



**TESIS**

**PREVALENCIA DEL SÍNDROME DE BURNOUT Y EL  
DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL DE SALUD EN  
EL CENTRO DE SALUD MATERNO INFANTIL “EL  
PORVENIR” DEL DISTRITO LA VICTORIA, PERIODO  
JULIO – DICIEMBRE, 2018.**

**PRESENTADO POR:**

**BACH. PALOMINO MENDOZA FRANCISCO WILLIAM**

**PARA OPTAR EL GRADO DE MAESTRO EN SALUD  
OCUPACIONAL**

**LIMA – PERÚ**

**2019**



**VICERRECTORADO ACADÉMICO  
ESCUELA DE POSTGRADO**

**TÍTULO DE LATESIS**

**PREVALENCIA DEL SÍNDROME DE BURNOUT Y EL  
DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL DE SALUD EN  
EL CENTRO DE SALUD MATERNO INFANTIL “EL  
PORVENIR” DEL DISTRITO LA VICTORIA, PERIODO  
JULIO – DICIEMBRE, 2018.**

**AREA DE INVESTIGACIÓN:**

**SALUD OCUPACIONAL**

**EJE TEMATICO:**

**Evaluación de los Efectos del Trabajo, Recuperación de Salud y Atención  
Médica Especializada al Trabajo**

**ASESOR**

**Mg. FERNANDO VALDERRAMA LAGUNA**

## **DEDICATORIA:**

Dedico este Trabajo de tesis a Dios y a mis padres. A Dios porque ha estado conmigo a cada paso que doy, cuidándome y dándome fortaleza para continuar, a mis padres, quienes a lo largo de mi vida han velado por mi bienestar y educación siendo mi apoyo en todo momento. Depositando su entera confianza en cada reto que se me presentaba sin dudar ni un solo momento en mi inteligencia y capacidad. Es por ello que soy lo que soy ahora.

## **AGRADECIMIENTO**

En primer lugar, a Dios por haberme guiado por el camino de la felicidad hasta ahora; en segundo lugar, a cada uno de los que son parte de mi familia a mi PADRE Francisco Palomino Moreno, mi MADRE, Zenaida Mendoza Córdova a mis hermanos; por haberme dado su fuerza y apoyo incondicional que me han ayudado y llevado hasta donde estoy ahora.

## **RECONOCIMIENTO:**

A la Universidad Alas Peruanas y profesores por darme la Oportunidad de desarrollarme profesionalmente y Optar el Grado de Maestro.

## CONTENIDO

Caratula de línea de investigación	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Reconocimiento	v
Índice	vi
Índice de Tablas y Gráficos	ix
Introducción	xi
Resumen	xii
Abstrac	xiv
<b>CAPÍTULO I: PLANEAMIENTO DEL PROBLEMA.</b>	
1.1 Descripción de la realidad problemática	15
<b>1.2 DELIMITACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN</b>	
1.2.1 Delimitación espacial	17
1.2.2 Delimitación social	18
1.2.3 Delimitación temporal	18
1.2.4 Delimitación conceptual	18
<b>1.3 PROBLEMAS DE INVESTIGACIÓN</b>	
1.3.1 Problema principal	19
1.3.2 problemas secundarios	19
<b>1.4 OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN</b>	
1.4.1 Objetivo General	19
1.4.2 Objetivos Específicos	20
<b>1.5 JUSTIFICACION E IMPORTANCIA DE LA INVESTIGACIÓN.</b>	
1.5.1 Justificación	21
1.5.2 Importancia	22
1.6 Factibilidad de la Investigación	23
1.7 Limitación de estudio	24
<b>CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO CONCEPTUAL.</b>	
2.1 Antecedentes del problema	25
2.2 Bases teóricas o científicas	35
2.3 Definición de términos básicos	44

<b>CAPÍTULO III: HIPÓTESIS Y VARIABLES</b>	
3.1 Hipótesis General	46
Hipótesis Secundarias	46
3.3 Definición conceptual y operacional de las variables	47
3.4 Cuadro de Operacionalización de Variables	48
<b>CAPÍTULO IV: METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN</b>	
<b>4.1 TIPO Y NIVEL DE INVESTIGACIÓN</b>	<b>49</b>
4.1.1 Tipo de investigación	49
4.1.2 Nivel de investigación	50
<b>4.2 MÉTODOS Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN.</b>	
4.2.1 Métodos de Investigación	50
4.2.2 Diseño de la Investigación	51
<b>4.3 POBLACIÓN Y MUESTRA DE LA INVESTIGACIÓN</b>	
4.3.1 Población	51
4.3.2 Muestra	51
<b>4.4 TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS</b>	
4.4.1 Técnicas	51
4.4.2 Instrumentos	52
4.4.3. Validez y confiabilidad	52
4.4.4. Procedimientos y análisis de datos	55
4.4.5. Ética de la investigación	56
<b>CAPÍTULO V: RESULTADO DE LA INVESTIGACIÓN</b>	
5.1 Análisis descriptivo	57
5.2 Análisis inferencial	74
<b>CAPÍTULO VI: DISCUSIÓN DE LA INVESTIGACIÓN</b>	
6.1 Discusiones de Resultado	78
6.2 Conclusión	81
6.3 Recomendación	82
6.4 Referencias Bibliográficas	83

## **ANEXOS**

1.	Matriz de consistencia.	88
2.	Instrumento(s) de recolección de datos organizado en variables, dimensiones e indicadores.	90
3.	Validación de expertos	92
4.	Copia de la data procesada	96
5.	Consentimiento informado	98
6.	Autorización de la entidad donde se realizó el trabajo de campo.	100
7.	Declaratoria de autenticidad del informe de tesis.	101

## ÍNDICE DE TABLAS Y GRÁFICOS:

Tabla 01: Sexo: Masculino y Femenino	57
Tabla 02: El cansancio por el Síndrome de Burnout afecta el desempeño laboral de los trabajadores del centro de salud materno infantil “El Porvenir” del Distrito de la Victoria	58
Tabla 03: La fatiga por el Síndrome de Burnout afecta el desempeño laboral de los trabajadores del centro de salud materno infantil del Distrito de la Victoria	59
Tabla 04: El malestar por el Síndrome de Burnout afecta el desempeño laboral de los trabajadores del centro de salud materno infantil “El Porvenir” del Distrito de la Victoria	60
Tabla 05: El rendimiento laboral está relacionado con el síndrome de Burnout en el centro de salud Materno Infantil “El Porvenir” del Distrito de la Victoria	61
Tabla 06: La baja autoestima está relacionada con el síndrome de Burnout en el centro de salud Materno Infantil “El Porvenir” del Distrito de la Victoria	62
Tabla 07: El descontento está relacionado con el síndrome de Burnout en el centro de salud Materno Infantil “El Porvenir” del Distrito de la Victoria	63
Tabla 08: El Síndrome de Burnout que despersonaliza al desempeño laboral del personal del centro de salud materno infantil “El Porvenir” del Distrito la victoria el periodo de julio a diciembre del2018	64
Tabla 09: La perdida de motivación está relacionada con el síndrome de Burnout en el centro de salud Materno Infantil “El Porvenir” del Distrito de la Victoria	65
Tabla 10: La frustración está relacionada con el síndrome de Burnout en el centro de salud Materno Infantil “El Porvenir” del Distrito de la Victoria	66
Tabla 11: El Síndrome de Burnout en la productividad está relacionado con el desempeño laboral del personal del centro de salud materno infantil “El Porvenir” del distrito La Victoria en el periodo de julio a diciembre del 2018	67

Tabla 12: El Síndrome de Burnout está relacionado con el ausentismo laboral del personal de salud en el centro de salud materno infantil “El Porvenir” del distrito La Victoria en el periodo de julio a diciembre del 2018	68
Tabla 13: El síndrome de Burnout afecta motivación en el desempeño laboral en el centro de salud Materno Infantil “El Porvenir” del Distrito de la Victoria	69
Tabla 14: El síndrome de Burnout afecta a la disciplina laboral en el centro de salud Materno Infantil “El Porvenir” del Distrito de la Victoria	70
Tabla 15: El síndrome de Burnout afecta al estado positivo del desempeño laboral en el centro de salud Materno Infantil “El Porvenir” del Distrito de la Victoria	71
Tabla 16: El síndrome de Burnout afecta al estado de superación personal en el desempeño laboral en el centro de salud Materno Infantil “El Porvenir” del Distrito de la Victoria	72

## ÍNDICE DE TABLAS Y GRÁFICOS:

Tabla 01: Sexo: Masculino y Femenino	57
Tabla 02: El cansancio por el Síndrome de Burnout afecta el desempeño laboral de los trabajadores del centro de salud materno infantil “El Porvenir” del Distrito de la Victoria	58
Tabla 03: La fatiga por el Síndrome de Burnout afecta el desempeño laboral de los trabajadores del centro de salud materno infantil “El Porvenir” del Distrito de la Victoria	59
Tabla 04: El malestar por el Síndrome de Burnout afecta el desempeño laboral de los trabajadores del centro de salud materno infantil “El Porvenir” del Distrito de la Victoria	60
Tabla 05: El rendimiento laboral está relacionado con el síndrome de Burnout en el centro de salud Materno Infantil “El Porvenir” del Distrito de la Victoria	61
Tabla 06: La baja autoestima está relacionada con el síndrome de Burnout en el centro de salud Materno Infantil “El Porvenir” del Distrito de la Victoria	62
Tabla 07: El descontento está relacionado con el síndrome de Burnout en el centro de salud Materno Infantil “El Porvenir” del Distrito de la Victoria	63
Tabla 08: El Síndrome de Burnout que despersonaliza al desempeño laboral del personal del centro de salud materno infantil “El Porvenir” del Distrito la victoria el periodo de julio a diciembre del2018	64
Tabla 09: La perdida de motivación está relacionada con el síndrome de Burnout en el centro de salud Materno Infantil “El Porvenir” del Distrito de la Victoria	65
Tabla 10: La frustración está relacionada con el síndrome de Burnout en el centro de salud Materno Infantil “El Porvenir” del Distrito de la Victoria	66
Tabla 11: El Síndrome de Burnout en la productividad está relacionado con el desempeño laboral del personal del centro de salud materno infantil “El Porvenir” del distrito La Victoria en el periodo de julio a diciembre del 2018	67
Tabla 12: El Síndrome de Burnout está relacionado con el ausentismo laboral del	

personal de salud en el centro de salud materno infantil “El Porvenir” del distrito La Victoria en el periodo de julio a diciembre del 2018	68
Tabla 13: El síndrome de Burnout afecta motivación en el desempeño laboral en el centro de salud Materno Infantil “El Porvenir” del Distrito de la Victoria	69
Tabla 14: El síndrome de Burnout afecta a la disciplina laboral en el centro de salud Materno Infantil “El Porvenir” del Distrito de la Victoria	70
Tabla 15: El síndrome de Burnout afecta al estado positivo del desempeño laboral en el centro de salud Materno Infantil el “El Porvenir” del Distrito de la Victoria	71
Tabla 16: El síndrome de Burnout afecta al estado de superación personal en el desempeño laboral en el centro de salud Materno Infantil “El Porvenir” del Distrito de la Victoria	72

## INTRODUCCIÓN

La presente tesis es una investigación que tiene por evaluar la Prevalencia del Síndrome de Burnout y el Desempeño Laboral del Personal de Salud en el Centro de Salud Materno Infantil “El Porvenir” del Distrito la Victoria, Periodo Julio – Diciembre, 2018, en donde los problemas sociales que aqueja nuestra realidad centran su atención desde el punto de vista internacional, Nacional , local en el tema de Síndrome de Burnout y el desempeño Laboral del personal de la salud Materno El Porvenir” del Distrito la Victoria, Periodo Julio – Diciembre, 2018.

Este trabajo presenta los siguientes capítulos:

En el Capítulo I, planteamiento del problema, se habla de la descripción de la realidad problemática, la formulación del problema, delimitaciones de la investigación en el cual se trató de la delimitación, espacial, social, temporal y conceptual. Otro punto que tratara es el problema de la investigación tanto el problema general como específico. Los objetivos de la investigación, como objetivos generales y específicos. Justificación e importancia de la investigación. La factibilidad de la investigación. Limitaciones del estudio.

En el Capítulo II, marco teórico conceptual se habló de los antecedentes del problema tanto antecedentes internacionales como nacionales, bases teóricas o científicas donde mencionaremos algunas teorías, así como la definición de términos básico de la investigación.

En el Capítulo III, hipótesis y variables, se definió a la variable tanto conceptual como operacionales de la investigación, además el cuadro operacional de la investigación.

En el Capítulo IV, se aplicó la metodología de la investigación, el tipo de la investigación y nivel de la investigación. Método y diseño de la investigación diseño de investigación. Población y muestra de la investigación. Las técnicas e instrumentos a emplear, la validez y confiabilidad, procesamientos y análisis de datos, ética de la investigación

En el Capítulo V, se planteó los resultados Análisis descriptivo de la investigación, Análisis inferencial. Discusión de Resultados, conclusiones, recomendaciones, referencias bibliográficas y fuente de la Información citaremos conformes a las normativas Vancouver, 2016, conforme se citarán los datos bibliográficos de la investigación.

En los anexos, adjuntaremos la matriz de consistencia, instrumentos, validación de expertos, base de datos, autorización de trabajo de campo y otros.

## RESUMEN:

**Problema general:** Fue ¿Cuál es la Prevalencia del Síndrome de Burnout con el desempeño laboral del personal de salud en el centro de salud materno infantil “El Porvenir” del distrito La Victoria en el periodo de julio a diciembre del 2018?, **Objetivo:** Determinar la Prevalencia del Síndrome de Burnout en el desempeño laboral del personal de salud en el centro de salud materno infantil “El Porvenir” del distrito La Victoria en el periodo de julio a diciembre del 2018. La **muestra poblacional** del estudio fue 52 trabajadores del centro de Salud el Porvenir del Distrito de la Victoria. **Métodos:** Se aplicó encuestas anónimas, utilizando como instrumento la escala de Likert. **Dimensiones** Agotamiento emocional, Reducida Realización Personal, Productividad, Responsabilidad, Positivismo. Grado de satisfacción de la investigación. **La validez del instrumento** está dada por **03 expertos** en el tema de investigación y **la confiabilidad** fue dada por el coeficiente de Alfa de Cron Bach (**,967**), el diseño fue no experimental transversal. Para el análisis estadístico se usó estadístico de escala de Likert. **Resultados:** Destacó que el cansancio por el Síndrome de Burnout afecta el desempeño laboral de los trabajadores del centro de salud materno infantil del Distrito de la Victoria, SI con el 92.31%, a veces con el 5.77%, No con el 1.92%, que el descontento está relacionado con el síndrome de Burnout en el centro de salud Materno Infantil el por Venir del Distrito de la Victoria, Si con el 86.54%, A veces con el 11.54% No con el 1.92%, que la pérdida de motivación está relacionada con el síndrome de Burnout en el centro de salud Materno Infantil el por Venir del Distrito de la Victoria, Si con el 90.38%, A veces con el 7.69% No con el 1.92%. **Conclusiones:** El Síndrome de Burnout está relacionado con el desempeño laboral del personal de salud en el centro de salud materno infantil “El Porvenir” del Distrito La Victoria en el periodo de julio a diciembre del 2018. Según el resultado del coeficiente de Rho de Spearman es **0.997** y de acuerdo al baremo de estimación de la correlación cuyo nivel de significancia es positivo alta mayor de **0.05**. **Así mismo** El índice del Síndrome de Burnout está relacionado con el desempeño laboral del personal del centro de salud materno infantil “El Porvenir” del Distrito La Victoria en el periodo de julio a diciembre del 2018. Según el resultado del coeficiente de Rho de Spearman es **0.945** y de acuerdo al baremo de estimación de la correlación cuyo nivel de significancia es positivo alta mayor de **0.05** y de acuerdo al baremo de estimación de la correlación, existe una correlación alta, considerando que el nivel de significancia es mayor aproximándose a **1** de **0.05**. **Recomendaciones:** Crear más centros de recreaciones para los trabajadores del centro de salud el porvenir del distrito de la Victoria para contrarrestar el dicho Síndrome de Burnout, Para prevenir el síndrome de ‘burnout’ es conveniente que se entienda que para atender a los demás se debe estar en condiciones, se debe cuidar de sí mismo, conocer su cuerpo, entender sus señales y atender su salud mental.

**Palabras claves:** Investigación Síndrome de Burnout, en el Centro de Salud El Porvenir del Distrito de la Victoria, Desempeño Laboral.

## ABSTRAC

General problem: What is the prevalence of Burnout Syndrome with the work performance of health personnel in the maternal and child health center "El Porvenir" in the district of La Victoria in the period from July to December 2018? Objective: Determine The Prevalence of Burnout Syndrome in the work performance of health personnel in the maternal and child health center "El Porvenir" of La Victoria district from July to December 2018. The population sample of the study was 52 workers from the center of Salud el Porvenir of the Victory District. Methods: Anonymous surveys were applied, using the Likert scale as an instrument. Dimensions Emotional Exhaustion, Reduced Personal Realization, Productivity, Responsibility, Positivism. Degree of satisfaction of the investigation. The validity of the instrument was given by 03 experts in the subject of investigation and the reliability was given by the Cron Bach's Alpha coefficient (, 967), the design was non-experimental transversal. Statistical analysis of Likert scale was used for the statistical analysis. Results: He stressed that fatigue due to Burnout Syndrome affects the work performance of workers in the maternal and child health center of the District of Victoria, SI with 92.31%, sometimes with 5.77%, not with 1.92%, which the discontent is related to the Burnout syndrome in the Maternal and Child Health Center for the Coming of the District of Victory, Yes with 86.54%, Sometimes with the 11.54% No with the 1.92%, that the loss of motivation is related with the Burnout syndrome in the maternal and child health center for the coming of the District of Victory, Yes with 90.38%, Sometimes with 7.69% Not with the 1.92%. Conclusions: The Burnout Syndrome is related to the work performance of health personnel in the maternal and child health center "El Porvenir" of La Victoria District in the period from July to December 2018. According to the result of Spearman's Rho coefficient is 0.997 and according to the scale of estimation of the correlation whose level of significance is positive high greater than 0.05. Likewise, the Burnout Syndrome index is related to the work performance of the staff of the maternal and child health center "El Porvenir" of La Victoria District in the period from July to December 2018. According to the result of Spearman's Rho coefficient it is 0.945 and according to the scale of estimation of the correlation whose level of significance is positive high greater than 0.05 and according to the scale of estimation of the correlation, there is a high correlation, considering that the level of significance is greater approaching 1 of 0.05. Recommendations: Create more recreational centers for workers of the health center the future of the district of Victoria to counteract the said Burnout Syndrome, to prevent the syndrome of 'burnout' it is convenient to understand that to take care of others it should be in conditions, you must take care of yourself, know your body, understand your signals and address your mental health.

Keywords: Burnout Syndrome Research, in the El Porvenir Health Center of the Victory District, Work Performance.

## **CAPÍTULO I: PLANTEAMIENTO DE LA INVESTIGACIÓN**

### **1.1 DESCRIPCIÓN DE LA REALIDAD PROBLEMÁTICA**

En 1974, un médico psiquiatra llamado Herbert Freudenberger que trabajaba como asistente voluntario en la Free Clinic de Nueva York para toxicómanos, observó que al cabo de un periodo más o menos largo, entre uno y tres años, la mayoría sufría una progresiva pérdida de energía, desmotivación, falta de todo interés por el trabajo hasta llegar al agotamiento, junto con varios síntomas de ansiedad y de depresión Mingote Adán, 1998; Moreno, González y Garrosa, 2001 Pag.54<sup>1</sup>

A su vez Freudenberger describió cómo estas personas se vuelven menos sensibles, comprensivas y agresivas en relación con los pacientes, con un trato distanciado y cínico con tendencia a culpar al paciente de los propios problemas que padece para describir este patrón conductual, Freudenberger eligió la misma palabra Burnout (“estar quemado”, “consumido”, “apagado”) que se utilizaba también para referirse a los efectos del consumo crónico de las sustancias tóxicas de abuso.

Avanzando un poco a la historia según Leiter (1991a), el tipo de trabajo que estas personas hacían se caracterizaba por carecer de horario fijo, contar con un

número de horas muy alto, tener un salario muy escaso y un contexto social muy exigente, habitualmente tenso y comprometido.

Así mismo según el paradigma de la indefensión aprendida de Seligman. García-Izquierdo 1991 comenta que el burnout es un problema característico de los trabajos de “servicios humanos”, es decir, de aquellas profesiones que deben mantener una relación continua de ayuda hacia el “cliente”. Profesionales, sin duda, más expuestos a riesgos psico-emocionales.

Por lo tanto, el Síndrome de Burnout se define como desgaste profesional, de nota un estado de completa fatiga física, emocional y mental, acompañado de una disminución de la capacidad de rendimiento. El término inglés burnout significa estar quemado. Las personas que padecen este trastorno sienten un agotamiento extremo y, con frecuencia, vacío interior.

Por consiguiente, el Síndrome de Burnout afecta sobre todo a individuos con profesiones sociales u otros trabajos en los que es necesario ocuparse de otras personas como trabajador social, médico, profesor, enfermero o cuidador de ancianos. Sin embargo, también las personas que pertenecen a otros grupos de profesionales pueden sufrir el Síndrome de Burnout.

Según Chiavenato, I. 2010 Pag. 18, Según el autor define de la siguiente manera: define el desempeño, como las acciones o comportamientos observados en los empleados que son relevantes en el logro de los objetivos de la organización. En efecto, afirma que un buen desempeño laboral es la fortaleza más relevante con la que cuenta una organización. Así mismo el desempeño laboral es la forma en que los empleados realizan su trabajo. Éste se evalúa durante las revisiones de su rendimiento, mediante las cuales un empleador tiene en cuenta factores como la capacidad de liderazgo, la gestión del tiempo, las habilidades organizativas y la productividad para analizar cada empleado de forma individual. Las revisiones del rendimiento laboral por lo general se llevan a cabo anualmente y pueden determinar que se eleve la elegibilidad de un empleado, decidir si es apto para ser promovido o incluso si debiera ser despedido<sup>2</sup>.

A nivel internacional la prevalencia de Burnout en los profesionales residentes en España fue de 14,9%, del 14,4% en Argentina, y del 7,9% en Uruguay. Los profesionales de México, Ecuador, Perú, Colombia, Guatemala y El Salvador presentaron prevalencias entre 2,5% y 5,9%.

Si categorizamos por profesiones, Medicina tuvo una prevalencia del 12,1%, Enfermería del 7,2%, y Odontología, Psicología y Nutrición tuvieron cifras inferiores al 6%. Entre los médicos el burnout predominaba en los que trabajaban en urgencias (17%), cirugía e internistas (15,5%), mientras que anestesistas y dermatólogos tuvieron las prevalencias más bajas (5% y 5,3% respectivamente).

Desde 1988 el Centro Interamericano de Investigación y Documentación sobre Formación Profesional (CINTERFOR) de Uruguay, y a partir del año 1995 el Consejo de Normalización y Certificación de Competencia Laboral (CONOCER) de México se han convertido en dos de las principales instituciones dedicadas al estudio de la competencia y el desempeño laboral a nivel mundial.

El Síndrome de Burnout (agotamiento emocional, despersonalización o deshumanización y falta de realización personal en el trabajo), cuya prevalencia se ha ido incrementando y que ha venido a constituirse en un problema social y de salud pública que conlleva, por tanto, un gran costo económico y social, para el estado y a su vez a una disminución de producción y disminución en la atención de calidad a nivel de las empresas.

El presente trabajo de investigación, se encuentra englobado en el área de Salud Ocupacional, en la cual la Salud Mental tiene un rol importante y fundamental en su desarrollo, a su vez establecer las prevalencias de las diferentes patologías con ello mejorar el desempeño laboral y la calidad de atención en el mencionado Centro de Salud.

El presente trabajo se llevó a cabo en el Centro de Salud Materno Infantil “El Porvenir” del Distrito de La Victoria, debido a la casuística y recurrencia del Síndrome en mención en los Profesionales de Salud de dicho establecimiento de

salud, así como al incremento de la ausencia laboral era menester desarrollar mecanismos y protocolos de atención.

## **1.2 DELIMITACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN**

### **1.2.1 DELIMITACIÓN ESPACIAL**

El desarrollo de la presente investigación se llevó a cabo en el Centro Materno Infantil “El Porvenir” del distrito de la Victoria, Lima, Perú.

### **1.2.2 DELIMITACIÓN SOCIAL**

El desarrollo de la presente investigación se llevó a cabo con el personal de salud, con un número actual de 52 trabajadores, que se encuentra laborando actualmente en el Centro Materno Infantil “El Porvenir” del distrito de la Victoria.

Los personales de salud de este centro materno se encuentran en un nivel socioeconómico C y D, posee un grado de instrucción superior.

### **1.2.3 DELIMITACION TEMPORAL**

La presente investigación se realizó en el periodo julio a diciembre del 2018

### **1.2.4 DELIMITACIÓN CONCEPTUAL**

En el presente trabajo de investigación se desarrolló en base a planteamientos y conocimientos científicos para determinar la prevalencia del síndrome de burnout y el desempeño laboral del personal de salud.

Académicamente, el proyecto de investigación se encuentra enmarcado dentro del área de salud ocupacional, donde se gestionó estratégicamente políticas claras de trabajo que den apertura a nuevas ideas para poder mejorar el desempeño laboral de los trabajadores de dicho nosocomio.

### **1.3 PROBLEMAS DE INVESTIGACIÓN**

#### **1.3.1 PROBLEMA GENERAL:**

¿Cuál es la Prevalencia del Síndrome de Burnout en el desempeño laboral del personal de salud en el centro de salud materno infantil “El Porvenir” del distrito La Victoria en el periodo de julio a diciembre del 2018?

#### **1.3.2 PROBLEMA ESPECIFICOS:**

- a. ¿Cuál es la Prevalencia del Síndrome de Burnout en la Productividad laboral del personal del centro de salud materno infantil “El Porvenir” del Distrito de la Victoria en el periodo de julio a diciembre del 2018?
- b. ¿Cuál es la Prevalencia del Síndrome de Burnout en la Responsabilidad Laboral del personal del centro de salud materno infantil “El Porvenir” del Distrito La Victoria en el periodo de julio a diciembre del 2018?
- c. ¿Cuál es la Prevalencia del Síndrome de Burnout en el Positivismo Laboral en el desempeño laboral del personal del centro de salud materno infantil “El Porvenir” del Distrito La Victoria en el periodo de julio a diciembre del 2018?

### **1.4 OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN**

#### **1.4.1 OBJETIVO GENERAL**

Determinar la Prevalencia del Síndrome de Burnout en el desempeño laboral del personal de salud en el centro de salud materno infantil “El Porvenir” del distrito La Victoria en el periodo de julio a diciembre del 2018

#### **1.4.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS**

- a) Establecer la Prevalencia del Síndrome de Burnout en la Productividad laboral del personal del centro de salud materno infantil “El Porvenir” del Distrito de la Victoria en el periodo de julio a diciembre del 2018.

- b) Determinar la Prevalencia del Síndrome de Burnout en la Responsabilidad Laboral del personal del centro de salud materno infantil “El Porvenir” del Distrito La Victoria en el periodo de julio a diciembre del 2018.
- c) Indicar la Prevalencia del Síndrome de Burnout en el Positivismo Laboral en el desempeño laboral del personal del centro de salud materno infantil “El Porvenir” del Distrito La Victoria en el periodo de julio a diciembre del 2018.

## **1.5 JUSTIFICACIÓN E IMPORTANCIA DE LA INVESTIGACIÓN**

### **1.5.1 JUSTIFICACIÓN**

El presente estudio de investigación se realizó debido a que el síndrome de burnout afecta cada día a más profesionales, es una de las causas por las que muchas veces el usuario se ve afectado en la atención de salud; así como se puede observar el bajo rendimiento laboral por parte del profesional o profesionales de salud.

La buena salud del profesional que labora en un centro de salud es un factor indispensable para mantener el equilibrio en su actividad, condición a través de la cual las acciones, actitudes, comportamientos y obligaciones pueden desarrollarse sin tensiones que debiliten o interfieran en sus labores como personal de salud.

El profesional de salud es vulnerable a padecer cierto tipo de alteraciones generadas por la existencia de factores estresantes, como es el manejo de pacientes los cuales necesitan atención, además de factores interpersonales e intrapersonales, estos juegan un rol muy importante en el desarrollo del síndrome de burnout.

En consecuencia, amerita conocer la existencia del Síndrome en este tipo de profesionales, principalmente por las consecuencias a las que conlleva, como son enfermedades psicosomáticas, disminuyendo su calidad asistencial resultando incapacitante para el ejercicio de la profesión, depresión, ausentismo, deterioro de la calidad de atención con lesiones en el usuario, abandono laboral.

Actualmente la prevalencia del síndrome de burnout es una medida de pobre salud mental que se relaciona íntimamente al estrés relacionado con el laburo diario y es un fenómeno con una gran incidencia en los profesionales de la salud (médicos, enfermeras, etc.).

Como se sabe el síndrome de burnout como una entidad patológica compuesta por tres esferas: agotamiento emocional (AE), despersonalización (DP) y falta de realización personal (RP).

Podemos observar en diversos estudios que la prevalencia de dicha patología se presenta tanto en médicos generales, como en especialistas, residentes y recién graduados, lo que sugiere que el origen de esta patología ocurre en las facultades de medicina durante el proceso de formación.

Se puede mencionar un reciente estudio metacéntrico que estudiantes de medicina en EE.UU. en el cual se concluye que la prevalencia entre ellos es de 49,6%.

De la misma manera podemos mencionar otras estadísticas realizados en estudiantes norteamericanos con poblaciones más pequeñas donde la prevalencia de dicha patología es de entre 40- 60%

Desde que se definió este síndrome ha existido la preocupación por crear un instrumento que permita medir el nivel de estrés. Hacia el año 1981 se creó el Maslach Burnout Inventory (MBI) por Maslach y Jackson, instrumento que establecía criterios estandarizados de evaluación y que alcanzó una gran difusión.

Mientras en un principio se pensó que tan solo los profesionales dedicados al sector asistencial que desempeñan trabajos "de contacto" con personas (sector sanitario, educación, servicios, etc.) eran considerados susceptibles de sufrir el SB, actualmente se sabe que también pueden presentarlo profesionales que no trabajan con "clientes" sino con "objetos" (por ejemplo: operarios de producción de una industria, etc.).

El Síndrome de Burnout no solo afecta al área laboral sino también a la académica. Es importante considerar que el proceso de formación de un alumno

en una universidad suele ser una experiencia de aprendizaje que por lo general también va acompañada de estrés académico. Esta situación tiene su origen en la serie de requisitos que la institución plantea y que exigen del alumno grandes esfuerzos de adaptación. Si la forma en que el alumno resuelve estos esfuerzos adaptativos es adecuada, lo conducirá al aprendizaje y a la satisfacción personal; caso contrario al desgaste y a la frustración. Esta situación ha originado que en el campo pedagógico se hayan planteado estudios que permitan detectar los factores que puedan influir en el rendimiento académico, como el estrés. Al respecto, el síndrome de burnout ha sido considerado por la Organización Mundial de la Salud como riesgo de trabajo.

Dentro de la epidemiología del Síndrome de Burnout en profesionales de la salud que van desde el 31% hasta un 42,2%. En España, entre 10% y 20% sufre desgaste profesional (7), por otro lado, en médicos de atención primaria va desde un 12%, 21,6% y 41,6%. En Colombia la prevalencia en enfermeras fue 1,9%, además el 17,5% y el 28,1% de los trabajadores de salud están afectados; en México la cifra en enfermeras fue de 6,8%.

### **1.5.2 IMPORTANCIA**

Podemos observar la importancia del estudio del Síndrome de Burnout desde los estudios de Christina Maslach y Susan E. Jackson, que en 1981 lo definieron como “un síndrome de cansancio emocional, despersonalización y baja realización personal, que puede ocurrir entre individuos que trabajan con personas”, en tal sentido en el transcurso de los años han tenido cambios la definición antes mencionada, pero sigue dando un parámetro importante en el estudio del personal que labora en las diferentes instituciones , en especial de salud.

Por otro parte en los últimos años han ocurrido en todo el planeta diversos cambios culturales, sociales, económicos, tecnológicos, etc., que han venido afectando en gran medida la conducta de las personas. Por supuesto, estos han llevado a modificaciones en las organizaciones laborales, que a su vez han traído aparejados inconvenientes o riesgos laborales de carácter psicosocial para el

trabajador, vulnerando su salud y bienestar general de los trabajadores del dicho nosocomio.

La importancia del presente estudio, es que a través de ello se pretende despertar la reflexión del centro de salud materno infantil “El Porvenir” sobre las condiciones del ambiente laboral en las que se desenvuelve el equipo de salud y sustentar la importancia del desempeño laboral como vehículo que conduce la organización hacia el éxito.

## **1.6 FACTIBILIDAD DE LA INVESTIGACIÓN**

Es Factible la investigación porque hay fuentes de información, como Estadísticos tanto en las diferentes instituciones de Salud a nivel internacional, nacional, local sobre el tema de Síndrome de Burnout, las jurisprudencias, Doctrinas, casuísticas, las pagina de la web. No se ha tenido ninguna dificultad porque se encontró suficiente información sobe este delito mencionado.

Además, la investigación generó un efecto positivo, inmediato con la celeridad del caso, para que las instituciones responsables puedan dar un tratamiento adecuado sobre este delito que un flagelo o de Lesa humanidad para nuestra sociedad.

El presente informe de tesis se contó con el uso de los recursos materiales como el documento de precedentes vinculantes, jurisprudencias, Doctrinas entre otras en casos de trata de personas con fines de explotación sexual, donde realizare la investigación a futuro en el Centro de salud Materno Infantil de El Porvenir del Distrito de la Victoria.

Recursos Humanos. Se contó con dos encuestadores que permitió el apoyo en el desarrollo de las encuestas y sistematización de las encuestas para obtener resultados estadísticos, la tesis de la investigación se ejecutó con capital propio hasta su culminación.

## **1.7LIMITACIÓN DEL ESTUDIO:**

La investigación del trabajo se realizó a los operadores del Centro de salud Materno Infantil de El Porvenir del Distrito de la Victoria, realizado el trabajo de investigación en el periodo 2018, con una población no probabilístico de 52 del Centro de salud Materno Infantil de El Porvenir del Distrito de la Victoria y una muestra poblacional de 52, cuyas limitaciones podrían darse en cuanto a la generalización de los resultados, restringiéndose únicamente a poblaciones con características similares a las del estudio que se realizó. No hubo limitación alguna para el desarrollo de la tesis.

## **CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO**

### **2.1 Antecedentes**

#### **A. Internacionales:**

Carreón 2017 Pag 26, “En su investigación: *Síndrome de burnout en el personal de salud del hospital básico civil de Limones. Ecuador - PUCESE - Escuela de enfermería*, señala que el Síndrome de Burnout se determina mediante la evaluación de tres dimensiones; el agotamiento emocional, la despersonalización y la baja realización personal. Existen factores que influyen de manera negativa en este síndrome como lo son la demanda de horas laborales, sobrecarga de trabajo, turnos rotativos, pacientes quienes exigen atención digna y personalizada, hace que el profesional labore bajo presión, y por tanto termine desarrollando el síndrome de burnout. Esta investigación es de gran importancia porque permitió la detección temprana de este trastorno que cada vez es común entre los profesionales de salud, sobre todo de médicos y enfermeras, quienes están en contacto directo en la atención al usuario. Además de que se encuentran en constante estrés por estar expuestos a medios de carácter agobiantes y por la gran demanda de usuarios. El objetivo general fue determinar la prevalencia del Síndrome de Burnout y sus consecuencias en el personal de salud del hospital básico civil de Limones en la parroquia Valdez, que se encuentra ubicada al norte de la provincia de Esmeraldas, es la principal cabecera cantonal del cantón Eloy Alfaro. Este estudio es de tipo descriptivo cuantitativo no probabilístico. El

universo está integrado por 91 profesionales de salud eligiendo una muestra de n=81, y de 155 usuarios que asisten a la Institución de salud cuya muestra es de 79. Se utilizaron dos instrumentos; uno, el test de Maslach para conocer la prevalencia del Síndrome de Burnout y el otro para evaluar la satisfacción al usuario con respecto a la atención recibida. En los resultados se encontraron que un 2% del personal padece síndrome de burnout, el 26% está en riesgo de desarrollarlo y el 72% no muestra señal de presentarlo. No hay repercusiones relevantes que afecten en la atención del usuario. Se elaboró un plan de intervención, incluyendo una guía de prevención, para reducir el riesgo del síndrome de burnout en el personal de salud del Hospital Básico Civil de Limones<sup>3</sup>”

Galván 2012 Pag.45, Para el estudio del personal de salud, podemos mencionar el estudio titulado “*síndrome de desgaste profesional (burnout) en médicos de unidades de cuidados intensivos pediátricos en la Argentina*”, cuyo objetivo fue analizar la situación del recurso humano en las UCIP de Argentina y medir el grado de agotamiento profesional. Estudio observacional de corte transversal, mediante la administración de encuestas por vía electrónica; se usó el cuestionario Maslach Burnout Inventory. Se invitó a participar a médicos terapeutas pediátricos que se desempeñaran en el sector público o privado de la Argentina durante al menos 24 horas por semana. Cuya conclusión, fue: Fueron completadas 162 encuestas (tasa de respuesta 60%). Presentaron alto riesgo de burnout en agotamiento emocional 40 terapeutas (25%), en realización personal 9 (6%) y en despersonalización 31 (19%). En forma combinada, 66 profesionales (41%) tuvieron riesgo alto de burnout en alguna de las dimensiones; resultaron factores protectores e independientes de este riesgo estar certificado en la especialidad (ORA 0,38 IC 95% 0,19-0,75) y trabajar en UCIP del sector público (ORA 0,31 IC 95% 0,15-0,65), mientras que hacer más de 36 h/semana de guardia aumentó el riesgo ORA 1,94 IC 95% 1,1-3,85<sup>4</sup>.”

Preciado 2017 Pag. 47, Establece la: *Relación entre factores psicosociales, agotamiento emocional laboral y burnout en odontólogos mexicanos*. El

estudio tuvo como objetivo determinar la relación de factores psicosociales con agotamiento emocional laboral y el síndrome de burnout. Se realizaron entrevistas semiestructuradas. Se usó la escala de agotamiento laboral, el inventario de burnout de Maslach y el cuestionario de factores psicosociales referido a aspectos personales, sociales y de trayecto. Se formaron dos grupos: 72 dentistas docentes pareados con 72 de práctica privada. Los resultados determinaron relación directa entre la dimensión trayecto de los factores psicosociales con tensión laboral (AEL) y cansancio emocional (MBI); pero, relación inversa con realización personal (MBI). Se encontraron niveles altos de tensión laboral y dificultad en la relación con los compañeros en dentistas docentes. No hubo diferencia en los niveles de burnout entre los grupos<sup>5</sup>.

Peña 2005 Pag. 367, “En su estudio: *Síndrome de Burnout y el Desempeño Laboral del Personal de Enfermería de una Clínica Psiquiátrica (TESIS)*, concluye que en base a los resultados obtenidos y al análisis realizado de los mismos se llegó a las siguientes conclusiones: Estos resultados son válidos y aplicables para el ámbito en que se realizó. La población estudiada es un grupo homogéneo en cuanto a sus variables sociodemográficas y laborales. Los resultados muestran la presencia de un alto nivel de afectación del Síndrome Burnout en la mayoría del personal de enfermería. El personal que se encuentra ubicado en las salas generales (mujeres y hombres) y rotando por los diferentes servicios presentó un alto nivel de afectación. Se encontró que el mayor porcentaje del personal está altamente afectado en la dimensión cansancio emocional del Síndrome de Burnout. En esta población se encontró un regular desempeño en su práctica diaria. La presencia del Síndrome de Burnout afecta de manera directa al Desempeño Laboral del personal de enfermería<sup>6</sup>”.

Mababu 2016 Pag. 348, “Según su investigación: *La relación entre el burnout y el rendimiento laboral en los profesionales de hostelería (Tesis)*, logró determinar que Los resultados obtenidos ponen de manifiesto la existencia de una relación significativa, negativa y bidireccional entre el burnout y el rendimiento laboral. Además, se observan la influencia de la ambigüedad de

rol, conflicto de rol, sobre carga de rol y el apoyo de supervisor en la relación entre el burnout y el rendimiento laboral. Finalmente, este estudio presenta algunas reflexiones y líneas futuras de investigación. Las consecuencias del burnout han sido analizadas en varios estudios (Marrau, 2004; Mababu, 2012). Los investigadores han estudiado los efectos directos y relacionales del burnout con la satisfacción laboral, el compromiso organización, la intención de abandonar la empresa, el nivel de la rotación profesional, baja del rendimiento laboral, etc. (Kaygusuz et al., 2015). En relación con esta última (baja del rendimiento laboral), un nivel bajo o moderado de estrés puede contribuir a mejorar el desempeño laboral; mientras que un nivel alto y prolongado del estrés en el tiempo lleva al burnout y tiene efectos negativos a nivel físico y psicológico; y además afecta de manera negativa al rendimiento laboral (Boyd y Gumpert, 1983; Maslach, 1982; Wincent, Ortqvist y Drnovsek, 2008). Los estudios empíricos han demostrado que el síndrome de estar quemado tiene importantes consecuencias y ramificaciones disfuncionales tanto para las organizaciones como para las personas. Algunos problemas que causa el burnout son, entre otros, incremento de rotación de empleados, aumento del ausentismo, reducción de la productividad, deterioro de las relaciones interpersonales, etc. (Shirom, 1989; Youssef, 2016). El síndrome de estar quemado afecta la productividad y la Salud, así como las relaciones interpersonales; genera la falta de colaboración, incrementa el absentismo, contribuye al aumento de rotación del personal, y aumenta las quejas de los usuarios o clientes (Millán de Lange y D'Aubeterre, 2012). Tiende a disminuir la productividad debido a varias causas o antecedentes como un mal clima laboral, la sobrecarga de trabajo, la competitividad, la rotación laboral, etc. El Burnout se asocia a los factores exigencia-control relacionados con las características psicológicas y sociales del trabajo, y se genera principalmente en el desencuentro entre las exigencias, características y condiciones del trabajo y las características del individuo. En esta línea, las respuestas físicas y emocionales perjudiciales ocurren cuando las exigencias del trabajo no están en equilibrio con las capacidades, recursos o necesidades del trabajador. Además, en relación con el rendimiento laboral, el burnout está asociado también en la ambigüedad del rol (o role ambiguity), conflicto del rol (o role conflict) y

sobrecarga del rol (o role overload). La ambigüedad de rol es el grado de incertidumbre sobre las expectativas que componen el rol de la persona en relación con su puesto de trabajo y el conjunto de la organización. Se produce por una falta de información, por las funciones mal definidas, o por una comunicación inadecuada (Ashtari, Farhady y Khodaei, 2009). La ambigüedad de rol es una condición estresante causada por una confusión o la ausencia de claridad que tiene el empleado sobre las expectativas y las responsabilidades de su trabajo. Las principales causas destacadas hacen referencia a la falta de información sobre los límites de sus competencias, los procedimientos y los medios para desarrollarlas, los criterios y los métodos de evaluación del propio trabajo, y las expectativas del conjunto de rol sobre su rendimiento (Peiró, 1990). Por otra parte, el conflicto de rol hace referencia a la ocurrencia simultánea de demandas y expectativas contradictorias y/o incompatibles entre sí y emitidas sobre una misma persona focal, de modo que atender a una demanda significa desatender a otras (Peiró, Ramos y González-Roma, 1994). La sobrecarga de rol se produce cuando la persona debe desempeñar varios roles compatibles pero imposibles de realizar en el tiempo y forma establecidos. Generalmente, se produce la sobrecarga de rol debido (a) al exceso de actividades a realizar en un determinado periodo de tiempo (sobrecarga cuantitativa); (b) y a las excesivas demandas en relación con las competencias, conocimientos y habilidades del trabajador la sobrecarga cualitativa<sup>7</sup>”.

## **B. Nacionales:**

Parada 2014 Pag.16, “Según el autor define del síndrome burnout de la siguiente manera: De los artículos encontrados en la búsqueda, el presente estudio es el que tiene la muestra más amplia. Solo se encontraron dos estudios probabilísticos realizados por Navarro-González y Parada. El presente estudio tiene una muestra representativa del personal de salud de todo el país, sin discriminación de especialidad. Asimismo, se puede identificar prevalencias de SB de hasta 66% en profesionales de salud de especialidades específicas, como pediatría, cirugía y anestesiología

cardiovascular, emergencia, etc. Esto quizás se deba a que se incluyó poblaciones más susceptibles al SB. Con respecto a la prevalencia encontrada mediante valores predeterminados, el valor a nivel de todo el personal de salud fue el menor de todos, incluso inferior al encontrado por Vilá Galguera *et al.* quienes utilizaron los mismos puntos de corte, y donde se obtuvo una prevalencia de 3,4%; esto se podría explicar por el distinto ambiente laboral y la inclusión de solo el personal de salud que laboraba en el sector público. Por otra parte, la prevalencia de SB por puntos de corte mediante terciles en el presente estudio fue de 12,5%, muy parecida a la encontrada por Grau *et al.* en población ibérica e hispanoamericana bajo esa misma modalidad de análisis. El estudio tuvo como resultado; de 511 encuestas validadas se obtuvo que el 99.2%(IC 95%: 98.01 – 99.79) de estudiantes presenta síndrome de burnout; con predominio del nivel leve (81.6%), el nivel profundo con sólo (1.4%) y la no presencia (0.8%). Los factores asociados son: factores académicos, la condición de aplazado ( $p = 0.004$ ); factores sociodemográficos, ser casado o conviviente ( $p = 0.001$ ) y tener hijos ( $p = 0.003$ ) y factores de hábitos, el tener el hábito de beber alcohol ( $p = 0.0$ ) y de fumar ( $p = 0.006$ ). CONCLUSIONES: La frecuencia del síndrome de burnout es de 99.2%, el nivel leve es el más preponderante y los factores asociados a éste síndrome son: La condición de aplazado, tener hijos, ser casado o conviviente y tener los hábitos de beber alcohol y fumar<sup>8</sup>”.

Cochachin 2016 Pag 39, Determina en su estudio: *Síndrome de burnout y su relación con el perfil sociodemográfico en enfermeras que laboran en un hospital nacional especializado de salud mental y psiquiatría. Lima – 2016*, que el nivel de síndrome de burnout y su relación con el perfil sociodemográfico en enfermeras del hospital nacional especializado “Víctor Larco Herrera”, así como el nivel de síndrome de burnout en la dimensión de agotamiento emocional, la despersonalización y realización personal. El estudio es de nivel aplicativo, tipo cuantitativo, método descriptivo-correlacional y de corte transversal. La técnica es una encuesta y el

instrumento es el Inventario de Maslach Burnout Inventory (MBI). Los principales resultados muestran el 40 % presenta nivel medio del síndrome de Burnout y un 28 % un nivel bajo, sin embargo, existe un 30 % con un nivel alto. Así mismo, la mayoría de las enfermeras presentan un nivel medio de agotamiento emocional y realización personal y despersonalización. Concluye que no hay asociación significativa entre el perfil sociodemográficos y el síndrome de burnout en cuanto a las dimensiones de despersonalización y realización personal<sup>9</sup>.

Palmer 2007 Pag. 256, “El autor refiere de la siguiente manera: Se refiere que el propósito de la presente investigación fue, determinar la relación entre el Síndrome de Burnout y la percepción sobre clima organizacional en los trabajadores de la micro red Palmira año 2015: Tipo de investigación, Correlacional; Diseño: no experimental transversal, la población de estudio estuvo conformada por los trabajadores de la micro red Palmira con una muestra de 60 trabajadores; se utilizó la técnica la encuesta y como instrumentos se usó, el cuestionario de Maslach Burnout Inventor y el de escala para la percepción del clima laboral; la hipótesis se contrasto usando la prueba Chi-cuadrado. Resultados: que el 60,0% de los trabajadores tienen un nivel medio del Síndrome de Burnout, y el 63,3%, tienen una percepción de un clima organizacional por mejorar. Se concluyó que existe una relación significativa entre el síndrome de burnout y el clima Organizacional en la micro red Palmira de Huaraz<sup>10</sup>”.

Ana Barragán 2015 Pag.12, “Según el autor define de la siguiente manera: En su investigación titulada *Variables relacionadas y prevalencia del burnout en profesionales sanitarios* su objetivo fue realizar una revisión de la literatura publicada acerca del burnout en el personal sanitario en los últimos 15 años, analizando los factores que han influido en estos estudios. Metodología: Para el desarrollo de este trabajo se ha realizado una búsqueda sistemática en dos bases de datos: Psycodoc y Dialnet. Los descriptores utilizados en la búsqueda fueron: “burnout cuidadores” y “burnout en sanitarios”, la búsqueda se limitó a publicaciones desde el año 2000 hasta

2015. Se seleccionaron un total de 16 artículos para la revisión y se descartaron 47 artículos por no cumplir con los criterios de inclusión establecidos. El mismo autor concluye que “Tal y como se observa en los diferentes estudios, se da una alta prevalencia del Síndrome de Burnout en los profesionales de la sanidad, que hace que su calidad de vida se vea deteriorada. Este deterioro, no solo afecta a su propia salud, sino también a nivel de relaciones interpersonales, a nivel familiar y social. El presente estudio, pone de manifiesto que la prevalencia del Burnout en el personal sanitario depende de una serie de factores que tienen que estar ligados entre sí, para poder considerar que una persona sufre Burnout. En general, no se han encontrado grandes disparidades entre los estudios revisados, ya que la mayoría de ellos, muestran niveles medios-altos de Burnout. Las puntuaciones obtenidas en los diferentes estudios no son iguales, pero dejan constancia de este gran incremento que está teniendo este síndrome en los profesionales de la salud. En diferentes estudios se ha encontrado una relación estadísticamente significativa entre la edad y el cansancio emocional; el cargo y la despersonalización; los años de trabajo, el cargo y la falta de realización. En cuanto a los profesionales que se ven afectados por el Síndrome, es el personal de enfermería el que presenta un mayor agotamiento tanto personal como psicológico, a la vez que son los que se encuentran menos autor realizados.”<sup>11</sup>”

Tito 2016 Pag.20, “en su tesis: *Relación entre el Síndrome de Burnout y el desempeño laboral docente en Instituciones Educativas Católicas de la UGEL 03 – Lima*, concluye que: Primera conclusión La presente investigación demuestra que el Síndrome de Burnout está relacionado negativamente con el desempeño laboral docente en Instituciones Educativas Católicas de UGEL 03 – Lima; lo que queda demostrado con el Coeficiente de Correlación Rho de Spearman negativo bajo de -0,363. Con un nivel de significancia de 0,000. Segunda conclusión La presente investigación demuestra que el Agotamiento emocional está relacionado negativamente con el desempeño laboral docente en Instituciones Educativas Católicas de UGEL 03 – Lima; lo que queda demostrado con el Coeficiente de Correlación Rho

de Spearman negativo medio de -0,666. Con un nivel de significancia de 0,000. **Tercera conclusión** presente investigación demuestra que la Despersonalización está relacionado negativamente con el desempeño laboral docente en Instituciones Educativas católicas de UGEL 03 – Lima; lo que queda demostrado con el Coeficiente de Correlación Rho de Spearman negativo bajo de -0,335. Con un nivel de significancia de 0,001. Cuarta conclusión La presente investigación demuestra que la Realización personal está relacionado con el desempeño laboral docente en Instituciones Educativas Católicas de UGEL 03 – Lima; lo que queda demostrado con el Coeficiente de Correlación Rho de Spearman positiva media de 0,553. Con un nivel de significancia de 0,000<sup>12</sup>’.

Rodríguez y Sánchez 2016 Pag. 230, Según el autor define de a siguiente manera: En su tesis: *Síndrome de Burnout y variables socio demográficas en docentes de una Universidad Privada de Lima. Universidad Marcelino Champagnat*, para obtener el grado académico de Magister en educación. Tuvieron como objetivo determinar las diferencias entre los componentes del Síndrome de Burnout según variables socio demográficos en docentes universitarios en Lima. El tipo de investigación es básica, descriptiva. Su diseño es descriptivo comparativo. En los resultados obtenidos se observa que el 35 % de docentes aproximadamente se encuentra en un nivel bajo de cansancio emocional. Mientras que un 34% en el nivel alto. Adicionalmente se descubrió que solo el 35% se encuentra en un nivel bajo de despersonalización y un 32% de nivel 19 alto. Finalmente se encontró que el 35% se encuentra en un nivel bajo de realización personal. Llegando a la conclusión que no existe una diferencia significativa entre los casos de mayor y menor nivel de Burnout<sup>13</sup>.

## 2-2 BASES TEORICAS

- **Desempeño Laboral**

Rodríguez y Sánchez 2016 Pag.43, “Según el autor define de la siguiente manera: El desempeño laboral se puede definir como el comportamiento del trabajador en la búsqueda de los objetivos fijados, este constituye la estrategia

individual para lograr los objetivos. Otros autores como Milkovich y Boudrem, consideran otra serie de características individuales, entre ellas: las capacidades, habilidades, necesidades y cualidades que interactúan con la naturaleza del trabajo y de la organización para producir comportamientos que pueden afectar resultados y los cambios sin precedentes que se están dando en las organizaciones. Estos cambios incluyen la necesidad de ser globales, crecer sin usar más capital y responder a las amenazas y oportunidades de la economía. Parte de estas tendencias actuales es el Outsourcing que se define como la externalización de determinadas actividades, para la mejora radical de los procesos en los que internamente no se tengan especiales capacidades, es decir, cuando una organización transfiere alguna actividad, que no forma parte de sus habilidades principales, a un tercero especializado. El éxito del clima organizacional es clave en una empresa porque condiciona las actitudes y el comportamiento de sus trabajadores, por ello las empresas e instituciones requieren contar con mecanismos para su medición periódica. Una medición de este tipo comprende normalmente sólo una fase cuantitativa, pero eventualmente puede requerir de una etapa cualitativa para profundizar en los objetivos de la institución. Lo más recomendable es que ésta sea realizada por una entidad externa a la empresa con el fin de evitar posibles presiones o filtraciones de información<sup>14</sup>.

- **Factores que Influyen en el Desempeño Laboral**

Las empresas de servicio para poder ofrecer una buena atención a sus clientes deben considerar aquellos factores que se encuentran correlacionados e inciden de manera directa en el desempeño de los trabajadores, entre los cuales se consideran para esta investigación: la satisfacción del trabajador, autoestima, trabajo en equipo y capacitación para el trabajador.

- **Satisfacción Del Trabajo**

Davis y Newstrom, 1991:203, “Según el autor define de la siguiente manera: Con respecto a la satisfacción del trabajo plantean que es el conjunto de sentimientos favorables o desfavorables con los que el empleado percibe su

trabajo, que se manifiestan en determinadas actitudes laborales. La cual se encuentra relacionada con la naturaleza del trabajo y con los que conforman el contexto laboral: equipo de trabajo, supervisión, estructura organizativa, entre otros. Según estos autores la satisfacción en el trabajo es un sentimiento de placer o dolor que difiere de los pensamientos, objetivos e intenciones del comportamiento: estas actitudes ayudan a los gerentes a predecir el efecto que tendrán las tareas en el comportamiento futuro<sup>15</sup>.

- **Autoestima**

La autoestima es otro elemento a tratar, motivado a que es un sistema de necesidades del individuo, manifestando la necesidad por lograr una nueva situación en la empresa, así como el deseo de ser reconocido dentro del equipo de trabajo. La autoestima es muy importante en aquellos trabajos que ofrezcan oportunidades a las personas para mostrar sus habilidades.

Relacionado con el trabajo continuo, la autoestima es un factor determinante significativo, de superar trastornos depresivos, con esto quiere decirse que la gran vulnerabilidad tiende a ser concomitante con la elevada exposición de verdaderos sentimientos, por consiguiente, debemos confiar en los propios atributos y ser flexibles ante las situaciones conflictivas. Sin embargo, este delicado equilibrio depende de la autoestima, esa característica de la personalidad que mediatiza el éxito o el fracaso<sup>15</sup>.

- **Trabajo en Equipo**

Es importante tomar en cuenta, que la labor realizada por los trabajadores puede mejorar si se tiene contacto directo con los usuarios a quienes presta el servicio, o si pertenecen a un equipo de trabajo donde se pueda evaluar su calidad.

Cuando los trabajadores se reúnen y satisfacen un conjunto de necesidades se produce una estructura que posee un sistema estable de interacciones dando origen a lo que se denomina equipo de trabajo. Dentro de esta estructura se producen fenómenos y se desarrollan ciertos procesos, como la cohesión del equipo, la uniformidad de sus miembros, el surgimiento del liderazgo, patrones de comunicación, entre otros, aunque las acciones que desarrolla un equipo en gran medida descansan en el comportamiento de sus integrantes, lo que conduce

a considerar que la naturaleza de los individuos impone condiciones que deben ser consideradas para un trabajo efectivo

- **Capacitación del Trabajador**

Otro aspecto necesario a considerar, es la capacitación del trabajador, que de acuerdo a (Drovett 1992:4), “Es un proceso de formación implementado por el área de recursos humanos con el objeto de que el personal desempeñe su papel lo más eficientemente posible

Según Nash, 1989:229, “los programas de capacitación producen resultados favorables en el 80% de los casos. El objetivo de ésta es proporcionar información y un contenido específico al cargo o promover la imitación de modelos”. El autor considera que los programas formales de entrenamiento cubren poco las necesidades reales del puesto, las quejas se dan porque formalmente casi todo el mundo en la organización siente que le falta capacitación y desconoce los procedimientos para conseguirlos.

- **Evaluación del Desempeño Laboral**

En el mundo en que vivimos evaluamos en todo momento el desempeño de las cosas y las personas que nos rodean. Es por eso que podemos mencionar que la evaluación del desempeño laboral no es nueva. Desde el momento en que una persona emplea a otra, el trabajo de esta última pasa a ser evaluado en término de costo y beneficio. Tampoco son recientes los sistemas formales de evaluación del desempeño. En la edad media la compañía de Jesús, fundada por San Ignacio de Loyola, utilizaba un sistema combinado de informes y notas de las actividades y del potencial de cada uno de los jesuitas que predicaba la religión.

Muchos años después, en 1842, el servicio público federal de los Estados Unidos implantó un sistema de informes anuales para evaluar el desempeño de los funcionarios; en 1880 el ejército estadounidense adoptó el mismo sistema en 4918 General Motors desarrolló un sistema de evaluación para sus ejecutivos. No obstante, solo después de la segunda guerra mundial, comenzaron a popularizarse en las empresas los sistemas de evaluación del desempeño, aunque la preocupación se orientaba exclusivamente hacia la eficiencia de la máquina para aumentar la productividad de la empresa.

Por otro lado, a comienzos del siglo XX la escuela de administración científica inició el fuerte impulso de la teoría administrativa, con el afán de aprovechar la capacidad óptima de la máquina, situado a la par el trabajo del hombre y calculando el rendimiento potencial. El énfasis puesto en los equipos y el consiguiente enfoque mecanista de la administración no resolvieron el aumento de la eficiencia de la organización el hombre, considerado apenas, como un operador de botones, era visto como un objeto moldeable a los intereses de la organización y fácilmente manipulable. Con el paso del tiempo las organizaciones lograron resolver problemas de la máquina, pero no las del hombre.

El enfoque se invirtió a partir de la escuela de las relaciones humanas o es la preocupación principal del administrador paso a ser el hombre. Las nuevas teorías administrativas se plantearon los mismos interrogantes que tenían que ver con la máquina, pero ahora relacionados con el hombre: ¿Cómo conocer y medir las potencialidades del hombre? ¿Cómo lograr que aplique totalmente ese potencial? ¿Cuál es la fuerza fundamental que impulsa sus energías a la acción? Frente a tales interrogantes surge una infinidad de respuestas que ocasionaron la aparición de técnicas administrativas capaces de crear condiciones para un efectivo mejoramiento del desempeño humano dentro de la organización, y una gran cantidad de teorías sobre la motivación para trabajar.

Werther y Davis 1996 Pag.125, Según el autor manifiesta que: la evaluación del desempeño laboral es el proceso por el cual se estima el rendimiento global del personal. Constituye una función esencial que de una u otra manera suele efectuarse en toda organización moderna Es un procedimiento estructural y sistemático para medir, evaluar e influir sobre los atributos, comportamientos y resultados relacionados con el trabajo, así como el grado de absentismo, con el fin de descubrir en qué medida es productivo el empleado y si podrá mejorar su rendimiento futuro<sup>16</sup>.

- **Indicadores del Desempeño Laboral**

De acuerdo a los estudios realizados en la unidad empresarial de base producción “Antonio Guiteras” por sus propias características y le avance en el

conocimiento acerca de los temas de gestión de calidad, gestión estratégica y temáticas de dirección por objetivos, considera los siguientes indicadores para medir el desempeño laboral.

**Calidad de trabajo:** mide la profesionalidad, exactitud, limpieza, frecuencia de error, y el esmero que caracteriza el servicio prestado por el evaluado en el cumplimiento de normas técnicas, procedimientos e instrucciones relacionadas con la actividad laboral que desempeña.

**Cooperación y trabajo en equipo:** Mide el nivel de aceptación de las orientaciones del jefe y su colaboración eficaz en equipo.

**Cumplimiento de las normas de seguridad y salud en el trabajo y medio ambiente:** Mide el comportamiento del personal a partir del cumplimiento de las normas, procedimientos e instrucciones que indican el correcto uso de los medios de protección, debidas de seguridad en el trabajo y el cuidado y conservación del medio ambiente.

**Organización:** Mide el grado de organización.

**Cumplimiento del plan de trabajo:** Mide el cumplimiento de las tareas que se le han sido asignadas al personal en un tiempo de forma cualitativa y cuantitativamente, a partir de los conocimientos, acciones y funciones a ejecutar en el puesto de trabajo.

**Disciplina laboral:** Mide el comportamiento del personal en cuanto al aprovechamiento de la jornada laboral, violación de la disciplina tecnológica, cumplimiento del reglamento disciplinario interno.

**Iniciativa y creatividad:** Mide el grado de independencia con el que el trabajador aporta ideas, criterios nuevos en su puesto de trabajo, forma de enfrentar situaciones no rutinarias e incorporación de mejoras al trabajo.

**Superación personal:** Mide el cumplimiento por parte del trabajador de las acciones de capacitación y desarrollo profesional que le han sido programadas, al igual que los resultados alcanzados en las mismas.

**Comunicación:** Valora el grado de comunicación en su área de trabajo.

Solución de problemas: Mide la posibilidad de solucionar problemas del área, reacción ante situaciones en la operación.

- **Síndrome de Burnout**

Walter Cannon 1911 Pag.125, “Según el autor en primer punto como debemos definir estrés, un término utilizado por primera vez en la biología por, para designar todo estímulo nocivo capaz de perturbar la homeostasis del organismo y de movilizar los procesos autor reguladores.

De la misma manera Hans Selye (el llamado “padre del estrés”), en 1936 utilizó este término para designar la respuesta inespecífica del organismo a toda demanda o exigencia adaptativa producida por estímulos negativos excesivos, y la denominó Síndrome General de Adaptación. El estrés puede estar motivado tanto por problemas domésticos como laborales, así la Organización Mundial de la Salud (OMS), en su documento “La Organización del trabajo y el estrés” define el estrés laboral como “la reacción que puede tener el individuo ante exigencias y presiones laborales que no se ajustan a sus conocimientos y capacidades, y que ponen a prueba su capacidad para afrontar la situación.

Si bien tener una cierta presión en el trabajo es beneficiosa para el trabajador, puesto que le mantiene alerta, motivado y en condiciones de trabajar y aprender, a veces esa presión puede hacerse excesiva o difícil de controlar, apareciendo el estrés en el trabajo. En este sentido, es importante diferenciar entre el estrés saludable o “eutrés” (eu, bueno en griego) y el estrés patológico o “distrés” (dis, malo en griego). En el eutrés, la discrepancia entre lo que se exige y la capacidad de superación del individuo, puede ser controlada, lo cual conlleva un fenómeno cognitivo positivo y unas emociones positivas. Si, por el contrario, ante un estresor se produce un gasto continuado de recursos sin que la situación sea controlada y sin que la capacidad de superación tenga éxito, hablamos de una reacción de distrés crónico, que conlleva cogniciones y sentimientos negativos.

Por tanto, muchas experiencias vividas en el trabajo son consideradas estresores y van acompañadas de las consiguientes reacciones crónicas de distrés. Pero dentro de estas vivencias del trabajo existen una serie de condiciones laborales que aumentan de manera efectiva el riesgo de enfermar para los trabajadores. Así, para

explicar cuáles son estas condiciones laborales existen dos modelos teóricos del estrés laboral desarrollados por las ciencias sociales: el modelo americano demanda-control y el modelo alemán crisis de gratificación en el trabajo.

En el primer caso, la exigencia en el trabajo resulta de la combinación de dos dimensiones: la dimensión cantidad y tipo de demanda y la dimensión del control sobre las tareas del trabajo. En este modelo se ha incluido una tercera dimensión, el apoyo social, de forma que la ausencia de apoyo social supone una intensificación de la reacción estresante. El segundo modelo es el de crisis de gratificación en el trabajo, el cual surge de la relación de intercambio de la función laboral en el proceso de reciprocidad social: a un esfuerzo dado se conceden gratificaciones. Estas gratificaciones serían el salario o los ingresos, la estima y valoración en el trabajo y, por último, la promoción laboral y la seguridad en el empleo. Así, lo que se espera identificar con este modelo son las situaciones que se caracterizan por un alto esfuerzo y una baja recompensa<sup>17</sup>”.

- **Etiología del Síndrome de Burnout**

Las causas que producen Síndrome de Burnout se pueden clasificar en dos grandes grupos: factores laborales y características propias de la personalidad del individuo.

En este sentido, también se ha investigado la posible influencia genética en la etiología de este síndrome, realizándose estudios de asociaciones de casos de burnout en familias de gemelos, mono y visigóticos. En estos estudios no se han encontrado asociaciones significativas entre factores genéticos y burnout, ya que las asociaciones de casos encontrados en las familias se explican principalmente por factores exógenos comunes, es decir, por características ambientales compartidas entre los miembros de la familia. Así, se han analizado algunos de estos factores, como el nivel cultural de los padres o la educación religiosa recibida, no encontrándose asociaciones significativas en cuanto a la educación religiosa, pero sí en la educación de los padres, de forma que cuanto mayor es el nivel cultural de éstos, mayores son los niveles de burnout.

Maslach y colaboradores analizaron los factores laborales que producen burnout, y los clasificaron por el tipo de trabajo y por las características del mismo.

Estas características laborales como productoras de burnout se pusieron de manifiesto en un estudio prospectivo realizado en Dinamarca con trabajadores de distintos sectores de servicios humanos, que exploraba las asociaciones entre las características psicosociales del trabajo y el burnout. En cuanto a los factores organizativos del trabajo que pueden influir en el burnout, se incluyen la existencia de jerarquías o el manejo de reglas y recursos sin los criterios básicos de imparcialidad y equidad.

Y en general, todo el ambiente de organización y de dirección en el que se desarrolla el trabajo, que en muchas ocasiones coartan al trabajador en cuanto a sus oportunidades de promoción profesional o en cuanto a su seguridad en el puesto de trabajo, a la vez que se le exige más esfuerzo y más tiempo dedicado a su puesto laboral.

- **Evaluación del Síndrome de Burnout**

Christine Maslach y Susan Jackson 1970 Pag.93, Según el autor define de la siguiente manera: quienes utilizaron instrumentos para describir el fenómeno, apoyados sobre la base de estudios de casos. Estos investigadores elaboraron un cuestionario que aplicaron a numerosos profesionales de servicios humanos y el instrumento resultante es el Maslach Burnout Inventory publicado inicialmente en 1981. Los estudios de Maslach y Jackson utilizaron un sistema de medida, el conocido Maslach Burnout Inventory –MBI- 1981, 1986. Este instrumento, traducido al castellano, ha sido validado por Gil Monte, P. 2002. El MBI es un cuestionario auto administrado y consta de 22 ítems que recogen respuestas del sujeto con relación a su trabajo sobre sus sentimientos, emociones, pensamientos y conductas. Maslach y Jackson consideran al Burnout un constructo tridimensional, y por ello la escala está dividida en tres sub escalas: cansancio emocional, despersonalización y baja realización personal, con resultados bajo-medio-alto. El MBI ha sido aplicado obteniendo alta fiabilidad y alta validez sobre los tres factores mencionados. Las tres sub escalas, en la revisión del año 1986, alcanzaron valores de fiabilidad de Cronbach aceptables, con una consistencia interna de 0.80 y la validez convergente y la discriminante han sido adecuadas. Respecto a la fiabilidad

por factores se obtuvieron valores de 0.90 para el agotamiento personal, 0.79 para la despersonalización y 0.71 para la baja realización personal<sup>18</sup>”.

Gil Monte 2002 Pag.68, Según el autor define de la siguiente manera: En general, éste es el cuestionario más utilizado internacionalmente y las dimensiones que plantean sus autores también son los más empleados para definir el constructor de Burnout. Las investigaciones de Maslach y Jackson continuaron; en 1996, junto con Leiter y Schaufeli, publicaron una nueva versión del MBI. Sus postulados marcan una segunda etapa, en la que destaca que, como ya vimos en el capítulo correspondiente a las definiciones, se acepta que el Burnout existe también fuera del ámbito de los servicios humanos. Como resultado, se ha generado una nueva versión más genérica del MBI, llamado MBI-General Survey (MBI-GS) (Schaufeli, Leiter, Maslach y Jackson, 1996). El MBI también tiene una versión específica para profesores. En España se ha traducido el MBI-GS en castellano y se ha validado mediante un estudio realizado<sup>19</sup>

### **2.3 Definición de términos básicos.**

- Ausentismo: Costumbre o práctica habitual de no acudir al lugar donde se ejerce una obligación, en especial al trabajo.
- Agorafobia: Comportamiento de evitación en lugares o situaciones donde escapar puede resultar difícil.
- Anhedonia: Pérdida de la capacidad para disfrutar de las cosas.
- Estrés: Reacción fisiológica del organismo en el que entran en juego diversos mecanismos de defensa para afrontar una situación que se percibe como amenazante o de demanda incrementada.
- Eustrés: Estrés positivo en donde la relación con las impresiones del mundo externo no produce un desequilibrio orgánico.
- Distrés: Estrés negativo que va acompañado de un desorden fisiológico producido por la aceleración de las funciones.
- Institución Total: Lugar de residencia y trabajo, donde un gran número de individuos en igual situación, aislados de la sociedad

por un periodo apreciable de tiempo, comparten en su encierro una rutina diaria administrada formalmente.

- Nivel Psicosomático: Fatiga crónica, frecuentes dolores de cabeza, problemas de sueño, úlcera y otros desordenes gastrointestinales, pérdida de peso, dolores musculares.
- Nivel Conductual: Absentismo Laboral, abuso de sustancias (café, tabaco, alcohol, fármacos), incapacidad para vivir de forma relajada, superficialidad en el contacto con los demás, aumento de conductas violentas.
- Nivel Emocional: Distanciamiento afectivo como forma de protección del yo, aburrimiento y actitud escéptica, impaciencia e irritabilidad, sentimiento de omnipotencia, desorientación, incapacidad de concentración, sentimientos depresivos.
- Nivel Laboral: Descenso de la capacidad de trabajo, detrimento de la calidad de los servicios que se prestan, aumento de interacciones hostiles, comunicación deficiente.
- Riesgo: Considerado como toda posibilidad de daño
- Riesgo Psicosocial: Todos aquellos aspectos de la concepción, organización y gestión del trabajo, así como de su contexto social y ambiental, que tienen la potencialidad de causar daños físicos, sociales o psicológicos al ser humano.
- Síndrome de Burnout: Síndrome de agotamiento emocional, despersonalización y reducida realización personal que puede aparecer en personas que trabajan.
- Suicidio: Acción voluntaria por la que un individuo se causa daño a si mismo con intención letal.
- Trastorno de Ansiedad: Forma diferente de un tipo de enfermedad mental caracterizado por miedo y ansiedad anormal y patológica.
- Trastorno del estado del ánimo: Problema de salud mental que incluye como característica principal una alteración del humor (estados de depresión y manía).
- Vulnerabilidad: Aspectos que aumentan la probabilidad futura de ser afectados.

### **CAPÍTULO III:**

#### **HIPÓTESIS Y VARIABLES**

##### **3.1 HIPÓTESIS GENERAL**

El Síndrome de Burnout es Prevalente Significativamente en el desempeño laboral del personal de salud en el centro de salud materno infantil “El Porvenir” del distrito La Victoria en el periodo de julio a diciembre del 2018.

##### **3.2 HIPÓTESIS ESPECIFICOS:**

- a) El Síndrome de Burnout es Prevalente Significativamente en la Productividad Laboral del personal del centro de salud materno infantil “El Porvenir” del distrito La Victoria en el periodo de julio a diciembre del 2018.
- b) El Síndrome de Burnout es Prevalente significativamente en la Responsabilidad Laboral del personal del centro de salud materno infantil “El Porvenir” del distrito La Victoria en el periodo de julio a diciembre del 2018.
- c) El Síndrome de Burnout es Prevalente Sigficativamente en el Positivismo Laboral del personal del centro de salud materno infantil “El Porvenir” del distrito La Victoria en el periodo de julio a diciembre del 2018.

### 3.3 VARIABLE (DEFINICIÓN CONCEPTUAL Y OPERACIONAL)

#### **VARIABLE: X**

##### **Síndrome de Burnout**

Freudenberger 1981Pag.37, Según el autor empleó el concepto de Burnout para referirse al estado físico y mental de los jóvenes voluntarios que trabajaban en su "Free Clinic" de Nueva York. Estos se esforzaban en sus funciones, sacrificando su propia salud con el fin de alcanzar ideales superiores y recibiendo poco o nada de reforzamiento por su esfuerzo. Por lo tanto, después de uno a tres años de labor, presentaron conductas cargadas de irritación, agotamiento, actitudes de cinismo con los clientes y una tendencia a evitarlos<sup>20</sup>.

#### **. VARIABLE: Y**

- **Definición Conceptual**

Comportamiento del trabajador en la búsqueda de los objetivos fijados, este constituye la estrategia individual para lograr los objetivos

- **Desempeño Laboral**

Bohórquez 2010 Pag. 75, Según los autores manifiesta que: “la evaluación del desempeño laboral es el proceso por el cual se estima el rendimiento global del personal. Constituye una función esencial que de una u otra manera suele efectuarse en toda organización moderna. La actitud de un profesional juega un papel importante en el desempeño laboral y en la productividad de las empresas: • Los cambios de actitud positiva ayudan a mejorar en los niveles de experiencia laboral en la carrera de un individuo. Cuando los empleados están motivados se tornan a tener una actitud en el entorno laboral favorable<sup>21</sup>.

### 3.4 Cuadro de operacionalización de variables.

Variable	Dimensiones	Indicadores	ÍTEMS
Variable X: Síndrome De Burnout	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Agotamiento emocional</li> <li>• Reducida Realización Personal</li> <li>• Despersonalización</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Cansancio</li> <li>• - Fatiga</li> <li>• - Malestar</li> <li>• - Agotamiento</li> <li>• - Desgaste</li> <li>• Bajo rendimiento laboral</li> <li>• - Baja autoestima — Descontento</li> <li>• Distanciamiento afectivo – Irritabilidad - Pérdida de motivación - Frustración - Indiferencia - Sensación de culpabilidad</li> </ul>	1,2,3,4,5,6,7,8,9,
Variable Y: Desempeño Laboral	<ul style="list-style-type: none"> <li>Productividad</li> <li>Responsabilidad</li> <li>Positivismo</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Calidad de trabajo - Cooperación y trabajo en equipo - Cumplimiento de las normas de seguridad y salud en trabajo.</li> <li>• Disciplina laboral - Iniciativa y creatividad</li> <li>• Superación personal – Comunicación - Solución de problemas</li> </ul>	10,12,13,14 15.

## **CAPÍTULO IV:**

### **METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN**

#### **4.1 ENFOQUE, TIPO Y NIVEL DE INVESTIGACIÓN**

##### **4.1.1 Enfoque de la Investigación**

###### **Cuantitativo**

Rodríguez Peñuelas 2008, p.24, Según el autor define de la siguiente manera: Sin embargo es pertinente aclarar que esta investigación se realizará asumiendo que los estudios empresariales no deben ser solo teóricos o empíricos, no enfocar exclusivamente lo cualitativo o cuantitativo, sino articular pertinentemente teorías, definiciones, percepciones y concepciones, con la información aportada por los hechos, por las practicas efectivas de los sujetos, es decir, por los datos empíricos recopilados <sup>22</sup>.

##### **4.1.2 Tipo de Investigación**

###### **Sustantivo – básico**

Sánchez y Meza (2014), Según los autores en la metodología de la investigación definen de la siguiente manera: Tanto la investigación básica

como la aplicada a través de sus resultados se enriquecen una a otra; es decir los resultados de la investigación básica permiten lograr adecuadas investigaciones aplicadas y a su vez los resultados de la investigación aplicada pueden ayudar a construir nuevos trabajos de investigación básica.

La presente investigación es Básica porque parte de lo simple a lo complejo durante la investigación de la tesis.

#### **4.1.3 Nivel de la Investigación**

**Es de tipo descriptivo - Correlacional.**

Noguera 2013 Pag. 29, Según el autor define de la siguiente manera: cita al autor Vandalen, D. y W. Meyer el estudio de tipo descriptivo “Consiste en llegar a conocer las situaciones, costumbres y actitudes predominantes mediante la descripción exacta de las actividades, objetos, procesos y personas. Pero la investigación descriptiva no se limita a la mera recolección de datos, la meta de los investigadores competentes es la predicción e identificación de las relaciones que existen entre dos o más variables. El estudio también es correlacional, por lo que Caballero Romero 2009:83 al 85, señala que los estudios correlacionales tienen por objeto medir el grado de relación significativa que existe entre dos o más variables, conocer el comportamiento de una variable dependiente a partir de la información de la variable independiente o causal. Es decir, intenta predecir, el valor aproximado que tendrá el comportamiento de un grupo de individuos en una variable, a partir de valor que tienen en las otras variables relacionadas<sup>23</sup>.

## 4.2 MÉTODO Y DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN

### 4.2.1 MÉTODO DE LA INVESTIGACIÓN

#### **Inductivo - Deductivo**

Abreu 2014 pag.195, Según el autor el método deductivo viene hacer: El método inductivo plantea un razonamiento ascendente que fluye de lo particular o individual hasta lo general. Se razona que la premisa inductiva es una reflexión enfocada en el fin. Puede observarse que la inducción es un resultado lógico y metodológico de la aplicación del método comparativo. **Deductivo:** El método deductivo permite determinar las características de una realidad particular que se estudia por derivación o resultado de los atributos o enunciados contenidos en proposiciones o leyes científicas de carácter general formuladas con anterioridad. Mediante la deducción se derivan las consecuencias particulares o individuales de las inferencias o conclusiones generales aceptadas<sup>24</sup>.

### 4.2.2. DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN

El diseño es **no experimental** por lo que será descriptivo – correlacional considera dos investigaciones descriptivas correlacional, para luego comparar los datos recogidos.

Dankhe 1986 Pag.58, El autor refiere de la siguiente manera: Los estudios **descriptivos** buscan especificar las propiedades importantes de personas, grupos, -comunidades o cualquier otro fenómeno que sea sometido a análisis Miden y evalúan diversos aspectos, dimensiones o componentes del fenómeno o fenómenos a investigar. Desde el punto de vista científico, describir es medir. Esto es, en un estudio descriptivo se selecciona una serie de cuestiones y se mide cada una de ellas independientemente, para así -y valga la redundancia- describir lo que se investiga. Sera Correlacional porque tiene como propósito medir el grado de relación que exista entre dos o más conceptos o variables en un contexto en particular<sup>25</sup>.

### **4.3. POBLACIÓN Y MUESTRA DE LA INVESTIGACIÓN**

#### **4.3.1 POBLACIÓN**

Hernández, R., Fernández, C. y Baptista 2016 Pag.65. En su investigación *Metodología de la investigación* refiere que: “la población es el conjunto de todos los casos que concuerdan con una serie de especificaciones. Las poblaciones deben situarse claramente en torno a sus características de contenido, de lugar y en el tiempo. La población de estudio está constituida por 52 profesionales de la salud que laboran en el centro de salud materno infantil “El Porvenir” del distrito La Victoria en el periodo de julio a diciembre del 2018, que viene hacer una población no probabilística censal<sup>26</sup>.

#### **4.3.2. MUESTRA**

Hernández, R., Fernández, C. y Baptista 2006. Pag. 342, Según el autor define de la siguiente manera: En su investigación *Metodología de la investigación* refiere que, la muestra es, en esencia, un subgrupo de la población. Digamos que es un subconjunto de elementos que pertenecen a ese conjunto definido en sus características al que llamamos población. Básicamente categorizamos las muestras en dos grandes ramas, las muestras no probabilísticas y las muestras probabilísticas. El tamaño de la muestra es de 52 profesionales de Salud, la misma que se tomó, como una muestra no probabilística censal<sup>27</sup>.

### **4.4. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE LA RECOLECCIÓN DE DATOS**

#### **4.4.1. TÉCNICAS**

Hernández, R., Fernández, C. y Baptista 2006 Pag. 36, En su investigación *Metodología de la investigación* refiere que, las técnicas de recolección de datos son las distintas formas o maneras de obtener la información. Son ejemplos de técnicas, observación directa; la encuesta en sus dos modalidades (entrevista o cuestionario), el análisis documental, análisis de contenido, etc. Para el estudio se utilizó la técnica encuesta, la cual se adapta perfectamente a las dimensiones e indicadores de cada variable<sup>28</sup>.

#### **4.4.2 INSTRUMENTO**

##### **Encuesta**

García 1993 Pag.49, Según el autor define de la siguiente manera. Una encuesta es “una investigación realizada sobre una muestra de sujetos, representativa de un colectivo, llevada a cabo en el contexto de la vida cotidiana utilizando procedimientos estandarizados de interrogación y con el fin de obtener mediciones cuantitativas de una gran variedad de características objetivas y subjetivas de una población<sup>29</sup>.”

Las escalas de Likert y sus valores fueron los siguientes:

- A veces
- No
- Si

#### **4.4.3. Validez y confiabilidad**

##### **Validez**

La validez de acuerdo a Carrasco 2005 Pag.89, Según el autor define de la siguiente manera: consiste en los instrumentos de investigación miden con objetividad, precisión, veracidad y autenticidad aquello que se desea medir de la variable o variable en estudio. En el presente caso se ha elegido la Opinión de Expertos. Es decir, se ha ubicado y obtenido que cinco expertos hagan la revisión y aprobación del instrumento que se aplicará, a fin determinen su validez en base a un calificativo de 100% que es el óptimo<sup>30</sup>.

##### **Confiabilidad**

Carrasco 2005 Pag.89, Según el autor define de la siguiente manera: Es la cualidad de un instrumento de medición que le permite obtener los mismos resultados al aplicar una o más veces a la misma persona o grupos de personas en diferentes periodos de tiempos. El criterio de confiabilidad del instrumento en la presente investigación se determina por el coeficiente de Alfa Crombach<sup>31</sup>.

### Estadísticas de fiabilidad

$\alpha$	INTERPRETACION
> 0.9	EXCELENTE
> 0.8	BUENO
> 0.7	ACEPTABLE
> 0.6	CUESTIONABLE
> 0.5	MALO
$\leq 0.5$	INACEPTABLE

**Interpretación:** Como criterio general, George y Mallery (2003, p. 231) sugieren las recomendaciones siguientes para evaluar los valores de los coeficientes de alfa de Cronbach: La fiabilidad de acuerdo al proceso de Alfa de Cronbach, nos da 0.991 lo que nos indica que es **EXCELENTE** la aplicabilidad del instrumento.

En la presente tabla se aprecia que se tomar 15 ítems, según el programa **Alfa de Cronbach**. El número de consultados fueron 10 personas, obteniendo como resultado que es aplicable el instrumento.

### Fiabilidad Escala: ALL VARIABLES

#### Resumen de procesamiento de casos

Casos	N	%
Válido	10	76,9
Excluido <sup>a</sup>	3	23,1
Total	13	100,0

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

#### Estadísticas de Fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
.967	15

#### Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
¿Cree Ud., que el cansancio por el Síndrome de Burnout afecta el desempeño laboral de los trabajadores del centro de salud materno infantil del D la Victoria?	39,4000	166,489	,830	,964
¿Cree Ud., que la fatiga por el Síndrome de Burnout afecta el desempeño laboral de los trabajadores del centro de salud materno infantil del D la Victoria?	39,7000	173,789	,740	,966
Conoce Ud., que el malestar por el Síndrome de Burnout afecta el desempeño laboral de los trabajadores del centro de salud materno infantil del D la Victoria?	39,2000	171,511	,809	,965
¿Conoce Ud., que el rendimiento laboral está relacionado con el síndrome de Burnout en el centro de salud Materno Infantil el por Venir del Distrito de la Victoria?	39,7000	174,011	,731	,966
¿Sabe Ud., que la baja autoestima está relacionado con el síndrome de Burnout en el centro de salud Materno Infantil el por Venir del Distrito de la Victoria?	39,6000	161,600	,887	,963
¿Cree Ud., que el descontento está relacionado con el síndrome de Burnout en el centro de salud Materno Infantil el por Venir del Distrito de la Victoria?	39,7000	174,011	,731	,966
¿Cree Ud., que el Síndrome de Burnout que despersonaliza al desempeño laboral del personal del centro de salud materno infantil "El Porvenir" del distrito La Victoria en el periodo de julio a diciembre del 2018?	39,4000	165,378	,869	,963
¿Considera Ud., que la pérdida de motivación está relacionado con el síndrome de Burnout en el centro de salud Materno Infantil el por Venir del Distrito de la Victoria?	39,3000	169,344	,842	,964
¿Sabe Ud., que la frustración está relacionada con el síndrome de Burnout en el centro de salud Materno Infantil el por Venir del Distrito de la Victoria?	39,7000	174,011	,731	,966
¿Considera Ud., que el Síndrome de Burnout en la productividad está relacionado con el desempeño laboral del personal del centro de salud materno infantil "El Porvenir" del distrito La Victoria en el periodo de julio a diciembre del 2018?	39,4000	165,378	,869	,963
¿Cree Ud., que el Síndrome de Burnout está relacionado con el ausentismo laboral del personal de salud en el centro de salud materno infantil "El Porvenir" del distrito La Victoria en el periodo de julio a diciembre del 2018?	39,0000	173,111	,626	,968

¿Cree Ud., que el síndrome de Burnout afecta motivación en el desempeño laboral en el centro de salud Materno Infantil el por Venir del Distrito de la Victoria?	39,4000	165,600	,861	,964
¿Cree Ud., que el síndrome de Burnout afecta a la disciplina laboral en el centro de salud Materno Infantil el por Venir del Distrito de la Victoria?	39,6000	161,600	,887	,963
¿Sabe Ud., que el síndrome de Burnout afecta al estado positivo del desempeño laboral en el centro de salud Materno Infantil el por Venir del Distrito de la Victoria?	39,7000	174,011	,731	,966
¿Conoce Ud., que el síndrome de Burnout afecta al estado de superación personal en el desempeño laboral en el centro de salud Materno Infantil el por Venir del Distrito de la Victoria?	39,4000	165,378	,869	,963

#### 4.4.4. Procedimientos y análisis de datos.

Para la recolección de datos se tuvo en cuenta las siguientes fases:

Los datos que se recogieron es procesados mediante el Programa SPSS Versión 22.

El procesamiento a seguir es:

1. Se confeccionó la encuesta
2. Se obtuvo la aprobación de la encuesta
3. Se aplicó la encuesta
4. Se tabularon los resultados
5. Se realizó las tablas y gráficas las cuales se interpretaron
6. Se contrastó las hipótesis
7. Se efectuó la discusión de resultados
8. Se realizó las conclusiones y recomendaciones.

#### 4.4.5. Ética de la investigación

La investigación científica se llevó a cabo de manera libre pero que su práctica sea conforme a lineamientos éticos;

Así, los aspectos éticos que consideraremos en nuestra investigación son los de:

**AUTONOMÍA.** - En nuestra investigación cuando se aplique el instrumento se les explicó oralmente en qué consistió el cuestionario, las preguntas es sobre Síndrome de Burnout en el Desempeño Laboral, solicitando su colaboración voluntaria para responder las preguntas dadas.

**NO MALEFICENCIA.** En nuestra investigación, se procura no hacer daño a todo aquel que participe en el trabajo de investigación.

**JUSTICIA.** - Se aplicó el cuestionario a los trabajadores del centro de Salud El Porvenir del Distrito de la Victoria que acepten participar en el cuestionario sin ningún tipo de distinción.

Debe tenerse en consideración que no se ha detallado los conceptos de éstas consideraciones, sino que teniendo en cuenta las mismas se las ha direccionado al tema en estudio, por lo que la fuente debe considerarse como propia.

## CAPÍTULO V:

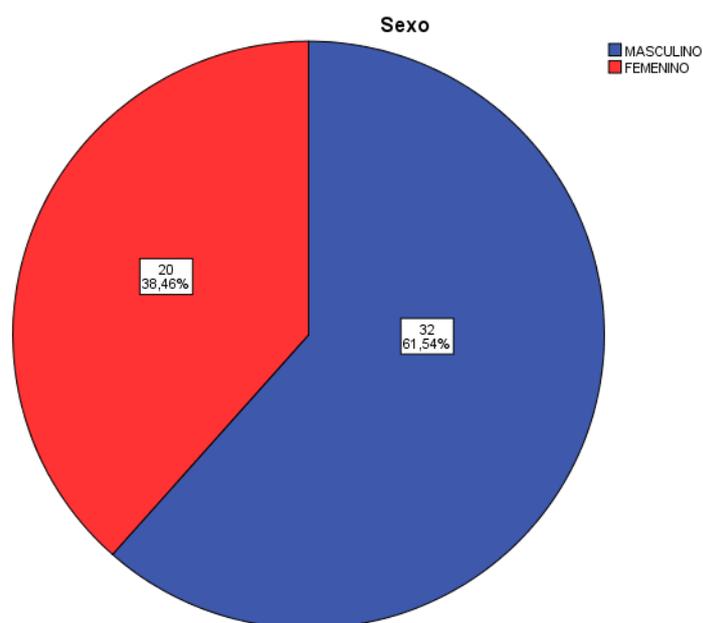
### RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN

#### 5.1 Análisis descriptivo

Tabla N° 01: Sexo: Masculino y Femenino, en los encuestados se encontró: 32 del sexo masculino y 20 del sexo femenino.

1.-	Válido	Frecuencia	Porcentaje
	MASCULINO	32	61,5
	FEMENINO	20	38,5
	Total	52	100,0

#### 2. Figura



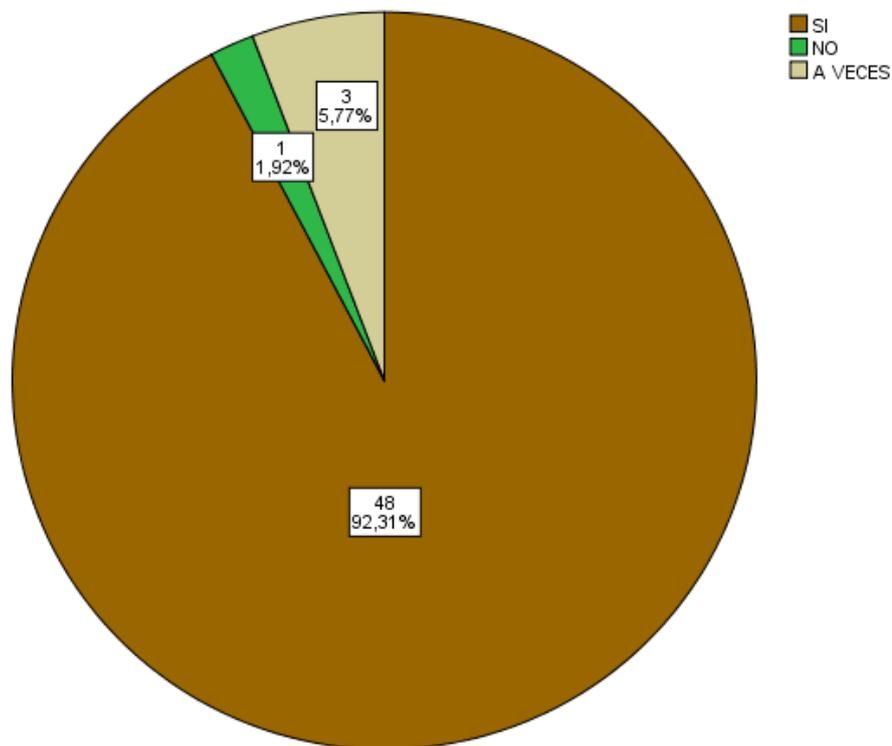
#### 3.-

Interpretación: En la figura 01, encontramos que, de los encuestados, corresponden al sexo masculino es del 61.54% y el femenino con el 38.46%

**Tabla 02: ¿Cree Ud., que el cansancio por el Síndrome de Burnout afecta el desempeño laboral de los trabajadores del centro de salud materno “El Porvenir” infantil del Distrito de la Victoria?**

1.-	Válido	Frecuencia	Porcentaje
	SI	48	92,3
	NO	1	1,9
	A VECES	3	5,8
	Total	52	100,0

**2.-Figura**



**3.-**

**Interpretación:**

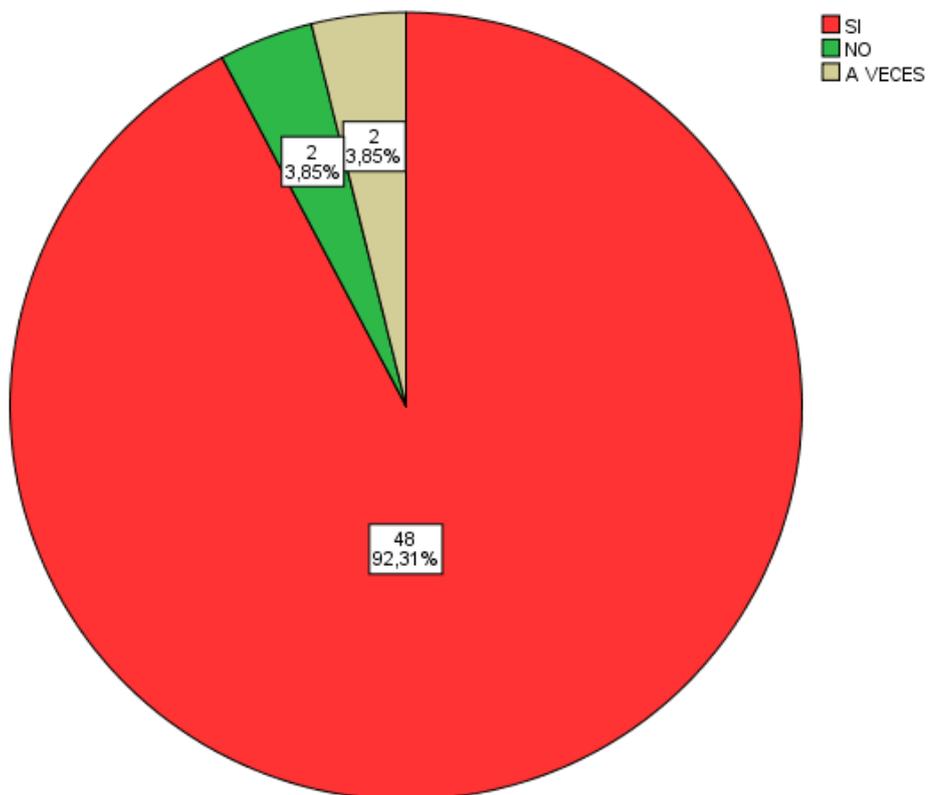
En la figura 02, se determinó que el cansancio por el Síndrome de Burnout afecta el desempeño laboral de los trabajadores del centro de salud materno infantil “El Porvenir” del Distrito de la Victoria, SI con el 92.31%, a veces con el 5.77%, No con el 1.92%.

**Tabla 03: ¿Cree Ud., que la fatiga por el Síndrome de Burnout afecta el desempeño laboral de los trabajadores del centro de salud materno infantil “El Porvenir” del Distrito de la Victoria?**

1.-

Válido	Frecuencia	Porcentaje
SI	48	92,3
NO	2	3,8
A VECES	2	3,8
Total	52	100,0

2.- Figura



3.-

**Interpretación:**

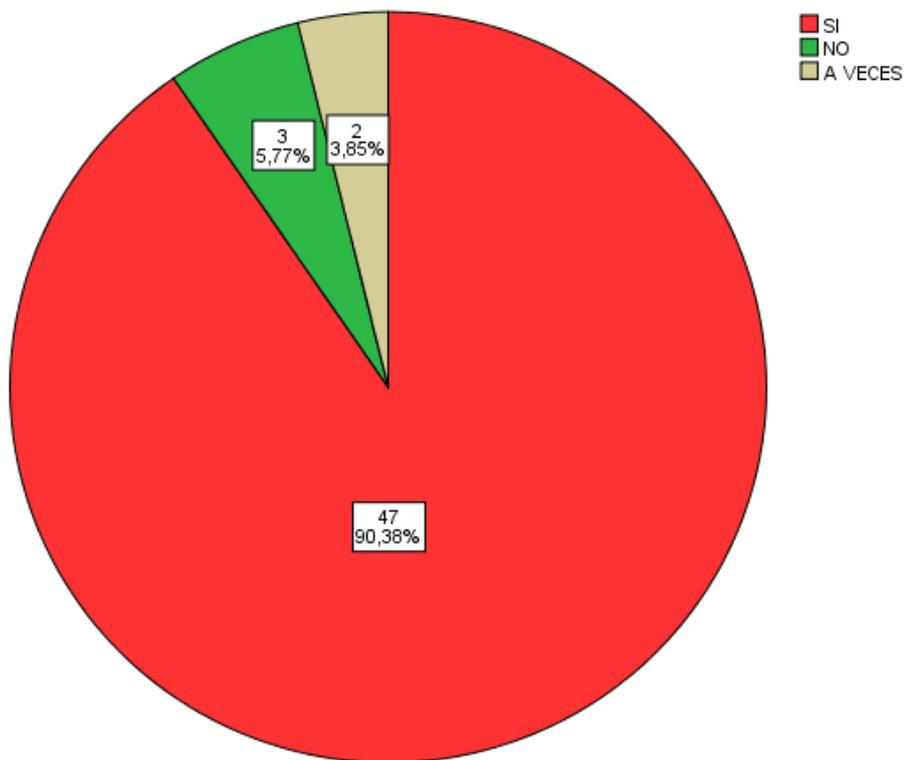
En la figura 03, se destacó que la fatiga por el Síndrome de Burnout afecta el desempeño laboral de los trabajadores del centro de salud materno infantil “El Porvenir” del Distrito de la Victoria, Si con el 92.31%, No con el 3.85%, a veces con el 3.85%.

**Tabla 04: ¿Conoce Ud., que el malestar por el Síndrome de Burnout afecta el desempeño laboral de los trabajadores del centro de salud materno infantil “El Porvenir” del Distrito de la Victoria?**

1.-

Válido	Frecuencia	Porcentaje
SI	47	90,4
NO	3	5,8
A VECES	2	3,8
Total	52	100,0

2.- Figura



3.-

**Interpretación:**

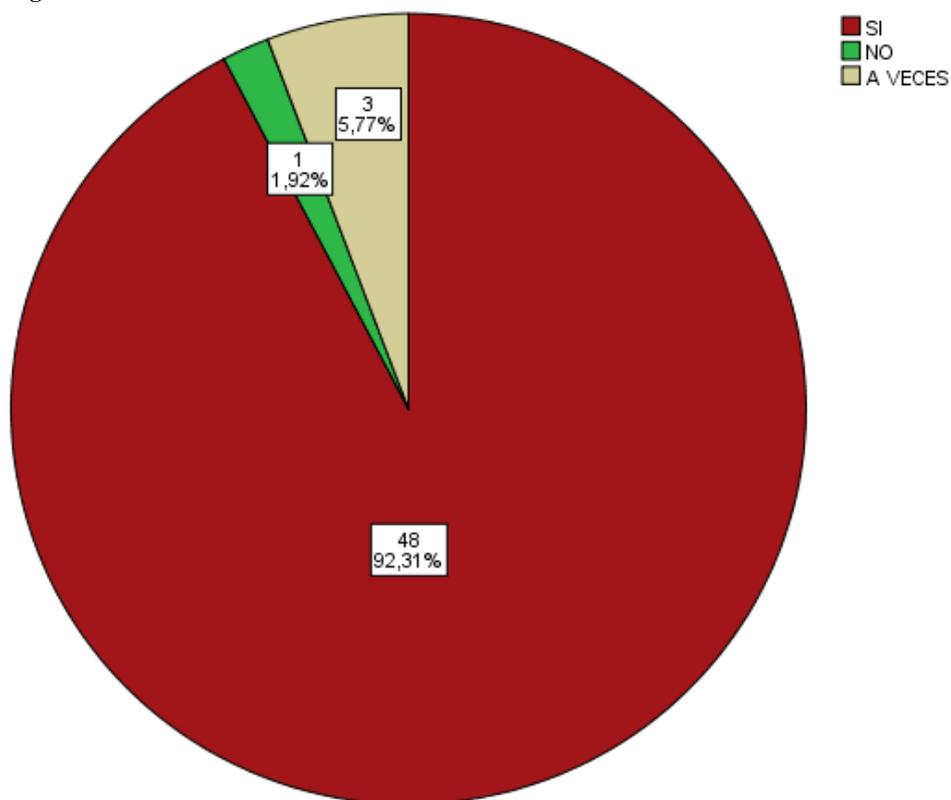
En la figura 04, se determinó que el malestar por el Síndrome de Burnout afecta el desempeño laboral de los trabajadores del centro de salud materno infantil “El Porvenir” del Distrito de la Victoria, Si con el 90.38%, No con el 5.77% A veces con el 3.85%.

**Tabla 05: ¿Conoce Ud., que el rendimiento laboral está relacionado con el síndrome de Burnout en el centro de salud Materno Infantil “El Porvenir” del Distrito de la Victoria?**

1.-

Válido	Frecuencia	Porcentaje
SI	48	92,3
NO	1	1,9
A VECES	3	5,8
Total	52	100,0

2.- Figura



3.-

**Interpretación:**

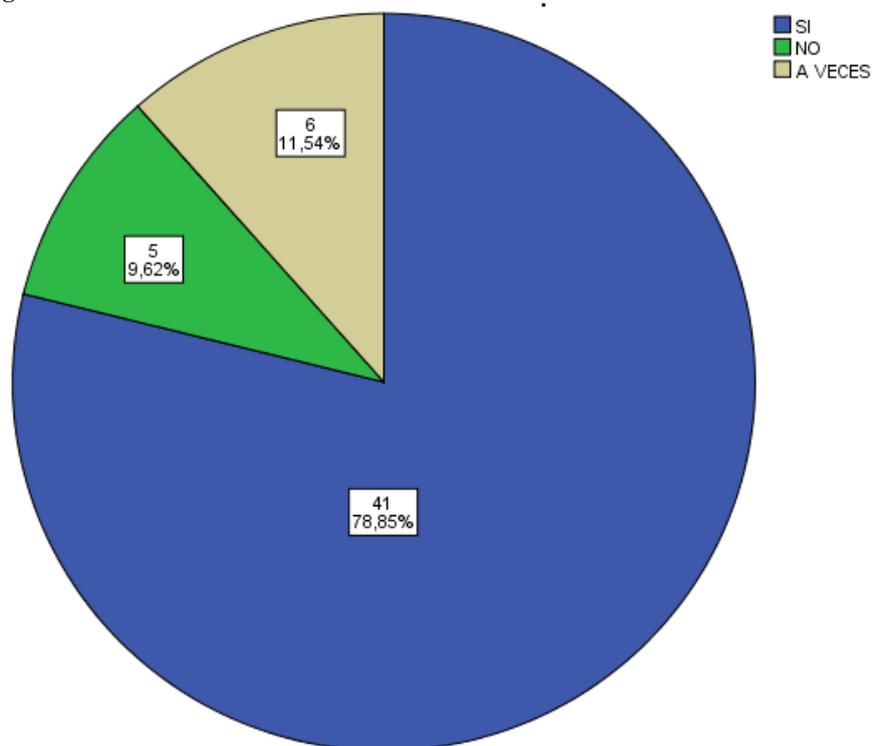
**En la figura 05, se demostró, que el rendimiento laboral está relacionado con el síndrome de Burnout en el centro de salud Materno Infantil “El Porvenir” del Distrito de la Victoria, Si con el 92.31%, A veces con el 5.77% No con el 1.92%.**

**Tabla 06: ¿Sabe Ud., que la baja autoestima está relacionada con el síndrome de Burnout en el centro de salud Materno Infantil “El Porvenir” del Distrito de la Victoria?**

1.-

Válido	Frecuencia	Porcentaje
SI	41	78,8
NO	5	9,6
A VECES	6	11,5
Total	52	100,0

2.- Figura



3.-

**Interpretación:**

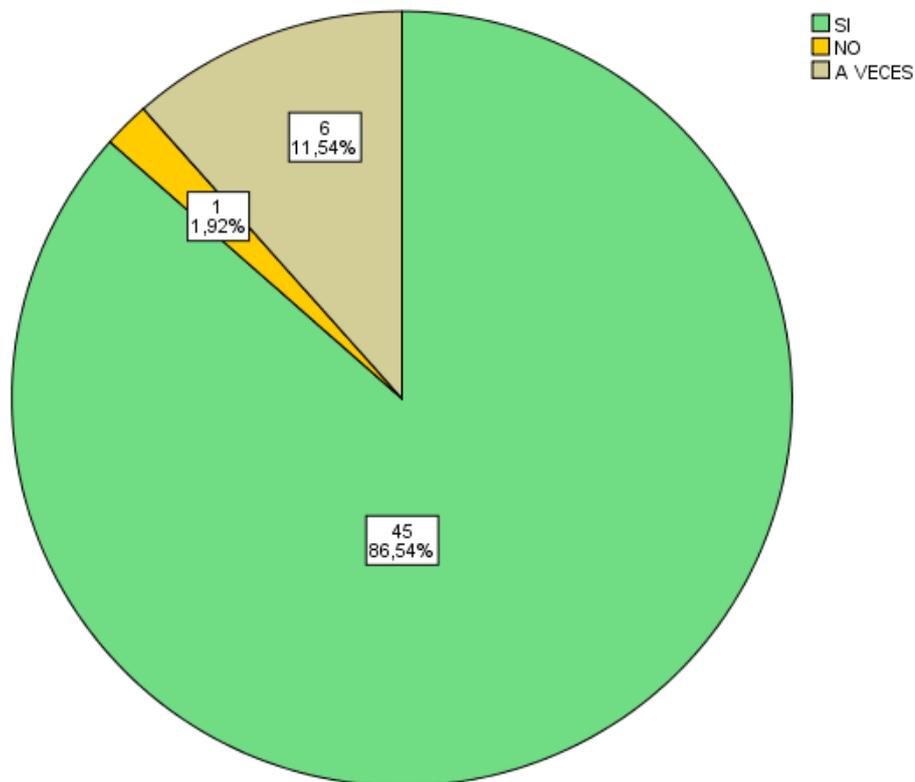
**En la figura 06, se determino que la baja autoestima está relacionada con el síndrome de Burnout en el centro de salud Materno Infantil “El Porvenir” del Distrito de la Victoria, Si con el 78.85%, A veces con el 11.54% No con el 9.62%.**

**Tabla 07: ¿Cree Ud., que el descontento está relacionado con el síndrome de Burnout en el centro de salud Materno Infantil “El Porvenir” del Distrito de la Victoria?**

1.-

Válido	Frecuencia	Porcentaje
SI	45	86,5
NO	1	1,9
A VECES	6	11,5
Total	52	100,0

2.- Figura



3.-

**Interpretación:**

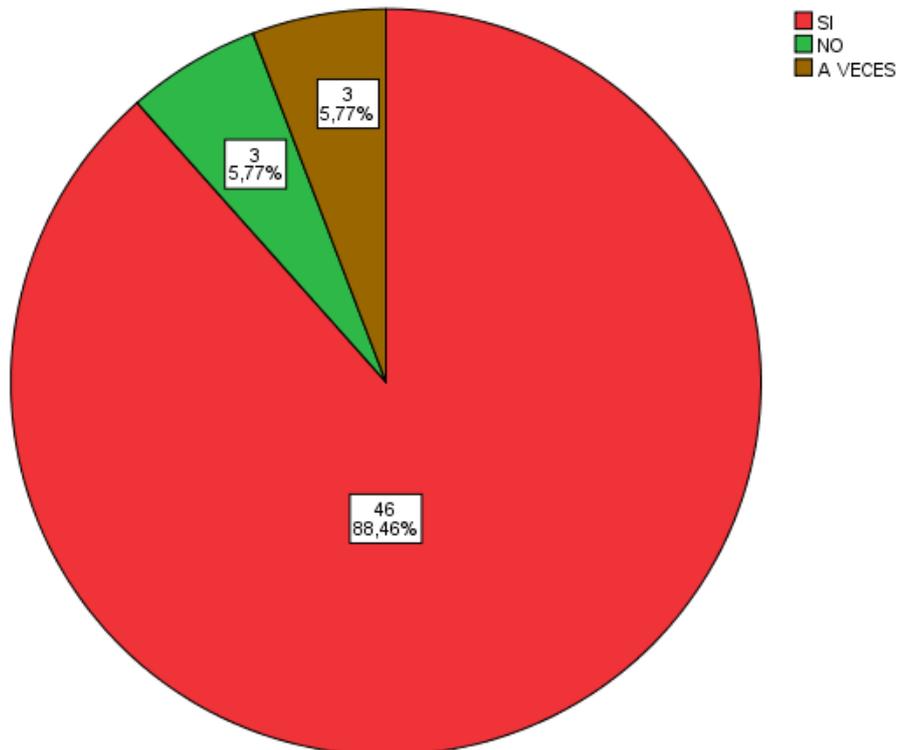
**En la figura 07, se determino que el descontento está relacionado con el síndrome de Burnout en el centro de salud Materno Infantil “El Porvenir” del Distrito de la Victoria, Si con el 86.54%, A veces con el 11.54% No con el 1.92%.**

**Tabla 08: ¿Cree Ud., que el Síndrome de Burnout que despersonaliza al desempeño laboral del personal del centro de salud materno infantil “El Porvenir” del distrito La Victoria en el periodo de julio a diciembre del 2018?**

1.-

Válido	Frecuencia	Porcentaje
SI	46	88,5
NO	3	5,8
A VECES	3	5,8
Total	52	100,0

2.- Figura



3.-

**Interpretación:**

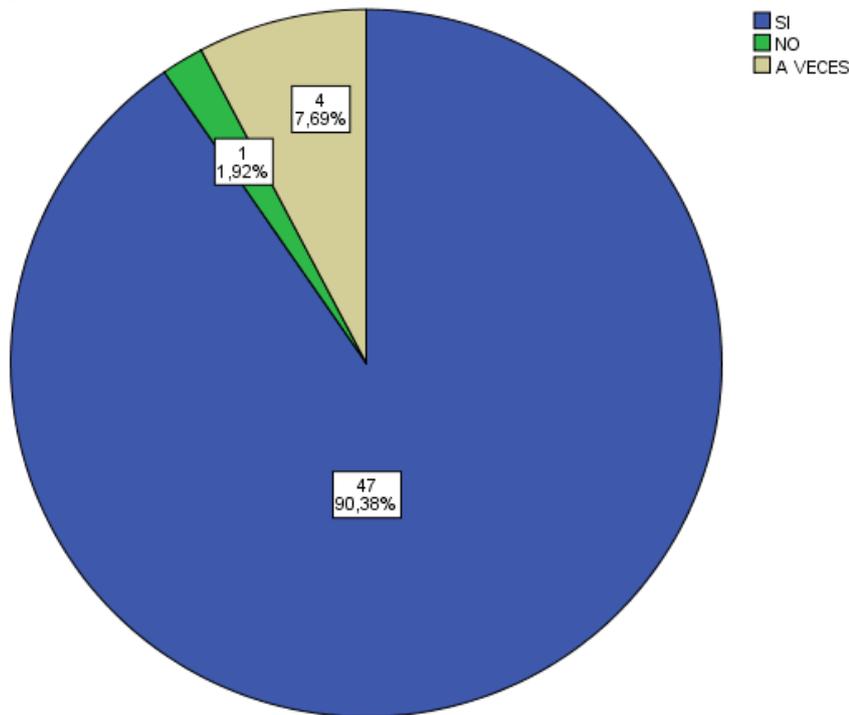
**En la figura 08, se determino que el Síndrome de Burnout que despersonaliza al desempeño laboral del personal del centro de salud materno infantil “El Porvenir” del distrito La Victoria en el periodo de julio a diciembre del 2018, Si con el 88.46%, A veces con el 5.77% No con el 5.77%.**

**Tabla 09: ¿Considera Ud., que la perdida de motivación está relacionada con el síndrome de Burnout en el centro de salud Materno Infantil “El Porvenir” del Distrito de la Victoria?**

1.-

Válido	Frecuencia	Porcentaje
SI	47	90,4
NO	1	1,9
A VECES	4	7,7
Total	52	100,0

2.- Figura



3.-

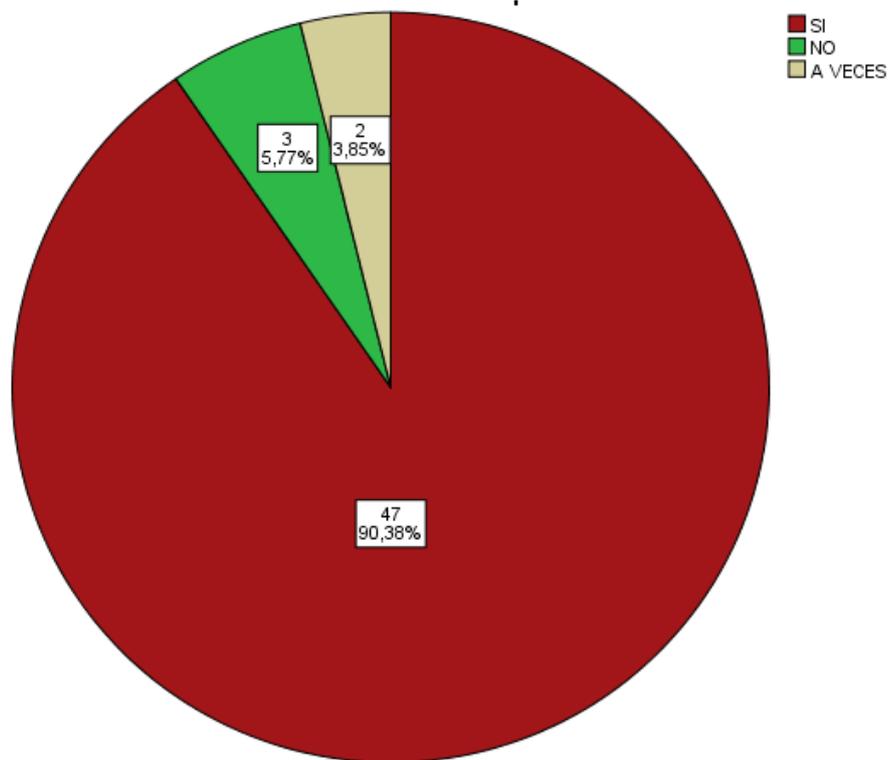
**Interpretación:**

En la figura 09, se demostró que la perdida de motivación está relacionada con el síndrome de Burnout en el centro de salud Materno Infantil “El Porvenir” del Distrito de la Victoria, Si con el 90.38%, A veces con el 7.69% No con el 1.92%.

**Tabla 10: ¿Sabe Ud., que la frustración está relacionada con el síndrome de Burnout en el centro de salud Materno Infantil “El Porvenir” del Distrito de la Victoria?**

1.-	Válido	Frecuencia	Porcentaje
	SI	47	90,4
	NO	3	5,8
	A VECES	2	3,8
	Total	52	100,0

**2.- Figura**



**3.-**

**Interpretación:**

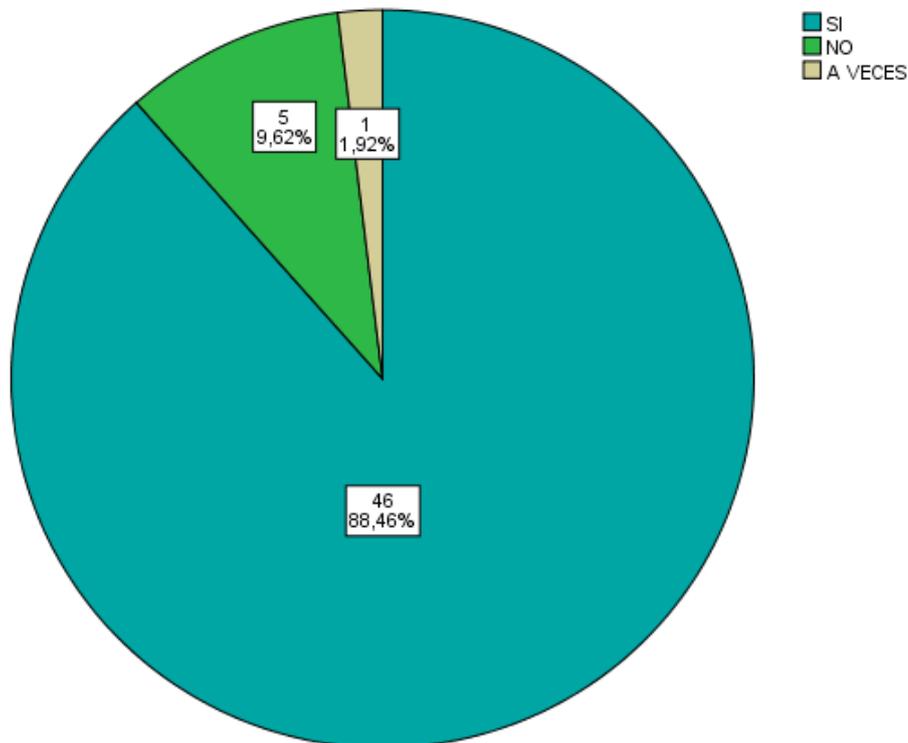
**En la figura 10, se demostró que la frustración está relacionada con el síndrome de Burnout en el centro de salud Materno Infantil “El Porvenir” del Distrito de la Victoria, Si con el 90.38%, No con el 5.77% A veces con el 3.85%.**

**Tabla 11: ¿Considera Ud., que el Síndrome de Burnout en la productividad está relacionado con el desempeño laboral del personal del centro de salud materno infantil “El Porvenir” del distrito La Victoria en el periodo de julio a diciembre del 2018?**

1.-

Válido	Frecuencia	Porcentaje
SI	46	88,5
NO	5	9,6
A VECES	1	1,9
Total	52	100,0

2.- Figura



3.-

**Interpretación:**

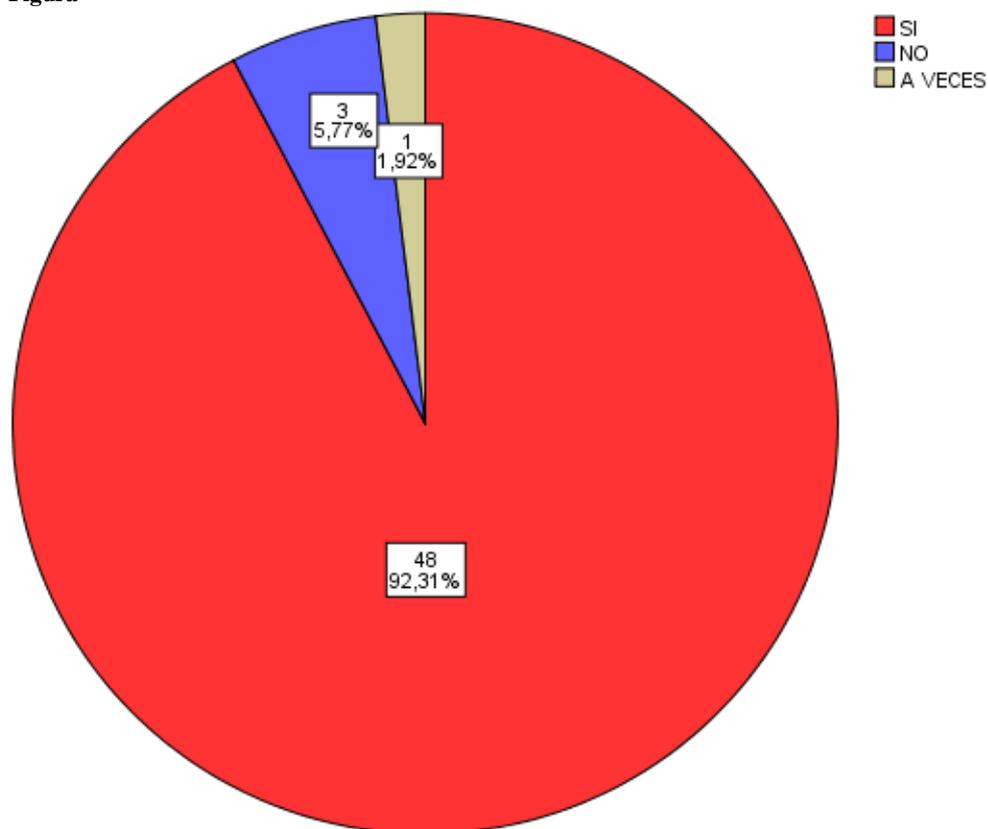
En la figura 11, se determinó que el Síndrome de Burnout en la productividad está relacionado con el desempeño laboral del personal del centro de salud materno infantil “El Porvenir” del distrito La Victoria en el periodo de julio a diciembre del 2018, Si con el 88.46%, No con el 9.62% A veces con el 1.92%.

**Tabla 12: ¿Cree Ud., que el Síndrome de Burnout está relacionado con el ausentismo laboral del personal de salud en el centro de salud materno infantil “El Porvenir” del distrito La Victoria en el periodo de julio a diciembre del 2018?**

1.-

Válido	Frecuencia	Porcentaje
SI	48	92,3
NO	3	5,8
A VECES	1	1,9
Total	52	100,0

2.- Figura



3.-

**Interpretación:**

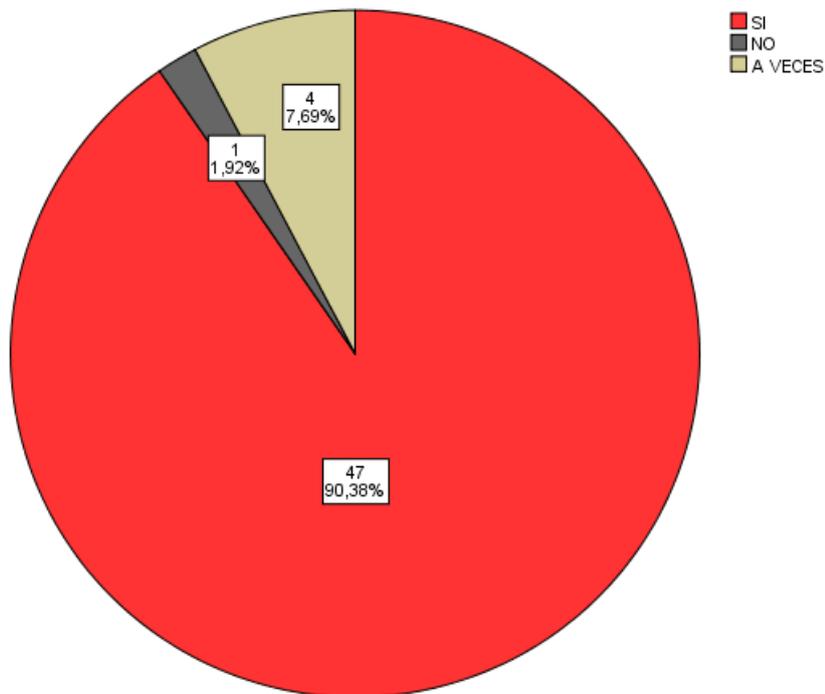
En la figura 12, se determinó que el Síndrome de Burnout está relacionado con el ausentismo laboral del personal de salud en el centro de salud materno infantil “El Porvenir” del distrito La Victoria en el periodo de julio a diciembre del 2018, Si con el 92.31%, No con el 5.77% A veces con el 1.92%.

**Tabla 13: ¿Cree Ud., que el síndrome de Burnout afecta motivación en el desempeño laboral en el centro de salud Materno Infantil “El Porvenir” del Distrito de la Victoria?**

1.-

Válido	Frecuencia	Porcentaje
SI	50	96,2
NO	1	1,9
A VECES	1	1,9
Total	52	100,0

2.-Figura



3.-

**Interpretación:**

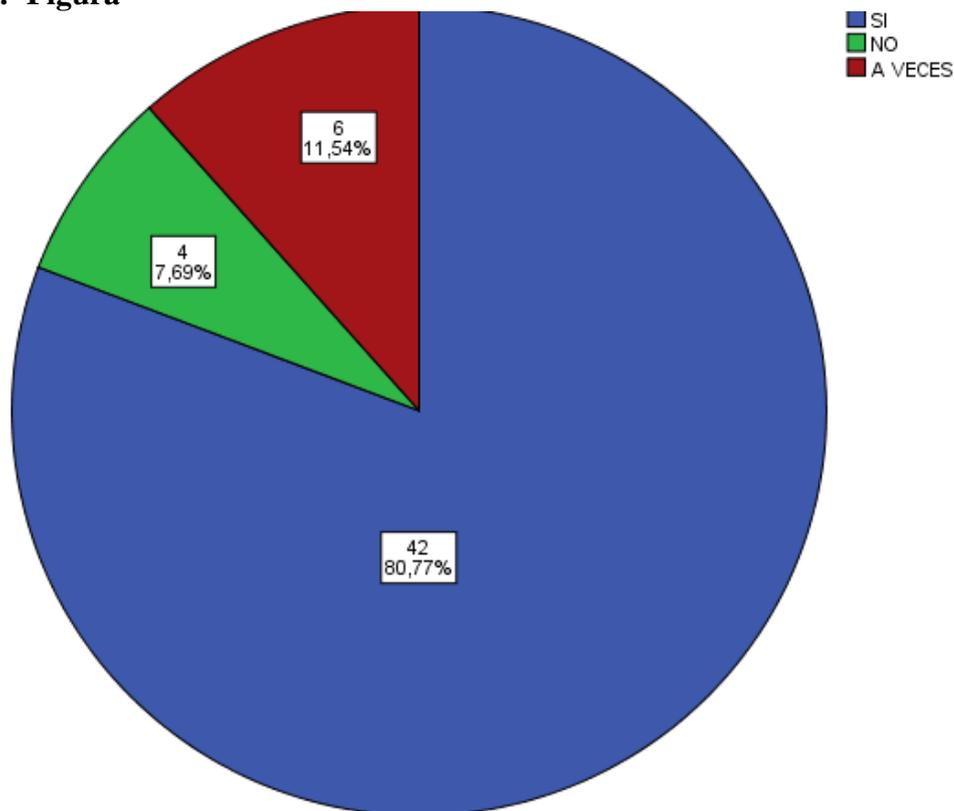
En la figura 13, se determinó que el síndrome de Burnout afecta motivación en el desempeño laboral en el centro de salud Materno Infantil “El Porvenir” del Distrito de la Victoria, Si con el 90.38%, A veces con el 7.69% No con el 1.92%.

**Tabla 14: ¿Cree Ud., que el síndrome de Burnout afecta a la disciplina laboral en el centro de salud Materno Infantil “El Porvenir” del Distrito de la Victoria?**

1.-

Válido	Frecuencia	Porcentaje
SI	42	80,8
NO	4	7,7
A VECES	6	11,5
Total	52	100,0

2.- Figura



3.-

**Interpretación:**

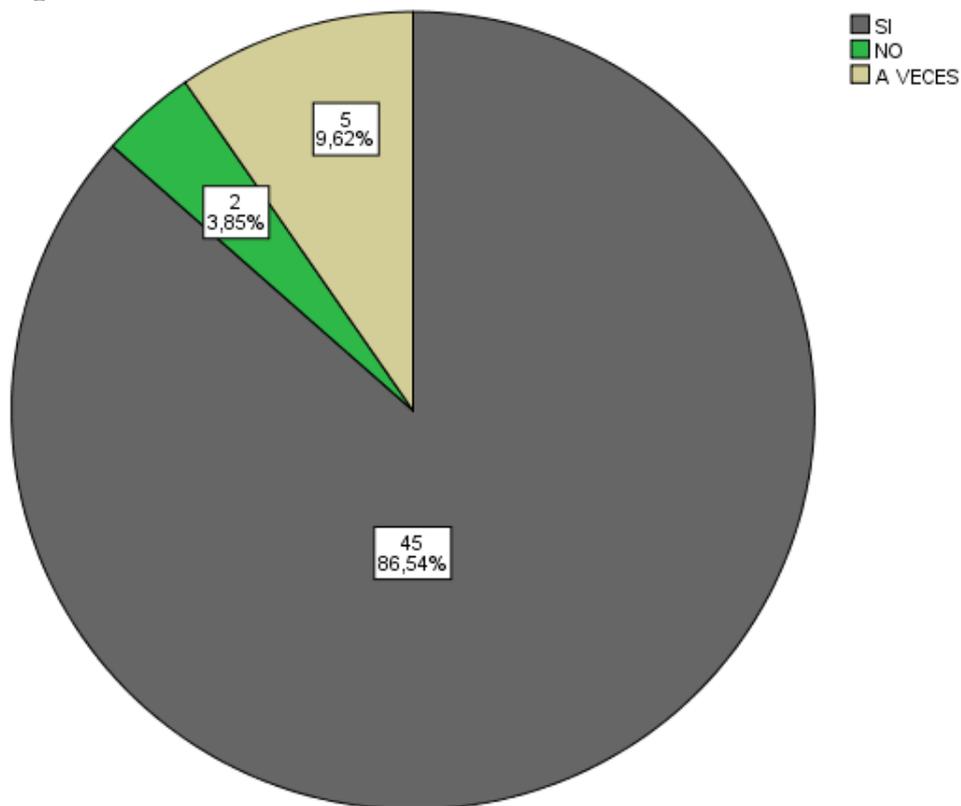
En la figura 14, se demostró que el síndrome de Burnout afecta a la disciplina laboral en el centro de salud Materno Infantil “El Porvenir” del Distrito de la Victoria, Si con el 80.77%, A veces con el 11.54% No con el 7.69%.

**Tabla 15: ¿Sabe Ud., que el síndrome de Burnout afecta al estado positivo del desempeño laboral en el centro de salud Materno Infantil “El Porvenir” del Distrito de la Victoria?**

1.-

Válido	Frecuencia	Porcentaje
SI	45	86,5
NO	2	3,8
A VECES	5	9,6
Total	52	100,0

2.-Figura



3.-

**Interpretación:**

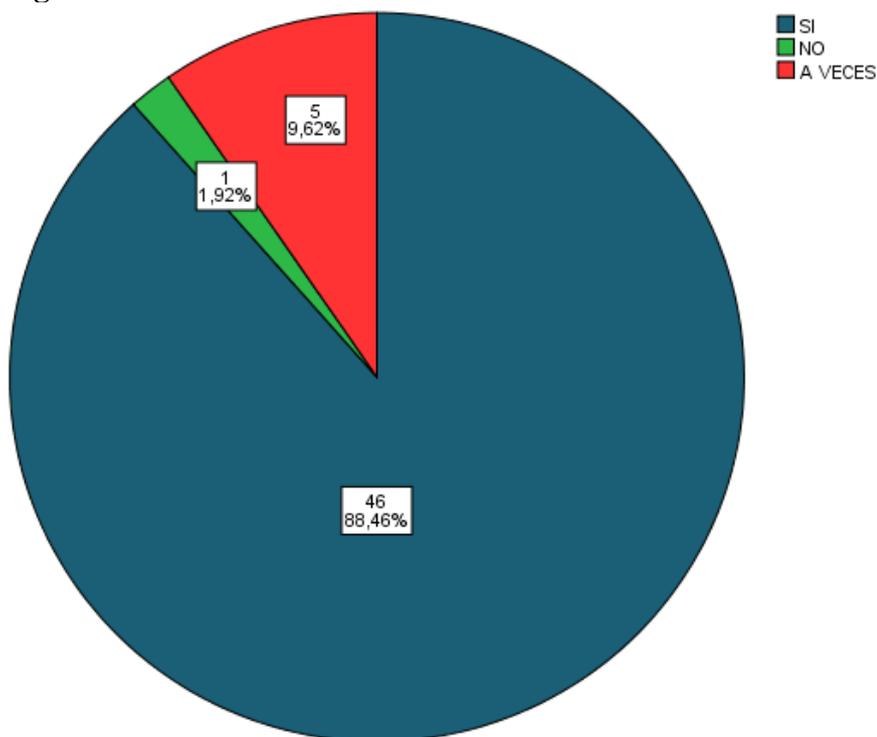
**En la figura 15, se demostró que el síndrome de Burnout afecta al estado positivo del desempeño laboral en el centro de salud Materno Infantil “El Porvenir” del Distrito de la Victoria, Si con el 86.54%, A veces con el 9.62% No con el 3.85%.**

**Tabla 16: ¿Conoce Ud., que el síndrome de Burnout afecta al estado de superación personal en el desempeño laboral en el centro de salud Materno Infantil “El Porvenir” del Distrito de la Victoria?**

1.-

Válido	Frecuencia	Porcentaje
SI	46	88,5
NO	1	1,9
A VECES	5	9,6
Total	52	100,0

2.-Figura



3.-

**Interpretación:**

En la figura 16, se demostró que el síndrome de Burnout afecta al estado de superación personal en el desempeño laboral en el centro de salud Materno Infantil “El Porvenir” del Distrito de la Victoria, Si con el 88.46%, A veces con el 9.62% No con el 1.92%.

## 5.2 Análisis inferencial.

### HIPÓTESIS GENERAL

**H1:** El Síndrome de Burnout es Prevalente Significativamente en el desempeño laboral del personal de salud en el centro de salud materno infantil “El Porvenir” del distrito La Victoria en el periodo de julio a diciembre del 2018.

**Ho:** El Síndrome de Burnout no es Prevalente Significativamente en el desempeño laboral del personal de salud en el centro de salud materno infantil “El Porvenir” del distrito La Victoria en el periodo de julio a diciembre del 2018.

Rho de Spearman		El Síndrome de Burnout está relacionado con el desempeño laboral del personal de salud en el centro de salud materno infantil “El Porvenir” del distrito La Victoria en el periodo de julio a diciembre del 2018	¿Cuál es el nivel de prevalencia de Burnout del desempeño laboral del personal del centro de salud materno infantil “El Porvenir” del distrito La Victoria en el periodo de julio a diciembre del 2018
El Síndrome de Burnout está relacionado con el desempeño laboral del personal de salud en el centro de salud materno infantil “El Porvenir” del distrito La Victoria en el periodo de julio a diciembre del 2018	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral) N	1,000 . 52	-,274* <b>,046</b> 52
El Síndrome de Burnout según el agotamiento emocional está relacionado al desempeño laboral del personal del centro de salud materno infantil “El Porvenir” del distrito La Victoria en el periodo de julio a diciembre del 2018	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral) N	-,274* <b>,046</b> 52	1,000 . 52

**INTERPRETACIÓN:** Como el Coeficiente de RHO DE SPEARMAN es **0.046** y de acuerdo de Baremo de estimación de correlación de Rho de Spearman. Existe una relación positiva baja. Además, el nivel de significancia es mayor que **0.05** esto indica que si existe relación entre los variables de la investigación mencionado arriba

## HIPÓTESIS ESPECIFICOS:

**H1:** El Síndrome de Burnout es Prevalente Significativamente en la Productividad Laboral del personal del centro de salud materno infantil “El Porvenir” del distrito La Victoria en el periodo de julio a diciembre del 2018.

**H0:** El Síndrome de Burnout no es Prevalente Significativamente en la Productividad Laboral del personal del centro de salud materno infantil “El Porvenir” del Distrito La Victoria en el periodo de julio a diciembre del 2018.

Rho de Spearman		El Síndrome de Burnout según el agotamiento emocional está relacionado al desempeño laboral del personal del centro de salud materno infantil “El Porvenir” del distrito La Victoria en el periodo de julio a diciembre del 2018	El Síndrome de Burnout está relacionado con el desempeño laboral del personal de salud en el centro de salud materno infantil “El Porvenir” del distrito La Victoria en el periodo de julio a diciembre del 2018
El Síndrome de Burnout según el agotamiento emocional está relacionado al desempeño laboral del personal del centro de salud materno infantil “El Porvenir” del distrito La Victoria en el periodo de julio a diciembre del 2018	Coefficiente de correlación Sig. (bilateral) N	1,000  52	-,274*  52
El Síndrome de Burnout está relacionado con el desempeño laboral del personal de salud en el centro de salud materno infantil “El Porvenir” del distrito La Victoria en el periodo de julio a diciembre del 2018	Coefficiente de correlación Sig. (bilateral) N	-,274*  52	1,000  52

**INTERPRETACIÓN:** Como el Coeficiente de RHO DE SPEARMAN es **0.049** y de acuerdo de Baremo de estimación de correlación de Rho de Spearman. Existe una relación positiva baja. Además, el nivel de significancia es mayor que **0.05** esto indica que si existe relación entre los variables de la investigación mencionado arriba

**H1** El Síndrome de Burnout es Prevalente significativamente en la Responsabilidad Laboral del personal del centro de salud materno infantil “El Porvenir” del Distrito La Victoria en el periodo de julio a diciembre del 2018.

**H0:** El Síndrome de Burnout no es Prevalente significativamente en la Responsabilidad Laboral del personal del centro de salud materno infantil “El Porvenir” del Distrito La Victoria en el periodo de julio a diciembre del 2018.

		El Síndrome de Burnout es Prevalente significativamente en la Responsabilidad Laboral del personal del centro de salud materno infantil “El Porvenir” del Distrito La Victoria en el periodo de julio a diciembre del 2018.	El Síndrome de Burnout es Prevalente Significativamente en el desempeño laboral del personal de salud en el centro de salud materno infantil “El Porvenir” del distrito La Victoria en el periodo de julio a diciembre del 2018.
Rho de Spearman			
El Síndrome de Burnout es Prevalente significativamente en la Responsabilidad Laboral del personal del centro de salud materno infantil “El Porvenir” del Distrito La Victoria en el periodo de julio a diciembre del 2018.	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral) N	1,000 . 52	-,097 <b>,045</b> 52
El Síndrome de Burnout es Prevalente Significativamente en el desempeño laboral del personal de salud en el centro de salud materno infantil “El Porvenir” del distrito La Victoria en el periodo de julio a diciembre del 2018.	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral) N	-,097 <b>,045</b> 52	1,000 . 52

**INTERPRETACIÓN:** Como el Coeficiente de RHO DE SPEARMAN es **0.045** y de acuerdo de Baremo de estimación de correlación de Rho de Spearman. Existe una relación **positiva baja**. Además, el nivel de significancia es mayor que **0.05** esto indica que si existe relación entre los variables de la investigación mencionado arriba

**H1:** El Síndrome de Burnout es Prevalente Sigficativamente en el Positivismo Laboral del personal del centro de salud materno infantil “El Porvenir” del distrito La Victoria en el periodo de julio a diciembre del 2018.

**H0:** El Síndrome de Burnout es Prevalente Sigficativamente en el Positivismo Laboral del personal del centro de salud materno infantil “El Porvenir” del distrito La Victoria en el periodo de julio a diciembre del 2018.

		El Síndrome de Burnout es Prevalente Sigficativamente en el desempeño laboral del personal de salud en el centro de salud materno infantil “El Porvenir” del distrito La Victoria en el periodo de julio a diciembre del 2018.	El Síndrome de Burnout es Prevalente Sigficativamente en el Positivismo Laboral del personal del centro de salud materno infantil “El Porvenir” del distrito La Victoria en el periodo de julio a diciembre del 2018.
Rho de Spearman			
El Síndrome de Burnout es Prevalente Sigficativamente en el desempeño laboral del personal de salud en el centro de salud materno infantil “El Porvenir” del distrito La Victoria en el periodo de julio a diciembre del 2018.	Coefficiente de correlación Sig. (bilateral) N	1,000 . 52	-,148 <b>0.038</b> 52
El Síndrome de Burnout es Prevalente Sigficativamente en el Positivismo Laboral del personal del centro de salud materno infantil “El Porvenir” del distrito La Victoria en el periodo de julio a diciembre del 2018.	Coefficiente de correlación Sig. (bilateral) N	-,148 <b>,0.038</b> 52	1,000 . 52

**INTERPRETACIÓN:** Como el Coeficiente de RHO DE SPEARMAN es **0.038** y de acuerdo de Baremo de estimación de correlación de Rho de Spearman. Existe una relación **positiva baja**. Además, el nivel de significancia es mayor que **0.05** esto indica que si existe relación entre los variables de la investigación mencionado arriba

## CAPÍTULO VI:

### DISCUSIONES DE LA INVESTIGACIÓN

#### 6.1 Discusión del Resultado

Para el desarrollo de la investigación se tuvo una muestra poblacional de 32 del sexo masculino y 20 del sexo femenino lo que es total de 52 operadores de justicia encuestados.

Se refiere la discusión de la investigación Prevalencia del Síndrome de Burnout y el Desempeño Laboral del Personal de Salud en el Centro de Salud Materno Infantil “El Porvenir” del Distrito la Victoria, Periodo Julio – Diciembre, 2018.

**Según la investigación encontramos que, de los encuestados, corresponden al sexo masculino es del 61.54% y el femenino con el 38.46%**

**En la investigación se encontró, que el síndrome de Burnout afecta a la disciplina laboral en el centro de salud Materno Infantil el por Venir del Distrito de la Victoria, Si con el 80.77%, A veces con el 11.54% No con el 7.69%. Para Carrión (2017), En su investigación: *Síndrome de burnout en el personal de salud del hospital básico civil de Limones. Ecuador - PUCESE - Escuela de enfermería*, señala que el Síndrome de Burnout se determina mediante la evaluación de tres dimensiones; el agotamiento emocional, la despersonalización y la baja realización personal. Existen factores que influyen de**

manera negativa en este síndrome como lo son la demanda de horas laborales, sobrecarga de trabajo, turnos rotativos, pacientes quienes exigen atención digna y personalizada, hace que el profesional labore bajo presión, y por tanto termine desarrollando el síndrome de burnout.

**En la figura 02, se determinó que el cansancio por el Síndrome de Burnout afecta el desempeño laboral de los trabajadores del centro de salud materno infantil del Distrito de la Victoria, SI con el 92.31%, a veces con el 5.77%, No con el 1.92%. Para Preciado (2017),** Establece la: *Relación entre factores psicosociales, agotamiento emocional laboral y burnout en odontólogos mexicanos*. El estudio tuvo como objetivo determinar la relación de factores psicosociales con agotamiento emocional laboral y el síndrome de burnout. Se realizaron entrevistas semiestructuradas. Se usó la escala de agotamiento laboral, el inventario de burnout de Maslach y el cuestionario de factores psicosociales referido a aspectos personales, sociales y de trayecto. Se formaron dos grupos: 72 dentistas docentes pareados con 72 de práctica privada. Los resultados determinaron relación directa entre la dimensión trayecto de los factores psicosociales con tensión laboral (AEL) y cansancio emocional (MBI); pero, relación inversa con realización personal (MBI). Se encontraron niveles altos de tensión laboral y dificultad en la relación con los compañeros en dentistas docentes. No hubo diferencia en los niveles de burnout entre los grupos

**En la figura 03, se destacó que la fatiga por el Síndrome de Burnout afecta el desempeño laboral de los trabajadores del centro de salud materno infantil del Distrito de la Victoria, SI con el 92.31%, NO con el 3.85%, a veces con el 3.85%. Para Carrión (2017),** En su investigación: *Síndrome de burnout en el personal de salud del hospital básico civil de Limones. Ecuador - PUCESE - Escuela de enfermería*, señala que el Síndrome de Burnout se determina mediante la evaluación de tres dimensiones; el agotamiento emocional, la despersonalización y la baja realización personal. Existen factores que influyen de manera negativa en este síndrome como lo son la demanda de horas laborales, sobrecarga de trabajo, turnos rotativos, pacientes quienes exigen atención digna y personalizada, hace que

el profesional labore bajo presión, y por tanto termine desarrollando el síndrome de burnout.

**En la figura 05, se demostró, que el rendimiento laboral está relacionado con el síndrome de Burnout en el centro de salud Materno Infantil el por Venir del Distrito de la Victoria, Si con el 92.31%, A veces con el 5.77% No con el 1.92%. Para Mababu (2016),** Según su investigación: *La relación entre el burnout y el rendimiento laboral en los profesionales de hostelería* (Tesis), logró determinar que Los resultados obtenidos ponen de manifiesto la existencia de una relación significativa, negativa y bidireccional entre el burnout y el rendimiento laboral. Además, se observan la influencia de la ambigüedad de rol, conflicto de rol, sobre carga de rol y el apoyo de supervisor en la relación entre el burnout y el rendimiento laboral. Finalmente, este estudio presenta algunas reflexiones y líneas futuras de investigación.

**En la figura 06, se determino que la baja autoestima está relacionada con el síndrome de Burnout en el centro de salud Materno Infantil el por Venir del Distrito de la Victoria, Si con el 78.85%, A veces con el 11.54% No con el 9.62%. Para Mababu (2016),** Según su investigación: *La relación entre el burnout y el rendimiento laboral en los profesionales de hostelería* (Tesis), logró determinar que Los resultados obtenidos ponen de manifiesto la existencia de una relación significativa, negativa y bidireccional entre el burnout y el rendimiento laboral. Además, se observan la influencia de la ambigüedad de rol, conflicto de rol, sobre carga de rol y el apoyo de supervisor en la relación entre el burnout y el rendimiento laboral. Finalmente, este estudio presenta algunas reflexiones y líneas futuras de investigación.

**En la figura 07, se determino que el descontento está relacionado con el síndrome de Burnout en el centro de salud Materno Infantil el por Venir del Distrito de la Victoria, Si con el 86.54%, A veces con el 11.54% No con el 1.92%. Para Mababu (2016),** Según su investigación: *La relación entre el burnout y el rendimiento laboral en los profesionales de hostelería* (Tesis), logró determinar que Los resultados obtenidos ponen de manifiesto la existencia de una relación significativa, negativa y bidireccional entre el burnout y el rendimiento laboral.

Además, se observan la influencia de la ambigüedad de rol, conflicto de rol, sobrecarga de rol y el apoyo de supervisor en la relación entre el burnout y el rendimiento laboral. Finalmente, este estudio presenta algunas reflexiones y líneas futuras de investigación.

**En la figura 08, se determinó que el Síndrome de Burnout que despersonaliza al desempeño laboral del personal del centro de salud materno infantil “El Porvenir” del distrito La Victoria en el periodo de julio a diciembre del 2018, Si con el 88.46%, A veces con el 5.77% No con el 5.77%. Para Tito (2016),** La presente investigación demuestra que el Síndrome de Burnout está relacionado negativamente con el desempeño laboral docente en Instituciones Educativas Católicas de UGEL 03 – Lima; lo que queda demostrado con el Coeficiente de Correlación Rho de Spearman negativo bajo de -0,363. Con un nivel de significancia de 0,000.

**En la figura 09, se demostró que la pérdida de motivación está relacionada con el síndrome de Burnout en el centro de salud Materno Infantil el por Venir del Distrito de la Victoria, Si con el 90.38%, A veces con el 7.69% No con el 1.92%. Para** (Millán de Lange y D’Aubeterre, 2012). Tiende a disminuir la productividad debido a varias causas o antecedentes como un mal clima laboral, la sobrecarga de trabajo, la competitividad, la rotación laboral, etc. El Burnout se asocia a los factores exigencia-control relacionados con las características psicológicas y sociales del trabajo, y se genera principalmente en el desencuentro entre las exigencias, características y condiciones del trabajo y las características del individuo.

**En la figura 11, se determinó que el Síndrome de Burnout en la productividad está relacionado con el desempeño laboral del personal del centro de salud materno infantil “El Porvenir” del distrito La Victoria en el periodo de julio a diciembre del 2018, Si con el 88.46%, No con el 9.62% A veces con el 1.92%. Para** Nash, (1989:229), “los programas de capacitación producen resultados favorables en el 80% de los casos. El objetivo de ésta es proporcionar información y un contenido específico al cargo o promover la imitación de modelos”. El autor considera que los programas formales de entrenamiento cubren poco las necesidades reales del puesto, las quejas se dan porque formalmente casi todo el mundo en la organización siente que le falta capacitación y desconoce los procedimientos para conseguirlos.

**En la figura 13, se determinó que el síndrome de Burnout afecta motivación en el desempeño laboral en el centro de salud Materno Infantil el por Venir del Distrito de la Victoria, Si con el 90.38%, A veces con el 7.69% No con el 1.92%. Para Rodríguez y Sánchez (2016), en su tesis: *Síndrome de Burnout y variables socio demográficas en docentes de una Universidad Privada de Lima. Universidad Marcelino Champagnat*, para obtener el grado académico de Magister en educación. Tuvieron como objetivo determinar las diferencias entre los componentes del Síndrome de Burnout según variables socio demográficos en docentes universitarios en Lima. El tipo de investigación es básica, descriptiva. Su diseño es descriptivo comparativo. En los resultados obtenidos se observa que el 35 % de docentes aproximadamente se encuentra en un nivel bajo de cansancio emocional. Mientras que un 34% en el nivel alto. Adicionalmente se descubrió que solo el 35% se encuentra en un nivel bajo de despersonalización y un 32% de nivel 19 alto. Finalmente se encontró que el 35% se encuentra en un nivel bajo de realización personal. Llegando a la conclusión que no existe una diferencia significativa entre los casos de mayor y menor nivel de Burnout**

**En la figura 14, se demostró que el síndrome de Burnout afecta a la disciplina laboral en el centro de salud Materno Infantil el por Venir del Distrito de la Victoria, Si con el 80.77%, A veces con el 11.54% No con el 7.69%. Para UNASAM (1986), El autor refiere de la siguiente manera: Se refiere que el propósito de la presente investigación fue, determinar la relación entre el Síndrome de Burnout y la percepción sobre clima organizacional en los trabajadores de la micro red Palmira año 2015: Tipo de investigación, Correlacional; Diseño: no experimental transversal, la población de estudio estuvo conformada por los trabajadores de la micro red Palmira con una muestra de 60 trabajadores**

## 6.2 Conclusiones:

1. El Síndrome de Burnout es Prevalente Significativamente en el desempeño laboral del personal de salud en el centro de salud materno infantil “El Porvenir” del distrito La Victoria en el periodo de julio a diciembre del 2018. Según el resultado del coeficiente de Rho de Spearman es **0.046** y de acuerdo al baremo de estimación de la correlación cuyo nivel de significancia es positivo baja menor de **0.05**.
2. El Síndrome de Burnout es Prevalente Significativamente en la Productividad Laboral del personal del centro de salud materno infantil “El Porvenir” del distrito La Victoria en el periodo de julio a diciembre del 2018. Según el resultado del coeficiente de Rho de Spearman es **0.049** y de acuerdo al baremo de estimación de la correlación cuyo nivel de significancia es positivo baja menor de **0.05**.
3. El Síndrome de Burnout es Prevalente significativamente en la Responsabilidad Laboral del personal del centro de salud materno infantil “El Porvenir” del Distrito La Victoria en el periodo de julio a diciembre del 2018. Según el resultado del coeficiente de Rho de Spearman es **0.045** y de acuerdo al baremo de estimación de la correlación cuyo nivel de significancia es positivo menor de **0.05**.
4. El Síndrome de Burnout es Prevalente Sigficativamente en el Positivismo Laboral del personal del centro de salud materno infantil “El Porvenir” del distrito La Victoria en el periodo de julio a diciembre del 2018. Según el resultado del coeficiente de Rho de Spearman es **0.038** y de acuerdo al baremo de estimación de la correlación cuyo nivel de significancia es positivo baja menor de **0.05**.

### **6.3 Recomendaciones:**

- 1.** Crear más centros de recreaciones para los trabajadores del centro de salud el porvenir del distrito de la Victoria para contrarrestar el dicho Síndrome de Burnout.
- 2.** Para prevenir el síndrome de ‘burnout’ es conveniente que se entienda que para atender a los demás se debe estar en condiciones, se debe cuidar de sí mismo, conocer su cuerpo, entender sus señales y atender su salud mental.
- 3.** Es muy importante establecer fronteras entre su trabajo y su vida privada, cuidar su ambiente familiar, hacer gimnasia, masajes, relajación y apoyarse en su red social: familia, amigos, compañeros. Sin embargo, en caso de presentar el síndrome se hace necesario acudir a un profesional de la psicología.
- 4.** Tomar medidas de precaución, por ejemplo, cuando se sienta tenso, hacer una pausa y procurar hacer una pequeña relajación, para luego continuar. También puede decir ‘no’, cuando le encomienden más tareas de las que pueda realizar y procurar favorecer el trabajo en equipo.

## 6.4 REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. Mingote Adán, 1998; Moreno, González y Garrosa, 2001 Pag.54. De la realidad problemática de la Investigación.
2. Chiavenato, I. 2010 Pag. 18 De la realidad problemática de la Investigación. En la ciudad de Nueva York.
3. Carreón J. Compromiso laboral del trabajo social en el sector salud. Revista Contaduría y Administración. 2015/1. Pag.26, Mexico.2015.
4. Galván 2012, Psychosocial variables and Burnout syndrome in general physicians . [www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0120...](http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0120...)  
C Aranda Beltrán - 2015 - Artículos relacionados Factores psicosociales y síndrome de Burnout en médicos generales de Tepic, Nayarit (México) . Franca, Ferrari, Ferrari y Alves (24) y Galván et al. ... Revista Iberoamericana de Psicología: Ciencia y Tecnología 2012; 5(1): 45-54. [ Links.
5. Preciado 2017 Pag. 47 Artículos relacionados Factores psicosociales y síndrome de Burnout en médicos generales de Tepic, Nayarit (México) . Franca, Ferrari, Ferrari y Alves (24) y Galván et al. Revista Iberoamericana de Psicología: Ciencia y Tecnología.
6. . Peña C., 2005 Pag. 367. En su estudio: Síndrome de Burnout y el Desempeño Laboral del Personal de Enfermería de una Clínica Psiquiátrica (TESIS).
7. Mababu R. 2016 Pag.348. Según su investigación: *La relación entre el burnout y el rendimiento laboral en los profesionales de hostelería* (Tesis).
8. Parada. Navarro-González y 2014 Pag. (16,19)., por J Maticorena-[www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid...4634201600020000](http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid...4634201600020000). Estimar la prevalencia del **síndrome de burnout**(SB) en los médicos y enfermeras del ... of burnout syndrome (BOS).
9. Cochachin Marin, Deysi Ebony 2016 Pag. 39, Síndrome De Burnout Y Su Relación Con El Perfil Sociodemográfico En Enfermeras Que Laboran En Un Hospital Nacional Especializado De Salud Mental Y Psiquiatría. Lima.

10. Palmer Y, Prince R, Searcy R, Compean B. Prevalencia del síndrome de burnout en el personal de enfermería de 2 hospitales mexicanos. *Enferm Clín.* 2007; 17 (5): 256- 260.
11. Ana B. Barragán. et. al. Variables relacionadas y prevalencia del burnout en profesionales sanitarios en *European Journal of Health Research* 2015, Vol. Aguilar A, Gutiérrez R. El fenómeno de burnout en médicos en dos hospitales de Lima-Perú. en *Rev Psi col Herediana* 2007; 2:1-13.
12. Tito R., 2016 Pag. 20, en su tesis: Relación entre el síndrome de Burnout y el desempeño laboral docente en Instituciones Educativas Católicas de la UGEL 03 – Lima.
13. Rodríguez y Sánchez 2016 Pag. 43, realizaron un estudio sobre *Síndrome de Burnout y variables socio demográficas en docentes de una Universidad Privada de Lima. Universidad Marcelino Champagnat. (PDF) Métodos y Diseños de Investigación Cuantitativa.* Available from.
14. Rodríguez y Sánchez 2016 Pag. 43, realizaron un estudio sobre *Síndrome de Burnout y variables socio demográficas en docentes de una Universidad Privada de Lima. Universidad Marcelino Champagnat. (PDF) Métodos y Diseños de Investigación Cuantitativa.* Available from.
15. Davis y Newtrom, 1991:203 or AM Pérez - 2010 - Mencionado por 393 - Artículos relacionados. Desde hace al menos dos décadas el síndrome de Burnout es conocido, Since two decades ago, Burnout syndrome has been known, diagnosed and.
16. Werther y Davis 1996 Pag.125 sexta edición de la ciudad de México del desempeño Laboral.
17. Walter Cannon 1911 Pag.125 sexta edición de la ciudad de México del desempeño Laboral.
18. Christine Maslach y Susan Jackson 1970 Pag.93 El MBI ha sido aplicado obteniendo alta fiabilidad y alta validez sobre los tres factores mencionados.
19. Gil Monte 2002 Pag.68 El MBI también tiene una versión específica para profesores. En España se ha traducido el MBI-GS en castellano y se ha validado mediante un estudio realizado.

20. Freudenberger, J. 1981 Pag.37. The burned out professional: What kind of help? Trabajo presentado en la Primera Conferencia Internacional sobre Estrés y Burnout. Filadelfia.
21. Bohórquez 2010 Pag. 75, <tps://www.monografias.com/docs/Desempeño-Laboral-P3ZJNAGFJ8GNZ> Concepto de desempeño laboral. El Desempeño Laboral.
22. Rodríguez Peñuelas 2008, p.24 METODO DE LA Investigación, Política Fiscal Y Estrategia Como Factor De Desarrollo De La Mediana Empresa Comercial Sinaloense. cualitativo o cuantitativo, sino articular pertinentemente teorías, definiciones, percepciones y concepciones, con la información aportada por los hechos-
23. Noguera 2013 Pag.29 Tipo de la investigación nivel de Descriptivo Correlacional publicado en junio del 2013, [www.grsanchez.blogspotcom/2013/06nivel de invetigación28.html](http://www.grsanchez.blogspotcom/2013/06nivel%20de%20investigaci3n28.html).
24. Abreu José Luis 2014 pag.195 del tipo de investigación Inductivo-deductivo, [www. Spentamexico.Org/v9-n3/A17.98\(3\) 195-204.pdf](http://www.Spentamexico.Org/v9-n3/A17.98(3)195-204.pdf).
25. Dankhe 1986 Pag.58, del diseño de la investigación No experimental de investigación.[www.catarina.Udlap.mx/U-dl-tales/documentos/lad/jasso.pdf](http://www.catarina.Udlap.mx/U-dl-tales/documentos/lad/jasso.pdf).
26. Hernández, R., Fernández, C. y Baptista 2016 Pag.65. *Metodología de la investigación*. México: Mc Graw Hill. Población de la Investigación.
27. Hernández, R., Fernández, C. y Baptista 2010 Pag.342. *Metodología de la investigación*. México: Mc Graw Hill. Muestra poblacional de la Investigación.
28. Hernández, R., Fernández, C. y Baptista 2006 Pag.36. *Metodología de la investigación*. México: Mc Graw Hill. Población de la Investigación.
29. Garcia Ferrando Manuel Técnica de la invstigación de instrumento. [www. Análisis de la realidad social método de las técnicas de la investigación](http://www.Análisis%20de%20la%20realidad%20social%20método%20de%20las%20técnicas%20de%20la%20investigación).

30. Carrasco 2005 Pag.89. Validez y Confiabilidad del Instrumento, aplicación sobre la confiabilidad.
31. Carrasco 2005 Pag.89. Validez y Confiabilidad del Instrumento, aplicación sobre la confiabilidad.

# **ANEXOS**

**ANEXO 01.**

**MATRIZ DE CONSISTENCIA**

**“Prevalência del síndrome de Burnout y el desempeño laboral del personal de salud en el centro de salud materno infantil “El Porvenir” del distrito La Victoria en el período de julio a diciembre, 2018”**

<b>PROBLEMA GENERAL</b>	<b>OBJETIVOS GENERAL</b>	<b>HIPÓTESIS GENERAL</b>	<b>VARIABLES</b>	<b>DIMENSIONES</b>	<b>INDICADORES</b>	<b>POBLACION</b>
<p>¿Cuál es la Prevalencia del Síndrome de Burnout con el desempeño laboral del personal de salud en el centro de salud materno infantil “El Porvenir” del distrito La Victoria en el periodo de julio a diciembre del 2018?</p> <p><b>PROBLEMA ESPECIFICOS</b></p> <p><b>PROBLEMA ESPECIFICOS</b></p> <p>¿Cuál es la Prevalencia del Síndrome de Burnout en la Productividad laboral del</p>	<p>Determinar la Prevalencia del Síndrome de Burnout en el desempeño laboral del personal de salud en el centro de salud materno infantil “El Porvenir” del distrito La Victoria en el periodo de julio a diciembre del 2018</p> <p><b>OBJETIVOS SECUNDARIOS:</b></p> <p>Establecer la Prevalencia del Síndrome de Burnout en la Productividad laboral del personal del centro de salud materno infantil “El Porvenir”</p>	<p>El Síndrome de Burnout es Prevalente Significativamente en el desempeño laboral del personal de salud en el centro de salud materno infantil “El Porvenir” del distrito La Victoria en el periodo de julio a diciembre del 2018.</p> <p><b>HIPÓTESIS ESPECIFICOS</b></p> <p>El Síndrome de Burnout es Prevalente Significativamente en la Productividad Laboral del personal del centro de salud materno infantil “El Porvenir” del Distrito La Victoria en el</p>	<p><b>Variable X</b></p> <p>Síndrome de Burnout</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Agotamiento emocional</li> <li>• Realización personal</li> <li>• Despersonalización</li> <li>• Productividad</li> </ul>	<p>Cansancio - Fatiga - Malestar - Agotamiento - Desgaste</p> <p>Bajo rendimiento laboral - Baja autoestima -- Descontento</p> <p>Distanciamiento afectivo - Irritabilidad - Pérdida de motivación - Frustración - Indiferencia.</p> <p>Calidad de trabajo - Cooperación y trabajo en equipo -</p>	<p>Tipo: Sustantivo – básico</p> <p>Nivel: Descriptivo correlacional</p> <p>Método: Hipotético deductivo.</p> <p>Diseño: No experimental</p>

<p>personal del centro de salud materno infantil “El Porvenir” del Distrito de la Victoria en el periodo de julio a diciembre del 2018?</p> <p>¿Cuál es la Prevalencia del Síndrome de Burnout en la Responsabilidad Laboral del personal del centro de salud materno infantil “El Porvenir” del Distrito La Victoria en el periodo de julio a diciembre del 2018?</p> <p>¿Cuál es la Prevalencia del Síndrome de Burnout en el Positivismo Laboral en el desempeño laboral del personal del centro de salud materno infantil “El Porvenir” del Distrito La Victoria en el periodo de julio a diciembre del 2018?</p>	<p>del Distrito de la Victoria en el periodo de julio a diciembre del 2018.</p> <p>Determinar la Prevalencia del Síndrome de Burnout en la Responsabilidad Laboral del personal del centro de salud materno infantil “El Porvenir” del Distrito La Victoria en el periodo de julio a diciembre del 2018.</p> <p>Indicar la Prevalencia del Síndrome de Burnout en el Positivismo Laboral en el desempeño laboral del personal del centro de salud materno infantil “El Porvenir” del Distrito La Victoria en el periodo de julio a diciembre del 2018.</p>	<p>periodo de julio a diciembre del 2018.</p> <p>El Síndrome de Burnout es Prevalente significativamente en la Responsabilidad Laboral del personal del centro de salud materno infantil “El Porvenir” del Distrito La Victoria en el periodo de julio a diciembre del 2018.</p> <p>El Síndrome de Burnout es Prevalente Sigficativamente en el Positivismo Laboral del personal del centro de salud materno infantil “El Porvenir” del distrito La Victoria en el periodo de julio a diciembre del 2018.</p>	<p><b>Variable: Y</b></p> <p>Desempeño Laboral</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Responsabilidad</li> <li>• Positivismo</li> </ul>	<p>Cumplimiento de las normas de seguridad y salud en trabajo.</p> <p>Disciplina laboral - Iniciativa y creatividad.</p> <p>Superación personal – Comunicación - Solución de problemas</p>	<p>Población: 52 trabajadores del CSMI</p> <p>Muestra: No Probabilístico 52 trabajadores del CSMI</p>
---	--	---	--	--	--	---

### MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO ENCUESTA

El presente trabajo de investigación permitirá obtener la información real, teniendo encuesta que su aplicación es anónima la que nos permitió identificar al encuestado por lo tanto se solicita responder a las respuestas detalladas:

Nº	ITEMS	SI	NO	A VECES
	<b>Síndrome de Burnout</b>			
	<b>Agotamiento Emocional</b>			
1	¿Cree Ud., que el cansancio por el Síndrome de Burnout afecta el desempeño laboral de los trabajadores del centro de salud materno infantil del D la Victoria?			
2	¿Cree Ud., que la fatiga por el Síndrome de Burnout afecta el desempeño laboral de los trabajadores del centro de salud materno infantil del D la Victoria?			
3	¿Conoce Ud., que el malestar por el Síndrome de Burnout afecta el desempeño laboral de los trabajadores del centro de salud materno infantil del D la Victoria?			
	<b>Reducida realización personal</b>			
4	¿Conoce Ud., que el rendimiento laboral está relacionado con el síndrome de Burnout en el centro de salud Materno Infantil el por Venir del Distrito de la Victoria?			
5	¿Sabe Ud., que la baja autoestima está relacionado con el síndrome de Burnout en el centro de salud Materno Infantil el por Venir del Distrito de la Victoria?			
6	¿Cree Ud., que el descontento está relacionado con el síndrome de Burnout en el centro de salud Materno Infantil el por Venir del Distrito de la Victoria?			
	<b>Despersonalización</b>			
7	¿Cree Ud., que el Síndrome de Burnout que despersonaliza al desempeño laboral del personal del centro de salud materno infantil “El Porvenir” del distrito La Victoria en el periodo de julio a diciembre del 2018?			
8	¿Considera Ud., que la pérdida de la motivación está relacionado con el síndrome de Burnout en el centro de salud Materno Infantil el por Venir del Distrito de la Victoria?			
9	¿Sabe Ud., que la frustración está relacionada con el síndrome de Burnout en el centro de salud Materno Infantil el por Venir del Distrito de la Victoria?			

	<b>Desempeño Laboral</b>			
	<b>Productividad</b>	<b>SI</b>	<b>NO</b>	<b>A VECES</b>
10	¿Considera Ud., que el Síndrome de Burnout en la productividad está relacionado con el desempeño laboral del personal del centro de salud materno infantil “El Porvenir” del distrito La Victoria en el periodo de julio a diciembre del 2018?			
11	¿Cree Ud., que el Síndrome de Burnout está relacionado con el ausentismo laboral del personal de salud en el centro de salud materno infantil “El Porvenir” del distrito La Victoria en el periodo de julio a diciembre del 2018?			
	<b>Responsabilidad</b>			
12	¿Cree Ud., que el síndrome de Burnout afecta la motivación en el desempeño laboral en el centro de salud Materno Infantil el por Venir del Distrito de la Victoria?			
13	¿Cree Ud., que el síndrome de Burnout afecta a la disciplina laboral en el centro de salud Materno Infantil el por Venir del Distrito de la Victoria?			
	<b>Positivismo</b>			
14	¿Sabe Ud., que el síndrome de Burnout afecta al estado positivo del desempeño laboral en el centro de salud Materno Infantil el por Venir del Distrito de la Victoria?			
15	¿Conoce Ud., que el síndrome de Burnout afecta al estado de superación personal en el desempeño laboral en el centro de salud Materno Infantil el por Venir del Distrito de la Victoria?			

**Anexo 03:**

**Matriz de validación del instrumento**

VICERRECTORADO ACADEMICO  
ESCUELA DE POSGRADO  
**FICHA DE VALIDACION DE INSTRUMENTO**

**I. DATOS GENERALES**

- 1.1 Apellidos y nombres del experto: *Chumpitazi Venegas, Leoncio*
- 1.2 Grado académico: *Doctor en Ciencias de la Educación*
- 1.3 Cargo e institución donde labora: *Docente tiempo completo, Escuela de Posgrado UAP*
- 1.4 Título de la Investigación: *"Síndrome de Burnout y el desempeño laboral del Personal de Salud en el centro de Salud Materno Infantil "El Pervenir" del distrito de La Victoria - Lima"*
- 1.5 Autor del instrumento: *El investigador*
- 1.6 Maestría/ Doctorado/ Mención: *Salud Ocupacional*
- 1.7 Nombre del instrumento: *Encuesta*

INDICADORES	CRITERIOS CUALITATIVOS/CUANTITATIVOS	Deficiente 0-20%	Regular 21-40%	Bueno 41-60%	Muy Bueno 61-80%	Excelente 81-100%
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado.					90
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.					85
3. ACTUALIDAD	Adecuado al alcance de ciencia y tecnología.				80	
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.					85
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos de cantidad y calidad.					90
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos del estudio.					90
7. CONSISTENCIA	Basados en aspectos Teóricos-Científicos y del tema de estudio.					95
8. COHERENCIA	Entre los índices, indicadores, dimensiones y variables.					90
9. METODOLOGIA	La estrategia responde al propósito del estudio.					95
10. CONVENIENCIA	Genera nuevas pautas en la investigación y construcción de teorías.					89
SUB TOTAL						89
TOTAL						

VALORACION CUANTITATIVA (Total x 0.20) : *89%*

VALORACION CUALITATIVA : *Excelente*

OPINIÓN DE APLICABILIDAD: *Cumple con el requisito de aplicabilidad*

Lugar y fecha: *18/10/18*

*Leoncio Chumpitazi Venegas*

Firma y Posfirma del experto  
DNI: *67172357*

VICERRECTORADO ACADEMICO  
ESCUELA DE POSGRADO  
**FICHA DE VALIDACION DE INSTRUMENTO**

**I. DATOS GENERALES**

1.1 Apellidos y nombres del experto: Adrián Cipriano Pedro Arambel  
 1.2 Grado académico: D.S. en Salud Pública  
 1.3 Cargo e institución donde labora: Docente a tiempo completo UAP  
 1.4 Título de la Investigación: Impacto de Síndrome de Burnout y el desempeño laboral del personal de Salud en el Centro de Salud Materno Infantil "El Humero" distrito de La Victoria Lima.  
 1.5 Autor del instrumento: El investigador  
 1.6 Maestría/ Doctorado/ Mención: Salud Ocupacional  
 1.7 Nombre del instrumento: E. encuesta

INDICADORES	CRITERIOS CUALITATIVOS/CUANTITATIVOS	Deficiente 0-20%	Regular 21-40%	Bueno 41-60%	Muy Bueno 61-80%	Excelente 81-100%
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado.					90
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.					85
3. ACTUALIDAD	Adecuado al alcance de ciencia y tecnología.				80	
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.					85
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos de cantidad y calidad.					90
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos del estudio.					90
7. CONSISTENCIA	Basados en aspectos Teóricos-Científicos y del tema de estudio.					95
8. COHERENCIA	Entre los índices, indicadores, dimensiones y variables.					90
9. METODOLOGIA	La estrategia responde al propósito del estudio.					95
10. CONVENIENCIA	Genera nuevas pautas en la investigación y construcción de teorías.					89
SUB TOTAL						89
TOTAL						

VALORACION CUANTITATIVA (Total x 0.20) : 89%  
 VALORACION CUALITATIVA : Excelente  
 OPINIÓN DE APLICABILIDAD: Cumple en el requisito de aplicabilidad

Lugar y fecha: AGOSTO 2018

  
 Firma y Posfirma del experto  
 DNI: 20001922

VICERRECTORADO ACADEMICO  
ESCUELA DE POSGRADO  
**FICHA DE VALIDACION DE INSTRUMENTO**

I. DATOS GENERALES

- 1.1 Apellidos y nombres del experto: Peña Corahua, Julio Daniel  
 1.2 Grado académico: Doctor en Ciencias de la Educación  
 1.3 Cargo e institución donde labora: "ENRIQUE GUZMAN Y VALLE"  
 1.4 Título de la Investigación: "USO DE INDICADORES DE GESTIÓN Y LA CALIDAD DE LOS SERVICIOS BÁSICOS EN EL HOSPITAL NACIONAL PARRURO PERALESSALUD DE HUANCAYO, 2016."  
 1.5 Autor del instrumento: POSA ETELUNA DEL SOCORRO LLERENA COSTANEDA  
 1.6 Maestría/ Doctorado/ Mención: .....  
 1.7 Nombre del instrumento: C.E.A.S.A.Z.

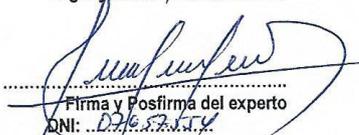
INDICADORES	CRITERIOS CUALITATIVOS/CUANTITATIVOS	Deficiente 0-20%	Regular 21-40%	Bueno 41-60%	Muy Bueno 61-80%	Excelente 81-100%
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado.					95%
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.					90%
3. ACTUALIDAD	Adecuado al alcance de ciencia y tecnología.					95%
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.				80%	
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos de cantidad y calidad.					90%
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos del estudio.					95%
7. CONSISTENCIA	Basados en aspectos Teóricos-Científicos y del tema de estudio.					90%
8. COHERENCIA	Entre los índices, indicadores, dimensiones y variables.					95%
9. METODOLOGIA	La estrategia responde al propósito del estudio.					90%
10. CONVENIENCIA	Genera nuevas pautas en la investigación y construcción de teorías.					95%
SUB TOTAL						910%
TOTAL						910%

VALORACION CUANTITATIVA (Total x 0.20) : 900% = 1.8...

VALORACION CUALITATIVA : Excelente

OPINIÓN DE APLICABILIDAD: Completamente con los Requirimientos de Aplicabilidad

Lugar y fecha: 18-10-18



Firma y Posfirma del experto  
DNI: 07652114

## ANEXO 4

### COPIA DE LA DATA PROCESADA



#### MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO ENCUESTA

Valore en una escala de 1 a 4 el grado de relevancia que otorga a los siguientes descriptores y señale con una X su respuesta en la casilla correspondiente

**INTRODUCCIÓN:** Estimado Profesional, en esta oportunidad queremos estudiar la Prevalencia del Síndrome de Burnout y el desempeño laboral en el centro de salud materno infantil "El Porvenir" del distrito La Victoria en el periodo de julio a diciembre del 2018, por ello le pedimos su respuesta con sinceridad; y los resultados obtenidos serán confidenciales; y de naturaleza anónima. Encuesta de desempeño laboral

Nº	ITEMS	SI	NO	A VECES
	<b>Síndrome de Burnout</b>			
	<b>Agotamiento Emocional</b>			
1	¿Cree Ud., que el cansancio por el Síndrome de Burnout afecta el desempeño laboral de los trabajadores del centro de salud materno infantil del D la Victoria?	X		
2	¿Cree Ud., que la fatiga por el Síndrome de Burnout afecta el desempeño laboral de los trabajadores del centro de salud materno infantil del D la Victoria?	X		
3	¿Cree Ud., que el malestar por el Síndrome de Burnout afecta el desempeño laboral de los trabajadores del centro de salud materno infantil del D la Victoria?		X	
	<b>Reducida realización personal</b>			
4	¿Cree Ud., que el rendimiento laboral está relacionado con el síndrome de Bournout en el centro de salud Materno Infantil el por Venir del Distrito de la Victoria?			X
5	¿Cree Ud., que la baja autoestima está relacionado con el síndrome de Bournout en el centro de salud Materno Infantil el por Venir del Distrito de la Victoria?	X		
6	¿Cree Ud., que el descontento esta relacionado con el síndrome de Bournout en el centro de salud Materno Infantil el por Venir del Distrito de la Victoria?	X		
	<b>Despersonalización</b>			
7	¿ Cree Ud., que exista el índice del Síndrome de Burnout que despersonaliza al desempeño laboral del personal del centro de salud materno infantil "El Porvenir" del distrito La Victoria en el periodo de julio a diciembre del 2018?			X
8	¿Cree Ud., que la pérdida de motivación está relacionado con el síndrome de Burnout en el centro de salud Materno Infantil el por Venir del Distrito de la Victoria?	X		
9	¿Cree Ud., que la frustración está relacionada con el síndrome de Burnout en el centro de salud Materno Infantil el por Venir del Distrito de la		X	

	Victoria			
	<b>Desempeño Laboral</b>			
	<b>Productividad</b>			
10	¿Cree Ud., que el Síndrome de Burnout con la productividad está relacionado con el desempeño laboral del personal del centro de salud materno infantil "El Porvenir" del distrito La Victoria en el periodo de julio a diciembre del 2018?	X		
11	¿Cree Ud., que el Síndrome de Burnout está relacionado al desempeño laboral del personal de salud en el centro de salud materno infantil "El Porvenir" del distrito La Victoria en el periodo de julio a diciembre del 2018?	X		
	<b>Responsabilidad</b>			
12	¿Cree Ud., que el síndrome de Burnout afecta al desempeño laboral en el centro de salud Materno Infantil el por Venir del Distrito de la Victoria?			X
13	¿Cree Ud., que el síndrome de Burnout afecta a la disciplina laboral en el centro de salud Materno Infantil el por Venir del Distrito de la Victoria?	X		
	<b>Positivismo</b>			
14	¿Cree Ud., que el síndrome de Burnout afecta al estado positivo del desempeño laboral en el centro de salud Materno Infantil el por Venir del Distrito de la Victoria?	X		
15	¿Cree Ud., que el síndrome de Burnout afecta al estado de superación personal del desempeño laboral en el centro de salud Materno Infantil el por Venir del Distrito de la Victoria?	X		

## **ANEXO 5**

### **CONSENTIMIENTO INFORMADO TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN**

“PREVALENCIA DEL SINDROME DE BURNOUT Y EL DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL DE SALUD EN EL CENTRO DE SALUD MATERNO INFANTIL “EL PORVENIR” DEL DISTRITO LA VICTORIA, PERIODO JULIO – DICIEMBRE, 2018”

#### **PROPÓSITO DE ESTUDIO**

DETERMINAR LA PREVALENCIA DEL SINDROME DE BURNOUT Y EL DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL DE SALUD EN EL CENTRO DE SALUD MATERNO INFANTIL “EL PORVENIR” DEL DISTRITO LA VICTORIA, PERIODO JULIO – DICIEMBRE, 2018.

#### **PROCEDIMIENTO PARA LA TOMA DE INFORMACIÓN**

Se realizó con la entrega individual del cuestionario a cada uno de los encuestados, quienes lo devuelven llenado de forma anónima de inmediato.

#### **RIEGOS**

No tuve riesgo alguno durante la investigación.

#### **BENEFICIOS**

Beneficios en el ámbito laboral de los encuestados se tuvo una fuente de información en este tema de investigaciones en el Perú a nivel Nacional y local. No representa ningún tipo de beneficio económico para el encuestado.

#### **COSTOS**

No hubo ningún costo para el encuestado ni para la Institución.

#### **INCENTIVOS Y COMPENSACIONES**

No se han establecido.

#### **TIEMPO**

El tiempo de la aplicación de la encuesta es de tres meses.

#### **CONFIDENCIALIDAD**

La participación es voluntaria es anónima. Los datos recabados son utilizados únicamente en la presente Investigación realizada, respetando estrictamente su confidencialidad, las cuales serán durante la investigación.

#### **CONSENTIMIENTO:**

Acepto voluntariamente a realizar esta investigación. Tengo pleno conocimiento del mismo y entiendo que puedo comentar no participar y no puedo retirarme del estudio si los acuerdos establecidos se incumplen. En fe de lo cual firmo a continuación

-----

**William F. Palomino Mendoza**  
DNI: 09443827

## **ANEXO 6**

**AUTORIZACIÓN DE LA ENTIDAD DONDE SE REALIZÓ EL TRABAJO DE CAMPO.**



**EVALUACIÓN N°090-2018-CEIB-HNDM**

**PREVALENCIA DEL SINDROME DE BURNOUT Y EL DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL DE SALUD EN EL CENTRO DE SALUD MATERNO INFANTIL "EL PORVENIR" DEL DISTRITO LA VICTORIA, PERIODO JULIO - DICIEMBRE, 2018.**

Investigador Principal: **FRANCISCO WILLIAM PALOMINO MENDOZA**

El Comité de Ética en Investigación Biomédica concluye:

1. El investigador se encuentra calificado para la conducción de la investigación
2. El Protocolo sigue lineamientos metodológicos y éticos
3. El consentimiento informado brinda la información necesaria en forma adecuada

Por tanto, el comité expide el presente documento de **APROBACIÓN Y OPINIÓN FAVORABLE** del presente estudio.

El investigador alcanzará al comité un informe al término del estudio.

El presente documento tiene vigencia a partir de la fecha y expira el **14 de noviembre del 2019**. Si aplica, el protocolo y reporte parcial deberán ser enviados al comité para reevaluación y renovación aproximadamente cuatro semanas antes de expirar la fecha de la presente aprobación. Si no se aprueba la continuación de la investigación antes del **14 de noviembre del 2019** se deberá detener las actividades de la investigación, no se podrá evaluar ni enrolar a ningún nuevo participante.

Atentamente

Lima, 15 de noviembre 2018



MINISTERIO DE SALUD  
HOSPITAL NACIONAL "DOS DE MAYO"  
*[Signature]*  
M<sup>c</sup> **Elisa HERRERA CHÁVEZ**  
PRESIDENTE DEL COMITÉ DE ÉTICA  
EN INVESTIGACIÓN BIOMÉDICA

Cc. archivo

JEHCH\*PCEIB/JAYG/LNBC/eva

[www.minsa.gob.pe/h2demayo](http://www.minsa.gob.pe/h2demayo)  
[h2osdemayo@minsa.gob.pe](mailto:h2osdemayo@minsa.gob.pe)  
[h2osdemayo@hotmail.com](mailto:h2osdemayo@hotmail.com)

Parque Historia de la  
Medicina Peruana s/n  
Cercado de Lima  
Tlf. 328-00-28, 328-00-35  
RUC: 20160388570

COMITÉ DE ÉTICA EN INVESTIGACIÓN BIOMÉDICA  
HOSPITAL NACIONAL DOS DE MAYO

**DECLARACIÓN DE ORIGINALIDAD DEL INFORME DE TESIS**

Yo, **William F. Palomino Mendoza**, Identificada con DNI N°**09443827** Abogada, alumno de la Maestría de Derecho Penal, de la Universidad Alas Peruanas, con Código de alumno N°**2014111014**, Ocupación, Empleado, Estado Civil, Divorciado Domiciliado, Jr Huascarán N° 671, Distrito La Victoria, Provincia de Lima Departamento de Lima; al Amparo de lo dispuesto por la Ley- de Procedimientos Administrativos N°. 27444, Declaro bajo Juramento que lo vertido en el presente trabajo de Investigación Titulado: PREVALENCIA DEL SINDROME DE BURNOUT Y EL DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL DE SALUD EN EL CENTRO DE SALUD MATERNO INFANTIL “EL PORVENIR” DEL DISTRITO LA VICTORIA, PERIODO JULIO – DICIEMBRE, 2018, es un Producto de un Proceso de Investigación académica.

Asimismo, Declaro que, en caso de faltar a la verdad, violando la Presunción de la Verdad, me someto a las Sanciones previstas en el Código Penal y Normas Conexas.

Lima, junio de 2019

---

**William F. Palomino Mendoza**  
DNI N° 09443827