

FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD

Escuela Académico Profesional de Enfermería

Tesis

**Síndrome de burnout y desempeño laboral en
enfermeros y obstetras de la Microred de Salud de
Chilca - 2022**

Ines Analy Huamani Rojas
Karen Selene Tovar Huarcaya

Para optar el Título Profesional de
Licenciada en Enfermería

Huancayo, 2023

Repositorio Institucional Continental
Tesis digital



Esta obra está bajo una Licencia "Creative Commons Atribución 4.0 Internacional" .

INFORME DE CONFORMIDAD DE ORIGINALIDAD DE TESIS

A : Dra. Claudia María Teresa Ugarte Taboada

Decano de la Facultad de Ciencias de la Salud
DE : Jenny Del Pino Moreyra

Asesor de tesis
ASUNTO : Remito resultado de evaluación de originalidad de tesis
FECHA : 05 de diciembre del 2023

Con sumo agrado me dirijo a vuestro despacho para saludarlo y en vista de haber sido designado asesor de la tesis titulada: "**SÍNDROME DE BURNOUT Y DESEMPEÑO LABORAL EN ENFERMEROS Y OBSTETRAS DE LA MICRORED DE SALUD DE CHILCA- 2022** ", perteneciente al/la/los/las estudiantes **INES ANALY HUAMANI ROJAS Y KAREN SELENE TOVAR HUARCAYA**, de la E.A.P. de Enfermería; se procedió con la carga del documento a la plataforma "Turnitin" y se realizó la verificación completa de las coincidencias resaltadas por el software dando por resultado 13 % de similitud (informe adjunto) sin encontrarse hallazgos relacionados a plagio. Se utilizaron los siguientes filtros:

- Filtro de exclusión de bibliografía SI NO
- Filtro de exclusión de grupos de palabras menores (Nº de palabras excluidas: 20) SI NO
- Exclusión de fuente por trabajo anterior del mismo estudiante SI NO

En consecuencia, se determina que la tesis constituye un documento original al presentar similitud de otros autores (citas) por debajo del porcentaje establecido por la Universidad.

Recae toda responsabilidad del contenido de la tesis sobre el autor y asesor, en concordancia a los principios de legalidad, presunción de veracidad y simplicidad, expresados en el Reglamento del Registro Nacional de Trabajos de Investigación para optar grados académicos y títulos profesionales – RENATI y en la Directiva 003-2016-R/UC.

Esperando la atención a la presente, me despido sin otro particular y sea propicia la ocasión para renovar las muestras de mi especial consideración.

Atentamente,



Asesor de tesis

DECLARACIÓN JURADA DE AUTENTICIDAD

Yo, Ines Analy Huamani Rojas, identificado(a) con Documento Nacional de Identidad No. 71007359, de la E.A.P. de Enfermería de la Facultad de Ciencias de la Salud la Universidad Continental, declaro bajo juramento lo siguiente:

1. La tesis titulada: "SÍNDROME DE BURNOUT Y DESEMPEÑO LABORAL EN ENFERMEROS Y OBSTETRAS DE LA MICRORED DE SALUD DE CHILCA-2022", es de mi autoría, la misma que presento para optar el Título Profesional de Licenciado en Enfermería.
2. La tesis no ha sido plagiada ni total ni parcialmente, para la cual se han respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas, por lo que no atenta contra derechos de terceros.
3. La tesis es original e inédita, y no ha sido realizado, desarrollado o publicado, parcial ni totalmente, por terceras personas naturales o jurídicas. No incurre en autoplagio; es decir, no fue publicado ni presentado de manera previa para conseguir algún grado académico o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados son reales, pues no son falsos, duplicados, ni copiados, por consiguiente, constituyen un aporte significativo para la realidad estudiada.

De identificarse fraude, falsificación de datos, plagio, información sin cita de autores, uso ilegal de información ajena, asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a las acciones legales pertinentes.

29 de noviembre de 2023.



INES ANALY HUAMANI ROJAS

DNI. No. 71007359

DECLARACIÓN JURADA DE AUTENTICIDAD

Yo, Karen Selene Tovar Huarcaya, identificado(a) con Documento Nacional de Identidad No. 70688115, de la E.A.P. de Enfermería de la Facultad de Ciencias de la Salud la Universidad Continental, declaro bajo juramento lo siguiente:

1. La tesis titulada: "SÍNDROME DE BURNOUT Y DESEMPEÑO LABORAL EN ENFERMEROS Y OBSTETRAS DE LA MICRORED DE SALUD DE CHILCA-2022", es de mi autoría, la misma que presento para optar el Título Profesional de Licenciado en Enfermería.
2. La tesis no ha sido plagiada ni total ni parcialmente, para la cual se han respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas, por lo que no atenta contra derechos de terceros.
3. La tesis es original e inédita, y no ha sido realizado, desarrollado o publicado, parcial ni totalmente, por terceras personas naturales o jurídicas. No incurre en autoplagio; es decir, no fue publicado ni presentado de manera previa para conseguir algún grado académico o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados son reales, pues no son falsos, duplicados, ni copiados, por consiguiente, constituyen un aporte significativo para la realidad estudiada.

De identificarse fraude, falsificación de datos, plagio, información sin cita de autores, uso ilegal de información ajena, asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a las acciones legales pertinentes.

29 de noviembre de 2023.



KAREN SELENE TOVAR HUARCAYA

DNI. No. 70688115

SÍNDROME DE BURNOUT Y DESEMPEÑO LABORAL EN ENFERMEROS Y OBSTETRAS DE LA MICRORED DE SALUD DE CHILCA- 2022

INFORME DE ORIGINALIDAD

13%

INDICE DE SIMILITUD

14%

FUENTES DE INTERNET

4%

PUBLICACIONES

5%

TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1	repositorio.unid.edu.pe Fuente de Internet	1%
2	repositorio.unc.edu.pe Fuente de Internet	1%
3	qdoc.tips Fuente de Internet	1%
4	repositorio.upn.edu.pe Fuente de Internet	1%
5	apirepositorio.unh.edu.pe Fuente de Internet	1%
6	gredos.usal.es Fuente de Internet	1%
7	es.scribd.com Fuente de Internet	1%
8	1library.co Fuente de Internet	1%

9	Submitted to Atlantic International University Trabajo del estudiante	1 %
10	repositorio.upao.edu.pe Fuente de Internet	1 %
11	core.ac.uk Fuente de Internet	1 %
12	renati.sunedu.gob.pe Fuente de Internet	1 %
13	repositorio.uap.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
14	pesquisa.bvsalud.org Fuente de Internet	<1 %
15	www.slideshare.net Fuente de Internet	<1 %
16	repositorio.upeu.edu.pe:8080 Fuente de Internet	<1 %
17	cybertesis.unmsm.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
18	repositorio.unsch.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
19	repositorio.upagu.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
20	issuu.com Fuente de Internet	<1 %

21	www.repositorio.autonmadeica.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
22	dspace.utb.edu.ec Fuente de Internet	<1 %
23	repositorio.uss.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
24	Submitted to Corporación Universitaria Minuto de Dios, UNIMINUTO Trabajo del estudiante	<1 %
25	repositorio.uma.edu.pe Fuente de Internet	<1 %

Excluir citas

Activo

Excluir coincidencias < 20 words

Excluir bibliografía

Activo

SÍNDROME DE BURNOUT Y DESEMPEÑO LABORAL EN ENFERMEROS Y OBSTETRAS DE LA MICRORED DE SALUD DE CHILCA- 2022

INFORME DE GRADEMARK

NOTA FINAL

COMENTARIOS GENERALES

/0

PÁGINA 1

PÁGINA 2

PÁGINA 3

PÁGINA 4

PÁGINA 5

PÁGINA 6

PÁGINA 7

PÁGINA 8

PÁGINA 9

PÁGINA 10

PÁGINA 11

PÁGINA 12

PÁGINA 13

PÁGINA 14

PÁGINA 15

PÁGINA 16

PÁGINA 17

PÁGINA 18

PÁGINA 19

PÁGINA 20

Dedicatoria

A Dios y a nuestros padres por ser los compañeros de nuestra vida y nuestra guía para poder llegar a este punto de nuestra carrera universitaria y habernos apoyado para lograr nuestras metas y objetivos profesionales.

Inés y Karen

Agradecimientos

A Dios, por darnos la vida y nos protege siempre.

A nuestros padres, por todo el apoyo para lograr titularnos.

A las autoridades de la universidad, por facilitarnos los tramites de la tesis.

A los docentes de Ciencias de la Salud, por compartir su sapiencia y experiencia profesional.

Para la asesora, la maestra, Jenny del Pino Moreyra, gracias por su apoyo en la elaboración del plan de tesis y su desarrollo.

Al cirujano, Francis Jara Santiani, jefe de la Red de Salud de Chilca, por brindarnos las facilidades para la aplicación de los instrumentos de investigación.

A los enfermeros y obstetras de la Microred de Salud de Chilca, por su ayuda en la elaboración del cuestionario.

A todos los estudiantes, por permitirnos compartir nuestra experiencia de aprendizaje y apoyarnos en la realización de la tesis.

Las autoras

Índice de contenidos

Dedicatoria:.....	ii
Agradecimientos	iii
Índice de contenidos.....	iv
Índice de tablas	vi
Índice de figuras.....	vii
Resumen	viii
Abstract.....	ix
Introducción	x
CAPÍTULO I Planteamiento del estudio	12
1.1. Delimitación de la investigación.....	12
1.1.1.Delimitación territorial.	12
1.1.2.Delimitación temporal	12
1.1.3.Delimitación conceptual	12
1.2. Planteamiento del problema	12
1.3. Formulación del problema.....	13
1.3.1.Problema general	13
1.3.2.Problemas específicos.....	13
1.4. Objetivos de la investigación.....	14
1.4.1.Objetivo general	14
1.4.2.Objetivos específicos	14
1.5. Justificación de la investigación	14
1.5.1.Justificación teórica	14
1.5.2.Justificación práctica	15
CAPÍTULO II Marco teórico	16
2.1. Antecedentes de la investigación.....	16
2.1.1.Internacionales.....	16
2.1.2.Nacionales	17
2.2. Bases teóricas	18
2.2.1.Teorías del agotamiento laboral.....	18
2.2.2.El síndrome de burnout.....	19
2.2.3.El desempeño laboral.....	21
2.3. Definición de términos básicos.....	25
CAPÍTULO III Hipótesis y variable	27
3.1. Hipótesis.....	27

3.1.1.Hipótesis general	27
3.1.2.Hipótesis específicas.....	27
3.2. Identificación de variables	27
3.3. Operacionalización de las variables.....	28
CAPÍTULO IV Metodología	29
4.1. Método, tipo y nivel de la investigación	29
4.1.1.Método de la investigación.....	29
4.1.2.Tipo de investigación.....	30
4.1.3.Nivel de investigación	30
4.2. Diseño de la investigación	30
4.3. Población y muestra	31
4.3.1.Población.....	31
4.3.2.Muestra.....	31
4.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	32
4.4.1.Técnicas.....	32
4.4.2.Instrumentos de recolección de datos	32
4.4.3.Procedimiento de la investigación	34
4.5. Consideraciones éticas.....	34
CAPÍTULO V Resultados.....	35
5.1. Presentación de resultados.....	35
5.1.1.Análisis del síndrome de burnout	35
5.1.2.Análisis del desempeño laboral	40
5.1.3.Contrastación de hipótesis	44
5.2. Discusión de resultados	47
Conclusiones.....	49
Recomendaciones.....	50
Referencias bibliográficas	51
Anexos	54

Índice de tablas

Tabla 1. Categorías de distribución de la muestra por sexo	35
Tabla 2. Categorías de distribución de la muestra por edad	36
Tabla 3. Categorías del Síndrome de burnout.....	36
Tabla 4. Categorías para la dimensión agotamiento emocional.....	37
Tabla 5. Categorías para la dimensión despersonalización.....	38
Tabla 6. Categorías para la dimensión realización personal	39
Tabla 7. Categorías para el desempeño laboral	40
Tabla 8. Categorías para la dimensión relaciones interpersonales	41
Tabla 9. Categorías para la dimensión habilidad práctica.....	42
Tabla 10. Categorías para la dimensión satisfacción laboral	43
Tabla 11. Análisis de la relación entre el síndrome de burnout y el desempeño laboral de los enfermeros y obstetras.	44
Tabla 12. Análisis de la relación entre el síndrome de burnout y las relaciones interpersonales de los enfermeros y obstetras.	45
Tabla 13. Análisis de la relación entre el síndrome de burnout y la experiencia o habilidad práctica de los enfermeros y obstetras.	46
Tabla 14. Análisis de la relación entre el síndrome de burnout y la satisfacción laboral de los enfermeros y obstetras.	47

Índice de figuras

Figura 1. Nivel de distribución de muestra por sexo	35
Figura 2. Nivel de distribución de la muestra por edad.	36
Figura 3. Nivel de síndrome de burnout de los integrantes de la muestra.....	37
Figura 4. Nivel de agotamiento emocional.....	38
Figura 5. Nivel de despersonalización.....	39
Figura 6. Nivel de realización personal	40
Figura 7. Nivel del desempeño laboral.....	41
Figura 8. Nivel de relaciones interpersonales	42
Figura 9. Nivel de la experiencia o habilidad práctica.....	43
Figura 10. Nivel de satisfacción laboral	43

Resumen

Las enfermeras y obstetras enfrentan altos niveles de estrés y presión en el ejercicio de sus profesiones, ellas enfrentan situaciones emocionalmente exigentes que pueden conducir a la fatiga física y mental. Las intensas jornadas de trabajo, los turnos nocturnos y hasta la falta de personal, así como el deber de brindar atención continua a sus pacientes contribuyen a un mayor riesgo de desarrollar el síndrome de burnout. Esta condición puede manifestarse a través de síntomas físicos como fatiga crónica, dolores de cabeza y trastornos del sueño, así como emocionales, incluida la falta de motivación, la apatía y la disminución de la empatía hacia los pacientes. El trabajo se inicia con la siguiente pregunta: ¿cómo se relaciona el síndrome de burnout con el desempeño laboral de enfermeros y obstetras de la Microred de Salud de Chilca en el 2022? El objetivo de la investigación fue determinar la relación entre el síndrome de burnout y el desempeño laboral de enfermeros y obstetras de la Microred de Salud de Chilca, 2022. Fue un estudio por muestreo correlativo, con diseño descriptivo, con una muestra de 40 profesionales de la salud, se utilizó como instrumento al cuestionario. El nivel alto de resultados del síndrome de burnout fue del 85,2 %; mientras que, en cuanto al desempeño laboral, el 45 % se ubicó en el nivel medio; el valor p (0,001) del coeficiente de correlación $\rho = -0,849$ se encontró menor que $\alpha = 0,05$. La conclusión indica que hubo una correlación inversa significativa entre el síndrome de burnout y el desempeño laboral de los enfermeros y obstetras de la Microred de Salud en el 2022.

Palabras claves: síndrome de burnout, desempeño laboral, relaciones interpersonales, habilidad práctica, satisfacción laboral

Abstract

Nurses and midwives face high levels of stress and pressure in the exercise of their professions; they face emotionally demanding situations that can lead to physical and mental fatigue. Intense work hours, night shifts, and even lack of staff, as well as the duty to provide continuous care to patients, contribute to a greater risk of developing burnout syndrome. This condition can manifest itself through physical symptoms such as chronic fatigue, headaches and sleep disorders, as well as emotional symptoms, including lack of motivation, apathy and decreased empathy towards patients. The work begins with the following question: how is burnout syndrome related to the work performance of nurses and obstetricians of the Chilca Health Micronetwork in 2022? The objective of the research was to determine the relationship between burnout syndrome and the work performance of nurses and obstetricians of the Chilca Health Micronetwork, 2022. It was a correlative sampling study, with a descriptive design, with a sample of 40 professionals from health, the questionnaire was used as an instrument. The high level of burnout syndrome results was 85.2%; while, in terms of job performance, 45% were at the average level; the p value (0.001) of the correlation coefficient $\rho = -0.849$ was found to be less than $\alpha = 0.05$. The conclusion indicates that there was a significant inverse correlation between burnout syndrome and the work performance of nurses and obstetricians of the Health Micronetwork in 2022.

Key words: burnout Syndrome, job performance, interpersonal relationships, practical ability, job satisfaction

Introducción

El estrés tiene un impacto significativo en la psicología y biología humana, puede afectar negativamente el desempeño laboral. Cuando una persona experimenta cuadros de estrés, su cuerpo libera hormonas como el cortisol y la adrenalina, estos desencadenan una serie de respuestas fisiológicas que incluyen, por ejemplo, un aumento en la frecuencia cardíaca, la presión arterial y la respiración, mientras que el sistema inmunológico se ve comprometido.

El estresor más común y crónico es el ambiente de trabajo. Varios cambios ocurren cuando se supera el mecanismo adaptativo. Uno de ellos es el famoso síndrome de burnout. El agotamiento tiene innumerables síntomas y muchos impactos en la calidad de vida de las personas.

Los cambios demográficos y epidemiológicos conducen a cambios en el estado de salud de las poblaciones, y los trabajadores de la salud deben prepararse para estos cambios. Las políticas de financiación, los avances tecnológicos y las expectativas de atención médica están cambiando la demanda de profesionales de la salud en todo el mundo. Por estas razones, los profesionales de la salud, especialmente los enfermeros, se enfrentan a un constante estado de activación en situaciones de lucha o huida, así como al estrés de las condiciones laborales de burnout, un trastorno de adaptación crónico donde el impacto psicológico del trabajo relacionado con la incapacidad para cumplir con las demandas altera la calidad del trabajo.

Además, los trabajadores de la salud son la columna vertebral del sistema de salud, pero enfrentan bajos salarios, gerentes que no los promueven ni los apoyan, bajo reconocimiento social y desarrollo profesional. La baja equidad de los trabajadores de la salud en muchos países se caracteriza por una alta concentración en las zonas urbanas y escasez en las zonas rurales, así como por la migración de países en desarrollo a países desarrollados en busca de mejores condiciones de vida y empleo.

El desempeño óptimo de los trabajadores de la salud depende de una supervisión objetiva e imparcial, salarios aceptables y oportunos que afecten la productividad y la calidad de la atención, incentivos económicos y permisos para desarrollar habilidades profesionales y riesgos laborales. Todo esto se puede lograr a través de una infraestructura más flexible y mejores condiciones de trabajo. Una serie de herramientas útiles y económicas pueden mejorar en gran medida la disponibilidad, la capacidad de respuesta y la productividad del grupo.

Se debe considerar que la función principal de la profesión de enfermería es el cuidado de la salud, que es transpersonal e intersubjetivo, apoyando a las personas en el mantenimiento de su salud, el afrontamiento de la enfermedad y el sufrimiento, el autocontrol, la autoconciencia, etc. (2). Por otro lado, el papel de enfermera practicante proporciona autocuidado y cuidado autorregulado de manera holística e individualizada a través de teorías y métodos específicos de la ocupación que contribuyen a la mejora de los problemas de salud humana (3).

Las operaciones asistenciales son diversas y requieren una actuación rápida y eficaz en la atención al paciente. Las enfermeras tienen una formación profesional integral, están capacitadas para impactar positivamente a los pacientes y la calidad de la atención, son capacitadas, proactivas, responsables y se comunican profesionalmente con facilidad. El liderazgo efectivo conduce a resultados efectivos, y el ambiente de trabajo puede mejorar su conciencia laboral profesional y ayudar a mejorar el desempeño de las enfermeras.

El objetivo de este estudio fue determinar la relación entre el síndrome de burnout y el desempeño laboral en enfermeros y obstetras de la Microred de salud de Chilca en el año 2022. Metodológicamente, para un mejor orden lógico y explicación, el trabajo se divide en varios capítulos:

En el primer capítulo, además del objetivo, también se encuentran la definición del problema, y su justificación. En el segundo capítulo, está el marco teórico, los antecedentes de la investigación, la base teórica y la definición de los términos básicos. En el tercer capítulo se encuentran las hipótesis, la identificación y operacionalización de las variables. El cuarto capítulo documenta la metodología, tipo, nivel, diseño, población y muestra, técnicas e instrumentos de recolección de datos, además, las consideraciones éticas. El quinto capítulo presenta los resultados y la discusión respectiva. Finalmente, se consideran las conclusiones, recomendaciones, lista de referencias y anexos.

Las autoras

CAPÍTULO I

Planteamiento del estudio

1.1. Delimitación de la investigación

1.1.1. Delimitación territorial

El estudio se realizó en la Microred de Salud de Chilca, Huancayo, Junín.

1.1.2. Delimitación temporal

Esta investigación se desarrolló entre enero y diciembre del 2022.

1.1.3. Delimitación conceptual

Este estudio investigó el síndrome de burnout como una variable. Es una respuesta al estrés (crónico y acumulativo) en el trabajo, con efectos negativos tanto a nivel individual como organizacional, y es muy específico de áreas específicas de trabajo. Directamente a un grupo de usuarios, de forma voluntaria o no, ya sean pacientes de alta dependencia o estudiantes en conflicto (4).

Otra variable es el desempeño. Las enfermeras forman parte de equipos de salud multidisciplinarios y desempeñan un papel de liderazgo en la promoción de la salud comunitaria y la prevención de enfermedades. Las funciones de enfermería incluyen funciones de enfermería, administrativas, docentes y de investigación (5).

1.2. Planteamiento del problema

Ahora, con el Covid 19, el trabajo en diversos campos, especialmente en el sector del cuidado, se ha convertido en un espacio muy cauteloso para evitar el contagio.

Muchas veces presentan un cansancio constante de las tareas diarias producto de la actividad en los dominios organizacional, ambiental, psicosocial y la exposición a una variedad de riesgos laborales.

Según Díaz (1), una extensa investigación sobre el síndrome de burnout y el desempeño laboral encontró que la presencia del agotamiento tenía un impacto significativo en los niveles de desempeño laboral y tendía hacia las deficiencias laborales.

La Organización Mundial de la Salud (OMS) reconoce oficialmente el burnout, o burnout ocupacional, como una enfermedad provocada por el estrés crónico relacionado con el trabajo. Este síndrome afecta especialmente a la mayoría de los trabajadores de la salud.

El síndrome de burnout se ha descrito como la incapacidad para afrontar adecuadamente el estrés laboral, el agotamiento mental, la despersonalización y, lo que es más importante, el bajo rendimiento laboral y personal (7).

Este problema tiene importantes implicaciones tanto para las enfermeras como para la calidad de la asistencia sanitaria en general. Las enfermeras con síndrome de burnout pueden experimentar una disminución de la salud emocional y física, lo que puede provocar una disminución de la satisfacción laboral, un aumento del ausentismo y una mayor probabilidad de rotación. Además, el agotamiento y la despersonalización pueden afectar negativamente la calidad de la atención que brindan a los pacientes, ya que pueden tener dificultades para desarrollar empatía y participar plenamente en su trabajo. Esto llevó a examinar la relación entre el síndrome de burnout y el desempeño laboral entre las enfermeras y obstetras de la Microrred de salud de Chilca en 2022.

1.3. Formulación del problema

1.3.1. Problema general

¿Cuál es la relación significativa entre el síndrome de burnout y el desempeño laboral en enfermeras y obstetras de la Microrred de salud de Chilca, durante el año 2022?

1.3.2. Problemas específicos

a) ¿Cuál es la relación significativa entre el síndrome de burnout y las relaciones interpersonales de enfermeras y obstetras de la Microrred de salud de Chilca, durante el año 2022?

b) ¿Cuál es la relación significativa entre el síndrome de burnout y la experiencia o habilidad práctica de enfermeros y obstetras de la Microred de salud de Chilca, durante el año 2022?

c) ¿Cuál es la relación significativa entre el síndrome de burnout y la satisfacción laboral de enfermeros y obstetras de la Microred de salud de Chilca, durante el año 2022?

1.4. Objetivos de la investigación

1.4.1. Objetivo general

Determinar la relación significativa entre el síndrome de burnout y el desempeño laboral en enfermeros y obstetras de la Microred de salud de Chilca, durante el año 2022.

1.4.2. Objetivos específicos

a) Determinar la relación significativa entre el síndrome de burnout y las relaciones interpersonales de enfermeros y obstetras de la Microred de salud de Chilca, durante el año 2022.

b) Determinar la relación significativa entre el síndrome de burnout y la experiencia o habilidad práctica de enfermeros y obstetras de la Microred de salud de Chilca, durante el año 2022.

c) Determinar la relación significativa entre el síndrome de burnout y la satisfacción laboral de enfermeros y obstetras de la Microred de salud de Chilca, durante el año 2022.

1.5. Justificación de la investigación

1.5.1. Justificación teórica

Teóricamente, es razonable considerar la teoría de Maslow, que se refiere a la cronicidad del estrés laboral, manifestado como un estado de agotamiento físico y mental que persiste en el tiempo y puede alterar el comportamiento, la personalidad y la autoestima de los trabajadores en diferentes ocupaciones. Especialmente aquellas con contacto humano directo. El resultado es que no logran desarrollar un adecuado desempeño profesional.

La investigación está enmarcada en el método científico y sus pasos y procedimientos, la técnica utilizada fue la encuesta, el instrumento fue verificado por juicio de expertos y su confiabilidad fue estadística, y se espera que los resultados encontrados ayuden a tomar

algunas acciones correctivas y recomendaciones para llegar al nivel de superación del síndrome de burnout.

El estrés puede tener muchas formas y causas, incluida la necesidad de información y capacitación actualizadas, las relaciones con los supervisores, las responsabilidades con los pacientes que afectan el desempeño profesional y el agotamiento son objetivamente irreconocibles. La causa del síndrome existe solo en datos empíricos. Esto motivó a realizar este estudio para mostrar la frecuencia de este síndrome, y si se relaciona con el desempeño laboral, dejando evidencia de la realidad actual de los profesionales de enfermería.

1.5.2. Justificación práctica

El problema planteado en este estudio requiere atención inmediata, hay diversos estudios al respecto que se han realizado en diferentes puntos de nuestro país. En particular en el centro de salud señalado en este estudio se requiere evaluar de manera más precisa con la finalidad de aportar importante información al personal directivo y administrativo de la Microred de Salud de Chilca, para tomar las medidas correctivas necesarias.

CAPÍTULO II

Marco teórico

2.1. Antecedentes de la investigación

2.1.1. Internacionales

Bricio et al. (1) en su proyecto de investigación titulado: «Síndrome de burnout y su relación con el desempeño de las funciones de enfermería en el Hospital General Martín Icaza de la ciudad de Bahahoyo en los meses de octubre del 2019 a febrero del 2020». Los resultados confirmaron que el 62,5 % de los enfermeros sufren de agotamiento emocional, prevalencia mayor, en general, presente en el 35,71 % del personal de enfermería, frente al 71,43 % que se puede identificar en el área de mayor preocupación: Santa Lucía, además a tener un impacto significativo en la degradación del desempeño de la función de enfermería. Se concluyó que el síndrome de burnout tiene una alta prevalencia entre el personal de enfermería y, además de tener un impacto significativo en el funcionamiento de enfermería, reduce su desempeño a niveles insatisfactorios.

Días et al. (2) en un trabajo de investigación titulado: «Síndrome de burnout y desempeño laboral del personal de salud durante la pandemia Covid 19». Los resultados determinaron que el mayor porcentaje de prevalencia del síndrome de burnout asociado al desempeño laboral son altos, caracterizada por profesionales casados que superan en desempeño laboral a los solteros, con la mayor fuerza laboral ubicada en la población adulta madura. 40 años, hubo una correlación significativa entre el síndrome de burnout y el desempeño laboral, y ninguna correlación significativa entre las variables sociodemográficas y el síndrome de burnout.

Aguirre et al. (3) en su trabajo de tesis titulado: «Percepciones de los enfermeros de un hospital de CABA en relación con el burnout y al desempeño laboral en el año 2021». Se basa en las perspectivas de enfermeras de hospitales de CABA 2021 sobre el síndrome de

burnout y su impacto en el personal de salud institucional. A través del planteamiento del problema se mencionan los factores que favorecen la aparición del síndrome, teniendo en cuenta el contexto vivido en aislamiento en la pandemia del Covid-19. Al mismo tiempo, enfatiza la necesidad de distinguir entre estrés y burnout, que son términos muy relacionados, pero no son lo mismo. Además, también se investigan las percepciones, estrategias y herramientas que las enfermeras deben emplear en el enfrentamiento de determinadas situaciones de conflicto que pueden desencadenar un deterioro bio-psico-social en las enfermeras que ejercen su labor profesional en los hospitales.

Márquez (4) presenta su tesis titulada: «Desempeño laboral y su relación con el síndrome burnout en los profesionales de la salud en la terapia intensiva neonatal en el hospital general del norte de Guayaquil Los Ceibos». En la investigación, los resultados mostraron que el síndrome de burnout se correlacionó negativa y significativamente con el desempeño laboral de los trabajadores. La propuesta consta de una serie de estrategias para prevenir el síndrome de burnout y mejorar el desempeño laboral, acciones que abarcan la presencia de Team Building, rediseño de procesos internos, talleres preventivos, reconocimiento laboral y programas de capacitación.

Acosta et al. (2) en su trabajo: «Síndrome de desgaste profesional en médicos residentes de cuatro hospitales pediátricos de La Habana», realizaron un estudio descriptivo transversal para describir la frecuencia y severidad del burnout entre los residentes de cuatro hospitales infantiles de La Habana. El análisis estadístico definió la presencia del síndrome desde tres dimensiones si las puntuaciones correspondientes eran altas. Se clasifica como vulnerable cuando exhibe un desempeño moderado o bajo en todas las dimensiones. Utilizaron medidas de tendencia central y variabilidad para examinar datos cuantitativos sobre variables. Los resultados mostraron que las características de la muestra indicaron que el 91,0 % era mujer, el 33 % era menor de 30 años y el 66,6 % era soltero. El 36,3 % de los residentes se encuentra en su primer y segundo año y el 35,5 % en su tercer año. El síndrome se observó en el 6 % de los encuestados y el 8 % fue clasificado como susceptible. Aunque rara vez se observó burnout; concluyendo que, los residentes de pediatría son vulnerables.

2.1.2. Nacionales

Travezaño (3) en su tesis titulada: «Calidad de vida y desempeño laboral de las enfermeras del centro médico municipal de Jesús María - cuarto trimestre 2020», tuvo como objetivo determinar la relación entre la calidad de vida y el desempeño laboral de las enfermeras del centro médico municipal de Jesús María, de investigación básica, utilizando una muestra de 35 estudios transversales correlacionales. Se concluyó que el cuestionario tuvo

un coeficiente de correlación de 0,589, con un p-valor de 0,000, y una relación media positiva, resultando en un nivel moderado de las variables de la encuesta.

Vega (4) en su tesis titulada: «Síndrome de burnout y desempeño laboral de los profesionales de enfermería en el servicio de hospitalización – covid-19. Hospital nacional Alberto Sabogal Sologuren, Callao, 2020» presentó como objetivo, establecer la relación entre el burnout y el desempeño laboral de las enfermeras del servicio hospitalario – covid-19 en el hospital nacional Alberto Sabogal Sologuren, Callao, 2020; investigación básica correlacional, diseño no experimental, con una muestra de 50 enfermeras. Se utilizó la lista de cotejo de Maslach, cuestionarios y escalas de observación del desempeño laboral. Los resultados mostraron que la mayoría de las personas padecían burnout moderado; concluyendo que, existía una relación indirecta entre las variables estudiadas (14).

Manrique y Rodríguez (5) en su tesis titulada: «Desempeño laboral en enfermeras de los servicios de hospitalización, hospital III Goyeneche, Arequipa, 2016» tuvieron como finalidad determinar el nivel de desempeño laboral de las enfermeras en los servicios hospitalarios. Estudio básico, descriptivo, transversal, con una muestra no probabilística de 71, mediante encuestas y cuestionarios de desempeño. Los resultados dependieron, en gran medida de la edad, 1-60 años (3,66 %), sexo femenino 100, casado 2,25 %, título profesional 52,11 %, asalariado 60,56 %, empleo 16-20 años 23,9 %, hasta 16,9 % trabajando UCI/UCIM, desempeño laboral 68,38 % nivel alto, 36,32 % nivel bajo. En resumen, cirugía masculina, cirugía especializada, ginecología, pediatría, neonatología, oncología, UCI y UCIM son todas de alto nivel.

Ccoscco (6) en su investigación titulada: «Síndrome de burnout y desempeño laboral de las enfermeras en una clínica privada, Lima, 2020» tuvo como objetivo determinar la relación entre burnout y desempeño laboral entre enfermeros en práctica privada, Lima, 2020; estudio descriptivo básico, utilizando un diseño de correlación descriptiva. Se usó la encuesta *Maslach burnout Inventory*, y cuestionario de desempeño laboral. La muestra se conformó por 90 enfermeros. Resultados, 73 % con agotamiento emocional medio, 82 % informó alta personalización, 94 % informó alta satisfacción personal. El 66 % presenta excelente desempeño laboral; en conclusión, existe una relación negativa moderada con $\rho = -0,710$.

2.2. Bases teóricas

2.2.1. Teorías del agotamiento laboral

A la hora de explicar el síndrome de burnout se deben tener en cuenta las siguientes teorías psicosociales, detalladas a continuación:

a) Teoría cognitiva social del yo

Tiene las siguientes características:

La gente suele elegir carreras para ayudar a los demás. Esto anima a las personas a creer en sus propias capacidades y esforzarse por alcanzar sus objetivos (17).

Son propensos a ciertos estados emocionales como la depresión y el estrés por conflictos interpersonales, sobrecarga de trabajo, etc. Con el tiempo, la persona se agota (17).

b) Teoría del intercambio social

Esta teoría se refiere a la relación laboral con los empleados. Muchos profesionales no buscan ayuda de los demás porque su autoestima está amenazada y se sienten criticados. Tienden a comparar su trabajo con el de sus compañeros y se sienten mal por ello (18).

c) La teoría organizacional

Atribuye el agotamiento a la rutina, la monotonía, la falta de organización en el lugar de trabajo y las discusiones entre colegas (19).

Los factores psicosociales están presentes en el entorno laboral y están relacionados con la organización profesional, el trabajo y el entorno. Todo esto afecta directamente el desempeño laboral y genera estrés.

Se ha demostrado que estos factores son beneficiosos y contribuyen al desempeño laboral de un empleado. Sin embargo, cuando son desfavorables, pueden afectar negativamente la salud y el desempeño laboral de una persona (20).

2.2.2. El síndrome de burnout

Al respecto, Bricio et al. (1) sostienen que el síndrome de burnout se define como un síndrome tridimensional caracterizado por agotamiento emocional, despersonalización y bajo sentido de realización personal que puede presentarse en quienes tienen contacto diario y crónico con pacientes y/o clientes. El síndrome es una metáfora de un fenómeno psicosocial que se refiere a la baja moral y sentimientos de alienación entre los profesionales de la salud hacia los pacientes. Es una respuesta al estrés crónico, que incluye sentimientos y actitudes que tienen efectos nocivos en las personas y las organizaciones (1).

Por su parte Márquez (4) sostiene que este síndrome se define como el tipo de presión institucional y laboral que los profesionales sostienen en sus relaciones inmediatas y permanentes con los demás, especialmente cuando brindan asistencia como personal de salud,

docentes. La característica más importante del síndrome de burnout es el agotamiento emocional, que se caracteriza por el desperdicio de energía, lo que resulta en agotamiento físico y mental. La despersonalización, que se manifiesta como una actitud negativa y pérdida de motivación en el trabajo y falta de realización personal, puede generar reacciones negativas no solo en el trabajo, sino también en uno mismo.

En esa misma correlación, Dias et al. (2) explican que el síndrome de burnout es la presencia de un espectro de manifestaciones psicológicas, como paranoia, ira, depresión y altos niveles de agotamiento emocional, en algunos casos con síntomas similares o en combinación con mecanismos manifiestos para que las adaptaciones se manifiesten en un trabajo continuamente estresante.

a) Fases

Apiquian (7) considera las siguientes:

Primero. Los recursos y las demandas están desequilibrados, lo que provoca estrés psicosocial.

Segundo. Presenta un periodo de tensión psicofísica.

Tercero. El cambio de comportamiento se produce como resultado de un afrontamiento defensivo y elusivo que evita el trabajo estresante y exige la separación personal, por lo que tendemos a tratar a los usuarios como distantes, mecánicos y rutinarios (7).

b) Síntomas

Es difícil precisar la causa de la enfermedad porque los síntomas y las consecuencias de la enfermedad son muy variados, pero la investigación en los campos de la salud y la psicología organizacional ha descubierto factores que promueven el agotamiento (8). Consideramos los siguientes (9):

- Exposiciones de alto interés para el público, usuarios o clientes.
- Días hábiles de 10 horas o más por día.
- Responsabilidad excesiva.
- Tareas monótonas.
- La instalación o empresa donde trabaja tiene condiciones de trabajo inadecuadas.
- Disminuye la comunicación con colegas o supervisores.
- La remuneración económica por su trabajo es baja.
- Sin motivación para rendir en el trabajo.

c) Tratamiento y prevención del burnout

Para el tratamiento y la prevención correspondiente, existen formas de cambiar la forma de pensar y sentir sobre los tres componentes del agotamiento. El proceso personal de adaptar las expectativas a las realidades cotidianas. Fomentar un buen ambiente de equipo: espacio y propósito común. Limitar su tiempo de trabajo (25).

El agotamiento es manejable en las primeras etapas, pero no una vez establecido. En primer lugar, sus colegas pueden notarlo antes que usted. Por lo tanto, un amigo, jefe o colega es el mejor sistema de alerta temprana para detectar el agotamiento. La mejor prevención de estas para los compañeros de trabajo. Se utilizan diversas técnicas como profilaxis (10).

Proporciona información sobre el agotamiento y, en consecuencia, síntomas importantes para el reconocimiento inmediato. Vigilar el ambiente de trabajo y fomentar el trabajo en equipo. Realice y planifique talleres sobre liderazgo, habilidades sociales, desarrollo de liderazgo y más. Para ejecutivos. Realización de cursos de iniciación y adaptación a las nuevas tareas y organización de los empleados.

d) Dimensiones

Hemos considerado:

- El agotamiento emocional

Se refiere al cansancio y agotamiento que provoca el contacto con los demás, que puede manifestarse física o mentalmente, es un sentimiento que no se puede dar a los demás (26).

- La despersonalización

Es el desarrollo de emociones, actitudes y reacciones negativas hacia los demás, especialmente hacia los beneficiarios, excesivamente individualistas, alienantes e indiferentes (26).

- La realización personal en el trabajo

La falta de realización personal se caracteriza por depresión y dificultad para encontrar sentido a la vida y realización personal, sensación de fracaso e inferioridad (26).

2.2.3. El desempeño laboral

Al respecto Márquez (4) sostiene que el desempeño laboral es el resultado de una serie de acciones y comportamientos realizados por los empleados para lograr las metas

organizacionales. Entre los factores personales que afectan el desempeño laboral se encuentran la motivación, el trabajo en equipo y el estilo de liderazgo. Cuando se trata de organizaciones de servicios, las competencias y los factores individuales son muy importantes para establecer la relación entre la profesionalidad y la satisfacción del cliente. Otro factor para considerar son las características que implica el puesto, las cuales pueden tener una relación positiva con el desempeño laboral de un trabajador.

Así mismo, Tarqui et al. (5) manifiestan que el desempeño laboral es la conducta o comportamiento mediante el cual un trabajador desarrolla de manera competente las obligaciones inherentes a su puesto de trabajo. Durante muchos años se ha pensado que el bajo desempeño se debe a la falta de conocimientos teóricos y prácticos, sin embargo, ahora se cree que el desempeño de los profesionales de la salud depende de varios aspectos como las características de la población atendida, el saneamiento del trabajador de la salud. sistemas y entornos para las condiciones de trabajo.

Finalmente, Campos et al. (6) afirman que el buen desempeño de los profesionales de enfermería es la piedra angular para mejorar la productividad de las organizaciones de salud. Sin embargo, factores como la escasez de personal, las condiciones ambientales inadecuadas y las pocas herramientas para realizar los procedimientos ante la alta demanda de los pacientes han impactado negativamente en el desempeño de los profesionales de enfermería, lo que se traduce en enfermeras ineficientes, lo que reduce los costos operativos del hospital. que reduce las métricas del hospital.

a) Características

Algunos pueden pensar que el desempeño laboral tiene que ver con el desempeño de los empleados en el trabajo. Sin embargo, esta conceptualización tiene algunas características importantes, de las cuales se destaca (3):

Resultado: el desempeño laboral es lo que hacen los empleados. Este concepto difiere de los resultados obtenidos. Los resultados son en parte el resultado del desempeño, pero también son el resultado de otros factores.

Comportamiento laboral especificado y no especificado: el comportamiento profesional es el comportamiento que las personas realizan como parte de su trabajo. Es un deber esencial que define el trabajo de los demás.

Relevante para las metas organizacionales: el desempeño laboral debe estar alineado con los objetivos organizacionales asociados con el rol o puesto. Por lo tanto, no se consideran actividades con fines periféricos.

Esfuerzo: el rendimiento también se puede analizar en términos de esfuerzo diario o en situaciones específicas. Refleja el compromiso de las personas con el trabajo.

Trabajo en equipo: en trabajos donde los empleados son altamente interdependientes, el desempeño puede incluir el grado en que los individuos apoyan a sus equipos y colegas.

Las operaciones asistenciales son diversas y requieren una actuación rápida y eficaz en la atención al paciente. Las enfermeras deben estar lo suficientemente capacitadas profesionalmente para tener un impacto positivo en los pacientes y en la calidad de la atención, se les debe permitir ser autónomas, proactivas, responsables e interprofesionales en su trabajo, y deben comunicarse con facilidad.

Dirigido por personas que utilizan un liderazgo efectivo para lograr resultados efectivos, su ambiente de trabajo facilita el reconocimiento de su trabajo profesional y mejora el desempeño del personal de enfermería (27).

La enfermería se ha convertido en una profesión que ayuda a las personas, las comunidades y las familias. Por lo tanto, debe fomentar y desarrollar habilidades y actitudes conducentes a su ser y comportamiento y, por lo tanto, cualidades de comportamiento que le permitan satisfacer las necesidades de las personas sanas y enfermas. Se debe contactar a profesionales compasivos, humanos, críticos y creativos (28).

El trabajo que han realizado las enfermeras durante más de un siglo ha estado encaminado a promover el progreso profesional, el bienestar o la prestación de cuidados de calidad, tanto en la educación como en muchos aspectos del trabajo en la generación actual” (11).

La eficacia de enfermería en el cuidado del paciente significa que el enfermero está empoderado mediante el desarrollo de responsabilidades, habilidades y actividades específicas del dominio que reflejen los dominios técnico, humano y profesional y proporcionando una gestión adecuada. Es la capacidad de expresarse. Entre el saber y el hacer (28).

b) Dimensiones

- Relaciones interpersonales

Una relación es una conexión entre dos o más personas. Estas asociaciones pueden basarse en sentimientos y emociones, como el amor o el gusto artístico, el interés por las actividades comerciales o sociales, las formas de comunicarse y trabajar juntos en el hogar. Las relaciones surgen en muchas situaciones diferentes. Familia, amigos, matrimonio, ambiente de trabajo, centro social y deportivo, comunidad y diversas ocasiones religiosas donde interactúan dos o más personas.

Las relaciones interpersonales, que pueden ser legales, consuetudinarias o voluntarias, son el fundamento o marco básico de los grupos sociales y de la sociedad en su conjunto (29).

- Experiencia o habilidad práctica

Está formado por la experiencia y es la base de conocimiento fundamental que, junto con la investigación, te asegura ser un buen profesional. La experiencia de campo es la acumulación de conocimientos adquiridos por un individuo o empresa a lo largo del tiempo. Cuanto más tiempo haya estado un abogado en el mercado, más experiencia tendrá defendiendo su reclamo. La experiencia está estrechamente relacionada con el número de años en el puesto. Cuanto más tiempo esté en esta posición, más la conocerá.

La característica principal de la habilidad práctica es la habilidad para realizar tareas específicas adecuadas a la conveniencia o propósitos prácticos (29).

- Satisfacción laboral

Es el grado de alineación del individuo con el ambiente de trabajo. La satisfacción laboral incluye factores como salarios, tipo de trabajo, relaciones y seguridad (30).

Percepciones positivas o negativas de los empleados sobre sus trabajos. Se manifiesta en alineación con las expectativas laborales, recompensas, relaciones interpersonales y estilos de liderazgo (31).

La satisfacción laboral es una medida del placer que siente una persona al realizar un trabajo que le interesa en un ambiente adecuado en el marco de una empresa u organización que involucra ciertos aspectos económicos y sociales, entendidos como recompensas sensoriales y psicológicas.

La insatisfacción también puede entenderse como el sentimiento de amor o resentimiento que sientes cuando estás haciendo un trabajo que no te interesa en un entorno que no te interesa, como un entorno empresarial o una organización. Su interés por el atractivo y el nivel de compensación psicológica, social y financiera que recibe por ello no coinciden con sus expectativas.

2.3. Definición de términos básicos

a) Agotamiento emocional

Este es el estado al que llega la sobrecarga. En este caso, no solo se habla de las tareas laborales, sino también de los conflictos, obligaciones y responsabilidades de involucrarse en estímulos emocionales o cognitivos (25).

b) Desempeño laboral

Son comportamientos observados en los empleados que están relacionados con el logro de las metas organizacionales, de hecho, confirma que la excelencia es una fortaleza clave de las organizaciones (25).

c) Despersonalización

Es una condición en la que un individuo percibe o experimenta un sentimiento de irrealidad consigo mismo o con su entorno. Se presenta en trastornos afectivos, trastornos mentales orgánicos y trastornos de personalidad (25).

d) Habilidad práctica

La capacidad de un individuo para realizar una tarea o actividad específica con precisión y facilidad. Es, por lo tanto, un derecho específico a ciertas actividades físicas, mentales o sociales (32).

e) Realización personal

Autonomía, independencia y la capacidad de probar cosas nuevas. Las personas integrales encuentran un significado profundo en su vida diaria y están agradecidas por las lecciones que han aprendido a lo largo de sus vidas (25).

f) Relaciones interpersonales

Forman parte de una relación social, una interacción entre dos o más personas que se establecen entre sí. Una parte importante de esta interacción es la comunicación (32).

g) Satisfacción laboral

Esto sucede cuando los empleados sienten que están logrando seguridad laboral, crecimiento profesional y un equilibrio cómodo entre la vida laboral y personal. Significa que los empleados están satisfechos con sus trabajos porque están cumpliendo con las expectativas de las personas (32).

h) Síndrome de burnout

Es un momento de agotamiento mental, emocional y físico por exigencias abrumadoras, estrés crónico o insatisfacción laboral (25).

CAPÍTULO III

Hipótesis y variables

3.1. Hipótesis

3.1.1. Hipótesis general

Existe una relación directa y significativa entre el síndrome de burnout y el desempeño laboral de enfermeros y obstetras de la Microred de salud de Chilca, durante el año 2022.

3.1.2. Hipótesis específicas

a) Existe una relación directa y significativa entre el síndrome de burnout y las relaciones interpersonales de enfermeros y obstetras de la Microred de salud de Chilca, durante el año 2022.

b) Existe una relación directa y significativa entre el síndrome de burnout y la experiencia o habilidad práctica de enfermeros y obstetras de la Microred de salud de Chilca, durante el año 2022.

c) Existe una relación directa y significativa entre el síndrome de burnout y la satisfacción laboral de enfermeros y obstetras de la Microred de salud de Chilca, durante el año 2022.

3.2. Identificación de variables

a) Variable 01. Síndrome de burnout

El estrés crónico está mal gestionado, se caracteriza por el agotamiento emocional, la despersonalización y la disminución de la productividad personal (25).

b) Variable 2: desempeño laboral

La productividad laboral y la eficiencia que exhibe un empleado en el desempeño de las funciones y deberes esenciales requeridos de su posición en un ambiente de trabajo determinado (12).

3.3. Operacionalización de las variables

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición
Síndrome de burnout	Bricio et al. (1) sostienen que el síndrome de burnout se define como un síndrome tridimensional caracterizado por agotamiento emocional, despersonalización y bajo sentido de realización personal	Se medirá utilizando el Cuestionario de Burnout Maslach (MBI). Este cuestionario consta de tres dimensiones que se evaluarán con una escala de Likert de 7 puntos, donde 0 representa "nunca" y 6 representa "todos los días".	Agotamiento laboral	<ul style="list-style-type: none"> Evidencia sobrecarga laboral frecuentemente Muestra vacío emocional ante los demás Presenta fatiga constantemente 	1, 2, 3 4, 5, 6 7, 8, 9 10, 11 12, 13 14	0: nunca 1: pocas veces al año 2: una vez al mes o menos 3: unas pocas veces al mes 4: una vez a la semana 5: pocas veces a la semana 6: todos los días
			Realización personal	<ul style="list-style-type: none"> Evidencia deshumanización con sus pacientes Tiene sentimiento de culpabilidad por sus pacientes Presenta una adecuada identidad personal Siente desmotivación por la labor que desempeña Muestra sentimiento de satisfacción personal y profesional. Muestra un nivel adecuado de su autoestima ante las demás personas 	15, 16 17, 18, 19 20, 21, 22	
Desempeño laboral	Márquez (4) sostiene que el desempeño laboral es el resultado de una serie de acciones y comportamientos realizados por los empleados para lograr las metas organizacionales	Se medirá mediante el cuestionario de Desempeño laboral mediante una escala de valoración de A hasta E donde A representa "nunca" y E representa "siempre"	Relaciones interpersonales Experiencia o habilidad práctica Satisfacción laboral	<ul style="list-style-type: none"> Tiene buena comunicación con las personas. Muestra buena actitud con los demás. Maneja adecuadamente los conflictos. Tiene liderazgo en su trabajo. Cumple adecuadamente sus metas y objetivos. Se compromete con su trabajo y colegas. Espera recibir incentivos por su trabajo. Muestra una aptitud adecuada Demuestra competencia y ética profesional. 	1, 2 3, 4 5, 6 7, 8 9, 10 11, 12, 13 14, 15 16, 17, 18 19, 20	A: nunca B: casi nunca C: a veces D: casi siempre E: siempre

CAPÍTULO IV

Metodología

4.1. Método, tipo y nivel de la investigación

4.1.1. Método de la investigación

El método científico se utiliza como método general. Se define como la regularidad inherente de la mente humana, utilizada y planificada deliberadamente como una herramienta para explicar y transformar el mundo.

El presente trabajo es de enfoque cuantitativo en el que se recopilan datos para probar o rechazar hipótesis formuladas a través de procesos estadísticos. Al respecto, Monge (7) señaló que, a través de una serie de cuantificaciones y mediciones repetidas, la formación de tendencias, la formulación de nuevas hipótesis y el establecimiento de teorías son básicamente a través del conocimiento cuantitativo. Como es imposible calcularlo todo, se inventó la estadística, que es una forma de aproximar todo considerando una muestra. La estadística es una forma de cuantificar todo sin contar cada elemento que forma el todo.

El objetivo es resumir los aspectos más relevantes del proceso. Así, los métodos sintéticos intentan resumir lo analizado. Además, este estudio se basó en métodos estadísticos que consisten en una serie de pasos para procesar datos cualitativos y cuantitativos.

Finalmente, Hernández et al. (8) sostienen que los métodos de investigación son construcciones teóricas que guían a un investigador o estudiante para lograr un objetivo específico en el momento adecuado. Este enfoque permite que el comportamiento humano esté condicionado por ciertas actividades y recursos suficientes para lograr resultados exitosos.

4.1.2. Tipo de investigación

El presente trabajo de investigación es del tipo básico, al respecto Hernández et al. (8) explican que la investigación busca dos propósitos fundamentales, siendo el primero generar nuevo conocimiento o teoría o informar de una teoría, es lo que se denomina investigación de tipo básica. Por otro lado, otro propósito es resolver problemas prácticos en algún campo del conocimiento, en este caso se llama investigación aplicada. Los autores también señalan que es debido a estos dos tipos de investigación que la humanidad en su conjunto ha evolucionado.

En este sentido, el presente trabajo se ajusta al tipo de investigación básica.

4.1.3. Nivel de investigación

En cuanto al alcance o nivel de estudio, Hernández et al. (8) explican que un trabajo de investigación tiene un alcance descriptivo correlacional ya que pretende describir las variables consideradas en una determinada población o muestra. Asimismo, intenta precisar las propiedades, características y perfiles de personas, grupos, comunidades, procesos, objetos o cualquier otro fenómeno que requiera análisis. Es decir, miden o recopilan datos y reportan información sobre diversos conceptos, variables, aspectos, dimensiones o componentes del fenómeno o problema que se investiga.

Asimismo, Supo (9) también afirma que el nivel de investigación es exploratorio, cuando el estudio busca presentar observaciones de fenómenos sin considerar modelos estadísticos o matemáticos. Luego está el nivel descriptivo, describen fenómenos sociales para describir y/o estimar parámetros, pueden describir frecuencias o promedios, pero no hacen inferencias estadísticas. Continuando con el nivel de relación, este es un estudio bivariado porque involucra dos o más variables, es decir, estadísticamente asociadas o correlacionadas. Luego viene la investigación explicativa, que intenta demostrar una relación causal entre dos variables, una correlacionada y la otra independiente.

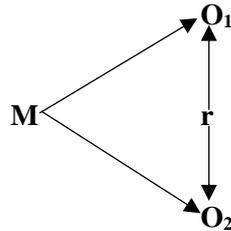
En base a lo expuesto en los párrafos anteriores se puede afirmar que el presente trabajo es de nivel descriptivo correlacional.

4.2. Diseño de la investigación

El presente trabajo de investigación tiene como objetivo determinar la relación del síndrome de burnout y el desempeño laboral de enfermeros y obstetras de la Microred de salud de Chilca, durante el año 2022.

Para determinar el diseño de la investigación, se consideró el enunciado de Hernández et al. (8), quienes afirman que diseño de la investigación se refiere a un plan o estrategia encaminada a obtener la información que se desea como respuesta al planteamiento de un problema. En la ruta de investigación cuantitativa, el investigador utiliza su diseño para probar la verdad de la hipótesis propuesta en un contexto específico.

Como parte de nuestro estudio descriptivo, planteamos un diseño no experimental.



Donde:

O₁: observaciones de la variable síndrome de burnout

O₂: observación de la variable de desempeño laboral

M: enfermeros y obstetras de la Microred de Salud de Chilca

r: la correlación entre una variable y sus dimensiones

4.3. Población y muestra

4.3.1. Población

Se refiere al número total de unidades de inspección que pueden ser inspeccionadas (37).

La población encuestada está compuesta por todos los enfermeros y obstetras que laboran en la Microred de salud de Chilca durante el 2022 y representa a 40 profesionales de la salud.

4.3.2. Muestra

La unidad de análisis estuvo conformada por todos los enfermeros y obstetras que laboran en los hospitales de la Microred de Salud de Chilca durante el 2022.

En la encuesta participaron un total de 40 profesionales de la salud, entre ellos todos los enfermeros y obstetras que laboran en la Microred de Salud de Chilca en 2022.

Dado que se muestrea el 100 % de la población y el número de sujetos es manejable, la muestra se considera un censo.

Hay que recordar que una muestra llamada censo es aquella en la que todas las unidades de investigación son miembros de la muestra (35).

Esta es una muestra no probabilística y estadística conformada por 40 enfermeros y obstetras de la microrred de salud que participaron en encuestas para contestar ambos instrumentos.

a) Criterios de inclusión

Enfermeros y obstetras que laboran en la Microrred de Salud de Chilca -2022.

b) Criterios de exclusión

Personal de la Microrred de Salud de Chilca que no es enfermero ni obstetra.

4.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

4.4.1. Técnicas

Este es un cuestionario técnico utilizado en este estudio para evaluar el síndrome de burnout y el desempeño laboral entre enfermeros y obstetras.

Las encuestas son una técnica de recopilación de información mediante la cual los investigadores preguntan a las personas qué datos desean obtener, de una población o muestra se obtiene información sistemática sobre la variable en estudio (38).

Los cuestionarios brindan la oportunidad de obtener información sobre preguntas de investigación de grupos de personas socialmente importantes. Luego se sacan conclusiones basadas en los datos recopilados a través del análisis cuantitativo o cualitativo. En el caso de las preguntas, esta información se obtiene a través de preguntas realizadas utilizando herramientas como los cuestionarios, por lo que, los entrevistadores rara vez interactúan con quienes tienen la información (38).

4.4.2. Instrumentos de recolección de datos

a) Diseño

Las herramientas utilizadas en el proceso de recolección de datos para este estudio no fueron desarrolladas por los investigadores, sino que fueron tomadas de otros estudios relacionados con el tema de investigación.

Como herramienta de investigación se utilizó el Cuestionario de Inventario de burnout de Maslach con las siguientes tablas técnicas para identificar variables para el síndrome de burnout:

Ficha técnica del Maslach burnout inventory

Autores: Maslach y Jackson

Año: 1981

Adecuado por: Alicia Ccoscco de la Cruz

Año: 2020

Institución: Universidad Norbert Wiener

Ítems: 20

Una herramienta útil para medir las variables de desempeño laboral es la Encuesta de desempeño laboral, que proporciona los siguientes documentos técnicos:

Ficha técnica del instrumento de desempeño laboral

Autora: Anabel Katherine Castillo Atau

Año: 2013

Tiempo de aplicación: 5 a 10 minutos

Ítems: 20

Respuestas: escala tipo Likert

b) Confiabilidad

La fiabilidad estadística se ha realizado mediante el coeficiente de fiabilidad alfa de Cronbach. Esto se debe a que se trata de respuestas polinómicas.

Para el análisis de confiabilidad se aplicó el instrumento a una muestra piloto de 15 integrantes de la muestra, y los resultados fueron procesados estadísticamente para obtener factores de confiabilidad.

En el cuestionario Escala de burnout de Maslach se obtuvo un coeficiente α de Cronbach de 0,865, lo que indica una alta confiabilidad.

Para el cuestionario de desempeño laboral se obtuvo un coeficiente alfa de Cronbach de 0,927, lo que indica un alto nivel de confiabilidad.

c) Validez

Se utilizó la opinión de expertos para confirmar la validez de la herramienta, y se consideraron cuatro expertos en el proceso: un experto objetivo, dos metodólogos y un estadístico, quienes validaron la validez interna y estructural.

4.4.3. Procedimiento de la investigación

a) Cómo encontrar información secundaria de última generación sobre un tema mediante la lectura y evaluación de referencias y bibliografías.

b) Conocimiento y características del burnout y desempeño laboral.

c) Diseñar y desarrollar o seleccionar herramientas de investigación para la recopilación de datos.

d) Solicitar a la institución que permita a sus miembros participar en la investigación.

e) Recopilar información de los miembros de la muestra.

f) Definición y estructura de una base de datos que integre las dimensiones, componentes, fenómenos e indicadores requeridos para las variables de investigación.

g) Evaluación, selección y consenso de indicadores variables dentro de la base de datos.

g) Analizar y discutir datos recogidos en muestras de investigación y organizados en bases de datos.

4.5. Consideraciones éticas

En cuanto a la ética de la investigación, el cuestionario fue anónimo y los hallazgos fueron únicamente para uso académico, con suficiente discreción solo para los estudiantes, por lo que se mantuvo confidencial la identidad de los encuestados. La dignidad humana, la libertad, la identidad, la diversidad y los derechos basados en los principios de protección de la persona humana y de los diversos grupos étnicos y socioculturales, la libre determinación, la confidencialidad y la intimidad de la persona, basados en el principio de que la persona es un fin y no un medio de investigación. Los involucrados en la investigación deben ser tratados con respeto.

CAPÍTULO V

Resultados

5.1. Presentación de resultados

5.1.1. Análisis del síndrome de burnout

Tabla 1. Categorías de distribución de la muestra por sexo

Sexo	fi	%fi
Femenino	37	92.5
Masculino	3	7.5
Total	40	100

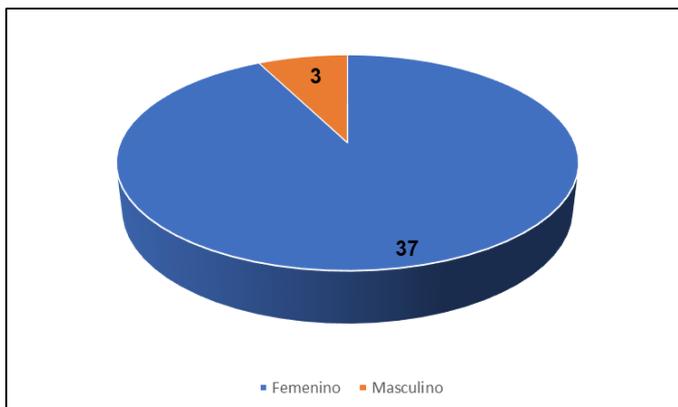


Figura 1. Nivel de distribución de muestra por sexo

Interpretación

Se observa, tanto en la tabla 01 y en la figura 01 que; de 40 (100 %) de enfermeros y obstetras de la Microred de Salud de Chilca-2022, el 37(92.5 %) son de sexo femenino y los otros 3(7.5%) son de sexo masculino.

Tabla 2. Categorías de distribución de la muestra por edad

Edad	fi	%fi
30 - 40	12	30
41 - 50	15	37.5
51 - 60	13	32.5
Total	40	100

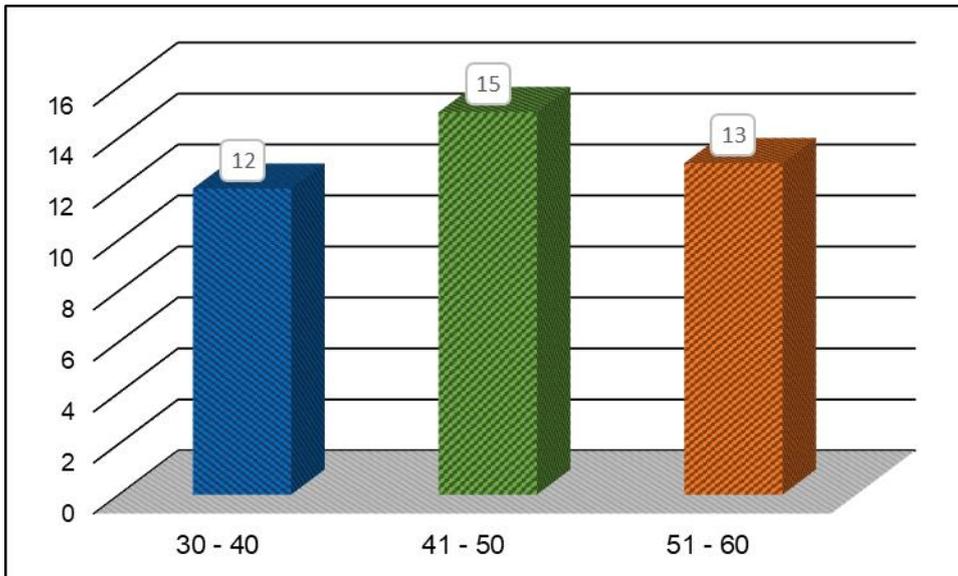


Figura 2. Nivel de distribución de la muestra por edad.

Interpretación

Se observa, tanto en la tabla 02 y en la figura 02 que, de total de 40 (100 %) de enfermeros y obstetras de la Microred de salud de Chilca-2022, 12 (30 %) pertenecen al rango de edad de 30-40 años, 15 (37.5 %) pertenecen a la edad de 41-50 años y los otros 13 (32.5 %) tienen la edad entre 51-60 años.

Tabla 3. Categorías del Síndrome de burnout

Niveles	fi	%
Bajo	1	2.5%
Medio	6	15.0%
Alto	33	82.5%
Total	40	100.0%

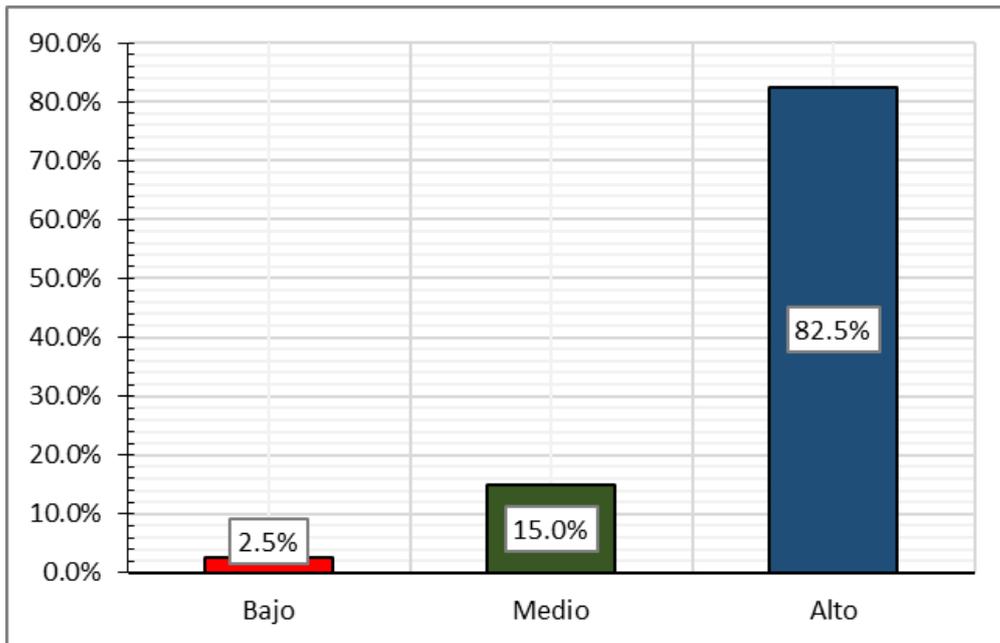


Figura 3. Nivel de síndrome de burnout de los integrantes de la muestra

Interpretación:

Se observó que 33 (82,5 %) enfermeros y obstetras de la Microrred de Salud de Chilca tenían niveles altos de síndrome de burnout, 6 (15 %) tenían niveles moderados y solo 1 (2,5 %) tenían niveles bajos de síndrome de burnout.

Tabla 4. Categorías para la dimensión agotamiento emocional

Niveles	fi	%
Bajo	2	5.0%
Medio	2	5.0%
Alto	36	90.0%
Total	40	100.0%

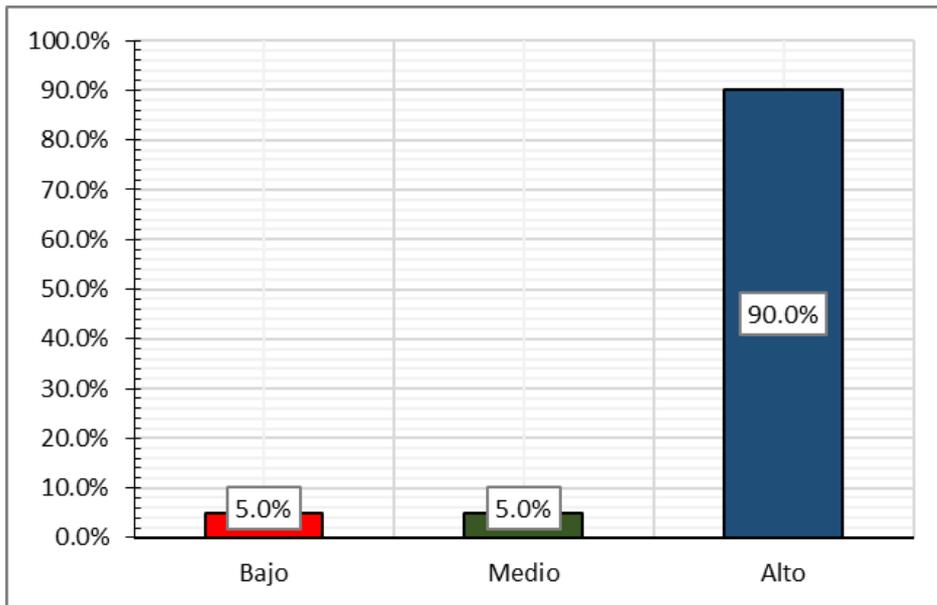


Figura 4. Nivel de agotamiento emocional

Interpretación

En las escalas correspondientes a las dimensiones del cansancio emocional en enfermeros y obstetras de la Microrred de Salud de Chilca, 36 (90 %) presentaron niveles altos y 2 (5 %) niveles moderados o bajos.

Tabla 5. Categorías para la dimensión despersonalización.

Niveles	fi	%
Bajo	2	5.0%
Medio	4	10.0%
Alto	34	85.0%
Total	40	100.0%

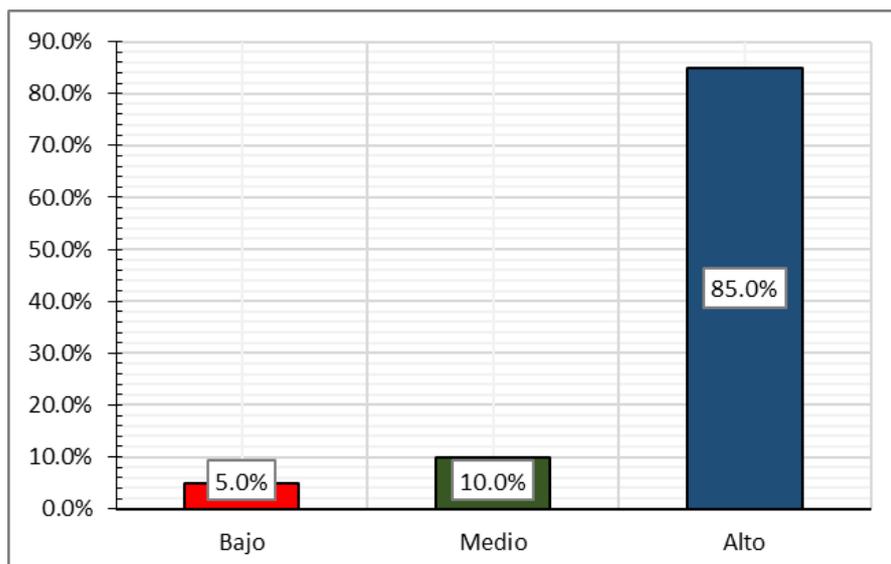


Figura 5. Nivel de despersonalización

Interpretación:

Correspondiente a la dimensión despersonalización de las enfermeras y obstetras de la Microrred de Salud de Chilca, se encontraron 34 (85 %) niveles altos, 4 (10 %) niveles medios y 2 (5 %) niveles bajos.

Tabla 6. Categorías para la dimensión realización personal

Niveles	fi	%
Bajo	16	40.0%
Medio	23	57.5%
Alto	1	2.5%
Total	40	100.0%

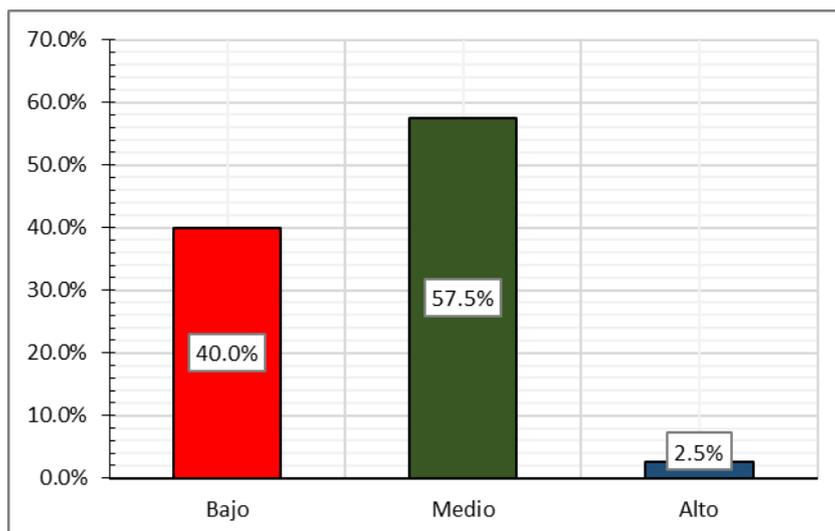


Figura 6. Nivel de realización personal

Interpretación:

En cuanto a las dimensiones de logro personal de las enfermeras y obstetras de la Microrred de Salud de Chilca, se encontró que 16 (40 %) se encuentran en niveles bajos, 23 (57,5 %) en niveles medios y solo 1 (2,5 %) en niveles altos.

5.1.2. Análisis del desempeño laboral

Tabla 7. Categorías para el desempeño laboral

Niveles	fi	%
Bajo	12	30.0%
Medio	18	45.0%
Alto	10	25.0%
Total	40	100.0%

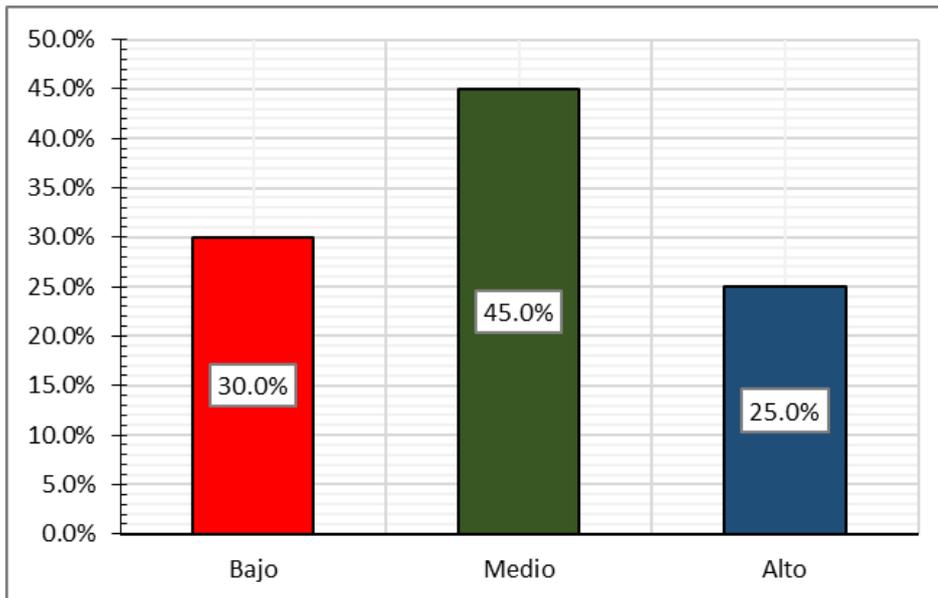


Figura 7. Nivel del desempeño laboral

Interpretación:

En cuanto al desempeño laboral de las enfermeras y obstetras de la Microrred de Salud de Chilca, 12 (30 %) fue bajo, 18 (45 %) medio y 10 (25 %) alto.

Tabla 8. Categorías para la dimensión relaciones interpersonales

Niveles	f _i	%
Bajo	10	25.0%
Medio	20	50.0%
Alto	10	25.0%
Total	40	100.0%

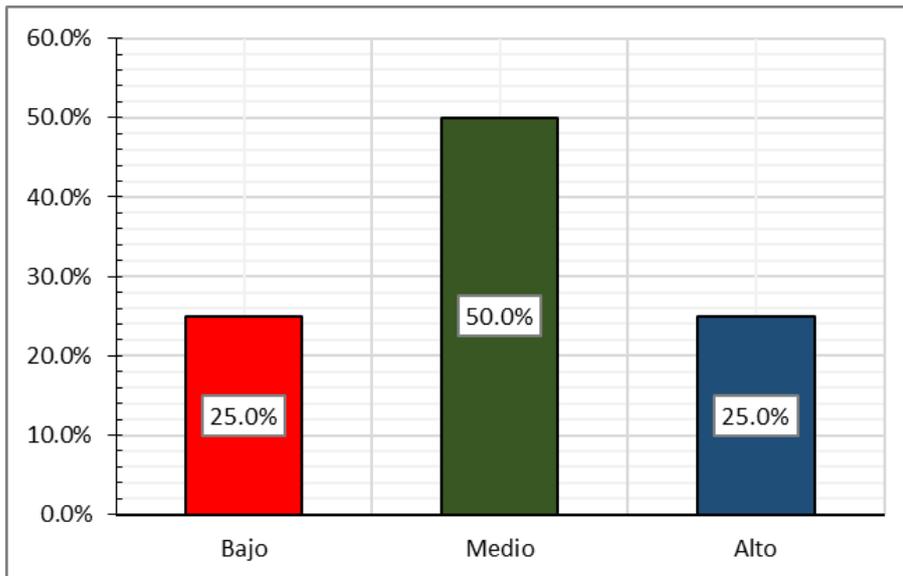


Figura 8. Nivel de relaciones interpersonales

Interpretación:

En cuanto al nivel de desempeño laboral de los obstetras y enfermeros de la Microrred de Salud de Chilca, se puede observar que 10 (25 %) presentaron calificación de nivel bajo, 20 (50 %) de nivel medio y 10 (25 %) de calificación de nivel alto.

Tabla 9. Categorías para la dimensión habilidad práctica

Niveles	fi	%
Bajo	9	22.5%
Medio	22	55.0%
Alto	9	22.5%
Total	40	100.0%

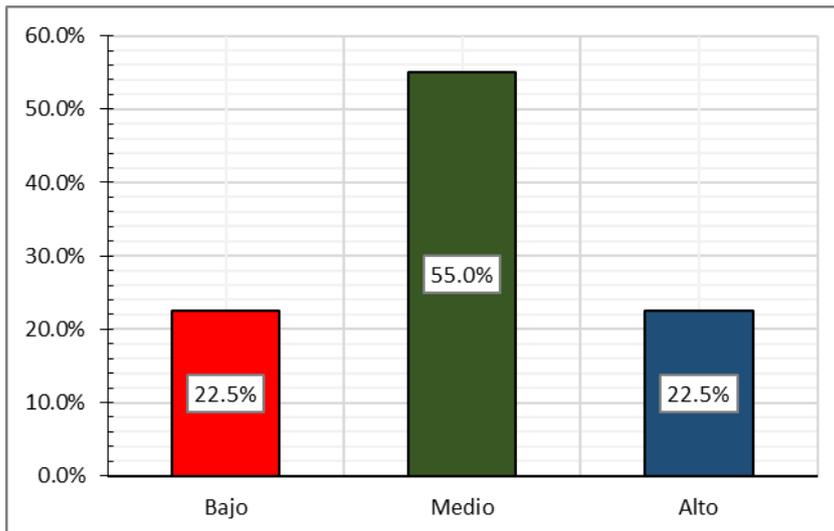


Figura 9. Nivel de la experiencia o habilidad práctica

Interpretación:

Entre las enfermeras y obstetras de la Microrred de Salud de Chilca, 9 eran bajas (22,5 %), 22 medias (55 %) y 9 altas (22,5 %).

Tabla 10. Categorías para la dimensión satisfacción laboral

Niveles	fi	%
Bajo	11	27.5%
Medio	16	40.0%
Alto	13	32.5%
Total	40	100.0%

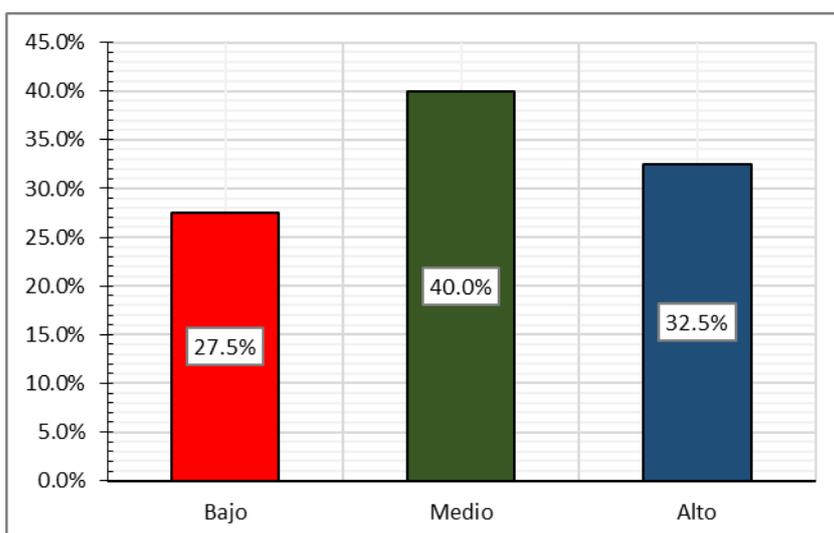


Figura 10. Nivel de satisfacción laboral

Interpretación:

Las enfermeras y obstetras de la microrred de salud de Chilca reportaron una satisfacción laboral baja para 11 (27,5 %), media para 16 (40 %) y alta para 13 (32,5 %).

5.1.3. Contrastación de hipótesis

a) Prueba de la hipótesis general

Hipótesis nula (H_0): No existe una relación significativa entre el síndrome de burnout y el desempeño laboral en enfermeras y obstetras de la Microred de Salud de Chilca, durante el año 2022.

Hipótesis alternativa (H_1): Existe una relación significativa entre el síndrome de burnout y el desempeño laboral en enfermeras y obstetras de la Microred de Salud de Chilca, durante el año 2022.

Pruebas estadísticas: rho de Spearman

Nivel de significación: $\alpha = 0.05$

Regla de decisión: si el valor p es menor que el nivel de significancia, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa.

Tabla 11. Análisis de la relación entre el síndrome de burnout y el desempeño laboral de los enfermeros y obstetras.

			Síndrome de Burnout	Desempeño Laboral
Rho de Spearman	Síndrome de Burnout	Coefficiente de correlación	1,000	-,849*
		Sig. (bilateral)	.	,007
		N	40	40
Desempeño Laboral	Desempeño Laboral	Coefficiente de correlación	-,849*	1,000
		Sig. (bilateral)	,007	.
		N	40	40

Interpretación: los resultados muestran que se ha obtenido una correlación negativa o muy negativa ($r = -0,849$), similar a un valor de p ($p = 0,007$) inferior al nivel de significación ($\alpha = 0,05$). Por lo tanto, se rechazó la hipótesis nula y se aceptó la hipótesis alternativa.

Conclusión estadística: con un 95 % de probabilidad de éxito, se puede afirmar que, al reducir el síndrome de burnout, se incrementa el desempeño laboral de las enfermeras y obstetras de la Microrred de salud de Chilca.

b) Prueba de la primera hipótesis específica

Hipótesis nula (H_0): No existe una relación significativa entre el síndrome de burnout y las relaciones interpersonales de enfermeras y obstetras de la Microred de Salud de Chilca, durante el año 2022.

Hipótesis alternativa (H_1): Existe una relación significativa entre el síndrome de burnout y las relaciones interpersonales de enfermeras y obstetras de la Microred de Salud de Chilca, durante el año 2022.

Pruebas estadísticas: rho de Spearman

Nivel de significación: $\alpha = 0.05$

Regla de decisión: si el valor p es menor que el nivel de significancia, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa.

Tabla 12. Análisis de la relación entre el síndrome de burnout y las relaciones interpersonales de los enfermeros y obstetras.

			Síndrome de Burnout	Relaciones Interpersonales
Rho de Spearman	Síndrome de Burnout	Coefficiente de correlación	1,000	-,860*
		Sig. (bilateral)	.	,001
		N	40	40
	Relaciones Interpersonales	Coefficiente de correlación	-,860*	1,000
		Sig. (bilateral)	,001	.
		N	40	40

Interpretación: los resultados mostraron una correlación muy negativa o negativa ($r = -0,860$) y un valor de p ($p = 0,001$) por debajo del nivel de significación ($\alpha = 0,05$). Por lo tanto, se rechazó la hipótesis nula y se aceptó la hipótesis alternativa.

Conclusión estadística: con una tasa de éxito del 95 %, se puede afirmar que las relaciones interpersonales entre enfermeras y obstetras en la microrred de salud de Chilca mejoran a medida que disminuye el síndrome de burnout.

c) Prueba de la segunda hipótesis específica

Hipótesis nula (H_0): No existe una relación significativa entre el síndrome de burnout y la experiencia o habilidad práctica de enfermeros y obstetras de la Microred de Salud de Chilca, durante el año 2022.

Hipótesis alternativa (H_1): Existe una relación significativa entre el síndrome de burnout y la experiencia o habilidad práctica de enfermeros y obstetras de la Microred de Salud de Chilca, durante el año 2022.

Pruebas estadísticas: rho de Spearman

Nivel de significación: $\alpha = 0.05$

Regla de decisión: Si el valor p es menor que el nivel de significancia, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa.

Tabla 13. Análisis de la relación entre el síndrome de burnout y la experiencia o habilidad práctica de los enfermeros y obstetras.

			Síndrome de Burnout	Habilidad Práctica
Rho de Spearman	Síndrome de Burnout	Coefficiente de correlación	1,000	-,932*
		Sig. (bilateral)	.	,039
		N	40	40
	Habilidad Práctica	Coefficiente de correlación	-,932*	1,000
		Sig. (bilateral)	,039	.
		N	40	40

Interpretación: los resultados mostraron una correlación significativa indirecta (-0,932) entre el síndrome de burnout y la capacidad práctica, y el valor de p ($p = 0,039$) estuvo por debajo del nivel de significancia ($\alpha = 0,05$). Por lo tanto, se acepta la hipótesis alternativa y se rechaza la hipótesis nula.

Conclusión estadística: con un 95 % de posibilidades de éxito, se puede afirmar que, si el síndrome de burnout disminuye, la experiencia o habilidad práctica mejora.

d) Prueba de la tercera hipótesis específica

Hipótesis nula (H_0): No existe una relación significativa entre el síndrome de burnout y la satisfacción laboral de enfermeros y obstetras de la Microred de Salud de Chilca, durante el año 2022.

Hipótesis alternativa (H_1): Existe una relación significativa entre el síndrome de burnout y la satisfacción laboral de enfermeros y obstetras de la Microred de Salud de Chilca, durante el año 2022.

Pruebas estadísticas: rho de Spearman

Nivel de significación: $\alpha = 0.05$

Regla de decisión: Si el valor p es menor que el nivel de significancia, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa.

Tabla 14. Análisis de la relación entre el síndrome de burnout y la satisfacción laboral de los enfermeros y obstetras.

			Síndrome de Burnout	Satisfacción Laboral
Rho de Spearman	Síndrome de Burnout	Coefficiente de correlación	1,000	-,908*
		Sig. (bilateral)	.	,006
		N	40	40
	Satisfacción Laboral	Coefficiente de correlación	-,908*	1,000
		Sig. (bilateral)	,006	.
		N	40	40

Interpretación: De los resultados obtenidos se afirma que existe una relación alta, indirecta y significativa (-0.908) entre el síndrome de burnout y la satisfacción laboral; además, el nivel de significancia ($\alpha = 0.05$) es mayor que el valor p ($p = 0.006$). Por lo tanto, se acepta la hipótesis alternativa y se rechaza la hipótesis nula.

Conclusión estadística: Se puede estar seguro de que, si se reduce el nivel de síndrome de burnout, la satisfacción laboral aumenta, con una probabilidad de éxito del 95 %.

5.2. Discusión de resultados

En este trabajo de investigación se evaluó la relación entre las variables consideradas encontrándose una relación negativa, es decir, que en la medida que se pueda reducir el síndrome de burnout existen evidencias probabilísticas de que el desempeño laboral mejorará.

Se ha podido observar diversos estudios que ponen de manifiesto los múltiples problemas que se puede generar cuando no se toman las previsiones ante el síndrome de burnout.

En contraposición con los resultados de Travezaño (6) quien encontró una correlación débil pero positiva entre las variables de estudio, muestra que la variable calidad de vida influye positivamente en el desempeño laboral de las enfermeras participantes del estudio.

Por otro lado, los resultados de este trabajo de investigación concuerdan con los encontrados por Vega (7) quien probó la relación inversa entre las variables de estudio. En su trabajo consideró a una muestra de 50 enfermeras, una cifra cercana a la considerada en el presente estudio. Cabe señalar que en el trabajo de Vega encontró también que la mayoría de las personas padecían el síndrome de burnout en el nivel moderado.

Asimismo, los resultados de Ccoscco (9) también concuerdan con los resultados de este trabajo de tesis, el autor informa que consideró una muestra de 90 enfermeros y encontró una relación negativa moderada entre las variables de estudio. Identificó además que un 73 % de su población padece agotamiento emocional medio pero un 94 % manifiesta alta satisfacción laboral.

Conclusiones

1. El síndrome de burnout está significativamente correlacionado negativamente con el desempeño laboral de enfermeros y obstetras en la Microrred de Salud de Chilca, 2022.
2. El síndrome de burnout se correlacionó significativamente negativamente con las relaciones interpersonales entre enfermeros y obstetras en la Microrred de Salud de Chilca, 2022.
3. Relaciones conflictivas y significativas entre el síndrome de burnout y la capacidad de práctica entre enfermeros y obstetras de la Microrred de Salud de Chilca, 2022.
4. La asociación entre síndrome de burnout y satisfacción laboral es inversa y significativa entre enfermeros y obstetras de la Microrred de Salud de Chilca, 2022.

Recomendaciones

1. Sugerir talleres educativos para enfermeros y obstetras. Su tema es cómo se cuida a los pacientes y su objetivo es mejorar el aprendizaje y el desempeño de las enfermeros y obstetras en el servicio.
2. Se recomienda que las enfermeros y obstetras tengan un espacio de discusión donde puedan interactuar con otros colegas y profesionales, compartir experiencias de enfermería y evitar el agotamiento emocional.
3. Continuar desarrollando direcciones de investigación para investigadores y estudiantes de tesis para realizar trabajos aplicados para mejorar los problemas de salud mental observados.
4. Se debe asesorar a la autoridad de la Microrred de Salud de Chilca para desarrollar una estrategia para mejorar el clima laboral. Dicho esto, se recomienda alternar el trabajo y el descanso para una forma ergonómica. Cambiar entre tareas de carga alta y baja. Se debe asistir a clases de regulación emocional y capacitación general (autocuidado, bioseguridad, primeros auxilios psicológicos) para trabajadores de grupos de apoyo.
5. Se recomiendan evaluaciones periódicas de salud mental para los profesionales de la salud, especialmente a raíz de la pandemia actual.

Referencias bibliográficas

1. Diaz A. Influencia del síndrome de burnout en el desempeño docente de los profesores de la facultad de ciencias de la salud de la Universidad Nacional del Callao. Tesis doctoral. Lima: Universidad Nacional Mayor de San Marcos.
2. Acosta, J., Valdivia, I., Marchena, J., Montero, D. y Rodríguez, M. Síndrome de desgaste profesional en médicos residentes de cuatro hospitales pediátricos de La Habana. *Revista Cubana de Pediatría*. 2021;; p. 1-15.
3. Travezaño S. Calidad de vida laboral y desempeño laboral del personal de enfermería del centro médico municipal de Jesus María - cuarto trimestre 2020. Tesis de licenciatura en enfermería. Ica: Universidad Autónoma de Ica.
4. Vega C. Síndrome de Burnout y desempeño laboral de los profesionales de enfermería en el servicio de hospitalización - Covid 19. Hospital Nacional Alberto Sabogal Sologuren, Callao 2020. Tesis de licenciatura. Ica: Universidad Nacional Autónoma de Ica.
5. Manrique, M. y Rodríguez, S. Desempeño laboral en enfermeras(os) de los servicios de hospitalización, hospital III Goyeneche, Arequipa 2016. Tesis de licenciatura. Arequipa: Universidad Nacional San Agustín de Arequipa.
6. Ccoscco A. Síndrome de Burnout y desempeño laboral del personal de enfermería en una clínica privada, Lima - 2020. Tesis de licenciatura. Lima: Universidad Norbert Wiener.
7. Apiquian A. El Síndrome de Bornout en las empresas. *Revista de Psicología Empresarial*. 2020; 2(13): p. 115-123.
8. Alvarez R. El síndrome de burnout: síntomas, causas y medidas de atención en la empresa. *Éxito empresarial*. 2020;(160): p. 1-4.
9. Escobar P. Síndrome de Burnout: 14 signos de agotamiento laboral. *Revista de neurociencias*. 2016;(4): p. 69-85.
10. Gilla, M. Giménez, S. Moran, V. Olaz, F. Adaptación y validación del Inventario de Burnout de Maslach en profesionales argentinos de la salud mental. *Liberabit*. 2019; 25(2): p. 179-193.
11. Cárdenas, L. Velasco, C. Fabela, M. Desempeño laboral del personal de enfermería: Una visión de género. *Revista Horizontes en Salud*. 2017;(4): p. 9-26.
12. Torres Zambrano J. Definición de funciones de enfermería por niveles de formación. Cuarta ed. La Habana: Almenara Press; 2020.

13. Martínez Pérez A. El síndrome de burnout. evolución conceptual y estado actual de la cuestión. *Academia Vivat*. 2010;(112): p. 42-80.
14. Guerrero López P. *Desempeño del profesional de Enfermería Pasto: Unimar*; 2019.
15. Ugaz Olivares J. En el Perú hay 12 Enfermeras por cada 10 mil habitantes. *Correo..*
16. Alonso AO, Ávila SM, Sánchez LM. Desempeño del profesional de enfermería en la atención a los pacientes con afecciones traumatológicas y ortopédicas. *Revista Cubana de Tecnología de la Salud*. 2016;(4): p. 30-35.
17. Quintana Atencio, D. Tarqui Maman, C. Desempeño laboral del profesional de enfermería en un hospital de la Seguridad Social del Callao – Perú. *Archivos de Medicina*. 2020; 20(1): p. 123-132.
18. Javier Lovo P. Síndrome de burnout: Un problema moderno. *Entorno*. 2021;(70): p. 110-120.
19. Organización Mundial de la Salud. *Síndrome de estar quemado*. Washington.
20. Ministerio de Salud. *Informe de las labores de enfermería en el Perú*. Lima : MINSA.
21. Durán, R., Gamez, Y., Toirac, K., Toirac, J. y Toirac, D. Síndrome de burnout en enfermería intensiva y su influencia en la seguridad del paciente. *MEDISAN*. 2021;; p. 278-29.
22. Santa Cruz, E., Rojas, J. y Barnoza, M. Síndrome de Burnout en profesores de escuelas de países latinoamericanos. *Scielo*. 2021;; p. 297-299.
23. Papalia K. *Psicología Social Ciudad de México: Harla*; 2018.
24. Wenkods R. *Psicología laboral Barcelona : Santillana* ; 2019.
25. Barriga S. *Psicología general y organizacional Barcelona: Alfa-Omega*; 2016.
26. Harrison WD. A social competence model of burnout. En: Farber, B. A. (Ed.), *Stress and burnout in the*. En. New York: Pergamon Press.; 2013. p. 29-39.
27. Buunk, B. P. y Schaufeli, W. B. Burnout: una perspectiva de la teoría de comparación social. En W. B. Schaufeli, C. Maslach, y T. Marek (Eds.), *Serie en psicología aplicada: cuestiones y preguntas sociales. Burnout profesional: desarrollos recientes en teoría e investigación*. Filadelfia, Pensilvania, EE. UU.
28. Winnubst JA. *Organizational structure, social*. London.
29. GIL -MONTE P. *Scielo Salud Pública*. [Online]; 2018. Disponible en:
https://www.scielosp.org/scielo.php?pid=S1135-57272009000200003&script=sci_arttext&tlng=pt.
30. Saborio Murillo L. *Síndrome de Burnout*. Tercera ed. Costa Rica : Ígneo ; 2020.

31. Espinoza A. El desempeño de los profesionales de Enfermería. Revista cubana de enfermería. 2016; 32(1).
32. García J. Burnout (Síndrome del Quemado): cómo detectarlo y tomar medidas. Psicología y mente. 2020; 3(6): p. 94-102.
33. Tamayo M. El proceso de la investigación científica Ciudad de México : Limusa; 2016.
34. Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. Metodología de la investigación. Ciudad de México .
35. Kerlinger, F. y Lee, H. Investigación del comportamiento: métodos de investigación en ciencias sociales Ciudad de México: McGraw-Hill; 2018.
36. Maslach, C. y Jackson, S. The measurement of experienced burnout New York: Organ Behav; 2002.
37. Chiavetano I. Administración de recursos humanos Bogotá: Mc GrawHill; 2018.

Anexos

Anexo 2

Documento de aprobación por el comité de ética



"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"

Huancayo, 01 de octubre del 2022

OFICIO N°0161-2022-VI-UC

Investigadores:

Ines Analy Huamani Rojas
Karen Selene Tovar Huarcaya

Presente-

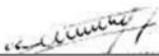
Tengo el agrado de dirigirme a ustedes para saludarles cordialmente y a la vez manifestarles que el estudio de investigación titulado: **SÍNDROME DE BURNOUT Y DESEMPEÑO LABORAL EN ENFERMEROS Y OBSTETRAS DE LA MICRORED DE SALUD DE CHILCA - 2022.**

Ha sido **APROBADO** por el Comité Institucional de Ética en Investigación, bajo las siguientes precisiones:

- El Comité puede en cualquier momento de la ejecución del estudio solicitar información y confirmar el cumplimiento de las normas éticas.
- El Comité puede solicitar el informe final para revisión final.

Aprovechamos la oportunidad para renovar los sentimientos de nuestra consideración y estima personal.

Atentamente,




Walter Calderón Gerstein
Presidente del Comité de Ética
Universidad Continental

C.c. Archivo.

Arequipa
Av. Los Incas S/N,
José Luis Bustamante y Rivero
(054) 412 030

Calle Alfonso Ugarte 607, Yanahuara
(054) 412 030

Huancayo
Av. San Carlos 1980
(064) 481 430

Dusco
Urb. Manuel Prado - Lote B, N° 7 Av. Collasuyo
(084) 480 070

Sector Angostura KM. 10,
cementerio San Jerónimo - Saylla
(084) 480 070

Lima
Av. Alfredo Meindola 5210, Los Olivos
(01) 213 2760

Jr. Junín 355, Miraflores
(01) 213 2760

Anexo 3

Consentimiento informado

Autorización para participar voluntariamente en la investigación

Institución: Universidad Continental
Facultad: Ciencias de la Salud
Carrera profesional: Enfermería
Investigadores: Bach. Inés Analy Huamani Rojas
Bach. Karen Selene Tovar Huarcaya

Por medio del presente documento hago constar que acepto voluntariamente a participar en la investigación titulada “**Síndrome de burnout y desempeño laboral en enfermeros y obstetras de la microrred de salud de Chilca - 2022**”; mi participación consistirá en contestar los instrumentos de investigación que proponen las investigadoras.

La investigación se realizará con la finalidad de obtener 1 título profesional de Licenciada en Enfermería, asimismo se me ha explicado que el propósito del estudio es: Determinar la relación del Síndrome de Burnout y desempeño laboral en enfermeros y obstetras de la Microrred de salud de Chilca - 2022.

De igual manera se me ha explicado que los materiales utilizados son unidos con sumo cuidado que se requiere y no comprometen ningún riesgo porque son procedimientos usados en cualquier área de investigación.

El personal que realizará la investigación es un personal calificado; los resultados que devengan de la investigación se utilizarán con mucha reserva y su finalidad es netamente investigativa.

Pongo mis apellidos y nombres, además de firmar el documento como prueba de mi aceptación obtenida se manipulará con confidencialidad y solo con fines científicos.

Apellidos y nombres del profesional que participa voluntariamente de la investigación: _____

Firma de conformidad

Para cualquier información adicional sobre el proyecto puedo llamar a la investigadora:
Bach. Inés Analy Huamani Rojas Teléfono: 932549302
Bach. Karen Selene Tovar Huarcaya Teléfono: 928368020

Anexo 4
Permiso institucional



"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"



Chilca 10 de junio del 2022

Srtas:

- ✓ INES ANALY HUAMANÍ ROJAS
- ✓ KAREN SELENE TOVAR HUARCAYA

ASUNTO: Carta de Aceptación

De mi mayor consideración:

Con singular agrado me dirijo a usted, para expresarle mi saludo a nombre de la Micro Red de Salud de Chilca que me honro en dirigir a la vez darle a conocer, que visto su solicitud se autoriza la aplicación de instrumentos del Proyecto de investigación titulado "**SÍNDROME DE BURNOUT Y DESEMPEÑO LABORAL EN ENFERMEROS Y OBSTETRAS DE LA MICRO RED DE SALUD CHILCA - 2022**". Esta jefatura **Autoriza** la realización de la misma, en el Centro de Salud de Chilca.

Sin otro particular me despido de usted, no sin antes de testimoniarles los sentimientos de mi consideración y estima personal.

Atentamente;

GOBIERNO REGIONAL JUNÍN
DIRECCIÓN REGIONAL DE SALUD JUNÍN
RED DE SALUD DEL MARTEIRO
NUESTRO ASESOR CHILCA

.....
M.C. FRANCISCO IRIARTE SANTIAGO
JEFE DE LA MICRO RED DE SALUD CHILCA
C.M.P. 00282

Chilca 10 de Junio del 2022

Anexo 5

Instrumentos de recolección de datos

Cuestionario de desempeño laboral

Instrucciones. – Marque con una equis (X) el casillero que corresponda a la respuesta que refleje mejor su criterio.

A: Nunca **B:** Casi nunca **C:** A veces **D:** Casi siempre **E:** Siempre

Nro.	ITEMS	A	B	C	D	E
1	¿Durante el desempeño laboral pone en marcha los valores?					
2	¿En el equipo profesional toma en cuenta la igualdad?					
3	¿Su relación con el equipo de salud es cortés?					
4	¿El ambiente donde trabaja es cálido?					
5	¿Usted socializa fácilmente con los pacientes?					
6	¿Es importante que el profesional de la salud se mantenga actualizado?					
7	¿Considera importante los grados o títulos para su desempeño?					
8	¿La competencia profesional se mide por los años de experiencia?					
9	¿Se considera calificado de poder realizar un buen trabajo por su capacidad y años de experiencia?					
10	¿Ud. Cree que recibe la cantidad suficiente de capacitaciones por parte de su institución?					
11	¿Es necesario que la enfermera se ha capacitada periódicamente?					
12	¿Está usted calificado para asumir roles de líder?					
13	¿Se considera capaz de cubrir un cargo administrativo?					
14	¿Considera Ud. la importante de la autonomía en la toma de decisiones?					
15	¿Se siente capaz de dar soluciones rápidas ante problemas?					
16	¿Analiza y piensa antes de tomar decisiones?					
17	¿Se adapta muy rápidamente a los turnos o guardias indicadas?					
18	¿Se adaptó rápidamente a los turnos en su ambiente laboral?					
19	¿Se siente capaz de laborar en dos establecimientos de salud en sus horas libres?					
20	¿Después de un doble turno se siente capaz de seguir trabajando?					

MASLACH BURNOUT INVENTORY

Instrucciones. – Estimado enfermero (a), el presente cuestionario es absolutamente anónimo. Por lo cual se le agradece que responda con voluntad y con la mayor sinceridad posible.

Datos generales:

Edad: _____ Sexo: Masculino Femenino

Marque con una equis o aspa (X) en el casillero de acuerdo con la opción que crea conveniente, utilice la siguiente escala de valores.

0: Nunca;1: Pocas veces al año o menos;2: Una vez al mes o menos;

3: Unas pocas veces al mes;4: Una vez a la semana;5: Pocas veces a la semana; 6: Todos los días

Nro.	ÍTEMS	ESCALA DE VALORACIÓN				
		1	2	3	4	5
Dimensión: agotamiento emocional						
1	Me siento emocionalmente agotado por mi trabajo					
2	Me siento cansado al final de la jornada de trabajo					
3	Me siento fatigado cuando me levanto por la mañana y tengo que ir a trabajar					
6	Trabajar todo el día con mucha gente es un esfuerzo					
8	Me siento agotado por mi trabajo					
13	Me siento frustrado por mi trabajo					
14	Creo que estoy trabajando demasiado					
16	Trabajar directamente con personas me produce más estrés					
20	Me siento acabado					
Dimensión: Despersonalización						
5	Creo que trato a algunos pacientes como si fueran objetos impersonales					
10	Me he vuelto más insensible con la gente desde que ejerzo esta profesión					
11	Me preocupa el hecho de que este trabajo me endurezca emocionalmente					
15	Realmente no me preocupa lo que les ocurra a mis pacientes					
22	Siento que los pacientes me culpan por alguno de sus problemas					
Dimensión: Realización personal						
4	Comprendo fácilmente como se sienten los pacientes					
7	Trato muy eficazmente los problemas de los pacientes					
9	Creo que influyo positivamente con mi trabajo en la vida de las personas					
12	Me siento muy activo					
17	Puedo crear fácilmente una atmosfera relajada con mis pacientes					
18	Me siento estimulado después de trabajar con mis pacientes					
19	He conseguido muchas cosas útiles en mi profesión					
21	En mi trabajo trato los problemas emocionales con mucha calma					

Anexo 6

Validación del instrumento

Validación de cuestionario

Para validar el Instrumento debe colocar, en el casillero de los criterios: **suficiencia, claridad, coherencia y relevancia**, el número (entre 1-5) que según su evaluación corresponda, cada ítem tendrá un valor máximo de 20 = 100%

Nombre del instrumento: Cuestionario de desempeño laboral							
Autor del instrumento: Anabel Katherine Castillo Atau							
VARIABLE:							
Dimensión: Relaciones interpersonales	Ítems	suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Puntuación	Observaciones o recomendaciones
Indicadores							
Tiene buena comunicación con las personas	¿Durante el desempeño laboral pone en marcha los valores?	2	2	2	2	8	¿Aplica los valores?
	¿En el equipo profesional toma en cuenta la igualdad?	5	5	5	5	20	
Muestra buena actitud con los demás	¿Su relación con el equipo de salud es cortés?	5	5	5	5	20	
	¿El ambiente donde trabaja es cálido?	5	5	5	5	20	
Maneja adecuadamente un conflicto	¿Usted socializa fácilmente con los pacientes?	5	5	5	5	20	
	¿Es importante que el profesional de la salud se mantenga actualizado?	5	5	5	5	20	
Dimensión: Experiencia o habilidad práctica	Ítems	suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia		Observaciones o recomendaciones
Indicadores							
Tiene liderazgo con en su trabajo	¿Considera importante los grados o títulos para su desempeño?	5	5	5	5	20	
	¿La competencia profesional se mide por los años de experiencia?	5	5	5	5	20	
Cumple adecuadamente sus metas y objetivos	¿Se considera calificado de poder realizar un buen trabajo por su capacidad y años de experiencia?	5	5	5	5	20	
	¿Ud. Cree que recibe la cantidad suficiente de capacitaciones por parte de su institución?	5	5	5	5	20	
Se compromete con su trabajo y colegas	¿Es necesario que la enfermera sea ha capacitada periódicamente?	4	4	4	4	16	
	¿Está usted calificado para asumir roles de líder?	5	5	5	5	20	
	¿Se considera capaz de cubrir un cargo administrativo?	5	5	5	5	20	
Dimensión: Satisfacción laboral	Ítems	suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia		Observaciones o recomendaciones
Indicadores							
Espera recibir incentivos por su labor	¿Considera Ud. la importante de la autonomía en la toma de decisiones?	5	5	5	5	20	
	¿Se siente capaz de dar soluciones rápidas ante	5	5	5	5	20	

	problemas?						
Muestra una aptitud adecuada ante las adversidades	¿Analiza y piensa antes de tomar decisiones?	5	5	5	5	20	
	¿Se adapta muy rápidamente a los turnos o guardias indicadas?	5	5	5	5	20	
	¿Se adaptó rápidamente a los turnos en su ambiente laboral?	5	5	5	5	20	
Demuestra competencia y ética profesional	¿Se siente capaz de laborar en dos establecimientos de salud en sus horas libres?	5	5	5	5	20	
	¿Después de un doble turno se siente capaz de seguir trabajando?	5	5	5	5	20	
						Total	384
						%	96%
						Puntuación decimal	19.2

INFORMACIÓN DEL ESPECIALISTA

Nombres y Apellidos	ANTONIA VICTORIA ENERO ORTEGA
Profesión y Grado Académico	Licenciada en Enfermería Doctora en Ciencias: Enfermería
Especialidad	Enfermera especialista en cuidados intensivos
Institución y años de experiencia	Universidad Nacional del Centro del Perú 35 años de experiencia
Cargo que desempeña actualmente	Docente de la Facultad de Enfermería – UNCP

Puntaje del Instrumento Revisado: 19.2

Opinión de aplicabilidad:

APLICABLE (x)

APLICABLE LUEGO DE REVISIÓN ()

NO APLICABLE ()



Dra. ANTONIA VICTORIA ENERO ORTEGA
DNI: 19861204
COLEGIATURA: 7931

Validación de cuestionario

Para validar el instrumento debe colocar, en el casillero de los criterios: **suficiencia, claridad, coherencia y relevancia**, el número (entre 1-5) que según su evaluación corresponda, cada ítem tendrá un valor máximo de 20 = 100%

Nombre del Instrumento: Maslach Burnout Inventory							
Autor del Instrumento: Maslach y Jackson							
VARIABLE:							
Dimensión: Agotamiento emocional	Ítems	suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Puntuación	Observaciones o recomendaciones
Indicadores							
Evidencia sobrecarga laboral frecuentemente	Me siento emocionalmente agotado por mi trabajo	5	5	5	5	20	
	Me siento cansado al final de la jornada de trabajo	5	5	5	5	20	
	Me siento fatigado cuando me levanto por la mañana y tengo que ir a trabajar	5	5	5	5	20	
Muestra vacío emocional ante los demás	Trabajar todo el día con mucha gente es un esfuerzo	5	5	5	5	20	
	Me siento agotado por mi trabajo	5	5	5	5	20	
	Me siento frustrado por mi trabajo	5	5	5	5	20	
Presenta fatiga constantemente	Creo que estoy trabajando demasiado	5	5	5	5	20	
	Trabajar directamente con personas me produce más estrés	5	5	5	5	20	
	Me siento acabado	5	5	5	5	20	
Dimensión: Despersonalización	Ítems	suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia		Observaciones o recomendaciones
Indicadores							
Evidencia deshumanización con sus pacientes	Creo que trato a algunos pacientes como si fueran objetos impersonales	5	5	5	5	20	
	Me he vuelto más insensible con la gente desde que ejerzo esta profesión	5	5	5	5	20	
Tiene sentimiento de culpabilidad por sus pacientes	Me preocupa el hecho de que este trabajo me endurezca emocionalmente	5	5	5	5	20	
	Realmente no me preocupa lo que les ocurra a mis pacientes	5	5	5	5	20	
Presenta una adecuada identidad personal	Siento que los pacientes me culpan por alguno de sus problemas	5	5	5	5	20	
Dimensión: Realización personal	Ítems	suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia		Observaciones o recomendaciones
Indicadores							
Siente desmotivación por la labor que desempeña	Comprendo fácilmente como se sienten los pacientes					20	
	Trato muy eficazmente los problemas de los pacientes					20	
Muestra sentimiento de satisfacción personal y profesional	Creo que influyo positivamente con mi trabajo en la vida de las personas	5	5	5	5	20	
	Me siento muy activo	5	5	5	5	20	
	Puedo crear fácilmente una atmosfera relajada con	5	5	5	5	20	

	mis pacientes							
Muestra un nivel adecuado de su autoestima ante las demás personas	Me siento estimulado después de trabajar con mis pacientes	5	5	5	5	20		
	He conseguido muchas cosas útiles en mi profesión	5	5	5	5	20		
	En mi trabajo trato los problemas emocionales con mucha calma	5	5	5	5	20		
		Total					440	
		%					100	
		Puntuación decimal					20	

INFORMACIÓN DEL ESPECIALISTA

Nombres y Apellidos	ANTONIA VICTORIA ENERO ORTEGA
Profesión y Grado Académico	Licenciada en Enfermería Doctora en Ciencias: Enfermería
Especialidad	Enfermera Especialista en cuidados intensivos
Institución y años de experiencia	Universidad Nacional del Centro del Perú 35 años de experiencia
Cargo que desempeña actualmente	Docente de la Facultad de Enfermería – UNCP

Puntaje del Instrumento Revisado: 20

Opinión de aplicabilidad:

APLICABLE (x)

APLICABLE LUEGO DE REVISIÓN ()

NO APLICABLE ()


Dra. ANTONIA VICTORIA ENERO ORTEGA
DNI: 19861204
COLEGIATURA: 7931

Validación de cuestionario

Para validar el instrumento debe colocar, en el casillero de los criterios: **suficiencia, claridad, coherencia y relevancia**, el número (entre 1-5) que según su evaluación corresponda, cada ítem tendrá un valor máximo de 20 = 100%

Nombre del instrumento: Cuestionario de desempeño laboral							
Autor del instrumento: Anabel Katherine Castillo Atau							
VARIABLE:							
Dimensión: Relaciones interpersonales	Ítems	suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Puntuación	Observaciones o recomendaciones
Indicadores							
Tiene buena comunicación con las personas	¿Durante el desempeño laboral pone en marcha los valores?	4	4	4	4	16	¿Aplica los valores?
	¿En el equipo profesional toma en cuenta la igualdad?	4	4	4	4	16	
Muestra buena actitud con los demás	¿Su relación con el equipo de salud es cordes?	4	4	4	4	16	
	¿El ambiente donde trabaja es cálido?	4	4	4	4	16	
Maneja adecuadamente un conflicto	¿Usted socializa fácilmente con los pacientes?	4	4	4	4	16	
	¿Es importante que el profesional de la salud se mantenga actualizado?	4	4	4	4	16	
Dimensión: Experiencia o habilidad práctica	Ítems	suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia		Observaciones o recomendaciones
Indicadores							
Tiene liderazgo con en su trabajo	¿Considera importante los grados o títulos para su desempeño?	4	4	4	4	16	
	¿La competencia profesional se mide por los años de experiencia?	4	4	4	4	16	
Cumple adecuadamente sus metas y objetivos	¿Se considera calificado de poder realizar un buen trabajo por su capacidad y años de experiencia?	4	4	4	4	16	
	¿Ud. Cree que recibe la cantidad suficiente de capacitaciones por parte de su institución?	4	4	4	4	16	
Se compromete con su trabajo y colegas	¿Es necesario que la enfermera sea ha capacitada periódicamente?	4	4	4	4	16	
	¿Está usted calificado para asumir roles de líder?	4	4	4	4	16	
	¿Se considera capaz de cubrir un cargo administrativo?	4	4	4	4	16	
Dimensión: Satisfacción laboral	Ítems	suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia		Observaciones o recomendaciones
Indicadores							
Espera recibir incentivos por su labor	¿Considera Ud. la importante de la autonomía en la toma de decisiones?	4	4	4	4	16	
	¿Se siente capaz de dar soluciones rápidas ante problemas?	4	4	4	4	16	
Muestra una aptitud adecuada	¿Analiza y piensa antes de tomar decisiones?	4	4	4	4	16	
	¿Se adapta muy rápidamente a los turnos o guardias indicadas?	4	4	4	4	16	

ante las adversidades	¿Se adaptó rápidamente a los turnos en su ambiente laboral?	4	4	4	4	16	
Demuestra competencia y ética profesional	¿Se siente capaz de laborar en dos establecimientos de salud en sus horas libres?	4	4	4	4	16	
	¿Después de un doble turno se siente capaz de seguir trabajando?	4	4	4	4	16	
						Total	336
						%	84%
						Puntuación decimal	17.6

INFORMACIÓN DEL ESPECIALISTA

Nombres y Apellidos	ANÍBAL HUACHOS PACHECO
Profesión y Grado Académico	Licenciado en Educación Especialidad: Matemática y Física Doctor en Ciencias de la Educación
Especialidad	Estadística Aplicada a la Investigación – PUCP
Institución y años de experiencia	Universidad Nacional del Centro del Perú 25 años de experiencia
Cargo que desempeña actualmente	Docente Principal de la Facultad de Ingeniería y Ciencias Humanas – UNCP

Puntaje del Instrumento Revisado: 16

Opinión de aplicabilidad:

APLICABLE (x)

APLICABLE LUEGO DE REVISIÓN ()

NO APLICABLE ()

Dr. ANÍBAL HUACHOS PACHECO

DNI: 19870482

COLEGIATURA: CPP N° 1875

Validación de cuestionario

Para validar el Instrumento debe colocar, en el casillero de los criterios: **suficiencia, claridad, coherencia y relevancia**, el número (entre 1-5) que según su evaluación corresponda, cada ítem tendrá un valor máximo de 20 = 100%

Nombre del Instrumento: Maslach Burnout Inventory							
Autor del Instrumento: Maslach y Jackson							
VARIABLE:							
Dimensión: Agotamiento emocional	Ítems	suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Puntuación	Observaciones o recomendaciones
Indicadores							
Evidencia sobrecarga laboral frecuentemente	Me siento emocionalmente agotado por mi trabajo	4	4	4	4	16	
	Me siento cansado al final de la jornada de trabajo	4	4	4	4	16	
	Me siento fatigado cuando me levanto por la mañana y tengo que ir a trabajar	4	4	4	4	16	
Muestra vacío emocional ante los demás	Trabajar todo el día con mucha gente es un esfuerzo	4	4	4	4	16	
	Me siento agotado por mi trabajo	4	4	4	4	16	
	Me siento frustrado por mi trabajo	4	4	4	4	16	
Presenta fatiga constantemente	Creo que estoy trabajando demasiado	4	4	4	4	16	
	Trabajar directamente con personas me produce más estrés	4	4	4	4	16	
	Me siento acabado	4	4	4	4	16	
Dimensión: Despersonalización	Ítems	suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia		Observaciones o recomendaciones
Indicadores							
Evidencia deshumanización con sus pacientes	Creo que trato a algunos pacientes como si fueran objetos impersonales	4	4	4	4	16	
	Me he vuelto más insensible con la gente desde que ejerzo esta profesión	4	4	4	4	16	
Tiene sentimiento de culpabilidad por sus pacientes	Me preocupa el hecho de que este trabajo me endurezca emocionalmente	4	4	4	4	16	
	Realmente no me preocupa lo que les ocurra a mis pacientes	4	4	4	4	16	
Presenta una adecuada identidad personal	Siento que los pacientes me culpan por alguno de sus problemas	4	4	4	4	16	
Dimensión: Realización personal	Ítems	suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia		Observaciones o recomendaciones
Indicadores							
Siente desmotivación por la labor que desempeña	Comprendo fácilmente como se sienten los pacientes	4	4	4	4	16	
	Trato muy eficazmente los problemas de los pacientes	4	4	4	4	16	
Muestra sentimiento de satisfacción personal y profesional	Creo que influyo positivamente con mi trabajo en la vida de las personas	4	4	4	4	16	
	Me siento muy activo	4	4	4	4	16	
	Puedo crear fácilmente una atmósfera relajada con	4	4	4	4	16	

	mis pacientes							
Muestra un nivel adecuado de su autoestima ante las demás personas	Me siento estimulado después de trabajar con mis pacientes	4	4	4	4	16		
	He conseguido muchas cosas útiles en mi profesión	4	4	4	4	16		
	En mi trabajo trato los problemas emocionales con mucha calma	4	4	4	4	16		
		Total					352	
		%					84	
		Puntuación decimal					17,6	

INFORMACIÓN DEL ESPECIALISTA

Nombres y Apellidos	ANÍBAL HUACHOS PACHECO
Profesión y Grado Académico	Licenciada en Educación Especialidad: Matemática y Física Doctor en Ciencias de la Educación
Especialidad	Estadística Aplicada a la Investigación - PUCP
Institución y años de experiencia	Universidad Nacional del Centro del Perú 25 años de experiencia
Cargo que desempeña actualmente	Docente Principal de la Facultad de Ingeniería y Ciencias Humanas – UNCP

Puntaje del Instrumento Revisado: 17,6

Opinión de aplicabilidad:

APLICABLE (x)

APLICABLE LUEGO DE REVISIÓN ()

NO APLICABLE ()


 Dr. ANÍBAL HUACHOS PACHECO
 DNI: 19870482
 COLEGIATURA: CPP N° 1875

Validación de cuestionario

Para validar el instrumento debe colocar, en el casillero de los criterios: **suficiencia, claridad, coherencia y relevancia**, el número (entre 1-5) que según su evaluación corresponda, cada ítem tendrá un valor máximo de 20 = 100%

Nombre del instrumento: Cuestionario de desempeño laboral							
Autor del instrumento: Anabel Katherine Castillo Atau							
VARIABLE:							
Dimensión: Relaciones interpersonales	Ítems	suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Puntuación	Observaciones o recomendaciones
Indicadores							
Tiene buena comunicación con las personas	¿Durante el desempeño laboral pone en marcha los valores?	5	5	4	4	18	¿Aplica los valores?
	¿En el equipo profesional toma en cuenta la igualdad?	5	5	4	4	18	
Muestra buena actitud con los demás	¿Su relación con el equipo de salud es cortés?	5	5	4	4	18	
	¿El ambiente donde trabaja es cálido?	5	5	4	4	18	
Maneja adecuadamente un conflicto	¿Usted socializa fácilmente con los pacientes?	5	5	4	4	18	
	¿Es importante que el profesional de la salud se mantenga actualizado?	5	5	4	4	18	
Dimensión: Experiencia o habilidad práctica	Ítems	suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Puntuación	Observaciones o recomendaciones
Indicadores							
Tiene liderazgo con en su trabajo	¿Considera importante los grados o títulos para su desempeño?	5	5	4	4	18	
	¿La competencia profesional se mide por los años de experiencia?	5	5	4	4	18	
Cumple adecuadamente sus metas y objetivos	¿Se considera calificado de poder realizar un buen trabajo por su capacidad y años de experiencia?	5	5	4	4	18	
	¿Ud. Cree que recibe la cantidad suficiente de capacitaciones por parte de su institución?	5	5	4	4	18	
Se compromete con su trabajo y colegas	¿Es necesario que la enfermera sea ha capacitada periódicamente?	5	5	4	4	18	
	¿Está usted calificado para asumir roles de líder?	5	5	4	4	18	
	¿Se considera capaz de cubrir un cargo administrativo?	5	5	4	4	18	
Dimensión: Satisfacción laboral	Ítems	suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Puntuación	Observaciones o recomendaciones
Indicadores							
Espera recibir incentivos por su labor	¿Considera Ud. la importante de la autonomía en la toma de decisiones?	5	5	4	4	18	
	¿Se siente capaz de dar soluciones rápidas ante problemas?	5	5	4	4	18	
Muestra una aptitud adecuada	¿Analiza y piensa antes de tomar decisiones?	5	5	4	4	18	
	¿Se adapta muy rápidamente a los turnos o guardias indicadas?	5	5	4	4	18	

ante las adversidades	¿Se adaptó rápidamente a los turnos en su ambiente laboral?	5	5	4	4	18	
Demuestra competencia y ética profesional	¿Se siente capaz de laborar en dos establecimientos de salud en sus horas libres?	5	5	4	4	18	
	¿Después de un doble turno se siente capaz de seguir trabajando?	5	5	4	4	18	
						Total	360
						%	84%
						Puntuación decimal	18

INFORMACIÓN DEL ESPECIALISTA

Nombres y Apellidos	LEIZABETH ROCIO AQUINO MOYA
Profesión y Grado Académico	Licenciada en Psicología Maestra en Psicología
Especialidad	Psicología Organizacional
Institución y años de experiencia	Universidad Peruana Los Andes 12 años de experiencia
Cargo que desempeña actualmente	Docente de la Facultad de Ciencias de la Salud – UPLA

Puntaje del Instrumento Revisado: 18

Opinión de aplicabilidad:

APLICABLE (x)

APLICABLE LUEGO DE REVISIÓN ()

NO APLICABLE ()

Mtra. ELIZABETH ROCIO AQUINO MOYA
DNI: 74098217
COLEGIATURA: 2697

Validación de cuestionario

Para validar el Instrumento debe colocar, en el casillero de los criterios: **suficiencia, claridad, coherencia y relevancia**, el número (entre 1-5) que según su evaluación corresponda, cada ítem tendrá un valor máximo de 20 = 100%

Nombre del Instrumento: Maslach Burnout Inventory							
Autor del Instrumento: Maslach y Jackson							
VARIABLE:							
Dimensión: Agotamiento emocional	Ítems	suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Puntuación	Observaciones o recomendaciones
Indicadores							
Evidencia sobrecarga laboral frecuentemente	Me siento emocionalmente agotado por mi trabajo	5	5	4	4	18	
	Me siento cansado al final de la jornada de trabajo	5	5	4	4	18	
	Me siento fatigado cuando me levanto por la mañana y tengo que ir a trabajar	5	5	4	4	18	
Muestra vacío emocional ante los demás	Trabajar todo el día con mucha gente es un esfuerzo	5	5	4	4	18	
	Me siento agotado por mi trabajo	5	5	4	4	18	
	Me siento frustrado por mi trabajo	5	5	4	4	18	
Presenta fatiga constantemente	Creo que estoy trabajando demasiado	5	5	4	4	18	
	Trabajar directamente con personas me produce más estrés	5	5	4	4	18	
	Me siento acabado	5	5	4	4	18	
Dimensión: Despersonalización	Ítems	suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Puntuación	Observaciones o recomendaciones
Indicadores							
Evidencia deshumanización con sus pacientes	Creo que trato a algunos pacientes como si fueran objetos impersonales	5	5	4	4	18	
	Me he vuelto más insensible con la gente desde que ejerzo esta profesión	5	5	4	4	18	
Tiene sentimiento de culpabilidad por sus pacientes	Me preocupa el hecho de que este trabajo me endurezca emocionalmente	5	5	4	4	18	
	Realmente no me preocupa lo que les ocurra a mis pacientes	5	5	4	4	18	
Presenta una adecuada identidad personal	Siento que los pacientes me culpan por alguno de sus problemas	5	5	4	4	18	
Dimensión: Realización personal	Ítems	suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Puntuación	Observaciones o recomendaciones
Indicadores							
Siente desmotivación por la labor que desempeña	Comprendo fácilmente como se sienten los pacientes	5	5	4	4	18	
	Trato muy eficazmente los problemas de los pacientes	5	5	4	4	18	
Muestra sentimiento de satisfacción personal y profesional	Creo que influyo positivamente con mi trabajo en la vida de las personas	5	5	4	4	18	
	Me siento muy activo	5	5	4	4	18	
	Puedo crear fácilmente una atmosfera relajada con	5	5	4	4	18	

	mis pacientes						
Muestra un nivel adecuado de su autoestima ante las demás personas	Me siento estimulado después de trabajar con mis pacientes	5	5	4	4	18	
	He conseguido muchas cosas útiles en mi profesión	5	5	4	4	18	
	En mi trabajo trato los problemas emocionales con mucha calma	5	5	4	4	18	
						Total	378
						%	90
						Puntuación decimal	18

INFORMACIÓN DEL ESPECIALISTA

Nombres y Apellidos	LEIZABETH ROCIO AQUINO MOYA
Profesión y Grado Académico	Licenciada en Psicología Maestra en Psicología
Especialidad	Psicología Organizacional
Institución y años de experiencia	Universidad Peruana Los Andes 12 años de experiencia
Cargo que desempeña actualmente	Docente de la Facultad de Ciencias de la Salud – UPLA

Puntaje del Instrumento Revisado: 18

Opinión de aplicabilidad:

APLICABLE (x)
]

APLICABLE LUEGO DE REVISIÓN ()

NO APLICABLE ()

Mtra. ELIZABETH ROCIO AQUINO MOYA
DNI: 74098217
COLEGIATURA: 2697

Anexo 7

Evidencia fotográfica

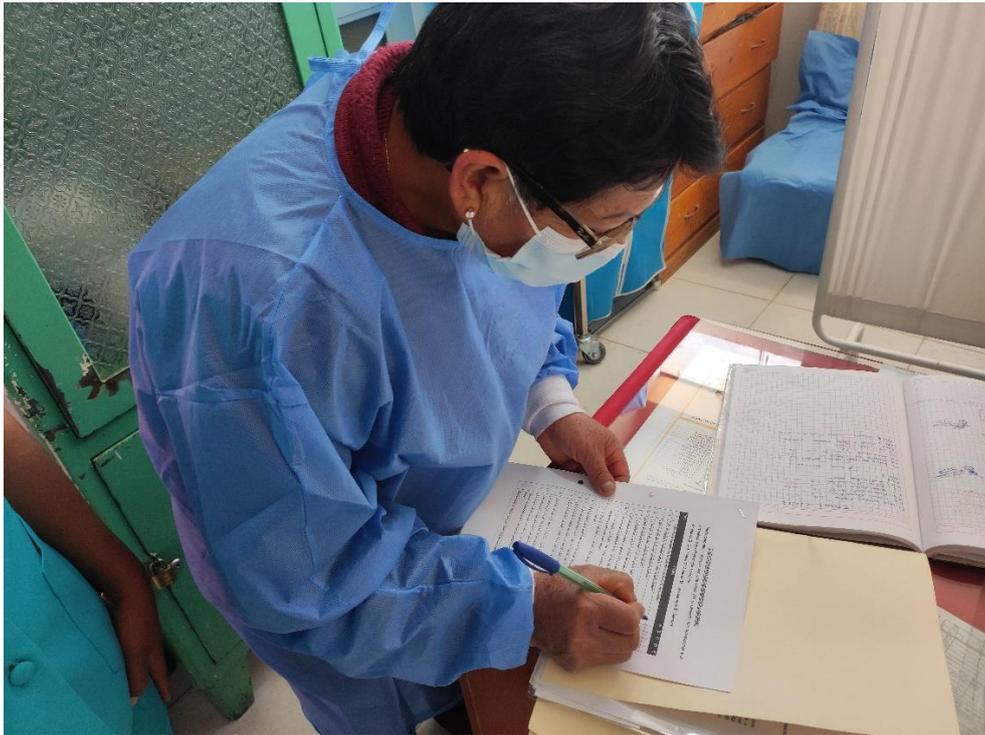
Tesista dando instrucciones para el desarrollo de los cuestionarios



Obstetra desarrollando el cuestionario de desempeño laboral



Obstetra desarrollando el cuestionario de Maslach



Enfermera desarrollando el cuestionario de Maslach



Tesistas mostrando los instrumentos de investigación

