

UNIVERSIDAD PRIVADA ANTONIO GUILLERMO URRELO



Facultad de Psicología

Carrera Profesional de Psicología

**SÍNDROME DE BURNOUT Y DESEMPEÑO LABORAL EN EL
PERSONAL DEL ÁREA DE OBSTETRICIA DEL HOSPITAL SIMÓN
BOLÍVAR DE LA CIUDAD DE CAJAMARCA**

Autora:

Culqui Bautista, Lourdes Jackeline

Cajamarca- Perú

2023

UNIVERSIDAD PRIVADA ANTONIO GUILLERMO URRELO



Facultad de Psicología

Carrera Profesional de Psicología

**SÍNDROME DE BURNOUT Y DESEMPEÑO LABORAL EN EL
PERSONAL DEL ÁREA DE OBSTETRICIA DEL HOSPITAL SIMÓN
BOLÍVAR DE LA CIUDAD DE CAJAMARCA**

Tesis presentada en cumplimiento parcial de los requerimientos para optar el
título de Licenciada en Psicología

Bachiller:

Culqui Bautista, Lourdes Jackeline

Cajamarca-Perú

Diciembre – 2023

COPYRIGHT © 2023 by

CULQUI BAUTISTA, LOURDES JACKELINE

Todos los derechos reservados

UNIVERSIDAD PRIVADA ANTONIO GUILLERMO URRELO

FACULTAD DE PSICOLOGÍA

CARRERA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA

APROBACIÓN DE TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO

PROFESIONAL DE LICENCIADA EN PSICOLOGÍA

**“Síndrome de burnout y desempeño laboral en el personal del área de obstetricia del
Hospital Simón Bolívar de la ciudad de Cajamarca”**

Presidente: Miguel Angel Arango Llantoy

Secretario: Alcibíades Aurelio Martos Díaz

Vocal: Franco Arango Miranda

DEDICATORIA

Con mucho cariño para toda mi familia y en especial para mi madre quien me guio en todo el tiempo que estuvo conmigo, un abrazo hasta el cielo.

AGRADECIMIENTO

En primer lugar, agradezco a Dios por darme la fortaleza de continuar y a toda mi familia quien siempre estuvo conmigo en los momentos buenos y malos.

RESUMEN

El presente estudio pretende determinar la relación entre el Síndrome de Burnout y Desempeño Laboral en el personal del área de obstetricia del hospital Simón Bolívar de la ciudad de Cajamarca; conformada por una población de 50 colaboradores del Hospital Simón Bolívar, varones y mujeres de 30 a 50 años.

Para la investigación se utilizará la Escala de Maslach Burnout Inventory (MBI), de Cristina Maslach y Susan Jackson, de adaptación española y el cuestionario del Desempeño Laboral elaborado por Eduvix Acuña Samaniego en Perú en el año 2016.

La investigación es de finalidad básica, diseño no experimental de corte transversal y de nivel descriptivo.

Finalmente, para el análisis de datos se contará con el programa estadístico SPSS-versión 26 y el programa de base de datos Excel con los cuales se podrán obtener resultados óptimos y relevantes.

Palabras claves: Síndrome de Burnout y Desempeño Laboral.

ABSTRACT

The present study aims to determine the relationship between Burnout Syndrome and Work Performance in the staff of the obstetrics area of the Simón Bolívar hospital in the city of Cajamarca; made up of a population of 50 employees of the Simón Bolívar Hospital, men and women between 30 and 50 years old.

For the research, the Maslach Burnout Inventory (MBI) Scale, by Cristina Maslach and Susan Jackson, of Spanish adaptation, and the Work Performance questionnaire developed by Eduvix Acuña Samaniego in Peru in 2016 will be used.

The research has a basic purpose, a cross-sectional non-experimental design and a descriptive level.

Finally, for data analysis, the statistical program SPSS-version 26 and the Excel database program will be used, with which optimal and relevant results can be obtained.

Keywords: Burnout Syndrome and Work Performance.

ÍNDICE

DEDICATORIA	5
AGRADECIMIENTO	6
RESUMEN	7
ABSTRACT	8
CAPÍTULO I	15
PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN	15
1.1 Planteamiento del problema	16
1.2. Formulación del problema	17
1.3. Objetivos de la investigación	17
1.3.1. Objetivo general.....	17
1.3.2. Objetivos específicos	17
1.4. Justificación de la investigación	18
2.1. Antecedentes de la investigación	21
2.1.1 A nivel Internacional.....	21
2.1.2 A nivel Nacional	23
2.1.3 A nivel Local.....	24
2.2.1.1. Definiciones del síndrome de burnout	26
2.2.1.2. Aspectos diferenciales entre el síndrome de burnout y estrés.....	27
2.2.1.3. Proceso de desarrollo del síndrome de burnout	28

2.2.1.4. Dimensiones del síndrome de burnout.....	29
2.2.1.5. Desencadenantes del síndrome de burnout en profesionales de la salud.....	30
2.2.2.1. Definiciones del desempeño laboral	31
2.2.2.2. Teorías del desempeño laboral.....	31
2.2.2.3. Elementos que determinan el desempeño laboral	32
2.2.2.4. Evaluación del desempeño laboral.....	33
2.2.2.5. Importancia de desempeño laboral	34
2.3. Definición de términos básicos.....	35
2.3.1. Síndrome de burnout.....	35
2.3.2. El desempeño laboral	35
2.4. Hipótesis de investigación.....	35
<i>Hipótesis alterna (Ha):</i>	<i>35</i>
<i>Hipótesis nula (Ho):.....</i>	<i>35</i>
2.5. Definición Operacional de variables.....	35
CAPÍTULO III.....	38
MÉTODO DE INVESTIGACIÓN	38
3.1. Tipo de investigación.....	39
3.2. Diseño de investigación	39
3.3. Población, muestra y unidad de análisis	40
3.3.1. Población de estudio	40
3.3.2. Muestra de estudio	40

3.3.3. Unidad de análisis	40
3.3.4. Criterios de inclusión	40
3.3.5. Criterios de exclusión	41
3.4. Instrumentos de recolección de datos	41
3.4.1. Instrumento I: Escala de Maslach Burnout Inventory (MBI)	41
3.4.1.1. Validez y confiabilidad	42
3.4.2. Instrumento II: Cuestionario de desempeño laboral	42
3.2.1. Validez y confiabilidad	43
3.5. Procedimiento de recolección de datos	43
3.6. Análisis de datos	44
3.7. Consideraciones éticas	44
CAPITULO IV	46
ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS	46
4.1. Análisis de resultados	47
4.2. Discusión de resultados	53
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	56
ANEXOS	71

LISTA DE TABLAS

Tabla 1: operacionalización de variables

Tabla 2: análisis de datos sociodemográficos

Tabla 3: Prueba de fiabilidad del instrumento de Maslach Burnout Inventory (MBI)

Tabla 4: Prueba de fiabilidad del instrumento de Desempeño Laboral

Tabla 5: Prueba de normalidad de los instrumentos de medición de Maslach Burnout Inventory y Desempeño Laboral

Tabla 6: Correlación entre el Síndrome de Burnout y el Desempeño Laboral

Tabla 7: Nivel de las dimensiones del desempeño Laboral en el personal del área de Obstetricia del Hospital Simón Bolívar de la ciudad de Cajamarca.

Tabla 8: Nivel de las dimensiones del Síndrome de Burnout en el personal de salud del área de Obstetricia del Hospital Simón Bolívar de la ciudad de Cajamarca.

Tabla 9: Relación entre las dimensiones del Síndrome de Burnout y Desempeño en el personal de salud del área de Obstetricia del Hospital Simón Bolívar de la ciudad de Cajamarca.

LISTA DE GRÁFICOS

Gráfico 1: Nivel de las dimensiones del desempeño laboral

Gráfico 2: Nivel de las dimensiones del síndrome de Burnout

INTRODUCCIÓN

La organización mundial de la salud (OMS) declaró en el año 2000 que el síndrome de burnout es un factor de riesgo laboral ya que afecta la calidad de vida de las personas, su salud mental poniendo riesgos en su vida. Por otro lado, actualmente es reconocido como una enfermedad en la numeración 11 de la clasificación estadística internacional de problemas de salud y enfermedad (CIE_11) (OMS,2019).

En referencia a lo anterior el síndrome de burnout repercute en la salud del personal de salud deteriorando la relación que existe entre paciente_personal de salud y bisiversa; así también la exigencia que existe en la atención de varios pacientes al día puede incurrir en la aparición de varios factores que involucre el no correcto manejo del desempeño laboral.

La siguiente investigación consta de cinco capítulos. El primer capítulo está relacionado con el problema de investigación y constituido por planteamiento del problema, formulación del problema, definición de objetivo general y específicos y justificación de la investigación.

El segundo capítulo se refiere al marco teórico donde hace mención a todas las investigaciones internacionales, nacionales y locales, además de las bases teóricas relacionadas con el tema, términos básicos, hipótesis y operacionalización de variables.

En el tercer capítulo se describe el método de investigación, población, muestra, instrumentos y validez y confiabilidad de cada uno de ellos.

En el cuarto capítulo se presenta análisis y discusión de resultados. Y finalmente en el último capítulo conclusiones, recomendaciones y anexos.

CAPÍTULO I

PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1 Planteamiento del problema

Actualmente después de todo lo vivido en la pandemia de COVID-19 y el trabajo realizado por muchos de los profesionales de la salud se ha considerado que ellos ocupan un lugar muy importante en el bienestar de la salud de toda la población en general; es por ello por lo que el agotamiento, la presión y el estrés va aumentando lo cual puede ir deteriorando la salud mental, trayendo resultados desfavorables.

Asimismo, la red de salud de Ecuador determino que el personal médico es afectado con mayor frecuencia que el personal de enfermería; es decir que el 90% del personal médico fue el más afectado en sufrir el síndrome de burnout, sin dejar atrás el personal de enfermería que se encontraría en un nivel moderado (Vinueza, 2020).

Se puede señalar que el estrés laboral crónico se desencadena en el síndrome de burnout afectando a los profesionales de diversos campos los cuales atienden a personas de manera directa, entre ellos se encuentran los docentes, médicos, abogados, psicólogos, fisioterapeutas, etc.; además de afectar el buen funcionamiento de una institución en su desempeño laboral, en la relación con los demás y en trabajo que realizan (Fajardo & Urbina 2021).

El síndrome de burnout o estrés laboral logra manifestarse con cambios psicológicos que provoca deterioro en la salud física y mental de las personas; se caracteriza por el agotamiento extremo, despersonalización y la ausencia de realización personal en el centro de trabajo (Maslach 1981).

Por otro lado, la Organización Mundial de la Salud (OMS, 2020), señala que además de los riesgos físicos, la pandemia ha dejado niveles extraordinarios de estrés psicológico sobre los trabajadores de la salud expuestos a entornos de gran demanda durante largas horas, los cuales vivieron con ese temor constante de estar expuestos al contagio o en algunos casos llegaron a contagiarse, también tener pérdidas de pacientes constantemente y de

estar alejados de sus familiares por largo periodo de tiempo, además de enfrentarse a la estigmatización social.

Es así como surge dicha investigación que en este tiempo donde la pandemia ya ha llegando a un control es bueno analizar a la población del área de salud en la ciudad de Cajamarca; en el hospital Simón Bolívar el personal médico obstetra recibe diariamente una gran demanda de pacientes el cual son mujeres embarazadas, su objetivo principal es promover la salud tanto de la madre como del feto durante todo el periodo de gestación, además del periodo de recuperación después del parto, este trabajo de salvaguardar la salud de los pacientes requiere de mucho esfuerzo y dedicación, los tiempos son muy prolongados entre paciente y paciente el cual puede presentarse situaciones de estrés y no lograr tener un buen desempeño laboral. Finalmente es así como en el presente estudio se propone encontrar si existe una relación significativa entre el síndrome de burnout y el desempeño laboral en el personal médico obstetra del hospital Simón Bolívar.

1.2. Formulación del problema

¿Cuál es la relación entre el síndrome de burnout y el desempeño laboral en el personal del área de obstetricia del hospital Simón Bolívar de la ciudad de Cajamarca?

1.3. Objetivos de la investigación

1.3.1. Objetivo general

- Determinar la relación entre el síndrome de burnout y el desempeño laboral en el personal del área de obstetricia del hospital Simón Bolívar de la ciudad de Cajamarca.

1.3.2. Objetivos específicos

- Identificar el nivel de las dimensiones del desempeño laboral en el personal del área de Obstetricia del hospital Simón Bolívar de la ciudad de Cajamarca.

- Identificar el nivel de las dimensiones del síndrome de burnout en el personal del área de Obstetricia del hospital Simón Bolívar de la ciudad de Cajamarca.
- Analizar la relación entre las dimensiones del síndrome de burnout y el desempeño laboral en el personal del área de Obstetricia del hospital Simón Bolívar de la ciudad de Cajamarca.

1.4. Justificación de la investigación

Este presente estudio se enmarca en la línea de investigación de la facultad de psicología y salud pública que tiene como propósito el tratamiento de los problemas de salud que presenta la región, esta investigación no solo será relevante para determinar los resultados que se quieren encontrar es decir la relación que existe entre las dos variables sino que también ayudara a contribuir si el personal de salud presenta síndrome de burnout y en qué nivel se encuentran, además de analizar cómo se encuentran en su desarrollo en cuanto al desempeño laboral que realizan en el hospital.

Por otro lado, teniendo esta información se podrá establecer propuestas de intervención de profesionales aptos y capacitados para la ayuda y mejora juntamente con los directivos del centro de salud los cuales pueden intervenir en la ejecución y evaluación de acciones en beneficio de los colaboradores y por ende en los pacientes que asisten al hospital.

Asimismo, los resultados de la presente investigación servirán para concientizar a los directivos del hospital Simón Bolívar para incrementar una mayor preocupación en cuanto al bienestar emocional de sus colaboradores para que así puedan obtener un óptimo logro productivo, además de generar ideas para desarrollar capacitaciones, talleres jornadas entre otros a cargo de especialistas de estos temas.

Además, también se puede evidenciar que esta problemática está latente en el campo de salud, un campo muy afectado en estos últimos tiempos por la pandemia, por otro lado, ayudara a nuevos investigadores a tomar un mayor interés por investigar este estudio.

Finalmente, este tipo de investigaciones podrá ampliar una visión más grande en los centros de salud y empresas, las cuales se preocuparán en buscar el bienestar emocional en sus colaboradores, obteniendo como resultado una mejor relación entre sus colaboradores, un desempeño laboral estable y una buena salud mental.

CAPÍTULO II
MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes de la investigación

2.1.1 A nivel Internacional

Procel (2015) en su investigación nombrada “Síndrome de burnout y su influencia en el desempeño laboral de los docentes del primer año de educación básica del colegio Beatriz cueva de Ayora,” Loja_ Ecuador; tuvo como objetivo determinar la presencia del síndrome burnout y su influencia en el desempeño laboral; este tipo de estudio fue descriptivo utilizando la técnica e instrumento del test estandarizado Maslach Burnout para los docentes y el cuestionario de valoración del desempeño laboral docente ; la población estuvo conformada por 100 docentes y 240 estudiantes del décimo año, para la muestra solo se tomó en cuenta el 30% de docentes y el 20% de estudiantes finalmente como conclusión se obtuvo que sí existía la presencia del síndrome de burnout en los docentes que laboraban en dicha institución, afectando ligeramente más al sexo femenino que se encuentran en el grupo etario mayor de 50 años y que laboran como docentes más de 30 años.

Rionda y Mares (2012) en su investigación denominada “Burnout en profesores de primaria y su desempeño laboral”, México; tuvo como objetivo general determinar la relación existente del personal con síndrome de burnout y su efecto en el desempeño laboral de los docentes de nivel primaria de la Ciudad de México. Este tipo de estudio fue de diseño no experimental explicativo y correlacional, se utilizó el test de Maslach para servicios humanos adaptado a educación (MBI_HHS) y para el desempeño laboral se evaluó mediante las actividades escolares de los docentes; se contó con una muestra poblacional de 304 profesores, por ultimo los resultados demostraron que el 13% de la población de la muestra presentó niveles altos de burnout y 56% niveles medios del síndrome de burnout; además de encontrarse una relación negativa baja entre el grado de burnout hallado en los docentes y su participación durante sus actividades escolares.

Ceballos (2013) realizó un estudio llamado “ el síndrome de burnout y desempeño laboral en cajeros del almacén mi comisariato centro de la ciudad de Guayaquil período agosto a diciembre del 2013”, cuyo objetivo determinar la relación que existe entre estas dos variables la investigación es cuantitativa descriptiva, de diseño no experimental con un corte transversal, la población total fue de 91 colaboradores entre hombres y mujeres que laboran en el almacén Mi comisariato, de la cual se sacó la muestra tomada por 32 colaboradores que fluctúan entre los 20 y 26 años de edad; los instrumentos utilizados fueron dos el primero fue el (MBI) para medir el nivel del síndrome de burnout en los colaboradores y el segundo fue la evaluación de desempeño perteneciente a la corporación; por último como conclusión se obtuvo que si existe diversas situaciones que hace que el personal del comisariato padezca del síndrome de burnout el cual repercute en el desempeño laboral.

Cárdenas (2017) hizo una investigación nombrada “relación entre el síndrome de burnout y la influencia en el desempeño laboral de trabajadores que prestan sus en servicios en Atención al Cliente en empresas públicas” ,Cuenca _Ecuador; el objetivo de esta investigación es analizar la relación entre el síndrome de burnout y el desempeño laboral de los trabajadores que prestan sus servicios en Atención al Cliente en empresas públicas, el tipo de investigación fue correlacional de tipo cuantitativo, de modo no experimental, de corte transversal; la muestra estuvo determinada por 75 trabajadores de 5 empresas públicas de servicios de los cuales el 68% pertenecen al género femenino mientras que el 32% son de género masculino, se utilizaron dos instrumentos el primero fue El cuestionario MBI en sus dimensiones de agotamiento emocional despersonalización y realización personal, el segundo cuestionario fue el desempeño laboral con un formato; finalmente como conclusión se obtuvo que el desempeño laboral es muy bueno mientras que el síndrome de burnout está en un nivel medio esto quiere decir que no se encuentra significancia estadística entre las dos variables.

2.1.2 A nivel Nacional

Consuelo (2017) realizó un estudio denominado “Síndrome de burnout y desempeño laboral del personal asistencial del hospital de la policía nacional del Perú”, Lima, Perú; el cual tuvo como objetivo determinar la relación entre el síndrome de burnout y el desempeño laboral. Este tipo de investigación fue básica con un enfoque cuantitativo de nivel correlacional, es prospectivo, transversal. Asimismo, según el análisis y alcance de sus resultados es observacional. La muestra estuvo conformada por 180 personas del personal asistencial. Para la recolección de datos se utilizaron los cuestionarios del instrumento de Malasch Burnout Inventory (MBI) y un cuestionario de desempeño laboral de elaboración propia. Como conclusión se obtuvo que existe una relación muy débil e inversa entre el síndrome de burnout y el desempeño laboral del personal asistencial del hospital de la Policía Nacional del Perú Lima 2017.

Diaz (2018) realizó una investigación llamada “ 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_ 2013”; este estudio tuvo como objetivo determinar la influencia el síndrome de burnout en el desempeño, esta investigación es de tipo cuantitativo descriptivo, de corte transversal, la muestra estuvo conformada por 60 docentes de la Facultad de Ciencias de la salud de la Universidad Nacional del Callao para la recolección de datos se utilizó el instrumento de Malasch Burnout Inventory (MBI) y el cuestionario de desempeño laboral docente; así mismo como resultados se obtuvo que se pudo evidenciar que la presencia del síndrome de burnout influye significativamente en el desempeño de los docentes.

Aquino (2017) realizo una investigación denominada síndrome de burnout y desempeño laboral del departamento de patología clínica y anatomía patológica del hospital nacional Hipólito Unanue, 2016, el objetivo fue determinar la relación que existe entre el síndrome de

burnout y el desempeño laboral del personal del departamento de patología clínica y anatomía patológica del hospital nacional Hipólito Unanue 2016, esta investigación es de diseño no experimental se aplicó el método hipotético deductivo y el tipo de estudio es de naturaleza descriptiva correlacional con un enfoque cuantitativo, la muestra fue de 124 trabajadores del área de laboratorio para ello se utilizaron los instrumentos como el Maslach Burnout Inventory para medir el síndrome de burnout y una encuesta de evaluación de desempeño, como resultados se obtuvo que existe una relación negativa o inversa entre el síndrome de burnout y el desempeño laboral.

Castillo (2013) realizó una investigación denominada “Síndrome de un burnout y desempeño laboral del enfermero en el hospital nacional Víctor Larco Herrera 2012”, esta investigación tuvo como objetivo determinar el nivel del síndrome de burnout y el desempeño laboral en el enfermero del hospital nacional Víctor Larco Herrera, este tipo de estudio fue de diseño descriptivo con un enfoque cuantitativo, estuvo conformado por una población de 138 enfermeros, se utilizó el instrumento Maslach Burnout Inventory para la recolección de datos de la primera variable y un segundo instrumento para la segunda variable el cual pasó por validez y confiabilidad para medir el desempeño laboral ; como conclusión se obtuvo que la mayoría de las Enfermeras del hospital nacional Víctor Larco Herrera presenta una forma moderada de estrés y desempeño laboral inadecuado.

2.1.3 A nivel Local

Pando y Tapia (2019) realizaron un estudio denominado “Síndrome de Burnout y desempeño laboral en colaboradores de la empresa Ferreyros S.A. de la ciudad de Cajamarca”, cuyo objetivo es determinar la relación entre el síndrome de burnout y desempeño laboral en los colaboradores de la empresa Ferreyros S.A. de la ciudad de Cajamarca, esta investigación fue correlacional cuantitativo y de tipo descriptivo así como la relación y el nivel entre ambas

variables ; la muestra consta de 56 colaboradores del área de ventas y operativa 51 varones y 5 mujeres. Se utilizó el inventario de Maslach Burnout Inventory y el cuestionario de desempeño laboral; llegando a la conclusión de que si existe relación significativa entre el nivel del síndrome de burnout y el nivel de desempeño laboral.

Gutiérrez (2016) efectuó el estudio denominado “ Relación entre el síndrome de burnout con el desempeño laboral de los trabajadores que realizan función administrativa de la municipalidad provincial de Cajamarca,2016”, el objetivo principal fue determinar la relación entre el síndrome de burnout y desempeño laboral en los trabajadores que realizan función administrativa de la municipalidad provincial de Cajamarca, esta investigación fue de tipo correlacional, la población fue de 300 trabajadores del área administrativa, de lo cual se obtuvo la muestra de 169 trabajadores, además se utilizó el inventario de Maslach Burnout Inventory y el cuestionario de desempeño laboral; finalmente se obtuvo como resultado de que si existe relación existente entre el síndrome de burnout con el desempeño laboral de manera relativa.

Gutiérrez y Pando (2018) efectuaron una investigación denominada “ síndrome de burnout y desempeño laboral en docentes en una institución educativa de nivel secundario en la ciudad de Cajamarca”, el objetivo principal fue establecer la relación entre el síndrome de burnout con el desempeño laboral en docentes de la institución educativa San Ramón de la ciudad de Cajamarca; la investigación fue descriptiva, la muestra estuvo conformada por 73 docentes mediante el muestreo probabilístico aleatorio simple, para la investigación se utilizó los instrumentos del cuestionario de Maslach Burnout Inventory que comprende las escalas de agotamiento emocional despersonalización y falta de realización personal, en cuanto a la otra variable se utilizó el cuestionario de desempeño laboral elaborado en base a los estándares establecidos en la escala Likert, finalmente como resultado se obtuvo que existe una relación

positiva y débil no significativa, lo que significa que el desempeño laboral no está influenciado por el síndrome de burnout.

Diaz y Machuca (2017), realizaron una investigación denominada “Dimensiones del síndrome de burnout y su presencia en el desempeño laboral del personal médico de la red de salud Cajamarca 2017”, su objetivo principal fue determinar la presencia de las dimensiones del síndrome de burnout en el desempeño laboral del personal médico de la red de salud Cajamarca, el tipo de investigación es aplicada de diseño no experimental y por la temporalidad es transversal, la muestra fue de 45 médicos de ambos sexos, para captar los datos se utilizó el inventario de MBI y la encuesta de desempeño laboral, finalmente se determinó que el síndrome de burnout influye en el desempeño laboral del personal médico de la red de salud Cajamarca.

2.2.Bases teóricas

2.2.1.1. Definiciones del síndrome de burnout

El burnout es un síndrome descrito por primera vez en 1974 por Herbert Freudenberger, quien fue un psiquiatra norteamericano, él observó que al cabo de un periodo de tiempo más o menos largo, las personas sufrían desmotivación, progresiva pérdida de energía, falta de interés por el trabajo, hasta el punto de llegar al agotamiento, además de cambios de actitudes frecuentes; es así que para describir este patrón conductual homogéneo, Herbert lo definió como un “ estado de fatiga o frustración que se produce por la dedicación a una causa, forma de vida o relación que no produce el esperado esfuerzo”, con la determinación de la palabra burnout “estar quemado, consumido, apagado”(Moreno, González y Garrosa,2001).

Según Fernández (2010) el síndrome de burnout se entiende como sensación de fracaso una experiencia de agotamiento que es el resultado de la sobrecarga por exigencias de energía

dentro del trabajo, generando un tipo de estrés prolongado que con el pasar del tiempo se puede volver crónico.

Asimismo, Bosqued (2008) considera que el síndrome de burnout es un problema de salud y calidad de vida, es un tipo de estrés crónico cuyos resultados puede ser quedarse exhausto con pérdida de control y retirada psicológica.

Por otro lado, Blanch (2003) hace referencia que este síndrome consiste en un tipo de agotamiento o estrés crónico que es padecido por los profesionales que ofrece servicios humanos como la medicina, la educación y servicios sociales. Por otro lado, se descubrió que este síndrome no solo ocurre en el personal de asistencia social sino también en otras profesiones y campos laborales (Grau y Ficapal 2012)

Finalmente, Leiter y Maslach (2019) definieron que el burnout es una respuesta prolongada a diversos estresores que puede ser a nivel personal y laboral, determinado a raíz de las dimensiones conocidas como agotamiento, despersonalización e ineficacia.

Es así que como se observa en estas definiciones el burnout está estrechamente vinculado al estrés laboral o institucional, es decir que constituye un síndrome clínico laboral que se puede producir después de periodos largos de tiempo en un trabajo por situaciones de estrés.

2.2.1.2. Aspectos diferenciales entre el síndrome de burnout y estrés

Brill (1984) considera que el estrés es un proceso de adaptación temporal, esto quiere decir que la persona que padece estrés puede recuperar el nivel de funcionamiento inicial, mientras que la persona que padece de burnout presenta un deficiente funcionamiento crónico en el trabajo, se puede decir que ambos comparten síntomas similares es por lo que a veces no se pueden distinguir por los síntomas que presentan, si no por el proceso de adaptación ocurrido.

Starrin, Larsson y Styrbom (1990) mencionan que el burnout y el estrés son dos constructos muy similares, pero no llegan a tener un mismo concepto; el estrés se puede manifestar como un fenómeno positivo o negativo para el individuo, en cambio el burnout solo adquiere un efecto negativo.

2.2.1.3. Proceso de desarrollo del síndrome de burnout

Se dice que el proceso de desarrollo del síndrome de burnout es un proceso a la respuesta de la experiencia cotidiana de ciertos acontecimientos que suceden en el transcurso de nuestra vida y uno de ellos es el área laboral.

Para Edelwich y Brodsky (1998) el desarrollo de síndrome de burnout tiene cuatro etapas, la primera es el entusiasmo ante el nuevo puesto de trabajo que viene acompañado de altas expectativas, la segunda es el estancamiento como consecuencia de las expectativas no cumplidas, la tercera etapa es la frustración y la última es la apatía como consecuencia de la falta de recursos personales de la persona para poder enfrentar la frustración.

Cherniss (1982) menciona que este proceso de desarrollo se da en consecuencia a la adaptación psicológica entre la persona estresada y un trabajo estresante en donde el principal vendría a ser la pérdida de compromiso; para este autor este desarrollo se compone en tres fases; fase de estrés, fase de agotamiento y fase de afrontamiento defensivo.

Entonces el proceso de desarrollo del síndrome del burnout va a variar dependiendo de la sintomatología de una u otra persona, algunas personas pueden presentarlas en el orden según los autores y otras en distintas maneras, esto también dependerá de la situación específica que el sujeto este atravesando.

2.2.1.4. Dimensiones del síndrome de burnout

El síndrome de burnout está asociada a estados crónicos de estrés, que si persevera a lo largo del tiempo puede generar agotamiento emocional y una activación de mecanismos evasivos al estrés.

Maslach y Jackson (1981) estos autores lo definen como un síndrome que consta básicamente de tres dimensiones que son el agotamiento emocional, la despersonalización y la falta de realización personal en el trabajo.

- Agotamiento emocional (dimensión de estrés básico): la persona presenta una combinación de fatiga emocional, física y mental con ausencia de entusiasmo y sentimientos de incapacidad; el individuo sostiene una pérdida de energía para laborar necesitando realizar más esfuerzo para enfrentar el día a día, este agotamiento no le genera estímulos e impulsos que le permitan salir del problema.
- Despersonalización (dimensión interpersonal): la persona evidencia sentimientos negativos y actitudes de cinismo hacia las personas que prestan sus servicios, eluden el contacto con los demás produciendo una conducta extremadamente distante e insensible implicando a veces la pérdida del idealismo.
- Falta de realización personal en el trabajo (dimensión de autoevaluación): la persona empieza a autoevaluarse negativamente en cuanto a su destreza laboral, presentando disconformidad en el rol asignado, se produce una disminución del sentimiento de éxito y baja productividad en sus labores, manteniendo ideas de fracaso, esto puede agravarse con la pérdida de soporte social y de oportunidades en el ámbito laboral profesional.

2.2.1.5. Desencadenantes del síndrome de burnout en profesionales de la salud

Existen niveles para determinar los desencadenantes que trae el síndrome de burnout, es por ello por lo que Gutiérrez (2003) lo determina de la siguiente manera:

- *Nivel individual:* aquí se encuentran los sentimientos idealistas y altruistas las que conllevan al personal de salud a que se involucre excesivamente en la vida y dificultades del paciente provocando una alta responsabilidad del reto personal es así como se presentará un alto índice de culpabilidad si no se cumple lo esperado provocando agotamiento emocional y disminución de la percepción de realización personal.
- *Nivel de relaciones interpersonales:* muchas veces las relaciones con pacientes y compañeros del trabajo se tornan conflictivas y tensas, es decir que muchas veces no existe el apoyo por parte de la dirección de administración, supervisores y compañeros de trabajo de la organización fomentando así en el personal de salud sentimientos de cansancio y sin ganas en su centro laboral.
- *Nivel organizacional:* todos los profesionales de salud trabajan de acuerdo con estructuras y esquemas de una burocracia profesionalizada la cual muchas veces genera problemas de coordinación entre ellos dificultades en la libertad de actuar, ineptitud de los profesionales, muchas dificultades por parte de la dirección de la organización; esto trae como consecuencia estresores de tipo conflictivo ambiguo y sobrecarga de trabajo.
- *Nivel social:* en este nivel existe desencadenantes actuales de cambio social por las que pasa todo profesional de salud como el incremento de demandas en cuanto a los pacientes, pérdida de estatus y prestigio profesional, promulgación de nuevas leyes cambios de perfiles demográficos de la población provocando variación en los roles de dicho personal.

2.2.2. Desempeño Laboral

2.2.2.1. Definiciones del desempeño laboral

Según Chiavenato (2009), el desempeño es la congruencia observacional de las actitudes y acciones que toman los empleados, el cual toma relevancia en alcanzar los objetivos organizacionales.

Por otro lado, Palaci (2005), plantea que el desempeño laboral es el valor que se espera aportar a la organización por parte de los colaboradores en un determinado tiempo, mostrando conductas que contribuirán a la eficacia organizacional.

Por su parte, Bittel (2000), propone que el desempeño se ve claramente influenciado por las percepciones que tiene el empleado hacia su trabajo, tanto como las acciones que toma para lograr los logros de metas juntamente a la armonía en el trabajo; es decir que se llega a lograr obtener una relación entre el desempeño con las habilidades que cuenta el trabajador, el cual incentivara a lograr los objetivos deseados.

2.2.2.2. Teorías del desempeño laboral

Según Klingner & Nabaldian (2002), estas teorías presentadas a continuación explican el vínculo entre la motivación y la capacidad para el desempeño, así como la relación entre la satisfacción en el trabajo y su desempeño y rendimiento.

- Teoría de la equidad: Básicamente sostiene la relación hacia la percepción del trabajador con respecto al trato que éste recibe, es decir para los autores se logra reflejar en la lealtad, expresiones de buena voluntad y en una mayor eficacia en su trabajo; la teoría es clara, existe la percepción que está vinculada a un estado mental basado en juicios subjetivos. Es por ello por lo que la imparcialidad, el buen trato y la satisfacción en el

trabajo son elementos fundamentales; esta equidad está constituida por dos aspectos los cuales son el rendimiento en el trabajo y la retribución que recibe en relación con otras personas.

- Teoría de las expectativas: Esta teoría se centra en los sentimientos de satisfacción de los empleados el cual irradia un mejor desempeño laboral; está constituido por 3 factores:
 - a. El alcance que un empleado cree que puede tener al realizar el trabajo al nivel esperado.
 - b. La evaluación del empleado con el consecuente reconocimiento mediante gratificaciones o sanciones según el nivel esperado.
 - c. La importancia que el empleado concede a estas gratificaciones o sanciones.

Por ello la teoría nos permite comprender muchas de las reacciones positivas o negativas de los trabajadores además de mostrar las expectativas y metas en sus labores.

2.2.2.3. Dimensiones del desempeño laboral

Según P. Robbins y A. Judge (2010) nos mencionan que el desempeño laboral es el conjunto de conductas laborales de una persona u organización; además mencionan que el desempeño laboral engloba tres dimensiones de gran importancia que permiten conocer las condiciones de los colaboradores en el desarrollo de su trabajo.

- Oportunidad de trabajo: Es cuando un trabajador muestra sus capacidades para obtener un puesto de trabajo, conociendo bien las funciones que se tiene del puesto poniéndolo en práctica.

- Rendimiento: es la capacidad de demostrar las aptitudes necesarias al momento de realizar las actividades que se le asignan.
- productividad: Es la precisión y atino que se tiene para realizar las funciones en la jornada de trabajo el cual se observa en los resultados obtenidos.

2.2.2.4. Evaluación del desempeño laboral

Al hablar de la evaluación del desempeño laboral hace hincapié en un aspecto de gran importancia en la organización para estimar el desenvolvimiento del individuo en el cargo otorgado.

Chiavenato (2009), menciona que la evaluación del desempeño es una sucesión de pasos que sirve para denominar y aproximar la audacia, la excelencia y las competencias de un trabajador en una organización, bajo este concepto el desempeño tiene un aporte en la organización.

Es así, que el proceso de evaluación de desempeño laboral se considera como una fuente para lograr el fortalecimiento y la mejora de los trabajadores, esto se realiza con el objetivo de que los trabajadores se desenvuelvan correctamente en su trabajo para lograr cumplir con las expectativas tanto de su medio de trabajo como los personales Birkenbihl (1990).

En términos generales realizar un análisis del desempeño con el fin de una posterior evaluación es gestionar al recurso humano o trabajadores para dirigirlos a través de una supervisión personal. Es por esto por lo que la evaluación de desempeño persigue el objetivo de la mejora constante de los trabajadores de la organización para el aprovechamiento adecuado de los mismos.

En ocasiones los empresarios perciben la evaluación del desempeño como una forma para decidir el aumento de los salarios o no, o si existe un despido, pero es más probable

considerar la remuneración al trabajador, además de ver la relación del comportamiento del empleado en relación con el trabajo, es necesario tener en cuenta que la mayor parte de los trabajadores necesitan ser evaluados para fijarse metas más grandes y alcanzar logros personales (Alles, 2005).

2.2.2.5. Importancia de desempeño laboral

James (1985) el objetivo de la adaptación del desempeño es proporcionar una descripción confiable y exacta de la forma de como el colaborador realiza sus labores, además de cumplir con sus responsabilidades. Los principales objetivos de la evaluación del desempeño son los siguientes:

- Adaptación del individuo al cargo: es decir que con una evaluación se puede conocer si el trabajador cumple o no con los requisitos solicitado para el puesto asignado; si por el contrario no cumple con estos requisitos se le otorgara información para que así pueda mejorar en su día a día presentando avances.
- Asensos e incentivos: es muy importante que los trabajadores conozcan el motivo del por qué no del asenso o el por qué si, esto es en beneficio de evitar conflictos dentro de la organización.

Este incentivo reconocerá su eficacia y responsabilidad en el puesto del trabajo, puede ser una diploma o reconocimiento verbal, no siempre es necesario involucrar la parte económica.

- Autoperfeccionamiento del empleado: dar a conocer al trabajador lo que la organización espera de él, además de darle a conocer sus fallas y aciertos para ir mejorándolos día a día.

- Conocimiento de los estándares de desempeño de la organización: es de mayor importancia que cada uno de los trabajadores conozca los estándares de la organización, así de esa forma se ajustarán a ellos y siempre lo tendrán en cuenta a la hora de realizar sus labores.

2.3. Definición de términos básicos

2.3.1. Síndrome de burnout

El síndrome de burnout es un estado de fatiga o frustración que se produce por la dedicación a una causa, forma de vida o relación que no produce el esperado esfuerzo (Freundenberger, 1974).

2.3.2. El desempeño laboral

El desempeño laboral es la capacidad que tiene el trabajador para alcanzar objetivos organizacionales en contexto con lo que siente el trabajador y cómo este percibe su entorno de trabajo y cuanto conoce de sí mismo y de su puesto de trabajo (Chiavenato, 2009).

2.4. Hipótesis de investigación

Hipótesis alterna (Ha): Existe relación significativa directa entre el síndrome de burnout y el desempeño laboral en el personal médico obstetra del hospital Simón Bolívar de la ciudad de Cajamarca.

Hipótesis nula (Ho): No existe relación significativa directa entre el síndrome de burnout y el desempeño laboral en el personal médico obstetra del hospital Simón Bolívar de la ciudad de Cajamarca.

2.5. Definición Operacional de variables

- Variable 1: Síndrome de burnout
- Variable 2: Desempeño laboral

Tabla 1

Operacionalización de variables de investigación

Variable	Definición conceptual	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Instrumento
Síndrome de burnout	El síndrome de burnout es un estado de fatiga o frustración que se produce por la dedicación a una causa, forma de vida o relación que no produce el esperado esfuerzo Freundenberger, (1974).	Agotamiento emocional	Cansancio	1,2,3	Escala De Maslach Burnout Inventory (MBI) Cristina Maslach y Susan Jackson (1981).
			Fatiga	6,14,16,20	
			Frustración	8,13	
		Despersonalización	Insensibilidad	5,10	
			Endurecimiento emocional	11,15	
			Culpabilidad	22	
			Autoestima	9,12	
Falta de realización profesional	Capacidad de soportar presiones	7,17,18,21			
	valoración	19			
	entendimiento	4			

Variable	Definición conceptual	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Instrumento
Desempeño laboral	Según P. Robbins y A. Judge (2010) mencionan que el desempeño laboral es el conjunto de conductas laborales de una persona u organización.	Oportunidad de trabajo	Conocimiento de trabajo	1,2,3,4,5,6	Cuestionario de desempeño laboral Eduvix Samaniego, (2016)
			Cantidad	13,14,15,16,17,18	
		Rendimiento	Calidad	7,8,9,10,11,12	
		Productividad	Exactitud	19,20,21,22,23,24	
			Trabajo en equipo	25,26,27,28,29,30	

CAPÍTULO III

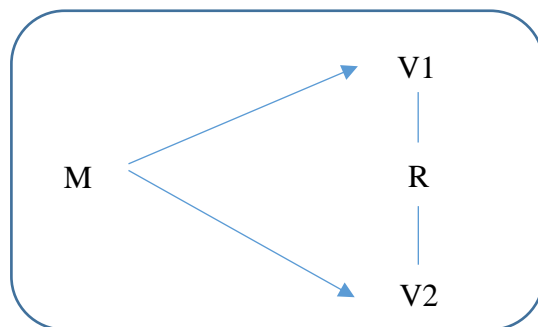
MÉTODO DE INVESTIGACIÓN

3.1. Tipo de investigación

El tipo de investigación es de tipo correlacional – cuantitativa, ya que se mide el grado de relación que existe entre las dos variables, el objetivo es identificar valores significativos que permitan describir las variables. Por otro lado, es descriptivo ya que pretende describir y especificar las variables de un grupo de colaboradores de una institución para abarcar los ángulos y dimensiones de la muestra (Hernández, 2001).

3.2. Diseño de investigación

El diseño es descriptivo de modalidad no experimental de corte transversal, este diseño recolecta datos en un solo momento con un tiempo determinado, al fin de identificar las variables y evaluar su incidencia e interrelación en un determinado momento (Hernández, Fernández y Baptista, 2010).



M: Muestra de investigación

V1: Síndrome de burnout

V2: Desempeño laboral

R: Relación

3.3. Población, muestra y unidad de análisis

3.3.1. Población de estudio

Una población es conocido como el conjunto total de participantes, que poseen algunas características comunes observables en un lugar y en un determinado momento; al realizarse alguna investigación hay que tener en cuenta algunas características esenciales al seleccionarse la población bajo estudio. (Wigodki, 2015). Es por ello por lo que en esta investigación la población de estudio está conformada por 50 participantes; personal del área de obstetricia del hospital Simón Bolívar Cajamarca; que oscilan entre las edades de 30 a 50 años, entre hombres y mujeres.

3.3.2. Muestra de estudio

Para el siguiente estudio la muestra está conformada por toda la población, por ser pequeña y ser un número manejable para la investigación, es por ello por lo que es una muestra censal, además que no se consideró la utilización de una fórmula para calcular el tamaño de la muestra.

Ramírez (1997) la muestra censal es aquella donde todas las unidades de investigación son determinadas como una muestra.

3.3.3. Unidad de análisis

La unidad de análisis para esta investigación está conformada por cada colaborador perteneciente al área de obstetricia del hospital Simón Bolívar de la ciudad de Cajamarca.

3.3.4. Criterios de inclusión

- Colaboradores que pertenezcan al área de obstetricia del hospital Simón Bolívar
- Colaboradores que se encuentran en planilla del hospital Simón Bolívar
- Colaboradores que acepten firmar la carta de consentimiento informado.

- Colaborares que se encuentran laborando actualmente.

3.3.5. Criterios de exclusión

- Trabajadores prestadores de servicio o practicantes del centro de salud.
- Trabajadores que no hayan aceptado firmar el consentimiento informado.
- Trabajadores que no se encuentren laborando actualmente.

3.4. Instrumentos de recolección de datos

Para la evaluación de las variables se ha considerado estos dos instrumentos presentados a continuación:

3.4.1. Instrumento I: Escala de Maslach Burnout Inventory (MBI)

Se tomo en cuenta utilizar la Escala de Maslach Burnout Inventory (MBI); este instrumento fue creado por Cristina Maslach y Susan Jackson (1981), fue adaptada para la población peruana en el año 2007 por Sarria Llaja Rojas y García Pizarro en el año 2007, hasta el día de hoy es el instrumento que más se utiliza en distintos lugares, el cual está compuesto por 22 ítems, dividido en tres aspectos:

- 1) **Agotamiento emocional:** conformado por los ítems uno 2, 3,6,8,13,14,16 y 20. Esta dimensión evalúa la vivencia de estar fatigado emocionalmente por la sobrecarga del trabajo; la puntuación máxima es 54.
- 2) **Despersonalización:** constituida por los ítems 5,10,11,15 y 22. Esta dimensión evalúa el grado en que cada persona reconoce actitudes de distanciamiento y frialdad; su puntuación máxima es 30.
- 3) **Falta de realización personal:** constituida por los ítems 4,7,9,12,17,18,19 y 21. Por último esta dimensión evalúa los sentimientos de autoeficacia y realización personal en el trabajador por lo que tiene una puntuación máxima de 48.

Las puntuaciones altas en los dos primeros factores y bajas en el último, puede indicar presencia del síndrome de burnout.

3.4.1.1. Validez y confiabilidad

La escala del MBI, ha logrado alcanzar en el estudio presentado valores de consistencia interna con un alfa de Cronbach adecuado como para poder afirmar que este instrumento presenta suficiente consistencia interna para evaluar el síndrome de burnout en las poblaciones objeto de estudio.

Para determinar el grado de síndrome de burnout se toma en cuenta los indicios que aparecen en una, dos o las tres dimensiones, estos niveles ayudaran al investigador a desarrollar de manera óptica los resultados obtenidos.

3.4.2. Instrumento II: Cuestionario de desempeño laboral

El cuestionario de desempeño laboral fue creado por Eduvix Acuña Samaniego en el año 2016 en Lima-Perú, este cuestionario fue como apoyo de su investigación de maestría, para la validación del instrumento creado por criterio de jueces, siendo de opción aplicable.

Este instrumento puede ser aplicado de manera individual o colectiva, consta con un total de 30 ítems, el tiempo de aplicación es de aproximadamente 20 minutos establecidos.

Este instrumento está compuesto por 5 elementos los cuales vienen hacer los siguientes: Conocimiento del trabajo, calidad, cantidad, exactitud y trabajo en equipo. Como objetivo esta prueba evalúa las condiciones laborales en las que se encuentra el personal, así como poder establecer programas de mejora si así lo requiere, es usado en la parte organizacional, para ello se tiene en cuenta el uso de un lápiz y el cuadernillo de aplicación; en cuanto a sus respuestas son de tipo Likert, presentado 5 opciones que van del 1 al 5, finalmente, para su calificación se suman los ítems de acuerdo con las dimensiones.

3.2.1. Validez y confiabilidad

Este cuestionario presenta 30 ítems con 5 dimensiones que en cuanto a su validez el autor muestra un respaldo del experto informante corroborado con la validación del instrumento el cual presenta resultados favorables en el juicio de expertos; considerando también la validez de un constructo de forma indirecta basados en la relación de cada ítem, presentando consistencia interna (Celina y Campos 2005).

El autor sometió esta prueba en una confiabilidad de alfa de Cronbach en una muestra de 20 trabajadores indicando homogeneidad de los elementos en cuanto al contenido que mide la prueba demostrando así la validez del constructo final.

3.5. Procedimiento de recolección de datos

En primer lugar, se solicitó el permiso a la doctora encargada del área de obstetricia del hospital Simón Bolívar enviando la solicitud correspondiente, con la finalidad de poder obtener el permiso para poder realizar la aplicación de los instrumentos, los cuales son: la Escala Maslach Burnout Inventory (MBI) y el cuestionario de desempeño laboral, en los cuales se tomara en cuenta los datos sociodemográficos como edad y sexo.

Al ser aprobado el permiso, se coordinó con la encargada para acordar la fecha donde se informó el objetivo de la investigación y el beneficio del mismo posteriormente se procedió a la aplicación de los test correspondientes, para lo cual se otorgó en primer lugar el consentimiento informado, en el cual se explica sobre el carácter confidencial y voluntario de la presente investigación; una copia del consentimiento informado quedó con ellos como muestra de aceptación y apoyo con la investigación y la otra copia quedó con los investigadores, por otro lado se realizó una breve explicación del objetivo de la investigación y también se procedió a explicar las indicaciones correspondientes para el llenado de cada instrumento, brevemente se aplicó cada uno de los test con el determinado tiempo que señala cada instrumento. Al finalizar

la aplicación se le otorgó el correspondiente agradecimiento, indicando que, si el colaborador del centro de salud desea conocer los resultados, podrá contactarse con la investigadora a cargo.

Finalmente se realizó el vaciado de los datos de manera cuidadosa en una hoja de datos de Microsoft Excel, esto sirvió como una base para luego hacer uso del programa SPSS 26, con los cuales se ha obtenido los datos estadísticos, generando los cuadros de resultados, además de realizar conclusiones tanto generales como específicas y las recomendaciones correspondientes de la investigadora.

3.6. Análisis de datos

Para el análisis de datos se hizo uso de dos programas, el Microsoft Excel, este se utilizó para realizar el vaciado de los datos de todas las respuestas obtenidas de los instrumentos aplicados a los colaboradores del hospital y el programa estadístico SPSS 26 el cual sirvió de apoyo para realizar un análisis de datos para crear las tablas y gráficos y la obtención de resultados estadísticos; esto se realizó con ayuda de un estadístico para el control y manejo de dichos programas, para ello se evaluó a través del coeficiente de Alfa de Cronbach. Asimismo, se utilizó la fórmula del estadígrafo de Coeficiente de correlación de Spearman ya que la cantidad de población lo permite.

3.7. Consideraciones éticas

El presente proyecto de investigación se realizará bajo las normas y códigos establecidos por la Asociación Americana de Psicólogos (APA, 2010):

- Beneficencia y no maleficencia: los psicólogos asumen la responsabilidad de no hacer daño y esforzarse por hacer el bien con aquellas personas que interactúan profesionalmente.

- Integridad: los psicólogos promueven honestidad, exactitud y veracidad en la práctica de la psicología.
- Respeto por los derechos y la dignidad de las personas: se respetará el derecho de privacidad de los participantes, confidencialidad y la participación de manera voluntaria; las pruebas realizadas se mantendrán bajo anonimato.

CAPITULO IV

ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS

4.1. Análisis de resultados

Tabla 2

Análisis de datos Sociodemográficos

	<i>Variable</i>	<i>f</i>	<i>%</i>
<i>Sexo</i>	Femenino	47	94%
	Masculino	03	6%
	Total	50	100%
<i>Edad</i>	30 - 36 años	21	42%
	37 a 43 años	15	30%
	44 - 50 años	14	28%
	Total	50	100%
<i>Estado civil</i>	Casados	8	16%
	Conviviente	29	38%
	Solteros	13	26%
	Total	50	100%
<i>Grado de instrucción</i>	S. Universitario	50	100%
	Total	50	100%

Análisis e interpretación: La muestra se conformó por un total de 50 profesionales del área de Obstetricia del Hospital Simón Bolívar de la ciudad de Cajamarca, de los cuales el 42% perteneció al grupo de edad de 30 a 36 años, el 30% al grupo de edad de 37 a 43 años y finalmente, el 28% al grupo de edad de 44 a 50 años, de acuerdo al estado civil, el 16% de los profesionales refirieron ser casados, mientras el 38% de los profesionales mencionaron ser convivientes y el 26% de los profesionales indicaron estar solteros, por último, de acuerdo al grado de instrucción todos presenten un nivel superior universitario. (Ver Tabla 2)

Tabla 03*Prueba de fiabilidad del instrumento de Maslach Burnout Inventory (MBI)*

Estadísticas de fiabilidad de la Escala de Maslach Burnout Inventory	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,905	22

Análisis e interpretación: Para la presente investigación, de acuerdo con la fiabilidad se halló una confiabilidad de ,905 con Alfa de Cronbach para la Escala de Maslach Burnout Inventory (Ver Tabla 3).

Tabla 04*Prueba de fiabilidad del instrumento de Desempeño Laboral*

Estadísticas de fiabilidad del Cuestionario de Desempeño Laboral	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,905	30

Análisis e interpretación: Para la presente investigación, de acuerdo con la fiabilidad se halló una confiabilidad de ,905 con Alfa de Cronbach para el Cuestionario de Desempeño Laboral (Ver Tabla 4).

Tabla 05 *Prueba de normalidad de los instrumentos de medición de Maslach Burnout Inventory y desempeño laboral.*

	Estadístico	Kolmogórov-Smirnov G1	Sig.
Escala de Maslach Burnout Inventory	,536	50	,003
Cuestionario de Desempeño Laboral	,354	50	,000

a. Corrección de significación de lilliefors

Análisis e interpretación: Para determinar el tipo de coeficiente de correlación que se utilizará en la presente investigación, se desarrollaron las pruebas de normalidad de cada variable, asimismo, cabe mencionar que por ser la población mayor o igual a 50 sujetos se trabaja con la prueba de Kolmogorov – Sminov, donde se encontró un nivel de significancia en Maslach Burnout Inventory ,003 y en Desempeño Laboral ,000 tomándose en cuenta este último valor lo cual indica que es aceptada la hipótesis de la investigadora. (Ver Tabla 5)

Tabla 06

Correlación entre el Síndrome de Burnout y el Desempeño Laboral

Correlación entre Síndrome de Burnout y Desempeño Laboral		Síndrome de Burnout	
Rho de Spearman	Desempeño Laboral	Coeficiente de correlación	,848*
		Sig. (bilateral)	,003
		N	50

Análisis e interpretación: En la siguiente tabla, se muestra la correlación entre Síndrome de Burnout y Desempeño Laboral, observándose que existe correlación directa entre ambas variables ($\rho = ,848$) del mismo modo, se observa que la correlación es significativa ya que es menor a 0,05 (Ver Tabla 6).

Tabla 07

Nivel de las dimensiones del desempeño Laboral en el personal del área de Obstetricia del Hospital Simón Bolívar de la ciudad de Cajamarca.

<i>Dimensiones del Desempeño laboral</i>	<i>Nivel alto</i>		<i>Nivel medio</i>		<i>Nivel bajo</i>	
	<i>F</i>	<i>%</i>	<i>f</i>	<i>%</i>	<i>F</i>	<i>%</i>
Oportunidad de Trabajo	9	18%	7	14%	5	10%
Rendimiento	3	6%	5	10%	7	14%
Productividad	3	6%	6	12%	5	10%
Total	15	30%	18	36%	17	34%

Análisis e interpretación: En la siguiente tabla, se muestra el nivel de las dimensiones de la variable de Desempeño Laboral, en donde se indica que, en la dimensión de Oportunidad de trabajo el 18% presenta un nivel alto, 20 % presenta un nivel medio y el 4% presenta un nivel bajo, asimismo, en cuanto a la dimensión de Rendimiento el 12% presenta un nivel alto, el 18% presenta un nivel medio y el 2% presenta un nivel bajo; por último, en la dimensión de Productividad el 6% presenta un nivel alto, el 12% presenta un nivel medio y el 8% presenta un nivel bajo (Ver Tabla 7).

Gráfico 1

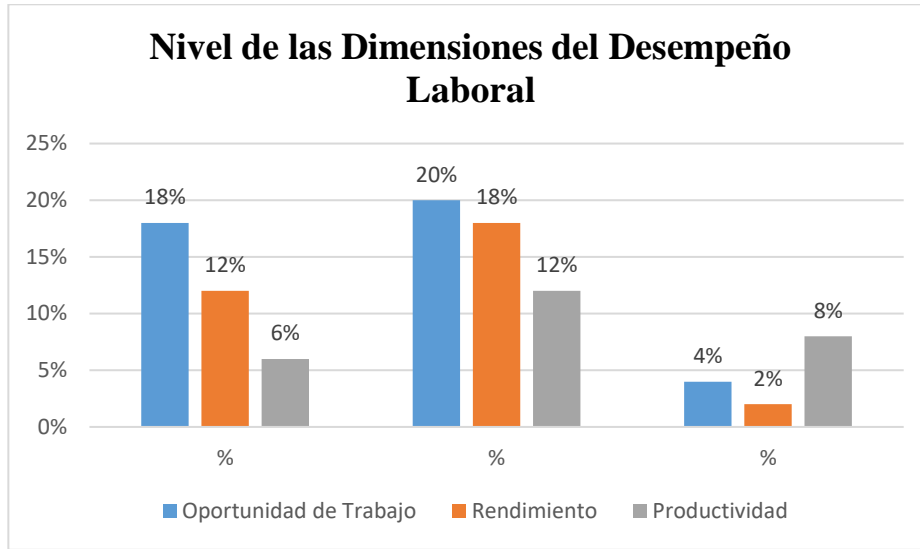


Tabla 08

Nivel de las dimensiones del Síndrome de Burnout en el personal de salud del área de Obstetricia del Hospital Simón Bolívar de la ciudad de Cajamarca.

<i>Dimensiones del Síndrome de Burnout</i>	<i>Nivel alto</i>		<i>Nivel medio</i>		<i>Nivel bajo</i>	
	<i>F</i>	<i>%</i>	<i>f</i>	<i>%</i>	<i>F</i>	<i>%</i>
Agotamiento emocional	10	20%	9	18%	1	2%
Despersonalización	6	12%	5	10%	2	4%
Falta de realización profesional	9	18%	2	4%	6	12%
Total	25	50%	16	32%	9	18%

Análisis e interpretación: En la siguiente tabla, se muestra el nivel de las dimensiones de la variable del Síndrome de Burnout, en donde se indica que, en la dimensión de Agotamiento emocional el 20% presenta un nivel alto, el 18% presenta un nivel medio y el 2% presenta un nivel bajo; asimismo, en cuanto a la dimensión de Despersonalización el 10% presenta un nivel alto, de igual manera el 10% presenta un nivel medio y el 6% presenta un nivel bajo; finalmente en cuanto a la dimensión de Falta de realización profesional el 12% presenta un nivel alto, el 4% presenta un nivel medio y el 18% presenta un nivel bajo (Ver Tabla 8).

Gráfico 2

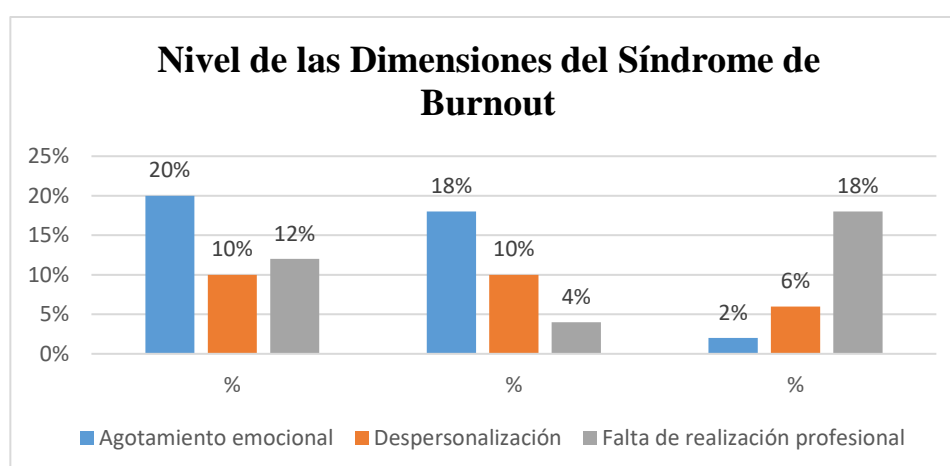


Tabla 9

Relación entre las dimensiones del Síndrome de Burnout y Desempeño en el personal de salud del área de Obstetricia del Hospital Simón Bolívar de la ciudad de Cajamarca.

Correlación entre las dimensiones del síndrome de burnout y desempeño laboral		Síndrome de Burnout	
Rho de Spearman	Oportunidad de trabajo	Coeficiente de correlación	,828
	Rendimiento	Coeficiente de correlación	,816
	Productividad	Coeficiente de correlación	,832

Análisis e interpretación: En la siguiente tabla, se muestran las correlaciones entre las dimensiones de Síndrome de Burnout y Desempeño laboral, en donde se muestra que existe correlación directa entre la dimensión Oportunidad de trabajo y Síndrome de Burnout ($\rho = ,828$), asimismo, se muestra que existe correlación directa entre la dimensión de rendimiento y síndrome de burnout ($\rho = ,816$) finalmente, se muestra que existe correlación directa entre la dimensión de productividad y síndrome de burnout ($\rho = ,832$) (Ver Tabla 9).

4.2. Discusión de resultados

La presente investigación sobre la relación que existe entre el síndrome de burnout y el desempeño laboral en el personal del área de obstetricia del hospital Simón Bolívar de la ciudad de Cajamarca se procede a la discusión de nuestros objetivos mediante el análisis de los resultados.

En cuanto al objetivo general que fue determinar si existe relación entre el síndrome de burnout y el desempeño laboral en el personal del área de obstetricia del hospital Simón Bolívar de la ciudad de Cajamarca, se encontró que sí existe una relación significativa y directa entre las variables de estudio, cuyos resultados guardan relación con Consuelo (2017), quién en su estudio señaló la existencia de la relación entre ambas variables, ya que el autor indica que la mayoría de las enfermeras del Hospital donde realizo dicho estudio presentaban una forma moderada de estrés, y en cuanto al desempeño laboral era inadecuado. De igual manera estudios realizados en otras entidades diferentes al sistema de salud, como los autores Tapia y Pando (2019) quiénes realizaron su estudio en una empresa de la ciudad de Cajamarca, señalando que hay una relación significativa entre ambas variables. Ello, confirma que la presencia del síndrome de burnout influye significativamente en el desempeño de los colaboradores dentro de sus instituciones.

Con respecto, al objetivo específico de identificar el nivel de las dimensiones del desempeño laboral en el personal del área de Obstetricia del hospital Simón Bolívar de la ciudad de Cajamarca, se pudo demostrar que en su mayoría y con un porcentaje significativo presenta un nivel medio en desempeño laboral, seguido de un nivel bajo y finalmente de un nivel alto, demostrando una vez más que a la presencia de síndrome de burnout, va a afectar de manera considerable el desempeño laboral de los colaboradores.

Por otro lado, con relación al objetivo de identificar el nivel de las dimensiones del síndrome de burnout en el personal del área de Obstetricia del hospital Simón Bolívar de la ciudad de Cajamarca, se evidencia que, existe niveles altos del síndrome de burnout, puesto que los resultados arrojan que el 50% de los colaboradores presentan un nivel significativamente alto, mientras que 32% presenta un nivel medio y el 18% presenta un

nivel bajo; Asimismo, estos resultados son contrastados con los resultados obtenidos de las autoras Díaz y Machuca (2017), quienes en su estudio evidencian porcentajes significativos tanto a nivel alto como medio, de la presencia de este síndrome en los colaboradores de empresas o personal de salud.

Por otro lado, cabe resaltar que, el burnout es una respuesta prolongada a diversos estresores que puede ser a nivel personal y laboral, determinado a raíz de las dimensiones conocidas como agotamiento, despersonalización e ineficacia, influyendo de manera considerable en el desempeño laboral de las personas (Leiter y Maslach, 2019).

Finalmente, al analizar la relación entre las dimensiones del Síndrome de burnout y desempeño laboral en el personal del área de Obstetricia del hospital Simón Bolívar de la ciudad de Cajamarca, se encontró que existe una relación directa entre las dimensiones de ambas variables.

CAPÍTULO V

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1. Conclusiones

- Se concluye que existe relación directa y significativa de las variables estudiadas.
- El desempeño laboral de los colaboradores se puede ver afectada por la presencia del síndrome de Burnout.
- A mayor indicador de agotamiento emocional en la variable del síndrome de burnout, menor será el desempeño laboral.
- Los datos obtenidos en la siguiente investigación presentan la existencia del síndrome de burnout en la población estudiada.

5.2. Recomendaciones

- Desarrollar talleres, charlas y todo tipo de actividades recreativas con todo el personal de salud a cargo de un profesional de la salud mental.
- Monitorear con frecuencia al personal de salud para poder identificar el avance o la mejora en cuanto al síndrome de burnout.
- Implementar un plan de reducción en cuanto al estrés que poseen el personal de salud.
- Evaluar periódicamente el desempeño laboral del personal de salud con el objetivo de encontrar posibles causantes del bajo desempeño si es que lo hubiera.
- Concientizar al personal de salud sobre la importancia de estos dos temas para su desarrollo en su vida profesional, emocional, social y personal.
- Realizar programas de promoción, prevención e Intervención en los hospitales de Cajamarca.
- Se recomienda a las futuras investigaciones estudiar a profundidad dichas variables ya que el presente estudio, servirá como base para programas de

promoción, prevención e intervención en los distintos centros de salud y empresas.

Referencias

- American Psychological association. (2010). *Principios éticos de los psicólogos y código de conducta*. Recuperado de <http://www.psicologia.unam.mx/documentos/pdf/comite-eticaAPA.pdf>.
- Apiquian, E. (2007). *El síndrome de burnout en las empresas*. Recuperado de <https://www.ucm.es/data/cont/media/www/pag-30022/sindrome%20burnout.pdf>
- Apiquian, E. (2007). *El síndrome de burnout en las empresas*. Recuperado de <https://www.ucm.es/data/cont/media/www/pag-30022/sindrome%20burnout.pdf>
- Aquino, A. (2017). *Síndrome de Burnout y Desempeño laboral en personal del departamento de Patología clínica y Anatomía Patológica del Hospital Nacional Hipólito Unanue, 2016* (tesis para optar el grado de maestría). Universidad Cesar Vallejo, Lima _Perú.
- Birkenbihl, M (1990) *Formación de formadores*. Madrid: Paraninfo.
Bogota: Editorial McGraw-Hill
- Borrell, F (2004). *Como Trabajar en Equipo y creas relaciones de calidad con jefes y compañeros*. España: Ediciones Gestión 2000.
- Campo, L. (2012). *Síndrome de Burnout una revisión teórica* (Tesis para obtener el grado de licenciado). Universidad de la sabana, Colombia.
- Cárdenas, A. (2017). *Relación entre el Síndrome de Burnout y la influencia en el Desempeño laboral de trabajadores que prestan sus servicios en atención al cliente en empresas públicas* (Tesis para obtener el grado de licenciatura). Universidad Nacional de Cuenca_Ecuador.

- Castillo, A. (2013). *Síndrome de Burnout y Desempeño laboral del enfermero en el Hospital Nacional Victor Larco Herrera, 2012*(tesis para obtener el grado académico de licenciatura). Universidad Ricardo palma, Lima_Perú.
- Ceballos, P. (2013). *El síndrome de Burnout y Desempeño laboral en cajeros del almacén Mi comisariato centro de la ciudad de Guayaquil, periodo agosto a diciembre del 2013*(Tesis para obtener el grado de licenciatura). Universidad Nacional de Guayaquil_ Ecuador.
- Chiavenato, I. (2000). *Administración de Recursos humanos*. Quinta Edición Santa Fé de
- Consuelo, G. (2017). *Síndrome de Burnout y Desempeño laboral del personal asistencial del hospital de la Policía Nacional del Perú, Lima_2017*(Tesis para optar el grado académico de maestría). Universidad Cesar Vallejo, Lima_ Perú.
- Córdova, T. (2016). *Influencia del Síndrome de Burnout en el Desempeño docente de los profesores del Instituto superior tecnológico Pablo Casals* (Tesis para obtener el grado de maestría). Universidad privada san pedro, Trujillo_ Perú.
- Díaz, C. y Machuca, M. (2017). *Dimensiones del Síndrome de Burnout y su presencia en el Desempeño laboral del personal médico de la red salud Cajamarca,2017*(Tesis para obtener el grado de maestría). Universidad privada Antonio Guillermo Urrelo, Cajamarca _Perú.
- Díaz, T. (2014). *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_2013*(Tesis para optar el grado académico de doctorado). Universidad Nacional de San Marcos, Lima_Perú.
- Freudenberger, H. (2002). Staff Burn-Out. *Journal of Social Issues*, 30(1), 159_165
- Gutiérrez, P. (2016). *Relación entre Síndrome de Burnout con el Desempeño laboral de los trabajadores que realizan función administrativa de la municipalidad provincial de*

Cajamarca, 2016 (Tesis para obtener el grado de maestría). Universidad privada Antonio Guillermo Urrelo, Cajamarca _Perú.

Gutiérrez, V. y Pando, U. (2018). *Síndrome de Burnout y Desempeño laboral en docentes de una Institución Educativa de nivel secundario de la ciudad de Cajamarca* (Tesis para obtener el grado de maestría). Universidad privada Antonio Guillermo Urrelo, Cajamarca _Perú.

Hernández, R., Fernández, C., Baptista, M. (5ta Ed.). (2010). *Metodología de investigación*. México: Mc Graw-Hill

Lauracio, C. & Lauracio T. (2020). Síndrome de Burnout y Desempeño laboral en el personal de salud. *Revista Innova Educación*, 2(4), 544_559. <http://revistainnovaeducacion.com/index.php/rie/article/view/90/182>

Manso, P. (2006). Confiabilidad y validez factorial del Maslach Burnout Inventory versión human Services Survey en una muestra de asistentes sociales chilenos. *Revista Psicología científica*, (3). <https://www.psicologiacientifica.com/maslach-burnout-inventory-confiabilidad/>

Martínez, P. (2010). El síndrome de burnout, evolución conceptual y estado actual de la cuestión. *Revista Vivat academia*, (112), 42_80. Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=525752962004>

Méndez, J. (2004). Estrés laboral o Síndrome de Burnout. *Acta pediátrica México*. recuperado http://repositorio.pediatrica.gob.mx:8180/20.500.12103/1814/1/actped2004_48.pdf

Montoya, A. y Boyero Saavedra, M. (2016). El recurso humano como elemento fundamental para la gestión de calidad y la competitividad organizacional. *Revista Científica Visión de Futuro*. Recuperado de <https://www.redalyc.org/revista.oa?id=3579>

- Morales, P. (diciembre, 2012). Tamaño de la muestra: ¿Cuántos sujetos necesitamos? *Facultad de humanidades*. Recuperado de <http://www.upcomillas.es/personal/peter/investigacion/Tama%F1oMuestra.pdf>
- Oyola, G. (2021). *Validación del constructo y confiabilidad de la escala de Malasch para el tamizaje de Síndrome del trabajador quemado en médicos peruanos* (Tesis para obtener el grado de Magister). Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima_ Perú.
- Pando, J. y Tapia, y. (2019). *Síndrome de Burnout y Desempeño laboral en colaboradores de la empresa Ferreyros S.A. de la ciudad de Cajamarca* (Tesis para obtener el grado de licenciatura). Universidad privada Antonio Guillermo Urrelo, Cajamarca _Perú.
- Pedraza, E., Amaya G. y Conde M. (2010). Desempeño laboral y estabilidad del personal administrativo contratado de la facultad de medicina de la universidad de zulia. *Revista de ciencias sociales*,16(3),496_500.<https://www.redalyc.org/pdf/280/28016320010.pdf>
- Procel, R. (2015). *Síndrome de Burnout y su influencia en el Desempeño laboral de los docentes del décimo año de educación básica del Colegio Beatriz Cueva de Ayora* (tesis para obtener el grado académico de licenciatura). Universidad nacional de Loja, Ecuador.
- Puerto, D. (2010). La globalización y el Crecimiento empresarial a través de estrategias de internalización. *Revista Científica Pensamiento y Gestión, No 28*. Recuperado de <http://rcientificas.uninorte.edu.co/index.php/pensamiento/article/view/1025/4971>
- Ramos, H. (2018). *Dimensiones del Síndrome de Burnout y características biosociodemograficas, familiares, laborales del personal de salud, micro red el tambo_bambamarca,2015* (Tesis para obtener segunda especialidad). Universidad Nacional de Cajamarca, Perú.

Rionda, A. y Mares, M. (2012). Burnout en profesores de primaria y su desempeño laboral. Revista latinoamericana de medicina Conductual.

Wigodski. J. (2010). *Población y Muestra*. Recuperado de <http://metodologia en investigaci3n.blogspot.com/2010/07/poblaci3n-y-muestra.html>.

Anexos

**ANEXO A
MATRIZ DE CONSISTENCIA**

TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN: Síndrome de burnout y desempeño laboral en el personal del área de obstetricia del hospital simón bolívar
de la ciudad de Cajamarca

PROBLEMA	OBJETIVO GENERAL	HIPÓTESIS GENERAL	VARIABLES	DIMENSIONES	MÉTODO	POBLACIÓN	METODOLOGÍA	
Cuál es la relación que existe entre el síndrome de burnout y el desempeño laboral en el personal médico obstetra del hospital Simón Bolívar, de la	Determinar la relación entre el síndrome de burnout y el desempeño laboral en el personal médico obstetra del hospital Simón Bolívar, Cajamarca.	Existe relación significativa directa entre el síndrome de burnout y el desempeño laboral en el personal médico obstetra del hospital Simón Bolívar, Cajamarca.	Variable independiente			Escala Maslach Burnout Inventory (MBI)	UNIDAD DE ANÁLISIS: Personal médico obstetra del hospital Simón Bolívar. POBLACIÓN: La población total estará conformada por 50 colaboradores del hospital Simón Bolívar.	TIPO DE INVESTIGACIÓN: El tipo de investigación es Correlacional – cuantitativa DISEÑO DE INVESTIGACIÓN: El diseño es no experimental de corte transversal, este diseño recolecta datos en un solo
	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	HIPÓTESIS ESPECÍFICA	Variable dependiente					
	• Determinar la relación entre	• Existe relación significativa	Desempeño laboral					

<p>ciudad de Cajamarca?</p>	<p>agotamiento emocional y el desempeño laboral en el personal médico obstetra del hospital Simón Bolívar, de la ciudad de Cajamarca.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Determinar la relación que existe entre despersonalización y el desempeño laboral en el personal médico obstetra del hospital Simón Bolívar, de la 	<p>directa entre agotamiento emocional y el desempeño laboral en el personal médico obstetra del hospital Simón Bolívar, de la ciudad de Cajamarca.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Existe relación significativa directa entre despersonalización y el desempeño laboral en el personal médico obstetra del hospital Simón Bolívar, de la 		<p>Oportunidad de trabajo Rendimiento productividad</p>	<p>Desempeño Laboral de Acuña (2016)</p>	<p>que oscilan entre las edades de 30 a 50 años. MUESTRA: La muestra será toda la población por 50 colaboradores del hospital Simón Bolívar que oscilan entre las edades de 30 a 50 años.</p>	<p>momento con un tiempo determinado. RECOLECCIÓN DE DATOS: Observación directa Aplicación de cuestionarios Base de datos</p>
-----------------------------	--	--	--	---	--	--	--

	<p>ciudad de Cajamarca.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Determinar la relación que existe entre falta de realización personal en el trabajo y el desempeño laboral en el personal médico obstetra del hospital Simón Bolívar, de la ciudad de Cajamarca. 	<p>ciudad de Cajamarca.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Existe relación significativa directa entre adaptabilidad y el desempeño laboral en el personal médico obstetra del hospital Simón Bolívar, de la ciudad de Cajamarca. • Existe relación significativa directa entre la falta de realización personal médico obstetra en el trabajo y el 					
--	--	---	--	--	--	--	--

		desempeño laboral en el personal del hospital Simón Bolívar, de la ciudad de Cajamarca.						
--	--	--	--	--	--	--	--	--

ANEXO B

ESCALA DE MASLACH BURNOUT INVENTORY (MBI)

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

0	1	2	3	4	5	6
Nunca	Alguna vez al año o menos	Una vez al mes o menos	Algunas veces al mes	Una vez a la semana	Algunas veces la semana	Diariamente

N°	Ítems	0	1	2	3	4	5	6
1	Debido a mi trabajo me siento emocionalmente agotado.							
2	Al final de la jornada me siento agotado							
3	Me encuentro cansado cuando me levanto por las mañanas y tengo que enfrentarme a otro día de trabajo.							
4	Puedo entender con facilidad lo que piensan mis pacientes.							
5	creo que traté algunos pacientes como si fueran objetos.							
6	Trabajar con pacientes todos los días es una atención para mí.							
7	me enfrento muy bien con los problemas que me presentan mis pacientes.							
8	me siento quemado por el trabajo							
9	Siento que medianamente mi trabajo estoy influyendo positivamente en la vida de otros.							
10	Creo que tengo un comportamiento más insensible con la gente desde que hago este trabajo.							
11	Me preocupa que este trabajo me esté endureciendo emocionalmente.							
12	Me encuentro con mucha vitalidad.							
13	Me siento frustrado por mi trabajo.							
14	Siento que estoy haciendo un trabajo demasiado duro.							

15	Realmente no me importa lo que les ocurrirá a algunos de los pacientes a los que tengo que atender.							
16	Trabajar en contacto directo con los pacientes me produce bastante estrés.							
17	Tengo facilidad para crear una atmósfera relajada a mis pacientes.							
18	Me encuentro animado después de trabajar junto con los pacientes.							
19	He realizado muchas cosas que merecen la pena en este trabajo.							
20	En el trabajo siento que estoy al límite de mis posibilidades.							
21	Siento que se tratar de forma adecuada los problemas emocionales en el trabajo.							
22	Siento que los pacientes me culpan de algunos de sus problemas.							

ANEXO C

FICHA TÉCNICA DE LA ESCALA MASLACH BURNOUT INVENTORY (MBI)

Nombre del instrumento	Escala Maslach Burnout Inventory (MBI)
Autor/es	Cristina Maslach y Susan Jackson (1981)
Procedencia	Palo Alto California, Estados Unidos
Propósito	Evaluar los niveles del síndrome de burnout
Modalidad de aplicación	Individual o colectivo
Ámbito de aplicación	Adultos en profesiones de servicios humanos
Dimensiones	Agotamiento, despersonalización y realización personal.
Duración	De 10 a 15 minutos
Adaptación Peruana	Llaja, Sarria y García

ANEXO D
CUESTIONARIO DE DESEMPEÑO LABORAL
(Eduvix Acuña Samaniego)

INSTRUCCIONES: Lea atentamente cada frase e indique el grado de acuerdo o desacuerdo con respecto a las mismas. Señale con una “X” la respuesta que más se aproxime a sus preferencias. Recuerde no hay respuesta correcta o incorrecta. No emplee mucho tiempo en cada respuesta.

N	CN	AV	CS	S
Nunca	Casi nunca	Algunas veces	Casi siempre	Siempre

N°	ÍTEMS	N	CN	AV	CS	S
1	Considera Ud. Que su capacidad le ayuda a intuir técnicas para realizar sus labores.					
2	Considera Ud. Que cuenta con las habilidades específicas para el buen desarrollo de sus actividades diarias.					
3	Considera Ud. Que se necesita investigar para ampliar su conocimiento.					
4	Considera Ud. Ayudar a su compañero cuando tiene problemas.					
5	Considera Ud. Importante el dialogo entre compañeros.					
6	Considera Ud. Que la manera de comunicarse con sus compañeros es adecuada.					
7	Considera Ud. Que es necesario que la institución realice una evaluación del desempeño laboral.					
8	Considera Ud. El cumplimiento de objetivos en la institución.					
9	Considera Ud. Que la evaluación de riesgos nos permite identificar con anticipación los errores comunes.					
10	Considera Ud. Que las condiciones de trabajo optimas, son prioritarias en tu centro de labores.					

11	Considera Ud. Que la infraestructura es necesario en tu trabajo para que te permita desarrollar una labor de calidad.					
12	Considera Ud. Que las coordinaciones con sus compañeros en el trabajo le permiten una mejor producción laboral.					
13	Considera Ud. tener confianza en su mismo al desarrollar sus actividades diarias.					
14	Considera Ud. Que la cantidad de trabajo asignado a cada trabajador es la mejor manera para mostrar su rendimiento.					
15	Considera Ud. Motivar a los trabajadores para mejorar su desempeño laboral					
16	Considera Ud. Que debería realizar con cautela el trabajo que realiza.					
17	Considera Ud. Que debería sentirse sin presión en el área que se encuentra laborando.					
18	Considera Ud. Utilizar el orden en el trabajo para realizar sus labores a fin de lograr una buena producción.					
19	Considera Ud. Que cumple con trabajar las horas efectivas que fue asignado en su trabajo.					
20	Considera Ud. Quedarse más del tiempo establecido en su trabajo para culminar sus labores					
21	Considera Ud. Que debe ayudare a su compañero para que culmine su trabajo con exactitud.					
22	Considera Ud. Incentivar a su compañero para el cumplimiento de sus actividades.					
23	Considera Ud. Que es importante el intercambio de información y comunicación en la institución.					
24	Considera Ud. Que han existido mejoras en la información y comunicación en las diferentes áreas de la institución.					
25	Considera Ud. Que la supervisión y monitoreo que se realiza en la entidad es efectuado de la manera eficiente.					
26	Considera Ud. El cumplimiento de las actividades laborales debe ser motivadas por los superiores.					
27	Considera Ud. Que las actividades de supervisión en cuando a la productividad de los empleados favorecerían a la institución.					

28	Considera Ud. Que existe una colaboración espontánea y buena relaciones interpersonales entre jefes y colaboradores.					
29	Considera Ud. Que debería mostrar cortesía en el trato con sus compañeros a fin de tener adecuadas relaciones interpersonales.					
30	Considera Ud. Que sus buenas relaciones interpersonales le permiten desenvolverse adecuadamente.					

ANEXO F

FICHA TÉCNICA DEL CUESTIONARIO DE DESEMPEÑO LABORAL

Nombre de la prueba	Cuestionario de desempeño laboral
Autor/es	Eduvix Acuña Samaniego 2016
Procedencia	Perú
Propósito	Evaluar el desempeño laboral
Calidad de aplicación	Individual y colectivo
Ámbito de aplicación	Colaboradores de una empresa pública o privada
Dimensiones	Conocimiento del trabajo, calidad, cantidad, exactitud, trabajo en equipo.
Tiempo de aplicación	25 a 30 minutos

ANEXO G

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Yo: _____ identificado(a) con DNI n° _____
_____ personal médico obstetra (a) del hospital Simón Bolívar perteneciente al
distrito de: _____ acepto:

Participar voluntariamente en esta investigación, conducida por Culqui Bautista, Lourdes Jackeline, bachiller perteneciente a la facultad de Psicología de la Universidad Privada Antonio Guillermo Urrelo.

He sido previamente informado(a) de que la meta de este estudio es determinar la relación que existe entre el síndrome de burnout y el desempeño laboral en el personal del hospital Simón Bolívar, de la ciudad de Cajamarca. Asimismo, reconozco que se me ha informado los conceptos básicos de las variables, de tal manera que pueda entender mejor la importancia del presente estudio. Se me ha indicado también las instrucciones de aplicación de las pruebas, las mismas que se tendrá que ser llenadas en un tiempo determinado (15 minutos c/u), con total veracidad y confidencialidad; también reconozco que la información que yo provea en el transcurso de esta investigación es estrictamente confidencial y no será usada para ningún otro motivo fuera de esta investigación. Finalmente, de tener preguntas sobre mi participación en este estudio, puedo contactar a Culqui Bautista Lourdes Jackeline al celular 942724148 o comunicarme mediante correo electrónico a: Jackelin.culqui@gmail.com

Firma del Participante

Fecha: ____ / ____ / 20____

19.1%

Fecha: 2024-01-24 04:24 UTC

* Todas las fuentes 32 | Fuentes de internet 31 | Documentos propios 1

<input checked="" type="checkbox"/>	[0]	i1library.co/document/y65jpl7z-relacion-dimensiones-sindrome-estrategias-afrontamiento-utilizadas-enfermeria-cajamarca.html	7.9%	75 resultados
<input checked="" type="checkbox"/>	[1]	repositorio.unsa.edu.pe/bitstream/handle/UNSA/8972/EDMarcaw.pdf?sequence=1	5.1%	47 resultados
<input checked="" type="checkbox"/>	[2]	repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/33928/bernaola_ts.pdf?sequence=1	4.5%	34 resultados
<input checked="" type="checkbox"/>	[3]	repositorio.uap.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12990/10118/Tesis_Gestión_TalentoHumano_DesempeñoLaboral_Emp.industrial_Don MartinSAC_Huacho.pdf?sequence=1	4.0%	36 resultados
<input checked="" type="checkbox"/>	[4]	www.elsevier.es/es-revista-ansiedad-estres-242-articulo-la-satisfaccion-laboral-el-capital-S1134793716300550	3.3%	30 resultados
<input checked="" type="checkbox"/>	[5]	i1library.co/document/z1gkg4vz-dimensiones-sindrome-burnout-personal-asistencial-salud-hospital-chiclayo.html	2.6%	28 resultados
<input checked="" type="checkbox"/>	[6]	i1library.co/document/y4gjkp9y-autoeficacia-sindrome-burnout-docentes-aplicacion-universidad-nacional-educacion.html	2.7%	29 resultados
<input checked="" type="checkbox"/>	[7]	repositorio.ual.es/bitstream/handle/10835/3078/Trabajo.pdf	2.0%	23 resultados
<input checked="" type="checkbox"/>	[8]	i1library.co/document/q5mjw7y-gestion-administrativa-relacion-productividad-laboral-colaboradores-empresa-tarapoto.html	1.5%	15 resultados
<input checked="" type="checkbox"/>	[9]	repositorioacademico.upc.edu.pe/bitstream/handle/10757/624839/CAÑARI_MM.pdf?sequence=10	1.8%	13 resultados
<input checked="" type="checkbox"/>	[10]	i1library.co/article/desempeño-docente-estilo-liderazgo-directivo-relación-desempeño-docente.zlgl11ry	1.6%	11 resultados
<input checked="" type="checkbox"/>	[11]	i1library.co/article/desempeño-docente-bases-teóricas-marco-teórico.zke7ev4z	1.1%	9 resultados
<input checked="" type="checkbox"/>	[12]	i1library.co/article/proceso-de-desarrollo-del-sindrome-de-burnout.q7w37mdz	0.9%	8 resultados
<input checked="" type="checkbox"/>	[13]	repositorio.upagu.edu.pe/bitstream/handle/UPAGU/2050/TESIS.pdf?sequence=1	0.1%	8 resultados
<input checked="" type="checkbox"/>	[14]	repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/123090/Trebejo_FGE-SD.pdf?sequence=1	0.6%	8 resultados
<input checked="" type="checkbox"/>	[15]	www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC7994441/	0.5%	7 resultados
<input checked="" type="checkbox"/>	[16]	repositorio.upla.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12848/1397/TESIS FINAL .pdf?sequence=1	0.6%	8 resultados
<input checked="" type="checkbox"/>	[17]	"21. Cabellos y Yancul.pdf" fechado del 2024-01-23	0.1%	5 resultados
<input checked="" type="checkbox"/>	[18]	repositorio.unbosque.edu.co/bitstream/handle/20.500.12495/8986/Castro_Perdomo_Manuela_2020.pdf?sequence=1	0.3%	4 resultados
<input checked="" type="checkbox"/>	[19]	repositorio.uap.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12990/594/Tesis_Sindrome_Alineación Parental_Derecho Familia.pdf?sequence=1	0.2%	4 resultados
<input checked="" type="checkbox"/>	[20]	www.colegiopsicologos.org.gt/wp-content/uploads/2022/06/Adaptacion-Psicologica-del-adolescente-un-estudio-en-victimas-de-violencia-intrefamiliar.pdf	0.3%	4 resultados
<input checked="" type="checkbox"/>	[21]	www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC9667379/	0.2%	4 resultados
<input checked="" type="checkbox"/>	[22]	repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/43834	0.3%	3 resultados
<input checked="" type="checkbox"/>	[23]	larepublica.pe/sociedad/2022/10/23/cajamarca-construccion-de-nuevo-hospital-simon-bolivar-demandara-una-inversion-de-s-217-millones-lmd	0.0%	3 resultados
<input checked="" type="checkbox"/>	[24]	www.bbc.com/mundo/noticias-57861825	0.2%	1 resultados
<input checked="" type="checkbox"/>	[25]	es.scribd.com/document/70907221/Ensayo-Burn-Out-Corregido	0.1%	2 resultados
<input checked="" type="checkbox"/>	[26]	www.bizneo.com/blog/como-evaluar-desempeno-laboral/	0.1%	3 resultados
<input checked="" type="checkbox"/>	[27]	context.reverso.net/translation/spanish-english/presente estudio pretende determinar la	0.0%	2 resultados
<input checked="" type="checkbox"/>	[28]	www.questionpro.com/blog/es/desempeno-laboral/	0.1%	1 resultados
<input checked="" type="checkbox"/>	[29]	context.reverso.net/translation/spanish-english/utilizaron instrumentos de medición	0.1%	1 resultados
<input checked="" type="checkbox"/>	[30]	www.scielo.org.pe/pdf/pyr/v5n2/a02v5n2.pdf	0.1%	1 resultados
<input checked="" type="checkbox"/>	[31]	www.infobae.com/mexico/2023/04/14/infonavit-2023-como-solicitar-el-credito-mejorasi/	0.1%	1 resultados

Nivel del plagio: 19.1% seleccionado / 23.2% en total

168 resultados de 32 fuentes, de ellos 31 fuentes son en línea.

Configuración

Directiva de data: *Comparar con fuentes de internet, Comparar con documentos propios*

Sensibilidad: *Media*

Bibliografía: *Considerar Texto*

Detención de citas: *Reducir PlagLevel*

Lista blanca: --