

**UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN CRISTÓBAL
DE HUAMANGA**

FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD

ESCUELA PROFESIONAL DE ENFERMERÍA



**Condiciones laborales y Síndrome de Burnout en el personal
de salud del Centro de Salud de Carmen Alto - Ayacucho 2024**

Tesis para optar el Título Profesional de:
Licenciada en Enfermería

Presentado por:
Bach. Betzabe Mary Paquiyauri Arango
Bach. Rayda Robles Vega

Asesora:
Dra. Edith Espinoza Mendoza

Ayacucho - Perú

2024

DEDICATORIA

A mis queridos padres, Teresa Arango y Oscar Paquiyaui, su dedicación y compromiso con mi formación es el regalo que más aprecio. Esta tesis es un reflejo de su sacrificio y amor, y me enorgullece profundamente honrarlos de esta forma.

Betzabe

A mi familia que es el motor de mi desarrollo, mi madre Peregrina, pues sin ella no lo habría logrado. Tu bendición a diario me protege y me lleva por el buen camino. Por eso te doy mi trabajo en ofrenda por tu paciencia y amor madre mía, te amo.

Rayda

AGRADECIMIENTO

A Dios por darnos la fuerza espiritual necesaria para enfrentar nuevos retos.

A la Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga, institución de educación superior, que ha sido fundamental para nuestro desarrollo profesional.

A la Facultad de Ciencias de la Salud, por generar las condiciones, para lograr cada etapa para el desarrollo de la tesis.

A la Escuela Profesional de Enfermería, por darnos las condiciones necesarias para lograr nuestra profesionalización, en especial a sus docentes quienes, con su experiencia, dominio y sapiencia, han permitido fortalecer el desarrollo de nuestras competencias.

A nuestra asesora, Dra. Edith Espinoza Mendoza, por su predisposición constante para guiar el desarrollo de la presente tesis.

Al Gerente del Comité Local de Administración de Salud Carmen Alto y al Personal de Salud por la apertura en el acceso a la información.

CONDICIONES LABORALES Y SÍNDROME DE BURNOUT EN EL PERSONAL DE SALUD DEL CENTRO DE SALUD DE CARMEN ALTO, AYACUCHO 2024

PAQUIYAURI ARANGO, Betzabe Mary y ROBLES VEGA, Rayda

RESUMEN

El **objetivo** del estudio fue determinar la relación de las condiciones laborales, con el Síndrome de Burnout, en el personal de salud del Centro de Salud Carmen Alto, Ayacucho 2024. **Materiales y métodos:** Diseño no experimental, descriptivo, explicativo de corte transversal. La población fue seleccionada mediante un muestreo intencionado, que ascendió a 70. La técnica utilizada fue el cuestionario autoinformado y los instrumentos aplicados en el estudio fueron el cuestionario para valorar las condiciones laborales y el cuestionario de MBI de Maslach. **Resultados:** el 64.3% del personal de salud presenta Síndrome de Burnout de nivel bajo, mientras el 35.7% presenta un nivel medio; según dimensiones el 71.4% presentó falta de realización personal, seguido de despersonalización 64.3% y agotamiento emocional 58.6%; el 65.7% es nombrado, mientras, el restante contratado, no habiendo relación (χ^2 : 0.051a, $p>0.05$). Solo el 18.6% de los trabajadores labora menos de 10 años, mientras el mayor porcentaje más de 10 años, no habiendo relación (χ^2 : 3, 331a, $p>0.05$); en la dimensión ocupación laboral si existe relación (χ^2 : 28,524 a, $p<0.05$). Por otro lado, el mayor porcentaje del personal de salud (68.6%), consideran excesiva carga laboral, relacionándose con el Síndrome de Burnout (χ^2 : 4,295 a, $p<0.05$). **Conclusión:** El Síndrome de Burnout se relaciona de forma significativa con la ocupación laboral (χ^2 : 28,524 a, $p<0.05$) y la carga laboral excesiva (χ^2 : 4,295 a, $p<0.05$).

Palabra clave: Condiciones laborales y Síndrome de Burnout.

WORKING CONDITIONS AND BURNOUT SYNDROME IN THE HEALTH STAFF OF THE CARMEN ALTO HEALTH CENTER, AYACUCHO 2024

PAQUIYAURI ARANGO, Betzabé Mary AND ROBLES VEGA, Rayda

ABSTRAC

The objective of the study was to determine the relationship between working conditions and Burnout Syndrome in the health personnel of the Carmen Alto Health Center, Ayacucho 2024. Materials and methods: Non-experimental, explanatory, descriptive cross-sectional design, which amounts to 70. The technique used was the self-reported and the instruments applied in the study were the questionnaire to assess working conditions and the Maslach MBI questionnaire. Results: 64.3% of health personnel have low level Burnout Syndrome, while 35.7% have a medium level; According to dimensions, 71.4% presented a lack of personal fulfillment, followed by depersonalization 64.3% and emotional exhaustion 58.6%; 65.7% are appointed, while the remaining are hired, with no relationship (χ^2 : 0.051a, $p>0.05$). Only 18.6% of workers work for less than 10 years, while the highest percentage works for more than 10 years, with no relationship (χ^2 : 3, 331a, $p>0.05$); in the job occupation dimension if there is a relationship (χ^2 : 28,524 a, $p<0.05$). On the other hand, the highest percentage of health personnel (68.6%) consider excessive workload, relating to Burnout Syndrome (χ^2 : 4,295 a, $p<0.05$). Conclusion: Burnout Syndrome is significantly related to work occupation (χ^2 : 28,524 a, $p<0.05$) and excessive workload (χ^2 : 4,295 a, $p<0.05$).

Keyword: Working conditions and Burnout Syndrome.

ÍNDICE

DEDICATORIA	ii
AGRADECIMIENTO	iii
RESUMEN	iv
ABSTRAC	v
INTRODUCCIÓN	01
CAPÍTULO I: MARCO TEÓRICO	08
1.1. ANTECEDENTES DE ESTUDIO	08
1.2. BASE TEÓRICA	15
1.3. HIPÓTESIS	22
1.4. VARIABLES DE ESTUDIO	22
CAPÍTULO II: MATERIALES Y MÉTODOS	24
2.1. ENFOQUE DE ESTUDIO	24
2.2. TIPO DE INVESTIGACIÓN	24
2.3. TIPO DE DISEÑO DE INVESTIGACIÓN	24
2.4. ÁREA DE ESTUDIO	24
2.5. POBLACIÓN	25
2.6. MUESTRA	25
2.7. TÉCNICAS E INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS	25
2.8. RECOLECCIÓN DE DATOS	27
2.9. PROCESAMIENTO Y PRESENTACIÓN DE DATOS	28
CAPÍTULO III: RESULTADOS	29
CAPÍTULO IV: DISCUSIÓN	35
CONCLUSIONES	42
RECOMENDACIONES	43
REFERENCIA BIBLIOGRÁFICA	44
ANEXO	48

INTRODUCCIÓN

A la fecha en las organizaciones de salud, el personal se expone a diversos riesgos laborales, entre ellos a los de tipo psicosocial, de ahí la necesidad de examinar el comportamiento del Síndrome de Burnout, porque en la medida de su afectación al personal de salud, impacta en el rendimiento laboral, y en la calidad del servicio. Los resultados del estudio han de servir para que la Red de Salud y el establecimiento de salud, puedan tomar decisiones a corto y mediano plazo en la entidad; asimismo se ha de constituir, como base para realizar nuevos estudios.

El ambiente laboral y las condiciones de trabajo pueden influir de forma significativa en la seguridad y en la salud laboral, por ello es importante que las organizaciones provean un entorno físico apropiado, doten de los recursos necesarios, implementen un programa de salud ocupacional, cuyo propósito este orientado a la reducción de los riesgos físicos, ergonómicos, químicos, psicosociales, entre otros; en esa perspectiva las condiciones de trabajo es todo aquello que gira en torno al trabajo, el cual repercute en el estrés laboral (1).

De acuerdo a la Organización Mundial de la Salud, uno de los grandes problemas que enfrenta el recurso humano en las organizaciones es el Síndrome de Burnout, que es conocido como el “síndrome de desgaste profesional”, “síndrome de sobrecarga emocional”, “síndrome del quemado” o “síndrome de fatiga en el trabajo”; condición de riesgo que puede repercutir en el deterioro de la calidad de vida, salud mental, incluso poner en riesgo la vida de los miembros de la organización (2). Es un proceso progresivo y dinámico desarrollado por la acumulación de estímulos negativos como la elevada presión laboral, sobrecarga laboral, entre otros (3).

Entre las características desencadenantes, se encuentra el trabajo pesado, descansos infrecuentes, turnos y horas de trabajo largos, ritmos de trabajo intensos, rutinas con poco significado inherente; también influyen la inseguridad laboral, falta de oportunidad para el desarrollo y condiciones desagradables o peligrosas en el trabajo. El problema puede afectar a cualquier grupo ocupacional; sin embargo, los profesionales de la salud han mostrado mayor predisposición al síndrome (4). El problema se manifiesta de formas diversas como el agotamiento, disminución de la fuerza laboral, no querer levantarse después del sueño, indiferencia, apatía, falta de motivación, interacción indebida con el entorno, entre otros (5).

El síndrome acelera su aparición debido a las condiciones laborales precarias, gestión ineficiente, clima laboral desfavorable entre otros, motivando antes la insatisfacción laboral; condición que impacta en el desempeño laboral, en el absentismo, generando así el incremento de costo financiero en la organización; a raíz de ello la Organización Mundial de la Salud promueve normas y programas para mejorar la seguridad ocupacional de los trabajadores (6). En general está demostrado que los trabajadores de salud, presentan una mayor exposición al conjunto de factores de riesgo que posibilitan padecer el Síndrome de Burnout, resultado de las presiones asistenciales, condiciones laborales propias del sector salud, entre otros (7).

En el 2020, según el reporte de la Organización Mundial de la Salud, el 63% de los trabajadores de la salud declaran haber sufrido alguna forma de violencia en su centro de trabajo, debido a diversos factores, elevada demanda a los servicios de salud, capacidad resolutoria para enfrentar la pandemia, insatisfacción y presión de los pacientes, entre otros. Durante este periodo el 23% de los trabajadores de la salud de primera línea sufrieron depresión y ansiedad, y el 39% sufrieron insomnio (6).

El problema a nivel global se configura de forma distinta; es así que en un estudio realizado en las enfermeras de un centro especializado en salud reproductiva de la ciudad de México el 2018, se observaron que el 17.4% presentaron altos niveles de agotamiento emocional, el cual estuvo relacionada con las condiciones de trabajo (8). A nivel latinoamericano en un estudio realizado en enfermeros en México en el 2020, se encontró Síndrome de Burnout en el 82.2% del total; agotamiento emocional bajo 62.2%; despersonalización 57.8% y nivel bajo de falta de realización personal 40% (9).

En relación a la magnitud del Síndrome de Burnout, el problema es muy evidente en diferentes escenarios es así que un estudio realizado en México el 2023, en el Centro de Salud de Acapulco, se determinó que el 50% de los profesionales de salud presentó Burnout severo, relacionado por las condiciones laborales (10).

A nivel nacional en un estudio realizado en Andahuaylas el 2022, se determinó que más del 50% poseen Síndrome de Burnout de nivel alto y moderado, condicionado a la intensa carga laboral (11), es decir gran parte de la población está afectada por la problemática, lo que deviene en disminución del desempeño laboral y de la calidad de atención, de ahí la necesidad de su abordaje.

En un estudio realizado por Yslado RM., et al., el 2022 en 02 hospitales de Lima, se pudo determinar que el 33.3% del total del personal de salud padece de Síndrome de Burnout alto, condicionado al nivel de satisfacción laboral; la dimensión predominante de Burnout fue la despersonalización (12).

En otro estudio realizado en médicos de una entidad sanitaria de la ciudad de Arequipa el 2019, el 6.9% presentó niveles intensos del Síndrome de Burnout, independiente de la condición biológica, tiempo de servicios, nivel de remuneración entre otros (13). En gran parte de los antecedentes de estudio, hacen mención que

los factores que más intervienen en el desarrollo del problema, es el incremento de la carga laboral, asignar funciones no acordes al perfil laboral, brindar un trato vertical, así como el excesivo control, no respetar el nivel de autonomía, clima laboral desfavorable (14).

A nivel nacional, en el 2022 se informó que el 72% de los trabajadores sufre distintos grados de Síndrome de Burnout. De ellos, el 24% lo padece debido a la sobrecarga laboral, el 17% por falta de tareas concretas, y otro 14% es maltratado por sus superiores. Además, el 12% no dispone de tiempo para sus actividades personales, el 11% no se siente capaz de cumplir con las metas exigidas, y un 8% que no se identifica con su empresa (15).

A nivel regional, el problema también es notable. En un estudio realizado en la Dirección Regional de Salud de Ayacucho en el 2018, se identificó que el 15.4% del total del personal presentaba un nivel medio de Síndrome de Burnout, y el 3,6% un nivel alto, condición que está relacionada con el nivel de satisfacción laboral (16). Por otro lado, en un estudio realizado el 2020 en el Hospital de Apoyo de San Miguel, se evidenció que el 58.5% presentaba Síndrome de Burnout de nivel medio en la dimensión de agotamiento emocional, y el 20% un nivel alto; se observaron resultados similares en las dimensiones de despersonalización y realización personal (17).

A la fecha en el Centro de Salud de Carmen Alto, no es ajeno a la realidad problemática, es así que durante el internado comunitario se pudo observar en el personal de salud, muestra síntomas de desmotivación, cansancio, irritabilidad, presión laboral; debido entre otros por el incremento de la demanda a los servicios de salud, cumplimiento de metas en el marco de los indicadores de gestión, relacionados a las estrategias sanitarias, programas de salud, generando mayor carga laboral, estrés y preocupación al respecto; por otro lado, durante el tiempo de

servicio gran parte del personal no fue objeto de reconocimiento, a ello se añade la débil gestión del recurso humano. Al interior como en gran parte de las entidades sanitarias no existe una buena organización de las actividades, la gestión se centra más en actividades, que por procesos y resultados.

En el presente estudio se evaluó la magnitud e intensidad del Síndrome de Burnout, asimismo comprender su complejidad conforme a las condiciones laborales, a partir de ello generar iniciativas para su mejoría , realizar un seguimiento exhaustivo al personal de salud expuesto a esta condición de riesgo; destacar a su vez, que durante el tiempo de servicio gran parte del personal del Centro de Salud Carmen Alto, no fue objeto de reconocimiento por la labor que realizan, a ello se añade la débil gestión del recurso humano; por todo lo señalado existe la necesidad de investigar cómo las condiciones laborales influyen en el Síndrome de Burnout en el personal de salud del Centro de Salud de Carmen Alto, Ayacucho 2024.

Considerando los antecedentes mencionados se formuló el problema de investigación: ¿Cómo las condiciones laborales se relacionan con el Síndrome de Burnout, en el personal de salud del Centro de Salud de Carmen Alto, Ayacucho 2024?

En relación al problema planteado la hipótesis de investigación fue (Hi): Las condiciones laborales se relacionan con el Síndrome de Burnout, en el personal de salud del Centro de Salud de Carmen Alto, Ayacucho 2024; mientras la hipótesis nula (Ho) fue: Las condiciones laborales no se relacionan con el Síndrome de Burnout, en el personal de salud del Centro de Salud de Carmen Alto, Ayacucho 2024.

El objetivo principal del estudio fue: Determinar la relación de las condiciones laborales, con el Síndrome de Burnout, en el personal de salud del Centro de Salud de Carmen Alto, Ayacucho 2024; los objetivos específicos fueron:

- a. Identificar el nivel del Síndrome de Burnout, en la dimensión de agotamiento emocional, despersonalización y falta de realización personal, en el personal del Centro de Salud de Carmen Alto, Ayacucho 2024.
- b. Establecer si las condiciones laborales en la dimensión de vínculo laboral, se relaciona con el Síndrome de Burnout, del personal del Centro de Salud de Carmen Alto, Ayacucho 2024.
- c. Establecer si las condiciones laborales en la dimensión de tiempo de servicio, se relaciona, con el Síndrome de Burnout, del personal del Centro de Salud de Carmen Alto, Ayacucho 2024.
- d. Establecer si las condiciones laborales en la dimensión de ocupación laboral, se relaciona con el Síndrome de Burnout, del personal del Centro de Salud de Carmen Alto, Ayacucho 2024.
- e. Establecer si las condiciones laborales en la dimensión de carga laboral excesiva, se relaciona con el Síndrome de Burnout, en el personal del Centro de Salud de Carmen Alto, Ayacucho 2024.

El estudio tuvo como propósito comparar, cómo se manifiesta el problema en relación con otros estudios previos, asimismo se evaluó la magnitud del problema en función a las condiciones laborales, es decir que proporción del personal asistencial, está siendo afectado por el problema, en ese sentido el estudio es de tipo aplicado, es decir a partir de los resultados propender la solución al problema latente. Los resultados que se han de obtener, servirán para generar iniciativas, como políticas, estrategias, planes y programas, por parte de la Red de Salud de Huamanga y a la Gerencia del CLAS Carmen Alto.

El estudio respondió a un diseño no experimental, explicativo, descriptivo, de corte transversal. La población fue seleccionada mediante un muestreo intencionado, que asciende a 70. La técnica utilizada fue el cuestionario autoinformado y los

instrumentos aplicados en el estudio fueron el cuestionario para valorar las condiciones laborales y el cuestionario de MBI de Maslach. Resultados: el 64.3% del personal de salud presenta Síndrome de Burnout de nivel bajo, mientras el 35.7% presenta un nivel medio; según dimensiones el 71.4% presentó falta de realización personal, seguido de despersonalización 64.3% y agotamiento emocional 58.6%; el 65.7% es nombrado, mientras, el restante contratado, no habiendo relación (χ^2 : 0.051a, $p>0.05$). Solo el 18.6% de los trabajadores labora menos de 10 años, mientras el mayor porcentaje más de 10 años, no habiendo relación (χ^2 : 3, 331a, $p>0.05$); en la dimensión ocupación laboral si existe relación (χ^2 : 28,524 a, $p<0.05$). Por otro lado, el mayor porcentaje del personal de salud (68.6%), consideran excesiva carga laboral, relacionándose con el Síndrome de Burnout (χ^2 : 4,295 a, $p<0.05$). Conclusión: El Síndrome de Burnout se relaciona de forma significativa con la ocupación laboral (χ^2 : 28,524 a, $p<0.05$) y la carga laboral excesiva (χ^2 : 4,295 a, $p<0.05$).

El presente informe consta de los siguientes capítulos: Introducción, Capítulo I, donde se presenta el marco teórico, Capítulo II, donde se describe los materiales y métodos, Capítulo III, donde se presenta los resultados del estudio, mientras en el Capítulo IV, se presenta la discusión; finalmente se presenta las conclusiones y recomendaciones.

CAPÍTULO I

MARCO TEÓRICO

1.1. Antecedentes de estudio

1.1.1. Antecedentes Internacionales

Cipriam T., Adame E. y Juárez C. En Acapulco (10), México el 2023, en su estudio titulado: Síndrome de Burnout en dentistas de Centro de Salud Acapulco, México, tuvo como objetivo: Estimar la frecuencia del Síndrome de Burnout severo entre profesionales de salud de Centros de Salud de Acapulco, México. Metodología: Corresponde a un estudio descriptivo de corte transversal, la muestra fue por conveniencia de 80 profesionales de salud. El instrumento fue el Inventario de Maslach-Burnout. Resultados: El 50% de los profesionales de salud presentó Burnout severo. Se encontró un factor relacionado, el tipo de contrato con el que trabajan, en la categoría de contrato temporal y retribuido. Conclusión: Se deben tomar acciones para mejorar las condiciones de estabilidad laboral, con el fin de mejorar los tipos de contratación en las instituciones públicas de salud.

Noroña D., Vega V. y Rodríguez V. (18). En Ecuador el 2020, desarrollaron un estudio titulado: Sobrecarga laboral y Síndrome de Burnout en trabajadores del Centro de Salud Simiatug, cuyo objetivo fue: Determinar la influencia de la sobrecarga laboral en el Síndrome de agotamiento emocional en trabajadores del Centro de Salud Simiatug, Ecuador. Responde a un estudio descriptivo, correlacional; la muestra fue 35 miembros, a quienes se aplicó el cuestionario Copenhague y el de Maslach Burnout Inventory. Resultados: Se muestran una respuesta desfavorable para el ritmo de trabajo, justicia y conflicto del rol, que afecta al 83%, 77% y 71% respectivamente; asimismo el cansancio emocional y la despersonalización se presentaron los niveles más altos con un 46% y 60% y la realización personal obtuvo el 17%. Conclusión: El agotamiento emocional está presente en todas las áreas evaluadas, siendo la despersonalización la más afectada.

Cánovas M (19). en España el 2021, desarrollo un estudio titulado: "Síndrome de Burnout en el personal sanitario de un Centro de Salud de Murcia", con el propósito de: Determinar la prevalencia del Síndrome de Burnout en el personal sanitario de un Centro de Salud de Murcia, así como los factores de riesgo psicosociales asociados al mismo. Metodología: Corresponde a un estudio descriptivo, de corte transversal. La muestra fueron 30 profesionales de la salud. Para recabar la información se utilizó el Maslach Burnout Inventory, así como un cuestionario estructurado. Resultados: El 16,7% han obtenido una alta puntuación para el síndrome de burnout, el 40% se encuentra en riesgo de padecerlo y el 43,3% tienen un riesgo bajo. No se ha encontrado relación entre las variables asistenciales y la presencia de Burnout.

Rendón M., et al., (9) en México el 2020, realizaron un estudio titulado: Síndrome de Burnout en el personal de enfermería de unidades de cuidado crítico y de hospitalización, cuyo objetivo fue: Identificar la prevalencia del Síndrome de Burnout y sus dimensiones en el personal de enfermería de un hospital. Metodología:

Pertenece a un estudio descriptivo, transversal. La muestra fue 90 enfermeros. Para obtener la información se utilizó el Cuestionario de MBI. Resultados: el 82.2% presentó el Síndrome de Burnout; según dimensiones el 62.2% expresa un nivel de agotamiento emocional bajo; asimismo en despersonalización (57.8%), falta de realización personal (40%). Conclusión: Se evidencia de que las características laborales ejercen mayor influencia en el Síndrome de Burnout.

Aguagüña S. y Villarroel J. en Ambato, (20) Ecuador el 2020 en su estudio titulado: “Síndrome de Burnout en personal de salud de atención primaria en el Centro de Salud tipo C Quero”, cuyo objetivo fue: Determinar los niveles de Burnout en profesionales del área de la salud en atención primaria, en el Centro de Salud tipo C Quero. Metodología: Corresponde a un estudio descriptivo, de corte transversal; para obtener los datos se administró el cuestionario de Maslach Burnout Inventory. La muestra fue 20 trabajadores de la salud. Resultados: La despersonalización afecta al 75% al personal de salud, mientras que el agotamiento emocional perjudica al 65% seguido de la baja realización personal, que está presente en el 50% de la población estudiada. Conclusión: se determinó que existe un alto porcentaje de despersonalización en los profesionales de salud, esto interviene además en el estado emocional y laboral del individuo.

1.1.2. Antecedentes Nacionales

Quevedo A, (21) en Ica el 2022 realizó un estudio titulado: “Síndrome de Burnout y su relación con la satisfacción laboral de los trabajadores del Centro de Salud Túpac Amaru Inca, Pisco”, con el propósito de: Determinar la relación entre el Síndrome de Burnout y la satisfacción laboral de los trabajadores del Centro de Salud Túpac Amaru Inca, ubicado en la ciudad de Pisco. Metodología: Corresponde a un estudio descriptivo, correlacional, de corte transversal. La muestra fueron 80 trabajadores, a quienes se les aplicó el Inventario MBI y un cuestionario para valorar la satisfacción

laboral. Resultados: El mayor porcentaje del personal de salud (52.5%), muestra el síndrome de Burnout de intensidad media; asimismo 57.5% muestra un nivel de satisfacción laboral, evidenciándose que los sentimientos negativos, el agotamiento emocional repercute en los bajos niveles de satisfacción laboral.

Santos N, (22) en Lima el 2022 realizó un estudio titulado: “Bienestar laboral y Síndrome de Burnout en el personal de un Centro de Salud público de la región de Lima”. El objetivo del estudio fue determinar la relación entre el bienestar laboral y el Síndrome de Burnout en el personal de un Centro de Salud Público de la región Lima. El método utilizado fue descriptivo, correlacional y de corte transversal; la muestra fue censal y estuvo constituido por 50 trabajadores, a quienes se les aplicó una escala de bienestar laboral y el inventario de Burnout de Maslach. Los resultados mostraron que el mayor porcentaje (80%) de los empleados presentaron un nivel medio de Síndrome de Burnout; asimismo perciben un bienestar laboral de nivel medio, condición que no se relaciona con el Síndrome de Burnout.

Gálvez R, (23) en Lima el 2022, en su estudio titulado: “Sobrecarga laboral y el Síndrome de Burnout en el personal asistencial de un hospital público de Lima Metropolitana”. El objetivo fue establecer la relación entre la sobrecarga laboral y el Síndrome de Burnout en el personal asistencial de un hospital público de Lima Metropolitana. El diseño utilizado fue descriptivo, correlacional, de corte transversal, con una muestra censal de 85 trabajadores. Los resultados mostraron, que el 43.5% del personal de salud percibe una sobrecarga laboral de nivel medio, mientras que el 52.9% la percibe de nivel alto. En cuanto a la carga física, el 52.9% la considera de intensidad media y el 29.4% de nivel alto; respecto a la carga mental, el 43.5% es de nivel medio, y el 45.9% de nivel alto. Se demostró que, a mayor sobrecarga laboral, mayor es el Síndrome de Burnout.

Montafur Z., Guizado E., y Naveros E, (11) en Andahuaylas el 2022, en su estudio titulado: “Carga laboral y Síndrome de Burnout en el personal de Enfermería del servicio de cuidados intensivos del Hospital Subregional de Andahuaylas”. El objetivo fue determinar la relación entre la carga laboral y el Síndrome de Burnout en el personal de enfermería del Hospital Subregional de Andahuaylas. El estudio se desarrolló bajo un diseño descriptivo, correlacional. La muestra consistió en 40 profesionales, utilizando la técnica de la entrevista y como instrumentos el cuestionario Maslach (MBI) y el cuestionario de INSHT. Según los resultados, el 51.8% del personal de enfermería experimenta una carga laboral moderada, el 35.2% una carga alta y el 13% una carga baja. Además, el 37% presentan un Síndrome de Burnout alto, el 35% moderado y el 28% bajo. En conclusión, se evidencia que la carga laboral elevada está asociada con el Síndrome de Burnout en este grupo de profesionales de la salud.

Jaquehua S., Reyes Y. y Rivera S (24), en el Callao el 2019, en su estudio titulado: “Factores psicosociales y Síndrome de Burnout en el personal que labora en el Centro de Salud Pachacútec – Ventanilla”. El propósito fue determinar la relación entre los factores psicosociales laborales y el Síndrome de Burnout en el personal del centro de salud Ciudad Pachacútec – Ventanilla. Este estudio se basó en un diseño descriptivo, correlacional, de corte transversal. La técnica utilizada fue la encuesta, y el instrumento fue el cuestionario de factores psicosociales del trabajo y el inventario de Maslach (MBI). La muestra fue 40 trabajadores. Resultados: El 60% presentó Síndrome de Burnout de nivel medio, asimismo en sus dimensiones. El 65% considera que el lugar de trabajo posee una condición regular, el 57.5% señalan una carga de trabajo de nivel medio, asimismo en la interacción social (60%) y remuneración (57,5%). La conclusión del estudio indica que no existe una relación significativa entre el Síndrome de Burnout y los factores psicosociales laborales, sin

embargo, se encontró una relación entre la dimensión de baja realización personal y los factores psicosociales evaluados.

1.1.3. Antecedentes Regionales

Torres, M. (25) en Ayacucho el 2022 en su estudio titulado: Clima organizacional y dimensiones del Síndrome de Burnout en enfermeros del Hospital Regional de Ayacucho, cuyo objetivo fue determinar la relación entre clima organizacional y dimensiones del Síndrome de Burnout en enfermeros. Metodología: Estudio descriptivo-correlacional, de corte transaccional. La muestra estuvo formada por 169 Enfermeros(as), a quienes se administró el Cuestionario de Clima Organizacional y el MBI-GS. Resultado: Se evidencia relación significativa entre el clima organizacional y las dimensiones de Síndrome de Burnout, rechazándose así las hipótesis nulas.

Tello K, (26) en Ayacucho el 2022 su estudio titulado: Síndrome de Burnout en el personal sanitario de un establecimiento de salud de la ciudad de Huamanga Ayacucho, cuyo objetivo fue: Describir la prevalencia del Síndrome de Burnout en el personal sanitario de un EE. SS de la ciudad de Ayacucho Huamanga. La metodología responde a un estudio descriptivo; la muestra fue 97 trabajadores. Los datos fueron recolectados mediante el Inventario de Burnout de Maslach. Resultados: el 84,5% no presentó Síndrome de Burnout, sin embargo, el 15,5% sí lo manifestó. En relación a las dimensiones el 69.1% manifiestan un nivel bajo de agotamiento emocional, en la despersonalización el 71.1% tienen un nivel bajo de despersonalización, en la realización personal el 74.2% manifiesta un nivel alto de despersonalización, siendo esta una dimensión inversa a las demás. Conclusión: La mayoría del personal sanitario no presenta Síndrome de Burnout.

Rivera M, (27) en Ayacucho el 2021 en su estudio titulado: “Relación entre carga laboral y Síndrome de Burnout en el profesional de Enfermería que labora en el Centro de Salud San Juan Bautista”. El objetivo fue determinar la relación entre la carga laboral y Síndrome de Burnout en el profesional de enfermería que labora en el Centro de Salud San Juan Bautista, Ayacucho. El estudio se desarrolló bajo un diseño descriptivo, correlacional, con una muestra fue 20 profesionales. Para la recolección de la información se utilizó el cuestionario (MBI) Maslach. Los resultados mostraron que existe una relación significativa entre la carga laboral y el Síndrome de Burnout; el cansancio emocional afectó al 90% de los participantes, y la despersonalización fue significativa en un 70%. En conclusión, se estableció que la carga laboral está significativamente relacionada con el Síndrome de Burnout en el profesional de enfermería.

De la Cruz T, Peñaloza S, (28) en San Francisco Ayacucho el 2020 en su estudio titulado: “Síndrome de Burnout y desempeño laboral en el personal de salud del área COVID del Hospital de Apoyo San Francisco – VRAEM Ayacucho”. El objetivo fue determinar la relación entre el Síndrome de Burnout y el desempeño laboral en el personal de salud del área COVID del Hospital de Apoyo San Francisco. El estudio se desarrolló bajo un diseño correlacional, de corte transversal. La población estuvo compuesta por 39 trabajadores de salud. Para recabar la información se utilizó la encuesta, utilizando como instrumento el cuestionario sobre Síndrome de Burnout y desempeño laboral. Los resultados mostraron que el 51,3% del personal del área COVID presenta Síndrome de Burnout de nivel medio, y el 74,4% muestra un desempeño laboral bueno, estableciéndose una relación entre ambas variables según los hallazgos del estudio.

Bedriñana N, (17) en San Miguel el 2020, en su estudio titulado: “Síndrome de Burnout en el personal de Enfermería del Hospital de Apoyo San Miguel Ayacucho”.

El objetivo fue determinar el nivel de Síndrome de Burnout en el personal de Enfermería del Hospital de Apoyo San Miguel. El estudio se realizó bajo un diseño descriptivo, de corte transversal; con una muestra de 70 profesionales. Como instrumento de medición se utilizó el Maslach Burnout Inventory. Los resultados que el 58.5% del personal de enfermería experimentó agotamiento emocional en un nivel medio, y el 20% en un nivel alto. En cuanto a la despersonalización, el 58.5% la experimentó en un nivel medio, y el 21.4% en un nivel alto; se observaron resultados similares en la dimensión de realización personal.

Bedoya Y y Barrientos R, (16) en Ayacucho el 2018 en su estudio titulado: “Síndrome de Burnout y satisfacción laboral de los trabajadores de la Dirección Regional de Salud Ayacucho”. El objetivo del estudio fue determinar la relación entre el Síndrome de Burnout y la satisfacción laboral en la Dirección Regional de Salud Ayacucho. El estudio fue de metodología descriptiva, utilizando unidades de análisis seleccionadas mediante un muestreo probabilístico aleatorio simple. La técnica fue la encuesta de Maslach Burnout Inventory, junto con una escala de satisfacción. Según los resultados, el 81,1% del personal mostró un nivel bajo del Síndrome de Burnout, el 15.4% un nivel medio y el 3,6% un nivel alto. Además, el 52,7% reportó un nivel de satisfacción laboral.

1.2. Base teórica

1.2.1. Condiciones laborales

A. Definición

Las condiciones laborales pueden afectar significativamente en la seguridad y salud de los trabajadores. Incluye las características del lugar de trabajo, las instalaciones, el equipo, los productos y otros artículos útiles, la naturaleza de los agentes químicos, físicos y biológicos, así como las particularidades a las que están expuestos los trabajadores y que pueden presentar riesgos para ellos. Las condiciones de trabajo son todo aquello que gira en torno al trabajo desde la perspectiva de cómo repercute

el trabajo a las personas, por ello, también determinan estas condiciones los aspectos psíquicos (1).

A criterio de Servir, en el Perú las condiciones de trabajo son los bienes, servicios, prestaciones, gastos, montos dinerarios y todo aquello que es entregado por el empleador al servidor público por ser imprescindibles y/o necesarios para el cabal desempeño de las labores (29).

B. Dimensiones

B.1. Cargo u ocupación laboral

La ocupación laboral “se define por las funciones y actividades significativas que deben realizarse para conseguir un fin, desarrolladas bajo ciertas condiciones y en una determinada unidad orgánica.” “Se encuentra integrado por la explicitación del objetivo, las tareas y sus procedimientos, las responsabilidades, los recursos, las tecnologías, las relaciones y las especificaciones del mismo” (30). Chiavenato (2000) define un cargo como “una unidad de la organización, cuyo conjunto de deberes y responsabilidades lo distinguen de los demás cargos. Los deberes y las responsabilidades de un cargo, que corresponde al empleado que lo desempeña” (31). Debe señalarse a su vez que el empleado es una persona natural, que labora con subordinación a una persona jurídica o natural y percibe por ello una remuneración (32).

La ocupación laboral puede ser descrito como una unidad de la organización, que consiste en un conjunto de deberes y responsabilidades que lo distinguen de los demás (33). Un contrato expícito o implícito entre una persona y una organización residente se reconoce como puesto de trabajo, para realizar un trabajo a cambio de una remuneración durante un período definido o indefinido de tiempo (34). Es aquel espacio donde cualquier persona puede desarrollar una actividad o labor, también

suele ser llamado estación o lugar de trabajo. Hace referencia a las distintas obligaciones que un profesional debe cumplir como parte de este engranaje (35).

Para asumir la ocupación laboral la entidad debe establecer la descripción de puesto: Es el documento que contiene las actividades y requisitos necesarios para desempeñar un puesto y a partir del cual se inicia el reclutamiento de aspirantes (32). La competencia laboral se define como un conjunto integrado de conocimientos, habilidades, experiencias, sentimientos, actitudes, motivaciones, características personales y valores, que se demuestran adecuadamente y se relacionan con un rendimiento superior tanto para el trabajador como para la organización. Para asumir un puesto, se debe tener en cuenta la competencia laboral. (32).

B.2. Vínculo laboral

El vínculo laboral se crea cuando una persona ejerce una actividad o presta servicios en determinadas condiciones y a cambio de una remuneración y que a través de la relación laboral se crean derechos y obligaciones recíprocos entre el trabajador y el empleador (36). Existen en nuestro país tres regímenes laborales vigentes para los servidores del sector público: el denominado régimen público que ha sido normado por el D. Leg. 276 llamado también Ley de Bases de la Carrera Administrativa; el régimen privado normado por el D. Leg. 728, conocido también como Ley de Productividad y Competitividad Laboral; el establecido por el D. Leg. 1057 denominado también como Contrato Administrativo de Servicios (CAS), sin descartar a otros servidores que laboran como Locación de Servicios o Servicios no Personales y los que se encuentran comprendidos dentro de la implementación progresiva de la Ley del Servicio Civil, Ley N° 30057 (37).

En Perú, existen dos tipos de sistemas de contratación los regímenes de contratación de personal en el sector público: el público, regulado por el Decreto legislativo 276; y

el privado, establecido por el Decreto Legislativo 728. El sistema de contratación 276, ofrece mayor estabilidad laboral que el sistema de contratación 728 (38). En el Decreto Supremo 05-90- PCM, los servidores públicos se definen como ciudadanos que prestan servicios a diversos órganos del Estado, ya sea en régimen permanente o bajo contrato de trabajo; el servidor público de régimen permanente goza de estabilidad laboral. El régimen de contrato temporal representa demandas laborales que afectan el desempeño y bienestar de los trabajadores y la calidad de los servicios brindados a los usuarios, el estar dentro de este régimen conlleva a un mayor riesgo de sufrir condiciones laborales precarias que tienen un impacto negativo en la salud de los trabajadores (39).

B.3. Tiempo de servicio

Tiempo dedicado al trabajo remunerado. Un tiempo de trabajo adecuado es una parte importante de las condiciones laborales, que tiene un impacto significativo en los ingresos, el bienestar y las condiciones de vida de los trabajadores (40).

B.4. Carga laboral

La carga de trabajo se refiere a la cantidad total de exigencias psicofísicas que sufre un empleado mientras trabaja. Tradicionalmente, este esfuerzo se ha equiparado casi exclusivamente a la actividad física o muscular.

Pero hoy en día vemos a las máquinas cada día encargarse de tareas más difíciles y surgen nuevos factores de riesgo relacionados con la complejidad de las tareas, el ritmo de trabajo acelerado, la necesidad de adaptarse a diferentes tareas, etc. El resultado más directo del estrés físico y mental es la fatiga (41).

La carga de trabajo del profesional de enfermería está estrechamente vinculada con la calidad de la atención que se brinda a los pacientes. Sin embargo, en muchos casos no es efectiva debido a diversos factores, como la escasez de personal, jornadas laborales prolongadas, que aumentan el esfuerzo físico. Esto crea

ambientes laborales estresantes, donde el estrés mental y emocional impacta significativamente en la productividad y el rendimiento del personal (11). Desde el ámbito del profesional de salud, se define sobrecarga, incapacidad del cuidador, de satisfacer las necesidades de pacientes con alto grado de dependencia, viéndose obligados a prolongar su horario de actividades, lo cual repercute en un aumento del cansancio físico y mental (42).

Marcén (2011) señala como una cantidad exagerada de tareas, que pueden conllevar al deterioro de la calidad de los servicios brindados por parte de los cuidadores, ya que existen variables que influyen directamente en la labor realizada, que no son tomadas en cuenta o simplemente son obviadas, tales como el número de pacientes asignados, los cuidados y procedimientos a realizarse en cada intervención, además de ambientes de trabajo que no favorecen la mejora de los servicios brindados (43).

1.2.2 Síndrome de Burnout

A. Definición

El Síndrome de Burnout fue introducido por primera vez en 1974 por Freudenberger, quien lo describió como una sensación de fracaso y agotamiento debido a una sobrecarga de demandas laborales (44). En 1981, Maslach y Jackson lo definieron como una respuesta inadecuada al estrés emocional crónico, caracterizada por el agotamiento emocional, la despersonalización (que implica actitudes y respuestas cínicas hacia las personas) y la disminución del rendimiento (4).

La Organización Mundial de la Salud (OMS) ha clasificado el Síndrome de Burnout como un trastorno relacionado con el trabajo y lo considera un fenómeno ocupacional. Lo define como una consecuencia del estrés crónico no gestionado eficazmente, que se manifiesta en sentimientos de agotamiento emocional, actitudes

negativas hacia la labor realizada, alejamiento de las responsabilidades profesionales y una disminución en el rendimiento laboral (45).

B. Factores de riesgo

Se evidencia factores desfavorables del ambiente interno y externo (4) (46), a continuación, se detalla los factores asociados:

- Factores de la organización: Estructura de la organización muy jerarquizada y rígida, falta de participación de los trabajadores, falta de coordinación entre departamentos, falta de refuerzo o recompensa, falta de desarrollo profesional, relaciones conflictivas, la desigualdad percibida en la gestión de recursos humanos se manifiesta a través de diversos factores.
- Condiciones laborales: Incluyen la sobrecarga de trabajo, demandas emocionales, falta de equilibrio entre responsabilidad y autonomía, limitaciones de tiempo para atender a los usuarios, conflictos de roles, carga emocional elevada, falta de control sobre los resultados laborales, preocupaciones económicas e insatisfacción en el trabajo.
- Relaciones sociales: Implican enfrentarse a usuarios difíciles, conflictos con clientes, relaciones tensas o competitivas con colegas y usuarios, falta de apoyo social y la propagación del agotamiento emocional a través de interacciones laborales.
- Factores individuales: Comprenden la alta sensibilidad emocional, necesidad de conexión con otros, idealismo elevado, empatía marcada, autoestima baja, dedicación al trabajo, autocrítica intensa, habilidades sociales limitadas y tendencia a involucrarse demasiado emocionalmente en las situaciones laborales.

C. Formas de diagnóstico

En relación al diagnóstico del síndrome, se han desarrollado varios instrumentos en los últimos años. Sin embargo, el Maslach Burnout Inventory sigue siendo el más ampliamente utilizado. Este cuestionario consta de 22 ítems, distribuidos en tres escalas: agotamiento emocional (9 ítems), despersonalización (5 ítems) y falta de realización personal (8 ítems) (5).

D. Signos y síntomas

F.1 Agotamiento emocional. - Se refiere a la sensación de agotamiento de los recursos emocionales y energéticos propios, como resultado del contacto continuo con personas que son objeto de atención en el trabajo.

F.2 Despersonalización: Implica la adopción de actitudes y sentimientos negativos hacia las personas a las que se atiende en el trabajo y hacia los compañeros de equipo, manifestándose en distanciamiento, cinismo, irritabilidad y atribución de culpa a otros por las propias frustraciones y disminución del rendimiento laboral.

F.3 Falta de realización personal. - Se caracteriza por un sentimiento de baja satisfacción o logro profesional, causado por la percepción de que las demandas laborales exceden la capacidad para manejarlas de manera competente. Esto conlleva sentimientos de fracaso personal, falta de expectativas laborales y una insatisfacción generalizada (14).

E. Efectos (47):

G.1. Físicos: Incluyen problemas osteomusculares, trastornos inmunológicos como un aumento en las infecciones y alergias, así como problemas dermatológicos, entre otros.

G.2. Emocionales: Se manifiestan como agotamiento, sentimientos de fracaso y vacío, baja tolerancia a la frustración, sensación de impotencia ante los problemas, nerviosismo, entre otros.

G.3. Conductuales: Incluyen comportamientos adictivos como el consumo excesivo de sustancias nocivas, tales como tabaco y alcohol. Además, pueden presentarse síntomas como irritabilidad, variaciones repentinas de humor, hostilidad, reclusión social, agresividad, dificultad para tomar decisiones efectivas y disminución en el rendimiento laboral con consecuentes ausencias en el trabajo.

G.4. Familiares y sociales: Estos problemas se manifiestan en relaciones conflictivas, desintegración familiar y la sensación de estar solo.

G.5. En la organización: Estas situaciones pueden generar conflictos tanto con otros profesionales como con los pacientes y sus familias, además de ocasionar falta de eficiencia en las labores diarias y otros inconvenientes dentro de la organización.

1.3. Hipótesis

Hi: Las condiciones laborales se relacionan con el Síndrome de Burnout, en el personal de salud del Centro de Salud de Carmen Alto, Ayacucho 2024.

Ho: Las condiciones laborales no se relacionan con el Síndrome de Burnout, en el personal de salud del Centro de Salud de Carmen Alto, Ayacucho 2024.

1.4. Variables de estudio

1.4.1. Identificación de variables

a. Variable dependiente: Síndrome de Burnout

b. Variable independiente: Condiciones laborales

1.3.2. OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

Variables	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Condiciones laborales	Las condiciones de trabajo son todo aquello que gira en torno al trabajo desde la perspectiva de cómo repercute el trabajo, por ello, también determinan estas condiciones los aspectos psíquicos (1). El cual se medirá a través de un cuestionario de elaboración propia, el cual está constituido por 8 ítems.	Vínculo laboral Tiempo de servicio Ocupación laboral Carga laboral	Modalidad de contrata En años desde: Tiempo de servicios desde haber egresado de la formación. Tiempo de servicios en el establecimiento actual. Puesto que ocupa actualmente. Asignación de funciones asistenciales y administrativas por encima de lo programado.	E/ Nominal Contratado Nombrado E/Intervalo E/Nominal Con sobrecarga Si No
Síndrome de Burnout	El Síndrome de Burnout es una forma de estrés emocional crónico, caracterizado por el agotamiento emocional, la despersonalización, y la disminución del desempeño laboral o profesional (4) Para determinar el Síndrome de Burnout se hará uso del "Inventario de Burnout de Maslach". El instrumento está constituido por 22 ítems, cuyo propósito, el cual hace uso de una Escala Tipo Likert.	Agotamiento emocional Despersonalización Falta de realización personal	Se manifiesta por la falta de interés, motivación, desánimo, falta de energía para enfrentar los retos de la organización (00-09). Se manifiesta por la expresión de actitudes, sentimientos negativos ante los demás. El profesional se muestra irritable, intolerable, difícil de socializar (10-14) Muestra desinterés para fortalecer sus competencias, pérdida de interés para cumplir con las metas, expresa insatisfacción permanente (15-22) (14)	E/Ordinal: Nivel bajo Nivel medio Nivel alto

CAPÍTULO II

MATERIALES Y MÉTODOS

2.1. Enfoque de estudio

En este estudio se utilizó un enfoque cuantitativo para analizar el comportamiento de las variables de estudio y probar la hipótesis mediante parámetros específicos. También se basó en el empleo de técnicas de estadística descriptiva e inferencial para examinar los datos recolectados. (48)

2.2. Tipo de investigación

La investigación fue de tipo aplicada, dado que se centra en la aplicación y sistematización de los conocimientos adquiridos, al mismo tiempo que genera nuevos conocimientos a través de la implementación basada en prácticas investigativas. (48)

2.3. Tipo de diseño de investigación

El estudio fue de diseño no experimental, porque pretende describir la naturaleza de cada variable, descriptivo, explicativo, de corte transversal, porque el abordaje de las unidades de análisis se realizó en un solo periodo de tiempo. (48)

2.4. Área de estudio

El estudio se llevó a cabo en el Centro de Salud de Carmen Alto, establecimiento tipo Comité Local de Administración de Salud, de categoría I 3, ubicado en la Zona urbana

del Distrito de Carmen Alto. Este centro de salud se encuentra bajo la jurisdicción de la Red de Salud de Huamanga.

2.5. Población

La población estuvo compuesta por el personal de salud que trabaja en el Centro de Salud de Carmen Alto, con un total de 84 personas.

2.5.1. Los criterios de inclusión fueron:

- Ser personal asistencial nombrado y contratado.
- Tener más de 03 meses de permanencia en la entidad.
- Ser personal asistencial profesional o técnico.
- Aceptar participar en el estudio.

2.5.2. Los criterios de exclusión son:

- Ser personal administrativo nombrado y contratado.
- Tener menos de 03 meses de permanencia en la entidad.
- No aceptar participar en el estudio.
- Internos de diferentes áreas.
- Personal de servicio.

2.6. Muestra

Se hizo uso de un muestro no probabilístico intencionado que ascendió a 70.

2.7. Técnicas e instrumento de recolección de datos

2.7.1. Técnica Para recabar la información de la población, se hizo uso de un cuestionario autoinformado.

2.7.2. Instrumentos Los instrumentos de recolección de datos a utilizar son:

a. Cuestionario para valorar las condiciones laborales

El propósito del cuestionario fue describir las condiciones laborales, en la que actualmente se encuentra, el personal asistencial, dentro del establecimiento de salud, al interior se plantean una serie de preguntas que responde a las siguientes dimensiones:

- Vínculo laboral
- Tiempo de servicio
- Ocupación laboral
- Carga laboral

b. El cuestionario de MBI de Maslach (2008)

El instrumento estuvo constituido por 22 ítems, cuyo propósito es evaluar el Síndrome de Burnout, el cual hace uso de una escala tipo Likert para valorar la condición en que se encuentra:

Dimensiones que evalúa:

- Agotamiento emocional, que comprende 09 preguntas (que son las 1 al 9).
- Despersonalización, está conformado por con 05 preguntas (del 10 al 14).
- Falta de realización personal, conformado por 08 preguntas (de la 15 al 22).

Cada ítem, se valoró con el rango de puntuación siguiente, 0 valdrá nunca, 1 valdrá pocas veces al año, 2 valdrá una vez al mes o menos, 3 valdrá unas pocas veces al mes, 4 valdrá una vez a la semana, 5 valdrá varias veces a la semana y 6 será todos los días.

2.7.3. Criterios de validez

El cuestionario para valorar las condiciones laborales, fue sujeto de evaluación por 05 expertos quienes determinaron la consistencia del instrumento, adjuntado en el anexo 5, luego se estableció la prueba binomial.

ITEMS	JUEZ 01	JUEZ 02	JUEZ 03	JUEZ 04	JUEZ 05	SUMA	PRUEBA BINOMIAL
CLARIDAD	1	1	1	1	1	5	0.031
OBJETIVIDAD	1	1	1	1	1	5	0.031
CONSISTENCIA	1	1	1	1	1	5	0.031
COHERENCIA	1	1	1	1	1	5	0.031
PERTINENCIA	1	1	1	1	1	5	0.031
SUFICIENCIA	1	1	1	1	1	5	0.031

Si los resultados de la prueba binomial resultan de un $p < 0.05$, se acepta que los ítems son coherentes, por lo tanto, el instrumento se considera válido.

El cuestionario de MBI de Maslach ya es un instrumento validado y aplicado a nivel mundial. Validez factorial del Maslach Burnout Inventory Human Services (MBI-HSS) en profesionales chilenos (49).

2.8. Recolección de datos

Para obtener la información en el área de estudio, se llevaron a cabo varias acciones metodológicas:

- Una vez aprobado el proyecto de investigación, con respaldo de una Resolución Decanal, se solicitó la autorización a la Red de Salud de Huamanga, y al Comité Local de Administración de Salud de Carmen Alto para acceder a la población de estudio.
- Se coordinó con los representantes del establecimiento de salud para explicar el alcance y los objetivos del estudio.
- Se procedió a identificar la muestra poblacional, seleccionando adecuadamente a los participantes según los criterios establecidos.
- Se administraron los instrumentos de recolección de datos, después de obtener el consentimiento informado de los participantes.

Estas acciones aseguraron la obtención de datos válidos y éticos para el estudio en el Centro de Salud de Carmen Alto.

2.9. Procesamiento de datos

Después de haber culminado con la recolección de datos, se llevaron a cabo las siguientes actividades metodológicas:

- Se realizó un control de calidad de los instrumentos administrados para asegurar la fiabilidad y validez de los datos recogidos.
- Se procedió a la codificación del instrumento y de sus ítems para facilitar el manejo y análisis de los datos.
- Se formuló una base de datos utilizando el software SPSS versión 26, donde se ingresaron los datos recogidos.
- Luego se realizó el cálculo de los datos y la recodificación de las variables, según fuera necesario para obtener una base de datos final preparada para el análisis.

Una vez procesada la información, los resultados se presentaron en tablas simples y compuestas. Posteriormente, se llevó a cabo el análisis mediante el uso de técnicas de estadística descriptiva e inferencial. Para contrastar la hipótesis de investigación, se utilizó la prueba no paramétrica de Chi – cuadrado, que permite analizar la asociación entre variable categóricas.

Estas etapas aseguraron un análisis riguroso y fundamentado de los datos recogidos en el estudio del Centro de Salud de Carmen Alto.

CAPÍTULO III

RESULTADOS

TABLA 01: NIVEL DEL SÍNDROME DE BURNOUT, EN LA DIMENSIÓN DE AGOTAMIENTO EMOCIONAL, DESPERSONALIZACIÓN Y FALTA DE REALIZACIÓN PERSONAL, EN EL PERSONAL DEL CENTRO DE SALUD DE CARMEN ALTO, AYACUCHO 2024

DIMENSIONES	NIVEL DE SÍNDROME DE BURNOUT					
	BAJO		MEDIO		TOTAL	
	N°	%	N°	%	N°	%
AGOTAMIENTO EMOCIONAL	41	58.6	29	41.4	70	100
DESPERSONALIZACIÓN	45	64.3	25	35.7	70	100
FALTA DE REALIZACION						
PERSONAL	50	71.4	20	28.6	70	100
SÍNDROME DE BURNOUT	45	64.3	25	35.7	70	100

Fuente: Cuestionario administrado al personal de salud del EE.SS.

En la tabla N° 01 se observa que del 100% del personal de salud del Centro de Salud de Carmen Alto, tuvo Síndrome de Burnout de nivel bajo 64.3%, según sus dimensiones prevaleció en la realización personal con 71.4%, seguido de la despersonalización con 64.3%; y agotamiento emocional 58.6%.

TABLA 02: CONDICIONES LABORALES EN LA DIMENSIÓN DE VÍNCULO LABORAL, RELACIONADO CON EL SÍNDROME DE BURNOUT, DEL PERSONAL DEL CENTRO DE SALUD DE CARMEN ALTO, AYACUCHO 2024

VÍNCULO LABORAL	SÍNDROME DE BURNOUT				TOTAL	
	BAJO		MEDIO			
	N°	%	N°	%	N°	%
NOMBRADO	30	42.9	16	22.9	46	65.7
CONTRATADO	15	21.4	9	12.9	24	34.3
TOTAL	45	64.3	25	35.7	70	100

Fuente: Cuestionario administrado al personal de salud del EE.SS.

Prueba de chi-cuadrado		
Valor	gl	P
0.051 ^a	1	0.822

En la tabla N° 02 se observa que del 100% del personal de salud del Centro de Salud de Carmen Alto, el 64.3% presentó Síndrome de Burnout de nivel bajo, de ello el 42.9% tuvo vínculo laboral nombrado; y el 35.7% presentó Síndrome de Burnout de nivel medio, del cual el 22.9% tuvo vínculo laboral nombrado. De acuerdo a la prueba estadística del Chi cuadrado (χ^2 : 0.051a, $p>0.05$), se evidencia que no existe relación entre el vínculo laboral y el Síndrome de Burnout.

TABLA 03: CONDICIONES LABORALES EN LA DIMENSIÓN DE TIEMPO DE SERVICIO, RELACIONADO CON EL SÍNDROME DE BURNOUT, DEL PERSONAL DEL CENTRO DE SALUD DE CARMEN ALTO, AYACUCHO 2024

TIEMPO DE SERVICIO	SÍNDROME DE BURNOUT				TOTAL	
	BAJO		MEDIO			
	Nº	%	Nº	%	Nº	%
1 – 10	10	14.3	3	4.3	13	18.6
11 – 20	17	24.3	15	21.4	32	45.7
21 – 30	16	22.9	6	8.6	22	31.4
31 – 40	2	2.9	1	1.4	3	4.3
TOTAL	45	64.3	25	35.7	70	100

Fuente: Cuestionario administrado al personal de salud del EE.SS.

Prueba de chi-cuadrado		
Valor	gl	P
3, 331 ^a	3	0.343

En la tabla N° 03 se observa, que del 100% del personal del Centro de Salud de Carmen Alto, en relación al tiempo de servicio, el 64.3% presentó Síndrome de Burnout de nivel bajo, del cual sobresalen con un 24.3% personal que tuvo un tiempo de servicio entre 11 a 20 años, con un 22.9% personal cuyo tiempo de servicio osciló entre 21 a 30 años; y el 35.7% presentó Síndrome de Burnout de nivel medio, sobresaliendo con 21.4% personal que tuvo tiempo de servicio entre 11 a 20 años. Aplicando la prueba estadística chi cuadrado (χ^2 : 3, 331a, $p>0.05$), se evidencia que el Síndrome de Burnout es independiente al tiempo de servicio.

TABLA 04: CONDICIONES LABORALES EN LA DIMENSIÓN DE OCUPACIÓN LABORAL RELACIONADO CON EL SÍNDROME DE BURNOUT, DEL PERSONAL DEL CENTRO DE SALUD DE CARMEN ALTO, AYACUCHO 2024

OCUPACIÓN LABORAL	SÍNDROME DE BURNOUT					
	BAJO		MEDIO		TOTAL	
	N°	%	N°	%	N°	%
MÉDICO	5	7.1	3	4.3	8	11.4
LIC. ENFERMERÍA	15	21.4	3	4.3	18	25.7
LIC. OBSTETRICIA	1	1.4	9	12.9	10	14.3
CIRUJ. DENTISTA	3	4.3	2	2.9	5	7.1
BIÓLOGO	1	1.4	5	7.1	6	8.6
QUÍMICO FARMAC.	1	1.4	1	1.4	2	2.9
PSICÓLOGO	2	2.9	0	0	2	2.9
TRABAJ. SOCIAL	3	4.3	0	0	3	4.3
TEC. ENFERMERÍA	12	17.1	2	2.9	14	20.0
OTRO	2	2.9	0	0	2	2.9
TOTAL	45	64.3	25	35.7	70	100

Fuente: Cuestionario administrado al personal de salud del EE.SS.

Prueba de chi-cuadrado		
Valor	gl	P
28.524a	9	0.001

En la tabla N° 04 se observa, que del 100% del personal de salud del Centro de Salud de Carmen Alto, en relación a la ocupación laboral, el 64.3% presentó un nivel bajo de Síndrome de Burnout, de los cuales destacan los Licenciados en Enfermería con el 21.4%, y Técnicos en Enfermería con el 17.1%; y el 35.7% presentó un nivel medio de Síndrome de Burnout, el 12.9% pertenece a los Licenciados en Obstetricia, y el 7.1% a los Biólogos. De acuerdo a la prueba estadística aplicada Chi cuadrado, la ocupación laboral se relaciona con el Síndrome de Burnout. (χ^2 : 28,524 a, $p < 0.05$).

TABLA 05: CONDICIONES LABORALES EN LA DIMENSIÓN DE CARGA LABORAL EXCESIVA, RELACIONADO CON EL SÍNDROME DE BURNOUT, EN EL PERSONAL DEL CENTRO DE SALUD DE CARMEN ALTO, AYACUCHO 2024

	SÍNDROME DE BURNOUT				TOTAL	
	BAJO		MEDIO			
CARGA LABORAL EXCESIVA	N°	%	N°	%	N°	%
SI	27	38.6	21	30	48	68.6
NO	18	25.7	4	5.7	22	31.4
TOTAL	45	64.3	25	35.7	70	100

Fuente: Cuestionario administrado al personal de salud del EE.SS.

Prueba de chi-cuadrado	Valor	gl	P
Atención de usuarios	4, 295a	1	0.038

En la tabla N° 05 se observa, que del 100% del personal de salud del Centro de Salud de Carmen Alto el 68.6% del personal de salud considera presentar carga laboral excesiva, como atender usuarios por encima de lo programado, mientras el 31.4% considera no presentar carga laboral excesiva; asimismo el 35.7% presentó nivel medio de Síndrome de Burnout, de los cuales el mayor porcentaje (30%), presenta carga laboral excesiva, demostrándose su asociación con el Síndrome de Burnout, tal como se corrobora con la aplicación de la prueba estadística de Chi cuadrado (χ^2 : 4,295 a, $p < 0.05$).

CAPÍTULO IV

DISCUSIÓN

El Síndrome de Burnout, es ampliamente reconocido como un factor de riesgo laboral debido a su capacidad para impactar negativamente en la calidad de vida y la salud mental de los individuos que lo experimentan. Además, puede llegar a poner en riesgo la salud física y emocional de quienes lo sufren, afectando tanto el bienestar personal como el desempeño laboral (2); de la revisión se evidencia que los trabajadores de salud, presentan una mayor exposición al conjunto de factores de riesgo que posibilitan padecer el Síndrome de Burnout, resultado de las presiones asistenciales, condiciones laborales propias del sector salud, entre otros (7); en la ciudad de Huamanga, en el Centro de Salud de Carmen Alto no es ajena a esta realidad, el Síndrome de Burnout se encuentra latente en los trabajadores, tal como lo indican estudios en diversos países como México (10).

El propósito principal del estudio fue determinar la relación de las condiciones laborales, con el Síndrome de Burnout, en el personal de salud del Centro de Salud Carmen Alto, Ayacucho 2024, de acuerdo a los resultados de la tabla 01 se aprecia que el 64.3% del personal de salud presentó bajo nivel de Síndrome de Burnout; con respecto a sus dimensiones sobresale la realización personal con 71.4%, seguido de la despersonalización con 64.3%, y agotamiento emocional con un 58.6%; y el 35.7% presentó Síndrome de Burnout de nivel medio; encontramos los siguientes

resultados, agotamiento emocional 41.4%, despersonalización 35.7% y falta de realización personal 28.6 %.

Al respecto Noroña D. et al., (18) en Ecuador el 2020, en su estudio titulado “Sobrecarga laboral y Síndrome de Burnout en trabajadores del centro de salud Simiatug, Guaranda, Ecuador”, obtuvieron los siguientes resultados; respecto al cansancio emocional y la despersonalización, presentaron altos niveles con 46% y 60% y la realización personal obtuvo el 17%. De igual manera Rendón M., et al., (9) en México el 2020, determinaron que el 82.2% presentan Síndrome de Burnout; en la dimensión de agotamiento emocional, el 62.2% muestra un nivel bajo; asimismo en la despersonalización 57.8%, mientras la falta de realización personal en un 40%.

En el estudio realizado por Aguagüña S y Villarroel J., en Ambato (20), Ecuador el 2020, titulado “Síndrome de Burnout en personal de salud de atención primaria en el Centro de Salud tipo C Quero”, se pudo identificar que la despersonalización afecta al 75% al personal de salud, mientras que el agotamiento emocional perjudica al 65%, seguido de la baja realización personal que se encuentra presente en el 50% de la población, condición que refleja la magnitud del problema. En otro estudio realizado a nivel nacional por Quevedo (21) en Ica el año 2022, encontró que la mayoría del personal presenta un rango medio de 52.5% en el Síndrome de Burnout; de igual manera Santos N (22) en Lima el 2022 pudo identificar que el 80% del personal, presenta un nivel medio de Síndrome de Burnout. Estos resultados son similares al presente estudio y se puede deber a que la magnitud e intensidad del Síndrome de Burnout, conforme a la revisión de los antecedentes varía, en el presente estudio más de un tercio de la población abordada presenta el problema, siendo mayor el problema en otros antecedentes, evidenciándose con mayor intensidad en la dimensión del agotamiento emocional, debido al contacto diario con personas a las que hay que brindarle atención como sujeto de trabajo.

El segundo objetivo específico, fue establecer si las condiciones laborales en la dimensión de vínculo laboral, se relaciona con el Síndrome de Burnout, del personal del Centro de Salud de Carmen Alto, conforme a la tabla 02 se observa que el mayor porcentaje 65.7% del personal de salud es nombrado, de ellos el 22.9% presenta niveles medios del Síndrome de Burnout; el menor porcentaje del personal de salud es contratado 34.3%, de los cuales el 12.9% presenta niveles medios del Síndrome de Burnout; en general la condición laboral de vínculo laboral no se relaciona con el Síndrome de Burnout (χ^2 : 0.051a, $p>0.05$).

El ser contratado de forma temporal, constituye una demanda laboral que dificulta el desempeño y el bienestar del trabajador, así como la calidad del servicio que se brinda al usuario; ser trabajador de contratación temporal tiene un mayor riesgo a sufrir un clima laboral inestable que afecta la salud del trabajador (39); tal como lo demuestra Cipriam T, et al., en Acapulco (10) el 2023, en el estudio titulado “Síndrome de Burnout en dentistas de Centros de salud de Acapulco, México”, obtuvieron los siguientes resultados, el 50% de los profesionales de salud presentó Burnout severo, factor relacionado al tipo de contrato con el que trabajan, en la categoría de contrato temporal. Los hallazgos del autor en mención no coinciden con nuestros resultados.

El tercer objetivo específico de la investigación, fue establecer la relación del tiempo de servicio con el Síndrome de Burnout, del personal del Centro de Salud de Carmen Alto, con respecto a la tabla 03, el 45.7% del personal de salud viene trabajando entre 11 a 20 años, seguido del 31.4% cuyo tiempo de servicio oscila entre 21 a 30 años; asimismo de los que presenta Síndrome de Burnout de nivel bajo (64.3%), el 24.3% tienen un tiempo de servicios entre 11 a 20 años, respecto al nivel medio (35.7%), el

21.4% viene trabajando entre 11a 20 años. En general se evidencia que el Síndrome de Burnout es independiente al tiempo de servicio (χ^2 : 3, 331a, $p>0.05$).

Al respecto el estudio que difiere con la investigación, es el realizado por Torres M (25) en Ayacucho el 2022, donde se encontró relación estadística significativa entre las dimensiones de Síndrome de Burnout y tiempo de servicio; los resultados mencionados por el autor coinciden con los resultado de nuestro estudio, y esto se puede deber a que, a mayor tiempo de servicio, los trabajadores asumen más responsabilidades, asimismo se incrementa la presión laboral; a lo mencionado se agrega, el puesto o rol que se desempeñan en el ámbito laboral, la organización del trabajo, las largas jornadas laborales; las capacitaciones constantes, entre otros que influye en la tranquilidad del personal.

El cuarto objetivo específico de la investigación, fue establecer la relación de la ocupación laboral, con el Síndrome de Burnout del personal del Centro de Salud de Carmen Alto. Según los resultados presentados en la tabla 04, se observa que el 64.3% del personal de salud muestra un nivel bajo de Síndrome de Burnout. Dentro de este grupo los Licenciados en Enfermería representan el 21.4% y los Técnicos en Enfermería el 17.1%.

En cuanto al grupo que presenta un nivel medio de Síndrome de Burnout, que constituye el 35.7% del personal, los Licenciados en Obstetricia representan el 12.9%, y los Biólogos el 7.1%. estos resultados indican una relación significativa entre la ocupación laboral y el Síndrome de Burnout (χ^2 : 28,524 a, $p<0.05$).

El desempeño en el puesto laboral puede estar determinado por un conjunto de factores como la amplitud de funciones, complejidad y nivel de responsabilidad de las tareas, nivel de presión laboral, naturaleza de los procesos, tamaño de la demanda, entre otros, condiciones que pueden influir en el desarrollo del Síndrome

de Burnout. Maslach y Jackson citado por Patlan J (50). Estudios afirman que este “Síndrome se presenta frecuentemente en trabajadores que mantienen contacto con usuarios en un tiempo considerable”.

Al respecto los estudios que se asemejan a la investigación, Montafur Z., Guizado E., y Naveros E, titulado “Carga laboral y Síndrome de Burnout en el personal de Enfermería del servicio de cuidados intensivos del Hospital Subregional de Andahuaylas” (11). en Andahuaylas el 2022, encontró que el 51.8% de los profesionales de enfermería presentan carga laboral moderado, el 35.2% carga laboral alta, además que la carga laboral tiene una relación directa y alta con el Síndrome de Burnout en los profesionales de enfermería. Del mismo modo Rivera M (27). en Ayacucho el 2021 encontró que la relación entre carga laboral y Síndrome de Burnout en el profesional de enfermería representa el 85 % de una relación significativa; el cansancio emocional se aprecia en un 90%, la despersonalización es significativa en un 70%. Los hallazgos por los autores mencionados no coinciden con los resultados en la presente investigación, y esto puede deberse a que durante el periodo de estudio existió mayor afluencia de pacientes en el servicio de laboratorio en comparación a otros servicios, además actualmente solo se cuenta en el establecimiento de salud con poco personal frente a la demanda del público, lo cual pudo ocasionar mayor Síndrome de Burnout en este grupo ocupacional.

El quinto objetivo específico fue, establecer si las condiciones laborales en la dimensión de carga laboral excesiva, se relacionan con el Síndrome de Burnout, en el personal del Centro de Salud de Carmen Alto, al respecto conforme a los resultados de la tabla N° 05, el mayor porcentaje (68.6%) del personal de salud considera presentar carga labora excesiva, evidenciado por atender usuarios por encima de lo programado, cumplir funciones y tarea fuera de lo establecido, mientras el 31.4% considera no presentar carga laboral excesiva en la organización; asimismo

el 35.7% presentó nivel medio de Síndrome de Burnout, de los cuales el mayor porcentaje (30%), presenta carga laboral excesiva, demostrándose su asociación con el Síndrome de Burnout, tal como se corrobora con la aplicación de la prueba estadística de Chi cuadrado (χ^2 : 4,295 a, $p < 0.05$).

Al respecto, Gálvez, R. (23), en su estudio titulado “Sobrecarga laboral y el Síndrome de Burnout en el personal asistencial de un hospital público de Lima Metropolitana 2021”. Se pudo identificar que el 43.5% muestra sobrecarga laboral de nivel medio, el 52.9% considera un alto nivel de sobrecarga, asociándose con el Síndrome de Burnout; del mismo modo en otro estudio realizado por Jaquehua S, et al., (24) en el Callao el 2019, se pudo identificar que el mayor porcentaje del personal de salud que representa el 57,5 %, muestra sobrecarga laboral.

“La sobrecarga laboral es entendida como el exceso en la carga de trabajo es decir el exceso de actividades, complejidad y dificultad en las actividades, que debe efectuarse en un determinado tiempo” (50). En otras palabras, cuando el personal percibe que las demandas de trabajo exceden sus habilidades y recursos para cumplir sus obligaciones de manera exitosa, desencadena efectos como el estrés, tensión física y psicológica, sensación de amenaza y malestar, así como baja motivación y satisfacción laboral así también los trastornos fisiológicos y psicosomáticos agravan la condición del personal.

Los hallazgos de los autores mencionados coinciden con los resultados del presente estudio, esto se puede deber a que, en efecto a la fecha los servicios de salud muestran una gran presión por parte de la demanda, así como de los indicadores de gestión, debido a la capacidad de oferta de los servicios de salud, manifestado por el déficit de recurso humano necesario para cubrir las diversas tareas y procesos, equipamiento deficiente; asimismo se evidencia ausencia de un sistema integrado de gestión, debilidad para gestionar el desarrollo de recursos humanos, carencia de

insumos, entre otros. El recurso humano hace denodados esfuerzos para cumplir con los servicios curativos, preventivos, así como los de tipo promocional; impactando todo lo señalado en la calidad del servicio, así como en las condiciones sanitarias de la población, lo que amerita reorientar el enfoque de la gestión sanitaria, priorizando la mejora de las condiciones laborales, asimismo dando énfasis en la gestión del recurso humano, implementado estrategias para mejorar los niveles de motivación, el clima laboral, mejora la salud ocupacional, de esta manera mitigar el impacto del Síndrome de Burnout.

CONCLUSIONES

1. El mayor porcentaje del personal del Centro de Salud de Carmen Alto presentó un nivel de Síndrome de Burnout bajo 64.3%, según sus dimensiones el 71.4% presentó falta de realización personal, seguido de despersonalización 64.3% y agotamiento emocional 58.6%.
2. Las condiciones laborales en la dimensión de vínculo laboral no se relacionan con el Síndrome de Burnout en el personal de salud, según los resultados de la prueba estadística de Chi cuadrado (χ^2 : 0.051a, $p>0.05$). Esto indica que no existe relación significativa entre el vínculo laboral y la aparición del Síndrome de Burnout.
3. Las condiciones laborales en la dimensión de tiempo de servicio no se relacionan con el Síndrome de Burnout en el personal de salud, según lo evidenciado en la prueba estadística Chi cuadrado, que muestra que el Síndrome de Burnout es independiente al tiempo de servicio (χ^2 : 3, 331a, $p>0.05$).
4. Las condiciones laborales en la dimensión ocupación laboral si se relaciona con el Síndrome de Burnout, tal como se corrobora con la prueba estadística Chi cuadrado (χ^2 : 28,524 a, $p<0.05$).
5. Las condiciones laborales en la dimensión de carga laboral excesiva si se relaciona con el Síndrome de Burnout, como lo corrobora la prueba estadística Chi cuadrado (χ^2 : 4,295 a, $p<0.05$), de esta manera se acepta la hipótesis de investigación y se rechaza la hipótesis nula.

RECOMENDACIONES

1. A la Red de Salud Huamanga se recomienda promover políticas que mejoren la gestión del recurso humano. Estas políticas deberían enfocarse en el fortalecimiento de las capacidades de los líderes de los establecimientos de salud, especialmente en áreas de planificación y mejora de la organización de los servicios.
2. Al Gerente del CLAS de Carmen Alto, a fin de hacer el seguimiento de forma periódica sobre los síntomas del Síndrome de Burnout en el personal de salud, y así elaborar estrategias para prevenir este síndrome de estrés crónico.
3. Al responsable de la Unidad de Recursos Humanos del establecimiento de salud a fin de generar iniciativas para mejorar el desempeño del personal, así como del clima que afecta el Síndrome de Burnout.
4. A los responsables de los servicios del CLAS de Carmen Alto a fin de organizar mejorar los servicios, de esta manera optimizar los recursos y evitar la sobrecarga laboral.

REFERENCIA BIBLIOGRÁFICA

1. Redondo Calvo V. Condiciones laborales en el mundo empresarial. Universidad de Valladolid; 2012.
2. Saborío Morales , Hidalgo Murillo LF. Síndrome de agotamiento. Medicina Legal de Costa Rica. 2015 [fecha de acceso 6 de noviembre del 2023] URL disponible en: <https://www.scielo.sa.cr/pdf/mlcr/v32n1/art14v32n1.pdf>; 32(1).
3. Mena P. Paucarima D., Vaca G. Síndrome de Burnout en docentes de la facultad de ciencias médicas UNIANDES. Archivos Venezolanos de Farmacología y Terapéutica. 2022 [fecha de acceso 6 de noviembre del 2023] URL disponible en: https://www.revistaavft.com/images/revistas/2022/avft_1_2022/3_sindrome_burnout_docentes_facultad_ciencias_medicas_uniandes.pdf; Volumen 41(1).
4. Palacios Nava ME, Paz Román MdP. El Síndrome de Burnout: una enfermedad laboral de los profesionales de la salud y la pandemia por COVID-19. , Profesoras del Departamento de Salud Pública de la Facultad de Medicina; 2022.
5. Lovo J. Síndrome de Burnout: Un problema moderno. El Salvador: Universidad Tecnológica de El Salvador; 2020 [fecha de acceso 6 de noviembre del 2023] URL disponible en: <file:///C:/Users/Lenovo/Downloads/626-Texto%20del%20art%C3%ADculo-2362-1-10-20210410.pdf>.
6. Organización Mundial de la Salud. Salud ocupacional: los trabajadores de la salud. Organización Mundial de la Salud; 2022 [fecha de acceso 6 de noviembre del 2023] URL disponible en: <https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/occupational-health--health-workers>.
7. Fiallos Mayorga TJ, López Pérez GP, Pallango Espín BO, Yanchar Sánchez KE. Síndrome de burnout en profesionales sanitarios por la pandemia del Covid 19 una revisión para la actualización. Pol. Con. 2021; (Edición núm. 62)(06): p. 1692-1712.
8. Sánchez Jiménez B. Flores Ramos M. Sámano R. Rodríguez Ventura A. Chinchilla Ochoa D. Factores relacionados a la presencia del síndrome de burnout en una muestra de enfermeras del sector salud, ciudad de México. Salud Pública y Nutrición. 2018; 17(3):1-8.
9. Rendón Montoya MS, Peralta Peña SL, Hernández Villa , Hernández RI, Rubi Vargas , Favela Ocaño MA. Síndrome de burnout en el personal de enfermería de unidades de cuidado crítico y de hospitalización. Revista Enfermería Global. 2020; 19(59).
10. Cipriam Chavelas M., Adamen Marroquín E. Síndrome de Burnout en dentistas de Centros de Salud de Acapulco, México. Revista Científica Odontológica [en línea]. 2023 [fecha de acceso 9 de noviembre del 2023]; 11(2 URL disponible en: https://www.researchgate.net/publication/372081341_Síndrome_de_Burnout_en_odontologos_de_Centros_de_Salud_de_Acapulco_Mexico).
11. Montufar Lisarazo Z, Guizado Alvarado E, Naveros Loa E. Carga laboral y Síndrome de Burnout en el personal de Enfermería del servicio de cuidados

intensivos del Hospital Subregional de Andahuaylas. tesis de licenciatura. Andahuaylas: Universidad del Callao; 2022.

12. Yslado Méndez RM, Norabuena Figueroa RP, Loli Poma TP, Zarzosa Marquez E, Padilla Castro L, Pinto Flores I., et al. Burnout syndrome and job satisfaction in health professionals. *Horiz. Med.* 2019; 19(4): 41-49.
13. Muñoz Del Carpio T. Arias Gallegos W L. Caycho Rodríguez T. Síndrome de burnout en médicos de la ciudad de Arequipa. *Rev. chil. neuro-psiquiatr* [Internet]. 2019 [fecha de acceso 6 de noviembre 2023]; 57(2): 139-148 URL disponible en: https://www.scielo.cl/scielo.php?pid=S0717-92272019000200139&script=sci_abstract.
14. Rivera Guerrero P., Ortiz Zambrano R., Torres R., Navarrete M. Factores de riesgo asociados al síndrome de desgaste profesional (Burnout). Universidad Central de Venezuela, Venezuela; 2019.
15. Guzmán P. Síndrome de Burnout. ¿Cansado de tu trabajo? Tal vez estás entre los muchos peruanos que sufren el síndrome Burnout [en línea]. 2022 [fecha de acceso 9 de noviembre del 2023].
16. Bedoya Fabián YB. Barrientos Taquiri RP. Síndrome de Burnout y satisfacción laboral de los trabajadores de la Dirección Regional de Salud. Ayacucho. [Tesis]. Universidad Cesar Vallejo. Escuela de Posgrado; 2018.
17. Bedriñana Palomino N. Síndrome de Burnout en el personal de enfermería del hospital de Apoyo San Miguel, Ayacucho. [Tesis]. Universidad Peruana del Centro, Facultad de Salud, Escuela profesional de Enfermería; 2020.
18. Noroña Salcedo DR, Vega Falcón V, Rodriguez Guerra VE. Sobrecarga laboral y síndrome de burnout en trabajadores del centro de salud Simiatug, Guaranda, Ecuador. 2020. Artículo científico previo a la obtención del grado académico de Magister en salud ocupacional. Universidad Regional Autónoma de los Andes, Facultad de Ciencias Médicas; 2021.
19. Cánovas Sánchez MP. Síndrome de Burnout en el personal sanitario de un centro de salud. tesis. España: Universidad Miguel Hernández; 2021.
20. Aguagüña Medina SE, Villarroel Vargas JF. Síndrome de Burnout en personal de salud de atención primaria en el Centro de Salud Tipo C Quero. *Revista Científica dominio de las Ciencias.* 2020; 6(4): p. 322-338.
21. Quevedo Medina AL. Síndrome de Burnout y su relación con la satisfacción laboral de los trabajadores del centro de salud Túpac Amaru Inca, Pisco. tesis para optar el título profesional de licenciada en Psicología. Universidad Norberth Wiener, Facultad de Ciencias de la Salud; 2022.
22. Santos Paucar NE. Bienestar Laboral y Síndrome de Burnout en el Personal de un Centro de Salud Público de la Región Lima, 2022. tesis de maestría. Universidad César Vallejo, Escuela de posgrado; 2022.
23. Galvez Vasquez RdM. Sobrecarga laboral y el síndrome de burnout en el personal asistencial de un hospital público de Lima Metropolitana 2021. tesis. Universidad Cesar Vallejo.

24. Jaquehua Baez SM, Reyes Tamayo YJ, Rivera Cueva SK. Factores psicosociales y síndrome de Burnout en el personal que labora en el centro de salud Pachacutec Ventanilla. tesis. Universidad Nacional del Callao; 2019.
25. Torres Flores M. Repositorio Universidad Autónoma del Perú. [Online].; 2022 [cited 2023 noviembre 30. Available from: <https://repositorio.autonoma.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13067/1973/Torres%20Flores%2c%20Mayuri%20Karen.pdf?sequence=1&isAllowed=y>.
26. Tello Enciso K. Repositorio de la Universidad César Vallejo. [Online].; 2022 [cited 2023 noviembre 30. Available from: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/103341>.
27. Rivera Vasquez MM. Relacion entre carga laboral y Síndrome de Burnout en el profesional de Enfermería que labora en el Centro de Salud San Juan Bautista. tesis de licenciatura. Universidad Alas Peruanas, Escuela Profesional de Enfermería; 2021.
28. De La Cruz Cisneros T., Peñaloza Flores S. Repositorio Institucional Universidad del Callao. [Online].; 2020 [cited 2023 noviembre 30. Available from: <https://repositorio.unac.edu.pe/handle/20.500.12952/6817>.
29. El Peruano. Delimitan las características de las condiciones laborales. El Peruano. 2020 septiembre 5.
30. Elina García ME. Quintans N. La complejidad de diseñar e implementar manuales de puestos y competencias en organizaciones públicas. ; 2014.
31. Chiavenato I. Administración de Recursos Humanos México: Mac Graw Hill; 2000.
32. Martínez Reinoso OL, & Vargas Fernández T. Procedure for managing the process of recruitment and selection of personnel based on local development. Cooperativismo y Desarrollo. 2019; 7(2), 225-242.
33. Arias F. Administración de recursos humanos México: Editorial Trillas; 1998.
34. Instituto Vasco de Estadística. Puestos de trabajo. Instituto Vasco de Estadística; 2020.
35. Euroinova. Puestos laborales en el Perú. Euroinova; 2020.
36. Álvarez P, Rodríguez , Loiseau V. Elementos configuradores de la relación laboral en el derecho comparado. Biblioteca del Congreso Nacional de Chile; 2022.
37. Livora Pichilingue, EL. Regímenes laborales del sector público y la estandarización de las remuneraciones y beneficios sociales de los trabajadores, Huacho. Tesis. Huancho: Universidad San Pedro, Facultad de Derecho y Ciencia Política, Escuela Profesional de; 2018.
38. Beltrán L. Problemática de la existencia de distintos regímenes de contratación de personal en el estado. Lima: Pontificia Universidad Católica del Perú; 2018.

39. Quito SC, Guzmán ÁvE, Quiroz MJV. Asociación entre el Régimen Laboral y el Síndrome de Burnout en Médicos del Ministerio Público del Perú. *Rev Mex Med Forense. Rev Mex Med Forense*. 2019; 4(2):34-5.
40. Atahuaman Sumarán C. Compensación por tiempo de servicio. *Boletín Informativo Laboral*, N° 93, setiembre 2019. ; 2019.
41. CROEM. Carga de trabajo, definición de carga física y mental. *Prevencion de Riesgos Ergonómicos*. 2018; 2.
42. Llop-Gironés A., Tarafa, G., & Benach, J. Personal de enfermería, condiciones de trabajo y su impacto en la salud. *Gaceta Sanitaria*. 2015; 29, 155-156.
43. Marcén VA. Enfermería: un bien escaso. *Revista de administración sanitaria siglo XXI*. 2011; 8(1), 165-168.
44. Olivares Fong L., Nieto López G, Velasquez Victorica K., López Guerrero A. Factores asociados al síndrome de burnout en profesores de universidades públicas en el noroeste de México. *Apunt. Psic. [Internet]*. 14 de enero de 2021; 38(1):59-66.
45. Organización Mundial de la Salud. D Burnout un "fenómeno ocupacional". *Clasificación Internacional de Enfermedades*. [sede web]. Ginebra;; 2022.
46. Perea EM. Síndrome de Burnout- Factores desencadenantes. ; 2020.
47. Molina Rodriguez D. Consecuencias del Síndrome de Burnout en el trabajo y estrategias de prevención de riesgos para la seguridad y salud laboral. *Guía de prevención de Burnout para profesionales de Cuidados Paliativos*.; 2020.
48. Hernández, R., Fernández, C. & Baptista, P. *Metodología de la investigación*. Cuarta ed. Mexico: Mc Graw Hill.; 2013.
49. Olivares Faúndez VE, Mena Miranda L, Jélvez Wilker C, & Macía Sepúlveda F. Validez factorial del Maslach Burnout Inventory Human Services (MBI-HSS) en profesionales chilenos. *Universitas Psychologica*. 2014; 13(1), 145-159.
50. Gerenciales E. Efecto del Burnout y la sobrecarga en la calidad de vida en el trabajo. *Elsevier*. 2013; 29.

ANEXO

ANEXO N° 01

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Yo..... identificado
con DNI N°..... Domiciliado
en.....Distrito.....Región.....

He tomado conocimiento del estudio titulado: **“CONDICIONES LABORALES Y SÍNDROME DE BURNOUT, EN EL PERSONAL DE SALUD DEL CENTRO DE SALUD DE CARMEN ALTO, AYACUCHO 2024”**

Y declaro participar como informante, asimismo me comprometo a participar y dar la información fidedigna para el estudio arriba mención, debido a que este acto no compromete mi integridad, física y psicológica. Para dar conformidad este acto firmo y estampo mi huella digital al pie.

Lugar y Fecha.....

FIRMA Y HUELLA

ANEXO N° 02

UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN CRISTÓBAL DE HUAMANGA FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD

CUESTIONARIO PARA VALORAR LAS CONDICIONES LABORALES

PRESENTACIÓN

Buenos días, representamos a la Escuela Profesional de Enfermería de la UNSCH, quienes venimos realizando un estudio, para determinar la relación de las condiciones laborales con el Síndrome de Burnout; la información que se obtenga, se utilizará solo con fines de estudio; en ese sentido los datos generados serán de carácter anónimos y en tal sentido solicitamos su colaboración, para la ejecución de presente cuestionario. Esperando tener sus respuestas con la mayor veracidad, agradeciendo con anticipación su colaboración.

INSTRUCCIÓN

Lea las preguntas con cuidado y responda conforme se precisa en cada una de ellas.

I. ASPECTOS GENERALES

1.1. Edad..... años

1.2. Sexo: a. Masculino () b. Femenino ()

II CONDICIONES LABORALES

2.1. Vínculo laboral:

a. () Nombrado b. () Contratado

2.2. Tiempo de servicios

a. Desde haber egresado de la formación años

b. Tiempo de servicios en el establecimiento actual años

2.3. Ocupación laboral que ocupa:

- | | |
|------------------------------|----------------------------------|
| a. Médico () | b. Lic. en Enfermería () |
| c. Lic. En Obstetricia () | d. Cirujano Dentista () |
| e. Biólogo () | f. Químico Farmacéutico () |
| g. Psicólogo () | h. Trabajadora Social () |
| i. Técnico en Enfermería () | j. Otro personal asistencial () |

2.4. Carga laboral:

a. Realiza la atención de usuarios por encima de lo programado en el servicio.

a. () Si b. () No

b. Cumple funciones asistenciales y administrativas por encima de lo programado.

a. () Si b. () No

Fuente: Elaboración propia.

ANEXO N° 03

UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN CRISTÓBAL DE HUAMANGA FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD

“Inventario de Burnout de Maslach”

PRESENTACIÓN

Previo cordial saludo, tengo el agrado de dirigirme a su persona, con el objetivo de solicitar su apoyo, para poder responder la siguiente encuesta; el propósito es obtener información respecto al Síndrome de Burnout en el personal de salud. Agradecemos de antemano su tiempo y disposición brindada.

INSTRUCCIONES: Marcar con un aspa (X) la alternativa que usted crea conveniente.
Valores de la Escala

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

Lea a continuación los ítems que se presenta:

N°	ITEMS	Nunca	Pocas veces al año o menos	Una vez al mes o menos	Unas pocas veces al mes	Una vez a la semana	Varias veces a la semana	Todos los días
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.							
4	Siento que puedo entender fácilmente a las personas que tengo que atender.							
5	Siento que estoy tratando a algunos pacientes 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.							
DESPERSONALIZACIÓN								
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.							
FALTA DE REALIZACIÓN PERSONAL								
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 estimado 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.							

Fuente:

Olivares-Faúndez, VE, Mena-Miranda, L, Jélvez-Wilker, C, & Macía-Sepúlveda, F. Validez factorial del Maslach Burnout Inventory Human Services (MBI-HSS) en profesionales chilenos (49)

Y modificado por las investigadoras.

Nivel:

- Nivel bajo (00-44)
- Nivel medio (45-88)
- Nivel alto (89-132)

ANEXO N° 04

MATRIZ DE CONSISTENCIA CONDICIONES LABORALES Y SÍNDROME DE BURNOUT EN EL PERSONA DE SALUD DEL CENTRO DE SALUD CARMEN ALTO, AYACUCHO 2024

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPOTESIS	VARIABLE	METODOLOGIA
CENTRAL: ¿Cómo las condiciones laborales se relacionan con el Síndrome de Burnout, en el personal de salud del Centro de Salud de Carmen Alto, Ayacucho 2024? ESPECÍFICOS: ¿Cómo es el Síndrome de Burnout, en la dimensión de agotamiento emocional, despersonalización y falta de realización personal, en el personal de salud del Centro de Salud de Carmen Alto, Ayacucho 2024? ¿Cómo las condiciones laborales en la dimensión de vínculo laboral, se relaciona con el Síndrome de Burnout, del personal de salud del Centro de Salud de Carmen Alto, Ayacucho 2024? ¿Cómo las condiciones laborales en la dimensión de tiempo de servicio, se relaciona con el Síndrome de Burnout, del personal de salud del Centro de Salud de Carmen Alto, Ayacucho 2024? ¿Cómo las condiciones laborales en la dimensión de ocupación laboral, se relaciona con el Síndrome de Burnout, del personal de salud del Centro de Salud de Carmen Alto, Ayacucho 2024? ¿Cómo las condiciones laborales, en la dimensión de carga laboral excesiva, se relaciona con el Síndrome de Burnout, en el personal de salud del Centro de Salud de Carmen Alto, Ayacucho 2024?	OBJETIVO GENERAL: Determinar la relación de las condiciones laborales con en el Síndrome de Burnout, en el personal de salud del Centro de Salud de Carmen Alto, Ayacucho 2024. ESPECÍFICOS: Identificar el nivel del Síndrome de Burnout, en la dimensión de agotamiento emocional, despersonalización y falta de realización personal, en el personal de salud del Centro de Salud de Carmen Alto, Ayacucho 2024. Establecer si las condiciones laborales en la dimensión de vínculo laboral, se relaciona con el Síndrome de Burnout, del personal de salud del Centro de Salud de Carmen Alto, Ayacucho 2024. Establecer si las condiciones laborales en la dimensión de tiempo de servicio, se relaciona con el Síndrome de Burnout, del personal de salud del Centro de Salud de Carmen Alto, Ayacucho 2024. Establecer si las condiciones laborales en la dimensión de ocupación laboral, se relaciona con el Síndrome de Burnout, del personal de salud del Centro de Salud de Carmen Alto, Ayacucho 2024. Establecer si las condiciones laborales en la dimensión de carga laboral excesiva, se relaciona con el Síndrome de Burnout, en el personal de salud del Centro de Salud de Carmen Alto, Ayacucho 2024.	Hipótesis principal: Hi: Las condiciones laborales se relacionan con el Síndrome de Burnout, en el personal de salud del Centro de Salud de Carmen Alto, Ayacucho 2024. Ho: Las condiciones laborales no se relacionan con el Síndrome de Burnout, en el personal de salud del Centro de Salud de Carmen Alto, Ayacucho 2024.	Independiente: Condiciones laborales Dependiente: Síndrome de Burnout	Estudio de tipo aplicada. Diseño: No experimental, descriptivo, explicativo, de corte transversal. Población: Personal asistencial del CLAS Carmen Alto 84. Muestreo no probabilístico intencionado que ascendió a 70. Técnica: Cuestionario auto informado

ANEXO N° 05

FORMATO DE JUICIO DE EXPERTOS

FORMATO DE JUICIO DE EXPERTOS

I. ASPECTOS GENERALES

- 1.1. Apellidos y nombres del informante (Experto): LEGUA FRANCO WILBER
 1.2. Grado académico del experto: MAESTRO
 1.3. Profesión del experto: LICENCIADO EN ENFERMERIA
 1.4. Institución donde labora el experto: L.I.N.S.C.H
 1.5. Cargo que desempeña: DOCENTE AUXILIAR
 1.6. Denominación del Instrumento: CUESTIONARIO PARA VALORAR LAS CONDICIONES LABORALES
 1.7. Autor del instrumento: Paquiyauri Arango Betzabe Mary y Robles Vega Rayda
 1.8. Título de la tesis: "CONDICIONES LABORALES Y SÍNDROME DE BURNOUT, EN EL PERSONAL DE SALUD DEL CENTRO DE SALUD DE CARMEN ALTO, AYACUCHO 2024"

II. CRITERIOS DE VALIDACIÓN

CRITERIOS	Indicadores de evaluación del instrumento	SI	NO	Observaciones
		X		
1. CLARIDAD	Están formulados con lenguaje apropiado que facilita su comprensión.	X		
2. OBJETIVIDAD	Están expresados en conductas observables, medibles.	X		
3. CONSISTENCIA	Existe una organización lógica en los contenidos y relación con la teoría.	X		
4. COHERENCIA	Existe relación de los contenidos con los indicadores de la variable	X		
5. PERTINENCIA	Las categorías de respuestas y sus valores son apropiados.	X		
6. SUFICIENCIA	Son suficientes la cantidad y calidad de ítems presentados en el instrumento.	X		

Observaciones:


 LIC. WILBER A. LEGUA FRANCO
 C.E.P. 2800

Apellidos y Nombres

DNI: 31179055

Ayacucho, enero del 2024.

FORMATO DE JUICIO DE EXPERTOS

I. ASPECTOS GENERALES

- 1.1. Apellidos y nombres del informante (Experto): Dra. Avalos Walter
- 1.2. Grado académico del experto: Maestro en Salud Pública
- 1.3. Profesión del experto: Lic. Enfermería
- 1.4. Institución donde labora el experto: Hospital Regional "Manu" de Ayacucho
- 1.5. Cargo que desempeña: Sub Director
- 1.6 Denominación del Instrumento: CUESTIONARIO PARA VALORAR LAS CONDICIONES LABORALES
- 1.7. Autor del instrumento: Paquiyauri Arango Betzabe Mary y Robles Vega Rayda
- 1.8. Título de la tesis: "CONDICIONES LABORALES Y SÍNDROME DE BURNOUT, EN EL PERSONAL DE SALUD DEL CENTRO DE SALUD DE CARMEN ALTO, AYACUCHO 2024"

II. CRITERIOS DE VALIDACIÓN

CRITERIOS	Indicadores de evaluación del instrumento	SI	NO	Observaciones
1. CLARIDAD	Están formulados con lenguaje apropiado que facilita su comprensión.	☒	☐	
2. OBJETIVIDAD	Están expresados en conductas observables, medibles.	☒	☐	
3. CONSISTENCIA	Existe una organización lógica en los contenidos y relación con la teoría.	☒	☐	
4. COHERENCIA	Existe relación de los contenidos con los indicadores de la variable	☒	☐	
5. PERTINENCIA	Las categorías de respuestas y sus valores son apropiados.	☒	☐	
6. SUFICIENCIA	Son suficientes la cantidad y calidad de ítems presentados en el instrumento.	☒	☐	

Observaciones:


WALTER ORE AVALOS
 ENFERMERO MAESTRO EN SALUD PÚBLICA
 CEP - 23055 / RNE - 4402

Ayacucho, diciembre del 2023.

Apellidos y Nombres

DNI: 29681653

FORMATO DE JUICIO DE EXPERTOS

I. ASPECTOS GENERALES

- 1.1. Apellidos y nombres del informante (Experto): Salcedo Cancho Julia C.
 1.2. Grado académico del experto: Doctora en educación
 1.3. Profesión del experto: Enfermera
 1.4. Institución donde labora el experto: UNSCH
 1.5. Cargo que desempeña: Docente
 1.6. Denominación del Instrumento: CUESTIONARIO PARA VALORAR LAS CONDICIONES LABORALES
 1.7. Autor del instrumento: Paquiyauri Arango Betzabe Mary y Robles Vega Rayda
 1.8. Título de la tesis: "CONDICIONES LABORALES Y SÍNDROME DE BURNOUT, EN EL PERSONAL DE SALUD DEL CENTRO DE SALUD DE CARMEN ALTO, AYACUCHO 2024"

II. CRITERIOS DE VALIDACIÓN

CRITERIOS	Indicadores de evaluación del instrumento	SI	NO	Observaciones
1. CLARIDAD	Están formulados con lenguaje apropiado que facilita su comprensión.	X		
2. OBJETIVIDAD	Están expresados en conductas observables, medibles.	X		
3. CONSISTENCIA	Existe una organización lógica en los contenidos y relación con la teoría.	X		
4. COHERENCIA	Existe relación de los contenidos con los indicadores de la variable	X		
5. PERTINENCIA	Las categorías de respuestas y sus valores son apropiados.	X		
6. SUFICIENCIA	Son suficientes la cantidad y calidad de ítems presentados en el instrumento.	X		

Observaciones:



Apellidos y Nombres

DNI: 28227699

Ayacucho, enero del 2024.

FORMATO DE JUICIO DE EXPERTOS

I. ASPECTOS GENERALES

- 1.1. Apellidos y nombres del informante (Experto): Ramírez Espinoza, Angélica
- 1.2. Grado académico del experto: Dra. en Ciencias de Enfermería
- 1.3. Profesión del experto: Lic. en Enfermería
- 1.4. Institución donde labora el experto: Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga
- 1.5. Cargo que desempeña. Docente
- 1.6. Denominación del Instrumento: CUESTIONARIO PARA VALORAR LAS CONDICIONES LABORALES
- 1.7. Autor del instrumento: Paquiyauri Arango Betzabe Mary y Robles Vega Rayda
- 1.8. Título de la tesis: "CONDICIONES LABORALES Y SÍNDROME DE BURNOUT, EN EL PERSONAL DE SALUD DEL CENTRO DE SALUD DE CARMEN ALTO, AYACUCHO 2024"

II. CRITERIOS DE VALIDACIÓN

CRITERIOS	Indicadores de evaluación del instrumento	SI	NO	Observaciones
1. CLARIDAD	Están formulados con lenguaje apropiado que facilita su comprensión.	X		
2. OBJETIVIDAD	Están expresados en conductas observables, medibles.	X		
3. CONSISTENCIA	Existe una organización lógica en los contenidos y relación con la teoría.	X		
4. COHERENCIA	Existe relación de los contenidos con los indicadores de la variable	X		
5. PERTINENCIA	Las categorías de respuestas y sus valores son apropiados.	X		
6. SUFICIENCIA	Son suficientes la cantidad y calidad de ítems presentados en el instrumento.	X		

Observaciones:

Ayacucho, enero del 2024




 Dra. Angélica Ramírez Espinoza
 DNI: 28226378

FORMATO DE JUICIO DE EXPERTOS

I. ASPECTOS GENERALES

- 1.1. Apellidos y nombres del informante (Experto): ESPINOZA MENDOZA EDITH
- 1.2. Grado académico del experto: DOCTORA EN SALUD PUBLICA
- 1.3. Profesión del experto: LICENCIADA EN ENFERMERÍA.
- 1.4. Institución donde labora el experto: UNIVERSIDAD NACIONAL SAN CRISTOBAL DE HUAMANGA
- 1.5. Cargo que desempeña: DOCENTE
- 1.6 Denominación del Instrumento: CUESTIONARIO PARA VALORAR LAS CONDICIONES LABORALES
- 1.7. Autor del instrumento: Paquiyaury Arango Betzabe Mary y Robles Vega Rayda
- 1.8. Título de la tesis: "CONDICIONES LABORALES Y SÍNDROME DE BURNOUT, EN EL PERSONAL DE SALUD DEL CENTRO DE SALUD DE CARMEN ALTO, AYACUCHO 2024"

II. CRITERIOS DE VALIDACIÓN

CRITERIOS	Indicadores de evaluación del instrumento	SI	NO	Observaciones
1. CLARIDAD	Están formulados con lenguaje apropiado que facilita su comprensión.	X		
2. OBJETIVIDAD	Están expresados en conductas observables, medibles.	X		
3. CONSISTENCIA	Existe una organización lógica en los contenidos y relación con la teoría.	X		
4. COHERENCIA	Existe relación de los contenidos con los indicadores de la variable	X		
5. PERTINENCIA	Las categorías de respuestas y sus valores son apropiados.	X		
6. SUFICIENCIA	Son suficientes la cantidad y calidad de ítems presentados en el instrumento.	X		

Observaciones:

Firmado
digitalmente por
Edith Espinoza
Mendoza
Fecha: 2024.01.15
16:59:17 -05'00'

Apellidos y Nombres
ESPINOZA MENDOZA EDITH
DNI: 43225542

Ayacucho, enero del 2024.

ANEXO N° 06

AUTORIZACIÓN DE LA RED DE SALUD PARA LA EJECUCIÓN DEL
PROYECTO DE INVESTIGACIÓN



Nuevo Reg. Documento: 07935139
Nuevo Reg. Expediente: 04123904

MEMORANDUM N° 0131-2024-GRDS/DR-HGA-DE-OA-UP-AC/R.

A : *Obst. ERNESTINA QUISPE JUSCAMAITA*
Jefe del Centro de Salud Carmen Alto

ASUNTO : BRINDAR FACILIDADES PARA PROYECTO DE TESIS

REF. : Oficio N° 002-2024-FCSA-UNSCH/D.

FECHA : Ayacucho, 24 de enero del 2024.

Por el presente comunico a usted que, en atención al documento de la referencia, se autoriza brindar las facilidades que el caso amerita, para realizar encuesta al personal de salud informaciones necesarias que recaben en el Centro de Salud Carmen Alto, a las egresadas de la Facultad de Ciencias de la Salud de la Universidad Nacional San Cristóbal de Huamanga, para desarrollar su Proyecto de Tesis titulado "Condiciones Laborales y Síndrome de Burnout, en el personal de salud del Centro de Salud Carmen Alto, Ayacucho 2024".

Las egresadas que realizarán las encuestas son Betzabé Mary Paquiyauri Arango y Rayda Robles Vega.

Disposición que deberá cumplir bajo estricta responsabilidad.

Atentamente,

DIRECCIÓN REGIONAL DE SALUD
RED DE SALUD HUAMANGA
UNIDAD DE RECURSOS HUMANOS

Abog. LUIS ALBERTO CACERES ROJAS
JEFE

Cc.
Interesados
Área de Investigación
Capacitación
LACR/mas

ANEXO N° 07



Foto 1: Aplicando cuestionario al personal de Enfermería



Foto 2: Aplicando cuestionario al personal Técnico



Foto 3: Aplicando cuestionario al personal de Medicina



Foto 4: Centro de Salud Carmen Alto

ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS

RESOLUCIÓN DECANAL N° 808-2024-FCSA-UNSCH-D

En la ciudad de Ayacucho siendo las nueve horas del día nueve de agosto del año dos mil veinticuatro, se reunieron en el Auditorio de la Escuela Profesional de Enfermería los docentes miembros del jurado de la Escuela Profesional de Enfermería, para el acto de sustentación del trabajo de tesis titulado **Condiciones laborales y Síndrome de Burnout en el personal de salud del Centro de Salud de Carmen Alto-Ayacucho 2024**, presentado por las Bachilleres **Paquiyauri Arango, Betzabe Mary y Robles Vega, Rayda**, para optar el título profesional de Licenciada en Enfermería.

Miembros del Jurado de Sustentación conformado por:

Presidente : Prof. Iris Jara de Aronés (Encargado por el Decano)
Miembros : Prof. Ruth E. Alarcón Mundaca
: Prof. Manglio Aguirre Andrade
: Prof. Mercedes Gallardo Gutiérrez
Miembro asesor : Prof. Edith Espinoza Mendoza
Secretario Docente : Prof. Rocío Roca Quispe

Con el quorum de reglamento se dio inicio al acto de sustentación de tesis, el presidente del Jurado Evaluador la Prof. Iris Jara de Aronés, solicita a la secretaria docente dar lectura a los documentos presentados por las recurrentes, y da algunas indicaciones a las sustentantes. Da inicio la exposición los Bachilleres: **Paquiyauri Arango, Betzabe Mary y Robles Vega, Rayda**; una vez concluida con la exposición, el presidente de la Comisión solicita a los miembros del jurado evaluador realizar sus respectivas preguntas, dudas y o aclaraciones, iniciando la Prof. Ruth E. Alarcón Mundaca, seguido de la Prof. Manglio Aguirre Andrade, seguido de la Prof. Mercedes Gallardo Gutiérrez, luego de este acto inmediatamente se da pase al asesor de tesis Prof. Edith Espinoza Mendoza, para que pueda aclarar algunas preguntas, interrogantes o aclaraciones que considere pertinentes.

El presidente invita a los sustentantes abandonar el espacio del auditorio de la Escuela Profesional de Enfermería para que puedan proceder con la deliberación y calificación respectivas.

RESULTADO DE LA EVALUACIÓN FINAL

Bachiller: Paquiyauri Arango, Betzabe Mary

JURADOS	TEXTO	EXPOSICIÓN	PREGUNTAS	P. FINAL
Prof. Iris Jara de Aronés	17	17	17	17
Prof. Ruth E. Alarcón Mundaca	17	17	17	17
Prof. Manglio Aguirre Andrade	17	17	17	17
Prof. Mercedes Gallardo Gutiérrez	17	17	17	17
Prof. Edith Espinoza Mendoza	17	17	17	17
PROMEDIO FINAL	17			

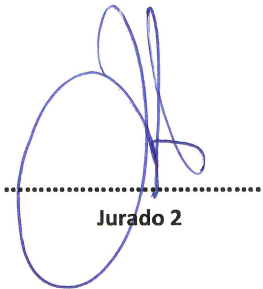
Bachiller: Robles Vega, Rayda

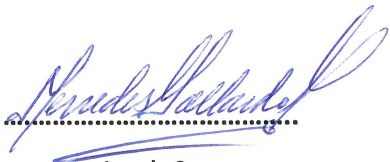
JURADOS	TEXTO	EXPOSICIÓN	PREGUNTAS	P. FINAL
Prof. Iris Jara de Aronés	17	17	17	17
Prof. Ruth E. Alarcón Mundaca	17	17	17	17
Prof. Manglio Aguirre Andrade	17	17	17	17
Prof. Mercedes Gallardo Gutiérrez	17	17	17	17
Prof. Edith Espinoza Mendoza	17	17	17	17
PROMEDIO FINAL	17			

De la evaluación realizada por los miembros del jurado calificador, llegaron al siguiente resultado: Aprobar por unanimidad a la Bachiller **Paquiyauri Arango, Betzabe Mary**, quien obtuvo la nota final de diecisiete (**17**); y, aprobar por unanimidad a la Bachiller **Robles Vega, Rayda**, quien obtuvo la nota final de diecisiete (**17**), para cuya validez los miembros del jurado evaluador suscriben al pie del presente, siendo las diez horas del mismo día, dándose por concluido el presente Acto Académico.


.....
Presidente


.....
Jurado 1


.....
Jurado 2


.....
Jurado 3


.....
Asesor


.....
Secretario(a) Docente

Ayacucho, 9 de agosto del 2024



UNSCH

FACULTAD DE
CIENCIAS DE LA SALUD

ESCUELA PROFESIONAL DE
ENFERMERÍA

Nro: 041 – 2024

CONSTANCIA DE ORIGINALIDAD DE TRABAJO DE TESIS CON DEPÓSITO

LA QUE SUSCRIBE, DIRECTORA DE LA ESCUELA PROFESIONAL DE ENFERMERÍA DE LA FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN CRISTOBAL DE HUAMANGA; (segunda instancia de verificación de la originalidad de los trabajos de investigación de tesis (borrador final antes de la sustentación), en el marco del Reglamento de Originalidad de Trabajos de Investigación, aprobado por Resolución N.º 039-2021-UNSCH-CU),

DEJA CONSTANCIA:

Que:

Bach. Paquiyauri Arango, Betzabe Mary
Bach. Robles Vega, Rayda

Con el informe de tesis titulado: **Condiciones laborales y Síndrome de Burnout en el personal de salud del Centro de Salud de Carmen Alto - Ayacucho 2024**; ha sido verificado y sometido al sistema de análisis TURNITIN CON DEPOSITO mediante el cual se concluye que presenta un porcentaje de **23% de similitud**.

Por lo que, se concede la Constancia de Originalidad con Depósito.

Ayacucho, 17 de julio de 2024.

Dra. Marizabel Llamocca Machuca

Adscripción: Departamento Académico de Enfermería

Dra. Marizabel Llamocca Machuca
DIRECTORA

Escuela Profesional ENFERMERÍA
Av. Independencia S/N, Ayacucho
Ciudad Universitaria - Pab. "U"
Correo: ep.enfermeria@unsch.edu.pe

Condiciones laborales y Síndrome de Burnout en el personal de salud del Centro de Salud de Carmen Alto - Ayacucho 2024

por Betzabe Mary Paquiyauri Arango - Rayda Robles Vega

Fecha de entrega: 17-jul-2024 05:41p.m. (UTC-0500)

Identificador de la entrega: 2418394513

Nombre del archivo: TESIS.docx (3.58M)

Total de palabras: 14386

Total de caracteres: 77683

Condiciones laborales y Síndrome de Burnout en el personal de salud del Centro de Salud de Carmen Alto - Ayacucho 2024

INFORME DE ORIGINALIDAD

23%
INDICE DE SIMILITUD

23%
FUENTES DE INTERNET

8%
PUBLICACIONES

17%
TRABAJS DEL
ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1 Submitted to Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga 7%
Trabajo del estudiante

2 hdl.handle.net 5%
Fuente de Internet

3 repositorio.unac.edu.pe 2%
Fuente de Internet

4 repositorio.uap.edu.pe 1%
Fuente de Internet

5 repositorio.ucv.edu.pe 1%
Fuente de Internet

6 repositorio.utn.edu.ec 1%
Fuente de Internet

7 repositorio.uigv.edu.pe 1%
Fuente de Internet

8 repositorio.unsch.edu.pe <1%
Fuente de Internet

9	Submitted to Universidad Peruana Los Andes Trabajo del estudiante	<1 %
10	docplayer.es Fuente de Internet	<1 %
11	repositorio.upn.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
12	Submitted to Universidad Alas Peruanas Trabajo del estudiante	<1 %
13	repositorio.unjbg.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
14	Submitted to Universidad Autónoma de Ica Trabajo del estudiante	<1 %
15	Submitted to Universidad Nacional Amazonica de Madre de Dios Trabajo del estudiante	<1 %
16	Gabriela Chico-Barba, Karime Jiménez-Limas, Bernarda Sánchez-Jiménez, Reyna Sámano et al. "Burnout and Metabolic Syndrome in Female Nurses: An Observational Study", International Journal of Environmental Research and Public Health, 2019 Publicación	<1 %
17	Submitted to Universidad de San Martín de Porres Trabajo del estudiante	<1 %

18	repositorio.uma.edu.pe	<1 %
	Fuente de Internet	
19	Submitted to Universidad de Huanuco	<1 %
	Trabajo del estudiante	
20	repositorio.urp.edu.pe	<1 %
	Fuente de Internet	
21	Submitted to Universidad Católica de Santa María	<1 %
	Trabajo del estudiante	
22	repositorio.upla.edu.pe	<1 %
	Fuente de Internet	
23	repositorio.uns.edu.pe	<1 %
	Fuente de Internet	

Excluir citas

Activo

Excluir coincidencias < 30 words

Excluir bibliografía

Activo