

UNIVERSIDAD NACIONAL DE CAJAMARCA

ESCUELA DE POSGRADO



UNIDAD DE POSGRADO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD

PROGRAMA DE MAESTRÍA EN CIENCIAS

TESIS:

SÍNDROME DE BURNOUT Y SATISFACCIÓN LABORAL EN OBSTETRAS DE LA RED DE SALUD CAJAMARCA, 2021

Para optar el Grado Académico de

MAESTRO EN CIENCIAS

MENCIÓN: SALUD OCUPACIONAL Y AMBIENTAL

Presentada por:

DEICY LILI ARRUÉ CACHAY

Asesora:

Dra. DIORGA NÉLIDA MEDINA HOYOS

Cajamarca, Perú

2024



Universidad
Nacional de
Cajamarca
"Norte de la Universidad Peruana"



CONSTANCIA DE INFORME DE ORIGINALIDAD

1. Investigador:
Deicy Arrué Cachay
DNI: 26719648
Escuela Profesional/Unidad de Posgrado de la Facultad de Ciencias de la Salud, Programa de Maestría Mención: Salud Ocupacional y Ambiental
2. Asesora: Dra. Diorga Nélica Medina Hoyos
3. Grado académico o título profesional
☐ Bachiller ☐ Título profesional ☐ Segunda especialidad
☒ Maestro ☐ Doctor
4. Tipo de Investigación:
☒ Tesis ☐ Trabajo de investigación ☐ Trabajo de suficiencia profesional
☐ Trabajo académico
5. Título de Trabajo de Investigación:
Síndrome de Burnout y satisfacción laboral en Obstetras de la Red de Salud Cajamarca, 2021
6. Fecha de evaluación: 19/02/2024
7. Software antiplagio: ☒ TURNITIN ☐ URKUND (OURIGINAL) (*)
8. Porcentaje de Informe de Similitud: 6%
9. Código Documento: 3117:341285059
10. Resultado de la Evaluación de Similitud:
☒ APROBADO ☐ PARA LEVANTAMIENTO DE OBSERVACIONES O DESAPROBADO

Fecha Emisión: 21/05/2025

Firma y/o Sello Emisor Constancia
 Dra. Diorga Nélica Medina Hoyos DNI: 27167570

* En caso se realizó la evaluación hasta setiembre de 2023

COPYRIGHT © 2024 by
DEICY LILI ARRUÉ CACHAY
Todos los derechos reservados



Universidad Nacional de Cajamarca
LICENCIADA CON RESOLUCIÓN DE CONSEJO DIRECTIVO N° 080-2018-SUNEDU/CD
Escuela de Posgrado
CAJAMARCA - PERU



PROGRAMA DE MAESTRÍA EN CIENCIAS

ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS

Siendo las 10.00 horas del día 19 de febrero de dos mil veinticuatro, reunidos en el Auditorio de la Escuela de Posgrado de la Universidad Nacional de Cajamarca, el Jurado Evaluador presidido por la **Dra. CONSUELO BELANIA PLASENCIA ALVARADO**, **Dra. ELENA SOLEDAD UGAZ BURGA**, **M.Cs. MARTHA ESTHER RODRIGUEZ TEJADA**, y en calidad de Asesora la **Dra. DIOGA NÉLIDA MEDINA HOYOS**. Actuando de conformidad con el Reglamento Interno de la Escuela de Posgrado y la Directiva para la Sustentación de Proyectos de Tesis, Seminarios de Tesis, Sustentación de Tesis y Actualización de Marco Teórico de los Programas de Maestría y Doctorado, se dio inicio a la Sustentación de la Tesis titulada: **SÍNDROME DE BURNOUT Y SATISFACCIÓN LABORAL EN OBSTETRAS DE LA RED DE SALUD CAJAMARCA, 2021**; presentada por la **Bachiller en Obstetricia, DEICY LILI ARRUE CACHAY**.

Realizada la exposición de la Tesis y absueltas las preguntas formuladas por el Jurado Evaluador, y luego de la deliberación, se acordó...APROBAR...con la calificación de EXCELENTE...DIECISIETE (17)...la mencionada Tesis; en tal virtud, la **Bachiller en Obstetricia, DEICY LILI ARRUE CACHAY**, está apta para recibir en ceremonia especial el Diploma que la acredita como **MAESTRO EN CIENCIAS**, de la Unidad de Posgrado de la Facultad de Ciencias de la Salud, con Mención en **SALUD PÚBLICA**.

Siendo las 12.00 horas del mismo día, se dio por concluido el acto.

.....
Dra. Dioga Nélida Medina Hoyos
Asesora

.....
Dra. Consuelo Belania Plasencia Alvarado
Jurado Evaluador

.....
Dra. Elena Soledad Ugaz Burga
Jurado Evaluador

.....
M.Cs. Martha Esther Rodríguez Tejada
Jurado Evaluador

DEDICATORIA

A Dios por sobre todas las cosas.

A mis Padres, Carlos y Bertha, por ser mi apoyo

Incondicional.

A mis hijos, Karla, Ariana y Cesar fuente de
mi inspiración.

Deicy Lili

AGRADECIMIENTO

A Dios por guiar mis pasos e inspirarme para ser cada día mejor.

A mi Alma Mater, la Universidad Nacional de

Cajamarca por albergarme en sus aulas, así como a cada uno de mis docentes por sus enseñanzas en este camino recorrido.

A todas las personas que me apoyaron incondicionalmente en este reto.

A la Dra. Diorga Medina Hoyos por su apoyo como Asesora, pero sobre todo por su amistad.

Deicy Lili

ÍNDICE GENERAL

	Pag
LISTA DE TABLAS	ix
GLOSARIO DE TÉRMINOS	x
RESUMEN, CON PALABRAS CLAVE	xi
ABSTRACT	xii
CAPÍTULO I	
INTRODUCCIÓN	1
1.1. Planteamiento de problema	3
1.1.1 Contextualización	3
1.1.2 Descripción del problema	6
1.1.3 Formulación del problema	9
1.2. Justificación e importancia de la investigación	10
1.3 Delimitación de la investigación	11
1.4 Limitaciones	11
1.5 Objetivos de la investigación	12
1.5.1 Objetivo general	12
1.5.1 Objetivos específicos	12
CAPÍTULO II	
MARCO TEÓRICO	13
2.1 Antecedentes de la investigación	13
2.2 Bases teóricas	18
2.3 Marco conceptual	22
2.3.1 Síndrome de Burnout:	22
2.3.2 Satisfacción laboral	26
2.4 Definición de términos básicos	28
CAPÍTULO III	
PLANTEAMIENTO DE LA HIPÓTESIS	29
3.1 Hipótesis	29
3.2 Variables/categorías	29
3.4 Operacionalización/categorización de los componentes de la hipótesis	30

CAPÍTULO IV	
MARCO METODOLÓGICO	33
4.1 Ubicación geográfica	33
4.2 Diseño de la investigación y tipo de estudio	34
4.3 Métodos de la investigación	35
4.4 Población, muestra, unidad de análisis y unidades de observación	35
4.5 Técnicas e instrumentos de recopilación de información	37
4.6 Técnicas para el procesamiento y análisis de la información	42
4.7 Consideraciones éticas en investigación científica	42
4.8 Matriz de consistencia metodológica	44
 CAPÍTULO V	
RESULTADOS Y DISCUSIÓN	46
5.1 Presentación de resultados	46
 CONCLUSIONES	 62
RECOMENDACIONES Y/O SUGERENCIAS	63
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	64
APÉNDICES	70
ANEXOS	72

LISTA DE TABLAS

	Pag.
Tabla 1	Características personales y familiares de los/las Obstetras de la Red de Salud Cajamarca. 2021. 46
Tabla 2	Características laborales de los/las Obstetras de la Red de Salud Cajamarca. 2021. 48
Tabla 3	Niveles del síndrome de Burnout en los/las Obstetras de la Red de Salud Cajamarca. 2021. 50
Tabla 4	Niveles de las sub escalas del síndrome de Burnout en los/las Obstetras de la Red de Salud Cajamarca. 2021. 52
Tabla 5	Satisfacción laboral en los/las Obstetras de la Red de Salud Cajamarca. 2021. 55
Tabla 6	Relación entre el síndrome de Burnout y la satisfacción laboral en los/las Obstetras de la Red de Salud Cajamarca - 2021. 57
Tabla 6-A	Relación entre las sub escalas del síndrome de Burnout y la satisfacción laboral en los/las Obstetras de la Red de Salud Cajamarca - 2021. 59

GLOSARIO DE TÉRMINOS

AGFI:	Índice Ajustado de Calidad de Ajuste
GL:	Glucocorticoides
MBI:	Maslach Burnout Inventory
MINSA:	Ministerio de Salud
OMS:	Organización Mundial de la Salud
SB:	Síndrome de Burnout
SNC:	Sistema Nervioso Central
SPSS:	Paquete Estadístico para las Ciencias Sociales
TP:	Tasa de Prevalencia

RESUMEN

La presente investigación tuvo como objetivo general determinar la relación entre el síndrome de Burnout y la satisfacción laboral en los/las Obstetras de la Red de Salud Cajamarca, 2021, fue un estudio no experimental, de corte transversal, tipo descriptivo, correlacional con una muestra de 127 obstetras. Para la recolección de la información se utilizó la ficha sociodemográfica, los cuestionarios del síndrome de Burnout y el de satisfacción laboral. Los resultados muestran referente a las características personales de los Obstetras: el 89,0% tienen edad entre 30 y 59 años, 88,2% son de sexo femenino, 40,9% son casados, 43,3% tienen de 2 a 4 hijos, 61,4% tienen vivienda propia, en cuanto a las características laborales se tiene que el 46,5% tienen más de 11 años de trabajo, 56,7% son nombradas, 45,7 % laboran en salud materna y reproductiva, analizando síndrome de Burnout y según sus dimensiones se encontró que el 73,2% del personal refiere cansancio emocional, 70,9% despersonalización y 59,8% realización personal, tienen nivel bajo de síndrome de Burnout. En cuanto, referente a la satisfacción laboral el 79,5%; tienen satisfacción media. Se encontró relación en el nivel del síndrome de Burnout y la satisfacción laboral en Obstetras de la Red de Salud Cajamarca ($p=0,014$), se halló un valor $p < 0,05$, siendo para síndrome de Burnout 0,014, cansancio emocional 0,000 y despersonalización 0,001. Concluyendo que existe relación significativa con valor $P < 0.05$ en los/las Obstetras de la Red de Salud Cajamarca, 2021.

Palabras claves: Síndrome de Burnout, satisfacción laboral, Obstetra.

ABSTRACT

The objective of this research is to determine the relationship between burnout syndrome and job satisfaction in Obstetricians of the Red de Salud Cajamarca, 2021, it was a non-experimental, cross-sectional, descriptive, correlational study with a sample of 127 obstetricians. To collect the information, the sociodemographic form, the burnout syndrome questionnaires and the job satisfaction questionnaire were used. The validity of the instrument was through the Delphi method. Results regarding personal characteristics: 89.0% are between 30 and 59 years old, 88.0% are female, 40.9% are married, 43.3% have 2 to 4 children, 61.4% have their own home. Regarding work characteristics, 46.5% have more than 11 years of work, 56.7% are appointed, 45.7% work in Maternal and reproductive Health, analyzing Burnout Syndrome by scales it was found that 73.2% burnout syndrome, 70.6% emotional exhaustion and 59.8% have depersonalization low level; Regarding job satisfaction, 79.5% have average satisfaction and a related level of burnout syndrome and job satisfaction, a p value < 0.05 was found, with burnout syndrome being 0.014, emotional exhaustion 0.000 and depersonalization 0.001. concluding that there is a significant relationship with a P value < 0.05 in the obstetricians of the Red de Salud Cajamarca. 2021.

Key words: Burnout syndrome, job satisfaction emotional, Obstetra.

CAPÍTULO I

INTRODUCCIÓN

En los últimos años, el síndrome de Burnout se ha transformado en un problema que es discutido por quienes dirigen las instituciones en una variedad de sectores de todo el mundo, como un factor que forma parte de la sociedad moderna, siendo un desafío que se enfrentan para establecer acciones de mejora, ya que, el trabajador suele experimentar gran presión en algunos centros de trabajo y como consecuencia de ello, sufren estrés, fatiga y agotamiento relacionados con el trabajo, lo que influye de manera negativa en el desempeño y satisfacción laboral (1).

Se constituye en un factor importante que influye en la pérdida de la salud, manifestándose de diferentes maneras, como agotamiento emocional (irritabilidad, falta de motivación), despersonalización (tabaquismo, alcoholismo, automedicación y sobrealimentación), realización personal (absentismo laboral y familiar) y los síntomas somáticos (cefaleas, úlceras, gastritis, colitis). El síndrome de Burnout se ha convertido en una enfermedad muy común en los profesionales de obstetricia, debido a las altas demandas y exigencias que se viven en los distintos ambientes laborales del mundo, repercutiendo en el desempeño de los individuos, la productividad organizacional, y la satisfacción laboral (2).

La Organización Mundial de la Salud (OMS), refiere que, aunque el trabajo se considera beneficioso para la salud mental, un entorno laboral negativo afecta la salud psicológica y física de los trabajadores, y por ende repercute en la eficacia del cumplimiento de las labores asignadas (1).

Por otra parte, considerando que el trabajo es uno de los elementos de importancia de la vida de los individuos, es necesario que toda organización cuente con una fuerza

laboral satisfecha; cuando un empleado está satisfecho, se desempeña a su mejor nivel para lograr los objetivos organizacionales, además suelen ser regulares y puntuales, más productivos, más comprometidos y dichosos en sus vidas, por tanto, es imperante que las instituciones garanticen la satisfacción laboral reduciendo la carga laboral, mejorando la distribución del trabajo y eviten el agotamiento físico y mental del trabajador, para que éste siempre se sienta motivado y satisfecho en su ambiente laboral (2).

De allí la importancia de realizar la presente investigación, la cual: está organizada de la siguiente manera:

Capítulo I: Planteamiento del problema; justificación e importancia, delimitación, objetivos de la investigación.

Capítulo II: Marco teórico: antecedentes de la investigación, bases teóricas, marco conceptual, definición de términos básicos.

Capítulo III: Planteamiento de la hipótesis, operacionalización de las variables.

Capítulo IV: Marco metodológico: ubicación geográfica, diseño de la investigación y tipo de estudio, métodos de la investigación, población, muestra, unidad de análisis, técnicas e instrumentos de recopilación de información, técnicas para el procesamiento y análisis de la información, matriz de consistencia metodológica.

Capítulo V: Resultados y discusión: presentación de resultados, análisis, interpretación y discusión de resultados, conclusiones, recomendaciones y/o sugerencias, referencias bibliográficas, apéndices, anexos.

CAPÍTULO I

1.1 Planteamiento del problema

1.1.1. Contextualización

En el contexto de la salud laboral surge un nuevo proceso el síndrome de Burnout, los autores demuestran que este síndrome afecta a las profesiones que están en contacto directo con las personas y con una filosofía humanística de trabajo en la que la entrega al trabajo y la implicación de la misma genera estrés, afectando la salud y el bienestar personal, así como también la satisfacción laboral y colectiva, pero además generando, una disminución de la calidad de atención a los pacientes y hasta la falta de compromiso (1).

La OMS (Organización Mundial de la Salud) junto a la OIT (Organismo Internacional del Trabajo) (2) piden nuevas medidas para abordar los problemas de salud mental en el trabajo, y afirman que, cada año se pierden 12,000 millones de días de trabajo a causa de la depresión y la ansiedad, generando a la economía mundial casi un billón de dólares. La OMS, recomienda medidas para hacer frente a los riesgos para la salud mental, como la gran carga de trabajo, los comportamientos negativos y otros factores que generan angustia en el trabajo. Es importante destacar que, por primera vez, la OMS recomienda la formación de los directivos para que puedan prevenir los entornos laborales estresantes y responder a los trabajadores que sufren. Por ello, es importante estudiar este problema que además de deteriorar la salud mental como es el síndrome de Burnout repercute también en los aspectos laborales de los trabajadores (2).

El síndrome de Burnout y como lo menciona la OMS se presenta en el personal de salud y en todo el mundo; así Suleiman N (3) reporta en Granada que el 17% tuvo alto cansancio emocional, 16,6 % alta despersonalización y 55,1% baja realización personal. Concluye que un tercio de matronas y enfermeras de ginecología y obstetricia presentan altos niveles de burnout, siendo la baja realización personal la dimensión más alterada. Los factores de personalidad juegan un papel importante en el desarrollo del síndrome.

En Latinoamérica también hay estudios que expresan la magnitud del problema del síndrome de Burnout, así Loya K. et. al. (4), en un estudio realizado el (2019) evidenció que, de los 11,530 empleados iberoamericanos del sector de salud, la frecuencia del síndrome de agotamiento se presentó en 14,4% de trabajadores de Argentina; 7,9%, en Colombia; 5,9%, en Uruguay; 4,5%, en Guatemala; 4,3%, en México; 4%, en Ecuador; 2,5%, en El Salvador, los médicos tuvieron una prevalencia más elevada del síndrome de Burnout (SB) 12,1%.

El concepto de Burnout implica 3 aspectos fundamentales según lo indica Gutiérrez G. que son: 1. Agotamiento emocional: caracterizado por una disminución y pérdida de los recursos emocionales. 2. Despersonalización o deshumanización (o cinismo, distinguido por el desarrollo de actitudes negativas, de insensibilidad hacia los receptores del servicio prestado. 3. Baja realización personal, que consiste en la percepción del trabajo de manera negativa; los afectados se reprochan no haber alcanzado los objetivos propuestos, con vivencias de insuficiencia personal y baja autoestima profesional. Este es un aspecto importante que los gerentes o directivos de las instituciones deben estar observando en sus trabajadores para la implementación oportuna de estrategias (1).

En Perú, Sarmiento G (5) realizó una investigación donde concluyó que el 16,3% de un grupo de médicos presentó el síndrome de Burnout; seguido del personal de enfermería y obstetras, con 8,6%.

En Cajamarca, Quiroz A (6) en su investigación encuentra que el 8.1% de los obstetras presentan síndrome de burnout, y el 24,2% realizan actos de violencia obstétrica, el 35,5%, tienen entre 40 a 49 años de edad, 88,1% son mujeres, 40,3% son casados. 75,8% son nombrados, 37,53% tienen entre 11 a 20 años de servicio, 53,2% no se encuentra satisfecho con su remuneración. La dimensión de Burnout más afectada fue la baja realización personal (45,2%). La dimensión de trato deshumanizado se encontró en 19,4% .

Por otra parte, y respecto a la satisfacción laboral los autores señalan que es la actitud frente al trabajo, valioso instrumento adecuado para revelar y vaticinar el bienestar de la empresa, distinguiendo problemas ocultos que están afectando a los trabajadores y a la entidad (7).

Respecto a lo mencionado, en Chile, Henríquez N, et al. (8) logró determinar que los profesionales poseen niveles de motivación media-alta en todas las dimensiones estudiadas, respecto a los factores de satisfacción, el estudio arrojó un nivel medio-bajo, en la mayoría de los factores medidos.

Méndez J, Botero A. Colombia (9) en su investigación afirma que los profesionales de la salud, en la labor diaria se ven seriamente afectados física y emocionalmente por las prolongadas jornadas laborales, la gran demanda de pacientes o situaciones

estresantes que enfrentan diariamente al atender la morbilidad de los pacientes, sintiéndose amenazados y/o presionados constantemente, lo que contribuye al degrado del bienestar integral, el cual, no permite brindar una atención de calidad y calidez.

Aspectos que son importantes a considerar y valorar la valía del diagnóstico de este síndrome para mejorar la satisfacción laboral en el personal obstetra de la Red de Salud Cajamarca del Ministerio de Salud.

1.1.2. Descripción del problema

El buen funcionamiento de toda institución depende del recurso humano, del ánimo y del empeño que el personal ponga en sus labores diarias, de allí que la satisfacción o insatisfacción con el trabajo se asocia con óptimos o deficiente desempeño del personal de salud, que se traduce en la calidad de atención que brinde.

Los cambios sociales y tecnológicos que han surgido en los últimos tiempos han repercutido en las actividades laborales transformando a las organizaciones, buscando mejorar su productividad y nuevas formas de gestionar la fuerza de trabajo. Esta necesidad de cambio se ve reflejada no solamente a nivel macro de las organizaciones, sino también a nivel individual de sus trabajadores. En el área de salud, estos cambios han resultado bastante significativos afectando las posibilidades de realización personal y profesional, por la caída del valor social que se atribuía a los profesionales de la salud, en general reflejada en el escaso reconocimiento económico que reciben por su labor. Esta crisis salarial aunada con la escasez de recursos que muchas veces se deben: a realizar su trabajo, sobrecarga laboral debido al incremento de demanda de servicios, alta posibilidad de juicios por mala praxis y los dilemas éticos que presentan

las nuevas tecnologías; colocando en un estado de frecuente tensión o estrés crónico, que podría devenir en problemas de salud mental y laboral como lo es síndrome de Burnout.

A pesar de que las primeras investigaciones científicas sobre el síndrome de Burnout se realizaron en las décadas de los 70 y 80 del pasado siglo, su estudio hoy mismo sigue siendo muy importante por sus efectos desoladores en la salud y bienestar tanto de las personas que lo padecen como sobre las organizaciones en las que se presenta, porque además de afectar a los trabajadores afecta considerablemente la calidad de atención.

El síndrome de Burnout se ha definido como una respuesta frente al estrés laboral crónico, el cual está asociado a componentes como baja realización en el trabajo, agotamiento emocional y despersonalización, debido a la permanencia en situaciones de alta demanda social por períodos largos y estables (10).

Se consideró al síndrome de Burnout propio de profesionales que trabajan en servicios sociales, en contacto directo con personas que reciben el servicio, como enfermeras, obstetras, médicos y otros profesionales de la salud, hoy en día también pueden presentarse en trabajadores cuya labor no necesariamente se realice en contacto con personas (11),

Los profesionales de la salud siguen siendo los más expuestos a padecer este problema por la naturaleza de su trabajo, y se debe prestar especial atención a su potencial de modo que ocuparse de la satisfacción y la motivación es clave hoy en día (12), por lo

cual resulta importante aclarar la etiología implicada en ésta, debido a que ocasiona el deterioro de la calidad de vida de estos profesionales y el detrimento en la calidad de su intercomunicación con las personas que ellos atienden, repercutiendo en la sociedad en general (13).

Investigaciones existentes se han abocado a estudiar principalmente de manera fundamental los factores organizacionales asociados al síndrome de Burnout sin embargo las perspectivas de orientación con enfoque clínico se encuentran influenciadas por modelos como el de la terapia racional emotiva propuesta por A. Ellis, considera que no son los factores externos al individuo (factores organizacionales) los que afectan, sino que suceden, por la visión que tienen por las cosas que acontecen, por lo que serían más aspectos personales que organizacionales los que estarían generando síndrome de Burnout. señalan que no todas las personas responden de la misma manera o se ven afectadas del mismo modo por los estresores psicosociales, existiendo gran variabilidad (14).

El personal de salud en el mundo, soporta situaciones de peligro debido a que en su quehacer diario tienen que lidiar con eventos referidos a la salud de otras personas, afrontando riesgos en su salud física y emocional lo cual puede ser agotador y generar problemas conductuales como es el síndrome de Burnout (9). A causa de que, el desarrollo de sus actividades implica una interacción directa con las personas a las que atienden, estilan tratar con aspectos emocionales intensos del paciente como sufrimiento, frustración, ira, miedo, muerte, etc., repercutiendo esto en su satisfacción laboral. Por tanto, la satisfacción laboral y el burnout se vinculan en el ámbito de las organizaciones especialmente de las de salud.

Teniendo en cuenta que los factores que intervienen en la adquisición de este síndrome son: presión en el trabajo, plazos fijos que cumplir, disminución de productividad, expectativas de desempeño, dificultad para solucionar problemas, búsqueda de reconocimiento, sobrecarga de trabajo rutinario, ambiente hostil, infraestructura inadecuada, foro reducido, equipamiento deteriorado e insuficiente, falta de equipos de protección personal para bioseguridad, los que provocan en los/las Obstetras sentimientos de impotencia y frustración, tensión sanguínea (alta o baja) y ritmo cardíaco alterado, tensión muscular, miedo, irritabilidad, enojo, depresión, entre otros. Todo lo mencionado anteriormente es importante para conocer la realidad del síndrome de Burnout y el grado satisfacción laboral, considerándose éste un criterio importante para evaluar el bienestar en estos profesionales de la salud.

En la Red de Salud de Cajamarca, se observa que el personal se encuentra expuesto a las largas jornadas laborales, trabaja en ambientes con deficiencias en infraestructura y recursos, a diario se enfrentan al dolor del paciente y de los familiares, siempre están con el temor de la muerte de su paciente, situación que aumenta el agotamiento y su insatisfacción. A partir de estos aspectos señalados es que se creyó conveniente realizar el presente trabajo de investigación con el objetivo de determinar ¿cuál es la relación entre el síndrome de Burnout y la satisfacción laboral en los/las Obstetras de la Red de Salud de Cajamarca?

1.1.3 Formulación del problema

¿Cuál es la relación entre síndrome de Burnout y la satisfacción laboral en los/las Obstetras de la Red de Salud Cajamarca, 2021?

1.2. Justificación e importancia de la investigación

El presente trabajo de investigación es importante por la creciente demanda de atenciones diarias en los establecimientos de salud, en los que predomina insuficiente oferta de recursos humanos e insumos. Los usuarios van para resolver sus problemas de salud, y no hay capacidad resolutoria suficiente, lo cual genera estrés en el personal de salud y por tanto insatisfacción por el trabajo realizado, especialmente en el personal de obstetricia, que demanda atención segura, inmediata y oportuna a sus usuarias

Los/las obstetras, están expuestas a situaciones de estrés, (sobre carga laboral, trabajo por turnos, atención a trabajos problemáticos, contacto directo con la enfermedad, el dolor y la muerte), y pueden desarrollar un conjunto de signos y síntomas de estrés denominado síndrome de Burnout con serias consecuencias en la salud psicológica, física y social. Así mismo trae como consecuencia: agotamiento emocional, despersonalización y falta de realización laboral, afectando directamente la calidad de vida de los profesionales (15), su familia y comunidad, así como también la calidad de atención; por lo que se hace necesario analizar y conocer su magnitud.

El síndrome de Burnout es cada vez más frecuente e intenso en el personal de salud a consecuencia del incremento de la actividad laboral. La calidad de la atención también se deteriora y eso se traduce en la ausencia o renuencia para asistir a un centro de atención en forma oportuna, ya sea por maltrato del personal, demora en la atención y por tanto incumplimiento de la oferta de los servicios de salud.

La información del nivel del síndrome de Burnout y de satisfacción laboral en el personal de la Red de Salud de Cajamarca, permitirá a la Alta Gerencia de Salud

identificar los aspectos más vulnerables en estos profesionales, buscando estrategias para mitigar el daño en su salud mental y física, lo cual repercutirá a mejorar la atención de las mujeres durante el ciclo sexual reproductivo en forma satisfactoria en la que el personal demuestre calidad y calidez en la atención. Los datos sobre satisfacción laboral son importantes para implementar acciones que permitan mejorar el desempeño de estos profesionales y con ello la calidad de atención.

El presente trabajo de investigación, es de interés para la Red de Salud de Cajamarca, puesto que contará con información respecto al tema de investigación, que será válido para la implementación de estrategias adecuadas y superar estos indicadores o realizar otros estudios que permitan superar esta situación para que el trabajador realice sus actividades diarias sin temores, sin estrés y mejore también la satisfacción laboral. En lo personal ha significado un aprendizaje importante para desarrollar capacidades y aptitudes en el campo de la investigación científica.

1.3. Delimitación de la investigación

El presente trabajo de investigación aborda solamente las dimensiones o sub escalas del síndrome de Burnout, así como las de satisfacción laboral, además toma en cuenta algunos aspectos personales y laborales del personal de la Red de Salud de Cajamarca.

1.4. Limitaciones

Es importante señalar que el presente estudio se realizó en el segundo año de la pandemia del COVID 19, lo que tomó mayor tiempo la aplicación del cuestionario y como personal de salud también el temor al contagio era mayor; sin embargo, se

salvaron esos inconvenientes realizando coordinaciones telefónicas para concertar día y la hora para la aplicación del cuestionario y firmar el consentimiento informado.

1.5. Objetivos de la investigación

1.5.1 Objetivo general Determinar la relación entre el síndrome de Burnout y la satisfacción laboral en los/las Obstetras de la Red de Salud Cajamarca, 2021.

1.5.2 Objetivos específicos:

1.5.2.1 Describir las características personales y laborales de la población en estudio.

1.5.2.2 Determinar el nivel del síndrome de Burnout y de sus dimensiones en el personal obstetra de la Red de salud de Cajamarca.

1.5.2.3 Describir el nivel de satisfacción laboral y sus dimensiones en el personal obstetra de la Red de salud de Cajamarca.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes de la investigación

Internacionales

Rodríguez A. et al. (2018) (16) en el estudio “Prevalencia del Síndrome de Burnout en personal de áreas críticas y evaluar subgrupos con ansiedad, depresión y factores secundarios involucrados” realizado en México, incluyeron 182 trabajadores, 57.7% mujeres, 72% solteros, 41.8% sostén económico, 15.9% enfermedades crónicas, 2.8% requiere inductores de sueño, 2.2% utiliza ansiolíticos, 25.3% abuso de sustancias (63% marihuana, 58.7% estimulantes, 27.7% abuso de alcohol). Se observó síndrome de burnout completo 46.2% e incompleto 18.1%. Depresión 74.2% y 34 personas con pensamientos suicidas. La depresión y el estrés se asociaron con Síndrome de Burnout completo. El análisis multivariado detectó asociación entre tener semanas de 80 horas de trabajo o más y eventos adversos. Ellos concluyen que es necesario prestar atención a este síndrome, ya que está altamente asociado con las horas laborales y con la pesada carga de trabajo.

Tawfik et al. (2019) (17) en Estado Unidos realizaron una revisión sistemática y un metanálisis cuyo propósito fue “Proporcionar estimaciones de la relación entre el Síndrome de Burnout y la calidad de atención del proveedor de atención médica”, sus resultados indicaron que las relaciones entre el agotamiento y la calidad de la atención fueron muy heterogéneas (93,4% a 98,8%). Considerando las 114 combinaciones únicas de agotamiento y calidad, 58 de ellas indicaron agotamiento

relacionado con una atención de mala calidad, 6 indicaron agotamiento relacionado con una atención de alta calidad y 50 no mostraron ningún efecto significativo, llegaron a la conclusión que el Síndrome de Burnout en los profesionales de la salud se asocia frecuentemente con una atención de mala calidad.

Panagioti et al. (2018) (18) realizó el estudio en Estados Unidos., cuyo objetivo fue “Examinar si el agotamiento de los médicos está asociado con un mayor riesgo de incidentes de seguridad del paciente, resultados de atención mala debido a la baja profesionalidad y una menor satisfacción del paciente”. Se analizaron 5,234 registros, 47 estudios sobre 42,473 médicos (59%) los cuales, se incluyeron en el meta análisis; encontrando que el agotamiento del médico se asoció con un mayor riesgo de incidentes de seguridad del paciente, una peor calidad de la atención debido a la baja profesionalidad y una reducida satisfacción del paciente. Los vínculos entre el agotamiento y la baja profesionalidad fueron mayores en los residentes y en los médicos, los autores concluyen que se aliente a las organizaciones de atención médica a invertir en esfuerzos para mejorar el bienestar de los médicos, particularmente para los médicos que inician su carrera. ,

Muñoz S. et al. (2018) (19), realizó un estudio en Colombia con la finalidad de establecer la “Prevalencia y los factores asociados al Síndrome de Burnout en enfermeros del Hospital Universitario San José – Popayán”, obteniendo los siguientes resultados, identificaron la prevalencia del Síndrome de Burnout y las variables asociadas al síndrome y sus tres dimensiones: agotamiento emocional, despersonalización y realización personal, donde la prevalencia del síndrome de Burnout fue del 1,7%. El 15,8% presentaron nivel alto de Agotamiento Emocional,

el 10,8% alta despersonalización y el 9,2% nivel bajo en realización personal, asimismo encontraron una relación significativa entre la variable número de hijos y Burnout.

Nacionales

Yslado R. et al. (2019) (20), realizó en Chimbote el estudio sobre “Relaciones funcionales entre el Síndrome de Burnout y la satisfacción laboral de los profesionales de la salud de dos hospitales del Perú”. Sus resultados indicaron que la tasa de prevalencia (TP) para el Síndrome de Burnout alto fue 33,3 %. Mediante el análisis de ecuaciones estructurales, encontró que existe relación significativa ($AGFI = 0,946$) y negativa (coeficiente estructural = $-0,62$) entre el Síndrome de Burnout y la satisfacción laboral en los profesionales de la salud. La dimensión predominante del síndrome de Burnout fue la despersonalización y el factor predominante de la satisfacción laboral fueron los beneficios económicos. Llegó a la conclusión de que existe relación funcional significativa y negativa entre el Síndrome de Burnout y la satisfacción laboral; el Síndrome de Burnout es predictor de la satisfacción laboral.

Rodríguez V. (2018) (21), en su estudio realizado en Moquegua. Sobre “Factores sociodemográficos relacionados al síndrome de Burnout en el personal de enfermería que laboró en el Hospital Ilo”, el estudio determinó que del total de la población en estudio, el 73,68% del personal de enfermería presenta un nivel alto de síndrome de Burnout, 17,54% nivel medio y 8,77% presenta nivel bajo de Síndrome de Burnout. Concluyó que existe relación significativa entre el síndrome

de Burnout y los factores sociales presentes en el personal de enfermería, como son: el número de hijos y el número de personas con las que convive.

Córdova A. (2017) (22) realizó el estudio en Huaraz con la finalidad “Detectar las fases del Síndrome de Burnout, en licenciados en enfermería y técnicos en enfermería del Hospital de Casma y Huarney”. Sus resultados indicaron que el 14,3% de enfermeros presenta niveles altos de Síndrome de Burnout y en técnicos de enfermería se evidencian el 17,0% de niveles altos, también observó que, de los licenciados en enfermería, el 14,3% presentan nivel alto de cansancio emocional, el 3,6% despersonalización y 92,9% realización personal adecuada; en técnicos en enfermería el 19,1% muestran nivel alto de cansancio emocional, el 12,8% despersonalización y el 53,2% realización personal adecuada. Concluyendo que en mayor porcentaje se presentó en los técnicos en enfermería en relación al Síndrome de Burnout.

Martínez G. (2017) (23), en su estudio realizado en Lima “Síndrome de Burnout en las enfermeras de centro quirúrgico de una clínica en Lima Metropolitana”; sus resultados indicaron que, según el agotamiento personal el 60% presentó nivel medio, 22% nivel alto y el 18% nivel bajo; según la despersonalización el 77% presentó nivel medio, el 14% nivel alto y el 9% nivel bajo, según la dimensión realización personal el 55% desarrolló un nivel medio; el 27% nivel alto y el 18% nivel bajo. La investigación concluye en que las enfermeras presentaron nivel medio-alto del síndrome, sintiéndose agotados física y emocionalmente, por lo tanto, no muestran interés en el paciente.

Locales

Uriarte D. (2020) (24) en su estudio en Cajamarca “Relación entre el Síndrome de Burnout en profesionales de la salud y la calidad de atención en su dimensión interpersonal, en el Hospital General de Jaén”, concluyó que el síndrome de Burnout se presenta en alrededor del 25% del profesional enfermero, médico y obstetra del HGJ. Los profesionales que presentaron el síndrome de Burnout registraron mayor porcentaje en los niveles medio y alto, presentando una alta tendencia en el nivel medio, con un 63,9%. La calidad de atención en su dimensión interpersonal, percibida por los usuarios del área de hospitalización del HGJ es de nivel alto.

Prieto G. y Romero E. (2018) (25), desarrollaron la investigación en Cajamarca denominada “Síndrome de Burnout en los trabajadores de los servicios internos del Centro de Salud Baños del Inca”, donde encontraron que 12,5%; tuvieron agotamiento emocional, 67,2% para el nivel bajo; 17,2% para el nivel medio y 15,6% para el nivel alto; el nivel de despersonalización fue bajo en 56,3%; 12,5% para una despersonalización media y 31,3% para una despersonalización alta .

Así mismo, **Díaz G. y Machuca S.** (2017) (26), en su estudio “Dimensiones del síndrome de Burnout y su presencia en el desempeño laboral del personal médico de la Red de salud Cajamarca” concluyeron, que el síndrome de Burnout en el personal médico de la Red de Salud Cajamarca, en su mayoría padecen de agotamiento y despersonalización en el nivel medio, y en cuanto a la realización personal se encuentran en el nivel medio y alto. El 35.6% de los médicos tiene un

desempeño laboral alto, el 31.1% muy alto, el 17.8% moderado y el 15.6% bajo, lo que indica que la mayoría de los médicos el desempeño laboral es alto y muy alto. Se ha determinado que el agotamiento emocional, la despersonalización y la realización personal influyen en el desempeño laboral del personal médico. Finalmente se ha determinado que el Síndrome de Burnout influye en el desempeño laboral del personal médico de la Red de Salud Cajamarca.

2.2. Bases Teóricas:

Para poder analizar los resultados del presente estudio fue importante desarrollar algunas teorías relacionadas al síndrome de Burnout y la satisfacción laboral, por ello se desarrollan aquellas que se considera apropiadas para el presente estudio.

2.2.1. Síndrome de burnout:

Muchos autores se han centrado en el estrés ocupacional que sufren los individuos cuyas profesiones consisten principalmente en ofrecer servicios humanos directos y de gran relevancia para el usuario: profesores, enfermeros, policías, cuidadores, etc. Este tipo particular de estrés en dicho marco laboral se ha denominado "burnout" (24).

a). **El modelo de “resultados múltiples”** también denominado modelo de Golembiewsky et al., 1986, propone que cuando los factores laborales (seguridad en el trabajo, compensaciones, compañeros de trabajo, supervisores, motivación laboral intrínseca, conocimiento de los resultados, responsabilidad por los resultados, o significado del trabajo) son negativos se puede sufrir "burnout". Este se manifiesta de diferentes maneras: altos niveles de enfermedad, bajos niveles de ejecución y bajos niveles de productividad. El modelo incluye efectos del feedback, que refuerzan y ayudan a mantener los efectos principales del puesto de trabajo. Este modelo se basa en los tres factores propuestos por Maslach (despersonalización, falta de realización personal y cansancio emocional) para explicar su modelo procesual (27).

Según el modelo, el cansancio emocional es considerado la fase más virulenta del burnout y la despersonalización la menos virulenta. Frente a este modelo de algunos autores han establecido que el proceso de "burnout" se puede entender a partir del paradigma estrés-tensión afrontamiento propuesto por Lazarus y Folkman (1986). Así, el cansancio emocional puede ser visto como una forma de tensión, mientras que la despersonalización es una forma de afrontamiento, cuando el sujeto realiza una valoración negativa de las situaciones problemáticas de su trabajo es más susceptible de sufrir agotamiento emocional (27).

b) **Modelo integrador**, Peiró (1993) propone un modelo integrador en él se consideran seis factores: 1. Variables ambientales (estresores y recursos): 2.- Características de la persona. 3.- Experiencia subjetiva. 4.- Respuestas del individuo: estrategias de afrontamiento. 5.- Resultados de la experiencia de estrés. 6.- Consecuencias del estrés. La explicación que este modelo propone con respecto al estrés laboral es muy completa, articulando de manera adecuada cada uno de los elementos antes señalados. Especifica que uno de los factores determinantes del estrés es la discrepancia que se produce entre los estresores presentes en el contexto organizacional y del sujeto y la necesidad que éste tiene de eliminar dicha discrepancia. En base a la reducción de esta discrepancia percibida por el sujeto y la importancia que este le dé a la misma, se explica todo el proceso desde su génesis hasta sus resultados finales negativos, tanto para la organización como para el sujeto (27).

De acuerdo con Peiró y Salvador (1993), la consideración del estrés laboral a partir de este modelo garantiza un análisis adecuado del mismo y un marco conceptual

válido para diseñar una intervención que reduzca los altos niveles de estrés tanto en el trabajador como en la organización (27).

2.2.2. Satisfacción laboral

Para entender la importancia de la satisfacción laboral, se debe conocer algunas teorías que la explican:

- a. Teoría bifactorial de Herzberg:** Es una teoría motivacional, se la considera como referencia ya que plantea que la satisfacción e insatisfacción orientan el comportamiento de los trabajadores, siendo ambos el resultado de los llamados factores de motivación e higiene, respectivamente (25).

Según Frederick Herzberg, la satisfacción del individuo en el trabajo depende de dos tipos de factores de motivación o factores intrínsecos como: Reconocimiento, independencia laboral, logros, responsabilidad, promoción, factores que están relacionados con la naturaleza de las tareas que realiza el trabajador e involucran sentimientos relacionados al desarrollo personal y necesidades de autorrealización.

Por otro lado, la insatisfacción es provocada por la falta de los llamados factores de higiene o factores extrínsecos, los cuales se localizan en el ambiente de trabajo. Factores que no provocan satisfacción, por el contrario, la insatisfacción y constan de los siguientes: Sueldo y beneficios, relaciones con compañeros, política de la empresa y organización, ambiente físico, supervisión, seguridad laboral (25).

Para Herzberg, los factores de higiene previenen la insatisfacción laboral, pero no logra la satisfacción al no estar relacionado con la labor o naturaleza del trabajo, lo cual tiene un significado para el colaborador al estar relacionado al crecimiento personal. (25).

- b. Teoría de la discrepancia intrapersonal:** Dawis y sus colaboradores plantearon que la satisfacción/insatisfacción laboral resultada de la discrepancia entre las necesidades del trabajador y lo que podía obtener de su trabajo, sujetándose según los autores, existe una conexión de diferente tipo, como por ejemplo entre las habilidades requeridas para el trabajo y las habilidades del trabajador o entre las recompensas que otorga el trabajo versus los valores y necesidades del individuo. Las principales variables de esta teoría son tres: la satisfacción laboral, la antigüedad en el puesto de trabajo y los resultados satisfactorios (25).
- c. Teoría de la discrepancia interpersonal:** Llamada teoría de satisfacción de facetas, propensa a relacionar la satisfacción laboral, las recompensas obtenidas por el trabajador y la equidad percibida entre las recompensas. Esto implica un doble análisis por parte del empleado: primero, entre su propio desempeño y capacidades, y lo que cree merecer en compensación por sus resultados. Y segundo, analiza lo que los demás dan y reciben de su trabajo. La discrepancia produce insatisfacción.
- d. Teoría de eventos situacionales:** Esta teoría plantea que la satisfacción laboral es producto de los factores denominados características, eventos situacionales y no personales.

Las características situacionales, son los aspectos laborales evaluados por el trabajador al aceptar el puesto, como: Sueldo, Oportunidades de promoción, Condiciones de trabajo, Supervisión, Políticas de la empresa. Dependen del entorno, como el contexto social, el salario, vacaciones, condiciones laborales y demás aspectos relacionados. Por otro lado, los eventos situacionales son factores laborales que no fueron evaluados antes por el trabajador, y ocurrieron una vez aceptado el puesto (25).

- e. **Teoría del ajuste en el trabajo:** Teoría que sostiene que es más probable que el trabajador perciba su trabajo como satisfactorio al haber una relación más estrecha entre los refuerzos (premios) de la organización con los valores que el individuo busca satisfacer a través de la actividad laboral (estatus, comodidad, seguridad, logro y autonomía). Lo cual se relaciona con que el trabajador vaya a ser percibido satisfactoriamente por su empleador, siendo esto último algo más probable cuanto más se relacionen las habilidades del individuo con los requerimientos de la función (25).

2.3. Marco conceptual

2.3.1. Síndrome de Burnout:

A. Definición:

El término Burnout proviene del anglosajón y se traduce al español como “estar quemado”. Esta expresión se utiliza para referir a un tipo de estrés laboral crónico, generado específicamente en grupos que trabajan en algún tipo de institución cuyo objeto de trabajo son las personas (9)

El Burnout es un síndrome psicológico, cuyas tres dimensiones clave de esta respuesta son un agotamiento abrumador, sentimientos de cinismo y desapego del trabajo, y una sensación de ineficacia y falta de logros. La importancia de este modelo tridimensional es que coloca claramente la experiencia de estrés individual dentro de un contexto social e involucra la concepción que la persona tiene de sí misma y de los demás. Fue definido por Maslach y Jackson en 1981 y se caracteriza por un alto nivel de cansancio emocional, despersonalización y falta de realización personal. Siendo los más afectados el personal de salud (9).

La primera medida de agotamiento que se basó en un programa integral de investigación psicométrica fue el inventario de agotamiento de Maslach (MBI), que se fundamentaba en evaluar las tres dimensiones de la experiencia de agotamiento que habían surgido de la investigación, esta ha sido considerada la herramienta estándar para la investigación en este campo, y ha sido traducida y validada en muchos idiomas, sin embargo, existen medidas que solo incluyen una dimensión (28).

El síndrome de Burnout fue declarado una enfermedad independiente en la CIE-11 por la OMS el año 2019, este cambio aumentó el interés por esta patología. Actualmente se lo considera un síndrome cuyas principales dimensiones son: agotamiento emocional, despersonalización y reducida realización personal, todas las cuales pueden afectar la calidad de vida, salud mental e incluso hasta poner en riesgo la vida de quienes lo padecen (9).

B. Fases de Proceso del Síndrome de Burnout

Se puede identificar las 3 siguientes fases:

Reacción de Alarma: se genera un desequilibrio entre recursos y demanda de trabajo.

Resistencia: el cuerpo se ajusta al factor de estrés.

Agotamiento: la continuidad de la tensión y la falta de soluciones activas lleva a cambios de conducta, típicos de un afrontamiento de tipo huidizo y defensivo.

C. Sintomatología del Síndrome de Burnout:

La evolución de la sintomatología se divide en 3 categorías

c.1. Agotamiento o Cansancio Emocional: Se refiere a la disminución y/o pérdida de recursos emocionales, es decir, los que sirven para entender la situación de salud de otras personas. El trabajador desarrolla sentimientos de estar exhausto tanto física como psíquicamente, que ya no puede dar de sí mismo, siente impotencia y desesperanza (12).

c.2. Despersonalización o Deshumanización: Revela un cambio consistente en el desarrollo de actitudes y respuestas negativas como insensibilidad y cinismo a los beneficiarios del servicio, así como por incremento de la irritabilidad hacia la motivación laboral. Este aislamiento y evitación de otras personas se traduce en unas conductas como son: absentismo laboral, ausencia de reuniones, resistencia a enfrentarse a otros individuos o a atender al público, o en su actitud emocional que se vuelve fría, distante y despectiva (12).

c.3. Falta de Realización Personal: Suponen tendencias con respuestas negativas a la hora de evaluar el propio trabajo, con vivencias de insuficiencia personal, baja autoestima, evitación de relaciones interpersonales y profesionales, baja productividad e incapacidad para soportar la presión. Son sentimientos complejos de inadecuación personal y profesional con deterioro progresivo de su capacidad laboral y pérdida de todo sentimiento de gratificación personal; afectando así a la realización del trabajo o a la relación con las personas atendidas. Este problema es más acuciante en el ámbito laboral y particularmente en el seno de determinadas profesiones, como la docencia, asistencia sanitaria y los servicios sociales (12)

D. Causas del Síndrome de Burnout:

En 1968, en la Conferencia Nacional sobre Burnout, en Ohio, EEUU se fijó la importancia del síndrome de Burnout en el personal de salud en el servicio de urgencias, patología que aumentó, debido a la relevancia de los seres humanos como agentes de bienestar humano y colectivo.

El mayor detonante del Síndrome de Burnout son las condiciones del entorno laboral, naturaleza y condiciones del trabajo clínico. Pudiendo el empleado llegar a padecer de estrés crónico debido a exposiciones de niveles de estrés alto, carga excesiva de trabajo, poca autonomía, malas relaciones en el trabajo, ausencia de apoyo en su entorno, falta de formación para desempeñar las tareas, etc. razón que lleva a un vínculo entre estrés y Burnout muy fuerte (12).

2.3.2. Satisfacción laboral

La satisfacción laboral es la actitud frente al trabajo, valioso instrumento adecuado para revelar y vaticinar el bienestar de la empresa, distinguiendo problemas ocultos que están afectando a los trabajadores y a la entidad (8).

En estudios realizados acerca de la satisfacción laboral permiten manifestar a los trabajadores su sentir respecto al funcionamiento de la entidad lo que resulta bastante cautivador. Por ende, se consigue referencias que permiten a los trabajadores expresar su opinión respecto a cómo funciona la organización y principalmente a cómo se sienten dentro de ella. Adquiriendo información por parte de las entidades respecto al sentir de sus colaboradores y se podrán mejorar, corregir y/o reforzar aquellas actividades que lo requieran. Satisfacción en el trabajo, se traduce en bienestar colectivo ya que mejora las relaciones interpersonales y mantiene un adecuado ambiente laboral (7).

A. Definición

El concepto sobre la satisfacción laboral, ha sido adaptada considerando al investigador o autor, pero podría definirse como la postura del trabajador en respuesta a su trabajo característico, fundamentada en creencias y valores propios que desarrolla el trabajador. Dichas actitudes están determinadas por las características actuales del puesto de trabajo e impresiones de lo que se debería lograr (7).

B. Factores que determinan la Satisfacción Laboral en Puestos Operativos

Los factores que determinan la satisfacción variarán según las características del individuo y de su puesto de trabajo. En el caso del personal operativo existen antecedentes (Chiang, 2009, citado por Calderón E., 2016) que sugieren que son factores particulares los que generan satisfacción en este tipo de trabajo los cuales son:

- b.1. Estabilidad laboral: Tranquilidad que la empresa otorga a sus empleados respecto a la continuidad de sus puestos de trabajo. Considerado como el más importante para los puestos operativos.
- b.2. Aprendizaje: Oportunidades de aprendizaje, ya sea mediante la labor intrínseca del trabajo, o mediante capacitaciones.
- b.3. Beneficios extras: Económicos y no económicos (Seguro médico, vacaciones, bonos, entre otros).
- b.4 Condiciones de trabajo: Horario de trabajo, descansos, composición física del ambiente de trabajo.
- b.5 Relación con compañeros de trabajo: Competencias de los compañeros o el apoyo y amistad recibidas de los mismos.
- b.6. Supervisión: Estilo de supervisión o las habilidades técnicas, de relaciones humanas o administrativas. Métodos populares de medición de la satisfacción laboral (7).

Ley 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo (LSST), que como principal objetivo cuenta con la promoción de una cultura preventiva, para ello se cuenta con la participación del Estado, con el deber de prevención de los empleadores, el rol de fiscalización y control del Estado (29).

2.4. Definición de términos básicos

Síndrome de Burnout (SB): Es una forma inadecuada de afrontar un estrés emocional crónico cuyos rasgos principales son el agotamiento emocional, la despersonalización y la disminución del desempeño personal (11).

Satisfacción Laboral: Es aquella sensación que una persona experimenta al lograr el equilibrio ante una o varias necesidades, se da como producto de diversas interacciones entre el usuario, los trabajadores prestadores del servicio y el medio, es decir, es lo que la persona desea del trabajo y lo que logra de él (7).

Red de Salud: Unidad orgánica desconcentrada que forma parte de la DIRESA, responsable de la administración de los establecimientos y servicios de salud, de diferentes niveles de complejidad y capacidad de resolución interrelacionados en red, presta una cartera de servicios de salud individual y salud pública a una población definida, en línea con prioridades de política sanitaria (29).

CAPÍTULO III

PLANTEAMIENTO DE LA HIPÓTESIS

3.1 Hipótesis

Ha: Existe relación entre el síndrome de Burnout y la satisfacción laboral en los/las Obstetras de la Red de Salud Cajamarca, 2021.

Ho: No existe relación entre el síndrome de Burnout y la satisfacción laboral en los/las Obstetras de la Red de Salud Cajamarca, 2021.

3.2 Variables/categoría

Variable 1: Síndrome de Burnout.

Variable 2: Satisfacción laboral

Variable 3: factores sociodemográficos y laborales

3.3 Operacionalización de variables

Título: SÍNDROME DE BURNOUT Y SATISFACCIÓN LABORAL EN OBSTETRAS DE LA RED DE SALUD CAJAMARCA, 2021						
Variables	Definición conceptual	Definición operacional de las variables				
		Dimensiones	Indicadores	Ítem	Criterio de medición	Instrumento
Síndrome de burnout	Es una forma inadecuada de afrontar un estrés emocional crónico cuyos rasgos principales son el agotamiento emocional, la despersonalización y la disminución del desempeño personal (12)	Bajo: (Cuando la calificación de los indicadores es de 0 a 44) Medio (Cuando la calificación de los indicadores es de 45 a 88) Alto (Cuando la calificación de los indicadores es de 89 a 132)	Agotamiento emocional	1 Me siento emocionalmente defraudado en mi trabajo. 2 Cuando termino mi jornada de trabajo me siento agotado. 3 Cuando me levanto por la mañana y me enfrento a otra jornada de trabajo me siento agotado 6 Siento que trabajar todo el día con la gente me cansa. 8. Siento que mi trabajo me está desgastando 13 Me siento frustrado por el trabajo. 14 Siento que estoy demasiado tiempo en mi trabajo. 16 Siento que trabajar en contacto directo con la gente me cansa 20 Me siento como si estuviera al límite de mis posibilidades.	Bajo: (Cuando la calificación de los indicadores es de 0 a 18) Medio: (Cuando la calificación de los indicadores es de 19 a 26) Alto: (Cuando la calificación de los indicadores es de 27 a 34)	Maslach Burnout Inventory
			Despersonalización	5. Siento que estoy tratando a algunos beneficiados de mi como si fuesen objetos impersonales, 10 Siento que me he hecho más duro con la gente. 11 Me preocupa que este trabajo me esté endureciendo emocionalmente. 15 Siento que realmente no me importa lo que les ocurra a las personas a las que tengo que atender profesionalmente. 22 Me parece que los beneficiarios de mi trabajo me culpan de algunos de sus problemas.	Bajo: (Cuando la calificación de los indicadores es de 0 a 5) Medio: (Cuando la calificación de los indicadores es de 6 a 9) Alto: (Cuando la calificación de los indicadores es de 10 a 30)	
			Realización personal	4 Siento que puedo entender fácilmente a las personas que tengo que atender. 6 Siento que trabajar todo el día con la gente me cansa. 7. Siento que trato con mucha efectividad los problemas de las personas a las que tengo que atender. 9 Siento que estoy influyendo positivamente en las vidas de otras personas a través de mi trabajo. 12 Me siento frustrado por el trabajo. 17 Siento que puedo crear con facilidad un clima agradable en mi trabajo 18 Me siento estimulado después de haber trabajado íntimamente con quienes tengo que atender. 19 Creo que consigo muchas cosas valiosas en este trabajo.	Bajo: (Cuando la calificación de los indicadores es de 0 a 33) Medio: (Cuando la calificación de los indicadores es de 34 a 39) Alto: Cuando la calificación de los indicadores es de 40 a 56)	

Satisfacción laboral.	Es la conexión entre la satisfacción con el ánimo y actitud que presentan los trabajadores respecto a los trabajos originados y la apreciación que tienen acerca de ello (14).		Satisfacción laboral	1 En mi trabajo me encuentro muy satisfecho. 2 La estructura física de mi entorno laboral interfiere en mi capacidad para desarrollar mi trabajo satisfactoriamente. 3 Tengo muy poco interés por las cosas que realizo en mi trabajo. 4 Tengo la sensación de que lo que estoy haciendo no vale nada.	1 Nunca 2 Casi nunca 3 A veces 4 Casi siempre 5 Siempre	Cuestionario Font Roja
			Tensión relacionada con el trabajo	5 Creo que tengo poca responsabilidad en mi trabajo. 6 Al final de la jornada de trabajo me suelo encontrar muy cansado. 7 Muy pocas veces me he sobre esforzado para realizar mi trabajo. 8 Con frecuencia me desconecto del trabajo cuando estoy fuera del mismo. 9 Muy pocas veces mi trabajo en el establecimiento de salud altera mi estado de ánimo, mi salud o las horas de sueño.		
			Competencia profesional	10 Con frecuencia tengo la sensación de no estar capacitado para realizar mi trabajo. 11 Con frecuencia la competitividad de los demás, me causa estrés o tensión		
			Presión en el trabajo	12 Tengo la sensación de que me falta tiempo para realizar mi trabajo. 13 Creo que mi trabajo es excesivo, no me doy abasto con las cosas que tengo que hacer.		
			Promoción profesional	14 Tengo pocas oportunidades de aprender a hacer cosas nuevas. 15 Obtengo reconocimiento por mi trabajo. 16 Con frecuencia siento no tener recursos suficientes para hacer mi trabajo tan bien como sería deseable. 17 Tengo muchas posibilidades de promoción profesional.		
			Relación interpersonal con jefes	18 Mantengo con mis superiores una relación cordial. 19 Me siento confiado de lo que puedo lograr en mi trabajo		
			Relación interpersonal con compañeros	20 Los problemas con mis compañeros de trabajo habitualmente me suelen afectar. 21 La relación interpersonal con mis compañeros/as de trabajo es habitual		
			Características extrínsecas del estatus	22 El sueldo percibido es suficiente para cubrir mis gastos, 23 El puesto que ocupo debe a mi capacidad y		

				preparación personal.		
			Monotonía laboral	24 Tengo poca independencia para organizar mi trabajo. 25 Mi trabajo en el establecimiento de salud es el mismo de todos los días, no varía nunca		
		Características personales y familiares s	Edad	25 a 29 años 30 a 59 años		
			Sexo	Femenino Masculino		
			Estado civil	Casada Soltero Conviviente Divorciado Separada		
			Número de hijos	1 2 a 4 Ninguno		
			Vivienda	Alquilada Propia De padres o suegros		
		Características laborales	Experiencia laboral	De 1 a 5 años De 6 a 10 años De 11 a 30 años		
			Situación laboral	Nombrado CAS Contratado		
			Servicio donde labora	Salud materna y reproductiva Centro obstétrico Consultorio externo Emergencia Hospitalización Diferentes programas de salud		
			Actividad económica secundaria	Si No		
						Ficha de características personales y familiares

CAPÍTULO IV

MARCO METODOLÓGICO

4.1 Ubicación geográfica.

El presente trabajo de investigación se realizó en la Red de Salud de Cajamarca ubicada en la ciudad de Cajamarca, distrito, provincia y departamento de Cajamarca, limita por el norte con la Provincia de Hualgayoc, por el sur con el departamento de la Libertad, Provincias de Cajabamba y Contumazá. por el este con las provincias de Celendín y San Miguel y por el oeste con las provincias de San Pablo y Contumazá.

La Red de Salud Cajamarca, constituye una unidad orgánica desconcentrada, dependiente de la DIRESA Cajamarca, responsable de la administración de los establecimientos y servicios de salud, de diferentes niveles de complejidad y capacidad de resolución interrelacionados en red, según el Artículo 2° La Red de Salud Cajamarca, tiene por finalidad administrar los recursos de salud para promocionar la salud de la persona desde su fecundación hasta su muerte natural. Desarrolla acciones para la promoción, protección, recuperación y rehabilitación de su salud y del desarrollo de un entorno saludable.

Así mismo, en el Artículo 3° La Red de Salud Cajamarca, tiene bajo su jurisdicción, como unidades orgánicas de línea a las micro redes de salud, del ámbito de la provincia de Cajamarca, las Micro redes de Salud, son las unidades orgánicas de línea que están a cargo de mejorar continuamente el desarrollo físico, mental y social de toda la población en su ámbito geográfico, lograr que la persona, familia y comunidad cree entornos saludables, desarrollar una cultura de salud basada en la familia como unidad

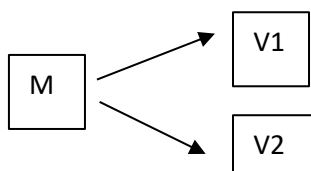
básica de salud y brindar la atención de salud, en centros poblados y en los establecimientos o locales asignados, denominados Centros y Puestos de Salud (30). La Red de Salud Cajamarca cuenta con las micro redes siguientes: Baños del Inca, la Encañada, Jesús, Pachacútec, Huambocancha, Asunción, Magna Vallejo y Magdalena (30).

4.2 Diseño de investigación y tipo de estudio

Estudio no experimental, se observó los fenómenos o acontecimientos tal y como se dieron en su contexto natural, los mismos que fueron analizados, no se manipularon las variables. (31); de **corte transversal**, los datos se recolectaron en un momento determinado (32).

La investigación es de tipo descriptiva y correlacional. Descriptiva se utilizaron dos cuestionarios y una ficha que permitieron describir de la mejor manera el tema y recopilar información cuantificable que se usó para hacer inferencias estadísticas a través del análisis de la información de las variables propuestas (32). **Correlacional**, se buscó medir las variables del estudio y de esa forma establecer la relación estadística entre ellas (32).

Esquema



M: Personal Obstetra de la Red de Salud Cajamarca

- Variable 1: Síndrome de Burnout
- Variable 2: Satisfacción Laboral
- Variable 3. Características sociales y personales y laborales

4.3 Método de la investigación

El método de investigación fue hipotético deductivo porque se partió de la observación de un problema y se planteó la hipótesis.

4.4 Población, muestra, muestreo, unidad de análisis y unidades de observación

Población, estuvo conformada por 127 Obstetras que brindaron atención asistencial en los establecimientos de salud de la Red de Salud Cajamarca durante el año 2021, información brindada por la Red de Salud Cajamarca, área de recursos humanos.

Muestra Para el estudio la muestra constituye la población, es decir los 127 obstetras, cuya distribución en la red de salud se presenta a continuación:

Nº	Nombre de los establecimientos de salud	Nº de establecimientos de salud	Número de obstetras
1	Cajamarca	Simón Bolívar, Pachacútec.	36
2	Baños del Inca	Baños del Inca, Luichupucro Bajo, Santa Bárbara, Huacataz, Apalín Alto, Puyllucana Llacanora, Namora, Matara, La Masma, Otuzco.	26
3	La Encañada	Chamcas, El Mangle, Micuyupampa, La Victoria, Yerba Buena, Encañada, Chanta Alta, Yanacancha Baja, Yanacancha Grande, Combayo, San Luis de Polloquito.	9
4	Jesús,	El Carmen, Hualqui, Yanamarca, Loritopampa, San Pablo de Jesús, Jesús	10

5	Asunción	Saouc, Uayllagual, Asunción	9
6	Huambocancha,	Huambocancha Alta, Huambocancha Baja, Porcón Alto, Porcón Bajo	12
7	Magna Vallejo	La Tulpuna, Micaela Bastidas, Pata Pata.	15
8	Magdalena	Magdalena, Cumbico, San Cristóbal	10
Total			127

Fuente: Red de Salud de Cajamarca. Área de recursos humanos 2021

Unidad de análisis

La unidad de análisis estuvo constituida por cada uno/a de los/las Obstetras que laboraron en los establecimientos de salud pertenecientes a la Red de Salud Cajamarca, 2021.

Criterios de inclusión y exclusión

Criterio de inclusión

Los/las Obstetras que se encontraron laborando en los establecimientos de la Red de Salud Cajamarca (nombrado y contratado).

Los/las Obstetras que aceptaron participar voluntariamente y firmaron el consentimiento informado.

Criterios de exclusión

Los/las obstetras SERUMISTAS.

Los/las obstetras que se encontraron de vacaciones y con licencia.

4.5 Técnicas e instrumentos de recopilación de información

Se utilizó la técnica de la encuesta y el análisis documental.

Instrumentos:

Como instrumento se han utilizado dos cuestionarios y una ficha de recolección de datos personales y laborales. Para determinar el síndrome de Burnout se utilizó el cuestionario de Maslach Burnout Inventory y para determinar la satisfacción laboral se utilizó el cuestionario Font Roja. Para identificar algunas características sociodemográficas y laborales se elaboró una ficha de recolección de datos.

Cuestionarios:

a) Para determinar el síndrome de Burnout: Se utilizó el cuestionario de Maslach Burnout Inventory (MBI), el mismo que está constituido por 22 ítems en forma de afirmaciones, sobre los sentimientos y actitudes del profesional en su trabajo y hacia los pacientes; y su función es medir el desgaste profesional. Este cuestionario es válido y confiable para determinar el síndrome de Burnout.

Anexo N°02). Cada ítem del cuestionario se evaluó a través de una escala, cuya puntuación va de 0 a 6.

0	1	2	3	4	5	6
Nunca	Pocas veces al año	Una vez al mes o menos	Unas pocas veces al mes	Una vez a la semana	Unas pocas veces a la semana	Todos los días

Para determinar los niveles de las dimensiones (o sub escalas) del síndrome de Burnout, el autor plantea los siguientes valores

Dimensiones o sub escalas	Alto	Medio	Bajo
Cansancio emocional	27 – 34	19 – 26	0 – 18
Despersonalización	10 -30	6 – 9	0 – 5
Realización personal	40 – 56	34 -39	0– 33

A continuación se describe el cuestionario Maslach Burnout Inventory (MBI)

El síndrome de burnout. Se mide por medio del cuestionario Maslach de 1986 que es el instrumento más utilizado en todo el mundo, esta escala tiene una alta consistencia interna y una fiabilidad cercana al 90%, está constituido por 22 ítems en forma de afirmaciones, sobre los sentimientos y actitudes del profesional en su trabajo y hacia los pacientes y su función es medir el desgaste profesional. El cuestionario Maslach se realiza en 10 a 15 minutos y mide las 3 sub escalas del síndrome: cansancio emocional, despersonalización, realización personal. Con respecto a las puntuaciones se consideran bajas las por debajo de 34; altas puntuaciones en las dos primeras sub escalas y bajas en la tercera lo que permiten diagnosticar el trastorno.

Este test pretende medir la frecuencia y la intensidad con la que se sufre el Síndrome de Burnout. Mide las 3 dimensiones o sub escalas del síndrome de Burnout:

- a. Dimensión o sub escala de agotamiento o cansancio emocional. Valora la vivencia de estar exhausto emocionalmente por las demandas del trabajo. Consta de 9 preguntas (1, 2, 3, 6, 8, 13, 14,16, 20.) Puntuación máxima (54).
- b. Dimensión o sub escala de despersonalización. Valora el grado en que cada uno reconoce actitudes de frialdad y distanciamiento. Está formada por 5 ítems (5, 10, 11, 15, 22.) Puntuación máxima (30).

- c. Dimensión o sub escala de realización personal. Evalúa los sentimientos de auto eficiencia y realización personal en el trabajo. Se compone de 8 ítems (4, 7, 9, 12, 17, 18, 19, 21.) Puntuación máxima 48 (33).

b) Cuestionario para determinar la satisfacción laboral. - Se utilizó el cuestionario Font-Roja de satisfacción laboral, el mismo que consta de 24 ítems, agrupados en 9 factores que permitió explorar diferentes indicadores que intervienen en la satisfacción laboral. (Anexo N°03)

Para valorar cada ítem, el cuestionario utiliza una escala tipo Likert, como se muestra a continuación:

1	2	3	4	5
Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre

El cuestionario Font-Roja de satisfacción laboral consta de 24 ítems medidos en una escala tipo Likert (evaluados entre 1 y 5), agrupados en 9 factores que permiten explorar diferentes dimensiones que intervienen en la satisfacción laboral:

- a) Satisfacción por el trabajo
- b) Tensión relacionada con el trabajo
- c) Competencia profesional
- d) Presión en el trabajo
- e) Promoción profesional
- f) Relación interpersonal con los superiores
- g) Relación interpersonal con los compañeros
- h) Características extrínsecas de estatus
- i) Monotonía laboral

c) **Ficha de recolección de datos personales y laborales:** Para recolectar los datos sociodemográficos se elaboró una ficha sociodemográfica y laboral la misma que consta de 10 preguntas relacionado a la edad, sexo, número de hijos, estado civil, años de experiencia laboral, situación laboral, servicio donde trabaja, vivienda, actividad económica secundaria y la realización de consulta privada.

Validez y confiabilidad de los instrumentos

Validez

Los cuestionarios para determinar el síndrome de Burnout y la satisfacción laboral, han sido validados internacionalmente con altos índices de validez y confiabilidad como se indicó líneas arriba (34). Sin embargo; se realizó localmente la validez mediante el método Delphy o juicio de expertos, para lo cual se solicitó la participación de profesionales de la salud con grado de maestría que conozcan del tema, participando un psicólogo, médico y obstetra, en base a sus sugerencias se reajustó el lenguaje del instrumento para la claridad y precisión obteniendo como promedio: 18 puntos.

Los aspectos que se mejoraron fueron los siguientes:

Cuestionario original MBI	Sugerencias de los expertos
5 Siento que estoy tratando a algunos beneficiados de mi como si fueran objetos impersonales	5.Siento que estoy tratando a mis pacientes como si fueran objetos
11 Me preocupa que este trabajo me esté endureciendo emocionalmente	11 Me preocupa que este trabajo me convierta en una persona más fría emocionalmente
12 Me siento muy enérgico en mi trabajo	12 Me siento muy motivado en mi trabajo
Me siento estimulado después de haber trabajado íntimamente con quienes tengo que atender	18 Me siento contento después de haber trabajado con mis pacientes
Cuestionario original Font roja	Sugerencias de los expertos
2. La estructura física de mi entorno laboral interfiere con mi capacidad para desarrollar mi trabajo satisfactoriamente	La infraestructura de mi entorno laboral interfiere con mi capacidad para desarrollar mi trabajo satisfactoriamente

Se realizó la evaluación y con el promedio que se obtuvo implicó que eran válidos los cuestionarios.

Confiabilidad

Una vez validado el cuestionario, se procedió a determinar la confiabilidad de los mismos, para lo cual se realizó una prueba piloto, donde se aplicó a 20 obstetras que cumplieron con los criterios de inclusión y posteriormente no fueron considerados como parte de la muestra en la presente investigación. Para determinar la confiabilidad se utilizó el estadígrafo Alfa de Cronbach obteniendo un valor de 0,787 para el cuestionario de Maslach Inventory Burnout y para el cuestionario de Font Roja 0,787, lo que significa que los cuestionarios son confiables, como podemos observar en el anexo número 5.

Recolección de datos:

La recolección de datos se llevó a cabo por etapas:

Primera etapa: Se realizó la validez y confiabilidad de los cuestionarios para determinar el síndrome de Burnout, la satisfacción laboral e identificar las características personales y laborales de los obstetras de la Red de salud de Cajamarca.

Segunda Etapa: Se presentó el proyecto de investigación al director de la Red de salud de Cajamarca, para conocimiento de los objetivos del estudio y la autorización respectiva, enfatizando la adopción de todas las medidas sanitarias para evitar la transmisión del COVID 19 porque se estaba en el segundo año de la pandemia.

Tercera etapa: Se realizó la coordinación con el personal obstetra de la Red de salud de Cajamarca vía telefónica y se concertó la fecha y hora para la aplicación del cuestionario y la firma del consentimiento informado. Durante este proceso algunos profesionales obstetras solicitaron explicación para el llenado de la misma. Esto hizo que el tiempo de aplicación del cuestionario fuese un poco mayor a los 15 minutos que se obtuvo en el piloto.

4.6 Técnicas para el procesamiento y análisis de la información

El procesamiento se realizó de la siguiente manera: primero, se hizo la revisión de cada ficha de recolección de datos para identificar preguntas sin responder, segundo los datos fueron codificados, se utilizó el programa Microsoft Excel 2020 para Windows para elaborar la base de datos; estos datos fueron exportados al programa estadístico para ciencias sociales SPSS (Statistical Package for the Social Sciences) Versión 26, para el procesamiento de la información. Los resultados se presentan en tablas simples de frecuencia y en tablas de asociación.

El análisis es uni y bivariado, y se ha tomado en cuenta los antecedentes de la investigación, la base teórica y el marco conceptual.

Para la determinación de la relación entre las variables se ha utilizado Chi cuadrado.

4.7 Consideraciones éticas en investigación científica

Confidencialidad: La información obtenida de cada profesional obstetra, no fue revelada, utilizándose sólo para fines de investigación (35).

Consentimiento informado. Luego que él/la Obstetra fue informado(a) en forma clara y precisa del propósito y modalidad de la investigación, emitió su autorización firmando el documento de consentimiento informado (35).

Autonomía. Se informó al profesional obstetra sobre la investigación, propósito metodología, participación mediante el consentimiento informado; quienes fueron libres de elegir sin presión su participación. Así mismo de tomar la decisión de retirarse en cualquier momento (35).

Privacidad. Se respetó el anonimato del profesional obstetra, desde el inicio hasta el final de la investigación (35).

No maleficencia. Los datos recolectados fueron obtenidos tras el consentimiento del Obstetra, no se divulgaron nombres de los participantes, los que fueron de forma anónima (35).

4.8 Matriz de consistencia metodológica

Formulación del problema	Objetivos	Hipótesis	Variables/ categorías	Dimensiones/ factores	Indicadores/ cualidades	Fuente o instrumento de recolección de datos	Metodología	Población y muestra
¿Cuál es la relación entre síndrome de Burnout y la satisfacción laboral en los/las Obstetras de la Red de Salud Cajamarca, 2021?	Objetivo general Determinar la relación entre el síndrome de Burnout y la satisfacción laboral en los/las Obstetras de la Red de Salud Cajamarca, 2021. Objetivos específicos: 1.5.2.1 Describir las características personales y laborales de la población en estudio. 1.5.2.2 Determinar el nivel del síndrome de Burnout y de sus dimensiones en el personal obstetra de la Red de salud Cajamarca. 1.5.2.3 Describir el nivel de satisfacción laboral y sus dimensiones en el personal obstetra de la Red de salud Cajamarca.	Ha: Existe relación entre el síndrome de Burnout y la satisfacción laboral en los/las Obstetras de la Red de Salud Cajamarca, 2021. Ho: No existe relación entre el síndrome de Burnout y la satisfacción laboral en los/las Obstetras de la Red de Salud Cajamarca, 2021.	Variable 1: Síndrome de Burnout.	Bajo: (Cuando la calificación de los indicadores es de 0 a 44) Medio (Cuando la calificación de los indicadores es de 45 a 88) Alto (Cuando la calificación de los indicadores es de 89 a 132)	Agotamiento emocional Despersonalización Realización personal	Cuestionario Maslach Burnout Inventory	Estudio no experimental, de corte transversal, tipo descriptivo, correlacional	muestra no probabilística, conformada por 127 obstetras

Formulación del problema	Objetivos	Hipótesis	Variables/ categorías	Dimensiones/ factores	Indicadores/ cualidades	Fuente o instrumento de recolección de datos	Metodología	Población y muestra
			Variable 2: Satisfacción laboral	1 Nunca 2 Casi nunca 3 A veces 4 Casi siempre 5 Siempre	Satisfacción laboral Tensión relacionada con el trabajo Competencia profesional Presión en el trabajo Promoción profesional Relación interpersonal con jefes Relación interpersonal con compañeros Características extrínsecas del estatus Monotonía laboral	Cuestionario Font Roja		
			Variable 3: factores personales y laborales		Edad Sexo Estado civil Número de hijos Vivienda Experiencia laboral Situación laboral Servicio donde labora Actividad económica secundaria	Ficha personal, familiar y laborales.		

CAPÍTULO V

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

5.1 Presentación de resultados

El análisis de los resultados de la investigación, se realizaron basándose en los objetivos e hipótesis antes planteados, los cuales se presentan a continuación en tablas estadísticas:

Tabla 1. Características personales y familiares de los/las Obstetras de la Red de Salud Cajamarca, 2021

Características personales y familiares		N° Obstetras	%
Edad	De 25 a 29 años	14	11,0
	De 30 a 59 años	113	89,0
Sexo	Femenino	112	88,2
	Masculino	15	11,8
Estado civil	Casada/o	52	40,9
	Soltera/o	34	26,8
	Conviviente	31	24,4
	Divorciada/o	8	6,3
	Separada/o	2	1,6
Número de hijos	Uno	41	32,3
	Dos a cuatro	55	43,3
	Ninguno	31	24,4
Vivienda	Alquilada	28	22,0
	Propia	78	61,4
	De padres/suegros	21	16,5
Total		127	100,0

En la tabla 1, se observa las características personales y familiares de la muestra estudiada constituida por 127 obstetras que laboran dentro de la Red de Salud Cajamarca, 2021 donde se encontró que referente a la edad el 89% de los/las obstetras tienen de 30 a 59 años, estos

resultados guardan similitud con los estudios realizados por Córdova A. (2017) (20), y Martínez G. (2017) (21) quienes reportaron mayor porcentaje en de la edad de 30 a más años en 91.4% y 63% respectivamente. Estos resultados muestran que la mayoría del personal de salud se encuentran en la etapa adultez, de crecimiento profesional.

En cuanto, al sexo, la mayoría de los profesionales de salud de la muestra son del sexo femenino, con 88,2%, y en menor porcentaje los varones con 11, 8%. De igual manera los trabajos realizados por Córdova A. (2017) (22), Martínez G. (2017) (23) señalan mayor porcentaje del sexo femenino con 83% y 95% respectivamente. Aunque las carreras de salud son estudiadas y ofertadas para ambos sexos, siendo que el sexo femenino es más predominante, sobre todo en la carrera de Obstetricia: ya que, a lo largo del tiempo en diversas sociedades y culturas, el acto de partería estaba más ligado al sexo femenino (9).

Por otra parte, en relación al estado civil, 40,9% respondieron que eran casados, seguido de solteros/as con 26,8% y convivientes en 24,4%; cuyos resultados son semejante a la investigación de Córdova (2017) (22) y Martínez (2017) (23), quienes reportaron que trabajadoras eran casadas 48.9%, 45% respectivamente.

En relación, al número de hijos, el mayor porcentaje de obstetras tiene de 2 a 4 hijos en 43,3%, seguido de los que tienen un hijo con 32,3%. Difiere con los resultados del estudio de Martínez G. (2017) (23) quien encontró que el mayor porcentaje del personal de salud no tienen hijos (41%). El 61,4% de obstetras viven en casa propia, seguido de los que viven en vivienda alquilada 22% y solo 16, 5% viven con sus padres o suegros.

Tabla 2. Características laborales de los/las Obstetras de la Red de Salud Cajamarca, 2021

Características laborales		N°.	%
Experiencia laboral (años)	De 1 a 5	28	22,0
	De 6 a 10	40	31,5
	De 11 a 30	59	46,5
Situación laboral	Nombrado (a)	72	56,7
	CAS	14	11,0
	Contratado (a)	41	32,3
Servicio donde labora	Salud Materna y Reproductiva	58	45,7
	Centro Obstétrico	4	3,1
	Consultorio externo	2	1,6
	Emergencia	16	12,6
	Hospitalización	12	9,4
	Diferentes programas de salud	35	27,6
Actividad económica secundaria	Si	19	15,0
	No	108	85,0
Total		127	100,0

En la tabla 2, se presenta las características laborales de los/las Obstetras de la Red de Salud de Cajamarca, encontrando que el mayor porcentaje 46,5% tienen una experiencia laboral de 11 a 30 años y el 22% tiene una experiencia laboral de 1 a 5 años, estos resultados difieren de lo encontrado por Martínez G. (2017), quien reportó en su estudio con enfermeras que el 55% tuvieron de 6 a 10 años y el 18% más de 10 años (23), esta diferencia podría deberse al intervalo de los años de trabajo tomado en el presente estudio.

En cuanto, a la situación laboral, se encontró un mayor porcentaje de obstetras nombradas con 56,7% y en menor porcentaje con un contrato CAS en 11%. Estos resultados son

semejantes a la investigación de Córdova A. (2017) quien reportó mayor porcentaje de trabajadores en condición de nombrado en 78% (23); pero, difiere con la investigación de Sarmiento G. (2021) (5), quien señala el 20,6% de trabajadores no nombrados (CAS, por terceros, CLAS, Locación).

Así también, en cuanto al servicio donde laboran el 45,7%, de obstetras de lo hacen en salud materna y reproductiva, es decir, el 12,6% trabaja en emergencia y el 27,6% en diferentes programas. Estos espacios laborales probablemente generen estrés en el personal en la medida que la demanda sea superior a la oferta de atención. Los resultados encontrados en el estudio son de importancia porque dependiendo del servicio donde laboran pueden tener una gran carga de trabajo, falta de recursos, cansancio por las largas jornadas laborales, etc. que repercuten en el bienestar psicológico, físico y por ende en el rendimiento laboral, siendo probablemente precursores del síndrome de burnout y consecuentemente de la afectación de la satisfacción laboral.

Según la actividad económica secundaria, se encontró que el 85% de obstetras no realizan otra actividad económica secundaria, esto debido a diversas opciones como la carga laboral, buenos ingresos económicos, falta de tiempo, hijos menores, etc., lo que difiere con lo reportado por Martínez G. (2017) (23) quien encontró 50% para una segunda actividad económica secundaria.

Tabla 3. Niveles del síndrome de Burnout en los/las Obstetras de la Red de Salud Cajamarca, 2021

Niveles	Nº	%
Alto	5	3,9
Medio	109	85,8
Bajo	13	10,2
Total	127	100,0

En la tabla 3, se observa el nivel del síndrome de Burnout de los/las Obstetras de la Red de Salud Cajamarca, en el cual, observándose que el mayor porcentaje 85,8%, presentó un nivel medio, seguido del nivel bajo 10,2% y solo el 3,9% presentó nivel alto de síndrome de Burnout. Estos resultados son similares a los estudios realizados por Sarmiento G. (2019) (5) quien reportó mayor porcentaje en nivel medio de SB con 34,5 %, seguido de un nivel alto con 18,2%. Como se conoce, el síndrome de burnout se manifiesta a través de un estado de agotamiento físico y mental que se prolonga en el tiempo y llega a alterar la personalidad y autoestima del trabajador.

Con relación al síndrome de Burnout este se presenta cuando el sujeto se encuentra consumido o apagado, quemado, muy fatigado, exhausto, fundido, o en un estado de agotamiento extremo a consecuencia del excesivo uso de recursos tanto físicos como emocionales e intelectuales en el desarrollo de su labor, especialmente aquellas que involucran el contacto directo con personas, haciendo que la capacidad de reacción del sujeto se reduzca a su más mínima expresión como lo indica Rodríguez V (2017) (21).

Por otra parte, para los autores el burnout es un síndrome psicológico que emerge como una respuesta prolongada a los estresores interpersonales crónicos en el trabajo, lo cual puede estar presente en los/las obstetras de la red de salud Cajamarca por la responsabilidad que implica la salud y la vida de la madre y del niño por nacer. Si señala que las respuestas son agotamiento abrumador, sentimientos de cinismo y desapego del trabajo, con una sensación de ineficacia y falta de realización personal. El significado de este modelo tridimensional es que pone claramente la experiencia del estrés individual dentro de un contexto social e involucra la concepción de sí mismo y de los demás (5)

Los resultados del nivel de síndrome de burnout en el personal Obstetra de la Red de salud Cajamarca son importantes que se tenga en cuenta, debido a que diversos autores se centran en el estrés ocupacional que sufren los individuos cuyas profesiones principalmente es ofrecer servicios humanos directos y de gran relevancia para el usuario como: profesores, profesionales de la salud, policías, cuidadores, etc.; denominándose a este tipo de estrés en dicho marco laboral "burnout" (25). Así también es importante tener en cuenta que el síndrome de burnout es causado por las condiciones del entorno laboral, naturaleza y condiciones de trabajo clínico, pudiendo el empleado llegar a padecer el estrés crónico debido a exposiciones de niveles altos de estrés, carga excesiva de trabajo, poca autonomía, relaciones malas en el trabajo, ausencia de apoyo en su entorno, falta de formación para desempeñar las tareas, etc. (25).

El síndrome de Burnout es un factor de riesgo laboral pues afecta el bienestar, la calidad de vida, salud física, mental y ocupacional de las enfermaras y técnicas de enfermería e incluso pone en riesgo la vida (11).

Tabla 4. Niveles de las dimensiones del síndrome de Burnout, en los/las Obstetras de la Red de Salud Cajamarca, 2021

Niveles	Dimensiones					
	Cansancio emocional		Despersonalización		Realización personal	
	N	%	N	%	%	
Alto	11	8,7	15	11,8	21	16,5
Medio	23	18,1	22	17,3	30	23,6
Bajo	93	73,2	90	70,9	76	59,8
Total	127	100,0	127	100,0	127	100,0

En la tabla 4, se presenta los niveles de las dimensiones o sub escalas del síndrome de Burnout en los/las obstetras de la Red de Salud Cajamarca, se puede apreciar que predomina el nivel bajo en todas las dimensiones, siendo el cansancio emocional el que se presenta con mayor frecuencia 73,2%, le sigue en importancia la despersonalización en el 70,9% y en realización personal es 59,8%. Respecto a los niveles le siguen en importancia el nivel medio en el que predomina la realización personal en el 23,6%, el cansancio emocional en el 18,1% y 17,3% en despersonalización. En el nivel alto se observa el mayor porcentaje en realización personal 16,5% y le sigue en importancia en despersonalización el 11,8%.

Es importante indicar que el agotamiento o cansancio emocional es la disminución y/o pérdida de recursos emocionales, es decir, los que sirven para entender la situación de salud de otras personas. El trabajador desarrolla sentimientos de estar exhausto tanto física como psíquicamente, que ya no puede dar de sí mismo, siente impotencia y desesperanza. Se refiere así mismo, que es la falta de recursos emocionales y el sentimiento de que nada se

puede ofrecer a otra persona. Es un componente fundamental del "burnout" que tiene manifestaciones psicosomáticas: dolor precordial, pinchazos en el pecho, dolores musculares en la espalda y cuello, dolores de estómago y dolores de cabeza. (20). Esto es importante tener en cuenta porque los obstetras de la Red de salud Cajamarca, podrían estar presentando esta sintomatología que puede pasar desapercibida tanto para los profesionales como para su entorno laboral.

La despersonalización es importante tenerlo en cuenta en los Obstetras debido a que puede ocasionar una mayor predisposición a desarrollar actitudes y conductas negativas, deshumanizadas hacia las personas que los rodean. Martínez G. 2021(23), generando deterioro cognitivo consistente en la baja realización laboral, el profesional se percibe ineficaz en su trabajo e incapaz de mejorar. Rodríguez V. (2017) (21), es el signo patognomónico del SB. La despersonalización o deshumanización es peligrosa en el sentido de que las personas pueden desarrollar actitudes y respuestas negativas como insensibilidad y cinismo a los beneficiarios del servicio, así como incremento de la irritabilidad, aislamiento y evitación a otras personas lo que se traduce en conductas como: absentismo laboral, ausencia de reuniones, resistencia a enfrentarse a otros individuos o atender al público, actitud emocional que se vuelve fría, distante y despectiva (16).

Se refiere a la realización personal, estas son las respuestas negativas a la hora de evaluar el propio trabajo, con vivencias de insuficiencia personal, baja autoestima, evitación de relaciones interpersonales y profesionales, baja productividad e incapacidad para soportar la presión. Son sentimientos complejos de inadecuación personal y profesional con deterioro progresivo de su capacidad laboral y pérdida de todo sentimiento de gratificación personal; afectando así a la realización del trabajo o a la relación con las personas atendidas. Este

problema es más acuciante en el ámbito laboral y particularmente en el seno de determinadas profesiones, como la docencia, asistencia sanitaria y los servicios sociales (15). Por ello, es importante el diálogo con el personal para poder diagnosticar a tiempo cualquier alteración que evidencie la presencia de este síndrome para la implementación de acciones oportunas que no ocasionen mayor daño al personal de salud, es necesario fortalecer el trabajo en equipo teniendo en cuenta que un trabajador pasa el mayor tiempo del día en el trabajo que en muchos casos es estresante.

Tabla 5: Satisfacción laboral en los/las Obstetras de la Red de Salud Cajamarca, 2021

Satisfacción laboral	N°	%
Alto	23	18,1
Medio	101	79,5
Bajo	3	2,4
Total	127	100,0

En la tabla 5, se observa el nivel de satisfacción laboral de los/las Obstetras de la Red de Salud Cajamarca, en la cual la mayoría 79,5% tienen una actitud hacia su propio trabajo como, seguido de nivel alto 18,1% y 2,4% con bajo nivel de satisfacción laboral. Este resultado, es parecido al estudio realizado por López L. quien reportó que 89,6% d obstetras presenta satisfacción laboral media, seguido de una satisfacción alta en 10,4% (11). Es necesario añadir que el instrumento que permitió determinar el nivel de satisfacción laboral de los profesionales obstetras evalúa 9 factores: satisfacción por el trabajo, tensión relacionada con el trabajo, competencia profesional, presión del trabajo, promoción profesional, relaciones interpersonales con sus jefes, relaciones interpersonales con sus compañeros, características extrínsecas del estatus, monotonía laboral. Como puede apreciarse evaluar la satisfacción laboral es complicado porque entra en juego un conjunto de indicadores.

Además, es importante considerar que los trabajadores de salud no solo desarrollan actividades, sino que es mucho más que eso, requiere interacción con los colegas de trabajo, con los directivos, además cumplir con todos los protocolos y reglamentos, cumplir estándares de calidad, improvisar con las condiciones que se pueden dar porque no siempre

se cuenta con todos los recursos, entonces todos estos aspectos pueden estar influyendo para que la mayoría señale una satisfacción laboral media.

A este respecto, la satisfacción laboral es definida como la actitud frente al trabajo, valioso instrumento adecuado para revelar y vaticinar el bienestar de la empresa, de las instituciones distinguiendo problemas ocultos que están afectando a los trabajadores y a la entidad (26).

Con relación a los resultados encontrados, es importante mencionar que la teoría del ajuste en el trabajo sostiene que es más probable que el trabajador perciba su trabajo como satisfactorio al haber una relación más estrecha entre los refuerzos (premios) de la organización con los valores que el individuo busca satisfacer a través de la actividad laboral (estatus, comodidad, seguridad, logro y autonomía). Lo cual se relaciona con que el trabajador vaya a ser percibido satisfactoriamente por su empleador, siendo esto último algo más probable cuanto más se relacionen las habilidades del individuo con los requerimientos de la función (27).

Así también, la teoría bifactorial de Herzberg: afirma que la satisfacción e insatisfacción orientan el comportamiento de los trabajadores, siendo ambos el resultado de los llamados factores de motivación e higiene, respectivamente (26). Determinar el nivel de satisfacción en los/las obstetras de la Red de salud Cajamarca, ha sido importante porque puede ayudar a la institución a implementar las acciones necesarias para que el personal sienta satisfacción laboral alta por el cumplimiento de sus labores y con ello también mejorar la calidad de atención y potenciar el trabajo en equipo. La satisfacción laboral debería ser un elemento motivador en todo trabajador especialmente en el de salud.

Tabla 6: Relación entre el síndrome de Burnout y la satisfacción laboral en los/las Obstetras de la Red de Salud Cajamarca, 2021

Síndrome de Burnout	Satisfacción laboral						Chi' cuadrado	
	Bajo		Medio		Alto		Valor	P-valor
	N°	%	N°	%	N°	%		
Bajo	0	0,0	13	10,2	0	0,0	12,450	0,014*
Medio	2	1,6	86	67,7	21	16,5		
Alto	1	0,8	2	1,6	2	1,6		

*: $p < 0,05$: Hay relación significativa.

En la Tabla 6, se presenta la relación entre el síndrome de Burnout y la satisfacción laboral en los/las obstetras de la Red de Salud Cajamarca; el resultado de la aplicación de la prueba estadística Chi-Cuadrado muestra un valor de $p = 0,014$, con un nivel de significancia de 0,05 y 95% de confiabilidad, lo que demuestra que existe relación estadística entre el síndrome de Burnout y la satisfacción laboral.

El síndrome de Burnout o estrés crónico con sus tres dimensiones, cansancio emocional, despersonalización y realización personal puede ocasionar en los/las obstetras sentimientos de insatisfacción laboral ya que perciben como funciona la organización y cómo se sienten dentro de ella. Información importante proporcionada a las entidades para que puedan corregir, mejorar y/o reforzar aquellas actividades que se requieran para lograr que sus trabajadores puedan gozar de buena satisfacción laboral.

Estudios realizados sobre el síndrome de burnout o estar “quemado” demuestran que el término Burnout proviene del anglosajón y se traduce al español como “estar quemado”. Esta expresión se utiliza para referir a un tipo de estrés laboral crónico, generado

específicamente en grupos que trabajan en algún tipo de institución cuyo objeto de trabajo son las personas. El Burnout es un síndrome psicológico, cuyas tres dimensiones clave de esta respuesta son un agotamiento abrumador, sentimientos de cinismo y desapego del trabajo, y una sensación de ineficacia y falta de logros, todas las cuales pueden afectar la calidad de vida, salud mental e incluso hasta poner en riesgo la vida de quienes lo padecen. En estudios realizados: La satisfacción laboral: es la actitud frente al trabajo, valioso instrumento adecuado para revelar y vaticinar el bienestar de la empresa, distinguiendo problemas ocultos que están afectando a los trabajadores y a la entidad.

La satisfacción laboral permite manifestar a los trabajadores su sentir respecto al funcionamiento de la entidad lo que resulta bastante cautivador. Por ende, se consiguen referencias que permiten a los trabajadores expresar su opinión respecto a cómo funciona la organización y principalmente a cómo se sienten dentro de ella. Adquiriendo información por parte de las entidades respecto al sentir de sus colaboradores y se podrán mejorar, corregir y/o reforzar aquellas actividades que lo requieran. Satisfacción en el trabajo, se traduce en bienestar colectivo ya que mejora las relaciones interpersonales y mantiene un adecuado ambiente laboral. Con este resultado se contrasta la hipótesis y se descarta la hipótesis nula.

Tabla 6-A: Relación entre dimensiones del síndrome de Burnout y la satisfacción laboral en los/las Obstetras de la Red de Salud Cajamarca, 2021

Dimensiones	Satisfacción laboral						Chi' cuadrado	
	Bajo		Medio		Alto		Valor	P-valor
	N°	%	N°	%	N°	%		
Cansancio emocional							20,329	0,000*
Bajo	0	0,0	80	63,0	13	10,2		
Medio	1	0,8	16	12,6	6	4,7		
Alto	2	1,6	5	3,9	4	3,1		
Despersonalización							18,316	0,001*
Bajo	0	0,0	78	61,4	12	9,4		
Medio	1	0,8	16	12,6	5	3,9		
Alto	2	1,6	7	5,5	6	4,7		
Realización personal							10,384	0,034*
Bajo	0	0,0	66	52,0	10	7,9		
Medio	1	0,8	21	16,5	8	6,3		
Alto	2	1,6	14	11,0	5	3,9		

*: $p < 0,05$: Hay relación significativa.

En la Tabla 6-A, se presenta la relación entre las dimensiones del síndrome de Burnout y la satisfacción laboral en los/las obstetras de la Red de Salud Cajamarca; donde, los resultados con la aplicación de la prueba estadística Chi-Cuadrado han sido estadísticamente significativos ($p = 0,014$), con un nivel de significancia de 0,05 y 95% de confiabilidad. En relación, con las dimensiones del síndrome de burnout y satisfacción laboral, se obtuvo $p = 0,000^*$ en cansancio emocional y satisfacción laboral, en la dimensión de despersonalización y satisfacción laboral se obtuvo $p = 0,001^*$, y, por último, pero no menos

importante, se reportó que entre realización personal y satisfacción laboral se obtuvo $p=0,034^*$.

Estos resultados concuerdan de manera general con el estudio realizado por Yslado y Col. quienes señalaron que existe relación significativa ($AGFI = 0,946$) y negativa (coeficiente estructural = $-0,62$) entre el Síndrome de Burnout y la satisfacción laboral en los profesionales de la salud, es decir a menor nivel de SB, mayor es la SL (niveles satisfecho y muy satisfecho) de los profesionales de la salud, entonces se infiere que el burnout es un predictor de la SL (20).

Con los resultados encontrados podemos concluir que hay varios factores influyentes en los /las Obstetras dentro de su centro de laboral como cambio frecuente de sus autoridades; el nombramiento de jefaturas como cargos de confianza; la sobrecarga laboral; los conflictos interpersonales; insuficientes estímulos al buen desempeño laboral; poca oportunidad de promoción; inconformidad con el salario bajo; el profesional percibe que su desempeño laboral realizado en condiciones de trabajo inadecuados, no es gratificado económicamente (por las autoridades de salud), y socialmente (por los pacientes) (20); pues, aunque se ha encontrado un nivel medio de síndrome de Burnout, podemos ver como este influye en la satisfacción laboral, generando una mediana satisfacción, lo que podría conllevar a un ciclo tóxico de problemas en el trabajo.

Al ser obstetricia una carrera noble y de calidez que brinda una atención integral durante la etapa preconcepcional, durante la gestación, parto y puerperio, tenemos el deber y responsabilidad de cuidar a nuestras pacientes, sin que nuestra labor de ayudar se vea perjudicado; por lo cual, es necesario que como profesionales podamos ser resilientes y

formemos habilidades sociales, que generen conductas y conocimientos que ayuden a obtener una respuesta positiva frente a las situaciones estresantes, logrando así mayor capacidad para buscar estrategias adecuadas de afrontamiento para situaciones estresantes, evitando problemas y hasta incluso violencia obstétrica. Por eso, el bienestar integral del obstetra y la calidad de la atención al paciente son dimensiones críticas y complementarias de la eficiencia de la organización del cuidado de la salud (11)

En conclusión, cabe señalar que existe relación significativa entre el síndrome de Burnout y la satisfacción laboral en los/las Obstetras de la Red de Salud Cajamarca, 2021 con $p < 0,05$.

CONCLUSIONES

1. La mayoría de Obstetras de la red de salud de Cajamarca tienen una edad que oscila entre 30 y 59 años de edad, son del sexo femenino, predomina el estado civil casadas, tienen de 2 a 4 hijos. La mayoría tiene casa propia.

En las características laborales la mayoría tiene entre 11 a 30 años de experiencia laboral, son nombrados, predomina el trabajo en el área de salud materna y reproductiva y la mayoría no realiza ninguna otra actividad económica secundaria.

2. La mayoría de los/las obstetras, alcanzaron nivel medio del Síndrome de Burnout, el mayor porcentaje se encontró en las dimensiones de cansancio emocional en nivel bajo, el mismo nivel en despersonalización y realización personal.
3. El nivel de satisfacción laboral en los/las Obstetras es medio.
4. Se encontró relación entre el Síndrome de Burnout y la satisfacción laboral en los/las obstetras de la Red de salud de Cajamarca ($p=0,014$).

Con este resultado, se acepta la hipótesis de investigación y se rechaza la hipótesis nula.

RECOMENDACIONES

A la alta Dirección de la Red de Salud Cajamarca

Implementar programas de capacitación que incluyan actividades para prevenir el síndrome de Burnout, a través de temas sobre salud mental, apoyo psicológico, motivación, comunicación entre otros.

A los/las Obstetras

Desarrollar actividades recreativas, ejercicio físico, para prevenir el síndrome de Burnout y lograr un buen desempeño laboral.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. Gutiérrez AGA, Celis LMA, Moreno JS, et al. Burnout syndrome. Arch Neurocién. 2006;11(4):305-309.
2. Torres Y.OMS Oficializa el Síndrome de Burnout como una enfermedad de trabajo [Internet]. MSP; 2022. [Consultado 20 Jul 2024]. Disponible en: <https://medicinaysaludpublica.com/noticias/salud-publica/oms-oficializa-el-sindrome-del-burnout-como-una-enfermedad-de-trabajo/12348#:~>
3. Suleiman N. Prevalencia del Síndrome de Burnout e identificación de factores de riesgo en el personal de enfermería de Ginecología y Obstetricia del servicio Andaluz de salud [Tesis doctoral]. Granada: Universidad de Granada; 2020.
4. Loya K, Valdez J, Bacardi M, Jiménez A. El síndrome de agotamiento en el sector salud de Latinoamérica: revisión sistemática. JONNPR. 2017;2(n):n-n .
5. Sarmiento G. Burnout en el servicio de emergencia de un hospital. Horiz. Med. 19 (1): 67-72.
6. Quiroz A. Síndrome de Burnout y violencia obstétrica en Obstetras de la Red Integrada de Salud Cajamarca – 2022 [Tesis de pregrado].Cjamaaraca: Universidad Nacional de Cajamarca;2022. Disponible en: <https://repositorio.unc.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14074/6595/Tesis%20Ana%20Quiroz.pdf?sequence=1&>
7. García D. Satisfacción laboral. Una aproximación teórica. [Internet]: eumed.net; 2010. [Consultado 11 jun 202]. Disponible en: <http://www.eumed.net/rev/cccss/09/dgv.htm>
8. Henríquez N, Ganga-Contreras F, Pedraja L, Monteverde A. Satisfacción laboral y motivación en profesionales obstetras en un hospital en Chile. Medwave. 2020;20(4): 1-6.

9. Méndez J., Botero A. Agotamiento profesional en personal de enfermería y factores de riesgo psicosocial. Archivos Venezolanos de Farmacología y Terapéutica.2019;38(4):501-511.
10. Castillo Ramírez Sisy. El Síndrome de "Burn Out" o Síndrome de Agotamiento Profesional. Med. leg. Costa Rica [Internet]. 2001 Mar [Citado 10 Oct 2024];17(2): 11-14. Disponible en: http://www.scielo.sa.cr/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1409-00152001000100004&lng=en.
11. Rodríguez R. De Rivas S. Los procesos de estrés laboral y desgaste profesional (burnout): diferenciación, actualización y líneas de intervención. Med. Segur. Trab. [Internet] 2011 [Consultado 22 Nov 2012];57, suppl.1, pp.72-88.Disponible en: https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0465-546X2011000500006
12. Zaldúa G, Pawlowicz M, Longo R, Moschella R, Lenta M. La salud de los trabajadores de la salud. Síndrome de Burnout. Sus particularidades en las intervenciones en SSyR y violencia. UBACYT [Internet] 2011 [Consultado 22 Nov 2012] Universidad de Buenos Aires. Disponible en: <http://viejo.medwave.cl/link.cgi/Medwave/Enfoques/ComunicacionesBreves/7900.act?ver=sindiseno>.
13. Gil P. El síndrome de quemarse por el trabajo (síndrome de burnout): aproximaciones teóricas para su explicación y recomendaciones para la intervención. [Internet]. Revista PsicologiaCientifica.com; 2001. [Consultado 20 Jul 2024]. Disponible en: https://www.researchgate.net/profile/Pedro-Gil-Monte/publication/242114408_El_sindrome_de_quemarse_por_el_trabajo_sindrome_de_burnout_aproximaciones_teoricas_para_su_explicacion_y_recomendaciones_para_la_intervencion/links/0deec534528db5d80e000000/El-sindrome-de-

- quemarse-por-el-trabajo-sindrome-de-burnout-aproximaciones-teoricas-para-su-explicacion-y-recomendaciones-para-la-intervencion.pdf
14. Martínez A. Síndrome de burnout. evolución conceptual y estado actual de la cuestión [Internet] Vivat Academia; 2010 [Consultado 18 Jun 2024];112: 42-80. Disponible en: <https://www.redalyc.org/pdf/5257/525752962004.pdf>
 15. De la Torre V. Prevalencia del Síndrome de burnout en trabajadores de la salud durante la pandemia de COVID-19 de la unidad médica de alta complejidad N° 14, Centro Médico Nacional Adolfo Ruíz Cortines [Tesis de posgrado]. Veracruz: Universidad Veracruzano; 2021. Disponible en: <https://cdigital.uv.mx/server/api/core/bitstreams/5ea61ea6-d10f-42b6-87e5-69957cf12ced/content>
 16. Rodríguez A. Díaz A. Franco J. Aguirre J. Camarena G. Prevalencia del síndrome de burnout en el personal de salud de áreas críticas y su asociación con ansiedad y depresión. An Med. Mexico; 2018; 63 (4): 246-25
 17. Tawfik D, Scheid A, Profit J, Shanafelt T, Trockel M, Adair K. Evidence Relating Health Care Provider Burnout and Quality of Care: A Systematic Review and Meta-analysis. Pub Med.gov. 2019; 171(8): 555-567
 18. Panagioti M. Geraghty k. Johnson J. Zhou A. Panagopoulou E. et al. Association between physician burnout and patient safety, professionalism, and patient satisfaction. JAMA Internal Medic. 2018; 178(10): 1317–1330.
 19. Muñoz S. Ordoñez J. Solarte M. Valverde Y. Villareal S. Zemanate M. Síndrome de Burnout en enfermeros del Hospital Universitario San José. Rev. Med. Risaralda. 2018; 23 (1): 34-37.
 20. Yslado R. Norabuena R. Loli T. Zarzosa E. Padilla L. et. Al. Síndrome de burnout y la satisfacción laboral en profesionales de la salud. Horiz. Med.2019; 19 (4) :41-49

21. Rodríguez V. Factores sociodemográficos relacionados al síndrome de Burnout en el personal de enfermería que laboró en el Hospital Ilo. [Tesis de pregrado]. Ilo: Universidad José Carlo Mariátegui; 2017. Disponible en: https://repositorio.ujcm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12819/311/Victoria_Tesis_titulo_2018.pdf?sequence=1&isAllowed=y
22. Córdova A. Síndrome de Burnout en licenciados en enfermería y técnicos en enfermería, Hospital de Casma y Huarmey, Ancash. [Tesis de pregrado]. Huaraz: Universidad Nacional Santiago Antúnez de Mayolo; 2017. Disponible en: <https://dspace-unasam.intelego.pe/backend/api/core/bitstreams/62502b33-32cf-4aa4-a3d7-c5e4e6704d01/content>
23. Martínez G. Síndrome de Burnout en las enfermeras de centro quirúrgico de una clínica en Lima Metropolitana. [Tesis de pregrado]. Lima: Universidad Nacional Mayor de San Marcos; 2017. Disponible en: <https://cybertesis.unmsm.edu.pe/backend/api/core/bitstreams/f0b20a9f-bd99-4827-b5a1-a38af5a2aff3/content>
24. Uriarte D. Síndrome de burnout en profesionales de la salud y su relación con la calidad de atención en su dimensión interpersonal, en el Hospital General de Jaén – 2017. [Tesis de grado]. Cajamarca: Universidad Nacional de Cajamarca; 2020. Disponible en: <https://repositorio.unc.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14074/3982/Uriarte%20D%20a1vila%20Delia%20Madali.pdf?sequence=5&isAllowed=y>
25. Prieto K, Romero E. Factores predisponentes del Síndrome de Burnout en los trabajadores de los servicios internos del Centro de Salud Baños del Inca, Cajamarca [Tesis de grado]. Cajamarca: Universidad Privada Antonio Guillermo Urrelo; 2018. Disponible en:

https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/UPAG_28058906106af0c9c29a25097a7c0965

26. Díaz G., Machuca S. Dimensiones del síndrome de Burnout y su presencia en el desempeño laboral del personal médico de la Red de salud Cajamarca [Tesis de posgrado]. Cajamarca: Universidad Privada Antonio Guillermo Urrelo; 2017. Disponible en: https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/UPAG_655f5d35da117d38127aad4fefaf1f1c4/Details
27. Merín J, Cano A, Tobal J. El estrés laboral: Bases teóricas y marco de intervención. Universidad Complutense de Madrid. 1995; 1134-7937,1(2-3),113 -130
28. Gutiérrez J. Síndrome de burnout y burnout académico: una revisión de su historia, conceptos e implicancia en América y Europa [Tesis de grado]. Universidad Chile; 2020. Disponible en: <http://dspace.utalca.cl/handle/1950/12428>
29. El peruano. Normas legales Actualizadas. [Internet]. Diario oficial El Peruano;2022. Disponible en: <https://diariooficial.elperuano.pe/Normas/obtenerDocumento?idNorma=38>
30. Gobierno regional de Cajamarca. Dirección regional de salud: red de Reglamento de organización y funciones (ROF) Red de salud Cajamarca, 2015. Disponible en: https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/4500989/ROF_2015_RED_CAJAMARCA.pdf
31. Zurita J, Márquez H, Miranda G, Villasís M. Estudios experimentales: diseños de investigación para la evaluación de intervenciones en la clínica. [Internet] Rev. alerg. México: 65 (2) 178-186. (citado 02 Abr 2022) Disponible en: http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2448-91902018000200178&lng=es. <https://doi.org/10.29262/ram.v65i2.376>.

32. Cvetkovic A, Maguiña L, Soto A, Lama J, López L. Estudios transversales. [Internet]. Rev. Fac. Med. Hum. 21 (1): 179-185. (citado 01 Abr 2022); Disponible en: http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2308-05312021000100179&lng=es. <http://dx.doi.org/10.25176/rfmh.v21i1.3069>.
33. Maslach C, Jackson S. The measurement of experienced burnout. [Internet] USA: California; 1981. Disponible en: <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/epdf/10.1002/job.4030020205>
34. Mamani O, Apaza E, Carranza R, Rodríguez F, Mejía C. Inseguridad laboral en el empleo percibida ante el impacto del COVID-19: validación de un instrumento en trabajadores peruanos (LABOR-PE-COVID-19). Rev. Asoc. Esp. Espec. Med. Trab. (Internet). 29 (3): 184-193. (citado 2022 Abr 02); Disponible en: http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1132-62552020000300002&lng=es. Epub 11-Ene-2021.
35. Florencia S. Controversias éticas en torno a la privacidad, la confidencialidad y el anonimato en investigación social. [Internet]. Rev. Bioética y Derecho (37): 5-21 (citado 02 Abr 2022); . Disponible en: http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1886-58872016000200002&lng=es

APENDICES

APENDICE 01

Ficha para determinar datos personales y laborales diseñado por la investigadora; mediante esta ficha se recopiló la información sobre los principales datos sociodemográficos y laborales de los profesionales obstetras tales como: edad, sexo, estado civil, tiempo de servicio, condición laboral, servicio donde labora y tipo de turno que realiza.

FICHA DE RECOLECCION DE DATOS

Estimada (o) Obstetra:

Expreso mi saludo cordial y fraterno, recurro a su digna persona para contar con su apoyo para la ejecución de una investigación en salud ocupacional y ambiental, para lo cual a continuación le presento una serie de preguntas que no involucrará su identidad, estas deberán ser respondidas de manera honesta.

DATOS GENERALES

1 Edad:

2 Sexo: F () M ()

3 Número de hijos:

4 Estado civil: Soltero () Casado () Conviviente ()

5 Años de experiencia laboral:

6 Situación laboral: Nombrado () Contratado ()

7 Servicio donde trabaja actualmente:

8 Vivienda: propia () Alquilada () padres ()

9 Actividad económica secundaria

10 Consulta privada: propia () clínica () otros: especifique'

APÉNDICE 02

CONFIABILIDAD DEL INVENTARIO DE SÍNDROME DE BURNOUT: MASLACH BURNOUT INVENTORY (MBI) Y

CUESTIONARIO SOBRE NIVEL DE SATISFACCIÓN LABORAL (Font Roja)

Fiabilidad

Escala: ALL VARIABLES

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	20	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	20	100,0

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

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
0,787	20

ANEXOS

ANEXO N° 01

Matriz de consistencia metodológica								
Formulación del problema	Objetivos	Hipótesis	Variables/ categorías	Dimensiones/ factores	Indicadores/ cualidades	Fuente o instrumento de recolección de datos	Metodología	Población y muestra
¿Cuál es la relación entre síndrome de Burnout y la satisfacción laboral en los/las Obstetras de la Red de Salud Cajamarca, 2021?	General Determinar la relación entre el síndrome de Burnout y la satisfacción laboral en los/las Obstetras de la Red de Salud Cajamarca, 2021. Específicos: 1.5.2.1 Describir las características personales y laborales de la población en estudio. 1.5.2.2 Determinar el nivel del síndrome de Burnout y de sus dimensiones en el personal obstetra de la Red de salud Cajamarca. 1.5.2.3 Describir el nivel de satisfacción laboral y sus dimensiones en el personal obstetra de la Red de salud Cajamarca.	Ha: Existe relación entre el síndrome de Burnout y la satisfacción laboral en los/las Obstetras de la Red de Salud Cajamarca, 2021. Ho: No existe relación entre el síndrome de Burnout y la satisfacción laboral en los/las Obstetras de la Red de Salud Cajamarca, 2021.	Variable 1: Síndrome de Burnout. Variable 2: Satisfacción laboral Variable 3: factores personales y laborales	Bajo: (Cuando la calificación de los indicadores es de 0 a 44) Medio (Cuando la calificación de los indicadores es de 45 a 88) Alto (Cuando la calificación de los indicadores es de 89 a 132)	Agotamiento emocional Despersonalización Realización personal	Cuestionario Maslach Burnout Inventory	Estudio no experimental, de corte transversal, tipo descriptivo, correlacional	muestra no probabilística, conformada por 127 obstetras
					Satisfacción laboral Tensión relacionada con el trabajo Competencia profesional Presión en el trabajo	Cuestionario Font Roja		

					Promoción profesional Relación interpersonal con jefes Relación interpersonal con compañeros Características extrínsecas del estatus Monotonía laboral			
				1 Nunca 2 Casi nunca 3 A veces 4 Casi siempre 5 Siempre	Edad Sexo Estado civil Número de hijos Vivienda Experiencia laboral Situación laboral Servicio donde labora Actividad económica secundaria	Ficha personal, familiar y laborales.		

ANEXO N° 02

Consentimiento informado para obstetras

Estimada (o) Obstetra:

Expreso mi saludo cordial y fraterno, recurro a su digna persona para contar con su apoyo en la participación de la investigación titulada “Síndrome de Burnout y Satisfacción Laboral en Obstetras de la Red de Salud Cajamarca – 2022”, la cual será realizada por la obstetra Deicy Lili Arrué Cachay, maestrando de la Universidad Nacional de Cajamarca. El propósito de esta investigación será establecer la relación entre el Síndrome de Burnout y la satisfacción laboral en algunos establecimientos de salud de la Red Integrada de Salud Cajamarca. Usted fue seleccionado a participar en esta encuesta debido a que integra el equipo de obstetras que labora en el área de estudio.

En caso de que acepte participar en la investigación, se le solicitará llenar un formulario titulado: El test de Maslach (MBI –HSS). Este es confidencial y no le generará problema alguno, ya que las respuestas se trabajarán de manera anónima. Asimismo, al ser voluntario, usted tiene derecho a no contestar algunas de las preguntas, a retirarse de este en cualquier momento y a recibir una copia de sus respuestas, con el fin, de no incomodar bajo ninguna manera a su persona a través de la aplicación de este formulario.

Firma

Al firmar, usted acepta participar en este formulario y a responder de manera honesta, luego de leer el consentimiento informado:

ANEXO 03:

INVENTARIO DE SINDROME DE BURNOUT

MASLACH BURNOUT INVENTORY (MBI)

INSTRUCCIONES:

A continuación, tiene usted una lista de factores que influyen sobre el nivel de Síndrome de Burnout, sírvase calificar cada una de las frases usando una escala de puntuación del 0 al 6, de tal manera que el puntaje que asigne denote su conformidad con lo que ha declarado. El puntaje y la clave de respuesta a cada afirmación se asignarán de acuerdo a la siguiente tabla

Leyenda:

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

Marcar con un aspa (X) de acuerdo a lo que considere adecuado:

ENUNCIADOS	0	1	2	3	4	5	6
1. Me siento emocionalmente defraudado en mi trabajo.							
2. Cuando termino mi jornada de trabajo me siento agotado.							
3. Cuando me levanto por la mañana y me enfrento a otra jornada de trabajo me siento agotado							
4. Siento que puedo entender fácilmente a las personas que tengo que atender							
5. Siento que estoy tratando a algunos beneficiados de mi como si fuesen objetos impersonales							
6. Siento que trabajar todo el día con la gente me cansa							

7. Siento que trato con mucha efectividad los problemas de las personas a las que tengo que atender.							
8. Siento que mi trabajo me está desgastando							
9. Siento que estoy influyendo positivamente en las vidas de otras personas a través de mi trabajo							
10. Siento que me he hecho más duro con la gente							
11. Me preocupa que este trabajo me esté endureciendo emocionalmente							
12. Me siento muy enérgico en mi trabajo							
13. Me siento frustrado por el trabajo							
14. Siento que estoy demasiado tiempo en mi trabajo							
15. Siento que realmente no me importa lo que les ocurra a las personas a las que tengo que atender profesionalmente							
16. Siento que trabajar en contacto directo con la gente me cansa							
17. Siento que puedo crear con facilidad un clima agradable en mi trabajo							
18. Me siento estimulado después de haber trabajado íntimamente con quienes tengo que atender							
19. Creo que consigo muchas cosas valiosas en este trabajo							
20. Me siento como si estuviera al límite de mis posibilidades							
21. Siento que en mi trabajo los problemas emocionales son tratados de forma adecuada							
22. Me parece que los beneficiarios de mi trabajo me culpan de algunos de sus problemas.							

Se categorizó de la siguiente manera

	BAJO	MEDIO	ALTO
Cansancio Emocional	0-18	19-26	27-34
Despersonalización	0-5	6-9	10-30
Realización Personal	0-33	34-39	40-56

Según Maslach y Jackson los índices de confiabilidad son de 0.90 para Agotamiento emocional, 0.71 para la Realización personal y 0.79 en Despersonalización con una consistencia interna para todos los ítems de 0.80. Por otra parte, estudios nacionales analizan el MBI y muestran resultados del coeficiente Alfa Cron Bach de 0.78 para la dimensión de cansancio emocional, 0.71 para la dimensión de despersonalización y 0.76 para la dimensión de realización personal (Martínez G) (20).

ANEXO N° 04:

CUESTIONARIO DE NIVEL DE SATISFACCIÓN LABORAL (Font Roja)

INSTRUCCIONES: A continuación, tiene usted una lista de factores que influyen sobre el nivel de satisfacción laboral, sírvase calificar cada una de las frases usando una escala de puntuación del 1 al 5, de tal manera que el puntaje que asigne denote su conformidad con lo que ha declarado. El puntaje y la clave de respuesta a cada afirmación se asignarán de acuerdo a la siguiente tabla:

CODIGO	ESTOY
5	Siempre
4	Casi siempre
3	A veces
2	Casi nunca
1	Nunca

Marque con un aspa (X) sobre el código que responda según considere a las interrogantes que se formulan:

N°	Tensión relacionada con el trabajo					
1	En mi trabajo me encuentro muy satisfecho	1	2	3	4	5
2	La estructura física de mi entorno laboral interfiere con mi capacidad para desarrollar mi trabajo satisfactoriamente	1	2	3	4	5
3	Tengo muy poco interés por las cosas que realizo en mi trabajo	1	2	3	4	5
4	Tengo la sensación de que lo que estoy haciendo no vale la pena	1	2	3	4	5
5	Creo que tengo poca responsabilidad en mi trabajo	1	2	3	4	5
6	Al final de la jornada de trabajo me suelo encontrar muy cansado	1	2	3	4	5
7	Muy pocas veces me he sobre esforzado para realizar mi trabajo	1	2	3	4	5

8	Con frecuencia me desconecto del trabajo cuando estoy afuera del mismo.	1	2	3	4	5
9	Muy pocas veces mi trabajo en el establecimiento de salud altera mi estado de ánimo, mi salud o las horas de sueño	1	2	3	4	5
	Competencia profesional					
10	Con frecuencia tengo la sensación de no estar capacitado para realizar mi trabajo	1	2	3	4	5
11	Con frecuencia la competitividad de los demás, me causa estrés o tensión	1	2	3	4	5
	Presión en el trabajo					
12	Tengo la sensación de que me falta tiempo para realizar mi trabajo	1	2	3	4	5
13	Creo que mi trabajo es excesivo, no me doy abasto con las cosas que tengo que hacer	1	2	3	4	5
	Promoción profesional					
14	Tengo pocas oportunidades de aprender a hacer cosas nuevas	1	2	3	4	5
15	Obtengo reconocimiento por mi trabajo	1	2	3	4	5
16	Con frecuencia siento no tener recursos suficientes para hacer mi trabajo tan bien como sería deseable	1	2	3	4	5
17	Tengo muchas posibilidades de promoción profesional	1	2	3	4	5
	Relación interpersonal con jefes					
18	Mantengo con mis superiores una relación cordial	1	2	3	4	5
19	Me siento confiado de lo que puedo lograr en mi trabajo	1	2	3	4	5
	Relación interpersonal con los compañeros					
20	Los problemas con mis compañeros de trabajo habitualmente me suelen afectar	1	2	3	4	5
21	La relación interpersonal con mis compañeras/os de trabajo es cordial	1	2	3	4	5
	Características extrínsecas del estatus					
22	El sueldo percibido es suficiente para cubrir mis gastos	1	2	3	4	5
23	El puesto que ocupo se debe a mi capacidad y preparación personal	1	2	4	4	5

	Monotonía Laboral					
24	Tengo poca independencia para organizar mi trabajo	1	2	3	4	5
25	Mi trabajo en el establecimiento de salud es el mismo de todos los días, no varía nunca.	1	2	3	4	5

Validez por juicio de experto

1. DATOS GENERALES

Apellidos y Nombres:

Carga de la Institución donde labora:

2. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

Valoración: 0 = Debe mejorarse, 1 = Poco adecuado, 2 = Adecuado

Validación: 0 = Debe mejorarse, 1 = Poco adecuado, 2 = Adecuado		
CRITERIOS	INDICADORES	VALORACIÓN
CLARIDAD	Es formulado con lenguaje claro y coherente para los estudiantes. El vocabulario es apropiado al nivel educativo del sujeto de estudio	8
OBJETIVIDAD	Esta expresado en indicadores o preguntas precisas y claras.	7
ORGANIZACIÓN	Presentan los ítems/preguntas una organización lógica y clara.	8
CONSISTENCIA	Responde a los objetivos, a las variables/objeto de estudio, marco teórico	8
COHERENCIA	Coherencia entre la (variable /objeto) de estudio e indicadores/marco teórico. Los ítems corresponden a las dimensiones u objeto de estudio que se evaluarán.	7
RESULTADO DE VALIDACIÓN		38

Calificación: **Aceptado** (7-10 puntos), **Debe mejorarse** (4-6 puntos), **Rechazado** (< 3 puntos)

SUGERENCIAS (realizar todas las anotaciones, críticas o recomendaciones que considerarán oportunas para la mejora del cuestionario)

Pregunta

CAJAMARCA, 30 de Mayo - del 2021

Firma del revisor:

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTO

1. DATOS GENERALES

Apellidos y Nombres: López Lara Yori Francisco

Cargo de la Institución donde labora: Docente UAN - VNE

2. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

Valoración: 0 = Debe mejorarse, 1 = Poco adecuado, 2 = Adecuado

CRITERIOS	INDICADORES	VALORACIÓN
CLARIDAD	Es formulado con lenguaje claro y coherente para los estudiantes. El vocabulario es apropiado al nivel educativo del sujeto de estudio	8
OBJETIVIDAD	Esta expresado en indicadores o preguntas precisas y claras.	10
ORGANIZACIÓN	Presentan los ítems/preguntas una organización lógica y clara.	10
CONSISTENCIA	Responde a los objetivos, a las variables/objeto de estudio, marco teórico	10
COHERENCIA	Coherencia entre la (variable /objeto) de estudio e indicadores/marco teórico. Los ítems corresponden a las dimensiones u objeto de estudio que se evaluarán.	10
RESULTADO DE VALIDACIÓN		48

Calificación: **Aceptado** (7-10 puntos), **Debe mejorarse** (4-6 puntos), **Rechazado** (< 3 puntos)

SUGERENCIAS (realizar todas las anotaciones, críticas o recomendaciones que considerarán oportunas para la mejora del cuestionario) Bueno

Pregunta 5 - Siento que estar tratando a mis ptes como si fueran objetos.

11. Me preocupa que este trabajo me convierta en una persona más fría emocional.

12. Me siento muy motivado en mi trabajo.

18. Me siento contento después de haber trabajado con mis pacientes.

22. Me parece que mis pacientes me culpan de alguno de sus problemas.

nota 2. la infraestructura de mi entorno laboral. . . .

3.

agrupaciones de preguntas han sido contrastadas con la descripción de puesto de trabajo del CAP y MOF.

CAJAMARCA, 30 de Nov. del 2021


 Firma del revisor
Francisco López Lara.