



Escuela de posgrado

Tesis

Síndrome de burnout y comportamiento organizacional en tecnólogos médicos del área de laboratorio en un hospital del Agustino, Lima, 2023

Para optar el grado académico de Maestro de Gestión en Salud

Presentado por

Autora: Villavicencios Rosales, Elizabeth

Código ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-1186-0853>


Asesora: Mg. HERMOZA MOQUILLAZA ROCÍO VICTORIA

Código ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-7690-9227>

Línea de investigación general: Salud ocupacional

Lima, Perú

2023

 Universidad Norbert Wiener	DECLARACIÓN JURADA DE AUTORIA Y DE ORIGINALIDAD DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN	
	CÓDIGO: UPNW-GRA-FOR-033	VERSIÓN: 01 REVISIÓN: 01

Yo, Elizabeth Villavicencios Rosales Egresado(a) de la Escuela Académica Profesional de Posgrado de la Universidad Privada Norbert Wiener declaro que el trabajo académico “Síndrome de burnout y comportamiento organizacional en tecnólogos médicos del área de laboratorio en un hospital del Agustino, Lima, 2023.” asesorado por el docente: Hermoza Moquillaza Rocío Victoria Con DNI 40441142 Con ORCID <https://orcid.org/0000-0001-7690-9227> tiene un índice de similitud de 18 (dieciocho)% con código oid:14912:272064290 verificable en el reporte de originalidad del software Turnitin.

Así mismo:

1. Se ha mencionado todas las fuentes utilizadas, identificando correctamente las citas textuales o paráfrasis provenientes de otras fuentes.
2. No he utilizado ninguna otra fuente distinta de aquella señalada en el trabajo.
3. Se autoriza que el trabajo puede ser revisado en búsqueda de plagios.
4. El porcentaje señalado es el mismo que arrojó al momento de indexar, grabar o hacer el depósito en el turnitin de la universidad y,
5. Asumimos la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión en la información aportada, por lo cual nos sometemos a lo dispuesto en las normas del reglamento vigente de la universidad.



Firma de autor 1

Nombres y apellidos del Egresado

Villavicencios Rosales Elizabeth

DNI: 45065128

Firma de autor 2

Nombres y apellidos del Eg

DNI:



Firma

Nombres y apellidos del Asesor

Rocio Victoria Hermoza Moquillaza

DNI: 40441142

Lima, 6 de octubre de 2023

Dedicatoria

A mis dos pequeñas hijas, Alessia y Astrid, por ser mi motivo y motor para seguir creciendo académica y profesionalmente, y por admirar mi lucha y perseverancia de no amilanarme nunca.

Agradecimientos

A Dios, por guiar mis pasos y darme fortaleza para lograr cada una de mis metas a pesar de las dificultades.

A la Universidad Norbert Wiener, por ser parte fundamental de mi formación académica.

A mi profesora de metodología, Oriana Rivera, por su paciencia y tolerancia, y por haber permitido que exponga el último día de clases con mi hija en brazos.

A los integrantes de la muestra de mi estudio, por haber permitido la ejecución de mi investigación y darme la oportunidad de aportar conocimiento científico a la sociedad.

Índice general

	Pág.
Portada	i
Título	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Índice general, de tablas y de gráficos	v
Resumen	ix
Abstract	x
Introducción	xi
CAPÍTULO I: EL PROBLEMA	
1.1 Planteamiento del problema	1
1.2 Formulación del problema	3
1.2.1 Problema general	3
1.2.2 Problemas específicos	3
1.3 Objetivos de la investigación	4
1.3.1 Objetivo general	4
1.3.2 Objetivos específicos	4
1.4 Justificación de la investigación	5
1.4.1 Teórica	5
1.4.2 Metodológica	5
1.4.3 Práctica	5
1.5 Limitaciones de la investigación	6
CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO	
2.1 Antecedentes	7
2.2 Bases teóricas	11
2.3 Formulación de hipótesis	16
2.3.1 Hipótesis general	16
2.3.2 Hipótesis específicas	16

CAPÍTULO III: METODOLOGÍA

3.1 Método de la investigación	18
3.2 Enfoque de la investigación	18
3.3 Tipo de investigación	18
3.4 Diseño de la investigación	19
3.5 Población, muestra y muestreo	20
3.6 Variables y operacionalización	23
3.7 Técnicas e instrumentos de recolección de datos	24
3.7.1 Técnica	24
3.7.2 Descripción	22
3.7.3 Validez de expertos	25
3.7.4 Validez de constructo	27
3.7.5 Confiabilidad	28
3.8 Procesamiento y análisis de datos	28
3.9 Aspectos éticos	30

CAPÍTULO IV: PRESENTACIÓN Y DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS

1.1 Resultados	31
1.1.1 Análisis descriptivo de los resultados	31
1.1.2 Prueba de hipótesis	36
1.1.3 Discusión de los resultados	44

CAPÍTULO V: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1 Conclusiones	50
5.2 Recomendaciones	52

REFERENCIAS	54
--------------------	----

Anexos	64
--------	----

Índice de tablas

	Pág.
Tabla 1. Cantidad de profesionales investigados.	19
Tabla 2. Validez de expertos.	24
Tabla 3. Prueba de KMO y Bartlett – Síndrome de burnout	27
Tabla 4. Prueba de KMO y Bartlett – Comportamiento organizacional	27
Tabla 5. Confiabilidad de la variable 1.	28
Tabla 6. Confiabilidad de la variable 2.	28
Tabla 5. Análisis descriptivo de la variable 1.	31
Tabla 6. Análisis descriptivo de la variable 2.	32
Tabla 7. Prueba de normalidad de la primera variable.	34
Tabla 8. Prueba de normalidad de la segunda variable.	35
Tabla 9. Interpretación del coeficiente de correlación.	35
Tabla 10. Prueba de hipótesis general.	36
Tabla 11. Prueba de hipótesis específica 3.	38
Tabla 12. Prueba de hipótesis específica 4.	40
Tabla 13. Prueba de hipótesis específica 5.	42

Índice de figuras

	Pág.
Figura 1. Diseño correlacional.	18
Figura 2. Análisis descriptivo de la variable 1.	27
Figura 3. Análisis descriptivo de la variable 2.	29

Resumen

El objetivo fundamental de la investigación fue determinar la relación entre síndrome de burnout y comportamiento organizacional en tecnólogos médicos del área de laboratorio en un hospital del Agustino, Lima, 2023, donde se consideró aplicar la metodología de método hipotético deductivo, enfoque cuantitativo, diseño no experimental y de tipo aplicada descriptiva correlacional de corte transversal, en donde se trabajó la técnica tipo encuesta e instrumentos tipo cuestionarios en una muestra censal de 98 profesionales tecnólogos médicos que laboran en las áreas de; banco de sangre, microbiología, parasitología, inmunología, bioquímica, emergencia, toma de MX, hematología, anatomía patológica, PAU, y área de COVID, previa validación de los instrumentos a través del juicio de cinco expertos y mediante la aplicación de una prueba de confiabilidad estadística aplicada a 25 participantes del estudio, el cual arrojó un Alfa de Cronbach de 0,885 y 0,865 respectivamente para medir la fiabilidad de los instrumentos que analizan las variables con la intención de ser aplicados en un hospital de Lima; por el cual, los resultados mostraron un análisis descriptivo, inferencial y contrastación de hipótesis en donde se decidió aplicar el coeficiente de correlación Rho de Spearman y se halló que, las variables síndrome de burnout y comportamiento organizacional se relacionan de forma negativa y significativa ($Rho = 0,-855$) aplicado en tecnólogos médicos que laboran en el área de laboratorio en un hospital del Agustino.

Palabras clave: síndrome de burnout, comportamiento organizacional, tecnólogos médicos, área de laboratorio y hospital.

Abstract

The fundamental objective of the research was to determine the relationship between burnout syndrome and organizational behavior in medical technologists in the laboratory area at a hospital in Agustino, Lima, 2023, where it was considered to apply the hypothetical deductive method methodology, quantitative approach, non-specific design. experimental and cross-sectional correlational descriptive applied type, where the survey-type technique and questionnaire-type instruments were worked on in a census sample of 98 medical technologists who work in the areas of; blood bank, microbiology, parasitology, immunology, biochemistry, emergency, taking MX, hematology, pathology, PAU, and COVID area, prior validation of the instruments through the judgment of five experts and through the application of a test of statistical reliability applied to 25 study participants, which yielded a Cronbach's Alpha of 0.885 and 0.865 respectively to measure the reliability of the instruments that analyze the variables with the intention of being applied in a hospital in Lima; for which, the results showed a descriptive, inferential analysis and hypothesis testing where it was decided to apply Spearman's Rho correlation coefficient and it was found that the variables burnout syndrome and organizational behavior are negatively and significantly related ($Rho = 0,-855$) applied to medical technologists who work in the laboratory area of a hospital in Agustino.

Keywords: burnout syndrome, organizational behavior, medical technologists, laboratory area and hospital.

Introducción

El objetivo principal del estudio fue, determinar la relación entre síndrome de burnout y comportamiento organizacional en tecnólogos médicos del área de laboratorio en un hospital del Agustino, Lima, 2023. Por medio del cual, la investigación fue desarrollada en cinco capítulos que se muestran a continuación:

En el primer capítulo se detalló el planteamiento y formulación del problema, los objetivos, justificación y limitaciones de la investigación.

Además, en el segundo capítulo se mostraron los antecedentes de otros estudios similares a la investigación y las bases teóricas que fundamentan las variables y dimensiones analizadas en el estudio.

Así también, en el tercer capítulo se evidenció toda la metodología empleada en el estudio y se mostró el nuevo proceso de validez y confiabilidad que se desarrolló, así como el procesamiento y análisis de los datos.

Por otro lado, en el cuarto capítulo se expusieron los resultados estadísticos divididos en análisis descriptivo, inferencial y validación de hipótesis, así como la discusión.

Finalmente, en el quinto y último capítulo se mostraron la lista de conclusiones y recomendaciones pertinentes a la investigación.

1. EL PROBLEMA

1.1 Planteamiento del problema

A nivel internacional, de acuerdo al informe sobre las inversiones en el mundo que indica la Organización de las Naciones Unidas - ONU, nos encontramos en una era de revolución industrial impulsado por la nueva etapa industrial y la modernización que ha obligado, sobre todo, a los países en desarrollo, a integrarse rápidamente al nuevo sector económico y tecnologías que crean mayor brecha de desigualdad y limitaciones en la mano de obra de los profesionales dedicados al servicio de la salud (1).

Así, de acuerdo al ranking de la Organización para la cooperación y el desarrollo económico – OECD, México es el país que ejerce más horas de trabajo laborables en el sector salud, seguido de EE.UU, Rusia y Costa Rica, que beneficia, por supuesto, al rendimiento económico de sus países, pero afecta de manera considerable la salud mental de sus trabajadores (2). Debido a lo mencionado, el personal de salud está expuesto a sufrir estrés laboral crónico que puede desarrollar patologías que alteren el ritmo y estilo de vida del personal y provocar bajo rendimiento y ausentismo laboral, los cuales tienen repercusiones institucionales, sociales y ambientales (3).

A nivel continental, el sistema laboral de salud en Ecuador indicó que, los profesionales presentaron riesgos psicosociales asociados a la sobrecarga de trabajo y los tipos de actividades que realizan, en el cual se encontró que, casi el 20% presentó diagnóstico de estrés crónico (4). Por otro lado, un hospital en la provincia de Buenos Aires dio a conocer que, el 38% de su fuerza laboral mostró prevalencia de síndrome

de burnout, en lo posterior SB, los cuales se caracterizaron por la pérdida de la ilusión por el trabajo, deterioro físico y emocional y conductas laborales negativas (5).

A nivel nacional, la prevalencia promedio de SB en el personal de salud fue de casi 13%; sin embargo, en Áncash este escenario se duplicó, puesto que se evidenció que cerca de un 23% de profesionales presentó estrés crónico (6). Asimismo, el personal es mal remunerado y trabaja bajo condiciones laborales no seguras, lo que provoca desmotivación y poca satisfacción laboral; y, sobre todo, estrés laboral crónico entre sus miembros (7). Por otro lado, se ha dado a conocer que el agotamiento crónico en el sector médico alcanza cerca del 6% de prevalencia según problemas familiares (8).

A nivel regional, en un hospital de Trujillo se determinó que cerca del 80% de los trabajadores presentaron altos niveles de estrés crónico y más del 20% bajos niveles de compromiso laboral que dio a conocer que, existen enfermedades emocionales que no son tratadas a tiempo (9). Además, en un centro médico de la ciudad de Arequipa se mostró que, existen más de un 90% del personal médico que presentan estrés crónico no controlado y manejado en el hospital investigado que provocó que más del 30% de su fuerza laboral sienta niveles severos de baja realización personal y profesional (10).

Finalmente, a nivel local, en la ciudad de Lima, el hospital Nacional Hipólito Unanue, evidenció que, de 150 médicos encuestados, cerca del 44% presentaron niveles elevados de cansancio emocional y cerca de 42% de los profesionales mostraron bajo rendimiento laboral (11). Además, el agotamiento profesional crónico en los profesionales de salud que laboran en hospitales de la región Lima muestra un 18,7% de encuestados con riesgo alto de enfermedades asociadas al estrés crónico como la depresión y la procrastinación (12).

1.2 Formulación del problema

1.2.1 Problema general

¿Cuál es la relación entre síndrome de burnout y comportamiento organizacional en tecnólogos médicos del área de laboratorio en un hospital del Agustino, Lima, 2023?

1.2.2 Problemas específicos

¿Cuáles son los niveles de síndrome de burnout en tecnólogos médicos del área de laboratorio en un hospital del Agustino, Lima, 2023?

¿Cuáles son los niveles de comportamiento organizacional en tecnólogos médicos del área de laboratorio en un hospital del Agustino, Lima, 2023?

¿Cuál es la relación entre sobrecarga de trabajo y el comportamiento organizacional en tecnólogos médicos del área de laboratorio en un hospital del Agustino, Lima, 2023?

¿Cuál es la relación entre distanciamiento y el comportamiento organizacional en tecnólogos médicos del área de laboratorio en un hospital del Agustino, Lima, 2023?

¿Cuál es la relación entre compromiso y el comportamiento organizacional en tecnólogos médicos del área de laboratorio en un hospital del Agustino, Lima, 2023?

1.3 Objetivos de la investigación

1.3.1 Objetivo general

Determinar la relación entre síndrome de burnout y comportamiento organizacional en tecnólogos médicos del área de laboratorio en un hospital del Agustino, Lima, 2023.

1.3.2 Objetivos específicos

Describir los niveles de síndrome de burnout en tecnólogos médicos del área de laboratorio en un hospital del Agustino, Lima, 2023.

Describir los niveles de comportamiento organizacional en tecnólogos médicos del área de laboratorio en un hospital del Agustino, Lima, 2023.

Determinar la relación entre sobrecarga de trabajo y el comportamiento organizacional en tecnólogos médicos del área de laboratorio en un hospital del Agustino, Lima, 2023.

Determinar la relación entre distanciamiento y el comportamiento organizacional en tecnólogos médicos del área de laboratorio en un hospital del Agustino, Lima, 2023.

Determinar la relación entre compromiso y el comportamiento organizacional en tecnólogos médicos del área de laboratorio en un hospital del Agustino, Lima, 2023.

1.4 Justificación de la investigación

1.4.1 Teórica

Las teorías de inteligencia emocional de Goleman, de Confort de Kolcaba y Burnout de Maslach para sustentar la primera variable síndrome de burnout; además, las teorías de relaciones interpersonales de Peplau, fenomenológica de Rogers y comportamiento organizacional de Herzberg para sustentar la primera variable comportamiento organizacional, los cuales son distintos argumentos lógicos que justifican la importancia del sustento de las variables estudiadas desde la perspectiva de la investigación mental, emocional y psicológica ocupacional.

1.4.2 Metodológica

La metodología analizada en la investigación parte de un estudio de enfoque descriptivo, numérico y exacto que al ser aplicada en la muestra escogida demuestra resultados fiables y objetivos a través del uso de instrumentos cuestionarios para verificar la validez de las hipótesis establecidas y determinar la relación entre las variables y dimensiones para que, de estas, se muestren las conclusiones y recomendaciones más importantes del estudio.

1.4.3 Práctica

La investigación beneficiará al hospital estudiado; y, específicamente a los profesionales en tecnología médica que laboran en el área de laboratorio en un hospital del distrito del Agustino desde la perspectiva psicológica y emocional de

los trabajadores de salud, el cual es, todavía, muy poco estudiado en el ambiente hospitalario; y, aún más, en profesionales dedicados a aplicar técnicas y exámenes de laboratorio clínico.

1.4.4 Social

El estudio aportará conocimiento científico que ayudará a resolver problemas de índole social desde el aspecto de salud ocupacional porque los datos de la investigación ayudarán a que otras instituciones de salud puedan tomar la decisión de mantener o mejorar el bienestar psicológico, mental y emocional de su fuerza laboral en beneficio de establecer y sostener un ambiente de trabajo sano, seguro y confortable que repercuta en el trato persona-personal y personal-paciente.

1.5 Limitaciones de la investigación

Estuvieron enmarcadas en el tiempo de espera para realizar los trámites documentarios y solicitudes necesarios para desarrollar la investigación, los cuales fueron largos; sobre todo, cuando se tuvo que coordinar los horarios para encuestar a los profesionales que laboran en las once áreas de estudio, el cual resultó ser tedioso debido a que se encuestó al total de participantes en varios momentos porque el estudio se encontró sujeto al tiempo disponible de cada tecnólogo médico.

2. Marco teórico

2.1 Antecedentes

Los antecedentes internacionales muestran los estudios de:

Tumbaco (2021), en Ecuador, “*buscó determinar la influencia entre síndrome de burnout y compromiso organizacional en el personal de salud de un hospital en Guayaquil*”. La metodología fue de método hipotético-deductivo, numérico y correlacional. De acuerdo a lo expuesto, se evidenció la existencia de relación negativa, a través de un ($Rho = -0.764$). Finalmente, se dio a conocer que, a mayor estrés crónico, menor es el compromiso laboral; asimismo, a mayor agotamiento laboral crónico, menor es el compromiso laboral en los 85 profesionales de salud estudiados (13).

Albán (2021), en Ecuador, “*buscó determinar la relación entre burnout y satisfacción laboral en el personal de un sistema integrado de salud en Ambato*”. La metodología fue de método hipotético-deductivo, descriptivo, numérico y correlacional. De acuerdo a lo expuesto, se evidenció la existencia de relación negativa e inversa baja, a través de un ($Rho = -0.264$). Finalmente, se dio a conocer que, a mayor burnout, menor es la satisfacción laboral; asimismo, a mayor agotamiento crónico, menor es la percepción de confianza en el trabajo en los 82 trabajadores de salud estudiados (14).

Morales y Cáceres (2021), en Ecuador, “*buscaron determinar la relación entre síndrome de burnout y satisfacción laboral en los trabajadores de una clínica en*

Quito". La metodología fue de método hipotético-deductivo, numérico y correlacional. De acuerdo a lo expuesto, se evidenció la existencia de relación inversa, a través de un ($Rho = -0.70$). Finalmente, se dio a conocer que, a mayor fatiga laboral, menor es la satisfacción en el trabajo; asimismo, a menor estado de agotamiento físico y mental, mayor es el bienestar en los 30 trabajadores de salud estudiados (15).

Márquez (2020), en Ecuador, "*buscó determinar la relación entre desempeño laboral y síndrome de burnout en los profesionales de salud en un hospital de Guayaquil*". La metodología fue de método hipotético-deductivo, numérico y correlacional. De acuerdo a lo expuesto, se evidenció la existencia de relación significativa y negativa, a través de un ($Rho = -0.506$). Finalmente, se dio a conocer que, a mayor desempeño laboral, menor es el estrés crónico en el trabajo; asimismo, a menor desempeño organizacional, mayor son los niveles de estrés generados en el trabajo en los 68 trabajadores investigados (16).

Herdoiza (2020), en Ecuador, "*buscó determinar la relación entre comportamiento organizacional y desempeño laboral en los profesionales de salud en un hospital de Babahoyo*". La metodología fue de método hipotético-deductivo, numérico y correlacional. De acuerdo a lo expuesto, se evidenció la existencia de relación significativa y negativa, a través de un ($Rho = 0.864$). Finalmente, se dio a conocer que, a mejor actitud en el trabajo, mayor es el desempeño laboral; asimismo, a menor actitud positiva en el trabajo, menor son los niveles de desempeño laboral en los 198 trabajadores de salud investigados (17).

Asimismo, se han considerado en el estudio los siguientes antecedentes nacionales:

Linch y Cabrejo (2021), *“desarrollaron un estudio sobre el nivel de inteligencia emocional y el estrés laboral en una red asistencial de salud”*. La metodología fue de enfoque cuantitativo, de diseño no experimental y de tipo correlacional. La metodología fue no experimental, numérico y correlacional. De acuerdo a lo expuesto, se evidenció la existencia de relación negativa y significativa, a través de un valor $p < 0.05$. Finalmente, se dio a conocer que, a mayor inteligencia emocional, menor es el estrés laboral; asimismo, a menor inteligencia emocional, mayor es el estrés laboral en las 94 enfermeras estudiadas (18).

Gonzales y Sánchez (2020), *“desarrollaron un estudio sobre la inteligencia emocional y el estrés laboral en los profesionales de salud de un centro hospitalario”*. La metodología fue de no experimental, numérico y correlacional. De acuerdo a lo expuesto, se evidenció la existencia de relación negativa e inversa baja, a través de un $(Rho = -0.125)$. Finalmente, se dio a conocer que, a mayor inteligencia emocional, menor es el estrés laboral; asimismo, a menor inteligencia emocional, mayor es el estrés laboral en los 102 trabajadores estudiados (19).

Hidalgo (2019), *“realizaron un estudio para determinar la relación entre el síndrome de burnout y el comportamiento organizacional en los médicos de un hospital de SJL”*. La metodología fue de método hipotético-deductivo, numérico y correlacional. De acuerdo a lo expuesto, se evidenció la existencia de relación significativa y negativa inversa, a través de un $(0.000 < 0.05)$. Finalmente, se dio a conocer que, a mayor alteración de la personalidad y autoestima del trabajador, menor

es la interacción positiva entre los trabajadores; asimismo, a mayor estrés crónico, menor es el comportamiento humano en el trabajo en los 25 médicos investigados (20).

Pizarro (2019), *“efectuó un estudio para determinar la relación entre clima organizacional y síndrome de burnout en los médicos asistenciales en un hospital en ATE”*. La metodología fue de método hipotético-deductivo, numérico y correlacional. De acuerdo a lo expuesto, se evidenció la existencia de relación negativa e inversa, a través de un ($Rho = -0.350$). Finalmente, se dio a conocer que, a mejor clima entre los miembros de una misma institución, menores patologías crónicas en los trabajadores; asimismo, a menor clima institucional, mayor es el estrés laboral que pone en riesgo la salud emocional en los 139 profesionales investigados (21).

Sarmiento (2019), *“efectuó un estudio para determinar la relación entre el burnout y la satisfacción del personal que labora en emergencias en un hospital del Cusco”*. La metodología fue de método hipotético-deductivo, numérico y correlacional. De acuerdo a lo expuesto, se evidenció la existencia de relación significativa, a través de un ($p < 0.05$). Finalmente, se dio a conocer que, a mayores niveles de irritabilidad en el trabajo, menor es la satisfacción laboral percibida por los trabajadores; asimismo, a menor nivel de desgaste emocional laboral, mejor es la apreciación de la institución en los 110 profesionales estudiados (22).

2.2 Bases teóricas

2.2.1 Definición de síndrome de burnout

La variable síndrome de burnout es el estrés laboral en su etapa crónica, el cual se manifiesta por medio del constante agotamiento físico y emocional que genera sentimientos de ausencia de sensaciones de logro que antes el trabajador sí percibía, y es manifestada por medio de la pérdida paulatina de identidad personal y profesional, que si no es tratada medicamente a tiempo, puede ocasionar alteraciones en la personalidad y autoestima del personal, repercutiendo inevitablemente en el interés del profesional por realizar su trabajo con calidad porque este síndrome se encuentra estrechamente relacionado a la procrastinación o desinterés total por rendir y cumplir con las tareas asignadas en el trabajo (23).

2.2.2 Definición de las dimensiones de la variable síndrome de burnout

Sobrecarga de trabajo se da cuando el trabajador excede o desborda la capacidad laboral en su ambiente donde desarrolla normalmente sus funciones ocasionando, con el paso del tiempo, fatiga, irritación y cansancio laboral crónico, el cual genera, a corto plazo, la pérdida de interés y capacidad laboral, así como la baja motivación y satisfacción por crear un ambiente organizacional de trabajo en equipo; y, a largo plazo, enfermedades patológicas relacionadas al estrés laboral crónico (24).

Por otro lado, distanciamiento laboral se encuentra relacionado a los deseos de separación del grupo de trabajo y de no poner en práctica las buenas relaciones interpersonales con los miembros de una misma organización porque no se desea compartir las ideas, planes y metas que se construyen en la institución; dado que, el profesional se puede sentir inconforme con el horario de trabajo establecido, las actitudes de los compañeros de área, las normas o reglas que ponen sus superiores, las tareas designadas, etc. (25).

Finalmente, compromiso laboral es un factor imprescindible en la gestión de las instituciones, debido a su estrecha influencia con la eficacia, eficiencia, capacidad y competitividad organizacional porque los trabajadores comprometidos con su entidad laboral son más proactivos, innovadores, optimistas y felices en su quehacer diario (26).

2.2.3 Teorías que sustentan la variable síndrome de burnout

En primer lugar, se menciona la teoría de Inteligencia emocional (IE) de Goleman creada en el año 1995 porque los profesionales tecnológicos médicos deben descubrir, entender, gestionar y dosificar sus emociones y tener la capacidad de comprender la de los demás compañeros de labores, manejando así, habilidades como la empatía, comunicación asertiva, liderazgo, capacidad para trabar en equipo y demás habilidades sociales. Esta teoría no indica que solo la IE es necesaria para que el ser humano desarrolle capacidades emocionales; sino que, se necesita de la inteligencia cognitiva para que ambas,

fusionadas, y puestas en práctica simultáneamente, el ser humano consiga el éxito deseado, tanto en su vida personal como profesional y laboral (27).

En segundo lugar, se indica la teoría de confort de Kolcaba, creada en el año 1991, en donde se explica la necesidad de cuidados cómodos en la salud, con atención especial a las necesidades físicas en relación a las sensaciones corporales, ambientales y sociales que se encuentran vinculados al ámbito psicológico, emocional y psicoespiritual de la conciencia interna de los profesionales en la salud; por el cual, la teorista sustenta en su postulado que es necesario ofrecer condiciones laborales óptimas y seguras al personal asistencial para evitar padecer estrés laboral, y como consecuencia, se acreciente el nivel de inteligencia emocional y manejo de las emociones del personal de salud (28).

En tercer lugar, se evidencia que la teoría de burnout de Maslach manifiesta que de manera progresiva el estrés laboral común evoluciona a un nivel mayor, mayormente, en los profesionales que brindan servicio, en el cual, la presencia del cansancio emocional, despersonalización, baja realización personal y actitud negativa son presentados en personas que mantienen mucha interacción social (29). Este síndrome también conocido como el síndrome del aniquilado, desde una perspectiva tridimensional, se ve reflejado mayormente en profesionales que desarrollan jornadas laborales largas y que se encuentran expuestos a cometer errores en tareas rutinarias y repetitivas (30).

2.2.4 Definición de comportamiento organizacional

Es el conjunto de conductas y comportamientos de satisfacción o insatisfacción que se muestra en los individuos, grupos de trabajo o estructuras organizacionales en el lugar de trabajo. El comportamiento laboral positivo optimiza el funcionamiento de la organización; sin embargo, si esta no se encuentra relacionada con la motivación laboral, los profesionales no cumplirán las metas y objetivos que la institución dese llegar (31).

El comportamiento de las personas debe estar unida al comportamiento organizacional porque es una herramienta humana que se aplica al comportamiento de las personas en su ambiente laboral con el objetivo de obtener mayor eficacia organizacional (32).

2.2.5 Definición de dimensiones de la variable comportamiento organizacional

En primer lugar, retraso hace referencia a la tardanza en el cumplimiento de las obligaciones cotidianas, por el cual el trabajador puede ser sancionado o separado de la organización. Por ello esta dimensión hace alusión a la falta de progreso laboral y desánimo por conseguir el logro de objetivos (33).

En segundo lugar, rotación es el proceso en el que el trabajador deja su puesto de trabajo por decisión propia o porque la organización lo decidió, por el cual debe ser reemplazado por otro profesional con similares características cognitivas y técnicas (34).

Finalmente, satisfacción laboral evidencia el nivel de conformidad que tiene el profesional que brinda sus servicios laborales con respecto a su entorno y sus perspectivas de condiciones de trabajo. Esta dimensión se encuentra directamente relacionada con la calidad de trabajo y los niveles de productividad y rentabilidad laboral (35).

2.2.6 Teorías que sustentan la variable comportamiento laboral

En primer lugar, se menciona a la teoría de relaciones interpersonales de Peplau, el cual toma como base relevante la motivación organizacional ligado al aspecto económico, psicológico y social, en donde se intercambian tanto respeto como aprendizaje establecido entre las partes desde el punto de vista humanista integrador aplicado para el mismo personal de salud como para su vínculo con los pacientes. Esta teoría se utiliza en la educación, investigación y práctica del ejercicio de la profesión de salud y la salud ocupacional (36).

En segundo lugar, se menciona a la teoría fenomenológica de Rogers, la cual argumenta que el ser humano ve al mundo de manera única de tres maneras posibles; subjetiva, objetiva e interpersonal dentro del ámbito psicoterapéutico, el cual representa su propia realidad a su escala de valores, creencias y principios, lo que hace que la persona sea diferente a todas los demás en los diferentes ámbitos de su vida, por eso la teoría plantea que cada persona tiene una característica de ver el mundo conforme a sus percepciones, creencias, ideales, valores (37).

En tercer lugar, se evidencia que la teoría de comportamiento organizacional de Herzberg, quien dio a conocer que, hace referencia a la motivación e higiene del profesional debido a que afirma que el rendimiento de los trabajadores depende estrictamente del nivel de satisfacción que perciben y experimentan en el lugar donde desarrollan sus funciones (38). Esta teoría basa sus estudios en la motivación del trabajador a través de dos factores, los higiénicos y los motivacionales, en el cual, la primera no produce motivación; sin embargo, sino existe produce insatisfacción; y la segunda, por el contrario, produce sí satisfacción directa entre los trabajadores (39).

2.7 Formulación de la hipótesis

2.7.1 Hipótesis general

Síndrome de burnout y comportamiento organizacional se relacionan de forma negativa y significativa en tecnólogos médicos del área de laboratorio en un hospital del Agustino, Lima, 2023.

2.7.2 Hipótesis específicas

Los niveles de síndrome de burnout en tecnólogos médicos del área de laboratorio en un hospital del Agustino, Lima, 2023, fueron mayormente medios.

Los niveles de comportamiento organizacional en tecnólogos médicos del área de laboratorio en un hospital del Agustino, Lima, 2023, fueron mayormente medios.

Sobrecarga de trabajo y retraso se relacionan de forma positiva y significativa en tecnólogos médicos del área de laboratorio en un hospital del Agustino, Lima, 2023.

Distanciamiento y rotación se relacionan de forma positiva y significativa en tecnólogos médicos del área de laboratorio en un hospital del Agustino, Lima, 2023.

Compromiso y satisfacción se relacionan de forma positiva y significativa en tecnólogos médicos del área de laboratorio en un hospital del Agustino, Lima, 2023.

3. METODOLOGÍA

3.1 Método

Fue hipotético deductivo porque se utilizó el razonamiento lógico por el cual se llevó un proceso de inducción que expidió el problema del estudio para la formulación de las hipótesis y se contrastaron las hipótesis que evidenciaron los resultados y las recomendaciones finales del estudio basados en un ciclo de inducción, deducción e inducción (40).

3.2 Enfoque

Fue de aplicación cuantitativa porque se realizó un estudio fiable, dado que se halló la confiabilidad estadística de los instrumentos aplicados a la muestra del estudio; además también, fue objetiva por la calidad numérica de los resultados que arrojaron los instrumentos, en los cuales se dieron a conocer patrones de comportamientos de la muestra elegida (41).

3.3 Tipo

Fue aplicada porque el estudio hizo uso de la investigación básica a través del aporte de los conocimientos teóricos para obtener conocimientos científicos los cuales resolvieron problemas prácticos que la sociedad amerita corregir, con el fin de brindar soluciones concretas y mejorar los estilos de vida, sobre todo, de las personas que viven en la sociedad y enfrentan una realidad peruana (42).

3.4 Diseño

Fue no experimental porque no se manipularon ni se realizaron variaciones de manera intencional de las variables analizadas; lo que se realizó fue observar los fenómenos de forma natural como lo indica el primer paso del método científico; por medio del cual, la situación de la investigación no fue construida, sino que se observaron situaciones de investigaciones ya existentes (43).

3.4.1 Corte

Fue transversal porque fue un estudio de prevalencia, dado que las variables se examinaron en una muestra, lugar, espacio y tiempo previamente definidos por la investigadora (44).

3.4.1 Nivel

Fue descriptivo correlacional porque se describieron las variables analizadas y se buscó relacionar los fenómenos de estudio investigados de acuerdo a los resultados que se emitieron en la contratación de hipótesis (45).

De acuerdo a lo expuesto, el diseño en donde se enmarcó la investigación fue el siguiente:

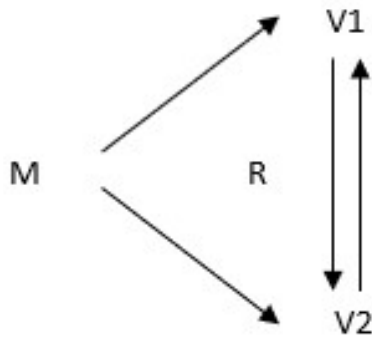


Figura 1. Diseños correlacionales. (Sánchez y Reyes, 2018).

M = Muestra.

V1 = Variable 1: síndrome de burnout.

V2 = Variable 2: comportamiento organizacional.

R = Relación.

3.5 Población, muestra y muestreo

Población:

Lo conforma el total de seres humanos o elementos estudiados y evaluados en una investigación (46). Sin embargo, la población fue censal y estuvo conformaron por 98 profesionales tecnólogos médicos que laboran en un hospital del Agustino que se muestra a continuación:

Tabla 1. Cantidad de profesionales investigados.

Áreas de aplicación	Cantidad
Banco de sangre.	15
Microbiología.	13
Parasitología	3
Inmunología.	6
Bioquímica.	5
Emergencia.	12
Toma de MX	4
Hematología.	6
Anatomía patológica	12
PAU	5
Triaje de COVID	17
TOTAL	98

Nota. Elaboración de la autora.

Muestra:

Lo conformó el subconjunto de seres humanos o elementos estudiados (47). Sin embargo, la muestra fue poblacional y estuvo integrada por los 98 tecnólogos médicos antes mencionados, por lo que no se trabaja con una muestra extraída de la población.

Muestreo:

Es una herramienta que examina las inferencias sobre la población, los cuales pueden ser probabilísticos o no probabilísticos (48). Sin embargo, la investigación no utilizó muestreo porque se hizo uso de un estudio censal o poblacional.

Criterios de inclusión

Profesionales que laboran en el área de laboratorio de las once áreas investigadas como personal de tecnología médica en un hospital del Agustino.

Profesionales que laboran de manera permanente en las once áreas investigadas y no como reemplazo en un hospital del Agustino.

Criterios de exclusión

Profesionales que no hayan firmado el consentimiento informado.

Profesionales que no hayan contestado todas las preguntas de los dos cuestionarios.

3.6 Variables y operacionalización

Fueron las que se describen en la siguiente matriz:

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	
<p>V1 Síndrome de burnout.</p>	<p>Es el desgaste profesional o también llamado síndrome de estar quemado porque hace referencia al estrés crónico que se da en el trabajo a través del agotamiento físico y/o emocional y la sensación de pérdida de identidad personal y profesional (49).</p>	<p>La variable estudiada incluye tres dimensiones dividido en tres indicadores y veinticinco ítems, mediante una escala ordinal de medición a través de una escala Likert de cinco niveles, que va desde la opción nunca hasta la opción siempre.</p>	<p>Sobrecarga de trabajo.</p> <p>Distanciamiento.</p> <p>Compromiso.</p>	<p>Agotamiento emocional.</p> <p>Despersonalización.</p> <p>Realización personal.</p>	
	<p>Son las actitudes o las conductas que muestran los profesionales en su ambiente laboral, los cuales se denotan a través de la motivación, satisfacción y compromiso del</p>	<p>La variable investigada incluye tres dimensiones dividido en tres indicadores y veinticinco elementos, mediante una escala ordinal de medición a través de una escala Likert de</p>			

<p>V2</p> <p>Comportamiento organizacional.</p>	<p>personal en el trabajo (50).</p>	<p>cinco niveles, que va desde la opción nunca hasta la opción siempre.</p>	<p>Retraso.</p> <p>Rotación.</p> <p>Satisfacción.</p>	<p>Ausentismo.</p> <p>Ambiente laboral.</p> <p>Reconocimiento y estabilidad.</p>	<p>Ordinal.</p>	<p>(1) Nunca.</p> <p>(2) Casi nunca.</p> <p>(3) Algunas veces.</p> <p>(4) Casi siempre.</p> <p>(5) Siempre.</p>
---	-------------------------------------	---	---	--	-----------------	---

Nota. Elaboración de la autora.

3.7 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

3.7.1 Técnica

Se utilizó la encuesta porque se midieron las características de los participantes de la muestra del estudio; dado que, este tipo de técnica se emplea dentro de los diseños de una investigación descriptiva, en la cual la autora recopiló datos pertinentes en los instrumentos cuestionarios para obtener información objetiva y fiable de los participantes que integraron la muestra (51).

3.7.2 Descripción de instrumentos

Se hizo uso de dos cuestionarios para determinar la relación entre las variables síndrome de burnout y comportamiento organizacional, a través de instrumentos confiables porque previamente se halló la confiabilidad estadística para obtener información exacta y objetiva con el fin de recolectar data relevante pertinente para la investigación (52).

Por ello, el primer instrumento para medir la variable síndrome de burnout fue adaptado de la tesis magistral de Hidalgo (2019), en donde participaron 25 profesionales médicos de un centro de salud de Lima, y se obtuvo validez de expertos a través del dictamen de aplicación de tres especialistas que indicaron suficiencia en los instrumentos; y, confiabilidad de ,799 mediante la aplicación de 22 elementos de acuerdo al coeficiente Alfa de Crobach, en un tiempo de llenado del instrumento de 15 minutos aproximadamente de acuerdo a la dimensiones; agotamiento emocional, despersonalización y realización personal,

a través de cuatro escalas de medición que fue desde la opción siempre hasta la opción nunca y medidos mediante los niveles; bajo, medio y alto (18).

Además, el segundo instrumento para medir la variable comportamiento organizacional fue adaptado de la tesis magistral de Hidalgo (2019), en donde participaron 25 profesionales médicos de un centro de salud de Lima, y se obtuvo validez de expertos a través del dictamen de aplicación de tres especialistas que indicaron suficiencia en los instrumentos; y, confiabilidad de ,871 mediante la aplicación de 21 elementos de acuerdo al coeficiente Alfa de Crobach, en un tiempo de llenado del instrumento de 15 minutos aproximadamente de acuerdo a la dimensiones; productividad, ausentismo, rotación y satisfacción, a través de cuatro escalas de medición que fue desde la opción siempre hasta la opción nunca y medidos mediante los niveles; bajo, medio y alto (18).

3.7.3 Validación por juicio de expertos

Es realizada a través de la opinión de expertos con la intención de verificar la validez de los instrumentos analizados, a través de la evaluación de profesionales conocedores en el tema (53). Razón por la cual, la autora realizó un nuevo proceso de validez de los cuestionarios que miden ambas variables a través de la firma de aprobación de cinco validadores expertos quienes evaluaron dichos instrumentos para ser aplicados en la muestra elegida en la investigación.

Tabla 2. Validez de expertos.

Expertos	Opinión
Dr. Nolazco Labajos, Fernando Alexis.	Aplicable.
Mg. Lima Escajadillo, Ana Milagros.	Aplicable.
Mg. Pereyra Paredes, Susan Jacqueline.	Aplicable.
Mg. Rique Pérez, Rina Melba.	Aplicable.
Mg. Del Castillo Gonzales, Siomarith.	Aplicable.

Nota. Elaboración de la autora.

3.7.4 Validación de constructo

Aunado a lo anterior, además de demostrar la validez emitida por los cinco expertos, se demostró la validez de constructo con el fin de definir si el experimento se encuentra a la altura de las pretensiones del estudio o no, a través de lo que refleja la definición operacional de las variables en relación a los significados teóricos expuestos (54).

El estudio dio a conocer la significancia estadística a través de la prueba de esfericidad de Bartlett aplicado en los dos cuestionarios para medir las variables síndrome de burnout y comportamiento organizacional, los cuales evidenciaron resultados ($p < 0.05$) en opinión de autores que dieron a conocer la interpretación del análisis factorial exploratorio a través del SPSS (55).

Tabla 3

Prueba de KMO y Bartlett – Síndrome de burnout

Medida Kaiser-Meyer-Olkin de adecuación de muestreo		,738
Prueba esférica de Bartlett	Aprox. Chi- cuadrado	2302.122
	gl	177
	Sig.	,000

Tabla 4

Prueba de KMO y Bartlett – Comportamiento organizacional

Medida Kaiser-Meyer-Olkin de adecuación de muestreo		,795
Prueba esférica de Bartlett	Aprox. Chi- cuadrado	2454.112
	gl	194
	Sig.	,000

3.7.4 Confiabilidad

La confiabilidad demuestra cómo los instrumentos revelarán resultados confiables (56). De acuerdo a lo expuesto, la confiabilidad de ambos instrumentos muestra la confianza de los cuestionarios en ser aplicados a la muestra objetiva, los cuales se muestran a continuación.

Tabla 5. Variable 1.

Alfa de Cronbach	Elementos
0,885	25

Nota. Elaboración de la autora.

Tabla 6. Variable 2.

Alfa de Cronbach	Elementos
0,865	25

Nota. Elaboración de la autora.

3.8 Plan de procesamiento y análisis de datos

Describe a detalle la forma de recopilación de la información de manera sistemática para que finalmente se comprueben las hipótesis del estudio (57). Así, el estudio hizo uso de tres procesos para hallar los resultados estadísticos:

Primero, el estudio hizo uso del programa Excel - 2016 para el procesamiento y codificación de la data para obtener las tablas de frecuencias, con el fin de diseñar los gráficos derivados de las mismas, en donde se analizó la estadística descriptiva a través

de los niveles bajos, medios y altos de las dimensiones de ambos instrumentos con rangos entre 50 a 84, 85 a 115 y 116 a más respectivamente.

Segundo, el estudio realizó un análisis inferencial para realizar deducciones y tendencias a partir de la muestra objeto de la investigación, en el cual se dio a conocer que la prueba de normalidad que se aplicó en la tesis calculó la correlación entre los datos y sus puntuaciones utilizando la prueba Kolmogorov-Smirnov (K-S) debido a que el estudio fue aplicado a una muestra mayor a 50 observaciones; por medio del cual, se evidenció una distribución no normal de las variables decidiendo aplicar el coeficiente de correlación Rho de Spearman porque tal como lo indicaron Díaz et al., 2021, esta es una medida de asociación lineal que se aplica cuando el valor p es menor a 0.05 ($p < 0.05$).

Así, la prueba de normalidad escogida fue aplicada debido a que se analizó cuánto difirió la distribución de los datos estudiados en la muestra en relación a lo que se espera si los datos proviniesen de una población con distribución normal que maneja la misma media y desviación estándar que la que se observa en los datos provenientes de la muestra (58). Por ello, para comprobar qué prueba de normalidad utilizó el estudio se dispuso de tres estrategias; la primera, de acuerdo a los métodos basados en los contrastes de las hipótesis; segundo, los métodos basados en las representaciones gráficas; y, finalmente, los métodos analíticos (59).

Finalmente, se demostró relación significativa y negativa de las variables en contraste de la hipótesis general y correlaciones positivas y directas para validaciones de la relación entre las dimensiones de las variables con el fin de comprobar las

hipótesis específicas, los cuales demostraron que, para la comprobación general, cuando crece una variable la otra decrece o viceversa; y que, para las comprobaciones específicas cuando crece una dimensión la otra también crece y viceversa (60).

Finalmente, en el tercero se contrastaron, validaron y comprobaron las hipótesis tanto general como específicas del estudio y se determinaron tanto el rango como la relación a través de la opinión de metodólogos (61).

3.9 Aspectos éticos

El estudio garantizó la calidad ética de la investigación a través de los principios éticos, los cuales se vieron reflejados a través de:

Primero, el respeto por la autonomía de los participantes tecnólogos médicos, debido a que su selección se encontró sujeta a la firma en el consentimiento informado (62).

Segundo, se trabajó con beneficencia y no maleficencia bajo lineamientos de rigor y honestidad científica, donde los estudios fueron correctamente citados de acuerdo a las normas Vancouver, y se protegió la confidencialidad de la información que fue recolectada porque no se utilizó la data para otro fin que no fue el precisado en el estudio (63).

CAPÍTULO IV: PRESENTACIÓN Y DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS

4.1 Resultados descriptivos

Tabla 7

Análisis descriptivo de la variable 1.

DIMENSIONES	SÍNDROME DE BURNOUT						TOTAL	
	BAJA		MEDIA		ALTA		n	%
	n	%	n	%	n	%		
D1. Sobrecarga de trabajo	26	26.53%	43	43.88%	29	29.59%	98	100%
D2. Distanciamiento	28	28.57%	39	39.80%	31	31.63%	98	100%
D3. Compromiso	27	27.55%	41	41.84%	30	30.61%	98	100%

Nota. Elaboración de la autora.

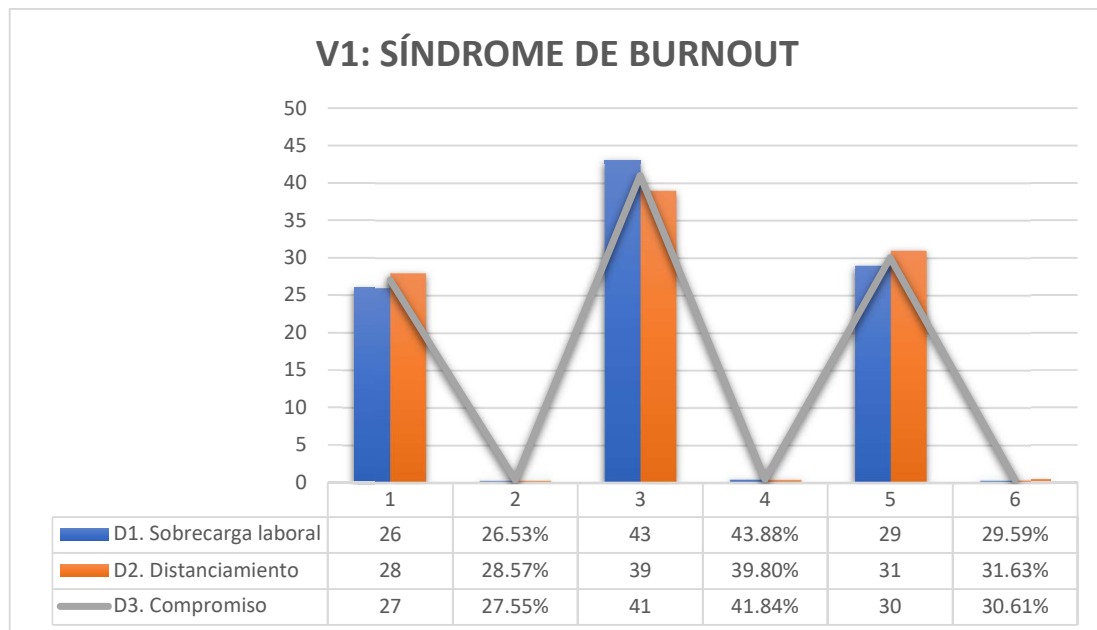


Figura 2. Variable 1.

Los resultados expuestos del total de tecnólogos médicos investigados dieron a conocer que la primera dimensión presentó mayormente un nivel medio en un 43.88%; además, la tercera dimensión presentó mayormente un nivel medio en un 41.84%; finalmente, la segunda dimensión presentó mayor un nivel medio en un 39.80%.

Es decir, la sobrecarga de trabajo, el distanciamiento y la falta de compromiso laboral provoca de manera media que el estrés crónico se reduzca o se incremente en la instancia médica investigada.

Tabla 8

Análisis descriptivo de la variable 2.

DIMENSIONES	COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL						TOTAL	
	BAJO		MEDIO		ALTO		n	%
	n	%	n	%	n	%		
D1. Retraso	28	28.57%	42	42.86%	28	28.57%	98	100%
D2. Rotación	26	26.53%	43	43.88%	29	29.59%	98	100%
D3. Satisfacción	28	28.57%	38	38.78%	32	32.65%	98	100%

Nota. Elaboración de la autora.

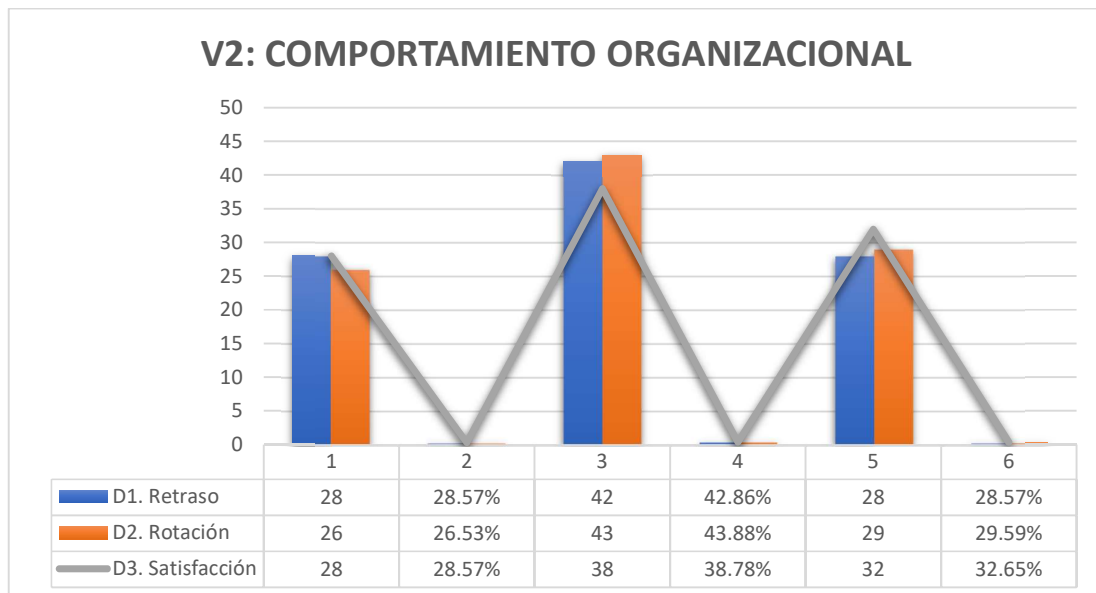


Figura 3. Variable 2.

Los resultados expuestos del total de tecnólogos médicos investigados dieron a conocer que la segunda dimensión presentó mayormente un nivel medio en un 43.88%; además, la primera dimensión presentó mayormente un nivel medio en un 42.86%; finalmente, la tercera dimensión presentó mayor un nivel medio en un 38.78%.

Es decir, el retraso, la rotación de personal y la poca satisfacción de los trabajadores provoca de manera media que el comportamiento organizacional sea alto o bajo en la instancia médica investigada.

4.2 Análisis inferencial

Se realizaron pruebas de normalidad a través de la prueba (K-S), con el objeto de determinar el ajuste entre las dos distribuciones de probabilidad de una muestra mayor a 50 encuestados.

Por ello:

1. Si el nivel de significancia es de ($p > 0,05$), se aplicará Pearson.
2. Si el nivel de significancia es de ($p < 0,05$), se aplicará Rho de Spearman.

Es así que, la prueba de normalidad calcula la correlación entre los datos y las puntuaciones de los mismos. Entonces, si el coeficiente de correlación se encuentra cerca de 1 es probable que la población sea normal y se deban aplicar métodos estadísticos paramétricos; en caso contrario se deben utilizar métodos estadísticos no paramétricos.

Así, se desarrollan las siguientes pruebas de normalidad:

Tabla 9

Primera variable.

Prueba de normalidad: Síndrome de Burnout			
Dimensiones	Kolmogorov-Smirnov		
	Estadístico	gl	p
D1. Sobrecarga de trabajo	0,235	98	0,000
D2. Distanciamiento	0,210	98	0,000
D3. Compromiso	0,243	98	0,000

Nota. Elaboración de la autora.

Tabla 10*Segunda variable.*

Prueba de normalidad: Comportamiento organizacional			
Dimensiones	Kolmogorov-Smirnov		
	Estadístico	gl	p
D1. Retraso	0,225	98	0,000
D2. Rotación	0,212	98	0,000
D3. Satisfacción	0,230	98	0,000

Nota. Elaboración de la autora.

Se evidencian, entonces, pruebas de normalidad al 5%, con valores $p = 0,000 < 0,05$; entonces, se decide aplicar la medida de correlación de Spearman.

4.3 Contrastación de hipótesis

Tabla 11

Interpretación de correlación.

RANGO	RELACION
-0.91 a -1.00	Correlación negativa perfecta
-0.76 a -0.90	Correlación negativa muy fuerte.
-0.51 a -0.75	Correlación negativa considerable.
-0.11 a -0.50	Correlación negativa media.
-0.01 a -0.100	Correlación negativa débil.
0.00	No existe correlación
+0.01 a +0.10	Correlación positiva débil.
+0.11 a +0.50	Correlación positiva media.
+0.51 a +0.75	Correlación positiva considerable.
+0.76 a +0.90	Correlación positiva muy fuerte.
+0.91 a +1.00	Correlación positiva perfecta.

Nota. Extraído de Hernández y Fernández, 2018.

Hipótesis general

Síndrome de burnout y comportamiento organizacional se relacionan de forma negativa y significativa en tecnólogos médicos del área de laboratorio en un hospital del Agustino, Lima, 2023.

Regla de decisión:

1. El nivel de significancia $p > 0,05$ = prueba paramétrica de Pearson.
2. El nivel de significancia $p < 0,05$ = prueba no paramétrica Rho de Spearman.

Tabla 12

Prueba de hipótesis general.

		Correlaciones	
		V1	V2
		Síndrome de burnout	Comportamiento organizacional
V1 Síndrome de burnout	Coefficiente de correlación.	1,000	-,855
	Sig. (bilateral)		,027
	N	98	98
V2 Comportamiento organizacional	Coefficiente de correlación.	-,855	1,000
	Sig. (bilateral)	,027	
	N	98	98

Análisis:

Se muestra medida de correlación significativa y negativa de $-0,855$, evidenciando relación negativa muy fuerte en opinión de Hernández y Fernández (2018); por tanto, se rechaza la hipótesis nula y acepta la general.

Interpretación:

Es muy fuertemente probable que, a mayor estrés crónico menor sea el comportamiento laboral del personal en tecnología médica investigado y viceversa.

Hipótesis específica tercera

Sobrecarga de trabajo y retraso se relacionan de forma positiva y significativa en tecnólogos médicos del área de laboratorio en un hospital del Agustino, Lima, 2023.

Regla de decisión:

1. El nivel de significancia $p > 0,05$ = prueba paramétrica de Pearson.
2. El nivel de significancia $p < 0,05$ = prueba no paramétrica Rho de Spearman.

Tabla 13

Prueba de hipótesis específica 3.

Correlaciones			
		D1 Sobrecarga de trabajo	D1 Retraso
D1 Sobrecarga de trabajo	Coeficiente de correlación.	1,000	,811
	Sig. (bilateral)		,025
	N	98	98
D1 Retraso	Coeficiente de correlación.	,811	1,000
	Sig. (bilateral)	,025	
	N	98	98

Análisis:

Se muestra medida de correlación significativa y negativa de 0,811, evidenciando relación positiva muy fuerte en opinión de Hernández y Fernández (2018); por tanto, se rechaza la hipótesis nula y acepta la específica tercera.

Interpretación:

Es muy fuertemente probable que, a mayor sobrecarga de trabajo mayor sea el retraso de las labores del personal en tecnología médica investigado y viceversa.

Hipótesis específica cuarta

Distanciamiento y rotación se relacionan de forma positiva y significativa en tecnólogos médicos del área de laboratorio en un hospital del Agustino, Lima, 2023.

Regla de decisión:

1. El nivel de significancia $p > 0,05$ = prueba paramétrica de Pearson.
2. El nivel de significancia $p < 0,05$ = prueba no paramétrica Rho de Spearman.

Tabla 14

Prueba de hipótesis específica 4.

Correlaciones			
		D2 Distanciamiento	D2 Rotación
D2 Distanciamiento	Coeficiente de correlación.	1,000	,860
	Sig. (bilateral)		,032
	N	98	98
D2 Rotación	Coeficiente de correlación.	,860	1,000
	Sig. (bilateral)	,032	
	N	98	98

Análisis:

Se muestra medida de correlación significativa y negativa de 0,860, evidenciando relación positiva muy fuerte en opinión de Hernández y Fernández (2018); por tanto, se rechaza la hipótesis nula y acepta la específica cuarta.

Interpretación:

Es muy fuertemente probable que, a mayor distanciamiento mayor sea la rotación del personal en tecnología médica investigado y viceversa.

Hipótesis específica quinta

Compromiso y satisfacción se relacionan de forma positiva y significativa en tecnólogos médicos del área de laboratorio en un hospital del Agustino, Lima, 2023.

Regla de decisión:

1. El nivel de significancia $p > 0,05$ = prueba paramétrica de Pearson.
2. El nivel de significancia $p < 0,05$ = prueba no paramétrica Rho de Spearman.

Tabla 15

Prueba de hipótesis específica 5.

		Correlaciones	
		D3	D3
		Compromiso	Satisfacción
D3 Compromiso	Coeficiente de correlación.	1,000	,835
	Sig. (bilateral)		,022
	N	98	98
D3 Satisfacción	Coeficiente de correlación.	,835	1,000
	Sig. (bilateral)	,022	
	N	98	98

Análisis:

Se muestra medida de correlación significativa y negativa de 0,835, evidenciando relación positiva muy fuerte en opinión de Hernández y Fernández (2018); por tanto, se rechaza la hipótesis nula y acepta la específica quinta.

Interpretación:

Es muy fuertemente probable que, a mayor compromiso laboral mayor sea la satisfacción del personal en tecnología médica investigado y viceversa.

4.4. Discusión de resultados

La hipótesis principal del estudio indicó que, síndrome de burnout y comportamiento organizacional se relacionan de forma negativa y significativa en 98 profesionales tecnólogos médicos que laboran en un hospital del Agustino, en la ciudad de Lima y durante el año 2023, entre las áreas de Banco de sangre, Microbiología, Parasitología, Inmunología, Bioquímica, Emergencia, Toma de MX, Hematología, Anatomía patológica, PAU, y área de COVID, en el cual, se decidió analizar los datos codificados de los cuestionarios aplicados a la muestra objetiva mediante la prueba no paramétrica de coeficiente de correlación Rho de Spearman para medir el grado de asociación entre las variables y las dimensiones del estudio, debido a que se halló un valor p de 0.000, menor a 0.05, para medir los instrumentos de la variable síndrome de burnout y comportamiento organizacional, evidenciando una distribución estadística no normal, por el cual la hipótesis general de la investigación se comprueba posteriormente y se da a conocer que los fenómenos estudiados se relacionan de forma negativa y significativa evidenciado a través de un $Rho = -0,855$, lo que comprueba la existencia de relación negativa muy fuerte de acuerdo al juicio de Hernández y Fernández (2018); por lo tanto, el estudio rechaza la H_0 y acepta la hipótesis general.

Debido a lo expresado, se da a conocer los resultados de un estudio similar al de esta investigación, en donde Tumbaco (2021), buscó determinar la influencia entre síndrome de burnout y compromiso organizacional en una muestra de 85 profesionales de salud investigados, evidenciando que existe correlación negativa e inversa de ($Rho = -0.764$) entre las variables plantadas en el estudio en un hospital en Guayaquil (13), debido a que probablemente en ambos estudios los niveles de estrés crónico provocan fuertemente que el comportamiento organizacional se reduzca o incremente y viceversa; por otro lado, estos

resultados son diferentes a la investigación de Pizarro (2019), quien efectuó un estudio para determinar la relación entre clima organizacional y síndrome de burnout en una muestra de 139 profesionales de salud investigados, evidenciando que existe correlación negativa e inversa muy baja de ($Rho = -0.350$) entre las variables plantadas en el estudio en un hospital de ATE en Perú (21), debido a que probablemente en ambas investigaciones los niveles de estrés crónico provocan de manera débil que el comportamiento organizacional se reduzca o incremente y viceversa.

Es así que, la hipótesis específica primera mencionó que, los niveles de síndrome de burnout en 98 profesionales tecnólogos médicos que laboran en un hospital del Agustino, en la ciudad de Lima y durante el año 2023 fueron mayormente medios, sobre todo, en la dimensión sobrecarga de trabajo en un 43.88%, lo cual evidencia que, tanto sobrecarga de trabajo, distanciamiento y falta de compromiso laboral provocan de forma media que el síndrome de burnout que causa el estrés crónico se reduzca o se incremente en la muestra analizada en un hospital de Lima. Asimismo, el objetivo específico segunda mencionó que, los niveles de comportamiento organizacional en 98 profesionales tecnólogos médicos que laboran en un hospital del Agustino, en la ciudad de Lima y durante el año 2023 fueron mayormente medios, sobre todo, en la dimensión rotación en un 43.88%, lo cual evidencia que, tanto retraso, la rotación de personal y la poca satisfacción de los trabajadores provoca de manera media que el comportamiento organizacional sea alto o bajo en la muestra analizada en un hospital de Lima. Por tanto, ambas descripciones reflejan que, mayormente es la sobrecarga de trabajo lo que provoca la cronificación del estrés laboral y la sensación de agotamiento emocional en el trabajo; así como, la alta rotación de personal impide que el comportamiento de los miembros de la institución de salud investigada cumpla objetivos y optimicen su rendimiento laboral; por medio del cual, la teoría de IE de Daniel Goleman

hace referencia a la carga emocional no dosificada de la persona debido al mal manejo y gestión de las emociones que puede ocasionar crisis, conflictos y pocos o negativos vínculos laborales; así también, la teoría del confort de Kolcaba menciona que tanto la persona como la comunidad se debe sentir confortado en el ambiente donde se promueven cuidados para la salud del paciente. Bajo ese mismo criterio, la teoría de relaciones interpersonales de Peplau es base para la humanización en la atención de salud en la que se indica respeto y aprendizaje tanto del que brinda el servicio asistencial como de quien la recibe; y, la teoría fenomenológica de Rogers se encuentra ligada al comportamiento de los trabajadores, puesto que estos alcanzan logros y beneficios cuando se propone metas positivas y existe buen trato y vinculación emocional y cognitiva, por medio del cual, las cuatro teorías expuestas ponen en manifiesto que, mientras mejor sea la actitud de la persona en su ambiente laboral menor será la percepción de carga laboral que provoca estrés y cambio emocional.

Asimismo, la hipótesis específica tercera, el cual indicó que, sobrecarga de trabajo y retraso se relacionan de forma positiva y significativa en tecnólogos médicos del área de laboratorio en un hospital del Agustino, Lima, 2023, dando a conocer correlación positiva y significativa reflejado mediante el coeficiente de correlación de Spearman mediante un $Rho = 0,811$, demostrando así la existencia de correlación positiva muy fuerte de acuerdo a la valoración de Hernández y Fernández (2018); por el cual, se rechazó la hipótesis nula y se aceptó la hipótesis específica 3, datos que son similares a los resultados del estudio de Morales y Cáceres (2021), quienes buscaron determinar la relación entre síndrome de burnout y satisfacción laboral en donde se apreció que, las variables se relacionan de manera inversa ($Rho = -0.70$), dando a conocer que, a mayor fatiga laboral, es altamente probable que menor sea la satisfacción en el trabajo; asimismo, a menor estado de

agotamiento físico y mental, es altamente probable que mayor sea el bienestar en los 30 trabajadores de salud estudiados en un hospital en Ecuador (15) porque probablemente en este estudio la muestra analizada manifiesta de forma inversa fuerte a mayor carga emocional debido al estrés crónico menor es la sensación de satisfacción en el trabajo y viceversa similar al estudio; caso contrario ocurre cuando se evidencia el estudio de, Albán (2021), quien en Ecuador analizó la relación entre burnout y satisfacción laboral, mostrando que, a mayor burnout, probablemente es menor es la satisfacción laboral; asimismo, a mayor agotamiento crónico, probablemente es menor es la percepción de confianza en el trabajo en base a los resultados de un $(Rho = -0.264)$ aplicado en los 82 trabajadores de salud en un hospital de Ambato (14), debido a que probablemente el burnout no es originado necesariamente por el estado de autocomplacencia que experimentan las personas cuando perciben mayor o menor satisfacción en el trabajo, sino debido a otros factores que deben ser estudiados.

Además, la hipótesis específica cuarta, el cual indicó que, distanciamiento y rotación se relacionan de forma positiva y significativa en tecnólogos médicos del área de laboratorio en un hospital del Agustino, Lima, 2023, dando a conocer correlación positiva y significativa reflejado mediante el coeficiente de correlación de Spearman mediante un $Rho = 0,860$, demostrando así la existencia de correlación positiva muy fuerte de acuerdo a la valoración de Hernández y Fernández (2018); por el cual, se rechazó la hipótesis nula y se aceptó la hipótesis específica 4, resultados que son similares a lo expuesto por la investigación de Herdoiza (2020), quien en Ecuador determinó la relación entre comportamiento organizacional y desempeño laboral y se halló relación de manera significativa mediante un $(Rho = 0.864)$, dando a conocer que, a mejor actitud en el trabajo, es fuertemente probable que mayor sea el desempeño laboral; asimismo, a menor actitud

positiva en el trabajo, es fuertemente probable que menor sean los niveles de desempeño laboral en los 198 trabajadores de salud en un hospital de Babahoyo (17); así como en la investigación de, Linch y Cabrejo (2021), quienes estudiaron la relación entre inteligencia emocional y el estrés laboral, mostrándose alta relación significativa, con un valor $p < 0.05$, evidenciando que, a mayor inteligencia emocional, menor es el estrés laboral; asimismo, a menor inteligencia emocional, mayor es el estrés laboral en las 94 enfermeras estudiadas en una en una red asistencial de salud (18), debido a que probablemente, son las faltas de actitudes positivas en el ambiente de trabajo lo que provoca que el rendimiento en las labores se vea afectada, así como es la falta de desarrollo y gestión IE lo que provoca que el estrés que sienten las personas en su trabajo sea mayor y viceversa similar al estudio; diferente a los resultados del estudio de, Gonzales y Sánchez (2020), quienes estudiaron la relación entre inteligencia emocional y estrés laboral y se halló la relación significativa baja e inversa ($Rho = -0.125$). Finalmente, se dio a conocer que, a mayor inteligencia emocional, es fuertemente probable que menor sea el estrés laboral; asimismo, a menor inteligencia emocional, es fuertemente probable que menor sea el estrés laboral en los 102 trabajadores estudiados en un centro hospitalario (19), debido a que probablemente no sean las capacidades emocionales las que generen percepción de ansiedad, angustia o sentimientos de insatisfacción que genera el estrés laboral y se deba seguir investigando qué es lo que realmente causa el estrés de las personas estudiadas.

Finalmente, la hipótesis específica quinta, el cual indicó que, compromiso y satisfacción se relacionan de forma positiva y significativa en tecnólogos médicos del área de laboratorio en un hospital del Agustino, Lima, 2023, dando a conocer correlación positiva y significativa reflejado mediante el coeficiente de correlación de Spearman mediante un $Rho = 0,835$, demostrando así la existencia de correlación positiva muy fuerte

de acuerdo a la valoración de Hernández y Fernández (2018); por el cual, se rechazó la hipótesis nula y se aceptó la hipótesis específica 5, resultados que son similares a lo expuesto por la investigación de Hidalgo (2019), quienes realizaron un estudio para determinar la relación entre el síndrome de burnout y el comportamiento organizacional y se halló relación significativa e inversa ($0.000 < 0.05$), dando a conocer que, a mayor alteración de la personalidad y autoestima del trabajador, menor es la interacción positiva entre los trabajadores; asimismo, a mayor estrés crónico, menor es el comportamiento humano en el trabajo en los 25 médicos de un hospital de SJL (20); y, asimismo, el estudio de, Sarmiento (2019), quien determinó la relación entre el burnout y la satisfacción del personal, halló que las variables se relacionan de manera significativa ($p < 0.05$) y dio a conocer que, a mayores niveles de irritabilidad en el trabajo, menor es la satisfacción percibida por los trabajadores; asimismo, a menor nivel de desgaste emocional laboral, mejor es la apreciación de la institución en los 110 profesionales que laboran en emergencias en un hospital del Cusco (22), debido a que probablemente, los sentimientos de estrés en su máximo nivel estén provocando menores sentimientos de pertenencia del trabajador con la institución de salud y se esté generando una relación cruzada entre ambas variables similar al estudio, diferente a la investigación de, Márquez (2020), quien buscó determinar la relación entre desempeño laboral y síndrome de burnout y se halló relación significativa y negativa ($Rho = -0.506$), dando a conocer que, a mayor desempeño laboral, probablemente sea menor el estrés crónico en el trabajo; asimismo, a menor desempeño organizacional, probablemente sean mayores los niveles de estrés generados en el trabajo en los 68 profesionales de salud en un hospital de Guayaquil (16), debido a que probablemente, el estudio en mención no demuestre la causa real del bajo o alto estrés crónico en el personal analizado porque otras podrían ser las causas de un desempeño laboral favorable o poco favorable.

V. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1 Conclusiones

Primera: Síndrome de burnout y comportamiento organizacional se relacionan de forma negativa y significativa ($Rho = -0.855$), aplicados en tecnólogos médicos del área de laboratorio en un hospital del Agustino, Lima, 2023, demostrando que, a mayor estrés crónico, es muy fuertemente probable que exista menor comportamiento organizacional; de la misma manera, a menor estrés crónico, es muy fuertemente probable que exista mayor comportamiento organizacional en los tecnólogos médicos analizados.

Segunda: Los niveles de síndrome de burnout en tecnólogos médicos del área de laboratorio en un hospital del Agustino, Lima, 2023, fueron mayormente medios, por el cual, las dimensiones de la primera variable provocan de manera media que el estrés crónico se reduzca o se incremente en la muestra objetiva.

Tercera: Los niveles de comportamiento organizacional en tecnólogos médicos del área de laboratorio en un hospital del Agustino, Lima, 2023, fueron mayormente medios, por el cual, las dimensiones de la segunda variable provocan de manera media que el comportamiento organizacional se reduzca o se incremente en la muestra objetiva.

Cuarto: Sobrecarga de trabajo y retraso se relacionan de forma positiva y significativa ($Rho = 0.811$), aplicados en tecnólogos médicos del área de laboratorio en un

hospital del Agustino, Lima, 2023, demostrando que, a mayor sobrecarga de trabajo, es muy fuertemente probable que exista mayor retraso; de la misma manera, a menor sobrecarga de trabajo, es muy fuertemente probable que exista menor retraso en los tecnólogos médicos analizados.

Quinto: Distanciamiento y rotación se relacionan de forma positiva y significativa ($Rho = 0.860$), aplicados en tecnólogos médicos del área de laboratorio en un hospital del Agustino, Lima, 2023, demostrando que, a mayor distanciamiento laboral, es muy fuertemente probable que exista mayor rotación; de la misma manera, a menor distanciamiento laboral, es muy fuertemente probable que exista menor rotación en los tecnólogos médicos analizados.

Sexto: Compromiso y satisfacción se relacionan de forma positiva y significativa ($Rho = 0.835$), aplicados en tecnólogos médicos del área de laboratorio en un hospital del Agustino, Lima, 2023, demostrando que, a mayor compromiso laboral, es muy fuertemente probable que exista mayor satisfacción; de la misma manera, a menor compromiso laboral, es muy fuertemente probable que exista menor satisfacción en los tecnólogos médicos analizados.

5.2 Recomendaciones

Primera: A los directores del hospital estudiado, se sugiere formar de forma continua y constante a través de cursos impartidos a los jefes y supervisores de las áreas estudiadas para que, a través de profesionales especializados y altamente preparados, enseñen a reconocer, detectar y saber cómo proceder ante casos de estrés crónico que presenten los colaboradores de sus áreas de forma mensual, con el fin de prevenir que los casos de burnout se extienda en la institución de salud y se vea menoscabado el comportamiento laboral de los profesionales tecnológicos médicos.

Segunda: A los jefes de las áreas investigadas en el hospital del Agustino, se sugiere brindar talleres educativos y didácticos de forma mensual para que de manera práctica se aprenda a evitar la sobrecarga de trabajo, distanciamiento y falta de compromiso laboral logrando así desarrollar mayores estrategias cognitivas y emocionales que permitan reducir el estrés y no se cronifique con el tiempo.

Tercera: A los jefes de las áreas investigadas en el hospital del Agustino, se sugiere crear un programa de bonificaciones emocionales de forma mensual para que el personal se sienta motivado y mejoren su productividad y rendimiento laboral los cuales permitan optimizar las actitudes y el comportamiento organizacional para alcanzar metas laborales.

Cuarto: A los jefes de las áreas investigadas en el hospital del Agustino, se sugiere crear un cronograma de actividades lúdicas para aplicar dinámicas de trabajo en equipo e integración laboral de forma bimensual que enseñe al personal tecnólogo médico a comunicarse de manera asertiva y desarrollar sus habilidades blandas para evitar la sobrecarga laboral que originan los retrasos en la institución investigada.

Quinto: A los jefes de las áreas investigadas en el hospital del Agustino, se sugiere crear un departamento de psicología para prevenir y vigilar las complicaciones de salud ocupacional de forma inmediata a la emisión de los resultados de la investigación, con el fin de evitar problemas graves de salud debido a la cronificación del estrés que provoca distanciamiento laboral y abandono constante del personal estudiado.

Sexto: A los jefes de las áreas investigadas del hospital del Agustino, se sugiere aplicar pruebas psicométricas de actitudes y capacidades de manera mensual para medir las destrezas y competencias laborales y prevenir que los niveles de compromiso y satisfacción organizacional disminuyan, logrando así que el sentido de pertenencia se eleve en los tecnólogos médicos analizados.

Referencias

1. Rodríguez C, Medrano O, Hernández A. Mental health of the Mexican population during the COVID-19 pandemic. 2021 jun;157(3):228-233. Disponible en: https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0016-38132021000300228
2. Aguilar MJ, Luna JE, Tovar AR, Blancarte E. Burnout Syndrome. Biodevelopment and reversion of the impacts in the health sector of the State of Guanajuato, Mexico. Rev Región y Sociedad. 2020 ene;32(1):e1308. Disponible en: https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1870-39252020000100127
3. Cantos G. Síndrome de fatiga crónica en el personal de salud en hospitales. Rev San Gregorio. 2019 jul;33(1):127-137. Disponible en: <http://scielo.senescyt.gob.ec/pdf/rsan/n33/2528-7907-rsan-33-00127.pdf>
4. Intriago S. Burnout syndrome in health workers of a hospital in the Junín-Bolívar district management. Rev San Gregorio. 2019 dic;35(1):94-107. Disponible en: http://scielo.senescyt.gob.ec/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2528-79072019000200094
5. Castro HM, Prieta MA, Muñoz AM. Prevalence of burnout in healthcare workers during the COVID-19 pandemic and associated factors. A cross-sectional study. Rev Medicina (Buenos aires). 2022 set; 82(4):479-486. Disponible en: http://www.scielo.org.ar/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0025-76802022000600479
6. Yslado RM, Norabuena NP. Burnout syndrome and job satisfaction in health professionals. Rev Horizonte médico. 2019 dic;19(4):41-49. Disponible en: http://www.scielo.org.pe/scielo.php?pid=S1727-558X2019000400006&script=sci_arttext

7. Taipe A, Alarcon CA, Zafra JH, Rojas FJ. Factors associated with wages, workload, and working environment in a group of young general practitioners in Peru. *Rev. Acta Médica Peruana*. 2018 ene;35(1):6-13. Disponible en: http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1728-59172018000100002
8. Yupari YL, Díaz JL, Azabache KA, Bardales LB. Modelo logístico de factores asociados al Síndrome de Burnout en el personal de salud. *Rev Enfermería global*. 2022 dic;21(68):144-171. Disponible en: https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1695-61412022000400005&lng=es&nrm=iso
9. Castillo DY, Bravo MR, Esquivel JT, Esquivel MN, Salgado FC. Burnout syndrome and organizational commitment in a public hospital – Peru. *Rev scientific multidisciplinary*. 2022 dic;6(6):8256-8271. Disponible en: DOI: https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i6.3995
10. Águeda T, Arias WL, Caycho T. Burnout syndrome in medicine men from Arequipa city (Peru). *Rev Chilena neuro psiquiátrica*. 2019 ago;57(2):139-148. Disponible en: <https://www.scielo.cl/pdf/rchnp/v57n2/0717-9227-rchnp-57-02-0139.pdf>
11. Chilquillo VL, Lama JE, De la Cruz JA. Burnout syndrome in physicians of the Hipolito Unanue National Hospital in Lima – Peru. *Rev Neuropsiquiatría*. 2019 ene;82(3):175-182. Disponible en: <http://www.scielo.org.pe/pdf/rnp/v82n3/a03v82n3.pdf>
12. Solí L, Tantalean A, Burgos M, Chambi J. Agotamiento profesional: prevalencia y factores asociados en médicos y enfermeras en siete regiones del Perú. *Rev Canales de la Facultad de Medicina*. 2017 dic;78(3):270-276. Disponible en: <https://www.redalyc.org/pdf/379/37953708003.pdf>
13. Tumbaco A. Síndrome burnout y su influencia en el compromiso organizacional de los profesionales de salud del centro de salud tipo C "Venus De Valdivia 2020". [Tesis para optar el grado de Magíster en Gerencia en Servicios de Salud]. Guayaquil: Universidad Católica de Santiago de Guayaquil, 2021. Disponible en

<http://repositorio.ucsg.edu.ec/bitstream/3317/16392/1/T-UCSG-POS-MGSS-302.pdf>

14. Albán S. Burnout y satisfacción laboral de los trabajadores del Servicio Integrado de Seguridad ECU 911. [Tesis para optar el grado de Magíster en Gestión del Talento Humano). Ambato: Universidad Técnica de Ambato, 2021. Disponible en <https://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/32895/1/122%20GTH.pdf>
15. Morales S, Cáceres I. Análisis de síndrome de burnout y su relación con la satisfacción laboral en la empresa Life and Hope S.A. [Tesis para optar el grado de Magíster en desarrollo del Talento Humano]. Quito: Universidad Andina Simón Bolívar, 2021. Disponible en <https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/8333/1/T3626-MDTH-Morales-Analisis.pdf>
16. Márquez L. Desempeño laboral y el síndrome de burnout en los profesionales de la salud en la terapia intensiva neonatal del Hospital Norte IESS Ceibos. [Tesis para optar el grado de Magíster en Gerencia de los Servicios de la Salud]. Guayaquil: Universidad Católica de Santiago de Guayaquil, 2020. Disponible en <http://repositorio.ucsg.edu.ec/bitstream/3317/15060/1/T-UCSG-POS-MGSS-256.pdf>
17. Herdoiza Z. El comportamiento organizacional y su influencia en el desempeño laboral del personal de enfermería en el hospital IESS Babahoyo. [Tesis para optar el grado de Magíster en Gerencia de los Servicios de la Salud]. Guayaquil: Universidad Católica de Santiago de Guayaquil, 2020. Disponible en <http://repositorio.ucsg.edu.ec/bitstream/3317/15008/1/T-UCSG-POS-MGSS-247.pdf>
18. Linch E, Cabrejo J. Level of emotional intelligence and work stress in hospital nurses I - La Libertad Essalud care network. *Rev Ciencia y tecnología*. 2021 dic;17(14):243-250. DOI: 10.17268/rev.cyt.2021.04.21
19. Gonzales E, Sánchez S. Inteligencia emocional y el estrés laboral en los profesionales de un centro de salud. [Tesis para optar el grado de Magíster en psicología de la salud]. Cajamarca: Universidad Privada Antonio Guillermo Urrelo, 2020. Disponible en <http://repositorio.upagu.edu.pe/bitstream/handle/UPAGU/1474/INFORME%20TESIS%20MAESTRIA%20FINAL%20.pdf?sequence=3&isAllowed=y>

20. Hidalgo I. Síndrome burnout y comportamiento organizacional del personal médico en un Centro de Salud – San Juan de Lurigancho, Lima – 2019. [Tesis para optar el grado de Magíster en Gestión de los Servicios de la Salud]. Lima: Universidad César Vallejo, 2019. Disponible en https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/38679/Hidalgo_VI.pdf?sequence=1&isAllowed=y
21. Pizarro V. El clima organizacional y síndrome de burnout en personal asistencial de enfermería en un hospital nivel II-1, del distrito de Ate. [Tesis para optar el grado de Magíster en Psicología del trabajo y las organizaciones]. Lima: Universidad San Martín de Porres, 2019. Disponible en https://repositorio.usmp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12727/6429/PIZARRO_LV.pdf?sequence=3&isAllowed=y
22. Sarmiento G. Síndrome de Burnout y satisfacción laboral en el departamento de Emergencia del Hospital Antonio Lorena del Cusco 2017. [Tesis para optar el grado de Magíster en Gestión de los Servicios de la Salud]. Lima: Universidad Nacional Mayor De San Marcos, 2019. Disponible en https://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12672/10826/Sarmiento_vg.pdf?sequence=1&isAllowed=y
23. Sarmiento G. Burnout in the emergency service of a hospital. Enero-marzo 2019. Rev Horizonte Médico. 2019 mar;19(1):67-72. Disponible en http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1727-558X2019000100011#:~:text=El%20s%C3%ADndrome%20de%20burnout%20se,de%20cuidados%20intensivos%20y%20de
24. Calderón GA, Merino C, Juárez A, Jimenez M. Validation of workload scale in Peruvian workers. Rev Archivos de prevención de riesgos laborales. 2018 sep;21(3): 123-127. Disponible en: https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1578-25492018000300002

25. Suárez E. Occupational disease and absenteeism in the workers in one hospital in Lima-Perú. *Rev de la Facultad de Medicina Humana de la URP*. 2021 abr;21(2):364-371. Disponible en: <http://www.scielo.org.pe/pdf/rfmh/v21n2/2308-0531-rfmh-21-02-364.pdf>
26. Prieto F, Postigo A, Cuesta M, Muñiz J. Compromiso laboral: nueva escala para su medición. *Rev Latinoamericana de psicología*. 2021 ago;53(1):133-142. Disponible en: <http://www.scielo.org.co/pdf/rlps/v53/0120-0534-rlps-53-133.pdf>
27. Sánchez MT, Megías A, Gómez R, Gutierrez MJ, Fernández P. The Relationship Between Perceived Emotional Intelligence and Risk Behaviour in the Setting of Health. *Rev Escritos en psicología*. 2022 dic;11(3):115-123. Disponible en https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1989-38092018000300115
28. Delgado CA, Valenzuela S. Kolcaba Theory: A proposal to caring Chilean children with cancer. *Rev Enfermería universitaria*. 2021 sep;17(4):490-499. Disponible en: https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1665-70632020000400490
29. Guilla MA, Giménez SB, Morán VE, Olaz FO. Adaptation and validation of the Maslach Burnout Inventory in Argentinian mental health professionals. *Rev Liberabit*. 2019 dic;25(2):179-193. Disponible en: http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1729-48272019000200004
30. Lovo J. The burnout syndrome: a modern problem. *Rev Entorno*. 2021 oct;70(1):110-120. Disponible en: DOI: <https://doi.org/10.5377/entorno.v0i70.10371>
31. Flores J, Gómez I. Perceived organizational support and organizational commitment in a private company in Lima, Perú. *Rev Órgano de difusión científica*. 2018 abr;16(1):1-30. Disponible en http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2077-21612018000100001

32. Consuelo C, Sarmentero I, Gómez O, Falcón O. Procedure for the study of Organizational Behavior. *Rev Facultad de ingeniería industrial*. 2018 ene;25(1):92-100. Disponible en: <https://www.redalyc.org/journal/3604/360458872010/html/>
33. Tatamuez RA, Dominguez AM, Matabanchay SM. Systematic review: Factors associated with labor absenteeism in Latin American countries. *Ver Universidad y salud*. 2019 ago;21(1):100-112. Disponible em: <http://www.scielo.org.co/pdf/reus/v21n1/2389-7066-reus-21-01-100>
34. Márquez AJ, Villegas FE. Staff turnover and organizational climate in the electricity distribution company of the Milagro Canton. *Rev Conrado*. 2021 jun;17(80):371-381. Disponible em: http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1990-86442021000300371
35. Cuesta A. Evaluation of Work Satisfaction. *Rev Retos de la dirección*. 2020 dic;14(2):327-353. Disponible em: http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2306-91552020000200327
36. Martínez D. Abordagem de enfermagem baseado no modelo de Peplau sobre o controle de impulsos ineficaz. *Rev Enfermería*. 2020 ago;38(1):87-94. Disponible en <http://www.scielo.org.co/pdf/aven/v38n1/0121-4500-aven-38-01-87.pdf>
37. Castelo A, Souza L, Prates B. Aplicabilidad y Relectura de la Teoría de la Personalidad y la Conducta em el Hospital. *Rev NUFEM*. 2021 ene;13(3):90-104 Disponible en http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S2175-25912021000300009&lng=pt&nrm=iso&tlng=es
38. Madero SM. Herzberg theory and the impact of incentives on workers' job satisfaction. *Rev Acta Universitaria*. 2019 nov;29(1):e2153. Disponible en: DOI: <http://doi.org/10.15174.au.2019.2153>
39. Bohórquez E, Pérez M, Caiche W, Benavides A. Motivation and work performance: human capital as a key factor in an organization. *Rev Universidad y Sociedad*. 2020 may;12(3):385-390. Disponible en: DOI: <http://scielo.sld.cu/pdf/rus/v12n3/2218-3620->

rus-12-03-385.pdf

40. Chávez S, Esparza O, Riosvelasco L. Diseños pre experimentales y quasi experimentales aplicados a las ciencias sociales y a la educación. *Rev Enseñanza e investigación en psicología*. 2020 dic;2(2):167-178. Disponible en: <https://revistacneip.org/index.php/cneip/article/view/104>
41. Herbas B, Rocha E. Scientific methodology for conducting marketing research and quantitative social research. *Rev Perspectivas*. 2018 nov;42(1):123-170. Disponible en: http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1994-37332018000200006&lng=es&nrm=iso
42. Trujillo JA. Scientific research, open access and democratization of knowledge. *Rev Investigación educativa de la REDIECH*. 2019 dic;10(19):5-10. Disponible en: <https://www.redalyc.org/journal/5216/521658239001/html/>
43. Reyes F, Reyes A, Díaz V. Acerca de los sistemas de clasificación de diseños de investigación en psicología: importancia y alcance. *Rev Interciencia*. 2019 may;44(5):303-309. Disponible en: <https://www.redalyc.org/journal/339/33959375009/33959375009.pdf>
44. Manterola C, Hernández MJ, Otzen T, Espinosa ME, Grande L. Cross Section Studies. A Research Design to Consider in Morphological Sciences. *Rev International Journal of morphology*. 2023 feb;41(1):146-155. Disponible en: https://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0717-95022023000100146
45. Sánchez C, Reyes M. Metodología y diseños en la investigación científica. Lima: Editorial Bussines Suport; 2018. p. 83-95.
46. Sánchez F. Epistemic Fundamentals of Qualitative and Quantitative Research: Consensus and Dissensus. *Rev digital de investigación en docencia universitaria*. 2019 jun;13(1):102-122. Disponible en:

http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2223-25162019000100008

47. Otzen T, Manterola C. Sampling Techniques on a Population Study. *Rev Int. J. Morphol.* 2017ene;35(1):227-232. Disponible en: <https://scielo.conicyt.cl/pdf/ijmorphol/v35n1/art37.pdf>
48. Rojas MS. Centros de investigación universitarios: Una orientación hacia la ecología del desarrollo humano. *Rev Sapienza organizacional.* 2019 ene;6(11):220-242. Disponible en: <https://www.redalyc.org/jatsRepo/5530/553066143010/553066143010.pdf>
49. Gonzales J, Arbeláez JS, Lopera NM, Valderrama KJ. Prevalence of the Burnout Syndrome in part of the nursing staff of an oncology clinic in the city of Armenia (Quindío, Colombia). *Rev Universidad de Manizales.* 2018 mar;18(1):97-104. Disponible en: <https://www.redalyc.org/journal/2738/273856494009/html/>
50. Flores J, Gómez I. Perceived organizational support and organizational commitment in a private company in Lima, Perú. *Rev Difusión científica del Dpto. De psicología UC BSP.* 2018 mar;16(1):1-30. Disponible en http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2077-21612018000100001
51. Barros BM, Gallegos DE, Pavón CA. Muestreo para el levantamiento de datos acerca de la enseñanza de física experimental en Guayaquil. *Rev Lasallista de investigación.* 2018 dic;5(2):31-91. Disponible en: <http://www.scielo.org.co/pdf/rlsi/v15n2/1794-4449-rlsi-15-02-223.pdf>
52. Gonzales D, Alvarado C, Marín C. Design and Validation of a Survey for the Characterization of Goat Production Units. *Rev. Facultad de Ciencia.* 2017 ene;58(2):68-74. Disponible en: http://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0258-65762017000200003

53. Hernández E, Estrada E, Hernández MA. Design and validation of a questionnaire to evaluate knowledge management in postgraduate education. *Rev Edusol*. 2021 abr;21(75):29-43. Disponible en: http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1729-80912021000200029
54. León AB, Oblitas LA, Bayona S, Arana AA. Construct Validity and Reliability of the Mindfulness and Equanimity Inventory. *Rev Psicología - PUCP*. 2020 dic;38(2):553-575. Disponible en: http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0254-92472020000200553
55. Juárez LG, Martínez MG. Analysis of the construct validity and reliability of an instrument used to evaluate sustainability training in higher education. *Rev Entreciencias*. 2020 dic;8(22):1-13. Disponible en: <https://www.scielo.org.mx/pdf/edsc/v8n22/2007-8064-edsc-8-22-e2270323.pdf>
56. Ramirez A, Polack AM. Inferential Statistics. Choice of a Non-Parametric Statistical Test in Scientific Research. *Rev Horizonte de la ciencia*. 2020 dic;10(19):191-208. Disponible en: <https://www.redalyc.org/journal/5709/570962992015/html/>
57. Amaiquema FA, Vera JA, Zumba IY. Approaches to the formulation of the hypothesis in scientific research. *Rev Conrado*. 2019 dic;15(70):354-360. Disponible en: http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1990-86442019000500354
58. Remorini C, Rowensztein E. Is there a normality in child development? The scope and uses of the concept of normal development in clinic and research with children. *Rev Salud Colectiva*. 2022 dic;18(1):e3921. Disponible en: <https://www.scielosp.org/article/scol/2022.v18/e3921/es/>
59. Moral J, González MT, Landero M, Quezada MC. Validation of the five-factor model of the Attitude Scale towards Statistics. *Rev Interdisciplinaria*. 2021 dic;38(1):133-148. Disponible en: <http://www.scielo.org.ar/pdf/interd/v38n1/1668-7027-interd-38-01-00148.pdf>

60. Montes A, Ochoa J, Juárez B, Vásquez M, Díaz C. Aplicación del coeficiente de correlación de Spearman en un estudio de fisioterapia. Rev CAPE. 2021 jun;14(18):1-4. Disponible en: <https://www.fcfm.buap.mx/SIEP/2021/Extensos%20Carteles/Extenso%20Juliana.pdf>
61. Hernández R, Fernández, C. Metodología de la investigación. México: Mc Graw – Hill; 2018.
62. Miranda M, Villasís M. Research protocol VIII. The ethics of research on human subjects. Rev Alergia México. 2019 ene;66(1):115-122. Disponible en: https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2448-91902019000100115
63. Roqué MV, Macpherson I. Análisis de la ética de principios, 40 años después. Rev Bioética. 2018dic;26(2):189-197. Disponible en: <https://www.scielo.br/j/bioet/a/VdV3ByFcxmgryhjxZLpv3wt/?format=pdf&lang=es>

Anexos

ANEXO 1. MATRIZ DE CONSISTENCIA.

Título de la investigación: síndrome de burnout y comportamiento organizacional en tecnólogos médicos del área de laboratorio en un hospital del Agustino, Lima, 2023.

Formulación del problema	Objetivos	Hipótesis	Variables	Diseño metodológico
<p>Problema general ¿Cuál es la relación entre síndrome de burnout y comportamiento organizacional en tecnólogos médicos del área de laboratorio en un hospital del Agustino, Lima, 2023?</p> <p>Problemas específicos ¿Cuáles son los niveles de síndrome de burnout en tecnólogos médicos del área de laboratorio en un hospital del Agustino, Lima, 2023?</p> <p>¿Cuáles son los niveles de comportamiento organizacional en tecnólogos médicos del área de laboratorio en un hospital del Agustino, Lima, 2023?</p> <p>¿Cuál es la relación entre sobrecarga de trabajo y el comportamiento organizacional en tecnólogos médicos del área de laboratorio en un hospital del Agustino, Lima, 2023?</p> <p>¿Cuál es la relación entre distanciamiento y el comportamiento organizacional en tecnólogos médicos del área de laboratorio en un hospital del Agustino, Lima, 2023?</p> <p>¿Cuál es la relación entre compromiso y el comportamiento organizacional en tecnólogos médicos del área de laboratorio en un hospital del Agustino, Lima, 2023?</p>	<p>Objetivo general Determinar la relación entre síndrome de burnout y comportamiento organizacional en tecnólogos médicos del área de laboratorio en un hospital del Agustino, Lima, 2023.</p> <p>Objetivos específicos Describir los niveles de síndrome de burnout en tecnólogos médicos del área de laboratorio en un hospital del Agustino, Lima, 2023.</p> <p>Describir los niveles de comportamiento organizacional en tecnólogos médicos del área de laboratorio en un hospital del Agustino, Lima, 2023.</p> <p>Determinar la relación entre sobrecarga de trabajo y el comportamiento organizacional en tecnólogos médicos del área de laboratorio en un hospital del Agustino, Lima, 2023.</p> <p>Determinar la relación entre distanciamiento y el comportamiento organizacional en tecnólogos médicos del área de laboratorio en un hospital del Agustino, Lima, 2023.</p> <p>Determinar la relación entre compromiso y el comportamiento organizacional en tecnólogos médicos del área de laboratorio en un hospital del Agustino, Lima, 2023.</p>	<p>Hipótesis general Síndrome de burnout y comportamiento organizacional se relacionan de forma negativa y significativa en tecnólogos médicos del área de laboratorio en un hospital del Agustino, Lima, 2023.</p> <p>Hipótesis específicas Los niveles de síndrome de burnout en tecnólogos médicos del área de laboratorio en un hospital del Agustino, Lima, 2023, fueron mayormente medios.</p> <p>Los niveles de comportamiento organizacional en tecnólogos médicos del área de laboratorio en un hospital del Agustino, Lima, 2023, fueron mayormente medios.</p> <p>Sobrecarga de trabajo y retraso se relacionan de forma positiva y significativa en tecnólogos médicos del área de laboratorio en un hospital del Agustino, Lima, 2023.</p> <p>Distanciamiento y rotación se relacionan de forma positiva y significativa en tecnólogos médicos del área de laboratorio en un hospital del Agustino, Lima, 2023.</p> <p>Compromiso y satisfacción se relacionan de forma positiva y significativa en tecnólogos médicos del área de laboratorio en un hospital del Agustino, Lima, 2023.</p>	<p>Variable 1: Síndrome de burnout.</p> <p>Dimensiones: Sobrecarga de trabajo. Distanciamiento. Compromiso.</p> <p>Variable 2: Comportamiento organizacional.</p> <p>Dimensiones: Retraso. Rotación. Satisfacción.</p>	<p>Tipo de investigación: Descriptivo correlacional.</p> <p>Método y diseño: Hipotético-deductivo y no experimental.</p> <p>Población censal: Estará integrada por 98 profesionales tecnólogos médicos que laboran en un hospital del Agustino.</p>

ANEXO 2: MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES.

Variable 1: síndrome de burnout.

Definición operacional: La variable estudiada incluye tres dimensiones dividido en tres indicadores y veinticinco ítems, mediante una escala ordinal de medición a través de una escala Likert de cinco niveles, que va desde la opción nunca hasta la opción siempre.

Matriz operacional de la variable 1.

Dimensiones	Definición conceptual	Definición operacional	Indicadores	Escala de medición	Escala valorativa (Niveles o rangos)
Sobrecarga de trabajo. Distanciamiento. Compromiso.	Es el desgaste profesional o también llamado síndrome de estar quemado porque hace referencia al estrés crónico que se da en el trabajo a través del agotamiento físico y/o emocional y la sensación de pérdida de identidad personal y profesional (9).	La variable estudiada incluye tres dimensiones dividido en tres indicadores y veinticinco ítems, mediante una escala ordinal de medición a través de una escala Likert de cinco niveles, que va desde la opción nunca hasta la opción siempre.	Agotamiento emocional. Despersonalización. Realización personal.	Ordinal. (1) Nunca. (2) Casi nunca. (3) Algunas veces. (4) Casi siempre. (5) Siempre.	Baja (50-84) Media (85-115) Alta (116 a más)

Variable 2: Comportamiento organizacional.

Definición operacional: La variable investigada incluye tres dimensiones dividido en tres indicadores y veinticinco elementos, mediante una escala ordinal de medición a través de una escala Likert de cinco niveles, que va desde la opción nunca hasta la opción siempre.

Matriz operacional de la variable 2.

Dimensiones	Definición conceptual	Definición operacional	Indicadores	Escala de medición	Escala valorativa (Niveles o rangos)
Retraso. Rotación. Satisfacción.	Son las actitudes o las conductas que muestran los profesionales en su ambiente laboral, los cuales se denotan a través de la motivación, satisfacción y compromiso del personal en el trabajo (10).	La variable investigada incluye tres dimensiones dividido en tres indicadores y veinticinco elementos, mediante una escala ordinal de medición a través de una escala Likert de cinco niveles, que va desde la opción nunca hasta la opción siempre.	Ausentismo. Ambiente laboral. Reconocimiento y estabilidad.	Ordinal. (1) Nunca. (2) Casi nunca. (3) Algunas veces. (4) Casi siempre. (5) Siempre.	Baja (50-84) Media (85-115) Alta (116 a más)

ANEXO 3: INSTRUMENTOS.

Cuestionario que mide la primera variable del estudio: síndrome de burnout

Estimado tecnólogo médico:

Mi nombre es Elizabeth Villavicencio Rosales, egresada de la escuela de posgrado de la Universidad Norbert Wiener, la cual necesita de su participación a través del llenado del presente cuestionario que contiene 25 ítems para optar el grado de maestro en Gestión de la Salud. Por ello, usted debe saber que su participación en este estudio es voluntaria y anónima, y que sus respuestas acerca de la variable síndrome de burnout serán tratadas de manera confidencial. Si desea participar del estudio, le solicito completar la sección destinada al formato de consentimiento informado. No existen respuestas buenas ni malas.

1.	2	3.	4	5
Nunca.	Casi nunca.	Algunas veces.	Casi siempre.	Siempre.

Ítems	Enunciados	Valoración				
		1	2	3	4	5
Dimensión 1: SOBRECARGA DE TRABAJO						
1.	Me siento emocionalmente agotado por mi trabajo.					
2.	Cuando termino mi jornada de trabajo me siento vacío.					
3.	Cuando me levanto por la mañana y me enfrento a otra jornada de trabajo me siento fatigado.					
4.	Siento que trabajar todo el día con la gente me cansa.					
5.	Siento que mi trabajo me está desgastando.					

6.	Me siento frustrado en mi trabajo.					
7.	Siento que estoy demasiado tiempo en mi trabajo.					
8.	Siento que trabajar en contacto directo con la gente me cansa.					
9.	Siento que mis compañeros de trabajo son poco empáticos.					
Dimensión 2: DISTANCIAMIENTO						
10.	Siento que estoy tratando a algunos pacientes como si fueran objetos impersonales.					
11.	Siento que me he hecho más duro con la gente.					
12.	Me preocupa que este trabajo me esté endureciendo emocionalmente.					
13.	Siento que realmente no me importa lo que les ocurra a mis pacientes.					
14.	Me parece que los pacientes me culpan de alguno de sus problemas.					
15.	Siento que enfado muy rápido.					
16.	Siento que estoy siendo poco amable.					
17.	Siento que no puedo desarrollar mi trabajo tan bien como antes.					
Dimensión 3: COMPROMISO						
18.	Siento que puedo entender fácilmente a los pacientes.					
19.	Siento que trato con mucha eficacia los problemas de mis pacientes.					
20.	Siento que estoy influyendo positivamente en la vida de otra personas a través de mi trabajo.					
21.	Me siento con mucha energía en mi trabajo.					

22.	Siento que puedo crear con facilidad un clima agradable con mis pacientes.					
23.	Me siento estimado después de haber trabajado íntimamente con mis pacientes.					
24.	Creo que consigo muchas cosas valiosas en este trabajo.					
25.	Siento que los problemas en mi trabajo son solucionables.					

¡Gracias por su participación!

Cuestionario que mide la segunda variable del estudio: comportamiento organizacional

Estimado tecnólogo médico:

Mi nombre es Elizabeth Villavicencio Rosales, egresada de la escuela de posgrado de la Universidad Norbert Wiener, la cual necesita de su participación a través del llenado del presente cuestionario que contiene 25 ítems para optar el grado de maestro en Gestión de la Salud. Por ello, usted debe saber que su participación en este estudio es voluntaria y anónima, y que sus respuestas acerca de la variable comportamiento organizacional serán tratadas de manera confidencial. Si desea participar del estudio, le solicito completar la sección destinada al formato de consentimiento informado. No existen respuestas buenas ni malas.

1.	2	3.	4	5
Nunca.	Casi nunca.	Algunas veces.	Casi siempre.	Siempre.

--	--	--	--	--

Ítems	Enunciados	Valoración				
		1	2	3	4	5
Dimensión 1: RETRASO						
1.	En general estoy más bien harto de mi trabajo.					
2.	Mi jefe me apoya en las decisiones que tomo.					
3.	Mi interés por el desarrollo profesional es actualmente muy escaso.					
4.	Mi trabajo es muy repetitivo.					
5.	El trabajo que realizo se aleja de lo que hubiera deseado.					
6.	Los problemas de mi trabajo hacen que mi rendimiento sea menor.					
7.	Considero que el trabajo que realizo repercute en mi salud.					
8.	Mi trabajo no me motiva lo suficiente en la actualidad.					
9.	Mi trabajo está afectando mis relaciones familiares y personales.					
Dimensión 2: ROTACIÓN						
10.	Desde el punto de vista personal, mi trabajo profesional no me motiva lo suficiente en la actualidad.					
11.	Considero que el trabajo que realizo repercute en mi salud personal (dolor de cabeza, insomnio, pérdida del apetito, etc.)					
12.	Me siento estresado por mi trabajo.					
13.	En general estoy más bien harto de mi trabajo.					
14.	Mi trabajo actual carece de interés.					
15.	El trabajo está afectando mis relaciones familiares y personales.					

16.	Siento preocupación por el futuro de mi trabajo.					
17.	Siento que merezco otro trabajo.					
Dimensión 3: SATISFACCIÓN						
18.	Me siento identificado con mi trabajo.					
19.	Los pacientes y sus familiares tienen frecuentemente exigencias excesivas y comportamientos irritantes.					
20.	Los compañeros nos apoyamos en el trabajo.					
21.	Las relaciones humanas que establezco en el trabajo me resultan satisfactorias.					
22.	Para la responsabilidad que tengo en mi trabajo, no conozco bien los resultados y el alcance del mismo.					
23.	Las personas que tengo que atender reconocen muy poco los esfuerzos que se hacen por ellos.					
24.	Me gusta el ambiente y las condiciones físicas de mi trabajo.					
25.	En general me siento contento con mi trabajo.					

¡Gracias por su participación!

ANEXO 4: VALIDEZ.

Doctor: Nolazco Labajos, Fernando Alexis.

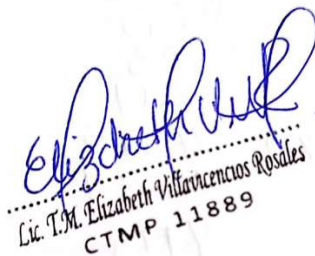
Presente

Asunto: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DEL JUICIO DE EXPERTOS.

Es muy grato comunicarme con usted para expresarle mi saludo y, asimismo, hacer de su conocimiento que siendo egresado de la maestría en gestión de la salud de la escuela de posgrado de la universidad Norbert Wiener, requiero validar los instrumentos a fin de recoger la información necesaria para desarrollar mi investigación, con la cual optaré el grado de maestro en gestión de la salud. El título de mi investigación es: síndrome de burnout y comportamiento organizacional en tecnólogos médicos del área de laboratorio en un hospital del Agustino, Lima, 2023; y, debido a que es imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temática. El expediente de validación que le hago llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.
- Matriz de operacionalización de las variables.
- Certificado de validez de contenido de los instrumentos.

Expresándole los sentimientos de respeto y consideración, me despido de usted, no sin antes agradecer por la atención que dispense a la presente. Atentamente,



Elizabeth Villavicencios Rosales

D.N.I.: 45065128

TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN: síndrome de burnout y comportamiento organizacional en tecnólogos médicos del área de laboratorio en un hospital del Agustino, Lima, 2023.

N.º	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
Variable 1: SÍNDROME DE BURNOUT								
DIMENSIÓN 1: SOBRECARGA DE TRABAJO		Si	No	Si	No	Si	No	
1	Me siento emocionalmente agotado por mi trabajo.	X		X		X		-
2	Cuando termino mi jornada de trabajo me siento vacío.	X		X		X		-
3	Cuando me levanto por la mañana y me enfrento a otra jornada de trabajo me siento fatigado.	X		X		X		-
4	Siento que trabajar todo el día con la gente me cansa.	X		X		X		-
5	Siento que mi trabajo me está desgastando.	X		X		X		-
6	Me siento frustrado en mi trabajo.	X		X		X		-
7	Siento que estoy demasiado tiempo en mi trabajo.	X		X		X		-
8	Siento que trabajar en contacto directo con la gente me cansa.	X		X		X		-
9	Siento que mis compañeros de trabajo son poco empáticos.	X		X		X		-
DIMENSIÓN 2: DISTANCIAMIENTO		Si	No	Si	No	Si	No	
10	Siento que estoy tratando a algunos pacientes como si fueran	X		X		X		-

	objetos impersonales.							
11	Siento que me he hecho más duro con la gente.	X		X		X		-
12	Me preocupa que este trabajo me esté endureciendo emocionalmente.	X		X		X		-
13	Siento que realmente no me importa lo que les ocurra a mis pacientes.	X		X		X		-
14	Me parece que los pacientes me culpan de alguno de sus problemas.	X		X		X		-
15	Siento que enfado muy rápido.	X		X		X		-
16	Siento que estoy siendo poco amable.	X		X		X		-
17	Siento que no puedo desarrollar mi trabajo tan bien como antes.							
DIMENSIÓN 3: COMPROMISO		Si	No	Si	No	Si	No	
18	Siento que puedo entender fácilmente a los pacientes.	X		X		X		-
19	Siento que trato con mucha eficacia los problemas de mis pacientes.	X		X		X		-
20	Siento que estoy influyendo positivamente en la vida de otra personas a través de mi trabajo.	X		X		X		-
21	Me siento con mucha energía en mi trabajo.	X		X		X		-

22	Siento que puedo crear con facilidad un clima agradable con mis pacientes.	X		X		X		-
23	Me siento estimado después de haber trabajado íntimamente con mis pacientes.	X		X		X		-
24	Creo que consigo muchas cosas valiosas en este trabajo.	X		X		X		-
25	Siento que los problemas en mi trabajo son solucionables.	X		X		X		-

Observaciones: Ninguna.

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador: Dr. Nolzco Labajos, Fernando Alexis.

DNI: 40086182

Especialidad del validador: Metodólogo.

Docente de metodología de la investigación de pre y posgrado en la Universidad Norbert Wiener y Vallejo en Perú y ponente nacional e internacional. Escritor de libros y artículos sobre metodología de la investigación, ejerciendo actualmente como catedrático, ponente e investigador.

25 de noviembre de 2022.

1 Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

2 Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

3 Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Firma del experto informante.

Dr. Nolazco Labajos, Fernando Alexis.

DNI.: 40086182

TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN: síndrome de burnout y comportamiento organizacional en tecnólogos médicos del área de laboratorio en un hospital del Agustino, Lima, 2023.



N.º	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹	Relevancia ²	Claridad ³	Sugerencias
Variable 2: COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL					

DIMENSIÓN 1: RETRASO		Si	No	Si	No	Si	No	
1	En general estoy más bien harto de mi trabajo.	X		X		X		-
2	Mi jefe me apoya en las decisiones que tomo.	X		X		X		-
3	Mi interés por el desarrollo profesional es actualmente muy escaso.	X		X		X		-
4	Mi trabajo es muy repetitivo.	X		X		X		-
5	El trabajo que realizo se aleja de lo que hubiera deseado.	X		X		X		-
6	Los problemas de mi trabajo hacen que mi rendimiento sea menor.	X		X		X		-
7	Considero que el trabajo que realizo repercute en mi salud.	X		X		X		-
8	Mi trabajo no me motiva lo suficiente en la actualidad.	X		X		X		-
9	Mi trabajo está afectando mis relaciones familiares y personales.	X		X		X		-
DIMENSIÓN 2: ROTACIÓN		Si	No	Si	No	Si	No	
10	Desde el punto de vista personal, mi trabajo profesional no me motiva lo suficiente en la actualidad.	X		X		X		-
11	Considero que el trabajo que realizo repercute en mi salud personal (dolor de cabeza, insomnio, pérdida del apetito, etc.)	X		X		X		-
12	Me siento estresado por mi trabajo.	X		X		X		-
13	En general estoy más bien harto de mi trabajo.	X		X		X		-

14	Mi trabajo actual carece de interés.	X		X		X		-
15	El trabajo está afectando mis relaciones familiares y personales.	X		X		X		-
16	Siento preocupación por el futuro de mi trabajo.	X		X		X		-
17	Siento que merezco otro trabajo.							
DIMENSIÓN 3: SATISFACCIÓN		Si	No	Si	No	Si	No	
18	Me siento identificado con mi trabajo.	X		X		X		-
19	Los pacientes y sus familiares tienen frecuentemente exigencias excesivas y comportamientos irritantes.	X		X		X		-
20	Los compañeros nos apoyamos en el trabajo.	X		X		X		-
21	Las relaciones humanas que establezco en el trabajo me resultan satisfactorias.	X		X		X		-
22	Para la responsabilidad que tengo en mi trabajo, no conozco bien los resultados y el alcance del mismo.	X		X		X		-
23	Las personas que tengo que atender reconocen muy poco los esfuerzos que se hacen por ellos.	X		X		X		-
24	Me gusta el ambiente y las condiciones físicas de mi trabajo.							
25	En general me siento contento con mi trabajo.							

Observaciones: Ninguna.

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: Dr. Nolzco Labajos, Fernando Alexis.

DNI: 40086182

Especialidad del validador: Metodólogo.

Docente de metodología de la investigación de pre y posgrado en la Universidad Norbert Wiener y Vallejo en Perú y ponente nacional e internacional. Escritor de libros y artículos sobre metodología de la investigación, ejerciendo actualmente como catedrático, ponente e investigador.

1 Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

2 Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

3 Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

noviembre de 2022.



25 de

Firma
del experto informante.

Dr. Nolzco Labajos, Fernando Alexis.

DNI.: 40086182

Magister: Lima Escajadillo, Ana Milagros

Presente

Asunto: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DEL JUICIO DE EXPERTOS.

Es muy grato comunicarme con usted para expresarle mi saludo y, asimismo, hacer de su conocimiento que siendo egresado de la maestría en gestión de la salud de la escuela de posgrado de la universidad Norbert Wiener, requiero validar los instrumentos a fin de recoger la información necesaria para desarrollar mi investigación, con la cual optaré el grado de maestro en gestión de la salud. El título de mi investigación es: síndrome de burnout y comportamiento organizacional en tecnólogos médicos del área de laboratorio en un hospital del Agustino, Lima, 2023; y, debido a que es imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temática. El expediente de validación que le hago llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.
- Matriz de operacionalización de las variables.
- Certificado de validez de contenido de los instrumentos.

Expresándole los sentimientos de respeto y consideración, me despido de usted, no sin antes agradecer por la atención que dispense a la presente. Atentamente,



Lic. T.M. Elizabeth Villavicencios Rosales
CTMP 11889

Elizabeth Villavicencios Rosales

D.N.I.: 45065128

TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN: síndrome de burnout y comportamiento organizacional en tecnólogos médicos del área de laboratorio en un hospital del Agustino, Lima, 2023.

N.º	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
Variable 1: SÍNDROME DE BURNOUT								
DIMENSIÓN 1: SOBRECARGA DE TRABAJO		Si	No	Si	No	Si	No	
1	Me siento emocionalmente agotado por mi trabajo.	X		X		X		-
2	Cuando termino mi jornada de trabajo me siento vacío.	X		X		X		-
3	Cuando me levanto por la mañana y me enfrento a otra jornada de trabajo me siento fatigado.	X		X		X		-
4	Siento que trabajar todo el día con la gente me cansa.	X		X		X		-
5	Siento que mi trabajo me está desgastando.	X		X		X		-
6	Me siento frustrado en mi trabajo.	X		X		X		-
7	Siento que estoy demasiado tiempo en mi trabajo.	X		X		X		-
8	Siento que trabajar en contacto directo con la gente me cansa.	X		X		X		-
9	Siento que mis compañeros de trabajo son poco empáticos.	X		X		X		-
DIMENSIÓN 2: DISTANCIAMIENTO		Si	No	Si	No	Si	No	
10	Siento que estoy tratando a algunos pacientes como si fueran	X		X		X		-

	objetos impersonales.						
11	Siento que me he hecho más duro con la gente.	X		X		X	-
12	Me preocupa que este trabajo me esté endureciendo emocionalmente.	X		X		X	-
13	Siento que realmente no me importa lo que les ocurra a mis pacientes.	X		X		X	-
14	Me parece que los pacientes me culpan de alguno de sus problemas.	X		X		X	-
15	Siento que enfado muy rápido.	X		X		X	-
16	Siento que estoy siendo poco amable.	X		X		X	-
17	Siento que no puedo desarrollar mi trabajo tan bien como antes.						
DIMENSIÓN 3: COMPROMISO		Si	No	Si	No	Si	No
18	Siento que puedo entender fácilmente a los pacientes.	X		X		X	-
19	Siento que trato con mucha eficacia los problemas de mis pacientes.	X		X		X	-
20	Siento que estoy influyendo positivamente en la vida de otra personas a través de mi trabajo.	X		X		X	-
21	Me siento con mucha energía en mi trabajo.	X		X		X	-

22	Siento que puedo crear con facilidad un clima agradable con mis pacientes.	X		X		X		-
23	Me siento estimado después de haber trabajado íntimamente con mis pacientes.	X		X		X		-
24	Creo que consigo muchas cosas valiosas en este trabajo.	X		X		X		-
25	Siento que los problemas en mi trabajo son solucionables.	X		X		X		-

Observaciones: Ninguna.

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador: Mg. Lima Escajadillo, Ana Milagros.

DNI: 72180632

Especialidad del validador: Estadista.

Maestría en docencia universitaria y maestría en gestión y dirección de recursos humanos.

1 Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

2 Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

3 Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

28 de noviembre de 2022.

Firma del experto informante.

Mg. Lima Escajadillo, Ana Milagros.

DNI.: 72180632



TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN: síndrome de burnout y comportamiento organizacional en tecnólogos médicos del área de laboratorio en un hospital del Agustino, Lima, 2023.

N.º	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
Variable 2: COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL								
DIMENSIÓN 1: RETRASO		Si	No	Si	No	Si	No	
1	En general estoy más bien harto de mi trabajo.	X		X		X		-
2	Mi jefe me apoya en las decisiones que tomo.	X		X		X		-
3	Mi interés por el desarrollo profesional es actualmente muy escaso.	X		X		X		-
4	Mi trabajo es muy repetitivo.	X		X		X		-
5	El trabajo que realizo se aleja de lo que hubiera deseado.	X		X		X		-
6	Los problemas de mi trabajo hacen que mi rendimiento sea menor.	X		X		X		-
7	Considero que el trabajo que realizo repercute en mi salud.	X		X		X		-
8	Mi trabajo no me motiva lo suficiente en la actualidad.	X		X		X		-
9	Mi trabajo está afectando mis relaciones familiares y personales.	X		X		X		-
DIMENSIÓN 2: ROTACIÓN		Si	No	Si	No	Si	No	

10	Desde el punto de vista personal, mi trabajo profesional no me motiva lo suficiente en la actualidad.	X		X		X		-
11	Considero que el trabajo que realizo repercute en mi salud personal (dolor de cabeza, insomnio, pérdida del apetito, etc.)	X		X		X		-
12	Me siento estresado por mi trabajo.	X		X		X		-
13	En general estoy más bien harto de mi trabajo.	X		X		X		-
14	Mi trabajo actual carece de interés.	X		X		X		-
15	El trabajo está afectando mis relaciones familiares y personales.	X		X		X		-
16	Siento preocupación por el futuro de mi trabajo.	X		X		X		-
17	Siento que merezco otro trabajo.							
DIMENSIÓN 3: SATISFACCIÓN		Si	No	Si	No	Si	No	
18	Me siento identificado con mi trabajo.	X		X		X		-
19	Los pacientes y sus familiares tienen frecuentemente exigencias excesivas y comportamientos irritantes.	X		X		X		-
20	Los compañeros nos apoyamos en el trabajo.	X		X		X		-
21	Las relaciones humanas que establezco en el trabajo me resultan satisfactorias.	X		X		X		-
22	Para la responsabilidad que tengo en mi trabajo, no conozco bien los resultados y el alcance del mismo.	X		X		X		-

23	Las personas que tengo que atender reconocen muy poco los esfuerzos que se hacen por ellos.	X		X		X		-
24	Me gusta el ambiente y las condiciones físicas de mi trabajo.							
25	En general me siento contento con mi trabajo.							

Observaciones: Ninguna.

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador: Mg. Lima Escajadillo, Ana Milagros.

DNI: 72180632

Especialidad del validador: Estadista.

Maestría en docencia universitaria y maestría en gestión y dirección de recursos humanos.

1 Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

2 Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

3 Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

28 de noviembre de 2022.

Firma del experto informante.

Mg. Lima Escajadillo, Ana Milagros.

DNI.: 72180632.

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Ana Milagros Lima Escajadillo', with a long horizontal stroke extending to the right.

Magister: Rique Pérez, Rina Melba.

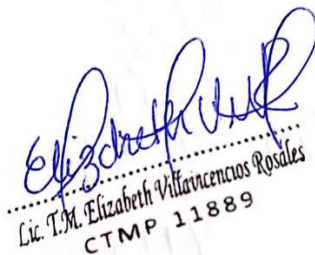
Presente

Asunto: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DEL JUICIO DE EXPERTOS.

Es muy grato comunicarme con usted para expresarle mi saludo y, asimismo, hacer de su conocimiento que siendo egresado de la maestría en gestión de la salud de la escuela de posgrado de la universidad Norbert Wiener, requiero validar los instrumentos a fin de recoger la información necesaria para desarrollar mi investigación, con la cual optaré el grado de maestro en gestión de la salud. El título de mi investigación es: síndrome de burnout y comportamiento organizacional en tecnólogos médicos del área de laboratorio en un hospital del Agustino, Lima, 2023; y, debido a que es imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temática. El expediente de validación que le hago llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.
- Matriz de operacionalización de las variables.
- Certificado de validez de contenido de los instrumentos.

Expresándole los sentimientos de respeto y consideración, me despido de usted, no sin antes agradecer por la atención que dispense a la presente. Atentamente,



Elizabeth Villavicencios Rosales

D.N.I.: 45065128

TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN: síndrome de burnout y comportamiento organizacional en tecnólogos médicos del área de laboratorio en un hospital del Agustino, Lima, 2023.

N.º	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
Variable 1: SÍNDROME DE BURNOUT								
DIMENSIÓN 1: SOBRECARGA DE TRABAJO		Si	No	Si	No	Si	No	
1	Me siento emocionalmente agotado por mi trabajo.	X		X		X		-
2	Cuando termino mi jornada de trabajo me siento vacío.	X		X		X		-
3	Cuando me levanto por la mañana y me enfrento a otra jornada de trabajo me siento fatigado.	X		X		X		-
4	Siento que trabajar todo el día con la gente me cansa.	X		X		X		-
5	Siento que mi trabajo me está desgastando.	X		X		X		-
6	Me siento frustrado en mi trabajo.	X		X		X		-
7	Siento que estoy demasiado tiempo en mi trabajo.	X		X		X		-
8	Siento que trabajar en contacto directo con la gente me cansa.	X		X		X		-
9	Siento que mis compañeros de trabajo son poco empáticos.	X		X		X		-
DIMENSIÓN 2: DISTANCIAMIENTO		Si	No	Si	No	Si	No	
10	Siento que estoy tratando a algunos pacientes como si fueran	X		X		X		-

	objetos impersonales.							
11	Siento que me he hecho más duro con la gente.	X		X		X		-
12	Me preocupa que este trabajo me esté endureciendo emocionalmente.	X		X		X		-
13	Siento que realmente no me importa lo que les ocurra a mis pacientes.	X		X		X		-
14	Me parece que los pacientes me culpan de alguno de sus problemas.	X		X		X		-
15	Siento que enfado muy rápido.	X		X		X		-
16	Siento que estoy siendo poco amable.	X		X		X		-
17	Siento que no puedo desarrollar mi trabajo tan bien como antes.							
DIMENSIÓN 3: COMPROMISO		Si	No	Si	No	Si	No	
18	Siento que puedo entender fácilmente a los pacientes.	X		X		X		-
19	Siento que trato con mucha eficacia los problemas de mis pacientes.	X		X		X		-
20	Siento que estoy influyendo positivamente en la vida de otra personas a través de mi trabajo.	X		X		X		-
21	Me siento con mucha energía en mi trabajo.	X		X		X		-

22	Siento que puedo crear con facilidad un clima agradable con mis pacientes.	X		X		X		-
23	Me siento estimado después de haber trabajado íntimamente con mis pacientes.	X		X		X		-
24	Creo que consigo muchas cosas valiosas en este trabajo.	X		X		X		-
25	Siento que los problemas en mi trabajo son solucionables.	X		X		X		-

Observaciones: Ninguna.

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador: Mg. Rique Pérez, Rina Melba.

DNI: 09632208

Especialidad del validador: Temático.

15 años laborando en el hospital nacional Sergio Bernales como tecnóloga médica en banco de sangre.

Tiene maestría en gestión en la salud.

30 de noviembre de 2022.

1 Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

2 Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

3 Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Firma del experto informante.

Mg. Rique Pérez, Rina Melba.

DNI.: 09632208

TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN: síndrome de burnout y comportamiento organizacional en tecnólogos médicos del área de laboratorio en un hospital del Agustino, Lima, 2023.

N.º	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹	Relevancia ²	Claridad ³	Sugerencias
Variable 2: COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL					

DIMENSIÓN 1: RETRASO		Si	No	Si	No	Si	No	
1	En general estoy más bien harto de mi trabajo.	X		X		X		-
2	Mi jefe me apoya en las decisiones que tomo.	X		X		X		-
3	Mi interés por el desarrollo profesional es actualmente muy escaso.	X		X		X		-
4	Mi trabajo es muy repetitivo.	X		X		X		-
5	El trabajo que realizo se aleja de lo que hubiera deseado.	X		X		X		-
6	Los problemas de mi trabajo hacen que mi rendimiento sea menor.	X		X		X		-
7	Considero que el trabajo que realizo repercute en mi salud.	X		X		X		-
8	Mi trabajo no me motiva lo suficiente en la actualidad.	X		X		X		-
9	Mi trabajo está afectando mis relaciones familiares y personales.	X		X		X		-
DIMENSIÓN 2: ROTACIÓN		Si	No	Si	No	Si	No	
10	Desde el punto de vista personal, mi trabajo profesional no me motiva lo suficiente en la actualidad.	X		X		X		-
11	Considero que el trabajo que realizo repercute en mi salud personal (dolor de cabeza, insomnio, pérdida del apetito, etc.)	X		X		X		-
12	Me siento estresado por mi trabajo.	X		X		X		-
13	En general estoy más bien harto de mi trabajo.	X		X		X		-

14	Mi trabajo actual carece de interés.	X		X		X		-
15	El trabajo está afectando mis relaciones familiares y personales.	X		X		X		-
16	Siento preocupación por el futuro de mi trabajo.	X		X		X		-
17	Siento que merezco otro trabajo.							
DIMENSIÓN 3: SATISFACCIÓN		Si	No	Si	No	Si	No	
18	Me siento identificado con mi trabajo.	X		X		X		-
19	Los pacientes y sus familiares tienen frecuentemente exigencias excesivas y comportamientos irritantes.	X		X		X		-
20	Los compañeros nos apoyamos en el trabajo.	X		X		X		-
21	Las relaciones humanas que establezco en el trabajo me resultan satisfactorias.	X		X		X		-
22	Para la responsabilidad que tengo en mi trabajo, no conozco bien los resultados y el alcance del mismo.	X		X		X		-
23	Las personas que tengo que atender reconocen muy poco los esfuerzos que se hacen por ellos.	X		X		X		-
24	Me gusta el ambiente y las condiciones físicas de mi trabajo.							
25	En general me siento contento con mi trabajo.							

Observaciones: Ninguna.

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador: Mg. Rique Pérez, Rina Melba.

DNI: 09632208

Especialidad del validador: Temático.

15 años laborando en el hospital nacional Sergio Bernales como tecnóloga médica en banco de sangre.
Tiene maestría en gestión en la salud.

1 Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

2 Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

3 Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

30 de noviembre de 2022.



Firma del experto informante.

Mg. Rique Pérez, Rina Melba.

DNI.: 09632208

Magister: Pereyra Paredes, Susan Jacqueline.

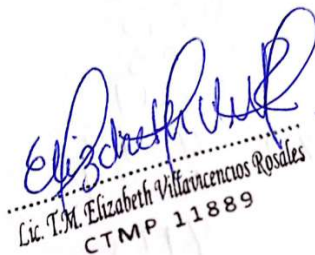
Presente

Asunto: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DEL JUICIO DE EXPERTOS.

Es muy grato comunicarme con usted para expresarle mi saludo y, asimismo, hacer de su conocimiento que siendo egresado de la maestría en gestión de la salud de la escuela de posgrado de la universidad Norbert Wiener, requiero validar los instrumentos a fin de recoger la información necesaria para desarrollar mi investigación, con la cual optaré el grado de maestro en gestión de la salud. El título de mi investigación es: síndrome de burnout y comportamiento organizacional en tecnólogos médicos del área de laboratorio en un hospital del Agustino, Lima, 2023; y, debido a que es imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temática. El expediente de validación que le hago llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.
- Matriz de operacionalización de las variables.
- Certificado de validez de contenido de los instrumentos.

Expresándole los sentimientos de respeto y consideración, me despido de usted, no sin antes agradecer por la atención que dispense a la presente. Atentamente,



Lic. T.M. Elizabeth Villavicencios Rosales
CTMP 11889

Elizabeth Villavicencios Rosales

D.N.I.: 45065128

TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN: síndrome de burnout y comportamiento organizacional en tecnólogos médicos del área de laboratorio en un hospital del Agustino, Lima, 2023.

N.º	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
Variable 1: SÍNDROME DE BURNOUT								
DIMENSIÓN 1: SOBRECARGA DE TRABAJO		Si	No	Si	No	Si	No	
1	Me siento emocionalmente agotado por mi trabajo.	X		X		X		-
2	Cuando termino mi jornada de trabajo me siento vacío.	X		X		X		-
3	Cuando me levanto por la mañana y me enfrento a otra jornada de trabajo me siento fatigado.	X		X		X		-
4	Siento que trabajar todo el día con la gente me cansa.	X		X		X		-
5	Siento que mi trabajo me está desgastando.	X		X		X		-
6	Me siento frustrado en mi trabajo.	X		X		X		-
7	Siento que estoy demasiado tiempo en mi trabajo.	X		X		X		-
8	Siento que trabajar en contacto directo con la gente me cansa.	X		X		X		-
9	Siento que mis compañeros de trabajo son poco empáticos.	X		X		X		-
DIMENSIÓN 2: DISTANCIAMIENTO		Si	No	Si	No	Si	No	
10	Siento que estoy tratando a algunos pacientes como si fueran	X		X		X		-

	objetos impersonales.						
11	Siento que me he hecho más duro con la gente.	X		X		X	-
12	Me preocupa que este trabajo me esté endureciendo emocionalmente.	X		X		X	-
13	Siento que realmente no me importa lo que les ocurra a mis pacientes.	X		X		X	-
14	Me parece que los pacientes me culpan de alguno de sus problemas.	X		X		X	-
15	Siento que enfado muy rápido.	X		X		X	-
16	Siento que estoy siendo poco amable.	X		X		X	-
17	Siento que no puedo desarrollar mi trabajo tan bien como antes.						
DIMENSIÓN 3: COMPROMISO		Si	No	Si	No	Si	No
18	Siento que puedo entender fácilmente a los pacientes.	X		X		X	-
19	Siento que trato con mucha eficacia los problemas de mis pacientes.	X		X		X	-
20	Siento que estoy influyendo positivamente en la vida de otra personas a través de mi trabajo.	X		X		X	-
21	Me siento con mucha energía en mi trabajo.	X		X		X	-

22	Siento que puedo crear con facilidad un clima agradable con mis pacientes.	X		X		X		-
23	Me siento estimado después de haber trabajado íntimamente con mis pacientes.	X		X		X		-
24	Creo que consigo muchas cosas valiosas en este trabajo.	X		X		X		-
25	Siento que los problemas en mi trabajo son solucionables.	X		X		X		-

Observaciones: Ninguna.

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: Mg. Pereyra Paredes, Susan Jacqueline.

DNI: 41200100

Especialidad del validador: Temático.

Trabajo 10 años en el Hospital Central FAP en el área de gastro y actualmente labora en sala de operaciones. Tiene maestría en gestión en salud.

1 Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

2 Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

3 Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

30 de noviembre de 2022.

Firma del experto informante.

Mg. Pereyra Paredes, Susan Jacqueline.

DNI.: 41200100



TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN: síndrome de burnout y comportamiento organizacional en tecnólogos médicos del área de laboratorio en un hospital del Agustino, Lima, 2023.

N.º	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
Variable 2: COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL								
DIMENSIÓN 1: RETRASO		Si	No	Si	No	Si	No	
1	En general estoy más bien harto de mi trabajo.	X		X		X		-
2	Mi jefe me apoya en las decisiones que tomo.	X		X		X		-
3	Mi interés por el desarrollo profesional es actualmente muy escaso.	X		X		X		-
4	Mi trabajo es muy repetitivo.	X		X		X		-
5	El trabajo que realizo se aleja de lo que hubiera deseado.	X		X		X		-
6	Los problemas de mi trabajo hacen que mi rendimiento sea menor.	X		X		X		-
7	Considero que el trabajo que realizo repercute en mi salud.	X		X		X		-
8	Mi trabajo no me motiva lo suficiente en la actualidad.	X		X		X		-
9	Mi trabajo está afectando mis relaciones familiares y personales.	X		X		X		-
DIMENSIÓN 2: ROTACIÓN		Si	No	Si	No	Si	No	

10	Desde el punto de vista personal, mi trabajo profesional no me motiva lo suficiente en la actualidad.	X		X		X		-
11	Considero que el trabajo que realizo repercute en mi salud personal (dolor de cabeza, insomnio, pérdida del apetito, etc.)	X		X		X		-
12	Me siento estresado por mi trabajo.	X		X		X		-
13	En general estoy más bien harto de mi trabajo.	X		X		X		-
14	Mi trabajo actual carece de interés.	X		X		X		-
15	El trabajo está afectando mis relaciones familiares y personales.	X		X		X		-
16	Siento preocupación por el futuro de mi trabajo.	X		X		X		-
17	Siento que merezco otro trabajo.							
DIMENSIÓN 3: SATISFACCIÓN		Si	No	Si	No	Si	No	
18	Me siento identificado con mi trabajo.	X		X		X		-
19	Los pacientes y sus familiares tienen frecuentemente exigencias excesivas y comportamientos irritantes.	X		X		X		-
20	Los compañeros nos apoyamos en el trabajo.	X		X		X		-
21	Las relaciones humanas que establezco en el trabajo me resultan satisfactorias.	X		X		X		-
22	Para la responsabilidad que tengo en mi trabajo, no conozco bien los resultados y el alcance del mismo.	X		X		X		-

23	Las personas que tengo que atender reconocen muy poco los esfuerzos que se hacen por ellos.	X		X		X		-
24	Me gusta el ambiente y las condiciones físicas de mi trabajo.							
25	En general me siento contento con mi trabajo.							

Observaciones: Ninguna.

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: Mg. Pereyra Paredes, Susan Jacqueline.

DNI: 41200100

Especialidad del validador: Temático.

Trabajo 10 años en el Hospital Central FAP en el área de gastro y actualmente labora en sala de operaciones. Tiene maestría en gestión en salud.

1 **Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

2 **Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

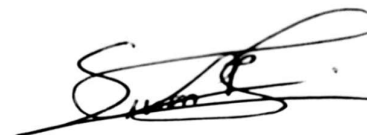
3 **Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

30 de noviembre de 2022.

Firma del experto informante.

Mg. Pereyra Paredes, Susan Jacqueline.

DNI.: 41200100



Magister: Del Castillo Gonzales, Siomarith.

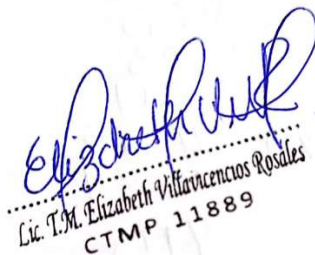
Presente

Asunto: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DEL JUICIO DE EXPERTOS.

Es muy grato comunicarme con usted para expresarle mi saludo y, asimismo, hacer de su conocimiento que siendo egresado de la maestría en gestión de la salud de la escuela de posgrado de la universidad Norbert Wiener, requiero validar los instrumentos a fin de recoger la información necesaria para desarrollar mi investigación, con la cual optaré el grado de maestro en gestión de la salud. El título de mi investigación es: síndrome de burnout y comportamiento organizacional en tecnólogos médicos del área de laboratorio en un hospital del Agustino, Lima, 2023; y, debido a que es imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temática. El expediente de validación que le hago llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.
- Matriz de operacionalización de las variables.
- Certificado de validez de contenido de los instrumentos.

Expresándole los sentimientos de respeto y consideración, me despido de usted, no sin antes agradecer por la atención que dispense a la presente. Atentamente,



Lic. T.M. Elizabeth Villavicencios Rosales
CTMP 11889

Elizabeth Villavicencios Rosales

D.N.I.: 45065128

TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN: síndrome de burnout y comportamiento organizacional en tecnólogos médicos del área de laboratorio en un hospital del Agustino, Lima, 2023.

N.º	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
Variable 1: SÍNDROME DE BURNOUT								
DIMENSIÓN 1: SOBRECARGA DE TRABAJO		Si	No	Si	No	Si	No	
1	Me siento emocionalmente agotado por mi trabajo.	X		X		X		-
2	Cuando termino mi jornada de trabajo me siento vacío.	X		X		X		-
3	Cuando me levanto por la mañana y me enfrento a otra jornada de trabajo me siento fatigado.	X		X		X		-
4	Siento que trabajar todo el día con la gente me cansa.	X		X		X		-
5	Siento que mi trabajo me está desgastando.	X		X		X		-
6	Me siento frustrado en mi trabajo.	X		X		X		-
7	Siento que estoy demasiado tiempo en mi trabajo.	X		X		X		-
8	Siento que trabajar en contacto directo con la gente me cansa.	X		X		X		-
9	Siento que mis compañeros de trabajo son poco empáticos.	X		X		X		-
DIMENSIÓN 2: DISTANCIAMIENTO		Si	No	Si	No	Si	No	
10	Siento que estoy tratando a algunos pacientes como si fueran	X		X		X		-

	objetos impersonales.							
11	Siento que me he hecho más duro con la gente.	X		X		X		-
12	Me preocupa que este trabajo me esté endureciendo emocionalmente.	X		X		X		-
13	Siento que realmente no me importa lo que les ocurra a mis pacientes.	X		X		X		-
14	Me parece que los pacientes me culpan de alguno de sus problemas.	X		X		X		-
15	Siento que enfado muy rápido.	X		X		X		-
16	Siento que estoy siendo poco amable.	X		X		X		-
17	Siento que no puedo desarrollar mi trabajo tan bien como antes.							
DIMENSIÓN 3: COMPROMISO		Si	No	Si	No	Si	No	
18	Siento que puedo entender fácilmente a los pacientes.	X		X		X		-
19	Siento que trato con mucha eficacia los problemas de mis pacientes.	X		X		X		-
20	Siento que estoy influyendo positivamente en la vida de otra personas a través de mi trabajo.	X		X		X		-
21	Me siento con mucha energía en mi trabajo.	X		X		X		-

22	Siento que puedo crear con facilidad un clima agradable con mis pacientes.	X		X		X		-
23	Me siento estimado después de haber trabajado íntimamente con mis pacientes.	X		X		X		-
24	Creo que consigo muchas cosas valiosas en este trabajo.	X		X		X		-
25	Siento que los problemas en mi trabajo son solucionables.	X		X		X		-

Observaciones: Ninguna.

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador: Mg. Del Castillo Gonzales, Siomarith.

DNI: 18101873

Especialidad del validador: Temático.

Tiene 20 años de experiencia laborando en el hospital nacional Daniel Alcides Carrión.

Tiene maestría en gestión en la salud.

1 Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

2 Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

3 Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

01 de diciembre de 2022.

Firma del experto informante.

Mg. Del Castillo Gonzales, Siomarith.

DNI.: 18101873



TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN: síndrome de burnout y comportamiento organizacional en tecnólogos médicos del área de laboratorio en un hospital del Agustino, Lima, 2023.

N.º	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
Variable 2: COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL								
DIMENSIÓN 1: RETRASO		Si	No	Si	No	Si	No	
1	En general estoy más bien harto de mi trabajo.	X		X		X		-
2	Mi jefe me apoya en las decisiones que tomo.	X		X		X		-
3	Mi interés por el desarrollo profesional es actualmente muy escaso.	X		X		X		-
4	Mi trabajo es muy repetitivo.	X		X		X		-
5	El trabajo que realizo se aleja de lo que hubiera deseado.	X		X		X		-
6	Los problemas de mi trabajo hacen que mi rendimiento sea menor.	X		X		X		-
7	Considero que el trabajo que realizo repercute en mi salud.	X		X		X		-
8	Mi trabajo no me motiva lo suficiente en la actualidad.	X		X		X		-
9	Mi trabajo está afectando mis relaciones familiares y personales.	X		X		X		-
DIMENSIÓN 2: ROTACIÓN		Si	No	Si	No	Si	No	

10	Desde el punto de vista personal, mi trabajo profesional no me motiva lo suficiente en la actualidad.	X		X		X		-
11	Considero que el trabajo que realizo repercute en mi salud personal (dolor de cabeza, insomnio, pérdida del apetito, etc.)	X		X		X		-
12	Me siento estresado por mi trabajo.	X		X		X		-
13	En general estoy más bien harto de mi trabajo.	X		X		X		-
14	Mi trabajo actual carece de interés.	X		X		X		-
15	El trabajo está afectando mis relaciones familiares y personales.	X		X		X		-
16	Siento preocupación por el futuro de mi trabajo.	X		X		X		-
17	Siento que merezco otro trabajo.							
DIMENSIÓN 3: SATISFACCIÓN		Si	No	Si	No	Si	No	
18	Me siento identificado con mi trabajo.	X		X		X		-
19	Los pacientes y sus familiares tienen frecuentemente exigencias excesivas y comportamientos irritantes.	X		X		X		-
20	Los compañeros nos apoyamos en el trabajo.	X		X		X		-
21	Las relaciones humanas que establezco en el trabajo me resultan satisfactorias.	X		X		X		-
22	Para la responsabilidad que tengo en mi trabajo, no conozco bien los resultados y el alcance del mismo.	X		X		X		-

23	Las personas que tengo que atender reconocen muy poco los esfuerzos que se hacen por ellos.	X		X		X		-
24	Me gusta el ambiente y las condiciones físicas de mi trabajo.							
25	En general me siento contento con mi trabajo.							

Observaciones: Ninguna.

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador: Mg. Del Castillo Gonzales, Siomarith.

DNI: 18101873

Especialidad del validador: Temático.

Tiene 20 años de experiencia laborando en el hospital nacional Daniel Alcides Carrión.

Tiene maestría en gestión en la salud.

1 Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

2 Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

3 Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

01 de diciembre de 2022.

Firma del experto informante.

Mg. Del Castillo Gonzales, Siomarith.

DNI.: 18101873



ANEXO 5: CONFIABILIDAD.

CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE SÍNDROME DE BURNOUT

1.- INSTRUMENTO: síndrome de burnout.

Resumen de procesamiento mediante la aplicación de una prueba piloto de 25 de casos

		N	%
Casos	Válido	25	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	25	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	Número de elementos
,885	25

**CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE
COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL**

1.- INSTRUMENTO: comportamiento organizacional.

**Resumen de procesamiento mediante la
aplicación de una prueba piloto de 25 de
casos**

		N	%
Casos	Válido	25	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	25	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	Número de elementos
,865	25

ANEXO 6: FORMATO DE CONSENTIMIENTO INFORMADO

Este documento de consentimiento informado contiene datos que lo ayudará a decidir si desea participar en este estudio para optar el grado de maestra en gestión en la salud. Antes de decidir si participa o no, debe conocer y comprender cada uno de los siguientes apartados. Tómese el tiempo necesario y lea con detenimiento la información proporcionada líneas abajo, si a pesar de ello persisten sus dudas, comuníquese con la investigadora al teléfono celular o correo electrónico que figuran en el documento. No debe dar su consentimiento hasta que entienda la información y todas sus dudas hubiesen sido resueltas.

Título del proyecto: síndrome de burnout y comportamiento organizacional en tecnólogos médicos del área de laboratorio en un hospital del Agustino, Lima, 2023.

Nombre de la investigadora: Elizabeth Villavicencios Rosales.

Propósito del estudio: Determinar la relación entre síndrome de burnout y comportamiento organizacional en tecnólogos médicos del área de laboratorio en un hospital del Agustino, Lima, 2023.

Participantes: tecnólogos médicos que laboran en el área de laboratorio en un hospital del Agustino, en la ciudad de Lima y durante el año 2023.

Participación voluntaria: Sí.

Participación anónima: Sí.

Beneficios por participar: Con la información que brindará podrá contribuir a aportar conocimiento científico a la sociedad.

Inconvenientes y riesgos: ninguno.

Costo por participar: ninguno.

Remuneración por participar: no.

Confidencialidad: se asegura la confidencialidad de los datos recogidos.

Renuncia: puede renunciar a la participación en cualquier momento.

Consultas posteriores: al correo villavicenciosr23@gmail.com o al teléfono: 987 357 037.

DECLARACIÓN DE CONSENTIMIENTO

Declaro que he leído y comprendido la información proporcionada; se me ha ofreció la oportunidad de hacer preguntas y de responderlas satisfactoriamente, no he percibido coacción ni he sido influido indebidamente a participar o continuar participando en el estudio, y que, el hecho de responder la encuesta expresa mi aceptación a participar voluntariamente en el estudio. En merito a ello proporciono mi firma.

Firma

ANEXO 7: PERMISO DE APLICACIÓN DE INSTRUMENTOS DE EVALUACIÓN.

SOLICITO Autorización para Aplicación de
Instrumentos de Investigación

Dr. Andrés Martín Alcántara Díaz
DIRECTOR GENERAL DEL HOSPITAL NACIONAL HIPOLITO UNANUE

Presente

De mi consideración

Yo, Elizabeth Villavicencios Rosales, con DNI. N° 45065128 y N° CTMP 11889, actualmente laborando en el Hospital Nacional Hipólito Unanue en el Departamento de Patología Clínica y Anatomía Patológica-servicio de Microbiología e Inmunología y Biología Molecular (Cenex), domiciliado en Sector 3 Grupo 3 Mz O Lote 12, Villa el Salvador, Teléfono 987357037, Correo Electrónico villavicenciosr23@gmail.com.

Ante Usted con el debido respeto me presento y expongo:

Egresada de la Maestría en Gestión en salud solicito se me autorice la aplicación de Instrumentos de recolección de datos los mismos que serán utilizados para el proyecto de Investigación titulado "SINDROME DE BURNOUT Y COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL EN TECNOLOGOS MEDICOS DEL AREA DE LABORATORIO EN UN HOSPITAL DEL AGUSTINO".

Por lo expuesto:

Solicito a Usted atender a mi petición a la brevedad posible, agradeciéndole de antemano su atención.

Lima, 7 de Marzo del 2023



Sr. (a) ELIZABETH VILLAVICENCIOS ROSALES

DNI. N°45065128

Copia:

CARTA N° 062-EPG-UPNW



ANEXO 8: INFORME DEL ASESOR DE TURNITIN.

