investigación	cumple	
10. Pertinencia	El cuestionario es útil y oportuno para la investigación	cumple	

**III. OBSERVACIONES GENERALES**

Ninguna.

  
 Apellido y Nombre del validador: Maria Elena Quispe Ancco  
 Grado académico: Magister  
 N°. DNI: 41714379



**INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN**

**I. DATOS GENERALES**

Título de la Investigación: "Desgaste emocional y desempeño laboral en trabajadores asistenciales del Hospital Guillermo Díaz de la vega, Abancay -2023"

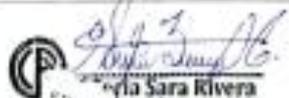
Nombre del Experto: Cecilia Sara Rivera

**II. ASPECTOS QUE VALIDAR EN EL INSTRUMENTO:**

Aspectos Para Evaluar	Descripción:	Evaluación Cumple/ No cumple	Preguntas por corregir
1. Claridad	Las preguntas están elaboradas usando un lenguaje apropiado	Cumple	
2. Objetividad	Las preguntas están expresadas en aspectos observables	Cumple	
3. Conveniencia	Las preguntas están adecuadas al tema a ser investigado	Cumple	
4. Organización	Existe una organización lógica y sintáctica en el cuestionario	Cumple	
5. Suficiencia	El cuestionario comprende todos los indicadores en cantidad y calidad	Cumple	
6. Intencionalidad	El cuestionario es adecuado para medir los indicadores de la investigación	Cumple	
7. Consistencia	Las preguntas están basadas en aspectos técnicos del tema investigado	Cumple	
8. Coherencia	Existe relación entre las preguntas e indicadores	Cumple	
9. Estructura	La estructura del cuestionario responde a las preguntas de la investigación	Cumple	
10. Pertinencia	El cuestionario es útil y oportuno para la investigación	Cumple	

**III. OBSERVACIONES GENERALES**

Ninguna

  
Cecilia Sara Rivera

Apellidos y Nombre completo y ciudad: Cecilia Sara Rivera  
Grado académico: Magister  
N°. DNI: 40580276



**INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN**

**I. DATOS GENERALES**

Título de la Investigación: "Desgaste emocional y desempeño laboral en trabajadores asistenciales del Hospital Guillermo Díaz de la vega, Abancay -2023"

Nombre del Experto: Pa. Luz Sonia Laura Ortiz

**II. ASPECTOS QUE VALIDAR EN EL INSTRUMENTO:**

Aspectos Para Evaluar	Descripción:	Evaluación Cumple No cumple	Preguntas por corregir
1. Claridad	Las preguntas están elaboradas usando un lenguaje apropiado	cumple	
2. Objetividad	Las preguntas están expresadas en aspectos observables	cumple	
3. Conveniencia	Las preguntas están adecuadas al tema a ser investigado	cumple	
4. Organización	Existe una organización lógica y sintáctica en el cuestionario	cumple	
5. Suficiencia	El cuestionario comprende todos los indicadores en cantidad y calidad	cumple	
6. Intencionalidad	El cuestionario es adecuado para medir los indicadores de la investigación	cumple	
7. Consistencia	Las preguntas están basadas en aspectos teóricos del tema investigado	cumple	
8. Coherencia	Existe relación entre las preguntas e indicadores	cumple	
9. Estructura	La estructura del cuestionario responde a las preguntas de la investigación	cumple	
10. Pertinencia	El cuestionario es útil y oportuno para la investigación	cumple	

**III. OBSERVACIONES GENERALES**

Ninguna. —

Luz Ortiz, Luz Sonia  
Apellidos y Nombres del validador:  
Grado académico: Psicóloga  
N°. DNI: 40796985



"AÑO DE LA UNIDAD, LA PAZ Y EL DESARROLLO"

Chincha Alta, 21 de noviembre del 2023

**OFICIO N°01134-2023-UAH-FCS**

HOSPITAL GUILLERMO DÍAZ DE LA VEGA, ABANCAY  
DR. JUAN REYNALDO ORTEGA ASCUE  
DIRECTOR GENERAL DEL HOSPITAL GDVA  
PATIBAMBA

PRESENTE.-

De mi especial consideración:

Es grato dirigirme a usted para saludarlo cordialmente.

La Facultad de Ciencias de la Salud de la Universidad Autónoma de Ica tiene como principal objetivo formar profesionales con un perfil científico y humanístico, sensibles con los problemas de la sociedad y con vocación de servicio, este compromiso lo interiorizamos a través de nuestros programas académicos, bajo la excelencia en formación académica, y trabajando transversalmente con nuestros pilares como son la investigación, proyección y extensión universitaria y bienestar universitario.

En tal sentido, nuestros estudiantes de los últimos semestros académicos se encuentran en el desarrollo de su Trabajo de Investigación, que le permitirán obtener el Título Profesional anhelado, de acuerdo con las líneas de investigación de nuestra Facultad, para los programas académicos de Enfermería, Psicología y Obstetricia. Los estudiantes han tenido a bien seleccionar temas de estudio de interés con la realidad local y regional, tomando en cuenta a la institución.

Como parte de la exigencia del proceso de investigación, se debe contar con la **AUTORIZACIÓN** de la Institución elegida, para que los estudiantes puedan proceder a realizar el estudio, recabar información y aplicar su instrumento de investigación, misma que a través del presente documento solicitamos.

Ajuntamos la Carta de Presentación de los estudiantes con el tema de investigación propuesto y quedamos a la espera de su aprobación que será de gran utilidad para su institución.

En otro particular y en la seguridad de merecer su atención, me suscribo, no sin antes reiterarle los sentimientos de mi especial consideración.



**DRA. SUSANA MARLENI ATUNCAR DEZA**  
DECANA (R)  
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD  
UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE ICA



## CARTA DE PRESENTACIÓN

La Decana de la Facultad de Ciencias de la Salud de la Universidad Autónoma de Ica, suscribe que,

Hace Constar:

Que, **CCORAHUA CRUZ JUAN**; identificado con DNI 42186567 y **ASENCIOS PEDRAZA JULIA EMPERATRIZ**; identificadas con DNI 45251085 del Programa Académico de Psicología, quienes vienen desarrollando la Tesis Profesional denominada: **"DESGASTE EMOCIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL EN TRABAJADORES ASISTENCIALES DEL HOSPITAL GUILLERMO DÍAZ DE LA VEGA, ABANCAY - 2023."**

Se expide el presente documento, a fin de que el responsable de la Institución, tenga a bien autorizar a los interesados en mención, aplicar su instrumento de investigación, comprometiéndose a actuar con respeto y transparencia dentro de ella, así como a entregar una copia de la investigación cuando esté finalmente sustentada y aprobada, para los fines que se estimen necesarios.

Chincha Alta, 21 de noviembre del 2023



DRA. SUSANA MARLEN ATUNCAR DEZA  
DECANA (E)  
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD  
UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE ICA





# GOBIERNO REGIONAL DE APURÍMAC

DIRECCIÓN REGIONAL DE SALUD APURÍMAC  
Hospital Regional Guillermo Díaz de la Vega  
DIRECCIÓN GENERAL



"DECENIO DE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES PARA MUJERES Y HOMBRES"  
"AÑO DE LA UNIDAD, LA PAZ Y EL DESARROLLO"

MEMORANDO MÚLTIPLE N° 259 - 2023 - DG- HRGDV - ABANCAY.

A : JEFES DE SERVICIOS

ASUNTO : AUTORIZACION PARA RECABAR INFORMACION

REFERENCIA : INFORME N° 075-2023-UJ-HRGDV-ABANCAY

FECHA : Abancay, 18 de diciembre de 2023

Mediante el presente, se dispone brindar las facilidades a la Ps. Julia Emperatriz Asencios Pedraza Ps. Juan Coorahua Cruz, egresada en Psicología de la Universidad Autónoma de Ica, quienes solicitan recabar información para el desarrollo de su trabajo de investigación titulado "Desgaste Emocional y Desempeño Laboral en Trabajadores Asistenciales del Hospital Regional Guillermo Díaz de la Vega 2023", para la recolección de sus datos, y de igual modo las investigadoras se comprometen en dejar una copia del informe final de su trabajo en magnético y físico.

Sírvase cumplir lo dispuesto, bajo responsabilidad.

Atentamente,

  
M.C. Juan Reynaldo Ortega Torres  
C.M.P. N° 22461  
DIRECTOR GENERAL

Incluye ES 616

Cc:  
Archivo  
JRD/AG

## Anexo 4: Carta de autorización



### FORMATO PARA SOLICITAR CARTA DE PRESENTACIÓN PARA INVESTIGACIÓN FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD

Remitir el presente formato, correctamente llenado (sin faltas ortográficas) mediante el correo electrónico a [coordinacion.titulacion@autonomadeica.edu.pe](mailto:coordinacion.titulacion@autonomadeica.edu.pe)

Información solicitada:

Nombre completo de la institución	HOSPITAL GUILLERMO DÍAZ DE LA VEGA, ABANCAY
Nombre completo de la autoridad máxima de la institución o área	Dr. Jesús Ramón Arteaga Pinazo
Cargo de la persona anteriormente citada	Director General del Hospital GDVA
Lugar de ubicación de la institución	Patibamba
Tipo de trabajo académico	Tesis
Nombre completo de(l)(os) autor(es) del trabajo académico	JUAN CCORAHUA CRUZ JULIA EMPERATRIZ ASENCIOS PEDRAZA
Código de Alumno de(l)(os) autor(es) del trabajo académico	0042186567 0045251085
Programa Académico	DE PSICOLOGIA
Nombre de la investigación	DESGASTE EMOCIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL EN TRABAJADORES ASISTENCIALES DEL HOSPITAL GUILLERMO DÍAZ DE LA VEGA, ABANCAY -2023
Línea de investigación	CALIDAD DE VIDA, RESILIENCIA Y BIENESTAR PSICOLÓGICO
Tipo de instrumento a aplicar	CUESTIONARIO
Tiempo referencial que llevará la aplicación	DEL 15 DE NOVIEMBRE AL 15 DE DICIEMBRE
Breve descripción de su trabajo académico	El estudio que se realizará, busca relacionar el desgaste emocional de los trabajadores asistenciales y de su

respectivo desempeño laboral. Además, acopiará información teórica sobre las variables y dimensiones considerados para el estudio. El contraste de la hipótesis se desarrollará con la aplicación de un instrumento cuyos datos serán sistematizados estadísticamente.

Anexo 5: Data de resultados

	Desgaste emocional																					VX					
	Laboral					Personal					Física				Cognitiva				Social								
	1	2	3	4	d1x	5	6	7	8	d2x	9	10	11	12	d3x	13	14	15	16	d4x	17		18	19	20	d5x	
1	5	3	3	3	4	3	4	2	3	3	1	1	3	4	2	4	3	5	5	4	5	5	3	5	5	4	
2	2	5	2	3	3	2	5	3	4	4	6	6	2	1	4	2	2	3	3	3	2	3	3	2	3	3	
3	3	2	5	2	3	4	3	5	3	4	5	5	5	3	5	4	3	4	3	4	5	5	5	3	5	4	
4	3	3	2	2	3	3	2	3	4	3	2	3	2	3	3	5	5	5	3	5	2	3	3	5	3	3	
5	3	3	3	3	3	2	5	5	3	4	4	4	4	2	4	4	2	3	5	4	3	3	4	5	4	4	
6	3	4	4	4	4	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	3	3	4	3	3	3	3	4	4	4	4	
7	3	2	2	3	3	2	5	3	2	3	4	2	4	5	4	3	4	4	3	4	2	2	3	3	3	3	
8	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
9	2	3	3	2	3	5	5	5	2	4	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	3	
10	3	4	2	5	4	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	5	5	3	5	5	4	
11	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	1	1	3	4	2	4	3	3	4	4	2	3	3	2	3	3	
12	3	4	4	4	4	3	3	3	4	3	6	6	2	1	4	3	4	4	4	4	5	5	5	3	5	4	
13	5	3	4	3	4	3	3	3	3	3	5	5	5	3	5	4	3	5	5	4	2	3	3	5	4	4	
14	5	5	4	5	5	3	4	3	3	3	2	3	2	3	3	2	2	3	3	3	3	3	4	5	4	3	
15	3	4	3	3	3	3	3	2	3	3	4	4	4	2	4	4	3	4	3	4	3	3	4	4	4	3	
16	3	2	4	1	3	3	4	2	3	3	5	4	5	5	5	5	5	5	3	5	3	3	4	3	3	4	
17	2	3	3	3	3	2	5	3	4	4	4	2	4	5	4	4	2	3	5	4	2	2	3	3	3	3	
18	3	3	3	3	3	4	3	5	3	4	3	3	2	3	3	3	3	4	3	3	2	2	3	4	3	3	
19	3	3	2	3	3	3	2	3	4	3	2	2	2	3	2	3	4	4	3	4	3	3	3	4	3	3	
20	3	4	2	5	4	2	5	5	3	4	2	2	1	2	2	3	3	4	3	3	5	5	3	5	5	3	
21	3	3	4	4	4	5	5	4	5	5	1	1	3	4	2	1	3	3	4	3	2	3	3	2	3	3	
22	3	4	4	4	4	2	5	3	2	3	6	6	2	1	4	3	3	4	3	3	5	5	3	3	5	4	
23	5	3	4	3	4	3	3	3	3	3	5	5	5	3	5	3	3	2	2	3	2	3	3	5	3	3	
24	5	5	4	5	5	5	5	5	2	4	2	3	2	3	3	4	3	5	5	4	3	3	4	5	4	4	
25	4	2	3	2	3	3	2	2	1	2	4	4	4	2	4	2	2	3	3	3	3	3	4	4	4	3	
26	3	3	3	2	3	3	2	2	5	3	5	4	5	5	5	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	
27	3	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	2	4	5	4	5	5	5	3	5	3	4	3	3	3	4	
28	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	4	2	3	5	4	3	4	3	2	3	3	
29	3	4	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	4	3	3	5	5	3	5	5	3	
30	3	4	3	3	3	2	3	1	1	2	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	2	3	3	2	3	3	
31	3	4	2	5	4	3	3	2	3	3	1	1	3	4	2	2	2	2	2	2	2	5	5	3	5	3	
32	3	3	4	4	4	3	4	2	3	3	6	6	2	1	4	2	3	2	3	3	2	3	3	5	3	3	
33	3	4	4	4	4	2	5	3	4	4	5	5	5	3	5	3	3	3	3	3	3	3	4	5	4	4	
34	5	3	4	3	4	4	3	5	3	4	2	3	2	3	3	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	3	
35	5	5	4	5	5	3	2	3	4	3	4	4	2	4	4	4	3	5	5	4	3	3	4	3	3	4	
36	2	1	3	4	3	2	5	5	3	4	5	4	5	5	5	2	2	3	3	3	1	3	3	3	3	3	
37	3	3	4	4	4	5	5	4	5	5	4	2	4	5	4	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	4	
38	3	3	3	3	3	2	5	3	2	3	3	3	4	3	3	5	5	5	3	5	3	3	4	3	3	3	
39	3	2	1	3	2	3	3	3	3	3	2	1	1	2	2	4	2	3	5	4	5	5	3	5	5	3	
40	3	4	2	5	4	5	5	5	2	4	2	3	2	2	2	3	3	4	3	3	2	3	3	2	3	3	
41	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	3	5	5	
42	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	1	1	3	4	2	3	3	3	3	3	2	3	3	5	3	3	
43	5	3	4	3	4	2	2	2	2	2	6	6	2	1	4	2	2	2	2	2	3	3	4	5	4	3	
44	5	5	4	5	5	3	3	4	3	3	5	5	5	3	5	3	3	4	3	3	3	3	4	4	4	4	
45	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	2	3	2	3	3	3	4	3	3	3	2	3	3	3	3	3	
46	3	3	2	3	3	3	4	2	3	3	4	4	4	2	4	4	3	5	5	4	2	3	2	3	3	3	
47	3	2	3	3	3	2	5	3	4	4	5	4	5	5	5	2	2	3	3	3	2	3	2	3	3	3	
48	3	3	4	3	3	4	3	5	3	4	4	2	4	5	4	4	3	4	3	4	3	2	3	2	3	3	
49	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	3	5	5	5	5	3	5	3	5	5	5	5	5	
50	3	3	3	3	3	2	5	5	3	4	3	2	3	3	3	4	2	3	5	4	5	5	3	5	5	4	
51	3	2	3	3	3	5	5	4	5	5	2	2	3	3	3	3	3	4	3	3	2	3	3	2	3	3	
52	3	2	2	3	3	2	5	3	2	3	1	1	3	4	2	3	4	4	3	4	5	5	3	5	5	3	
53	3	4	2	5	4	3	3	3	3	3	6	6	2	1	4	4	3	4	5	4	2	3	3	5	3	4	
54	3	3	4	4	4	5	5	5	2	4	5	5	5	3	5	3	1	1	1	2	3	3	4	5	4	4	
55	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	2	2	3	3	3	3	4	4	4	3	
56	5	3	4	3	4	3	2	3	3	3	4	4	4	2	4	4	3	5	5	4	3	3	3	3	3	3	
57	5	5	4	5	5	4	4	3	4	4	5	4	5	5	5	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	4	
58	3	2	3	2	3	3	2	2	2	2	4	2	4	5	4	4	3	4	3	4	2	2	2	2	2	3	
59	3	3	4	4	4	3	4	2	3	3	4	3	2	3	3	5	5	5	3	5	3	4	4	4	4	4	
60	3	3	5	3	4	2	5	3	4	4	4	5	5	5	5	4	2	3	5	4	4	5	5	5	5	4	
61	4	2	3	4	3	4	3	5	3	4	3	4	3	2	3	3	3	4	3	3	3	5	4	3	4	3	
62	4	2	2	3	3	3	2	3	4	3	1	1	3	4	2	3	4	4	3	4	5	5	3	5	5	3	
63	3	2	1	4	3	2	5	5	3	4	6	6	2	1	4	2	2	3	2	2	2	3	3	2	3	3	
64	3	4	2	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	4
65	3	3	4	4	4	2	5	3	2	3	2	3	2	3	3	2	3	2	2	2	2	2	3	3	5	3	3
66	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	2	4	2	3	2	2	2	3	3	4	5	4	3	

67	5	3	4	3	4	5	5	5	2	4	5	4	5	5	5	3	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	
68	5	5	4	5	5	2	1	2	1	2	4	2	4	5	4	2	2	2	2	2	2	3	2	1	1	2	3
69	3	2	4	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	2	2	3	2	2	2	2	3	3	2	3	3	
70	2	2	2	2	2	3	3	2	3	3	5	3	2	2	3	3	2	2	2	2	5	5	3	5	5	3	
71	4	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	2	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	
72	5	5	4	5	5	5	5	3	5	5	5	5	3	5	5	5	5	4	5	5	5	5	3	5	5	5	
73	3	3	2	3	3	3	4	2	3	3	1	1	3	4	2	4	3	5	5	4	2	3	3	5	3	3	
74	3	3	4	3	3	2	5	3	4	4	6	6	2	1	4	2	2	3	3	3	3	3	4	5	4	3	
75	2	2	2	2	2	4	3	5	3	4	5	5	5	3	5	4	3	4	3	4	3	3	4	4	4	3	
76	3	4	3	4	4	3	2	3	4	3	2	3	2	3	3	5	5	5	3	5	3	3	3	3	3	3	
77	3	4	2	5	4	2	5	5	3	4	4	4	4	2	4	4	2	3	5	4	4	3	3	5	4	4	
78	3	3	4	4	4	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	3	3	4	3	3	2	4	5	5	4	4	
79	3	4	4	4	4	2	5	3	2	3	4	2	4	5	4	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	
80	5	3	4	3	4	3	3	3	3	3	2	3	4	4	3	3	3	3	2	3	1	1	3	1	2	3	
81	5	5	4	5	5	5	5	2	4	4	2	4	3	3	2	1	3	2	2	2	4	4	2	3	3	3	
82	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	
83	2	4	5	3	4	3	3	3	3	3	4	5	5	5	5	3	3	4	3	3	5	5	3	5	5	4	
84	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	
85	2	3	2	2	2	4	4	3	3	4	1	1	3	4	2	4	3	5	5	4	5	5	5	3	5	3	
86	3	4	3	3	3	3	3	4	4	4	6	6	2	1	4	2	2	3	3	3	2	3	3	5	3	3	
87	3	3	3	4	3	3	4	2	3	3	5	5	5	3	5	4	3	4	3	4	3	3	4	5	4	4	
88	2	3	3	3	3	2	5	3	4	4	2	3	2	3	3	5	5	5	3	5	3	3	4	4	4	3	
89	3	4	2	5	4	4	3	5	3	4	4	4	4	2	4	4	2	3	5	4	3	3	4	4	4	4	
90	3	3	4	4	4	3	2	3	4	3	5	4	5	5	5	3	3	4	3	3	2	3	3	3	3	3	
91	3	4	4	4	4	2	5	5	3	4	4	2	4	5	4	3	4	4	3	4	2	2	2	2	2	3	
92	5	3	4	3	4	5	5	4	5	5	3	3	4	3	3	3	3	2	3	4	3	5	4	4	4	4	
93	5	5	4	5	5	2	5	3	2	3	3	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	5	5	4	5	4	
94	3	5	4	3	4	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	2	3	4	3	5	5	3	5	5	3	
95	3	4	3	2	3	5	5	5	2	4	3	3	4	5	4	3	2	3	4	3	2	3	3	2	3	3	
96	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4	3	4	4	4	3	3	4	5	5	5	3	5	4	
97	3	2	3	2	3	2	2	2	2	2	4	4	4	2	4	4	4	3	2	3	2	3	5	3	3	3	
98	3	3	4	4	4	2	2	3	3	3	1	1	3	4	2	3	3	3	4	3	3	3	4	5	4	3	
99	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	6	6	2	1	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	
100	3	2	3	2	3	3	4	2	3	3	5	5	5	3	5	4	3	5	5	4	3	3	3	3	3	3	
101	2	3	3	3	3	2	5	3	4	4	2	3	2	3	3	2	2	3	3	3	3	2	3	2	3	3	
102	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	4	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	3	5	5	
103	3	3	4	4	4	3	2	3	4	3	5	4	5	5	5	5	5	5	3	5	2	3	3	3	3	4	
104	3	4	4	4	4	2	5	5	3	4	4	2	4	5	4	4	2	3	5	4	5	5	3	5	5	4	
105	5	3	4	3	4	5	5	4	5	5	2	2	3	3	3	3	3	4	3	3	2	3	3	2	3	3	
106	5	5	4	5	5	2	5	3	2	3	3	3	3	4	3	3	4	4	3	4	5	5	5	3	5	4	
107	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	2	2	3	3	2	3	2	3	3	5	3	3	
108	2	2	3	3	3	5	5	5	2	4	2	2	2	2	2	3	3	2	2	3	3	3	4	5	4	3	
109	3	3	2	3	3	2	2	3	3	3	3	2	2	3	3	3	2	3	2	3	3	3	4	4	4	3	
110	2	2	3	3	3	2	2	3	3	3	2	2	2	3	2	2	2	3	3	3	2	2	2	3	2	2	
111	2	2	3	4	3	3	2	2	2	2	3	3	3	2	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	
112	1	1	2	2	2	2	1	1	2	1	1	1	3	4	2	4	3	5	5	4	2	2	2	2	2	2	
113	3	3	3	3	3	3	4	2	3	3	6	6	2	1	4	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2	3	
114	3	2	2	3	3	2	5	3	4	4	5	5	5	3	5	4	3	4	3	4	2	2	2	3	2	3	
115	3	4	2	5	4	4	3	5	3	4	2	3	2	3	3	5	5	5	3	5	5	5	3	5	5	4	
116	3	3	4	4	4	3	2	3	4	3	4	4	4	2	4	4	2	3	5	4	2	3	3	2	3	3	
117	3	4	4	4	4	2	5	5	3	4	5	4	5	5	5	3	3	4	3	3	5	5	5	3	5	4	
118	5	3	4	3	4	5	5	4	5	5	4	2	4	5	4	3	4	4	3	4	2	3	3	5	3	4	
119	5	5	4	5	5	2	5	3	2	3	1	1	1	2	1	1	1	1	2	1	3	3	4	5	4	3	
120	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	
121	3	2	2	3	3	5	5	5	2	4	3	2	3	3	3	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	3	
122	3	3	3	3	3	2	2	2	3	2	2	2	3	3	3	4	3	5	5	4	2	2	2	3	2	3	
123	3	2	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	2	2	2	3	2	3	
124	3	3	2	2	3	3	4	2	3	3	1	1	3	4	2	4	3	4	3	4	2	2	2	3	2	3	
125	3	3	3	3	3	2	5	3	4	4	6	6	2	1	4	5	5	5	3	5	5	5	3	5	5	4	
126	3	3	3	2	3	4	3	5	3	4	5	5	5	3	5	4	2	3	5	4	2	3	3	2	3	3	
127	3	4	2	5	4	3	2	3	4	3	2	3	2	3	3	3	3	4	3	3	5	5	5	3	5	3	
128	3	3	4	4	4	2	5	5	3	4	4	4	4	2	4	3	4	4	3	4	2	3	3	5	3	4	
129	3	4	4	4	4	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	2	3	3	3	3	3	3	4	5	4	4	
130	5	3	4	3	4	2	5	3	2	3	4	2	4	5	4	2	2	2	2	2	3	3	4	4	5	3	
131	5	5	4	5	5	4	4	5	5	5	5	4	4	4	5	4	5	4	5	5	5	5	4	4	5	5	
132	3	2	2	3	3	5	5	5	2	4	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	3	

Desempeño laboral																					
Resultados					Responsabilidad					Experiencia					Iniciativa						
21	22	23	24	d1y	25	26	27	28	d2y	29	30	31	32	d3y	33	34	35	36	d4y	VY	
2	1	3	3	2	1	2	1	2	2	1	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	
2	3	2	1	2	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	2	5	4	2	2	3	
3	2	2	2	2	3	3	3	2	3	1	1	2	2	2	3	1	2	1	2	2	
3	3	3	3	3	3	3	4	1	3	2	3	2	3	3	3	3	1	5	3	3	
1	2	2	1	2	2	2	3	1	2	2	1	1	3	2	3	1	4	1	2	2	
1	3	1	3	2	1	1	4	3	2	1	4	1	3	2	4	2	2	1	2	2	
3	1	5	2	3	2	2	1	5	3	2	3	3	3	3	2	2	2	3	2	3	
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
2	3	2	3	3	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	
3	3	3	2	3	1	1	3	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	
3	1	4	3	3	3	4	4	1	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	
1	2	1	3	2	1	4	1	1	2	3	3	4	4	4	1	2	2	1	2	2	
1	4	3	1	2	1	3	3	2	2	4	3	3	3	3	1	2	2	3	2	2	
2	3	2	2	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	
3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	2	3	3	3	
2	2	3	1	2	5	1	2	1	2	1	2	2	2	2	3	5	2	3	3	2	
2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	2	3	3	3	3	
3	2	2	3	3	2	1	2	2	2	1	1	2	2	2	3	2	3	5	3	2	
3	2	3	2	3	2	2	2	3	2	2	3	2	3	3	1	2	2	2	2	2	
3	3	2	2	3	3	3	2	1	2	1	1	3	2	2	5	4	1	3	2	2	
3	2	2	3	3	2	1	2	3	2	1	4	1	3	2	3	1	2	1	2	2	
3	2	3	2	3	1	2	1	2	2	2	3	3	3	3	3	3	1	5	3	2	
2	1	3	3	2	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	1	4	1	2	3	
2	3	2	1	2	3	3	3	2	3	2	2	3	2	2	4	2	2	1	2	2	
3	2	2	2	2	3	3	4	1	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	
3	3	3	3	3	2	2	3	1	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	
1	2	2	1	2	1	1	4	3	2	3	3	4	4	4	2	2	2	2	2	2	
1	3	1	3	2	2	2	1	5	3	5	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	
3	1	5	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	3	
3	3	3	3	3	2	2	2	3	2	3	3	3	3	3	1	2	2	1	2	2	
2	3	2	3	3	1	1	3	3	2	1	2	2	2	2	1	2	2	3	2	2	
3	3	3	2	3	3	4	4	1	3	3	3	3	4	3	3	3	1	3	3	3	
3	1	4	3	3	1	4	1	1	2	1	1	2	2	2	5	5	5	5	5	3	
1	2	1	3	2	1	3	3	2	2	2	3	2	3	3	2	4	3	3	3	2	
1	4	3	1	2	3	2	3	2	3	2	1	1	3	2	4	5	3	2	4	3	
2	3	2	2	2	3	3	3	3	3	1	4	1	3	2	5	3	5	3	4	3	
3	3	4	3	3	5	1	2	1	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
2	2	3	1	2	4	5	4	4	4	3	3	3	3	3	1	2	2	2	2	3	
1	2	2	2	2	2	5	5	5	5	5	2	2	3	2	2	5	4	1	3	3	
2	2	2	2	2	4	4	4	4	4	4	2	2	2	3	2	3	1	2	1	3	
1	1	2	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	2	1	1	2	1	1	1	1	
3	3	3	3	3	1	2	1	2	2	3	3	3	3	3	3	1	4	1	2	2	
2	1	3	3	2	3	3	3	4	3	4	4	5	4	4	4	2	2	1	2	3	
2	3	2	1	2	3	3	3	2	3	3	2	4	2	3	2	2	2	3	2	2	
3	2	2	2	2	3	3	4	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
3	3	3	3	3	2	2	3	1	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	
1	2	2	1	2	1	1	4	3	2	3	3	3	4	3	2	2	2	2	2	2	
1	3	1	3	2	2	2	1	5	3	1	1	2	2	2	4	4	4	4	4	3	
1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	2	1	1	1	1	
3	3	3	3	3	2	2	2	3	2	2	1	1	3	2	1	2	2	3	2	2	
2	3	2	3	3	1	1	3	3	2	1	4	1	3	2	3	2	3	3	3	2	
3	3	3	2	3	3	4	4	1	3	2	3	3	3	3	3	4	5	5	4	3	
3	1	4	3	3	1	4	1	1	2	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	3	
1	2	1	3	2	1	3	3	2	2	2	2	3	2	2	3	4	5	3	4	3	
1	4	3	1	2	3	2	3	2	3	2	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	
2	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	2	2	2	3	
3	3	4	3	3	5	1	2	1	2	3	4	4	4	4	1	2	2	2	2	3	
2	2	3	1	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	5	4	1	3	3	
3	4	3	4	4	3	3	2	2	3	4	3	2	2	3	3	1	2	1	2	3	
2	4	5	5	4	4	2	2	2	3	1	2	2	2	2	3	3	1	5	3	3	
3	4	2	3	3	4	5	5	3	4	3	3	3	4	3	3	1	4	1	2	3	
3	2	3	2	3	5	4	4	4	4	1	1	2	2	2	4	2	2	1	2	3	
2	1	3	3	2	5	4	3	3	4	2	3	2	3	3	2	2	2	3	2	3	
2	3	2	1	2	2	2	2	2	2	2	1	1	3	2	3	3	3	3	3	2	
3	2	2	2	2	3	2	2	3	3	1	4	1	3	2	2	2	2	2	2	2	
3	3	3	3	3	1	2	1	2	2	2	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	

1	2	2	1	2	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	
1	3	1	3	2	3	3	3	2	3	2	2	3	2	2	1	2	2	1	2	2	
3	1	5	2	3	3	3	4	1	3	2	2	2	3	2	1	2	2	3	2	2	
3	3	3	3	3	2	2	3	1	2	3	2	3	2	3	3	3	2	2	3	3	
2	3	2	3	3	1	1	4	3	2	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	3	
1	1	1	2	1	2	1	1	1	1	3	2	2	2	2	1	2	2	3	2	2	
3	1	4	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	3	
1	2	1	3	2	2	2	2	3	2	1	2	2	2	2	2	4	2	4	3	2	
1	4	3	1	2	1	1	3	3	2	3	3	3	4	3	2	2	4	4	3	3	
2	3	2	2	2	3	4	4	1	3	1	1	2	2	2	1	2	2	2	2	2	
3	3	4	3	3	1	4	1	1	2	2	3	2	3	3	2	5	4	1	3	3	
2	2	3	1	2	1	3	3	2	2	2	1	1	3	2	3	1	2	1	2	2	
5	4	3	3	4	3	2	3	2	3	1	4	1	3	2	3	3	3	1	5	3	3
3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	1	4	1	2	3	
2	2	3	2	2	5	1	2	1	2	3	3	3	3	3	4	2	2	1	2	2	
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	
4	3	4	3	4	3	5	3	3	4	2	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	3	
2	1	3	3	2	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	2	2	2	2	2	3	
2	3	2	1	2	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	
3	2	2	2	2	3	3	4	3	3	4	4	3	4	4	1	2	2	1	2	3	
3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	2	3	3	3	3	1	2	2	3	2	3	
1	2	2	1	2	3	2	3	3	3	2	2	3	3	3	2	2	2	3	2	2	
1	3	1	3	2	3	3	4	4	4	1	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	
3	1	5	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	
3	3	3	3	3	1	2	1	2	2	1	1	2	2	2	1	2	2	2	2	2	
2	3	2	3	3	3	3	3	4	3	2	3	2	3	3	3	4	5	4	3		
3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	2	1	1	3	2	3	3	4	5	4	3	
3	1	4	3	3	3	3	4	1	3	1	4	1	3	2	1	2	2	2	2	2	
1	2	1	3	2	2	2	3	1	2	2	3	3	3	3	2	5	4	1	3	2	
1	4	3	1	2	1	1	4	3	2	3	3	3	3	3	3	1	2	1	2	2	
2	3	2	2	2	2	2	1	5	3	2	2	3	2	2	3	3	1	5	3	3	
3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	2	3	1	4	1	2	3	
2	2	3	1	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	4	2	2	1	2	2	
2	2	2	3	2	1	1	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	
1	1	1	2	1	1	2	1	1	1	2	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	
2	3	3	3	3	1	4	1	1	2	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	
3	3	2	2	3	1	3	3	2	2	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	
3	3	2	2	3	3	2	3	2	3	1	2	2	2	2	4	4	4	4	4	3	
3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	1	2	2	1	2	3	
2	3	2	2	2	5	1	2	1	2	1	1	2	2	2	1	2	2	3	2	2	
2	1	3	3	2	3	3	2	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	
2	3	2	1	2	2	3	2	2	2	2	1	1	3	2	2	2	2	2	2	2	
3	2	2	2	2	2	3	3	4	3	1	4	1	3	2	3	2	3	3	3	3	
3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	
1	2	2	1	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	2	2	2	1	2	2	
1	3	1	3	2	1	2	1	2	2	2	3	2	2	2	1	2	2	2	2	2	
3	1	5	2	3	3	3	3	4	3	2	2	2	3	2	2	5	4	1	3	3	
3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	2	1	2	3	1	2	1	2	2	
2	3	2	3	3	3	3	4	1	3	2	2	2	1	2	3	3	1	5	3	3	
3	3	3	2	3	2	2	3	1	2	3	3	3	3	3	3	1	4	1	2	3	
3	1	4	3	3	1	1	4	3	2	2	2	2	3	2	4	2	2	1	2	2	
1	2	1	3	2	2	2	1	5	3	3	3	3	3	2	3	2	2	2	3	2	
1	4	3	1	2	3	3	3	3	3	1	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	
2	3	2	2	2	2	2	2	3	2	3	3	3	4	3	2	2	2	2	2	2	
3	3	4	3	3	1	1	2	3	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	
2	2	3	1	2	3	4	4	1	3	2	3	2	3	3	4	4	4	4	4	3	
3	3	2	2	3	1	4	1	1	2	2	1	1	3	2	1	2	2	1	2	2	
3	1	2	3	2	1	3	3	2	2	1	4	1	3	2	1	2	2	3	2	2	
3	3	2	2	3	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	2	2	2	3	2	3	
3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	4	2	3	3	3	
1	2	2	2	2	5	1	2	1	2	2	2	3	2	2	1	1	2	2	2	2	
2	3	1	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	
2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	4	2	2	3	2	
1	2	1	1	1	1	1	2	1	1	1	2	1	1	1	1	1	2	1	1	1	
2	2	3	3	3	2	2	3	2	2	2	3	3	3	3	2	2	4	3	3	3	

Anexo 6: Evidencias fotográficas

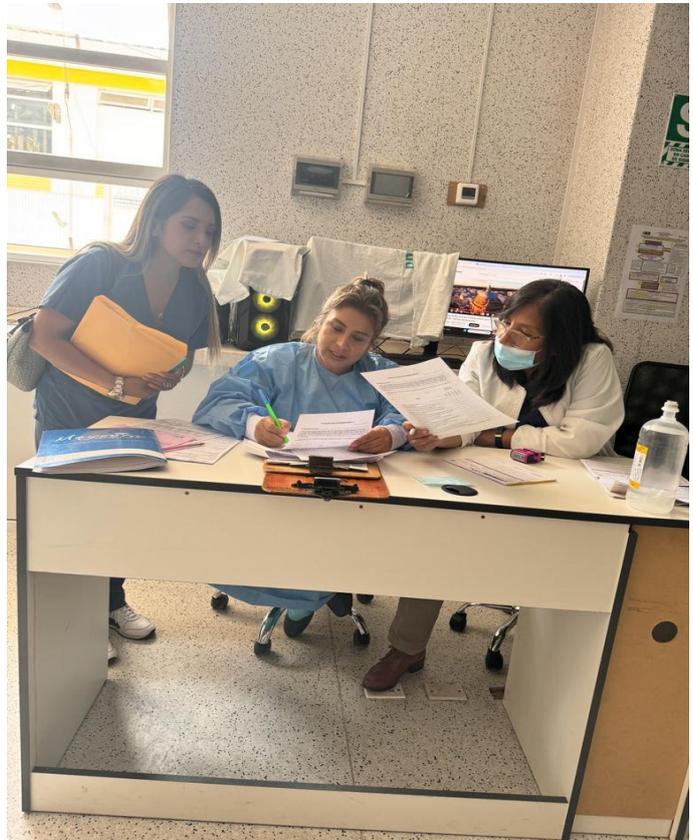
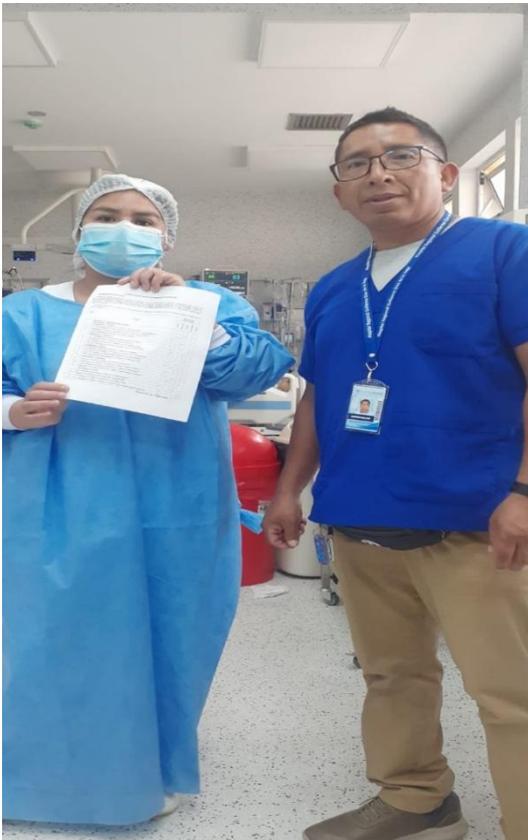
**HOSPITAL REGIONAL GUILLERMO DIAZ DE LA VEGA ABANCAY**



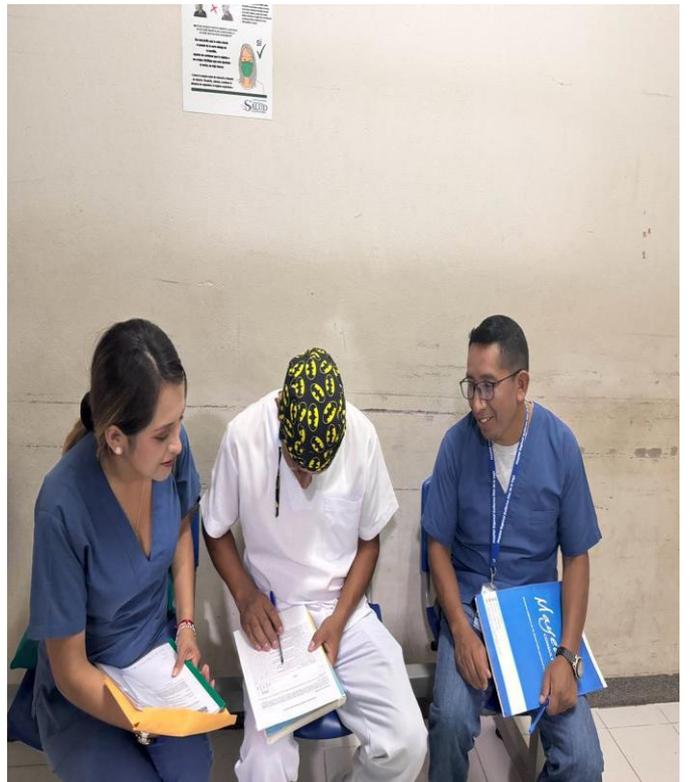
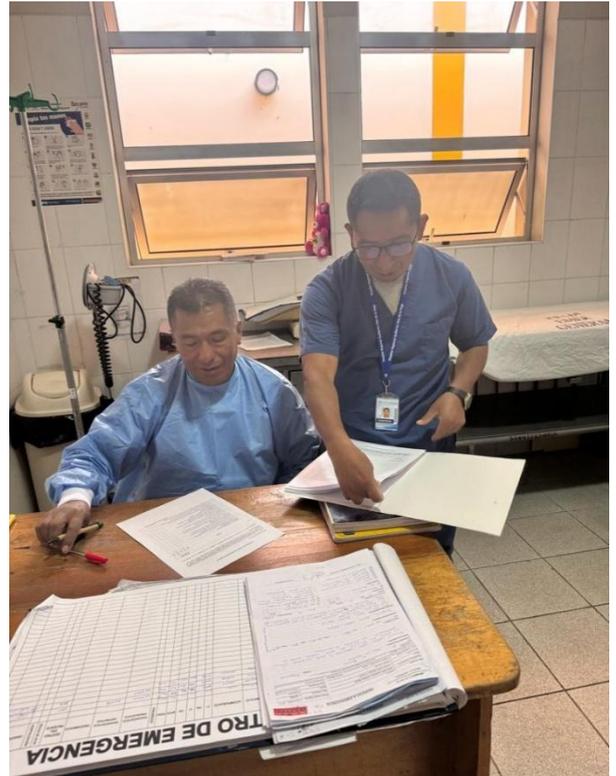
**SERVICIO DE SALUD MENTAL**



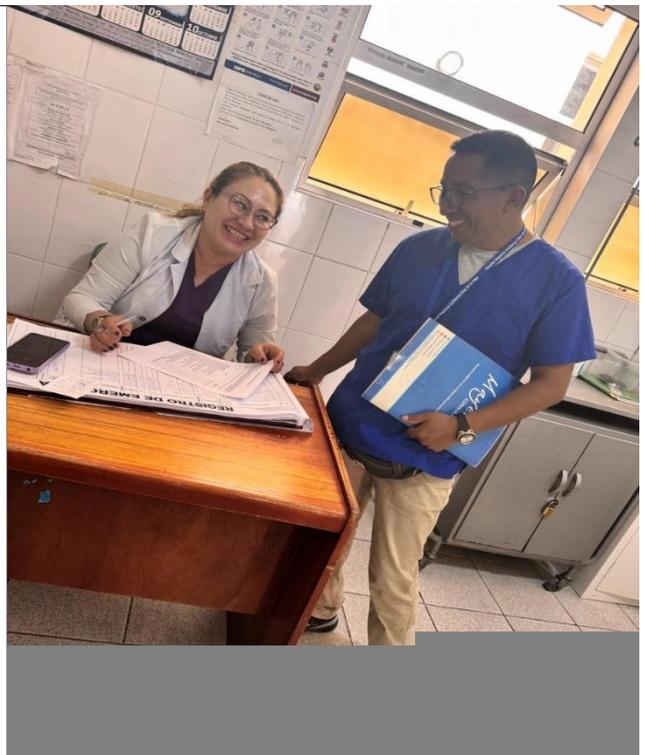
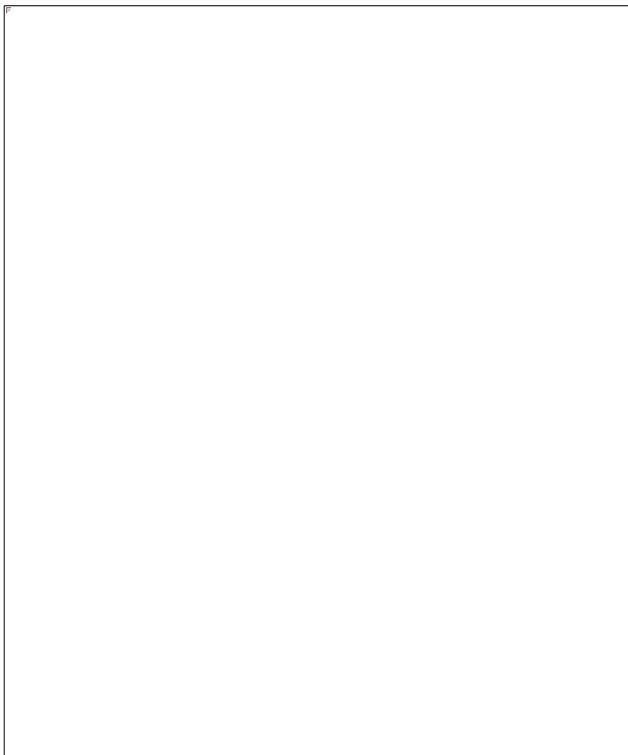
**SERVICIO DE EMERGENCIA**



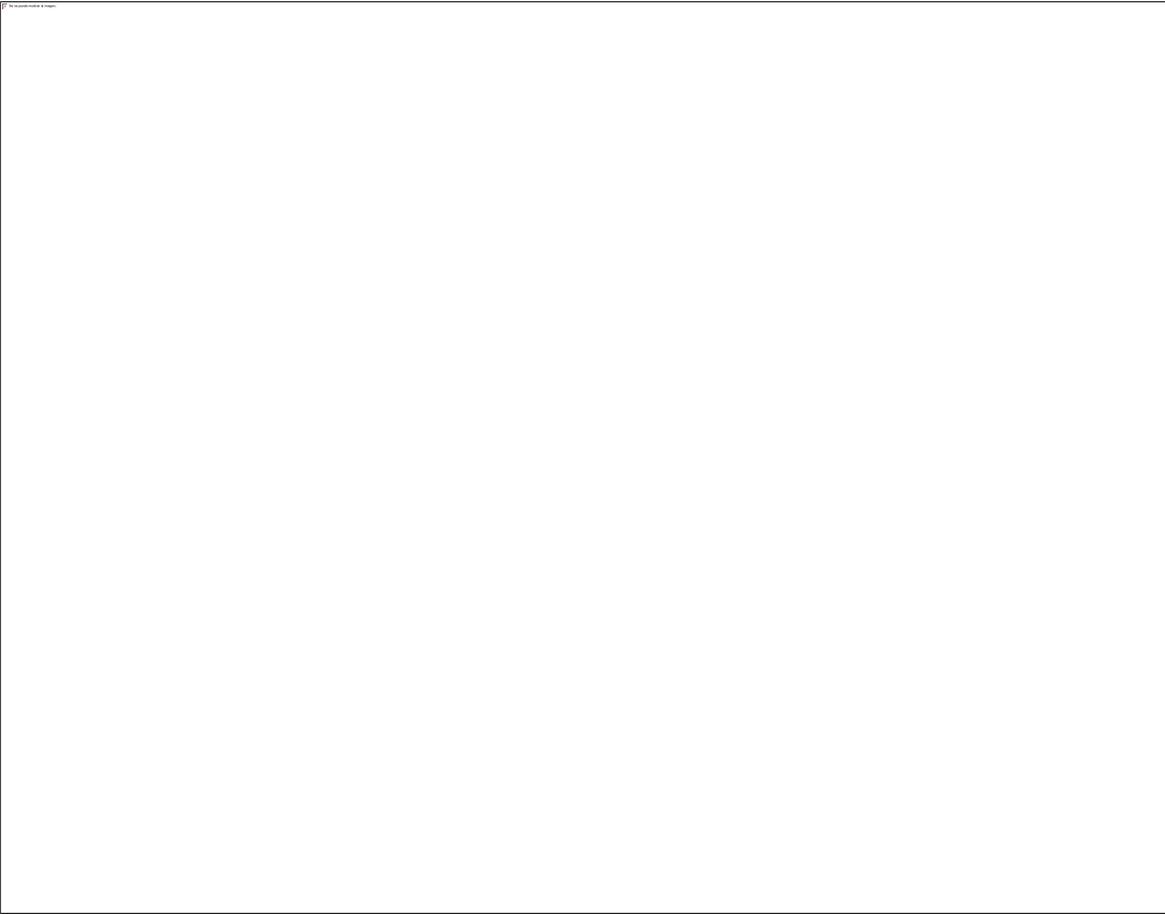
**SERVICIO TRAUMATOLOGIA**



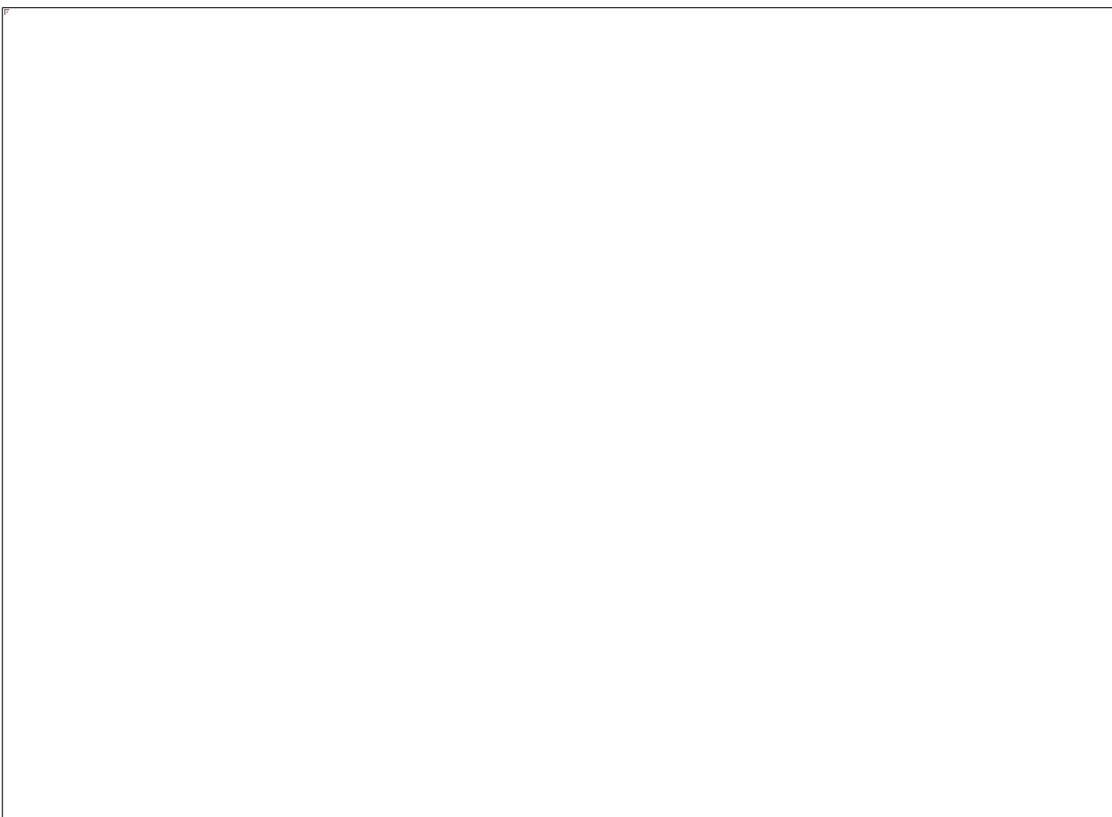
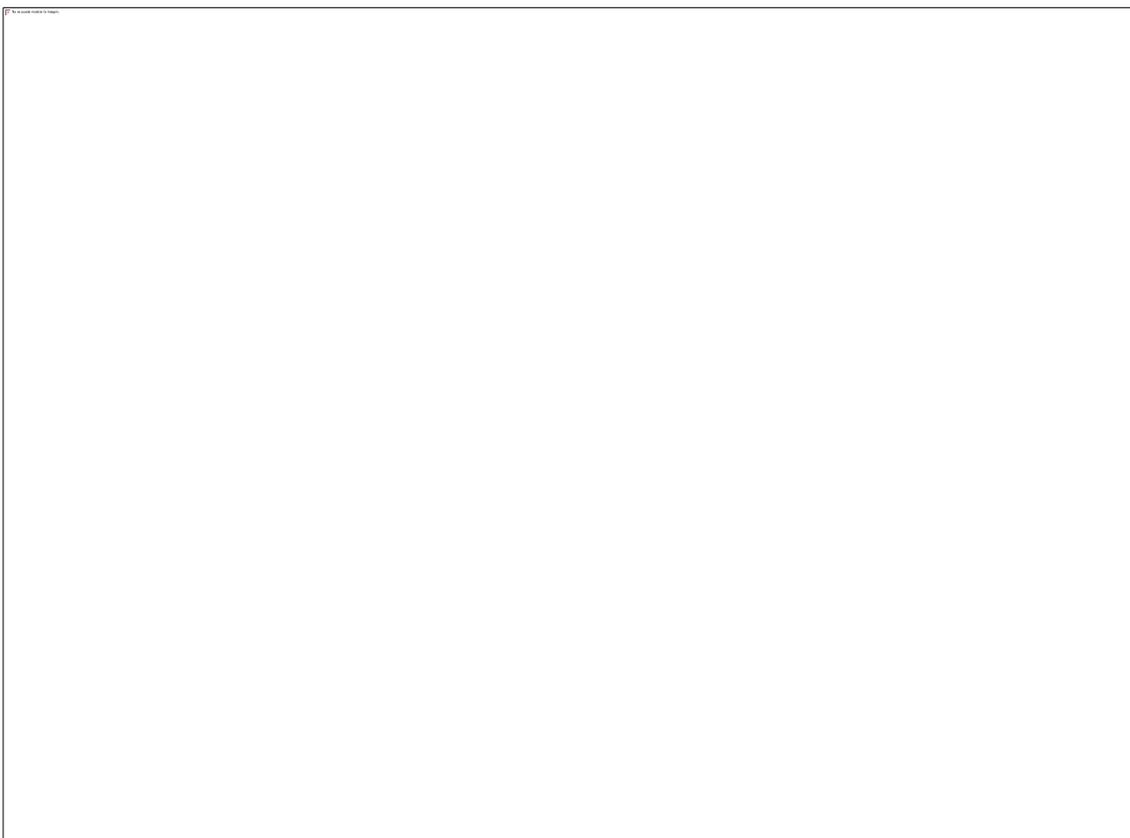
SERVICIO DE MEDICINA



## SERVICIO DE HEMODIALISIS



**SERVICIO DE CIRUGIA**



**SERVICIO DE NEONATOLOGIA**



Anexo 7: Informe de Turnitin al 28% de similitud

NOMBRE DEL TRABAJO	AUTOR
<b>03. ASENCIOS PEDRAZA - CCORAHUA C RUZ.docx</b>	<b>ASENCIOS CCORAHUA</b>
RECuento DE PALABRAS	RECuento DE CARACTERES
<b>11976 Words</b>	<b>68801 Characters</b>
RECuento DE PÁGINAS	TAMAÑO DEL ARCHIVO
<b>88 Pages</b>	<b>7.2MB</b>
FECHA DE ENTREGA	FECHA DEL INFORME
<b>Sep 9, 2024 12:16 PM GMT-5</b>	<b>Sep 9, 2024 12:17 PM GMT-5</b>
<b>● 13% de similitud general</b>	
El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para cada base de datos.	
<ul style="list-style-type: none"><li>• 11% Base de datos de Internet</li><li>• Base de datos de Crossref</li><li>• 9% Base de datos de trabajos entregados</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• 0% Base de datos de publicaciones</li><li>• Base de datos de contenido publicado de Crossref</li></ul>
<b>● Excluir del Reporte de Similitud</b>	
<ul style="list-style-type: none"><li>• Material bibliográfico</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Coincidencia baja (menos de 15 palabras)</li></ul>

### ● 13% de similitud general

Principales fuentes encontradas en las siguientes bases de datos:

- 11% Base de datos de Internet
- Base de datos de Crossref
- 9% Base de datos de trabajos entregados
- 0% Base de datos de publicaciones
- Base de datos de contenido publicado de Crossref

#### FUENTES PRINCIPALES

Las fuentes con el mayor número de coincidencias dentro de la entrega. Las fuentes superpuestas no se mostrarán.

1	<b>repositorio.autonomaeica.edu.pe</b> Internet	6%
2	<b>repositorio.autonomaeica.edu.pe</b> Internet	<1%
3	<b>repositorio.ucv.edu.pe</b> Internet	<1%
4	<b>hdl.handle.net</b> Internet	<1%
5	<b>Universidad Andina del Cusco on 2023-04-27</b> Submitted works	<1%
6	<b>repositorio.unfv.edu.pe</b> Internet	<1%
7	<b>researchgate.net</b> Internet	<1%
8	<b>repositorio.uta.edu.ec</b> Internet	<1%

Descripción general de fuentes

9	Universidad Autónoma de Ica on 2023-01-11 Submitted works	<1%
10	Corporación Universitaria Minuto de Dios, UNIMINUTO on 2023-10-10 Submitted works	<1%
11	Universidad Cesar Vallejo on 2018-07-20 Submitted works	<1%
12	Universidad Metropolitana de Educación, Ciencia y Tecnología on 202... Submitted works	<1%
13	Instituto Tecnológico de Costa Rica on 2023-09-19 Submitted works	<1%
14	Universidad Cesar Vallejo on 2016-03-12 Submitted works	<1%
15	Universidad Cesar Vallejo on 2024-08-02 Submitted works	<1%
16	repositorio.unach.edu.pe Internet	<1%
17	Cliffside Park High School on 2023-08-04 Submitted works	<1%
18	Corporación Universitaria Reformada on 2021-11-03 Submitted works	<1%
19	Universidad Alas Peruanas on 2024-03-12 Submitted works	<1%
20	Universidad Cesar Vallejo on 2017-12-02 Submitted works	<1%

21	Universidad Continental on 2021-10-27	<1%
	Submitted works	
22	portal.america.org	<1%
	Internet	
23	uniminuto on 2024-08-17	<1%
	Submitted works	
24	Universidad Católica de Santa María on 2024-09-04	<1%
	Submitted works	
25	apirepositorio.unh.edu.pe	<1%
	Internet	
26	repositorio.autonoma.edu.pe	<1%
	Internet	
27	Universidad Cesar Vallejo on 2016-09-22	<1%
	Submitted works	
28	ddd-test.uab.cat	<1%
	Internet	
29	dspace.unach.edu.ec	<1%
	Internet	
30	repositorio.ucsg.edu.ec	<1%
	Internet	