



EN LA UAP
TÚ ERES PARTE
DEL CAMBIO

**FACULTAD DE MEDICINA HUMANA Y CIENCIAS DE LA SALUD
ESCUELA PROFESIONAL DE OBSTETRICIA**

TESIS

**SÍNDROME DE BOREOUT Y SATISFACCIÓN LABORAL EN EL SERVICIO
DE OBSTETRICIA DEL HOSPITAL ANDAHUAYLAS, AÑO 2021.**

**PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADO EN
OBSTETRICIA**

PRESENTADO POR: BACH. KARINA CEBRIAN ISLA

ASESORA: Mg.CHAGUA PARIONA NORMA CELINDA

LIMA – PERÚ

AGOSTO - 2021

INDICE

CARÁTULA.....	i
ÍNDICE	ii
ÍNDICE DE TABLAS.....	iii
ÍNDICE DE FIGURAS	iv
DEDICATORIA.....	v
AGRADECIMIENTOS.....	vi
RESUMEN.....	vii
ABSTRACT	viii
INTRODUCCION.....	1
CAPITULO I. MARCO TEÓRICO	2
1.1 Fundamentos teóricos de la investigación	2
CAPITULO III: HIPOTESIS Y VARIABLES	22
2.1 Formulación de hipótesis principal y específica	22
2.2 Variables y definición operacional	22
CAPITULO III. METODOLOGIA DE LA INVESTIGACIÓN	24
3.1 Diseño metodológico	24
3.2 Diseño muestral.....	24
3.3 Técnicas de recolección de datos	25
3.4 Técnicas estadísticas para el procesamiento de la información.....	26
3.5 Aspectos éticos	27
CAPÍTULO: IV RESULTADOS.....	28
4.1 Presentación de los resultados	28
4.2 Resultados descriptivos	31
4.3 Resultados inferenciales	43
CAPITULO V. DISCUSIÓN.....	47
CONCLUSIONES.....	49
RECOMENDACIONES	49
FUENTES DE INFORMACION.....	51
ANEXOS	53

INDICE DE TABLAS

Tabla 1. Confiabilidad Síndrome de Boreout.....	28
Tabla 2. Confiabilidad Satisfacción Laboral	28
Tabla 3. Prueba de normalidad de la variable Recesión Gingival	29
Tabla 4. Distribución de los participantes según sexo en el servicio de obstetricia en el hospital Andahuaylas	31
Tabla 5. Distribución de los participantes según edad en el servicio de Obstetricia en el Hospital Andahuaylas.....	32
Tabla 6. Distribución de los participantes según estado civil en el servicio de obstetricia en el hospital Andahuaylas	33
Tabla 7. Distribución de los participantes según número de hijos de los trabajadores en el servicio de Obstetricia en el Hospital Andahuaylas	34
Tabla 8. Distribución de los participantes según grado máximo alcanzado de los trabajadores en el servicio de Obstetricia en el Hospital Andahuaylas	35
Tabla 9. Distribución de los participantes según tiempo de experiencia en el servicio de Obstetricia en el Hospital Andahuaylas.....	36
Tabla 10. Distribución de los participantes según tiempo existencia de otro trabajo aparte del que realiza en el servicio de Obstetricia en el Hospital Andahuaylas.....	37
Tabla 11. Distribución de los participantes según dimensión de aburrimiento en el servicio de Obstetricia en el Hospital Andahuaylas	38
Tabla 12. Distribución de los participantes según dimensión de indiferencia en el servicio de Obstetricia en el Hospital Andahuaylas	39
Tabla 13. Distribución de los participantes según dimensión de infraexigencia en el servicio de Obstetricia en el Hospital Andahuaylas	40
Tabla 14. Distribución de los participantes según variable Satisfacción Laboral en el servicio de Obstetricia en el Hospital Andahuaylas	41
Tabla 15. Distribución de los participantes según variable Síndrome de Boreout en el servicio de Obstetricia en el Hospital Andahuaylas	42

INDICE DE FIGURAS

Figura 1. Distribución de los participantes según sexo en el servicio de obstetricia en el hospital Andahuaylas	31
Figura 2. Distribución de los participantes según edad en el servicio de Obstetricia en el Hospital Andahuaylas.....	32
Figura 3. Distribución de los participantes según estado civil en el servicio de obstetricia en el hospital Andahuaylas	33
Figura 4. Distribución de los participantes según número de hijos de los trabajadores en el servicio de Obstetricia en el Hospital Andahuaylas	34
Figura 5. Distribución de los participantes según grado máximo alcanzado de los trabajadores en el servicio de Obstetricia en el Hospital Andahuaylas	35
Figura 6. Distribución de los participantes según tiempo de experiencia en el servicio de Obstetricia en el Hospital Andahuaylas.....	36
Figura 7. Distribución de los participantes según tiempo existencia de otro trabajo aparte del que realiza en el servicio de Obstetricia en el Hospital Andahuaylas.....	37
Figura 8. Distribución de los participantes según dimensión de aburrimiento en el servicio de Obstetricia en el Hospital Andahuaylas	38
Figura 9. Distribución de los participantes según dimensión de indiferencia en el servicio de Obstetricia en el Hospital Andahuaylas.....	39
Figura 10. Distribución de los participantes según dimensión de infraexigencia en el servicio de Obstetricia en el Hospital Andahuaylas	40
Figura 11. Distribución de los participantes según variable Satisfacción Laboral en el servicio de Obstetricia en el Hospital Andahuaylas	41
Figura 12. Distribución de los participantes según variable Síndrome de Boreout en el servicio de Obstetricia en el Hospital Andahuaylas	42

DEDICATORIA

Dedico con todo mi corazón mi tesis a mi madre pues sin ella no lo había logrado. Tu bendición a diario a lo largo de mi vida me protege y me lleva por el camino de bien. Por eso te doy mi trabajo en ofrenda por tu paciencia y amor madre mía, te amo.

AGRADECIMIENTOS

Tus esfuerzos son impresionantes y tu amor es para mí invaluable. Junto con mi padre me has educado, me has proporcionado todo y cada cosa que he necesitado. Tus enseñanzas las aplico cada día, de verdad tengo mucho por agradecerte.

Tus ayudas fueron fundamentales para la culminación de mi tesis, te doy las gracias madre.

RESUMEN

El presente estudio fue planteado con el **objetivo** Determinar la relación que existe entre el Síndrome de Boreout y la Satisfacción laboral en el Servicio de Obstetricia del Hospital Andahuaylas, 2021.

Material y métodos. La investigación es de tipo no experimental, descriptiva, transversal, sobre una población de 83 trabajadores asistenciales y con un muestreo de tipo aleatorio simple se realizó sobre una muestra de 69 voluntarios asistenciales, se utilizó dos cuestionarios validados uno para cada variable mediante la técnica de encuesta.

Conclusiones: Existe correlación inversa y de intensidad débil entre el Síndrome de Boreout y la Satisfacción laboral en el Servicio de Obstetricia del Hospital Andahuaylas, 2021. Existe correlación inversa y de intensidad débil entre la dimensión desinterés e infraexigencia con la satisfacción laboral ($r=-0,350$) ($r=-0,311$) mientras que no se halló correlación entre la dimensión aburrimiento y la satisfacción laboral ($p=0,322$)

Palabras clave: Síndrome de Boreout, Satisfacción laboral, salud.

ABSTRACT

The present study was proposed with the objective of determining the relationship between Boreout Syndrome and Job Satisfaction in the Obstetric Service of Hospital Andahuaylas, 2021.

Material and methods. The research is non-experimental, descriptive, cross-sectional, on a population of 83 healthcare workers and with a simple random sampling it was carried out on a sample of 69 healthcare volunteers, two validated questionnaires were used, one for each variable using the technique of survey.

Conclusions: There is an inverse and weak intensity correlation between Boreout Syndrome and Job Satisfaction in the Obstetric Service of Hospital Andahuaylas, 2021. There is an inverse and weak intensity correlation between the disinterest and underdemand dimension with job satisfaction ($r = -0.350$) ($r = -0.311$) while no correlation was found between the boredom dimension and job satisfaction ($p = 0.322$)

Keywords: Boreout syndrome, Job satisfaction, health.

INTRODUCCION

Uno de los problemas básicos que tienen los servicios de salud se relacionan con la gestión de recursos humanos en la atención asistencial. Estos recursos humanos trabajan cuidando la salud de personas y la influencia en la calidad de atención y en los resultados se basan principalmente en el modo que estos aplican su cuidado en los servicios de salud.

El Síndrome de Boreout es un síndrome que afecta al personal de salud de manera negativa generando en este principalmente aburrimiento, apatía y desinterés, todos estos sentimientos negativos afectaran la calidad de atención que otorga, pero no solo la afectación será a nivel de su trabajo también va generar sentimientos contrarios a su bienestar, en este sentido la satisfacción laboral va ser afectada negativamente de manera importante¹

Entendiendo que la satisfacción laboral es un elemento importante en la calidad de servicio que otorga un trabajador, puesto que, si este personal o recurso humano se siente satisfecho con su trabajo, la calidad de su servicio o producto será de primer nivel. En este sentido el síndrome de Boreout no solo va generar sentimientos negativos con su trabajo, sino que también existe la posibilidad de afectar el bienestar y la satisfacción del trabajador con la labor que desempeña.

En último caso van a ser los usuarios y pacientes que van a ser afectados por este síndrome además de ser afectado el mismo trabajador generando en el un círculo vicioso que va terminar por generar una merma en la calidad de atención y servicio.

CAPITULO I

MARCO TEÓRICO

1.1. Fundamentos teóricos de la investigación

1.1.1. Antecedentes

1.1.1.1. Antecedentes Internacionales

Daza, Plaza, Hernández (2017) en su trabajo de investigación denominado “Factores de riesgo intralaboral asociados al clima organizacional y su efecto sobre el síndrome de Boreout en el sector salud”

Con el objetivo de determinar si los Factores de Riesgo Intralaboral asociados al Clima Organizacional, tienen influencia en la aparición del Síndrome de Boreout, investigación de tipo no experimental transversal correlacional, sobre una muestra de 415 trabajadores de salud, método la encuesta y herramientas tres cuestionarios validados, resultados: síndrome de Boreout bajo (77%) buen clima organizacional (67%). Conclusión: los factores de riesgo intralaboral asociados al clima organizacional tienen un efecto significativo en el síndrome de Boreout⁵

Latella, Marciano, & Velasco, Argentina (2016); en su trabajo de tesis de licenciatura denominado BoreOut: Aburrimiento crónico en el trabajo; que tiene como objetivo Analizar y determinar el alcance del Boreout, mediante el análisis de sus elementos y comportamientos más frecuentes, investigación de tipo descriptivo-exploratorio, sobre una muestra de 178 encuestados laborantes activos y

cuatro gerentes, se usó como herramienta un formulario virtual y como método la encuesta, en relación a los resultados se halló un nivel medio de aburrimiento, un nivel bajo de desinterés y un nivel medio-alto de infraexigencia. En base a nuestra investigación pudimos concluir que el principal causante de este síndrome es la infra exigencia y que los tres comportamientos más frecuentes llevados a cabo por los empleados de las empresas son: Compresión, pantalla y prorrogar una tarea.⁶

Granda, Ecuador (2016); en su trabajo de Tesis de Licenciatura denominado el síndrome del Boreout y el desempeño laboral en los colaboradores del hospital Yerovi Mackuart del Cantón Salcedo, Provincia de Cotopaxi, tiene como objeto de estudio el Síndrome del Boreout y el desempeño laboral en los colaboradores de un centro médico, sobre una muestra de 117 colaboradores, la metodología es de enfoque cualitativo, cuantitativo, se emplea la modalidad bibliográfica, documental, de campo, se aplica los niveles descriptivo; en la recolección de datos se aplica la encuesta, con un cuestionario de 10 preguntas, en relación a los resultados se tiene niveles bajos de aburrimiento, indiferencia e infraexigencia, concluyéndose que el síndrome de Boreout incide en el desempeño laboral de los trabajadores del centro hospitalario⁷

1.1.1.2. Antecedentes Nacionales

Mendoza, Lima (2018); en la investigación de tesis de licenciatura, titulada “Síndrome de Burnout y la satisfacción laboral en Enfermería en el Instituto Nacional de Ciencias Neurológicas. Lima, 2017”, tuvo como objetivo determinar la relación entre el Síndrome de Burnout y la satisfacción laboral en Enfermería en el Instituto Nacional de Ciencias Neurológicas. Estudio descriptivo correlacional, de diseño no experimental, transversal. La muestra estuvo constituida por 86 profesionales de enfermería, a quienes se les aplicó el Cuestionario Maslach Burnout Inventory – Hs (revisado por Moreno, 2015) y el Cuestionario Font Roja (revisado por Núñez, 2006) para medir las variables de estudio y sus dimensiones. Los resultados evidenciaron la prevalencia de un nivel bajo de síndrome de burnout en el 76.7% de las enfermeras y un nivel medio de Satisfacción laboral en el 84.9% de las enfermeras de dicha institución de salud. Concluyendo que existe relación significativa inversa ($\rho = -0,757$; $p < 0,05$) entre el Síndrome de Burnout y la satisfacción laboral en Enfermería en el Instituto Nacional de Ciencias Neurológicas.⁸

Marín y Placencia, Lima (2017) en su trabajo Motivación y satisfacción laboral del personal de una organización de salud del sector privado, donde refiere que la motivación y la satisfacción laboral son claves para la Gestión de Recursos

Humanos en un enfoque de calidad total. El objetivo del presente estudio es establecer la relación entre la motivación laboral y la satisfacción laboral del personal de Socios en Salud Sucursal Perú; asimismo, determinar el nivel de motivación laboral del personal según la Teoría Bifactorial de Frederick Herzberg y determinar el nivel de satisfacción laboral del personal de acuerdo con las dimensiones del instrumento Font Roja. Materiales y métodos: Estudio descriptivo, observacional, transversal de tipo relacional. La muestra fue de 136 trabajadores quienes realizaron una encuesta auto aplicada entre los meses de febrero y junio del 2016. Resultados: El nivel de motivación laboral fue "medianamente motivado" (49.3%). Respecto a los factores higiénicos, los trabajadores resultaron medianamente motivados (46.3%), y los factores con mayores promedios globales fueron: "Relaciones con el jefe" y "Relaciones con los compañeros de trabajo", mientras que los de menor promedio fueron: "Prestigio o status" y "Políticas y directrices de la organización". Respecto a los factores motivacionales, los trabajadores resultaron medianamente motivados (57.4%), y los factores con mayores promedios fueron: "El Trabajo en sí mismo como estímulo positivo" y "Responsabilidad", mientras que el de menor promedio fue: "Desarrollo profesional". El nivel de la satisfacción laboral fue "medianamente satisfecho" (56.6%), y el componente con

mayor promedio global fue "Relación personal", mientras que los componentes con menores promedios globales fueron "Presión en el trabajo", "Variedad de la tarea" y "Distensión en el trabajo". El coeficiente de Spearman fue de 0.336. Se aceptó que "a mayor grado de motivación laboral, mayor grado de satisfacción laboral del personal de Socios en Salud Sucursal Perú". Conclusiones: La relación entre la motivación y la satisfacción laboral es de una baja correlación positiva. El nivel de la motivación laboral fue "medianamente motivado". El nivel de la satisfacción laboral fue "medianamente satisfecho".¹⁰

Huañap (2019); en su trabajo de tesis denominado "Síndrome de Boreout en el personal médico y de enfermería del Hospital Eleazar Guzmán Barrón de Nuevo Chimbote, 2019" objetivo comparar el Síndrome de Boreout en el personal médico y de enfermería del Hospital Eleazar Guzmán Barrón de Chimbote, investigación de tipo cuantitativo – comparativo, La investigación se desarrolló con una muestra de 42 colaboradores entre personal médico y de enfermería obteniendo un Alfa de Cronbach de ,836. Luego al aplicar a 150 colaboradores (75 médicos y 75 enfermeros, resultados: El personal médico es el que sufre de Síndrome de Boreout con un 27% a diferencia del personal de enfermería que obtuvo un 23% y por último a nivel de cada dimensión se obtuvo los siguientes resultados:

Aburrimiento en el personal médico se obtuvo un 34% y en el personal de enfermería fue un 32,67. Desinterés en el personal médico se obtuvo un 54,67% y en el personal de enfermería se obtuvo un 46,6%. Infraexigencia en el personal médico se obtuvo un 88% y en el personal de enfermería se obtuvo un 76%, conclusión: el Síndrome de Boreout entre el personal médico y de enfermería, se presenta una probabilidad de 0.327, indicando que el Síndrome de Boreout es similar en el personal médico y de enfermería¹¹

1.1.2. Bases Teóricas

1.1.2.1. Síndrome de Boreout

El aburrimiento es concebido en la actualidad como un fenómeno que afecta al ser humano como si de una patología psicológica se tratase, mientras una minoría de pensadores están encaminando sus esfuerzos a recalcar su faceta más positiva por contrapartida: la compulsión a la acción. En los últimos años se está produciendo un aumento en el interés por estudiar e investigar el aburrimiento en el trabajo, siendo un tema de mayor interés. Este interés ha sido fomentado principalmente por los cambios en las organizaciones actuales, en las que hay personas que ocupan puestos de trabajo que no significan un reto y generan poco estímulo o desinterés agregándose a esto la continua modernización tecnológica, que asigna al

trabajador un rol menos protagónico. El aburrimiento como estado afectivo negativo merece ser prevenido o disminuido, al estar vinculado a problemas de bienestar psicológico y al desempeño inadecuado de los trabajadores¹². El Síndrome de Boreout es un nuevo síndrome laboral -aunque todavía no hay suficiente documentación científica que cada vez afecta a un mayor número de trabajadores, y que tiene como consecuencias la depresión y falta de autoestima. Fue descrito por primera vez en marzo del 2007, en un libro publicado por los suizos Phillipe Rothlin y Peter Werder titulado "El nuevo síndrome laboral: Boreout".¹³

1.1.2.1.1 Definición, Características y Tipos de Aburrimiento

El concepto de aburrimiento es complejo al incluir dimensiones cognitivas, afectivas, conductuales, y fisiológicas. Hasta la fecha no se ha formulado una definición aceptada por la mayoría de los especialistas, pero la más utilizada es la propuesta de Fisher (1993) quien llegó a definir el aburrimiento como estado transitorio desagradable, en que el individuo siente una falta de interés y dificultad para concentrarse en la actividad actual.¹² Está compuesto por las dos palabras inglesas Bore aburrido y out fuera. De la combinación de ambas palabras resultaría, algo

parecido a un encontrarse fuera del aburrimiento. Así, el trabajador afectado de Boreout sería alguien que se encuentra, en cierto modo, más allá del aburrimiento. Por descontado, eso no significa que por ello el trabajador vaya a acabar con su aburrimiento y vuelvan a aparecer en su vida el cambio y la emoción. Al contrario: en este caso el aburrimiento se hace hasta tal punto insoportable que adopta para el afectado, nuevas y mayores dimensiones.¹⁴ Eastwood & col. analizaron las definiciones de aburrimiento según las perspectivas: psicodinámicas, existenciales, de activación, y cognitivas, concluyendo que todas ellas presentan como descriptores comunes del aburrimiento, un estado ansioso de desear algo con insatisfacción de comprometerse a una actividad que le guste, esto lleva a la conclusión de que el punto o eje central radica en el control de la atención del individuo¹⁵

Al mismo tiempo que enmarca la atención como punto central del aburrimiento, identifican ciertos componentes, que se vivencia mientras esté presente el fenómeno o estado:

- Conciencia de dificultad de concentración: la mente prefiere divagar en otros entornos más gratificantes o placenteros

- Sentir estímulos externos requieren mucho o poco para sus capacidades
- Presencia de otros sentimientos, como ansiedad, vacuidad, tristeza, etc.
- Conciencia de darse cuenta de estar sometido por fuerzas externas para permanecer en una determinada situación
- Percepción de enlentecimiento del tiempo

Rothlin y col. Definen que el síndrome de Boreout está conformado por tres elementos o dimensiones que son: Infraexigencia, desinterés y Aburrimiento, que se anteponen entre ellos siendo indivisibles y relacionantes entre los tres.

1.1.2.1.2 El Aburrimiento en el Trabajo:

Estado de desgano, duda y desorientación, porque el trabajador "no sabe qué hacer" durante todo el día o buena parte de la jornada laboral; el aburrimiento puede ser generado por el tipo de actividades a realizar (tediosas, monótonas, sin sentido), por el contenido de las tareas, y por las acciones que acomete el trabajador durante la jornada¹

Este concepto, es lo opuesto a la motivación. Por lo que el sistema de denegar oportunidades para la terminación de la tarea, es un estudio del

aburrimiento, mientras que la reacción de tales oportunidades es un estudio de la motivación.

El aburrimiento en el trabajo es un factor perturbador. Si el trabajo es monótono, puede ser debido a, la naturaleza repetitiva del trabajo o a que, el trabajador no experimente progreso. Cualquiera de los dos aspectos, son detonantes del concepto que abordamos desde el principio, pues la naturaleza repetitiva del trabajo, se relaciona con la ausencia del componente horizontal y la profundidad del puesto; de otro lado, la no experimentación de progreso por parte del trabajador, va ligado de forma interna a la falta de una experiencia real y motivadora en el desarrollo de la tarea que tiene encomendada, por varias razones: bien por ser interminable, en las que no existe conciencia del resultado final; las demandas sobre el trabajador son absurdas y en ocasiones contradictorias o porque el rol del operario no es claro dejando al mismo en situaciones un tanto ambiguas en relación a la resolución de las tareas.

El “síndrome de sentirse o estar aburrido y fuera del puesto”, se configura como una situación francamente dañina y perjudicial tanto para la

persona que la padece, como para la empresa, ya que en las primeras produce más estrés que el propio Burnout, frustración e incluso depresión y para la empresa una pérdida de talentos, pues se tiende a infrautilizar a los profesionales y de otro lado se configura como una pérdida de rentabilidad y en una palabra de eficacia, ya que no es capaz de utilizar al 100% sus propios activos.

En este momento laboral, con un mercado de trabajo que presenta más de cuatro millones de personas en paro y con una sociedad tan ocupada, lo que prima laboralmente, es estar estresado, ocupado, sin tiempo para nada ni nadie.

El personal con Boreout, infravalorado, está estresado buscando estrategias de encubrimiento de su propia insatisfacción y terminan basando en esta insatisfacción, por ilógico que parezca, el resto de estrategias de su vida.

Vamos a pasar a aclarar conceptos: se alude a los trabajadores que se sienten agobiados porque no tienen tareas (o bien éstas son simples e insuficientes) que hacer en el trabajo¹⁶

1.1.2.1.3 El Desinterés en el Trabajo:

Acá se detecta una ausencia de identificación con el trabajo; el trabajador puede representar desinterés por todo lo que representa la empresa, desinterés por el trabajo propiamente dicho, y desinterés por su propia situación dentro de la empresa (no preocupándole ni siquiera promociones o ascensos dentro de la organización)¹

El trabajador, poco a poco, siente que el trabajo no es suficiente porque, entre otros aspectos, le resulta simple y sin aliciente. La desmotivación aparece, la sensación de sentirse profesionalmente desaprovechado se hace patente y presente, constituyéndose el centro de cualquier actividad rutinaria, pues se hace una valoración de las tareas, bajo una perspectiva viciada, en la que prima la desgana. La actitud de un individuo es un factor importante en la aptitud para trabajar, pero su presencia no puede detectarse mediante ninguna de las medidas fisiológicas conocidas, por ello se puede observar la aparición de la desidia en la realización del trabajo, lo que unido a la apatía hace que se pueda intuir parte de ese desinterés asociado al desempeño¹⁶

1.1.2.1.4 La Infra exigencia en el Trabajo:

Describe el sentimiento ante la capacidad de poder rendir más en el trabajo de aquello que le exige la empresa o su superior; el trabajador se puede sentir infraexigido porque sus habilidades superan las tareas que le son asignadas, o también por la cantidad de tareas que se le asigna; siendo otra situación las características de la estructura de la organización, dentro de la cual se hace difícil precisar la necesidad o pertinencia de las actividades que cumple¹

El trabajador, puede rendir más de lo que lo hace en la actualidad, pero, sin embargo, la organización empresarial o no se dá cuenta o bien considera que quiere que se dé esta situación, desea tener a ese trabajador en esa situación concreta. El ejemplo básico, asociado al origen de esta situación, radica en la contratación de trabajadores con una titulación superior a las exigencias del puesto debido a la demanda de puestos de trabajo, dándose el caso de trabajadores muy cualificados que desempeñan tareas donde la cualificación necesaria es básica, debido a que la exigencia es mínima o bien a que la gerencia no ha sabido plantear una correcta

selección de personal. La selección de personal es un momento clave para evitar este tipo de situaciones. “No se deben crear falsas expectativas a los candidatos sobre el tipo de trabajo que harán, porque a veces se les engaña y el resultado es que hay mucho talento desaprovechado en las empresas”. Una situación que podría empeorar con la crisis, dado que la mayor disponibilidad de candidatos puede tentar a algunas empresas a contratar a trabajadores sobre cualificados para el puesto¹⁶

Estos tres componentes están siempre ligados de algún modo e interactúan entre sí, y prácticamente en cadena. Aquel que se encuentra infraexigido empieza a aburrirle el trabajo, y quien se aburre más pronto que tarde empezará a perder interés por lo que hace. Por esta razón resulta difícil separar claramente estos componentes al momento de establecer criterios para su medición inequívoca¹⁷

1.1.2.1.5 Medición del Aburrimiento

El síndrome de Boreout puede ser medido o evaluado por diferentes escalas o cuestionarios: Vodanovich y Watt (2016) identifican 16 escalas existentes en la bibliografía. Incluyen mediciones

como rasgo de personalidad, o para áreas específicas como: el ámbito académico, tiempo libre, la actividad sexual, relaciones interpersonales, etc.

En español se dispone de tres instrumentos: La Escala de Aburrimiento Laboral elaborado por los investigadores colombianos. Es de una sola dimensión y contiene 8 ítems.

El segundo instrumento es la “Multidimensional State Boredom Scale” que fue validada al español por Manuel et al. (2015). Contiene cinco dimensiones: Baja Activación, Desatención, No compromiso, Alta activación, y Percepción del Tiempo. Contiene o está formado por 29 ítems¹²

El tercero es el método CEBO validado por Cabrera (2012) que está formado por tres dimensiones: infraexigencia, aburrimiento y desinterés.

1.1.2.2. Satisfacción Laboral

Se puede describir como aquella sensación que una persona experimenta al lograr el equilibrio ante una o varias necesidades, se da como producto de diversas interacciones entre el usuario, los trabajadores prestadores del servicio y el medio, es decir, es lo que la persona desea del trabajo y lo que logra de él.

La satisfacción en el trabajo es en la actualidad uno de los temas más relevantes en la Psicología del Trabajo y de las Organizaciones. Existe un gran interés por comprender el fenómeno de la satisfacción o de la insatisfacción en el trabajo. Sin embargo, resulta paradójico que, a pesar de la espectacular proliferación de literatura científica sobre la satisfacción en el trabajo, no pueda hablarse, en cambio, de un progreso paralelo en las investigaciones, por cuanto los avances conseguidos resultan poco gratificantes y significativos¹⁸

La satisfacción laboral, forma parte de la definición de la calidad de la atención prestada, repercute directamente en los resultados de las actividades asistenciales y en la satisfacción del usuario¹⁹

La satisfacción laboral, siendo éste un concepto largamente estudiado y discutido desde la Psicología de la Organización. Sin embargo, en la actualidad, sigue siendo un concepto controvertido sobre el cual existen tantas definiciones como autores se han interesado por él. Dentro del debate sobre la satisfacción laboral encontramos dos posturas mayoritarias, nos centraremos en la postura predominante y más usada a día de hoy para aproximarse al estudio de la satisfacción laboral. Autores defienden que es una combinación de emoción y cognición, un estado interno que se manifiesta de una de estas dos formas;

pensamientos y/o emociones. Más recientemente, la definen como una actitud hacia al trabajo, esto es, un conjunto de respuestas cognitivas y afectivas hacia la situación laboral. Estas definiciones no sólo tienen en cuenta la respuesta afectiva hacia el trabajo, sino que, además, entiende que los pensamientos o la evaluación del trabajador hacia su trabajo cumplen un papel crucial en el comportamiento y la disposición de la persona para con su tarea ²⁰

1.1.2.2.1 Satisfacción y productividad

Existen trabajos de investigación como de Atalaya donde manifiesta que al contar con empleados satisfechos en su ámbito laboral son más productivos que implica que la organización tenga más ganancias económicas y premios como a la mejor empresa del año.

En las décadas de es 1930, 1940 y 1950 se le denominó a los administradores paternalistas porque al buscar la satisfacción de los empleados organizaban actividades recreativas el formar equipos para realizar deportes, días de campo, proporcionar asesoría a los empleados y capacitaban a los supervisores para desarrollar la empatía todo con el objetivo que los trabajadores estén contentos y luego repercute en su labor produciendo más²¹

Los trabajadores son capaces de percibir lo beneficio que resulta trabajar en un ambiente agradable, con un grupo de

personas que se llevan bien, donde exista respeto entre compañeros, una buena relación con el jefe inmediato, donde la alta dirección cuente con mecanismos que permita que el trabajador participe en las propuestas, sugerencias para mejorar la buena marcha de la organización, una comunicación asertiva y lo más importante la cooperación de todo el personal que conforma la organización.

Existen manifestaciones de insatisfacción de los empleados que son expresados de diferentes formas:

- **Abandono:** Los empleados a pesar de tener un contrato de trabajo al estar insatisfechos buscan un nuevo empleo y renuncia afectado a la organización; también algunos empleados no cumplen lo designado sin respetar las horas de trabajo están pendientes de la hora de salida o en horas de trabajo están desarrollando otras actividades personales que pueden realizarlo en otro momento ²¹

- **Expresión:** Los empleados con insatisfacción manifiestan con palabras o con otros signos que pueden ser observados de sus pensamientos, ideas buscando mejoras ²¹

- **Lealtad:** El trabajador con satisfacción expresa optimismo, defiende la organización a diferencia del que está insatisfecho no se identifica con la organización en ocasiones podría brindar información confidencial para ser usado de manera negativa que afecte a su centro laboral ²¹

- **Negligencia:** El trabajador al perder el interés por su labor pierde cuidado no toma las precauciones necesarias empeorando muchas de las veces la situación, que al final ocasionará pérdidas económicas para la empresa ²¹

Al tener trabajadores con las manifestaciones de abandono y negligencias abarca la variable rendimiento disminuyendo la productividad, ausentismo laboral; algunos de ellos al tener la necesidad de manifestar sus quejas optan por formar o pertenecer a sindicatos lo que lleva a deducir que desean seguir en su empleo ²¹

1.1.3. Definición de Términos Básicos

- Aburrimiento

Sensación de tedio y apatía, malestar que se extiende ante la falta de un estímulo que le invoquen cumplir con una determinada tarea.

- Apatía:

Estado de desinterés y falta de motivación o entusiasmo en que se encuentra una persona.

- Calidad de atención:

suministro de servicios que son accesibles, de alto nivel profesional, generando adhesión y satisfacción del usuario

- Desinterés

Es la falta de preocupación e indiferencia con la labor que realiza, no encontrando sentido a sus actividades

- **Infraexigencia**
Sensación de no ser aprovechado física e intelectualmente dentro de su centro de trabajo
- **Motivación:**
Conjunto de factores internos o externos que determinan en parte las acciones de una persona
- **Obstetricia:**
Especialidad médica que se ocupa de la mujer durante el embarazo, el parto y el puerperio, salud reproductiva.
- **Satisfacción:**
Razón, acción o modo con que se sosiega y responde enteramente a una queja, sentimiento razón contraria.
- **Satisfacción laboral**
Entendida como el grado de bienestar, de la persona con respecto a su entorno de trabajo.
- **Trabajador asistencial:**
Profesional responsable de la atención del usuario o paciente dentro de un servicio de salud.

CAPITULO II HIPOTESIS Y VARIABLES

2.1. Formulación de hipótesis principal y específica

2.1.1. Hipótesis general

Existe una relación inversa entre el Síndrome de Boreout y la Satisfacción laboral en el Servicio de Obstetricia del Hospital Andahuaylas, 2021

2.1.2. Hipótesis Secundarias

Existe una relación inversa entre el Síndrome de Boreout en su dimensión Aburrimiento y la Satisfacción laboral en el Servicio de Obstetricia del Hospital Andahuaylas, 2021.

Existe una relación inversa entre el Síndrome de Boreout en su dimensión Desinterés y la Satisfacción laboral en el Servicio de Obstetricia del Hospital Andahuaylas, 2021.

Existe una relación inversa entre el Síndrome de Boreout en su dimensión Infra exigencia y la Satisfacción laboral en el Servicio de Obstetricia del Hospital Andahuaylas, 2021.

2.1.3. Variables y definición operacional

Variable independiente:

Síndrome de Boreout, dimensiones: Infra exigencia, Aburrimiento, Desinterés.

Variable dependiente:

Satisfacción laboral, dimensiones: Condiciones físicas, Beneficios, Políticas, Relaciones, Realización personal.

2.2. Operacionalización de las variables e indicadores

VARIABLE	ASPECTOS O DIMENSIONES	INDICADORES
Síndrome de Boreout	Infra exigencia	Poco trabajo Trabajo muy fácil
	Aburrimiento	Inconformidad Apatía Distraimiento
	Desinterés	Indiferencia Desligamiento
Satisfacción laboral	Condiciones físicas	Distribución física Ventilación e iluminación Comodidad
	Beneficios	Remuneraciones Expectativas económicas
	Políticas	Valoración del servicio Cumplimiento de horarios
	Relaciones	Compañerismo Solidaridad mutua
	Realización personal	Sentimiento por logros Sentimiento de realización

CAPITULO III METODOLOGIA DE LA INVESTIGACIÓN

3.1. Diseño metodológico

3.1.1. Tipo de investigación:

La investigación es de tipo no experimental, descriptiva observacional de casos y controles porque no se modifican las variables, retrospectiva pues los datos serán obtenidos en el pasado, transversal ya que realizaremos un estudio rápido y fácil y analítica pues se analizan dos variables.

3.1.2. Nivel de Investigación

Relacional ²²

3.1.3. Método

Será de tipo analítico e inductivo pues del análisis de las variables en forma independiente se tomará una conclusión general ²²

En este estudio solo nos limitaremos a recopilar los datos identificando sus características, sin intervenir o manipular las variables, luego mediremos los mismos buscando su representación²²

3.2. Diseño muestral

3.2.1. Población

Todo el personal profesional de obstetricia que trabaja en el servicio de Obstetricia del Hospital Andahuaylas ²²

3.2.2. Muestra

La muestra será aleatoria simple, se tomará todo el personal profesional de obstetricia que trabaja en el servicio de Obstetricia del Hospital Andahuaylas que son 83.

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

Donde:

n = Muestra.

N = Población

Z = Nivel de confianza 95%

E = Error permitido 5%

P = 0.25

q = 1-p=0.75

Tras ello, la muestra está conformada por 69 (69.36) profesionales de obstetricia que trabajan en el servicio de Obstetricia del Hospital Andahuaylas, 2021.

3.3. Técnicas de recolección de datos

3.3.1. Técnica de la investigación:

Entrevista: se usará dos encuestas para cada variable que será contestado por profesionales de obstetricia que trabajan en el servicio de Obstetricia del Hospital Andahuaylas, 2021

3.3.2. Instrumento de la investigación

Se recabará la información mediante dos Hojas de encuesta que se realizará a los profesionales de obstetricia que trabajan en el servicio de Obstetricia del Hospital Andahuaylas, 2021.

3.4. Técnicas estadísticas para el procesamiento de la información

El tratamiento estadístico de la información se realizó siguiendo el proceso siguiente:

Seriación: Se asignó un número de serie, correlativo a cada encuentro (cuestionario), lo que permitió tener un mejor tratamiento y control de los mismos.

Codificación: Se elaboró un libro de códigos, donde se asigna un código a cada ítem de respuesta, con ello se logró un mayor control del trabajo de tabulación.

Tabulación: Mediante la aplicación de la técnica matemática de conteo, se realizó la tabulación extrayendo la información, ordenándola en cuadros simples y de doble entrada con indicadores de frecuencia y porcentaje.

Graficación: Una vez tabulada la encuesta, se procedió a graficar los resultados en gráficas de barra, y otros.

Se uso el programa SPSS 24 para el análisis descriptivo como inferencial. La estadística descriptiva en la que se recolecto, analizo y caracterizo los datos. El análisis inferencial para correlacionar ambas variables fue a través de la prueba no paramétrica de Spearman.

3.5. Aspectos éticos

En las particularidades del estudio se pensó en los aspectos éticos que son esenciales para el personal de salud por lo tanto el acatamiento al estudio contará con el consentimiento oportuno por parte de la dirección del hospital como de los profesionales de la salud por lo que se empleará la aprobación informada, aprobando su participación en el estudio.

CAPÍTULO IV RESULTADOS

4.1. Presentación de los resultados

Se presenta los resultados obtenidos tras el procesamiento de datos estadísticos recogidos mediante la aplicación de dos instrumentos para el Síndrome de Boreout y Satisfacción realizado en el Hospital Andahuaylas, 2021. Los resultados se presentan en las respectivas tablas y gráficos de barras, tablas descriptivas de cada una de las variables y dimensiones.

Confiabilidad del instrumento

Tabla 1. Confiabilidad Síndrome de Boreout

Alfa de Cronbach	N de elementos
,853	18

Fuente: Datos procesados de la encuesta

Elaboración: Propia

El valor obtenido en la variable de investigación es de ,853, lo que significa 85,3% de confiabilidad, tomando como base el número de reactivos y el resultado se determina que el instrumento es aceptable.

Tabla 2. Confiabilidad Satisfacción Laboral

Alfa de Cronbach	N de elementos
,808	25

Fuente: Datos procesados de la encuesta

Elaboración: Propia

El valor obtenido en la variable de investigación es de ,808, lo que significa 80,8% de confiabilidad, tomando como base el número de reactivos y el resultado se determina que el instrumento es aceptable.

Prueba de normalidad

Para conocer la normalidad de los datos se dispone de las pruebas Kolmogorov-Smirnov con la modificación de Lilliefors y la prueba de Shapiro-Wilks. Esta última cuando el tamaño muestral es inferior a 50, mientras que si es superior a 50 se utiliza el estadístico de Kolmogorov-Smirnov.

Para lo cual es necesario plantear las hipótesis siguientes

a. Planteamiento de hipótesis

H₀: La variable Síndrome de Boreout en los trabajadores del Hospital Andahuaylas tiene distribución normal

H₁: La variable Síndrome de Boreout en los trabajadores del Hospital Andahuaylas NO tiene distribución normal

b. Nivel de significancia 5%

c. Estadístico de prueba

Entendiendo que el tamaño de la muestra es mayor a 50 se utiliza el estadístico Kolmogorov-Smirnov

Tabla 3. Prueba de normalidad de la variable Recesión Gingival

		Variable Boreout
N		69
Parámetros normales ^{a,b}	Media	1,58
	Desviación estándar	,673
Estadístico de prueba		,327
Sig. asintótica (bilateral)		,000 ^c

Fuente: Datos procesados de la encuesta

Elaboración: Propia

Decisión

La variable Síndrome de Boreout NO tiene distribución normal, el cual nos indica que se tiene que utilizar procesos estadísticos no paramétricos, tanto para establecer la relación de las variables. Lo que nos indica que el estadístico de prueba para la correlación debe hacerse en base a una prueba no paramétrica

4.2. Resultados descriptivos

DISTRIBUCIÓN DE LOS PARTICIPANTES SEGÚN SEXO EN EL SERVICIO DE OBSTETRICIA EN EL HOSPITAL ANDAHUAYLAS

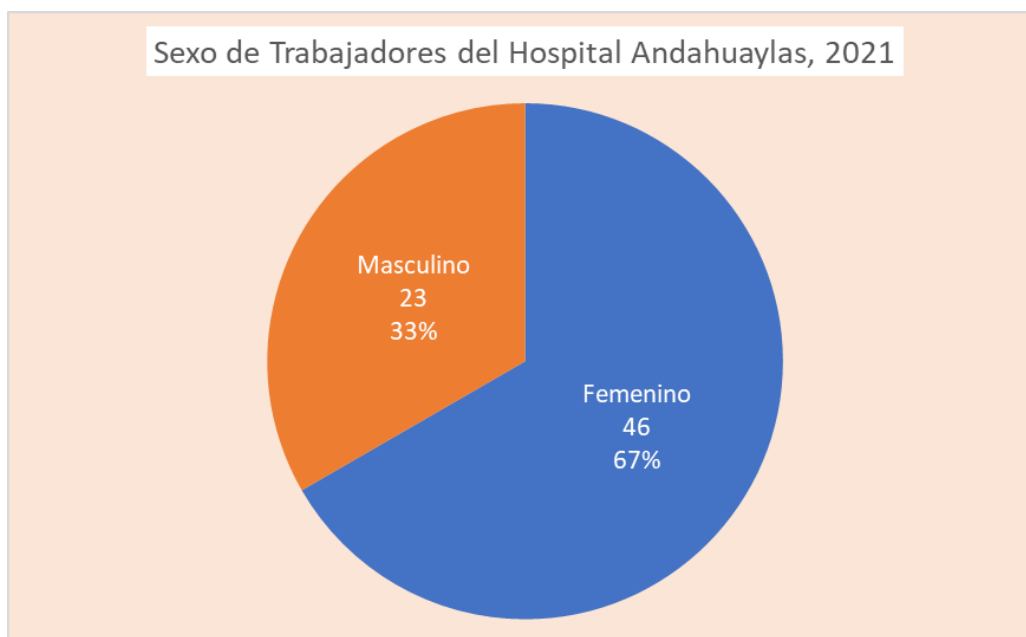
Tabla 4. Distribución de los participantes según sexo en el servicio de obstetricia en el hospital Andahuaylas

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Femenino	46	66,7	66,7	66,7
	Masculino	23	33,3	33,3	100,0
	Total	69	100,0	100,0	

Fuente: Datos procesados de la encuesta

Elaboración: Propia

Figura 1. Distribución de los participantes según sexo en el servicio de obstetricia en el hospital Andahuaylas



Interpretación: El grupo con mayor frecuencia es el femenino con un 67% seguido de masculino con un 33%.

DISTRIBUCIÓN DE LOS PARTICIPANTES SEGÚN EDAD EN EL SERVICIO DE OBSTETRICIA EN EL HOSPITAL ANDAHUAYLAS

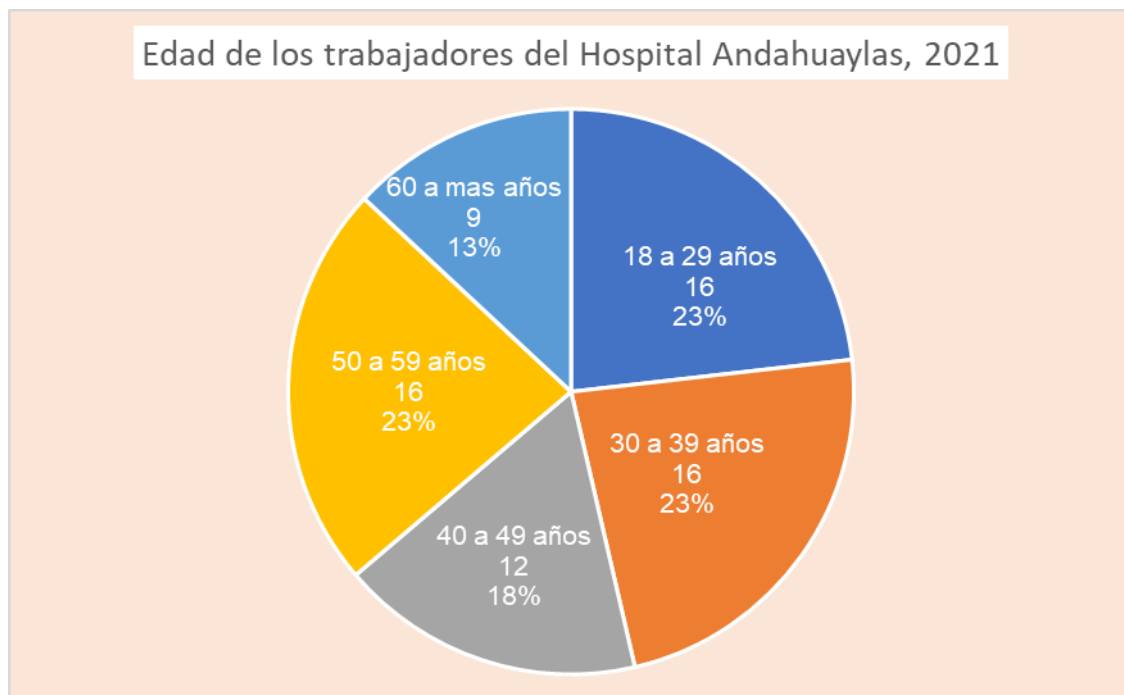
Tabla 5. Distribución de los participantes según edad en el servicio de Obstetricia en el Hospital Andahuaylas

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido 18 a 29 años	16	23,2	23,2	23,2
30 a 39 años	16	23,2	23,2	46,4
40 a 49 años	12	17,4	17,4	63,8
50 a 59 años	16	23,2	23,2	87,0
60 a más años	9	13,0	13,0	100,0
Total	69	100,0	100,0	

Fuente: Datos procesados de la encuesta

Elaboración: Propia

Figura 2. Distribución de los participantes según edad en el servicio de Obstetricia en el Hospital Andahuaylas



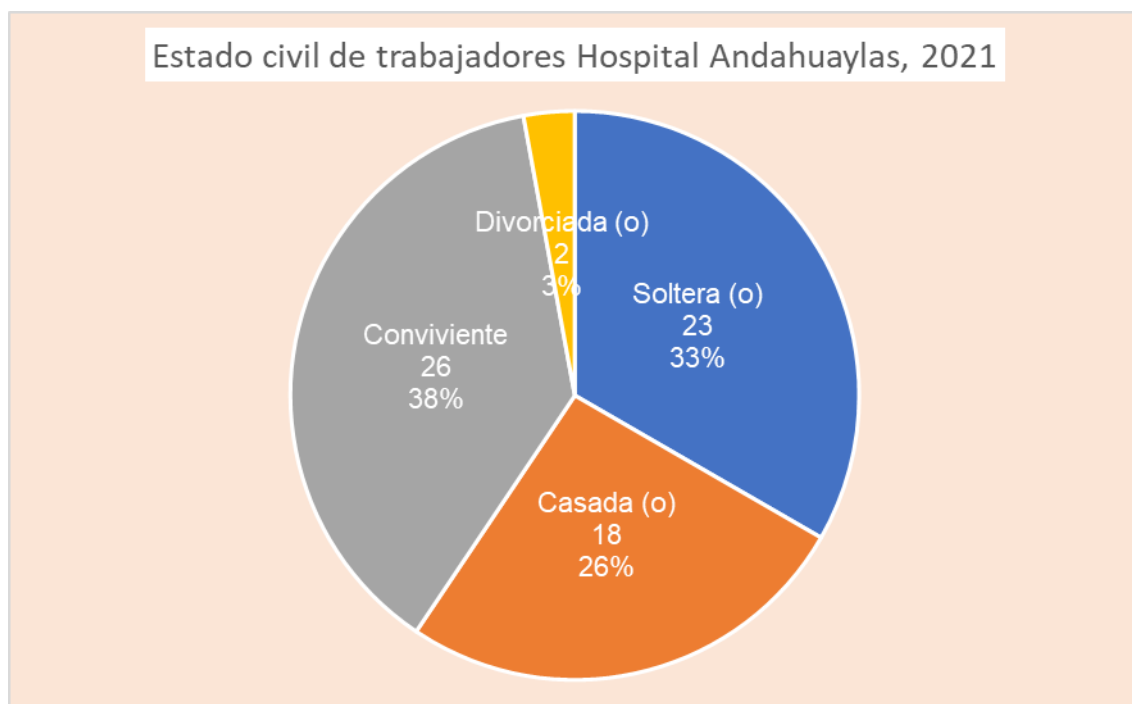
Interpretación: El grupo con mayor frecuencia es el de 18 a 29 años, 30 a 39 años, y 50 a 59 años cada uno con 23%, seguido de 40 a 49 años, por último, el grupo de 60 a más años con un 13%.

DISTRIBUCIÓN DE LOS PARTICIPANTES SEGÚN ESTADO CIVIL EN EL SERVICIO DE OBSTETRICIA EN EL HOSPITAL ANDAHUAYLAS

Tabla 6. Distribución de los participantes según estado civil en el servicio de obstetricia en el hospital Andahuaylas

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Soltera (o)	23	33,3	33,3	33,3
Casada (o)	18	26,1	26,1	59,4
Conviviente	26	37,7	37,7	97,1
Divorciada (o)	2	2,9	2,9	100,0
Total	69	100,0	100,0	

Figura 3. Distribución de los participantes según estado civil en el servicio de obstetricia en el hospital Andahuaylas



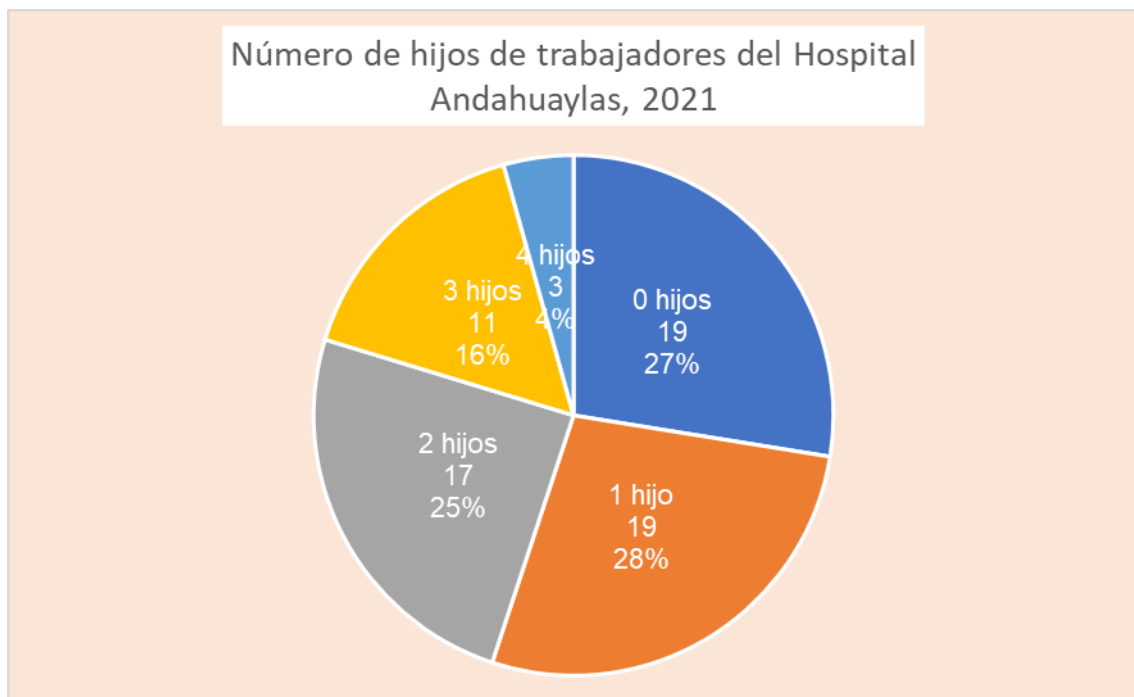
Interpretación: El grupo con mayor frecuencia es el conviviente con un 38%, seguido de soltero con un 33%, luego el grupo de casado con un 26% y por último divorciado con un 3%.

DISTRIBUCIÓN DE LOS PARTICIPANTES SEGÚN NÚMERO DE HIJOS DE LOS TRABAJADORES EN EL SERVICIO DE OBSTETRICIA EN EL HOSPITAL ANDAHUAYLAS

Tabla 7. Distribución de los participantes según número de hijos de los trabajadores en el servicio de Obstetricia en el Hospital Andahuaylas

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	0	19	27,5	27,5	27,5
	1	19	27,5	27,5	55,1
	2	17	24,6	24,6	79,7
	3	11	15,9	15,9	95,7
	4	3	4,3	4,3	100,0
	Total	69	100,0	100,0	

Figura 4. Distribución de los participantes según número de hijos de los trabajadores en el servicio de Obstetricia en el Hospital Andahuaylas



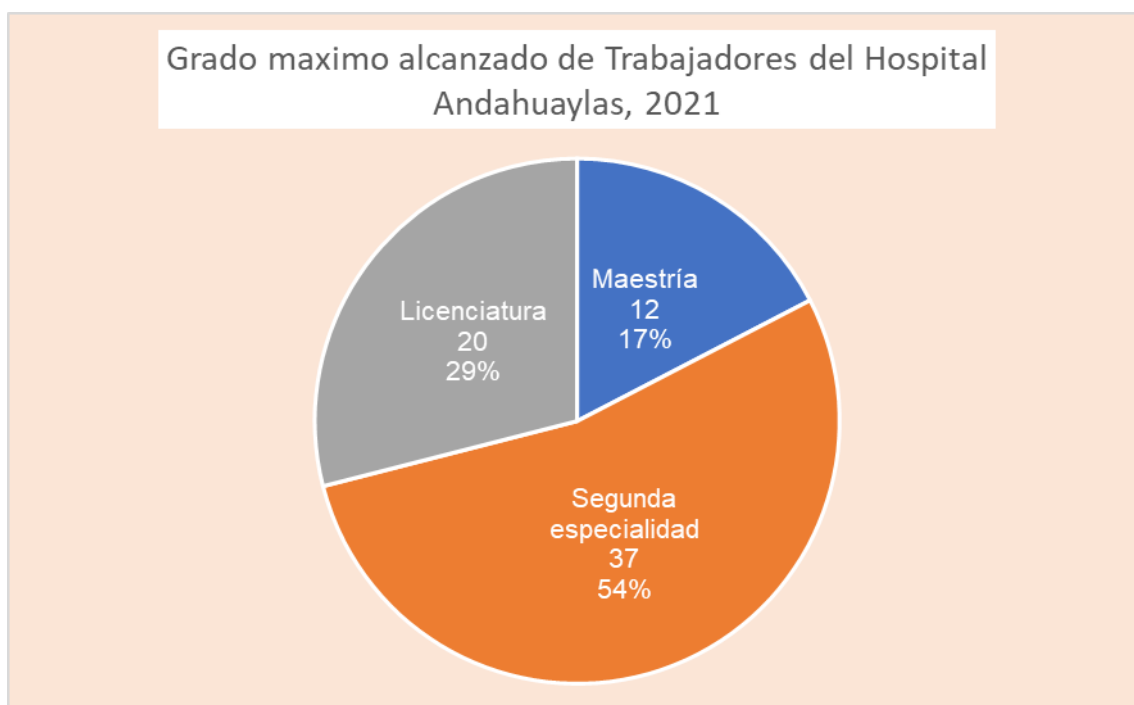
Interpretación: El grupo con mayor frecuencia es el de 1 hijo con un 28%, seguido de sin hijos con un 27%, continuando con el grupo de 2 hijos con un 25%, posterior el grupo de 3 hijos con 16%, por último, el grupo de 4 hijos con 4%.

**DISTRIBUCIÓN DE LOS PARTICIPANTES SEGÚN GRADO MÁXIMO
ALCANZADO DE LOS TRABAJADORES EN EL SERVICIO DE OBSTETRICIA
EN EL HOSPITAL ANDAHUAYLAS**

Tabla 8. Distribución de los participantes según grado máximo alcanzado de los trabajadores en el servicio de Obstetricia en el Hospital Andahuaylas

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Maestría	12	17,4	17,4	17,4
Segunda especialidad	37	53,6	53,6	71,0
Licenciatura	20	29,0	29,0	100,0
Total	69	100,0	100,0	

Figura 5. Distribución de los participantes según grado máximo alcanzado de los trabajadores en el servicio de Obstetricia en el Hospital Andahuaylas



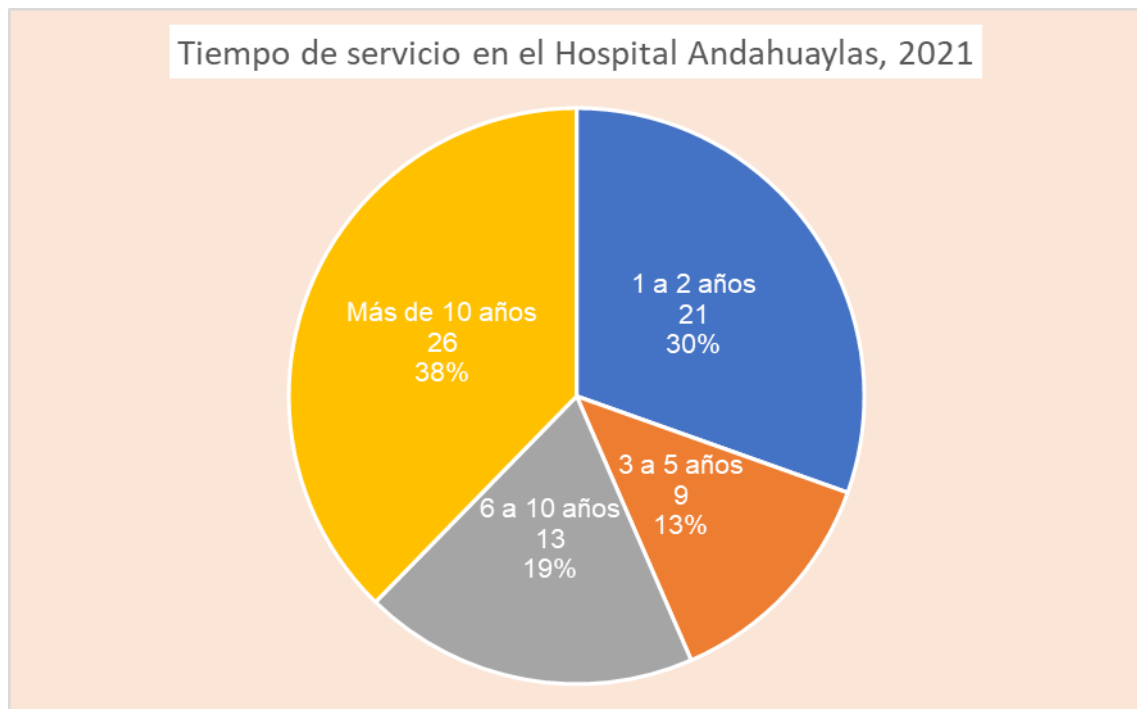
Interpretación: El grupo con mayor frecuencia es el grupo con segunda especialidad con un 54%, seguido de Maestría con un 17%, por último, el grupo de licenciatura con un 29%.

DISTRIBUCIÓN DE LOS PARTICIPANTES SEGÚN TIEMPO DE EXPERIENCIA EN EL SERVICIO DE OBSTETRICIA EN EL HOSPITAL ANDAHUAYLAS

Tabla 9. Distribución de los participantes según tiempo de experiencia en el servicio de Obstetricia en el Hospital Andahuaylas

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido 1 a 2 años	21	30,4	30,4	30,4
3 a 5 años	9	13,0	13,0	43,5
6 a 10 años	13	18,8	18,8	62,3
Más de 10 años	26	37,7	37,7	100,0
Total	69	100,0	100,0	

Figura 6. Distribución de los participantes según tiempo de experiencia en el servicio de Obstetricia en el Hospital Andahuaylas



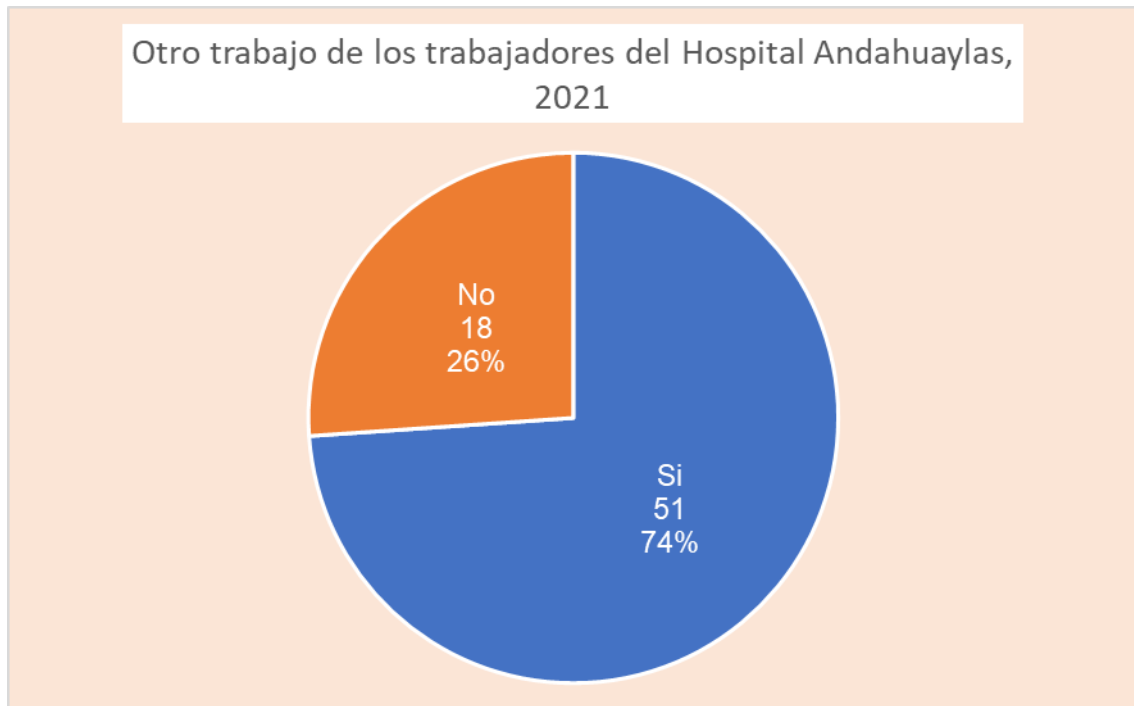
Interpretación: El grupo con mayor frecuencia es el grupo con segunda especialidad con un 54%, seguido de Maestría con un 17%, por último, el grupo de licenciatura con un 29%.

**DISTRIBUCIÓN DE LOS PARTICIPANTES SEGÚN TIEMPO EXISTENCIA DE
OTRO TRABAJO APARTE DEL QUE REALIZA EN EL SERVICIO DE
OBSTETRICIA EN EL HOSPITAL ANDAHUAYLAS**

Tabla 10. Distribución de los participantes según tiempo existencia de otro trabajo aparte del que realiza en el servicio de Obstetricia en el Hospital Andahuaylas

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Si	51	73,9	73,9	73,9
	No	18	26,1	26,1	100,0
	Total	69	100,0	100,0	

Figura 7. Distribución de los participantes según tiempo existencia de otro trabajo aparte del que realiza en el servicio de Obstetricia en el Hospital Andahuaylas



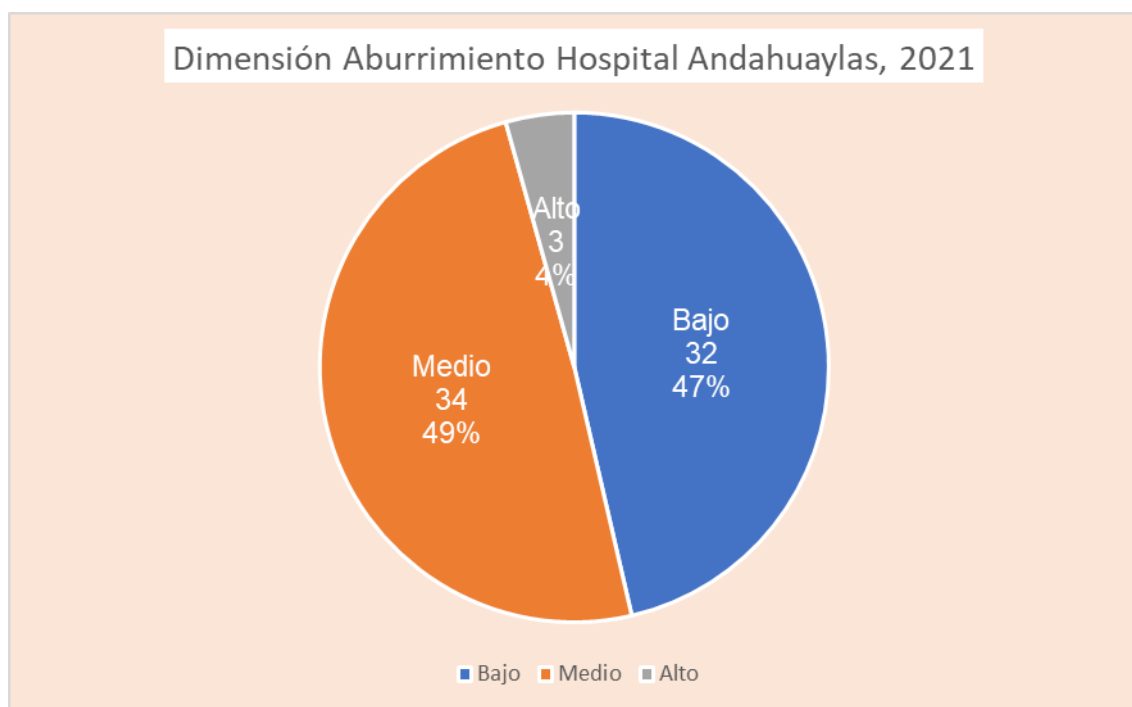
Interpretación: El grupo con mayor frecuencia es el grupo con otro trabajo con un 74% seguido de solo con trabajo en el servicio de obstetricia del Hospital Andahuaylas con un 26%.

DISTRIBUCIÓN DE LOS PARTICIPANTES SEGÚN DIMENSIÓN DE ABURRIMIENTO EN EL SERVICIO DE OBSTETRICIA EN EL HOSPITAL ANDAHUAYLAS

Tabla 11. Distribución de los participantes según dimensión de aburrimiento en el servicio de Obstetricia en el Hospital Andahuaylas

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	32	46,4	46,4	46,4
	Medio	34	49,3	49,3	95,7
	Alto	3	4,3	4,3	100,0
	Total	69	100,0	100,0	

Figura 8. Distribución de los participantes según dimensión de aburrimiento en el servicio de Obstetricia en el Hospital Andahuaylas



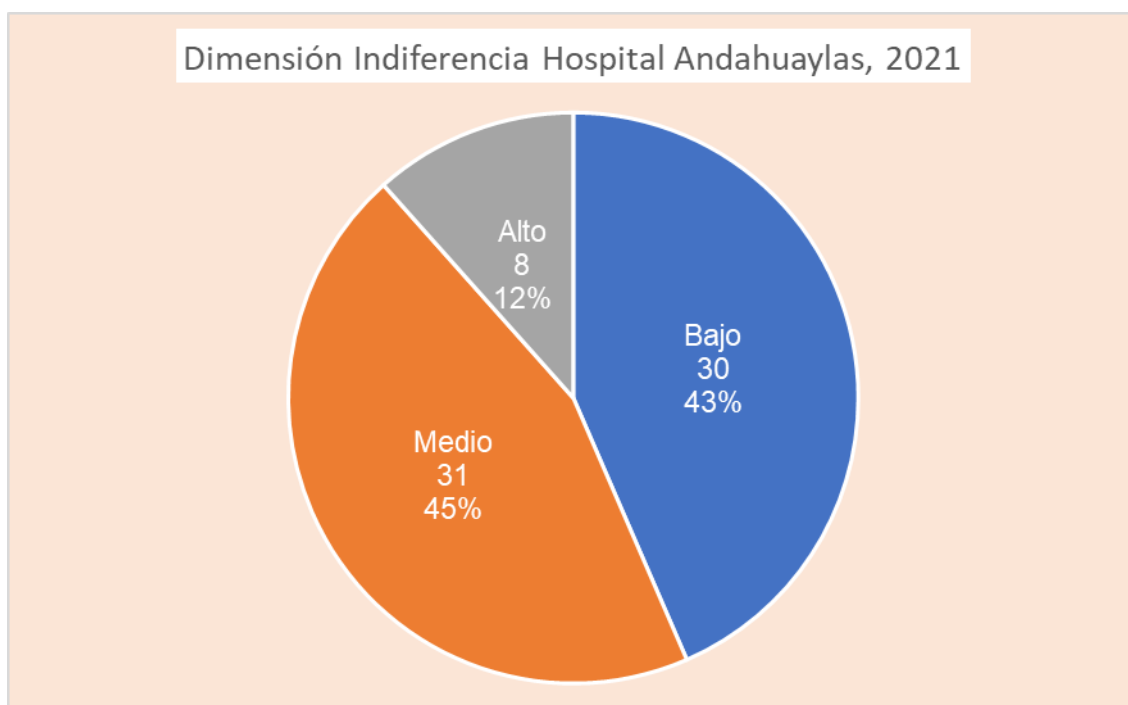
Interpretación: El nivel más frecuente en relación a la dimensión aburrimiento es el medio con un 49%, seguido de bajo con un 47% y por último el alto con un 4%.

DISTRIBUCIÓN DE LOS PARTICIPANTES SEGÚN DIMENSIÓN DE INDIFERENCIA EN EL SERVICIO DE OBSTETRICIA EN EL HOSPITAL ANDAHUAYLAS

Tabla 12. Distribución de los participantes según dimensión de indiferencia en el servicio de Obstetricia en el Hospital Andahuaylas

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	30	43,5	43,5	43,5
	Medio	31	44,9	44,9	88,4
	Alto	8	11,6	11,6	100,0
	Total	69	100,0	100,0	

Figura 9. Distribución de los participantes según dimensión de indiferencia en el servicio de Obstetricia en el Hospital Andahuaylas



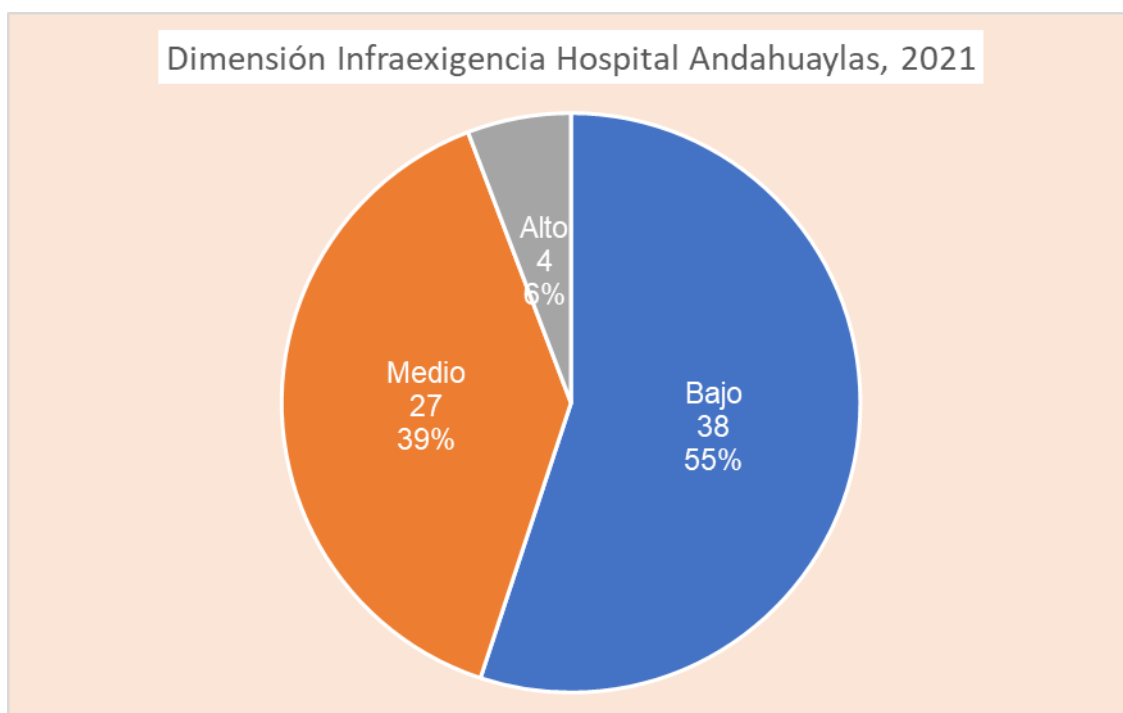
Interpretación: El nivel más frecuente en relación a la dimensión indiferencia es el medio con un 45%, seguido de bajo con un 43% y por último el alto con un 12%.

DISTRIBUCIÓN DE LOS PARTICIPANTES SEGÚN DIMENSIÓN DE INFRAEXIGENCIA EN EL SERVICIO DE OBSTETRICIA EN EL HOSPITAL ANDAHUAYLAS

Tabla 13. Distribución de los participantes según dimensión de infraexigencia en el servicio de Obstetricia en el Hospital Andahuaylas

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	38	55,1	55,1	55,1
	Medio	27	39,1	39,1	94,2
	Alto	4	5,8	5,8	100,0
	Total	69	100,0	100,0	

Figura 10. Distribución de los participantes según dimensión de infraexigencia en el servicio de Obstetricia en el Hospital Andahuaylas



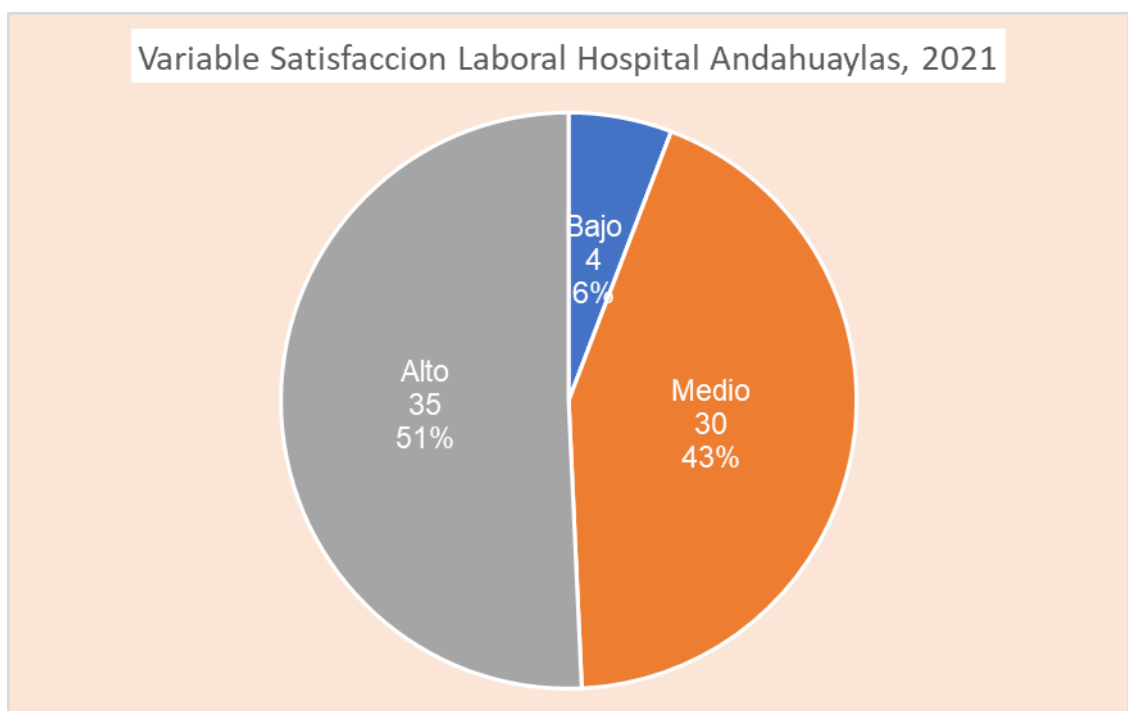
Interpretación: El nivel más frecuente en relación a la infraexigencia es el bajo con un 55%, seguido de medio con un 39% y por último el alto con un 6%.

DISTRIBUCIÓN DE LOS PARTICIPANTES SEGÚN VARIABLE
SATISFACCIÓN LABORAL EN EL SERVICIO DE OBSTETRICIA EN EL
HOSPITAL ANDAHUAYLAS

Tabla 14. Distribución de los participantes según variable Satisfacción Laboral en el servicio de Obstetricia en el Hospital Andahuaylas

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	4	5,8	5,8	5,8
	Medio	30	43,5	43,5	49,3
	Alto	35	50,7	50,7	100,0
	Total	69	100,0	100,0	

Figura 11. Distribución de los participantes según variable Satisfacción Laboral en el servicio de Obstetricia en el Hospital Andahuaylas



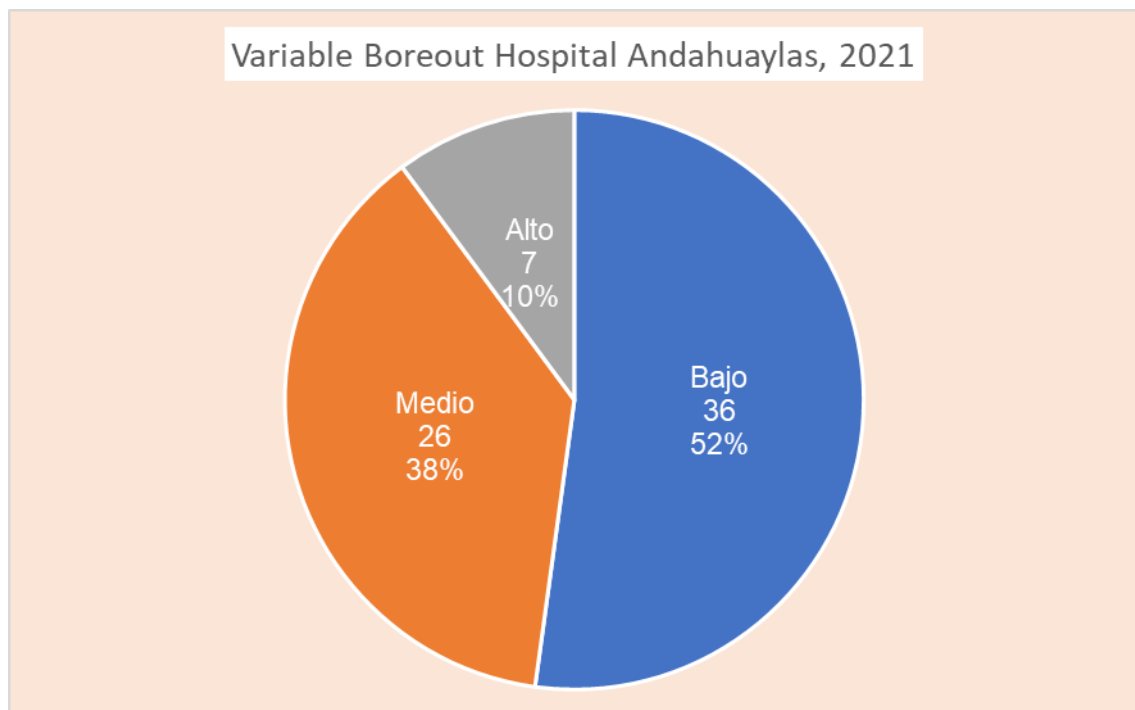
Interpretación: El nivel más frecuente en relacion a la variable Satisfacción Laboral es el alto con un 51%, seguido de medio con un 43% y por último el bajo con un 6%.

**DISTRIBUCIÓN DE LOS PARTICIPANTES SEGÚN VARIABLE SÍNDROME
DE BOREOUT EN EL SERVICIO DE OBSTETRICIA EN EL HOSPITAL
ANDAHUAYLAS**

Tabla 15. Distribución de los participantes según variable Síndrome de Boreout en el servicio de Obstetricia en el Hospital Andahuaylas

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	36	52,2	52,2	52,2
	Medio	26	37,7	37,7	89,9
	Alto	7	10,1	10,1	100,0
	Total	69	100,0	100,0	

Figura 12. Distribución de los participantes según variable Síndrome de Boreout en el servicio de Obstetricia en el Hospital Andahuaylas



Interpretación: El nivel más frecuente en relación a la variable Síndrome de Boreout es el bajo con un 52%, seguido de medio con un 38% y por último el alto con un 10%.

Resultados inferenciales

Contrastación de la hipótesis general

Entendiendo que las variables son categóricas, y la distribución no es normal se precisa del estadístico de prueba estadística Rho de Spearman para conocer el nivel de relación que existe.

Planteamiento de hipótesis

Ho NO existe una relación inversa entre el Síndrome de Boreout y la Satisfacción laboral en el Servicio de Obstetricia del Hospital Andahuaylas, 2021

Hi Existe una relación inversa entre el Síndrome de Boreout y la Satisfacción laboral en el Servicio de Obstetricia del Hospital Andahuaylas, 2021

			Variable Satisfacción
Rho de Spearman	Variable Boreout	Coeficiente de correlación	-,391**
		Sig. (bilateral)	,001
		N	69

Interpretación: Se observa correlación $r=-0,391$ (es relación débil), por lo que hay correlación inversa entre el Síndrome de Boreout y la Satisfacción laboral en el Servicio de Obstetricia del Hospital Andahuaylas, 2021. Por lo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna.

Contrastación de las hipótesis específicas

Hipótesis específica 1

Ho NO existe una relación inversa entre el Síndrome de Boreout en su dimensión Aburrimiento y la Satisfacción laboral en el Servicio de Obstetricia del Hospital Andahuaylas, 2021

Hi Existe una relación inversa entre el Síndrome de Boreout en su dimensión Aburrimiento y la Satisfacción laboral en el Servicio de Obstetricia del Hospital Andahuaylas, 2021

			Variable Satisfacción
Rho de Spearman	Dimensión Aburrimiento	Coefficiente de correlación	-,121
		Sig. (bilateral)	,322
		N	69

Interpretación: Se observa correlación $r=-0.121$ (es relación débil), por lo que NO hay relación inversa entre el Síndrome de Boreout en su dimensión Aburrimiento y la Satisfacción laboral en el Servicio de Obstetricia del Hospital Andahuaylas, 2021. Por lo que se rechaza la hipótesis alterna y se acepta la hipótesis nula.

Hipótesis específica 2

Ho No existe una relación inversa entre el Síndrome de Boreout en su dimensión Desinterés y la Satisfacción laboral en el Servicio de Obstetricia del Hospital Andahuaylas, 2021

Hi Existe una relación inversa entre el Síndrome de Boreout en su dimensión Desinterés y la Satisfacción laboral en el Servicio de Obstetricia del Hospital Andahuaylas, 2021

			Variable Satisfacción
Rho de Spearman	Dimensión Indiferencia	Coefficiente de correlación	-,350**
		Sig. (bilateral)	,003
		N	69

Interpretación: Se observa correlación $r=-0.350$ (es relación débil), por lo que hay una relación inversa entre el Síndrome de Boreout en su dimensión Desinterés y la Satisfacción laboral en el Servicio de Obstetricia del Hospital Andahuaylas, 2021. Por lo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna.

Hipótesis específica 3

Ho No existe una relación inversa entre el Síndrome de Boreout en su dimensión Infraexigencia y la Satisfacción laboral en el Servicio de Obstetricia del Hospital Andahuaylas, 2021

Hi Existe una relación inversa entre el Síndrome de Boreout en su dimensión Infraexigencia y la Satisfacción laboral en el Servicio de Obstetricia del Hospital Andahuaylas, 2021

			Variable Satisfacción
Rho de Spearman	Dimensión Infraexigencia	Coeficiente de correlación	-,311**
		Sig. (bilateral)	,009
		N	69

Interpretación: Se observa correlación $r=-0.311$ (es relación débil), por lo que hay una relación inversa entre una relación entre el Síndrome de Boreout en su dimensión Infraexigencia y la Satisfacción laboral en el Servicio de Obstetricia del Hospital Andahuaylas, 2021. Por lo que se acepta la hipótesis alterna.

CAPITULO V DISCUSIÓN

El presente estudio se realizó en una población mayoritariamente femenina, cuyas edades va de 18 a 39 años de edad, convivientes, con un hijo o sin hijos, con segunda especialidad, con un segundo trabajo, en relacion a la variable síndrome de Boreout se encontró un nivel bajo con un 52%, seguido de medio con un 38% y por último el alto con un 10%, y en relacion a sus dimensiones en aburrimiento se halló un 49% de nivel medio, 47% de nivel bajo y solo un 4% nivel alto, indiferencia con nivel medio de 45%, bajo con un 43% y alto con 12%, infraexigencia bajo con 55%, seguido de medio con un 39% y por último el alto con un 6%, resultado que se diferencia al de Latella, Marciano, & Velasco, (2016) Argentina, quien encuentra que la dimensión más frecuente es la infraexigencia, probablemente esta diferencia se deba a que en los servicios de salud no existe infraexigencia sino todo lo contrario, de la misma manera Granda (2016) Ecuador, halla síndrome de Boreout en colaboradores de un centro hospitalario que difiere lo encontrado en la presente investigación donde si existe el síndrome de Boreout pero de nivel medio y bajo, en esta misma línea Azabache (2016) encuentra altos niveles de Boreout en colaboradores con presencia mayoritaria en varones de 18 a 29 años de edad. En relacion a la variable satisfacción laboral se encontró un alto nivel con un 51%, seguido de medio con un 43% y por último el alto con un 6%, al respecto Beltrán, Contreras, Forero, & García (2017) infiere que los factores o el cargo que se desempeña no están adecuadamente alineados puede presentarse un síndrome de Boreout, de la misma manera

Medina (2015) infiere que un trabajo no adecuado o insatisfacción en las labores puede generar un síndrome laboral como el de Boreout, en este sentido ambos autores coinciden en el resultado ya que existe en el presente trabajo un alto y medio nivel de satisfacción laboral y un bajo y medio nivel de síndrome de Boreout lo cual reafirma lo hallado.

En relación al resultado inferencial del síndrome de Boreout y sus dimensiones en relación a la satisfacción laboral, se ha encontrado una relación inversa, pero de intensidad leve en cada una de ellas, pese a la búsqueda de estudios que relacionen el síndrome de Boreout con la satisfacción laboral no se ha podido hallar el mismo, sin embargo Medina (2015) explica que eventos que perjudican o afectan el trabajo puede ser el caldo de cultivo de un síndrome laboral, en este mismo sentido la presente investigación demostraría que existe una relación inversa entre el síndrome de Boreout y la satisfacción laboral, sin embargo dado el resultado y la inexistencia de un trabajo similar este trabajo no evidencia suficiencia para establecer esta relación, por lo que en el futuro se podrá nuevamente realizar otras investigaciones similares que reafirmen o denieguen los resultados hallados en la presente investigación.

CONCLUSIONES

- Respecto a la Hipótesis General se observa correlación $r=-0,391$ (es relación débil), por lo que hay correlación inversa entre el Síndrome de Boreout y la Satisfacción laboral en el Servicio de Obstetricia del Hospital Andahuaylas, 2021. Por lo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna.
- Respecto a la Hipótesis Especifica N° 1, Se observa correlación $r=-0.121$ (es relación débil), por lo que NO hay relación inversa entre el Síndrome de Boreout en su dimensión Aburrimiento y la Satisfacción laboral en el Servicio de Obstetricia del Hospital Andahuaylas, 2021. Por lo que se rechaza la hipótesis alterna y se acepta la hipótesis nula.
- Respecto a la Hipótesis Especifica N° 2, se observa correlación $r=-0.350$ (es relación débil), por lo que hay una relación inversa entre el Síndrome de Boreout en su dimensión Desinterés y la Satisfacción laboral en el Servicio de Obstetricia del Hospital Andahuaylas, 2021. Por lo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna.
- Respecto a la Hipótesis Especifica N° 3, se observa correlación $r=-0.311$ (es relación débil), por lo que hay una relación inversa entre una relación entre el Síndrome de Boreout en su dimensión Infraexigencia y la Satisfacción laboral en el Servicio de Obstetricia del Hospital Andahuaylas, 2021. Por lo que se acepta la hipótesis alterna.

Luego de finalizar el Estudio de Investigación se concluye que existe una correlación inversa entre el Síndrome de Boreout y la Satisfacción laboral en el Servicio de Obstetricia del Hospital Andahuaylas, 2021.

RECOMENDACIONES

Primero. Establecer y planificar estrategias de aplicación de programas de coaching dirigido a todos los trabajadores del servicio de obstetricia, que de acuerdo a estudios el coaching tiene un efecto de supresión sobre el síndrome de Boreout.

Segundo. Brindar una mayor motivación, con jefes empáticos, comunicativos, proactivos, que influyan de forma positiva en el personal a su servicio. Mejorar las relaciones entre el personal, mediante actividades recreativas, crear espacios donde los servidores puedan compartir entre sí todo ello con el fin de combatir el aburrimiento en el personal de salud.

Tercero. Fomento del empowerment en todos los trabajadores con el fin de generar empoderamiento del personal de salud. Involucramiento de todo el personal respecto a la misión y visión del establecimiento y del departamento generando identificación con la institución, y aumentando el interés del personal por las actividades y funciones de que el servicio realiza.

Cuarto. Mejorar las condiciones laborales mediante la aplicación de estrategias que incidan en la mejora de las condiciones físicas, beneficios, políticas, relaciones y realización personal de todos los trabajadores, mediante la reorganización de las actividades laborales que puedan mejorar y regular la exigencia en los trabajadores del servicio de obstetricia del Hospital sub regional Andahuaylas.

FUENTES DE INFORMACION

1. Daza D, Plaza M, Hernández H. Factores de riesgo intralaboral asociados al clima organizacional y su efecto sobre el síndrome de boreout en el sector salud. Espacios. 2017; 38(58).
2. Rodríguez LA. Innovación y gestión del conocimiento; síndromes laborales necesarios de extinguir. Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo. 2015;; p. s/p.
3. Scarpetta K. El síndrome del aburrimiento laboral. La Republica. 2019 Marzo 06: p. s/p.
4. Charaja YM, Mamani J. Satisfacción Laboral y Motivación de los trabajadores de la dirección regional de comercio exterior y turismo Puno-Perú, 2013. Comunicación. 2014;; p. 5-13.
5. Rothlin P, Werder P. El Nuevo Síndrome Laboral Boreout: Recupera La Motivación New York: Debolsillo; 2009.
6. Medina L. Innovación y gestión del conocimiento; síndromes laborales necesarios de extinguir. Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo. 2015 Julio-Diciembre; 06(11): p. 1-21.
7. Marin H, Plascencia M. Motivación y satisfacción laboral del personal de una organización de salud del sector privado. Horiz Med. 2017;; p. 42-52.
8. Zolf A. El aburrimiento en el trabajo aportes recientes de la psicología laboral. Av. psicol. 2018;; p. 9-22.
9. Eastwood J, Frichen A, Fenske M, Smilek D. The unengaged mind: Defining boredom in terms of attention. Perspectives on Psychological Science. 2012;; p. 482-495.
10. Cabrera L. Síndrome de Boreout: Diseño, confiabilidad y validación preliminar de un instrumento para su medición. rev.univ.ind.santander.salud. 2014;; p. 259-265.
11. Cabrera LE. Síndrome de Boreout: Diseño, confiabilidad y validación preliminar de un instrumento para su medición. Revista de la Universidad Industrial de Santander. 2014;; p. 259-265.
12. Paneque S. Síndrome de Boreout o sentirse aburrido. In Prevexpo 2010/prevencia 2010; 2010; Sevilla. p. 1-16.
13. Naranjo M. Perspectivas teóricas y algunas consideraciones de su importancia en el ámbito educativo. Revista Educación. 2009;; p. 153-170.
14. Porcel A, Martínez C, Gil E, Grao A. Construcción y validación del cuestionario G_Clinic para medir la satisfacción laboral en profesionales de enfermería de las unidades de gestión clínica. Rev Esp Salud Pública. 2014 Mayo-junio; 88(03): p. 419-428.

15. Carmona E, Estelles I, Diaz G, Aguilera R. Nivel de satisfacción y compromiso en trabajadores remunerados versus voluntariado y motivación en el mismo. REIDOCREA. 2018 Marzo; 07(08): p. 85-91.
16. Atalaya M. Satisfacción Laboral y Productividad. Revista de Psicología. 1999.
17. Hernández R, Fernández C, Baptista M. Metodología de la Investigación. 6th ed. Toledo M, editor. Mexico DF: Mc Graw Hill Education; 2014.
18. Gutierrez J. "Bore-out", la infracarga mental. Ergonomía y Psicología. 2010;: p. 10-11.
19. Béltran A, Contreras B, Forero L, Garcia A. Game-Over: Herramienta Gamificada para Diagnostico del Síndrome de Boreout [Tesis] , editor. [Bogotá]: Universidad Católica de Colombia; 2014.
20. Latella S, Marciano N, Velasco E. BoreOut: Aburrimiento crónico en el trabajo [Tesis] , editor. [Buenos Aires]: Universidad Argentina de la Empresa; 2016.
21. Miranda X, Granda D. El Síndrome de Boreout y el desempeño laboral en los colaboradores del Hospital Yerovi Mackuart del Cantón Salcedo, provincia de Cotopaxi [Tesis] , editor. [Ambato]: Universidad Técnica de Ambato; 2016.
22. Mendoza M. Síndrome de Burnout y la satisfacción laboral en Enfermería en el Instituto Nacional de Ciencias Neurológicas. Lima, 2017. [Tesis] , editor. [Lima]: Universidad César Vallejo; 2018.
23. Huañap J. Propiedades psicométricas del Cuestionario Evaluador de Boreout en colaboradores del sector salud de Chimbote [Tesis] , editor. [Chimbote]: Universidad César Vallejo; 2017.
24. Alvarado K. Construcción y propiedades psicométricas de la Escala del Síndrome de Boreout – ESB en colaboradores adultos de Trujillo [Tesis] , editor. [Lima]: Universidad César Vallejo; 2016.
25. Cabrera I. SINDROME DE BORE-OUT [Tesis] , editor. [Carabobo]: Universidad de Carabobo; 2012.
26. Carvajal L. Recursos Humanos en la Investigación Científica Medellín: Poemia su editorial.; 2013.

ANEXOS

MATRIZ: SÍNDROME DE BOREOUT Y SATISFACCIÓN LABORAL EN EL SERVICIO DE OBSTETRICIA DEL HOSPITAL ANDAHUAYLAS, 2021.

Titulo	Formulación del problema	Objetivos	Hipótesis	Variables	Dimensiones	Indicadores	Metodología
Síndrome de Boreout y satisfacción laboral en el servicio de obstetricia del hospital Andahuaylas, 2021.	¿Cuál es la relación que existe entre el Síndrome de Boreout y la Satisfacción laboral en el Servicio de Obstetricia del Hospital Andahuaylas, 2021?	Determinar la relación que existe entre el Síndrome de Boreout y la Satisfacción laboral en el Servicio de Obstetricia del Hospital Andahuaylas, 2021.	Existe una relación inversa entre el Síndrome de Boreout y la Satisfacción laboral en el Servicio de Obstetricia del Hospital Andahuaylas, 2021.	Síndrome de Boreout.	Infraexigencia Aburrimiento Desinterés	Poco trabajo Trabajo muy fácil Inconformidad Apatía Distraimiento Indiferencia Desligamiento	<p>Nivel: Descriptivo. Tipo: El nivel de investigación básico-descriptivo Diseño: Correlacional.</p> <p>O1 → M → r</p> <p>O2</p> <p>M. Muestra de estudio O1: Síndrome de Boreout O2: Satisfacción con el trabajo. r: Relación directa entre el Síndrome de Boreout y la Satisfacción con el trabajo POBLACIÓN Y MUESTRA Población: Estará constituida por 83 profesionales de obstetricia del servicio de obstetricia del Hospital Andahuaylas. Muestra: Margen: 5% Nivel de confianza: 95% muestra: 69 TECNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCION DE DATOS Técnica Instrumento Análisis documental. Ficha documentaria. MÉTODOS DE ANÁLISIS DE DATOS. Para el procesamiento de datos se utilizará dos paquetes SPSS-23.</p>
	Problemas específicos	Objetivos específicos	Hipótesis Específica	Satisfacción con el trabajo	Condiciones físicas Beneficios Políticas Relaciones Realización personal	Distribución física Ventilación e iluminación Comodidad Remuneraciones Expectativas económicas Valoración del servicio Cumplimiento de horarios Compañerismo Solidaridad mutua Sentimiento por logros Sentimiento de realización	
	¿Cuál es la relación que existe entre el Síndrome de Boreout en su dimensión Aburrimiento y la Satisfacción laboral en el Servicio de Obstetricia del Hospital Andahuaylas, 2021?	Determinar la relación que existe entre el Síndrome de Boreout en su dimensión Aburrimiento y la Satisfacción laboral en el Servicio de Obstetricia del Hospital Andahuaylas, 2021.	Existe una relación inversa entre el Síndrome de Boreout en su dimensión Aburrimiento y la Satisfacción laboral en el Servicio de Obstetricia del Hospital Andahuaylas, 2021	¿Cuál es la relación que existe entre el Síndrome de Boreout en su dimensión Desinterés y la Satisfacción laboral en el Servicio de Obstetricia del Hospital Andahuaylas, 2021?	Existe una relación inversa entre el Síndrome de Boreout en su dimensión Desinterés y la Satisfacción laboral en el Servicio de Obstetricia del Hospital Andahuaylas, 2021.	¿Cuál es la relación que existe entre el Síndrome de Boreout en su dimensión Infraexigencia y la Satisfacción laboral en el Servicio de Obstetricia del Hospital Andahuaylas, 2021?	

CUESTIONARIO
DATOS GENERALES

1. **Edad:** _____Años

2. **Estado Civil:**

Casado: ()

Soltero: ()

Conviviente: ()

Viudo: ()

Divorciado: ()

3. **Género:**

Masculino ()

Femenino ()

4. **Hijos:** _____Hijos

5. **Nivel Educativo:**

Profesional: ()

Segunda Especialidad: ()

Maestría: ()

Doctorado: ()

6. **Antigüedad Título:** _____Años

7. **Antigüedad en el puesto de trabajo:** _____Años

8. **Actividad Laboral Secundaria:**

Si: ()

No: ()

INSTRUMENTO

Síndrome de Boreout – ESB

El presente instrumento está diseñado para recopilar una serie de respuestas que brinden información acerca de la realidad actual de su centro de labores. Es por ello que a continuación se le presentan una serie de afirmaciones que buscan conocer mejor sus experiencias cotidianas en el trabajo. Cada una de estas frases viene acompañada de 6 opciones de respuesta que se muestran tal y como sigue:

0 = Nunca

1 = Pocas veces

2 = Algunas veces

3 = Muchas veces

4 = Siempre

Se le pide marcar con un aspa (X) dentro de la casilla que corresponda mejor a la frecuencia con la que experimenta esas sensaciones y realiza dichos comportamientos cuando está en su centro de trabajo. Sólo es posible marcar una opción por cada afirmación, como se presenta en el siguiente ejemplo:

	N	ENUNCIADO	Marque con X				
			4	3	2	1	0
ABURRIMIENTO	1	Mi día de trabajo no genera importantes actividades	4	3	2	1	0
	2	No encuentro las actividades laborales interesantes	4	3	2	1	0
	3	Envío correos y chateo asuntos personales	4	3	2	1	0
	4	Me la paso la jornada esperando a que termine	4	3	2	1	0
	5	Paso horas en el trabajo donde no sé qué hacer	4	3	2	1	0
	6	No me siento animado cuando trabajo	4	3	2	1	0
INDIFERENCIA	7	Siento indiferencia hacia el éxito o fracaso de mi institución	4	3	2	1	0
	8	Las necesidades o deseos del paciente no me interesan	4	3	2	1	0
	9	Siento poca motivación con las actividades de mi trabajo	4	3	2	1	0
	10	Tengo dificultades para identificarme con mi trabajo	4	3	2	1	0
	11	No le encuentro sentido a mi trabajo	4	3	2	1	0
	12	No me preocupa la posibilidad de ascender	4	3	2	1	0
INFRAEXIGENCIA	13	Tengo tareas retadoras para mi capacidad profesional	4	3	2	1	0
	14	Puedo rendir más de lo que mi jefe me exige	4	3	2	1	0
	15	Mi jefe me da tareas que resultan intrascendentes	4	3	2	1	0
	16	No me siento profesionalmente aprovechado	4	3	2	1	0
	17	El nivel de trabajo que realizo es mínimo	4	3	2	1	0
	18	En mi servicio nos dan poco trabajo	4	3	2	1	0

INSTRUMENTO CUESTIONARIO DE SATISFACCION LABORAL

El presente instrumento está diseñado para recopilar una serie de respuestas que brinden información acerca de la realidad actual de su centro de labores. Es por ello que a continuación se le presentan una serie de afirmaciones que buscan conocer mejor sus experiencias cotidianas en el trabajo. Cada una de estas frases viene acompañada de 5 opciones de respuesta que se muestran tal y como sigue:

05 = Totalmente de Acuerdo

04 = De Acuerdo

03 = Indeciso

02 = En Desacuerdo

01 = Totalmente en Desacuerdo

Se le pide marcar con un aspa (X) dentro de la casilla que corresponda mejor a la frecuencia con la que experimenta esas sensaciones y realiza dichos comportamientos cuando está en su centro de trabajo. Sólo es posible marcar una opción por cada afirmación, como se presenta en el siguiente ejemplo:

N	ENUNCIADO	Marque con X				
		5	4	3	2	1
1	La distribución física del ambiente de trabajo facilita la realización de mis labores	5	4	3	2	1
2	Las tareas que realizo las percibo como algo sin importancia.	5	4	3	2	1
3	El público usuario se siente cómodo en los ambientes de trabajo	5	4	3	2	1
4	Mi sueldo es muy bajo en relación a la labor que realizo.	5	4	3	2	1
5	Me siento mal con lo que gano.	5	4	3	2	1
6	Siento que el sueldo que tengo es bastante aceptable.	5	4	3	2	1
7	La sensación que tengo de mi trabajo es que me están explotando.	5	4	3	2	1
8	Me siento bien porque recibo compensaciones económicas adicionales.	5	4	3	2	1
9	Felizmente mi trabajo me permite cubrir mis expectativas económicas.	5	4	3	2	1
10	Siempre me otorgan beneficios adicionales.	5	4	3	2	1
11	La tarea que realizo es tan valiosa como cualquier otra.	5	4	3	2	1
12	La institución siempre nos tiene presentes para las actividades que realiza	5	4	3	2	1
13	Me disgusta mi horario.	5	4	3	2	1
14	El horario de trabajo me resulta incómodo.	5	4	3	2	1

15	El esfuerzo de trabajar más horas reglamentarias, no es reconocido.	5	4	3	2	1
16	Se reconoce el esfuerzo que hago en mi trabajo	5	4	3	2	1
17	El supervisor o jefe es comprensivo (a).	5	4	3	2	1
18	Me agrada trabajar con mis compañeros.	5	4	3	2	1
19	Llevarme bien con el supervisor o jefe beneficia la calidad del trabajo.	5	4	3	2	1
20	La solidaridad es una virtud característica en nuestro grupo de trabajo.	5	4	3	2	1
21	Siento que el trabajo que hago es justo para mi manera de ser.	5	4	3	2	1
22	Mi trabajo me permite desarrollarme personalmente.	5	4	3	2	1
23	Me siento realmente útil con la labor que realizo.	5	4	3	2	1
24	Disfruto de cada labor que realizo en mi trabajo.	5	4	3	2	1
25	Me siento feliz por los resultados que logro en mi trabajo.	5	4	3	2	1



FACULTAD DE MEDICINA HUMANA Y CIENCIAS DE LA SALUD
ESCUELA PROFESIONAL DE ESTOMATOLOGÍA
ESCALA DE CALIFICACIÓN
PARA EL JUEZ EXPERTO

Estimado juez experto (a): ALEXANDER BETTER SALAZAR

Teniendo como base los criterios que a continuación se presenta, se le solicita dar su opinión sobre el instrumento de recolección de datos que se adjunta correspondiente al proyecto de investigación

Titulada: SINDROME DE BOREOUT Y SATISFACCION LABORAL EN EL SERVICIO DE OBSTETRICIA DEL HOSPITAL SUB REGIONAL DE ANDAHUAYLAS AÑO 2020.

Marque con una (X) en SI o NO, en cada criterio según su opinión

CRITERIOS	SI (1)	NO (0)	OBSERVACIONES
1. El instrumento recoge información que permite dar respuesta al problema de investigación	X		
2. La estructura del instrumento es adecuado	X		
3. Los ítems del instrumento responde a la Operacionalización de la variable	X		
4. La secuencia presentada facilita el desarrollo del instrumento	X		
5. Los ítems son claros y entendibles	X		
6. El número de ítems es adecuado para su aplicación	X		

SUGERENCIAS:

.....
.....
.....



Mg. Alexander Better Salazar
M. STRA EN SALUD PUBLICA
Y COMUNITARIA CON MENCIÓN
EN GERENCIA EN SALUD
REHOMA - COP. 168 N° 438 - 2018

NOMBRE COMPLETO Y FIRMA DEL JUEZ EXPERTO



FACULTAD DE MEDICINA HUMANA Y CIENCIAS DE LA SALUD
ESCUELA PROFESIONAL DE ESTOMATOLOGÍA
ESCALA DE CALIFICACIÓN
PARA EL JUEZ EXPERTO

Estimado juez experto (a): MARY GISELL SALGADO MONTESINOS

Teniendo como base los criterios que a continuación se presenta, se le solicita dar su opinión sobre el instrumento de recolección de datos que se adjunta correspondiente al proyecto de investigación


Titulada: SÍNDROME DE ROEBUY Y SATISFACCIÓN LABORAL EN EL SERVICIO DE OBSTETRICIA DEL HOSPITAL SUB REGIONAL DE ANDAHUAYLAS AÑO - 2020.

Marque con una (X) en SI o NO, en cada criterio según su opinión

CRITERIOS	SI (1)	NO (0)	OBSERVACIONES
1. El instrumento recoge información que permite dar respuesta al problema de investigación	X		
2. La estructura del instrumento es adecuado	X		
3. Los ítems del instrumento responde a la Operacionalización de la variable	X		
4. La secuencia presentada facilita el desarrollo del instrumento	X		
5. Los ítems son claros y entendibles	X		
6. El número de ítems es adecuado para su aplicación	X		

SUGERENCIAS:

.....
.....
.....


Dra. Mary G. Salgado Montesinos
GINECOLOGÍA Y OBSTETRICIA
CMP. 58725 RNE. 31229

NOMBRE COMPLETO Y FIRMA DEL JUEZ EXPERTO



FACULTAD DE MEDICINA HUMANA Y CIENCIAS DE LA SALUD
ESCUELA PROFESIONAL DE OBSTETRICIA
ESCALA DE CALIFICACIÓN
PARA EL JUEZ EXPERTO

Estimado juez experto (a):FRANCISCA CRISTINA MAMANI OSCO.....

Teniendo como base los criterios que a continuación se presenta, se le solicita dar su opinión sobre el instrumento de recolección de datos que se adjunta correspondiente al proyecto de investigación Titulada:.....SINDROME DE BORGOUT Y.....
SATISFACCION LABORAL EN EL SERVICIO DE.....
OBSTETRICIA DEL HOSPITAL SUB REGIONAL.....
DE ANDAHUYAS - AÑO 2020.....

Marque con una (X) en SI o NO, en cada criterio según su opinión

CRITERIOS	SI (1)	NO (0)	OBSERVACIONES
1. El instrumento recoge información que permite dar respuesta al problema de investigación	X		
2. La estructura del instrumento es adecuado	X		
3. Los ítems del instrumento responde a la Operacionalización de la variable	X		
4. La secuencia presentada facilita el desarrollo del instrumento	X		
5. Los ítems son claros y entendibles	X		
6. El número de ítems es adecuado para su aplicación	X		

SUGERENCIAS:

.....
.....
.....


Francisca Cristina Mamani Osco
COP: 7487
Mg. Docencia en el Nivel Superior
Mg. Gobierno y Gerencia en Salud

NOMBRE COMPLETO Y FIRMA DEL JUEZ EXPERTO

Valoración de evaluación de Juicio de Expertos

Datos de la clasificación:

CRITERIOS	JUECES			VALOR P
	J1	J2	J3	
El instrumento recoge información que permite dar respuesta al problema de investigación.	1	1	1	
La estructura del instrumento es adecuada	1	1	1	
Los ítems del instrumento responden a la Operacionalización de la variable	1	1	1	
La secuencia presentada facilita el desarrollo del instrumento	1	1	1	
Los ítems son claros y entendibles	1	1	1	
El número de ítems es adecuado para su aplicación	1	1	1	
TOTAL	6	6	6	

1: de acuerdo 0: desacuerdo

PROCESAMIENTO:

b: Grado de concordancia significativa

Ta: N° total “de acuerdo” de jueces

Td: N° total de “desacuerdo” de jueces

Prueba de concordancia entre los jueces

$$b = \frac{T_a}{T_a + T_d} \times 100$$

Ejem:

$$b = \frac{16}{16 + 0} \times 100 = 1.00 \text{ Validez perfecta}$$

Según Herrera

0,53 a menos	Validez nula
0,54 a 0,59	Validez baja
0,60 a 0,65	Válida
0,66 a 0,71	Muy válida
0,72 a 0,99	Excelente validez
1.0	Validez perfecta

Conclusión de jueces expertos:

El instrumento tiene Validez perfecta



Gobierno Regional de Apurímac
Hospital Sub Regional de Andahuaylas
"AÑO DE LA LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN Y LA IMPUNIDAD"



AUTORIZACION

Visto el expediente N° 2632 presentado el día 12/05/2021 a horas 8:50 por mesa de parte del Hospital Sub regional de Andahuaylas Se autoriza a realizar la recolección de datos del Trabajo de investigación para la Obtención del Título profesional de OBSTETRA a:

- SRTA. KARINA CEBRIAN ISLA

Estudiantes de la Escuela Profesional de Obstetricia de la Universidad Alas Peruanas Filial Andahuaylas, con el Tema de Investigación:

**SÍNDROME DE BURNOUT Y SATISFACCIÓN LABORAL EN EL
SERVICIO DE OBSTETRICIA DEL HOSPITAL SUB REGIONAL
ANDAHUAYLAS .**

Fecha de inicio de Recolección de Datos : 17/05/2021

Fecha de Culminación de Recolección de Datos : 31/05/2021

Se expedí la presente autorización para poder realizar la recolección de Datos que contribuyan a la elaboración del presente trabajo de investigación.

Atentamente.



Obst. Mario Guillermo Villena Ascue
Unidad de Investigación y Apoyo a la Docencia
Hospital Sub Regional Andahuaylas

DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD

Yo, Cebrián Isla, Karina identificado con D.N.I N° 77505702 a efecto de cumplir con las disposiciones vigentes consideradas en el reglamento de grados y títulos de la Universidad Alas Peruanas, Facultad de Medicina Humana y Ciencias de la Salud, Escuela Profesional de Obstetricia, declaro bajo juramento que toda la documentación que adjunto es veraz y autentica.

Así mismo, declaro también bajo juramento que todos los datos e información que se presenta en la tesis son auténticos y veraces.

En tal sentido asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de la información aportada, por lo cual me someto a la disposición en las normas académicas de la Universidad Alas Peruanas.

Apurímac, setiembre del 2021


.....
2012137828