

UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN
ESCUELA DE POSGRADO
ADMINISTRACIÓN Y GERENCIA EN SALUD



**DESGASTE Y DESEMPEÑO LABORAL EN EL PERSONAL
DE LA SALUD DE LA MICRO RED BAÑOS – HUÁNUCO
2021**

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN: CIENCIAS DE LA SALUD

**TESIS PARA OPTAR EL GRADO DE MAESTRO
EN ADMINISTRACIÓN Y GERENCIA EN SALUD**

TESISTA: TORRES ABONO, LESLIE IBIS

ASESOR: DR. ZUBIAGA MARTEL, RICARDO CARLOS

HUÁNUCO, PERÚ

2023

DEDICATORIA

Esta tesis está dedicada a:

A Dios quien ha sido mi guía, fortaleza y su mano de fidelidad y amor han estado conmigo hasta el día de hoy.

De la misma manera agradezco a Dios por permitirme tener a dos personas maravillosas que siempre están tras mis logros, me refiero a mis padres Dimas Torres y Olga Abono.

Agradecimiento a toda mi familia por el apoyo que siempre me brinda y que gracias a las motivaciones constantes que recibo de parte de todos ellos, pude concluir con este trabajo de investigación. Finalmente quiero dedicar esta tesis a Olga Abono y Dimas Torres.

Lic. Leslie Ibis Torres Abono

AGRADECIMIENTO

Siempre he tenido a Dios presente en todo momento de mi vida, ya que he podido superar diferentes dificultades que se me presentaban a lo largo de mi vida.

- Mis más sinceros agradecimientos a la Escuela de Posgrado de la Universidad Nacional “Hermilio Valdizán”, por abrirme las puertas, preparándome para un futuro competitivo y formándonos como personas de bien.
- Agradezco también a mi Asesor de tesis Dr. Ricardo Carlos Zubiaga Martel por haberme brindado la oportunidad de recurrir a su capacidad y conocimientos científicos, así como también de haberme brindado toda la paciencia del mundo para guiarme durante todo el desarrollo de la tesis.
- Y para finalizar, son muchas las personas especiales a las que me gustaría agradecer su amistad, apoyo ánimo y compañía en las diferentes etapas de mi vida. Algunas están aquí conmigo y otras en mis recuerdos y en el corazón. Quiero darles las gracias por formar parte de mí, por todo lo que me han brindado y por todas sus bendiciones Gracias a todas las personas que ayudaron directa e indirectamente en la realización de este trabajo de investigación.

RESUMEN

El presente estudio tuvo como objetivo determinar la relación entre el desgaste laboral y el desempeño laboral en el personal de salud de la Micro Red Baños – Huánuco 2021. Método. El estudio fue cuantitativo, de nivel explicativo relacional con diseño correlacional. La muestra lo conformaron 25 personales de salud. Se realizó el análisis descriptivo e inferencial utilizando la prueba estadística de correlación de Spearman. Para la recolección de datos se empleó dos cuestionarios previamente validados. Resultados. Al determinar la relación entre las variables en estudio, se halló que un 48.0(12) presentan desempeño regular y a su vez un desgaste de nivel medio, en tanto un 16.0%(4) lo hacen de forma deficiente y presentan un nivel medio de desgaste, posteriormente al someterlo análisis estadístico mediante la correlación de Spearman se obtuvo un valor de Rho es de -0.714 con un nivel de significancia de 0.000 ($p>0.05$); por lo que se afirma que a mayor desgaste laboral, el desempeño laboral será menos eficiente; así mismo al analizar las dimensiones se obtuvieron valores de Calidad del trabajo, Cooperación y trabajo en equipo, Disciplina laboral y Superación personal (Rho=-0.652 y $p=0.000$, Rho=-0.490 y $p=0.013$, Rho=-0.702 y $p=0.000$, Rho=-0.469 y $p=0.018$ respectivamente) Llegando a la conclusión que relación inversa entre el desgaste laboral y el desempeño laboral del personal de salud de la Micro Red Baños – Huánuco 2021.

Palabras clave: Desgaste laboral, desempeño laboral, personal de la salud.

ABSTRACT

The objective of this study was to determine the relationship between job burnout and job performance in the health personnel of the Micro Red Baños - Huánuco 2021. Method. The study was quantitative, relational explanatory level with correlational design. The sample was made up of 25 health personnel. Descriptive and inferential analysis was performed using Spearman's statistical correlation test. For data collection, two previously validated questionnaires were used. Results. When determining the relationship between the variables under study, it was found that 48.0(12) present regular performance and at the same time wear at a medium level, while 16.0%(4) perform poorly and present a medium level of wear., later, upon submitting it to statistical analysis using Spearman's correlation, a Rho value of -0.714 was obtained with a significance level of 0.000 ($p>0.05$); Therefore, it is stated that the greater the work wear, the less efficient the work performance; Likewise, when analyzing the dimensions, values of Quality of work, Cooperation and teamwork, Work discipline and Personal improvement were obtained (Rho=-0.652 and $p=0.000$, Rho=-0.490 and $p=0.013$, Rho=-0.702 and $p=0.000$, Rho=-0.469 and $p=0.018$ respectively) Concluding that there is an inverse relationship between job burnout and job performance of the health personnel of the Micro Red Baños - Huánuco 2021.

Keywords: Work burnout, work performance, health personnel.

ÍNDICE

DEDICATORIA	ii
AGRADECIMIENTO	iii
RESUMEN.....	iv
ABSTRACT.....	v
ÍNDICE.....	vi
INTRODUCCIÓN	xii
CAPITULO I. ASPECTOS BÁSICOS DEL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN	14
1.1. Fundamentación del problema de investigación	14
1.2. Justificación	18
1.3. Viabilidad de la investigación.....	19
1.4. Formulación del problema de investigación general y específicos.....	19
1.4.1. Problema general	19
1.4.2. Problemas Específicos.....	19
1.5. Formulación de objetivos generales y específicos.....	20
1.5.1. Objetivo general	20
1.5.2. Objetivos específicos.....	20
CAPÍTULO II. SISTEMA DE HIPÓTESIS.....	21
2.1. Formulación de hipótesis generales y específicas	21
2.1.1. Hipótesis General	21
2.1.2. Hipótesis Específicas	21
2.2. Operacionalización de variables.....	22
2.3. Definición operacional de variables	23
CAPÍTULO III. MARCO TEÓRICO.....	25

3.1.	Antecedentes de investigación	25
3.2.	Bases teóricas.....	36
3.3.	Bases conceptuales	39
CAPITULO IV. MARCO METODOLÓGICO.....		55
4.1.	Ámbito	55
4.2.	Nivel y tipo de estudio	55
4.3.	Población y muestra.....	56
4.3.1.	Descripción de la población	56
4.3.2.	Muestra y método de muestro	56
4.3.3.	Criterios de inclusión y exclusión.....	57
4.4.	Diseño de investigación	57
4.5.	Técnicas e instrumentos	58
4.5.1.	Técnicas	58
4.5.2.	Instrumentos.....	58
4.5.2.1.	Validación de los instrumentos para la recolección de datos.....	46
4.5.2.2.	Confiabilidad de los instrumentos para la recolección de datos.....	47
4.6.	Técnicas para el procesamiento y análisis de datos	61
4.7.	Aspectos éticos.....	62
CAPITULO V. RESULTADOS Y DISCUSIÓN.....		63
5.1.	Análisis descriptivo	63
5.2.	Análisis inferencia.....	82
5.3.	Discusión de resultados	88
5.4.	Aporte científico de la investigación.....	91

CONCLUSIONES	92
RECOMENDACIONES O SUGERENCIAS	95
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	97
ANEXOS.....	104

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 01.	Descripción de las características demográficas del personal de salud de la Micro Red Baños, Huánuco-2021.	63
Tabla 02.	Descripción de las características laborales en el personal de salud de la Micro Red Baños, Huánuco-2021.	65
Tabla 03.	Descripción del cansancio emocional en el desgaste laboral del personal de salud de la Micro Red Baños, Huánuco - 2021.	68
Tabla 04.	Descripción de la despersonalización debido al desgaste y desempeño laboral del personal de salud de la Micro Red Baños, Huánuco - 2021.	69
Tabla 05.	Descripción de las relaciones personales en el desgaste laboral del personal de salud de la Micro Red Baños, Huánuco - 2021.....	70
Tabla 06.	Descripción del desgaste laboral del personal de salud de la Micro Red Baños, Huánuco - 2021.	71
Tabla 07.	Descripción de la calidad de trabajo en el desempeño laboral del personal de salud de la Micro Red Baños, Huánuco - 2021.....	72
Tabla 08.	Descripción de la cooperación y trabajo en equipo en el desempeño laboral del personal de salud de la Micro Red Baños, Huánuco - 2021.	73
Tabla 09.	Descripción de la disciplina laboral en el desempeño laboral del personal de salud de la Micro Red Baños, Huánuco - 2021.....	74
Tabla 10.	Descripción de la superación personal en el desempeño laboral del personal de salud de la Micro Red Baños, Huánuco - 2021.....	75
Tabla 11.	Descripción del desempeño laboral del personal de salud de la Micro Red Baños, Huánuco - 2021.....	76
Tabla 12.	Descripción de la calidad de trabajo y desgaste laboral por parte del personal de salud de la Micro Red Baños, Huánuco - 2021.....	77
Tabla 13.	Descripción del desgaste laboral y Cooperación y trabajo en equipo por parte del personal de salud de la Micro Red Baños, Huánuco - 2021.78	78
Tabla 14.	Descripción del desgaste laboral y la disciplina por parte del personal de salud de la Micro Red Baños, Huánuco - 2021.	79
Tabla 15.	Descripción del desgaste laboral y la superación personal por parte del personal de salud de la Micro Red Baños, Huánuco - 2021.....	80

Tabla 16.	Descripción del desgaste laboral y el desempeño laboral por parte del personal de salud de la Micro Red Baños, Huánuco - 2021.....	81
Tabla 17	Prueba de normalidad Kolmogorov-Smirnov en las variables: desgaste laboral y desempeño laboral. por parte del personal de salud de la Micro Red Baños, Huánuco - 2021	82
Tabla 18.	Prueba de correlación de Spearman entre el desgaste laboral y calidad de trabajo en el personal de salud de la Micro Red Baños - Huánuco 2021.	83
Tabla 19.	Prueba de correlación de Spearman entre el desgaste laboral, cooperación y trabajo en equipo por parte del personal de salud de la Micro Red Baños - Huánuco 2021.	84
Tabla 20.	Prueba de correlación de Spearman entre el desgaste laboral y disciplina por parte del personal de salud de la Micro Red Baños - Huánuco 2021.	85
Tabla 21.	Prueba de correlación de Spearman entre el desgaste laboral y la superación personal por parte del personal de salud de la Micro Red Baños - Huánuco 2021.	86
Tabla 22.	Prueba de correlación de Spearman entre el desgaste laboral y el desempeño laboral por parte del personal de salud de la Micro Red Baños - Huánuco 2021.	87

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 01.	Descripción grafica del género del personal de salud de la Micro Red Baños, Huánuco-2021.	64
Figura 02.	Descripción grafica de la edad del personal de salud de la Micro Red Baños, Huánuco-2021.	64
Figura 03.	Descripción grafica de la profesión del personal de salud de la Micro Red Baños, Huánuco-2021.	66
Figura 04.	Descripción grafica del tipo de contrato del personal de salud de la Micro Red Baños, Huánuco-2021.	66
Figura 05.	Descripción grafica del tiempo de experiencia laboral del personal de salud de la Micro Red Baños, Huánuco-2021.	67
Figura 06.	Descripción grafica del tiempo de labores en el establecimiento del personal de salud de la Micro Red Baños, Huánuco-2021.	67
Figura 07.	Descripción grafica del cansancio emocional del personal de salud de la Micro Red Baños, Huánuco-2021.	68
Figura 08.	Descripción grafica de la despersonalización del personal de salud de la Micro Red Baños, Huánuco-2021.	69
Figura 09.	Descripción grafica de las relaciones personales del personal de salud de la Micro Red Baños, Huánuco-2021.	70
Figura 10.	Descripción grafica del desgaste laboral del personal de salud de la Micro Red Baños, Huánuco-2021.	71
Figura 11.	Descripción grafica de la calidad de trabajo del personal de salud de la Micro Red Baños, Huánuco-2021.	72
Figura 12.	Descripción grafica de la cooperación y trabajo en equipo del personal de salud de la Micro Red Baños, Huánuco-2021.	73
Figura 13.	Descripción grafica de la disciplina laboral del personal de salud de la Micro Red Baños, Huánuco-2021.	74
Figura 14.	Descripción grafica de la superación personal del personal de salud de la Micro Red Baños, Huánuco-2021.	75
Figura 15.	Descripción grafica del desempeño laboral del personal de salud de la Micro Red Baños, Huánuco-2021.	76

INTRODUCCIÓN

El desgaste ocupacional puede suscitarse por el estrés de los trabajadores, ya que algunos viven en su lugar de trabajo, es decir principalmente por los altos niveles de responsabilidad, incertidumbre y sobrecarga los recursos humanos, escasez de personal en organización, falta de recursos para cumplir con sus obligaciones, en conflicto, personalidad, falta de motivación, dinámico y económico, estimula gran manera de comenzar oficialmente sufren el estrés de su trabajo diario, modificar significativamente sus esferas sociales, la psicología y la conducta tienen que ver mucho.

Romero y Urdaneta (2009) señalaron que la productividad no es solo la capacidad de realizar un trabajo, sino también la motivación de un individuo para tratar de completar una tarea laboral, el logro de un determinado logro generará una recompensa sustancial, lo que afectará la satisfacción de los encuestados. con su trabajo.

Ahora que un empleado haga un buen trabajo depende de factores personales, emocionales, sociales y motivacionales que influyen y determinan si un establecimiento mantiene su desempeño profesional.

El desempeño laboral es el comportamiento real o el comportamiento de los trabajadores para desarrollar la eficiencia en sus tareas y funciones relacionadas con el trabajo, de esta manera un aumento rápido en la velocidad del trabajo perjudicará el desempeño de la tarea quitando responsabilidad de las relaciones y sobre todo causando daño físico. y agotamiento mental de los empleados.

El desgaste y el desempeño del trabajador de la salud son componentes esenciales y personales, y son la principal fuente de sobrecarga física y mental de las personas. Además, las consecuencias no terminan cuando las personas dejan su trabajo, por el contrario, también afectan su propia vida, ya que las situaciones pesimistas o negativas tienen un fuerte impacto en familiares y amigos.

En respuesta a esta situación, es de gran importancia la consideración del desgaste y desempeño laboral en el personal de la salud, Que tuvo como propósito de ver la Existe

relación entre el desgaste laboral y el desempeño laboral en el personal de salud de la Micro Red Baños – Huánuco 2021. y dar a conocer a través de los resultados hallados se puedan plantear soluciones para el ayudar al desempeño del personal de salud.

Dentro de este orden de ideas, el capítulo I empieza con descripción del problema de investigación: fundamentación del problema de investigación, justificación, importancia propósito, limitaciones, formulación del problema de investigación generales y específicos, formulación de objetivos generales y específicos, formulación de hipótesis generales y específicos, variables, Operacionalización de variables, definición de términos operacionales.

En el capítulo II se propone el Marco teórico, ahí se desarrolla los antecedentes de la investigación a nivel internacional y nacional y local; bases teóricas donde se nutre nuestra investigación y bases conceptuales utilizadas en el desarrollo de nuestra investigación.

En el capítulo III se propone el Marco metodológico: Ámbito, población, nivel y tipo de estudio, diseño de investigación, técnicas e instrumentos, validación y confiabilidad del instrumento, procedimiento y tabulación.

En el capítulo IV se presentan los resultados de la investigación teniendo en cuenta el análisis descriptivo, análisis inferencial y la discusión de resultados entre lo conceptual, teórico, metodológico, lo evidenciado y contrastación de hipótesis.

Para finalizar, en el capítulo V, se lleva a cabo las conclusiones, dando a conocer los hallazgos encontrados de forma más directa y resumida, para así ayuda a la generación de nuevas ideas y las recomendaciones que se sugieren de las propuestas correspondiente a este ejercicio, y que pueda dar origen a otras investigaciones..

CAPITULO I. ASPECTOS BÁSICOS DEL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1. Fundamentación del problema de investigación

En los últimos tiempos las profesiones de los servicios en salud tienen la peculiaridad por una atención intensa y prolongada hacia la persona, familia y comunidad, que están en una situación de necesidad o dependencia de cuidar su salud, estos a corto o a largo tiempo pueden devenir a un desgaste laboral. Dicho desgaste manifestándose como estrés es una respuesta a los sucesos que amenazan o ponen en conflicto a quienes enfrentan situaciones demandantes tales como los que enfrentan los profesionales en salud. (1)

Actualmente, según la Dirección General de Desarrollo de Recursos Humanos del Ministerio de Salud (MINSA), nos encontramos en un mundo globalizado donde están surgiendo nuevos mercados. Trayendo innovación, demandas y desafíos en el mercado laboral para que los trabajadores sean capaces de responder a situaciones inesperadas y tomar decisiones rápidas y eficientes. En este contexto, como mencionó Fernández, Betanzos, Hernández, la práctica de las prácticas médicas profesionales se ha visto transformada por la modernización, el cambio tecnológico y las nuevas formas de trabajo y gestión basada en la calidad de atención al usuario.

Los profesionales de la salud son parte de la organización, son parte del Ministerio de Salud, organismo público llamado a velar por la salud de las personas a través de la atención primaria. Por esta razón, los profesionales confían en las actividades de esta agencia estatal, lo que significa que los factores que rodean el trabajo de cada especialista tienen un impacto directo en sus acciones. En otras palabras, las condiciones de trabajo, el suministro de equipos y materiales, las organizaciones y las políticas de trabajo, muchas veces se convierten en causas de burnout, afectando el desempeño ocupacional de los profesionales de la salud y existen todos los días. (1)

Por otro lado, la fatiga o estrés laboral es una manifestación física y psicológica que interfiere con las actividades normales, tanto profesionales como personales, y actualmente se asocia a enfermedades profesionales que interfieren con la eficiencia laboral. Los puestos y especialistas de diversas disciplinas están relacionados tanto con las capacidades y características del individuo, el grado de presión al que está sometido para la toma de decisiones, la estructura organizacional, la solidez general de las relaciones que existen entre los colaboradores y la capacidad de trabajadores para el control de situaciones, entre otros. Juntos, estos factores establecen estándares de desempeño y tienen un impacto directo en los niveles de desempeño.

Según Meza (2018) el desgaste laboral en el punto de vista de la psicología, también ha sido incidente por la emergencia de la psicología real en el sentido de intentar buscar y entender cuáles son las variables personales y recursos que conseguirían una mayor aptitud, salud y bien para los empleadores. Las variables de personalidad positiva del empleador iniciarán los recursos personales que ayudan a los empleadores a poner a la salud y el bienestar, y al óptimo crecimiento laboral (2)

Para Condor y col. (2017), el desgaste laboral o burnout impacta negativamente el desempeño laboral de los colaboradores, provocando unas reacciones negativas en el individuo y de consecuencias nocivas en su organismo. Este síndrome a diferencia del estrés leve, no se supera con el descanso o las vacaciones, sino que requerimos de variadas estrategias de cambio para recuperar nuestra salud, entusiasmo y motivaciones.

Los diferentes cambios en las relaciones laborales están demandando una gran capacidad de adaptación de los trabajadores condicionando estrés, que es uno de los mayores problemas laborales. (3)

A nivel internacional, 22% de trabajadores padecen estrés, siendo la segunda dolencia más reportada por los trabajadores, vinculada a la mitad de días laborales perdidos y condicionando deterioro de la salud mental y física, además

de la disminución en la calidad y productividad del desempeño individual y organizacional. (3)

El desgaste laboral supone una situación anormal debida a una respuesta prolongada al estrés que surge en el trabajo. En ella se incluyen factores emocionales, e interpersonales del trabajo, como la fatiga crónica, la ineficacia, o la negación de lo que ocurre. (4) El proceso de desgaste labora o burnout se puede prevenir. Para ello se hace necesario conectarnos con las propias sensaciones, observar nuestros comportamientos y chequear cómo nos estamos sintiendo en el día a día. De esta manera se hace más fácil que actuemos a tiempo. (5)

Fernández, Guerra y Rojas, (2006) expresan que el cansancio emocional que se expresa en la pérdida paulatina del agrado por la tarea que se realiza. Una sensación de cansancio e incluso disgusto por el trabajo. En esta etapa las personas intentan modificar por sí mismas las sensaciones negativas, sin embargo, no encuentran respuestas adecuadas.

Despersonalización el cual se expresa a través de cambios en las relaciones con los usuarios. Se identifica por el desinterés, apatía o la culpa, afectando la calidad de atención y dedicación a los individuos, predominando en el colaborador un ánimo depresivo o sentimientos hostiles. (6)

La realización personal o autorrealización es un sentimiento de plenitud y equilibrio interno con el que la persona encuentra el sentido de su existencia, saboreando la sensación de armonía entre la cultura y costumbres heredadas, los principios y valores propios; y la dirección práctica de la vida personal y profesional que desarrolla. Su pérdida produce una sensación de que no tiene sentido implementar cambios, pues no se pueden mejorar las cosas. De esta manera se pierde la ilusión y el idealismo respecto al propio trabajo. (7)

Diaz Gonzales, (2019) refiere que en su estudio más de la mitad de profesionales de salud estudiados, presentaron un nivel medio de desgaste laboral y más de la

tercera parte de estos un nivel alto; en relación del 80% que realizan un desempeño laboral adecuado. (8)

Por otro lado, Morales (2009) menciona que el desempeño laboral hace referencia al rendimiento laboral y la actuación que manifiesta el trabajador al efectuar las funciones y tareas principales que exige su cargo en el contexto laboral específico de actuación, lo cual permite demostrar su idoneidad. (9)

En la Micro Red Baños, existe la sobrecarga laboral por la demanda de pacientes que exigen atención asimismo el déficit de los recursos humanos hace que estos profesionales de la salud manifiesten algunos de los síntomas y signos del síndrome del desgaste laboral o síndrome de burnout.

Finalmente, el desempeño del trabajador y el desgaste laboral van de la mano, por ello se hace necesario conocer la calidad de atención y efectividad laboral de la Micro Red Baños.

Por todo lo expuesto anteriormente, resultó de gran interés realizar la presente investigación donde se planteó la siguiente interrogante ¿Cómo se relaciona el desgaste laboral con el desempeño laboral en el personal de salud de la Micro Red Baños – Huánuco 2021?, ello, con el fin de rescatar y potenciar los recursos que las personas y equipos poseen para cuidarse a sí mismos, entregando elementos que permitan distinguir e identificar el desgaste laboral para evitar que éste llegue a constituirse el desgaste laboral.

Se espera que los hallazgos sirvan de base para la realización de nuevas investigaciones y así mismo para la mejora del desempeño de los profesionales de salud.

1.2. Justificación

El presente estudio se justifica por las siguientes razones:

Justificación teórica

La investigación realizada se justifica desde el punto de vista teórico debido a que el estudio permitió la recopilación de nuevos conocimientos respecto al desgaste laboral y el desempeño de los profesionales de la salud, en la actualidad con el contexto COVID-19, el cual conllevó a modificar las rutinas de trabajo, intensificándose las actividades de promoción, prevención y control en la persona, familia y comunidad afectando así en su desempeño laboral

Justificación Práctica

Desde el punto de vista práctico el estudio se ejecutó en un centro de salud de la provincia de Lauricocha y departamento de Huánuco, donde se observó un incremento en el desgaste laboral de los profesionales de la salud, el cual conllevó a un problema, provocando una disminución en el nivel de desempeño laboral; al asociar estas dos variables y hallar la existencia significativa de una relación, el establecimiento de salud podrá crear estrategias o métodos que permitan disminuir el desgaste laboral, mejorando así el desempeño.

Justificación Metodológica

En el aspecto metodológico, el estudio contribuye a reducir el desgaste y por consecuencia mejorar el desempeño de los profesionales de la salud del centro de salud, puesto a que se dio a conocer a los directivos de la institución, a comunidad científica y a la población en general los resultados a obtener; consecuente a ello los entes rectores de salud, los directores y gerentes del establecimiento de salud, así como autoridades municipales y regionales, tomen en cuenta que para tener un adecuado desempeño de los profesionales de salud, se debe contribuir en la disminución del desgaste laboral implementado estrategias y diseñando estrategias de reorganización de las labores de los profesionales.

Importancia

El presente tiene gran importancia, pues los resultados obtenidos en el estudio permitirá que los directivos la Microred Baños pueda crear estrategias a fin de disminuir el desgaste laboral a fin de obtener un mejor desempeño por parte del personal que labora en la institución, así mismo servirá como un sustento teórico para futuros estudios que se pretenda realizar al analizar las variables en estudio.

1.3. Viabilidad de la investigación

El presente estudio de investigación fue viable, puesto a que se contó con los recursos necesarios para la elaboración del proyecto y ejecución de la misma, así mismo que se tuvo acceso a la muestra para la recolección de datos, del mismo modo se cuenta con la economía para solventar los costos de la investigación.

1.4. Formulación del problema de investigación general y específicos.

1.4.1. Problema general

¿Cómo se relaciona el desgaste laboral con el desempeño laboral en el personal de salud de la Micro Red Baños – Huánuco 2021?

1.4.2. Problemas Específicos

- ✓ ¿Están relacionados el desgaste laboral con la calidad del trabajo del personal de salud de la Micro Red Baños – Huánuco 2021?
- ✓ ¿Se relaciona el desgaste laboral con la cooperación y trabajo en equipo del personal de salud de la Micro Red Baños – Huánuco 2021?
- ✓ ¿Existe relación entre el desgaste laboral con la disciplina laboral del personal de salud de la Micro Red Baños – Huánuco 2021?
- ✓ ¿Cómo se relaciona el desgaste laboral y la superación personal del personal de salud de la Micro Red Baños – Huánuco 2021?

1.5. Formulación de objetivos generales y específicos

1.5.1. Objetivo general

Determinar la relación entre el desgaste laboral y el desempeño laboral en el personal de salud de la Micro Red Baños – Huánuco 2021.

1.5.2. Objetivos específicos

- ✓ Establecer la relación entre desgaste laboral y la calidad del trabajo del personal de salud de la Micro Red Baños – Huánuco 2021
- ✓ Analizar la relación entre el desgaste laboral con la cooperación y trabajo en equipo del personal de salud de la Micro Red Baños – Huánuco 2021
- ✓ Confrontar la relación entre el desgaste laboral con la disciplina laboral del personal de salud de la Micro Red Baños – Huánuco 2021
- ✓ Determinar la relación entre el desgaste laboral y la superación personal del personal de salud de la Micro Red Baños – Huánuco 2021

CAPÍTULO II. SISTEMA DE HIPÓTESIS

2.1. Formulación de hipótesis generales y específicas

2.1.1. Hipótesis General

Hi: No existe relación inversa entre el desgaste laboral y el desempeño laboral en el personal de salud de la Micro Red Baños – Huánuco 2021.

Hi: Existe relación inversa entre el desgaste laboral y el desempeño laboral en el personal de salud de la Micro Red Baños – Huánuco 2021.

2.1.2. Hipótesis Específicas

H0₁: No existe relación inversa entre desgaste laboral y la calidad del trabajo del personal de salud de la Micro Red Baños – Huánuco 2021

Hi₁: Existe relación inversa entre desgaste laboral y la calidad del trabajo del personal de salud de la Micro Red Baños – Huánuco 2021

H0₂: No existe relación inversa entre el desgaste laboral con la cooperación y trabajo en equipo del personal de salud de la Micro Red Baños – Huánuco 2021

Hi₂: Existe relación inversa entre el desgaste laboral con la cooperación y trabajo en equipo del personal de salud de la Micro Red Baños – Huánuco 2021

H0₃: No existe relación inversa entre el desgaste laboral con la disciplina laboral del personal de salud de la Micro Red Baños – Huánuco 2021

Hi₃: Existe relación inversa entre el desgaste laboral con la disciplina laboral del personal de salud de la Micro Red Baños – Huánuco 2021

H0₄: No existe relación inversa entre el desgaste laboral y la superación personal del personal de salud de la Micro Red Baños – Huánuco 2021

Hi4: Existe relación inversa entre el desgaste laboral y la superación personal del personal de salud de la Micro Red Baños – Huánuco 2021.

2.2. Operacionalización de variables

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	VALOR FINAL	ESCALA DE MEDICIÓN
VARIABLE DEPENDIENTE				
Desgaste laboral	Cansancio emocional	Ítems 1 al 9	Alto Medio Bajo	Ordinal
	Despersonalización	Ítems 10 al 14	Alto Medio Bajo	Ordinal
	Realización personal	Ítems 15 al 22	Alto Medio Bajo	Ordinal
VARIABLE INDEPENDIENTE				
Desempeño laboral	Calidad del trabajo	Ítems 1 al 8	Deficiente Regular Eficiente	Ordinal
	Cooperación y trabajo en equipo	Ítems 9 al 16	Deficiente Regular Eficiente	Ordinal
	Disciplina laboral	Ítems 17 al 24	Deficiente Regular Eficiente	Ordinal
	Superación personal	Ítems 25 al 30	Deficiente Regular Eficiente	Ordinal
VARIABLE DE CARACTERIZACIÓN				
Características sociodemográficas	Edad	Años Cumplidos	< 25 años 25 – 34 años 35 – 44 años 45 – 54 años ≥ 55 años	De Razón
	Sexo	Género al que pertenece	Masculino Femenino	Nominal
Características laborales	Profesión	Profesión que ejerce en el establecimiento de salud	Medico Lic. Enfermería Obstetra Psicólogo Odontólogo Personal	Nomina

			Técnico	
	Tipo de contrato	Tipo de contrato laboral	Locación de servicio CAS Terceros Nombrado	Nominal
	Experiencia laboral	Tiempo que labora como profesional de enfermería	1 – 5 años 5 – 10 años 11 – 15 años 16 – 20 años ≥ 21 años	De Razón
	Grado máximo alcanzado	Grado máximo alcanzado	Licenciado Segunda especialidad Maestría Doctorado	Ordinal

2.3. Definición operacional de variables

Desgaste laboral

Es un tipo de estrés que está relacionado al trabajo esto conlleva al cansancio emocional, la despersonalización, y la realización personal, de el personal de salud de la Micro Red Baños.

Cansancio emocional

Hace referencia al agotamiento emocional por la sobrecarga de trabajo y el esfuerzo psíquico que padecen el personal de salud de la Micro Red Baños.

Despersonalización

Alteración de la percepción o la experiencia de uno mismo de tal manera que uno se siente "separado" de los procesos mentales o cuerpo, como si uno fuese un observador externo a los mismos.

Realización personal

Señala a el sentimiento de plenitud y equilibrio interno con el que el personal de salud de la Micro Red Baños, encuentra el sentido de su existencia.

Desempeño laboral

Refiere al rendimiento laboral que manifiesta el personal de salud de la Micro Red Baños, al efectuar las funciones y tareas principales que exige su cargo en el contexto laboral específico de actuación, el cual va permitir demostrar la idoneidad.

Calidad del trabajo

Se basa en una percepción que expresan el personal de salud de la Micro Red Baños, sobre su grado de satisfacción o insatisfacción con respecto al medio ambiente en el que laboran

Cooperación y trabajo en equipo

Supone encontrar a un conjunto de personas con habilidades complementarias comprometido con un propósito común, del que se consideran mutuamente responsables

Disciplina laboral

Conjunto de acciones tendientes a lograr el acatamiento de las políticas, normas y reglamentos de la micro RED baños, por parte de todos sus integrantes.

Superación personal

Proceso de evolución y transformación que experimenta una persona al adoptar nuevos hábitos, formas de pensar y cualidades que le permiten alcanzar sus metas y desarrollar todo su potencial en diversos ámbitos de la vida.

CAPÍTULO III. MARCO TEÓRICO

3.1. Antecedentes de investigación

Como parte de la investigación de esta tesis, se realizó una revisión sistemática de la literatura existente con el objetivo de brindar una comprensión profunda del tema a través de la presentación de antecedentes internacionales, nacionales y locales de manera que permita profundizar en el conocimiento sobre el tema. Estos antecedentes fueron una importante fuente de orientación a lo largo del proceso de investigación de la tesis.

Antecedentes Internacionales

Eirín, R; Sanmiguel, A; Rodríguez, J. (2021), en España, en su estudio realizado analizo las razones que justifican los cambios de desempeño laboral en los docentes de Educación Física (EF). Por ello desarrollo un estudio descriptivo en el que participaron un total de 120 docentes de educación física (EF) que realizan su función en las etapas de Educación Primaria y Secundaria en la Comunidad Autónoma de Galicia. Para la obtención de información cumplimentaron un cuestionario, elaborado a partir del Teacher Follow-up Survey. El profesorado indica que la escasa valoración hacia la EF por parte de la administración influye mucho en dicho cambio de trabajo. Igualmente, otro de los factores determinantes del cambio de desempeño laboral es la escasa consideración hacia la EF por parte de las familias. Los docentes cuando deciden buscar un nuevo horizonte profesional suelen optar por un cambio de especialidad y la dedicación a tareas de gestión docente. (10)

Lozada, D; Paredes, M; Vilorio, H; Rivadeneira, D. (2021), en Ecuador, en su estudio tuvo como objetivo principal demostrar la relación entre el uso inadecuado de WhatsApp en la comunicación laboral, la sobrecarga de trabajo y el síndrome de desgaste profesional en los docentes universitarios. La investigación fue de enfoque cuantitativo con método descriptivo, correlacional y de carácter transversal. Aplico un cuestionario a un total de 305 docentes, se pudo comprobar las hipótesis de investigación planteadas. Los resultados

confirman una asociación significativa entre el uso inadecuado de WhatsApp en la comunicación laboral y la sobrecarga de trabajo. En segundo lugar, confirma la relación entre los niveles de sobrecarga laboral que perciben los docentes y el síndrome de desgaste profesional. Estos resultados enfatizan en la importancia de lograr una comunicación efectiva mediante el uso de las aplicaciones tecnológicas debido a las posibles consecuencias negativas que se manifiestan en el ámbito institucional y en particular, para la salud de los docentes en esta Institución de Educación Superior en el Ecuador. (11)

Pazmiño, A. (2020) en Ecuador, en su investigación analizo el burnout que es una respuesta al estrés emocional crónico con tres componentes característicos como son agotamiento emocional, baja productividad laboral y un exceso de despersonalización y el desempeño laboral que se lo define como el grado en el cual el empleado cumple con los requisitos de trabajo. Tuvo como objetivo principal determinar la relación entre el desempeño y síndrome de desgaste profesional del personal del área comercial de una empresa industrial de la ciudad de Ambato. El nivel de la investigación es de tipo correlacional; aplicó el MBI Maslach Burnout Inventori que es un cuestionario conformado de 22 incisos con siete opciones de respuesta y permiten identificar el nivel de desgaste que presenta un individuo en el trabajo, la población estuvo constituida por 60 personas del área comercial de una empresa industrial ubicada en la ciudad de Ambato misma que se dedicada a la fabricación y comercialización de calzado, así también se aplicó el test de estrés laboral y la aplicación de la evaluación de desempeño 180° por medio del Software Success Factor un componente adicional del sistema SAP que maneja de manera integral la organización, con información que ya constaba en las bases de desarrollo organizacional área encargada del subsistema de talento humano. Los resultados obtenidos después del análisis estadístico fueron que existe relación entre el desempeño laboral y el burnout puesto que, a mayor despersonalización y agotamiento emocional menor será el desempeño y que a menor despersonalización y agotamiento emocional mayor será el desempeño; evidenciándose que a mayor nivel de estrés se reporta un mayor nivel de despersonalización y agotamiento emocional

principalmente en el área de ventas campo y contact center que forman parte de la división comercial. (12)

Soriano, C. (2021) en Ecuador, en su investigación desarrollada con el objetivo de contribuir al desarrollo de los perfiles de riesgos psicosociales y de salud, desde la perspectiva del desempeño laboral. Tomó el cuestionario Maslach Burnout Inventory (MBI) como instrumento principal para medir el estrés laboral del personal administrativo. Su función fue medir el desgaste profesional, así como la frecuencia y la intensidad con la que se sufre el Burnout. Este test es conocido como el test de Burnout y está estandarizado para ámbitos laborales. En este estudio se buscó medir la confiabilidad de las respuestas ofrecidas, para lo que se utilizó el Coeficiente Alfa de Cronbach. Se recibieron respuestas de 78 encuestados, que significan el 40,6% de la población total. Las respuestas no alcanzaron el tamaño de la muestra, aun cuando el cuestionario fue enviado en tres ocasiones. Los resultados obtenidos en esta investigación permiten afirmar que no existe presencia de estrés laboral en el personal administrativo de la Universidad Estatal Península de Santa Elena. Al analizar las dimensiones del Síndrome de Burnout en la muestra estudiada se confirma que existe un nivel bajo de indicios de Cansancio emocional y de despersonalización. (13)

Mejía, M; Silva, M; Velandia, D. (2018) en Colombia, realizaron un estudio sobre Relación entre el desgaste y el desempeño laboral en los funcionarios de Coomultrup, con el objetivo de conocer la relación que existe entre el desgaste ocupacional y el desempeño laboral en los funcionarios de Coomultrup. De las que pudieron evidenciar en sus resultados lo siguiente se logró evidenciar que existe una relación muy significativa entre desgaste y desempeño laboral en los trabajadores de Coomultrup, ya que a sus niveles altos de agotamiento hace que se alteren áreas en el desempeño laboral como liderazgo, adaptabilidad al cambio y orientación a los resultados. (14)

Portero, S; Vaquero, M. (2015) en España, realizaron una investigación sobre el Desgaste profesional, estrés y satisfacción laboral del personal de enfermería en un hospital universitario. Con el objetivo describir las características

sociolaborales del personal de enfermería de un hospital de tercer nivel del Servicio Sanitario Público de Andalucía. Resultados: obtuvieron puntuaciones medias en estrés laboral y satisfacción, de 44.23 y 65.46 puntos, respectivamente. En cuanto al desgaste profesional, se evidenció un nivel medio de agotamiento emocional; elevado para la despersonalización y bajo en el caso de la realización personal. Llegando a la conclusión que el nivel de agotamiento emocional es medio, elevado para la despersonalización y bajo en la realización personal. (15)

Martínez, A; González, J; Gómez, L. (2012) en España, realizaron una investigación sobre las repercusiones del desempeño docente en la satisfacción y el desgaste del profesorado. Con el objetivo que se centra en la exploración de las repercusiones que puede tener el desempeño docente en la satisfacción y el desgaste del profesorado. En sus resultados demuestran que las experiencias positivas de los profesores en el ejercicio de la docencia producen satisfacción y conducen al desarrollo y a la realización personal y profesional, que efectivamente influyen en la calidad de la enseñanza y los aprendizajes de los alumnos. Por otra parte, las experiencias negativas llevan a la insatisfacción personal y profesional que con frecuencia ocasionan el desgaste e incluso el rechazo de la profesión y llegan a afectar a la felicidad y bienestar del docente, al compromiso con la docencia y con el Centro Educativo. (16)

Amador, N; Aguirre, M; Anguiano, N; Guízar, J. (2018), en Mexico, realizaron una investigación sobre la desempeño laboral de acuerdo al estado de salud del trabajador y el uso del móvil en organizaciones laborales, su objetivo fue identificar la asociación del desempeño percibido ajustado a la salud del trabajador con el uso del móvil., dentro de sus resultados encontraron Del grupo total de trabajadores, 70 (61.4%) reportó que es necesario el uso del móvil en el ámbito laboral principalmente para comunicación con personal del equipo de trabajo, información requerida en el trabajo y como herramienta para localizar formatos, proveedores etc. El factor conflictos del uso del móvil mostró correlación negativa con las demandas de producción ($r=-0.243$; $p= 0.01$), las

mentales ($r=-0.267$; $p= 0.005$), físicas ($r=-0.204$; $p= 0.03$) y la puntuación total del desempeño laboral ($r=-0.219$; $p= 0.02$). El factor uso comunicacional correlacionó de forma negativa con las demandas sociales ($r=-0.197$; $p= 0.03$). La puntuación total de CERM mostró asociación negativa con la puntuación total del desempeño laboral ($r=-0.197$; $p= 0.03$) y todos sus factores exceptuando las demandas físicas ($r=-0.162$; $p= 0.08$). En las mujeres se identificó menor IMC, número de horas laboradas por semana, número de hijos, años de pareja y demandas sociales.. (17)

Ortiz, R. (2011) en México, realizó una investigación sobre la inteligencia emocional percibida y desgaste laboral en médicos internos de pregrado su objetivo fue Analizar la relación entre los niveles de inteligencia emocional percibida y desgaste laboral en médicos internos de pregrado. Fue un estudio transversal de tipo descriptivo correlacional. Hallaron que el factor de atención emocional se relaciona negativamente con agotamiento. Claridad correlaciona de manera positiva con reparación emocional y realización personal, y de forma negativa con agotamiento y despersonalización. Reparación de las emociones correlaciona de forma negativa con agotamiento y despersonalización, y de manera positiva con realización personal. Los análisis de regresión revelaron que el desgaste laboral del médico de pregrado se explicaba por una baja atención emocional y falta de claridad en sus emociones. (18)

Collado, P; Soria, C; Canafoglia, E; Collado, S. (2016) en Argentina hicieron una investigación sobre condiciones de trabajo y salud en docentes universitarios y de enseñanza media de Mendoza: entre el compromiso y el desgaste emocional, tuvieron como propósito de analizar los aspectos vinculados con la percepción sobre las condiciones de trabajo y su impacto en la salud de los docentes que pertenecen a la Universidad Nacional de Cuyo, dentro de sus resultados encontraron que emerge el desgaste físico y emocional de trabajadores altamente calificados, por el efecto combinado de la respuesta comprometida a las exigencias de su labor con la degradación (material y simbólica) de las condiciones en que la desempeña. (19)

Antecedentes Nacionales

Maguiña, Y; Sava, K; (2021) en Lima, en su tesis desarrollada, tuvo como objetivo principal evaluar la relación entre la resiliencia y los niveles de desgaste laboral, así como de sus dimensiones, en profesionales de centros de salud de Lima. Para la muestra tomaron en consideración de 149 adolescentes obtenidos a través de un muestreo no probabilístico de tipo por conveniencia. Para la recolección de datos se empleó el Inventario de Burnout de Maslach (MBI) y la Escala de Resiliencia de Wagnild y Young (R). Los resultados mostraron que existe una relación significativa e inversamente proporcional moderada ($p < 0.05$; $Rho = -.432$) variables; evidenciando que, a menores niveles de resiliencia, mayor presencia de indicadores de desgaste laboral. De igual forma se evidenció que el 39.60% de los evaluados presentaba niveles altos de agotamiento emocional. (20)

Becerra, B; Vega, C; (2020) en Ica, en su estudio tuvieron como objetivo principal establecer la relación entre el síndrome de Burnout y el desempeño laboral de los profesionales de enfermería en el servicio de hospitalización – COVID 19 del Hospital Nacional Alberto Sabogal Sologuren, Callao en el año 2020. Material y método: Estudio de enfoque cuantitativo, nivel relacional y diseño no experimental, que incluyó una muestra de 50 profesionales de enfermería que laboraron en el servicio de hospitalización COVID – 19. Para la evaluación se utilizó la Ficha Técnica: Inventario “Burnout” de Maslach (MBI) de 22 preguntas que evaluó el síndrome de Burnout y la Escala de observación “Desempeño Laboral” con 52 preguntas para evaluar el desempeño laboral. En el análisis inferencial se empleó el coeficiente de correlación de Spearman. Resultados: Los profesionales de enfermería tenían una edad promedio de 34 años, en su mayoría eran de sexo femenino (82%), solteros (48%) y de experiencia laboral promedio 3.76 años. El 50% presenta un nivel medio del síndrome de burnout y el 26% un nivel alto. En las dimensiones, agotamiento emocional de nivel alto (38%) y bajo (38%), la despersonalización era de nivel alto (56%) y realización personal de nivel bajo (56%). El 42% del profesional

de enfermería tiene un desempeño laboral medio y el 38% un desempeño alto. En las dimensiones, el desempeño es alto para el proceso de enfermería (82%), los procesos dependientes (56%), los procesos interdependientes (60%), las acciones administrativas (60%) y las acciones ético-legales (64%), mientras que el desempeño fue medio en los procesos independientes (42%). Conclusión: Existe relación indirecta, entre el síndrome de Burnout y el desempeño laboral de los profesionales de enfermería en el servicio de hospitalización – COVID 19 del Hospital Nacional Alberto Sabogal Sologuren, Callao en el año 2020. (21)

Niquén, V. (2021) en Chiclayo, en su investigación tuvo como objetivo el determinar la relación que existe entre el síndrome de Burnout y el desempeño laboral del personal de la micro red Mórrope, Lambayeque. La investigación fue de tipo descriptiva-correlacional, propositiva de diseño no experimental. La muestra tomada fue de 100 trabajadores de salud de la micro red de Mórrope; se empleó de instrumento el test de Maslach Burnout Inventory para afirmar si el personal presentaba y había relación entre síndrome de Burnout y el desempeño laboral. Llegándose a la conclusión que: Existe una relación negativa donde ambas variables se relacionan directamente y guardan relación muy estrechamente (22)

Loayza, M. (2020) en Lima, en estudio desarrollado tuvo como objetivo principal determinar la relación entre el nivel de estrés laboral y desempeño laboral en el personal asistencial de enfermería del Hospital Regional del Cusco, 2020. Asimismo, la investigación fue básica, correlacional, cuantitativa y tuvo una población de 400 trabajadores con una muestra de 197. Uso la encuesta y el cuestionario cerrado para poder cuantificar las variables. Finalmente se concluyó que existe una relación significativa negativa baja del entre el estrés laboral en el desempeño laboral del personal asistencial de enfermería del Hospital Regional del Cusco, a un nivel de significación del 0.01 y una correlación Rho de Spearman negativa muy baja de -0.181. (23)

Quintana, D; Tarqui, C. (2019) en Lima, realizo un estudio sobre Desempeño laboral del profesional de enfermería en un hospital de la Seguridad Social del

Callao, fue un estudio transversal, con el objetivo de describir el nivel de desempeño según las características laborales, formación académica, aspectos motivadores, organizacionales y la influencia de la jefatura de enfermería del profesional de enfermería, dentro de sus resultados señalan: el 24,5% presentó insuficiente desempeño, 78,8% tuvieron 6 a más años de servicio, 93,8% tuvieron especialidad, 63,0% perciben sobrecarga de trabajo, 70,2% no reciben capacitaciones y 37,0% perciben presión laboral de la jefatura de enfermería. Del total de enfermeras con suficiente desempeño, el 66,7% presentaron un tiempo de servicio ≥ 6 años (valor $p=0,02$), 96,2% tuvieron especialidad (valor $p=0,01$). En el grupo de enfermeras con insuficiente desempeño, el 98,0% no hacen docencia (valor $p=0,02$) 82,4% no fueron capacitadas por la institución empleadora (p valor= $0,030$), 88,2% percibieron presión laboral por parte de la jefatura, 51,0% no tienen facilidades en el horario de trabajo, 84,3% percibieron estar desmotivados y 76,5% percibieron estar ubicados de acuerdo a su especialidad (valor $p<0,05$). Llegando a la siguiente conclusión: la mayoría de los profesionales de enfermería del hospital HNASS tienen desempeño suficiente, sin embargo, es necesario que la gerencia del hospital realice esfuerzos adicionales para lograr un mejor desempeño del personal de enfermería. (24)

Alfaro, P. (2018) en Lima, se realizó una investigación sobre el estrés laboral y desempeño profesional servicio De emergencia hospital nuestra señora de las Mercedes, su objetivo fue determinar la relación entre el estrés laboral y el desempeño profesional de los trabajadores de salud en el Servicio de Emergencia, en los resultados encontraron que la mayoría de trabajadores de salud presentó un alto nivel de estrés laboral (47,9%) y un regular desempeño profesional (42,4%), evidenciándose una asociación estadística entre estas variables ($p < 0,05$). Concluyeron que el estrés laboral en los trabajadores de salud, tiene una relación estadísticamente significativa con su desempeño profesional en el Servicio de Emergencia del Hospital Nuestra Señora de las Mercedes de Carhuaz. (25)

Antecedentes Locales

Maguiña, Y; Sava, K; (2021) en Lima, en su tesis desarrollada, tuvo como objetivo principal evaluar la relación entre la resiliencia y los niveles de desgaste laboral, así como de sus dimensiones, en profesionales de centros de salud de Lima. Para la muestra tomaron en consideración de 149 adolescentes obtenidos a través de un muestreo no probabilístico de tipo por conveniencia. Para la recolección de datos se empleó el Inventario de Burnout de Maslach (MBI) y la Escala de Resiliencia de Wagnild y Young (R). Los resultados mostraron que existe una relación significativa e inversamente proporcional moderada ($p < 0.05$; $Rho = -.432$) variables; evidenciando que, a menores niveles de resiliencia, mayor presencia de indicadores de desgaste laboral. De igual forma se evidenció que el 39.60% de los evaluados presentaba niveles altos de agotamiento emocional. (20)

Becerra, B; Vega, C; (2020) en Ica, en su estudio tuvieron como objetivo principal establecer la relación entre el síndrome de Burnout y el desempeño laboral de los profesionales de enfermería en el servicio de hospitalización – COVID 19 del Hospital Nacional Alberto Sabogal Sologuren, Callao en el año 2020. Material y método: Estudio de enfoque cuantitativo, nivel relacional y diseño no experimental, que incluyó una muestra de 50 profesionales de enfermería que laboraron en el servicio de hospitalización COVID – 19. Para la evaluación se utilizó la Ficha Técnica: Inventario “Burnout” de Maslach (MBI) de 22 preguntas que evaluó el síndrome de Burnout y la Escala de observación “Desempeño Laboral” con 52 preguntas para evaluar el desempeño laboral. En el análisis inferencial se empleó el coeficiente de correlación de Spearman. Resultados: Los profesionales de enfermería tenían una edad promedio de 34 años, en su mayoría eran de sexo femenino (82%), solteros (48%) y de experiencia laboral promedio 3.76 años. El 50% presenta un nivel medio del síndrome de burnout y el 26% un nivel alto. En las dimensiones, agotamiento emocional de nivel alto (38%) y bajo (38%), la despersonalización era de nivel alto (56%) y realización personal de nivel bajo (56%). El 42% del profesional de enfermería tiene un desempeño laboral medio y el 38% un desempeño alto. En las dimensiones, el desempeño es alto para el proceso de enfermería (82%),

los procesos dependientes (56%), los procesos interdependientes (60%), las acciones administrativas (60%) y las acciones ético-legales (64%), mientras que el desempeño fue medio en los procesos independientes (42%). Conclusión: Existe relación indirecta, entre el síndrome de Burnout y el desempeño laboral de los profesionales de enfermería en el servicio de hospitalización – COVID 19 del Hospital Nacional Alberto Sabogal Sologuren, Callao en el año 2020. (21)

Niquén, V. (2021) en Chiclayo, en su investigación tuvo como objetivo el determinar la relación que existe entre el síndrome de Burnout y el desempeño laboral del personal de la micro red Mórrope, Lambayeque. La investigación fue de tipo descriptiva-correlacional, propositiva de diseño no experimental. La muestra tomada fue de 100 trabajadores de salud de la micro red de Mórrope; se empleó de instrumento el test de Maslach Burnout Inventory para afirmar si el personal presentaba y había relación entre síndrome de Burnout y el desempeño laboral. Llegándose a la conclusión que: Existe una relación negativa donde ambas variables se relacionan directamente y guardan relación muy estrechamente (22)

Loayza, M. (2020) en Lima, en estudio desarrollado tuvo como objetivo principal determinar la relación entre el nivel de estrés laboral y desempeño laboral en el personal asistencial de enfermería del Hospital Regional del Cusco, 2020. Asimismo, la investigación fue básica, correlacional, cuantitativa y tuvo una población de 400 trabajadores con una muestra de 197. Uso la encuesta y el cuestionario cerrado para poder cuantificar las variables. Finalmente se concluyó que existe una relación significativa negativa baja del entre el estrés laboral en el desempeño laboral del personal asistencial de enfermería del Hospital Regional del Cusco, a un nivel de significación del 0.01 y una correlación Rho de Spearman negativa muy baja de -0.181. (23)

Quintana, D; Tarqui, C. (2019) en Lima, realizo un estudio sobre Desempeño laboral del profesional de enfermería en un hospital de la Seguridad Social del Callao, fue un estudio transversal, con el objetivo de describir el nivel de desempeño según las características laborales, formación académica, aspectos

motivadores, organizacionales y la influencia de la jefatura de enfermería del profesional de enfermería, dentro de sus resultados señalan: el 24,5% presentó insuficiente desempeño, 78,8% tuvieron 6 a más años de servicio, 93,8% tuvieron especialidad, 63,0% perciben sobrecarga de trabajo, 70,2% no reciben capacitaciones y 37,0% perciben presión laboral de la jefatura de enfermería. Del total de enfermeras con suficiente desempeño, el 66,7% presentaron un tiempo de servicio ≥ 6 años (valor $p=0,02$), 96,2% tuvieron especialidad (valor $p=0,01$). En el grupo de enfermeras con insuficiente desempeño, el 98,0% no hacen docencia (valor $p=0,02$) 82,4% no fueron capacitadas por la institución empleadora (p valor= $0,030$), 88,2% percibieron presión laboral por parte de la jefatura, 51,0% no tienen facilidades en el horario de trabajo, 84,3% percibieron estar desmotivados y 76,5% percibieron estar ubicados de acuerdo a su especialidad (valor $p<0,05$). Llegando a la siguiente conclusión: la mayoría de los profesionales de enfermería del hospital HNASS tienen desempeño suficiente, sin embargo, es necesario que la gerencia del hospital realice esfuerzos adicionales para lograr un mejor desempeño del personal de enfermería. (24)

Alfaro, P. (2018) en Lima, se realizó una investigación sobre el estrés laboral y desempeño profesional servicio De emergencia hospital nuestra señora de las Mercedes, su objetivo fue determinar la relación entre el estrés laboral y el desempeño profesional de los trabajadores de salud en el Servicio de Emergencia, en los resultados encontraron que la mayoría de trabajadores de salud presentó un alto nivel de estrés laboral (47,9%) y un regular desempeño profesional (42,4%), evidenciándose una asociación estadística entre estas variables ($p < 0,05$). Concluyeron que el estrés laboral en los trabajadores de salud, tiene una relación estadísticamente significativa con su desempeño profesional en el Servicio de Emergencia del Hospital Nuestra Señora de las Mercedes de Carhuaz. (25)

3.2. Bases teóricas

Síndrome de Bournout

Este síndrome es complejo, continuo y heterogéneo, que aparece cuando la persona previamente motivada ya no soporta y rechaza el trabajo. Se manifiesta gradualmente a partir del agotamiento emocional inicial que aparece al haber fracasado en la gestión de resolver el estrés, provocando que el trabajo pierda atractivo y aparezcan sentimientos de tedio y aburrimiento aunado a una baja realización profesional, por lo que se usa el término de síndrome completo cuando se presentan los tres síntomas. Afecta al individuo (problemas emocionales, ansiedad, sentimientos de impotencia, irritabilidad, conducta agresiva, alteraciones cardiovasculares, problemas inmunológicos, sexuales, entre otros) y al centro laboral (calidad asistencial, ausentismo laboral y abandono del trabajo, así como conflictos interpersonales) (3)

Florence Nightingale. “Teoría Del Entorno”

Es considerada como la primera teórica de enfermería, la información que se ha obtenido acerca de su teoría ha sido a través de la interpretación de sus escritos. (26)

El interés de Florence Nightingale por la higiene durante la guerra de Crimea, así como la importancia que dio al papel de la enfermera en la organización del entorno, se deben en gran medida a su forma de entender las causas de la enfermedad. Se distingue de los partidarios de la “teoría de los miasmas” de su tiempo por la conexión tan personal que establece entre sus ideas científicas y religiosas. Para Florence, Dios había creado la enfermedad de las miasmas para que el hombre pudiera conocer sus causas a través de la observación y prevenir así su reaparición mediante la organización del entorno. Creía, por consiguiente, que las enfermeras, al encargarse de la higiene, tenían una oportunidad única para progresar espiritualmente, para descubrir la naturaleza de Dios mediante el aprendizaje de sus “leyes de la salud”. Florence Nightingale consideraba que nunca se le había enseñado nada sobre la naturaleza de la enfermedad, ni siquiera en Kaiserswerth, sino que había aprendido a través de la experiencia, la

observación y la reflexión, de modo que, cuando fue llamada a organizar la formación de enfermeras, intentó reproducir las condiciones en las que ella había aprendido la realidad evidente de la enfermedad. (27)

El interés de Florence Nightingale por la higiene durante la guerra de Crimea, así como la importancia que dio al papel de la enfermera en la organización del entorno, se deben en gran medida a su forma de entender las causas de la enfermedad. Se distingue de los partidarios de la “teoría de los miasmas” de su tiempo por la conexión tan personal que establece entre sus ideas científicas y religiosas. Para Florence, Dios había creado la enfermedad de las miasmas para que el hombre pudiera conocer sus causas a través de la observación y prevenir así su reaparición mediante la organización del entorno. (27)

Enfermería: responsabilidad de velar por la salud de otros. Acciones de cuidado de la persona y su entorno, a partir del desarrollo de habilidades tales como las observaciones inteligentes, la perseverancia y el ingenio. Profesión basada fundamentalmente en el cultivo de las mejores cualidades morales.

Enfermera: persona con conocimientos teóricos y habilidades prácticas capacitadas para observar inteligentemente a los pacientes y su entorno, proporcionarles los cuidados necesarios para su salud e influir en la modificación de la misma mediante el fomento de mejoras en sus condiciones de vida. Profesional capacitado para presentar a los médicos "no opiniones, sino hechos". (28)

Moral de la profesión de enfermería: aunque apenas escribió sobre las relaciones interpersonales, excepto en lo concerniente a su influencia en los procesos reparadores del paciente, escribió mucho sobre la "vocación" de la enfermera y la necesidad del compromiso con su propio trabajo. Consideraba que las enfermeras debían comportarse como mediadoras en el plano moral en su relación profesional con los pacientes. Aportó a la milenaria ética médica tradicional hipocrática (no dañar y hacer el bien) 2 principios éticos en los que se demuestran sus propias convicciones morales: el principio de la confidencialidad (guardar el secreto de las confesiones de sus pacientes) y el

principio de la veracidad (decir la verdad, aunque ello pudiera implicar el asumir públicamente un error cometido por la enfermera). Abogó por tomar en cuenta las opiniones de los pacientes en las decisiones donde ellos estaban involucrados, y reclamaba de las enfermeras el evitar la indecisión o los cambios no fundamentados de opinión, que consideraba mucho más perjudiciales para el paciente que si éste tuviera que asumir las decisiones por sí solos, sin la ayuda de la enfermera. (28)

Educación en enfermería: enseñanza específica para cuidar a los enfermos y para impartir cuidados sanitarios preventivos, en centros de salud pública. Abogó por la independencia de las escuelas de enfermería con respecto a los hospitales. Estaba convencida de que un buen ejercicio profesional sólo podía provenir de una completa formación (instrucción en los principios científicos y la experiencia práctica para dominar las técnicas).

Paciente: persona enferma, vista como ser pasivo, que recibía los cuidados que se le prodigaban, aunque existen algunas referencias específicas al autocuidado del paciente, siempre que sean posibles; y también a la importancia de explorar sus opiniones acerca de los horarios y sus preferencias por los contenidos de su alimentación.

Salud: estado de bienestar en el que deben ser aprovechadas al máximo las energías de las personas. Estado que podía mantenerse mediante la prevención de la enfermedad a través del control del entorno.

Enfermedad: proceso reparador instituido por la naturaleza para remediar un proceso de intoxicación o decaimiento, o una reacción en contra de las condiciones a las que se veía sometida una persona cuando se producían situaciones de falta de cuidado. (28)

Entorno: no mencionó nunca, explícitamente, este concepto; sin embargo, describió en detalles los conceptos de ventilación, calor, luz, dieta, limpieza y ruido, todos ellos componentes del medio físico. Aunque no se adscribió a la teoría microbiana, estaba convencida de que una manipulación apropiada del ambiente físico del enfermo podía servir para prevenir enfermedades. También

se refirió a las condiciones sociales al plantear que los pobres podrían aliviar sus enfermedades con una mejoría en las condiciones ambientales, que influían tanto en sus cuerpos como en sus mentes (28)

Los escritos de Nightingale en una medida orientan la acción de la enfermera tanto al paciente como a sí misma. Estas instrucciones se extienden a los dominios del ejercicio profesional, la investigación y la educación. Su llamado a favor de la independencia y la precisión de un grado hasta entonces desconocido en el ámbito de la enfermería siguen siendo hoy una guía de orientación y estímulo para la continua evolución de nuestra profesión. Los principios básicos de manipulación ambiental y atención psicológica del paciente referidos por Nightingale, aplicados a nuestro caso, ayudaron a eliminar todos aquellos factores de riesgo que contribuyeron de forma directa e indirecta en el desarrollo de crisis de asma bronquial, con la aplicación de las teorías de Florence se logró recuperar la salud de la paciente anciana con asma bronquial a incorporarla nuevamente a la sociedad con el apoyo del resto del equipo multidisciplinario, y sobre todo, se contó con los deseos de vivir de nuestra paciente y con las ansias de continuar siendo útil a los demás. (29)

3.3. Bases conceptuales

Desgaste laboral

El desgaste laboral es un tipo especial de estrés relacionado con el trabajo, un estado de agotamiento físico o emocional que también implica una ausencia de la sensación de logro y pérdida de la identidad personal.

El "agotamiento" no es un diagnóstico médico. Algunos expertos piensan que hay otros trastornos, como la depresión, detrás del agotamiento. Algunas investigaciones sugieren que muchas personas que experimentan síntomas de agotamiento laboral no creen que sus trabajos sean la causa principal. Cualquiera que sea la causa, el agotamiento laboral puede afectar la salud física y mental. Considera cómo saber si tienes problemas de trabajo y qué puedes hacer al respecto. (30)

El desgaste laboral supone una situación anormal debida a una respuesta prolongada al estrés que surge en el trabajo. En ella se incluyen factores emocionales, e interpersonales del trabajo, como la fatiga crónica, la ineficacia, o la negación de lo que ocurre.

Se expresan con cansancio emocional, agotamiento por las exigencias del trabajo, despersonalización, indiferencia o apatía frente a la sociedad, baja realización personal y sentimiento de éxito o de realización personal bajo.

Pueden aparecer manifestaciones clínicas psicósomáticas, tipo de cefalea, insomnio, o molestias gastrointestinales. También conductuales como el absentismo laboral e incluso emocionales con distanciamiento afectivo, ansiedad y disminución del rendimiento o laboral, así como desilusión, sentimiento de impotencia y anhedonia, es decir no disfrutar con las cosas que anteriormente sí lo generaban. (4)

El síndrome de desgaste profesional (burnout) se considera como una entidad patológica, producto del estrés crónico propio de profesiones que prestan servicios de atención intensa y prolongada a personas que están en una situación de necesidad o dependencia. Se considera un trastorno adaptativo crónico asociado con el inadecuado afrontamiento de las demandas psicológicas del trabajo, que altera la calidad de vida de la persona que lo padece y produce un efecto negativo en la calidad de la prestación de los servicios médicos asistenciales. De igual manera, se constituye hoy en día en una entidad bien reconocida y, debido a esto, se describe una prevalencia cada vez mayor en todas las profesiones en las cuales se ha identificado. (31)

Cansancio emocional

El agotamiento emocional es un estado al que se llega por sobrecarga de esfuerzo psíquico. En este caso, no hablamos sólo de excesos laborales, sino de la carga que implica asumir conflictos, responsabilidades o estímulos adversos de tipo emocional o cognitivo. Así, no aparece de manera espontánea, sino que es proceso de incubación lenta que culmina cuando la persona se desploma. Esta

quiebra le sume en una situación de parálisis, depresión profunda, aunque a veces también puede manifestarse con síntomas somáticos. (32)

Aunque el agotamiento emocional se experimenta como cansancio mental, suele estar acompañado de una gran fatiga física de la que la persona siente que nunca se recupera. Cuando sobreviene hay una sensación de pesadez, de imposibilidad de seguir adelante. Se cae entonces en una inercia de la que es difícil salir ya que suele asociarse a sentimientos de indefensión. (32)

El agotamiento emocional se origina como consecuencia de un desequilibrio entre lo que damos y lo que recibimos. Las personas que padecen agotamiento emocional se caracterizan porque no ponen límites a su entrega bien sea en el trabajo, en el hogar, en la pareja o en cualquier terreno.

Por lo general, esto ocurre en ámbitos en donde concurren una gran autoexigencia y un alto nivel de responsabilidad, como es el caso de los trabajos relacionados con la salud. En estos entornos, se fomenta una narrativa donde las necesidades propias son obviadas en aras del cuidado del otro. (32)

Lo usual es que la persona olvide sus propios límites y acabe agotada, sin tiempo para sí misma. Al mismo tiempo, siente que no recibe el reconocimiento, el afecto o la consideración que merece. La narrativa que envuelve a estos profesionales fomenta un estilo donde se minimizan las necesidades propias y se adopta un perfil de invulnerabilidad y autosuficiencia. Algo que no se corresponde con la compleja realidad de cada sujeto y las altas demandas de su trabajo. (32)

Despersonalización

La despersonalización es una alteración de la percepción o la experiencia de uno mismo de tal manera que uno se siente "separado" de los procesos mentales o cuerpo, como si uno fuese un observador externo a los mismos. Puede ser a causa del uso recreativo de drogas psicótropas, pero más usualmente deriva de ansiedad, y abuso constante emocional. Una persona que sufre de despersonalización siente que ha cambiado y el mundo se ha hecho menos real, vago, de ensueño o carente de significado. Puede ser a veces una experiencia

bastante perturbadora, en tanto que muchos sienten que efectivamente "viven en un sueño". (6)

El trastorno de despersonalización-desrealización sucede cuando sientes en forma persistente o en repetidas oportunidades que te observas a ti mismo desde afuera de tu cuerpo, o sientes que las cosas que te rodean no son reales, o ambos. Las sensaciones de despersonalización y desrealización pueden resultar perturbadoras y es posible que sientas que estás en un sueño. (33)

Muchas personas tienen una experiencia pasajera de despersonalización o desrealización en algún momento de sus vidas. Sin embargo, cuando estas sensaciones siguen apareciendo o nunca desaparecen del todo y afectan tu capacidad de desenvolverte, se considera que padeces un trastorno de despersonalización-desrealización. Este trastorno es más frecuente en personas que han atravesado experiencias traumáticas. (33)

El trastorno de despersonalización-desrealización puede ser intenso e interferir en las relaciones, el trabajo y otras actividades cotidianas. El principal tratamiento para el trastorno de despersonalización-desrealización es la terapia de comunicación (psicoterapia), aunque a veces también se utilizan medicamentos. (33)

La despersonalización ha generado múltiples reflexiones en la clínica y diversas tentativas de clasificación nosológica. Por ejemplo, el carácter egodistónico de los síntomas, una tendencia a la auto-observación y el "sentimiento de incompletud", han conducido a un acercamiento al trastorno obsesivo compulsivo. El carácter pseudo orgánico ha conducido a su asociación con la histeria, aunque actualmente se le ha relacionado con trastornos somatomorfos y disociativos, caracterizados por la perturbación de la conciencia, de la memoria, de la identidad o de la percepción del ambiente (en ausencia de lesión orgánica asociada): Es justamente la preservación de la conciencia en el trastorno, lo que tradicionalmente ha permitido diferenciar estos casos de la despersonalización psicótica (donde dicha preservación deja de existir), aunque

los cambios en la percepción de uno mismo han podido ser considerados como precursores de experiencias psicóticas precoces. (34)

El DSM IV describe un Trastorno de despersonalización dentro del grupo de los Trastornos disociativos, que sólo se diagnostica cuando esta alteración es suficientemente grave como para provocar un profundo malestar o deterioro de la vida de la persona. En este caso, es menester que el sujeto mantenga en todo momento el juicio de realidad, lo cual permite diferenciar el trastorno de despersonalización del síndrome de despersonalización que suele aparecer en el curso de ciertos trastornos psicóticos. Debido a lo anteriormente mencionado, el trastorno de despersonalización, se trata para el DSM IV de un diagnóstico por exclusión. (34)

De igual manera contempla un trastorno por despersonalización que se define por la presencia de “experiencias persistentes o recurrentes de distanciamiento o de ser un observador externo de los propios procesos mentales o del cuerpo”. éste fenómeno como “una alteración persistente o recurrente de la percepción del self hasta el punto de que la persona pierde la vivencia de su propia realidad temporalmente”. Esta sensación puede tener un carácter onírico, como de “estar en un sueño”. el aspecto fundamental de la despersonalización es “la cualidad de irrealidad y de extrañeza de los procesos mentales internos”. Se trata de un estado psicoafectivo particular en el cual el sujeto pierde el sentimiento de su propia realidad o del exterior, su cuerpo es vivido como irreal, acompañado de ansiedad. Los objetos que lo rodean le parecen extraños, como si no los conociera más o poseyeran una cualidad diferente. (34)

Diversos fenómenos han sido contemplados dentro de esta experiencia de despersonalización: sensación de cambios corporales tales como la alteración del tamaño de determinada parte del cuerpo, sensaciones subjetivas de paso del tiempo y hasta el fenómeno poco frecuente del desdoblamiento, donde el paciente percibe su conciencia como por fuera del cuerpo, observándose como una persona separada. El paciente puede percibir también los objetos externos como extraños o irreales. El entorno se percibe de manera “diferente”, está cambiado y ya no es el mismo. Estas características han generado una

diferenciación clínica entre la despersonalización y la desrealización. otros autores refieren que el síndrome de despersonalización se encuentra dentro de las generales “vivencias de extrañeza” que experimentan los pacientes psicóticos, aunque también podía encontrarse en la histeria, en intoxicaciones o en ciertas psicosis agudas. Esa “extrañeza” era pasible de ser vivida en “la esfera del cuerpo o del pensamiento” de ahí que diferenciara la desrealización de la despersonalización propiamente dicha (cuando esta extrañeza era vivida a nivel del cuerpo o de partes del cuerpo). En cualquiera de los dos casos, la característica esencial es el sentimiento de ajenidad y de irrealidad de la percepción consciente de uno mismo, del propio funcionamiento físico y de los propios actos. (34)

Realización personal

La realización personal o autorrealización es un sentimiento de plenitud y equilibrio interno con el que la persona encuentra el sentido de su existencia, saboreando la sensación de armonía entre la cultura y costumbres heredadas, los principios y valores propios; y la dirección práctica de la vida personal y profesional que desarrolla.

Uno de los sentimientos de plenitud más importantes que puede experimentar una persona es la realización personal, la sensación de ser una persona autónoma, independiente y capaz de afrontar nuevos retos. Una persona que se siente realizada encuentra un sentido profundo a su día a día, valora el aprendizaje que ha adquirido a lo largo de la vida. Para experimentar este sentimiento de realización personal conviene encontrar el equilibrio entre vida personal y vida profesional porque ambos espacios son dos pilares muy importantes. (7)

En ocasiones, puede suceder que una persona se sienta realizada en el ámbito profesional al haber cumplido sus expectativas de trabajo, sin embargo, puede sentirse insatisfecha con ciertos aspectos de su vida personal. La realización personal no es un punto de llegada porque como la vida misma, este proceso de superación personal es interminable a lo largo de la vida. A lo largo del camino de la existencia, existen etapas en las que una persona puede tener un nivel de

satisfacción personal muy elevado mientras que, en otro momento, puede sentirse poco realizada. ¿Por qué ocurre esto? Porque las expectativas de la vida cambian, las circunstancias evolucionan de una forma constante y, además, las personas también maduran y cambian de opinión. (7)

La idea de realización personal implica el anhelo por conseguir la plenitud interior, la satisfacción con la vida que tenemos. Este deseo se convierte en una meta u objetivo permanente y, en ocasiones, en una realidad. De todas formas, los expertos en la conducta humana afirman que alcanzar absolutamente este estado es algo muy difícil, pues el ser humano es inconformista por naturaleza y tiende a desear aquello que no tiene. (35)

La idea principal de esta teoría viene a decir que los seres humanos actúan de una manera piramidal. En la base de la pirámide estarían las necesidades básicas que debemos satisfacer (comer, beber y sobrevivir). Una vez cubiertas estas necesidades, la motivación se dirige al siguiente nivel de la pirámide, es decir, la seguridad personal, un trabajo y unos vínculos familiares. Ya en un tercer estadio, se busca el afecto de los demás y la satisfacción sexual e íntima. En el siguiente estrato la motivación se orienta hacia algunos objetivos (el éxito o la confianza en uno mismo). Por último, en la cúspide de la pirámide estaría la realización personal o autorrealización.

El modelo de explicación de Maslow afirma que la autorrealización solo se consigue cuando los niveles anteriores se han consolidado. Esta idea es razonable, ya que no tiene mucho sentido que alguien busque el bienestar interior sin tener cubiertas ciertas necesidades básicas. (35)

La realización personal se consigue cuando el individuo puede realizar con normalidad sus aspiraciones personales (pensemos en alguien apasionado por el arte y que se encuentra en unas condiciones óptimas para dedicarle todo el tiempo que desee y sin tener que preocuparse por otras cosas). Además, hay otros ingredientes importantes para que la realización personal se convierta en algo real: un equilibrio emocional, unos valores morales, una saludable relación con los demás y un sentido lúdico de la vida. (35)

Desempeño laboral

Desempeño laboral es el rendimiento laboral y la actuación que manifiesta el trabajador al efectuar las funciones y tareas principales que exige su cargo en el contexto laboral específico de actuación, lo cual permite demostrar su idoneidad. (9)

En el transcurso de la realización del trabajo, el individuo demuestra las habilidades profesionales adquiridas con las que integra como sistema, conocimientos, habilidades, experiencia, sentimientos, actitudes, motivos, características personales y valores que contribuyen al logro de los resultados. Esperado, alineado con los requisitos de ingeniería, productividad y servicio de la empresa. (9)

El término desempeño laboral se refiere a lo que el trabajador realmente hace y no solo a lo que sabe hacer, de ahí aspectos como: habilidades (la competencia, calidad y productividad con la que desarrollamos las actividades del trabajo en particular durante un período determinado), comportamiento disciplinario (aprovechamiento de la jornada laboral, respeto de las normas de seguridad y salud en el lugar de trabajo, criterios específicos del puesto) y las cualidades personales requeridas para desempeñar determinados puestos o funciones y demostrar así capacidad. (9)

El desempeño laboral es una evaluación de las capacidades que los empleados demuestran mientras realizan sus trabajos. Esta es una valoración subjetiva basada en el esfuerzo de cada persona. La gestión eficaz del trabajo requiere una cooperación constante entre los empleados y los supervisores. Esta es la única manera de hacer ajustes que mejorarán las habilidades y metas de todos. Para la evaluación del desempeño, los empleados deben reunirse con su supervisor periódicamente.. (36)

Factores Para la Evaluación del desempeño

Para el proceso de evaluación del desempeño, se pueden utilizar varios sistemas y métodos de evaluación del desempeño, para estructurar cada sistema en un método de evaluación adecuado al tipo y características de las personas que se

evalúan. Obtención de resultados de acuerdo al Ministerio de Salud (MINSA) se ha construido un cronograma de evaluación del desempeño y realizado trabajo profesional. Abordaron los siguientes factores:

- **Planificación:** Clasifica la capacidad para ejecutar y evaluar el trabajo propio de su personal a su cargo, así como la habilidad para racionalizar los recursos asociados.
- **Responsabilidad:** Califica el compromiso que asume el evaluado a fin de cumplir oportuna y adecuadamente con las funciones encomendadas.
- **Iniciativa:** Califica el grado de la actuación laboral espontánea sin necesidad de instrucciones y supervisión, generando nuevas soluciones ante los problemas de trabajo con originalidad.
- **Oportunidad:** Califica el cumplimiento de plazos en la ejecución de los trabajadores encomendados.
- **Calidad de Trabajo:** Califica la incidencia de aciertos y errores, consistencia, precisión y orden en la presentación de trabajo encomendado.
- **Confiabilidad y Discreción:** Califica el uso adecuado de la información que por el puesto o las funciones del desempeño debe conocer y guardar reserva.
- **Relaciones Interpersonales:** Califica la interrelación personal y la adaptación al trabajo en equipo
- **Cumplimiento de las normas:** Califica el cumplimiento de las normas institucionales (reglamento interno de trabajo, procedimiento, instructivos, entre otros).

Calidad del trabajo

Por tanto, la gestión eficaz de los recursos humanos no puede desligarse de la calidad del empleo, concepto, tal y como lo define la Comisión Europea, que incluye aspectos tan diversos como, por ejemplo, las competencias y la formación, la continuidad, la igualdad entre mujeres y hombres, la salud y la seguridad en el lugar de trabajo, flexibilidad, acceso al mercado laboral,

organización de tareas, diversidad y no discriminación o conciliación con la vida diaria. (37)

Pero además de los factores objetivos, existen otros aspectos, como los que miden la satisfacción laboral de los trabajadores, que muchas veces no se tienen en cuenta, al tratarse de percepciones subjetivas que son difícilmente medibles. (37)

Sin embargo, está claro que los sentimientos personales de las personas en su entorno laboral también deben formar parte de la calidad de su trabajo, como también se ha tenido en cuenta en la investigación impulsada por Manpower Professional.

En este sentido, el resultado vale el doble y es una gran herramienta para los emprendedores de nuestro país que, bien utilizada, puede tener un impacto muy positivo en su flujo de trabajo y en su carrera. (37)

se basa en una percepción que expresan los empleados de una organización sobre su grado de satisfacción o insatisfacción con respecto al medio ambiente en el que laboran, lo que resulta en una evaluación del grado de bienestar y el desarrollo que estas condiciones generan en los recursos humanos, la misma que cuando es negativa, en términos generales, impacta en el óptimo funcionar de la empresa (38)

Cooperación y trabajo en equipo

Cooperar implica la orientación para trabajar con otros de forma interdependiente, no de forma separada o compitiendo. Es trabajar compartiendo responsabilidades y recompensas por los logros conseguidos. Significa saber trabajar en equipo colaborando activamente con otras personas y grupos. Significa valorar las diferencias personales y culturales. Implica aportar y compartir las experiencias e información con todos los miembros del equipo, así como expresar y solicitar abiertamente opiniones o puntos de vista apoyado a los miembros del grupo manteniendo el “espíritu de equipo”, cuando surge un conflicto. (39)

Cooperación en equipo supone encontrar a un conjunto de personas con habilidades complementarias comprometido con un propósito común, del que se consideran mutuamente responsables.

El trabajo en equipo es ante todo el desarrollo cualitativo de los grupos de trabajo. Es una forma organizada de trabajar entre muchas personas para lograr un objetivo común. En el trabajo en equipo, las habilidades de los miembros se complementan entre sí y mantienen la responsabilidad individual y mutua, así como un compromiso compartido demostrado con las metas. Crean sinergias positivas a través de los esfuerzos concertados de sus miembros. Como resultado, logran un mayor rendimiento, productividad y satisfacción personal.. (39)

El trabajo en equipo es una labor que se lleva a cabo a través de un conjunto de integrantes que tienen un objetivo común, aunque cada uno desarrolle sus tareas de forma individual para conseguirlo. (40)

Características del trabajo en equipo Estas son las principales:

Compartir los objetivos: Tener la claridad de lo que se pretende conseguir con el trabajo en equipo.

Ganas de cooperar: Si un miembro no tiene claro que cooperar es indispensable para llevar a buen puerto el trabajo en equipo, entonces puede haber problemas. Cada miembro debe sacar adelante su trabajo, y potenciar al máximo sus tareas, pero también debe estar pendiente del resto y mostrar interés por ayudarles si fuese necesario. (40)

Visualización positiva de los objetivos: Hay que tener una mente positiva, visualizar el éxito y tratar de conseguirlo. Las opiniones diferentes y variadas son bienvenidas, pero lo ideal es concretar un camino a seguir por parte de todos los miembros del equipo y que se siga este con vistas a conseguir el éxito que se pretende. (40)

Comunicación fluida: es importante enfatizar este concepto ya que la comunicación abierta será esencial para un desempeño efectivo. Expresiones de

opiniones, valoraciones, preguntas, dudas y cualquier tipo de consulta son bienvenidas para el bienestar general.

Intercambio de habilidades: Esto agregará valor al trabajo en progreso. Si una persona es buena en algo y otro miembro necesita ayuda, compartir información y ayuda aumenta el valor del grupo.

Reconocimiento entre los participantes: Reconocer el trabajo de los compañeros es un gran incentivo y recompensa por seguir realizando las tareas. (40)

El ejemplo del líder: Un equipo de trabajo puede ser capitaneado por un líder, pero siempre debe ser alguien que estimule, motive y ayude en todo momento.

Potenciar las ideas y la creatividad: Fomentar la creación de ideas, y la puesta en práctica de técnicas creativas es algo indispensable y que permitirá resolver también problemas que vayan surgiendo durante el desarrollo. (40)

Disciplina laboral

La disciplina laboral es el conjunto de acciones tendientes a lograr el acatamiento de las políticas, normas y reglamentos de la empresa, por parte de todos sus integrantes. (41)

Se admite con facilidad que la disciplina laboral es esencial para vivir y trabajar en armonía y eficiencia. El descuido de las acciones disciplinarias genera un clima laboral indeseable tanto para los trabajadores como para la institución en general. (41)

Aún las acciones disciplinarias negativas o correctivas pueden considerarse como una oportunidad de aprendizaje y mejoramiento para las partes involucradas: el trabajador aprenderá a mejorar su comportamiento y el directivo a conocer las causas que mueven a los trabajadores a atentar contra las relaciones humanas y la productividad. (41)

Tenemos, entonces, que tanto los fines como los medios de la función disciplinaria son importantes para la empresa en su totalidad. Es por esto que los directivos son cada vez más cuidadosos en el manejo de las acciones disciplinarias. (41)

Hay que dejar claro que mantener la disciplina en el trabajo no se hace simplemente castigando las malas conductas, pues existen disuasivos muy efectivos para conseguir la conducta deseada. (41)

La existencia de situaciones que dan lugar a denuncias, así como sanciones disciplinarias como traslados inesperados, desconocimiento de los derechos pactados y malos tratos por parte del gerente, dificultan la sustracción de la facultad de disciplinar a los trabajadores frente a la adecuada gestión de las denuncias.. (41)

La disciplina del trabajo no es más que «el ajuste a las expectativas establecidas en el rol del trabajador en un puesto dado, para la consecución de las metas productivas» (42)

Vladimir I. Lenin comprendía no sólo el cumplimiento por parte del obrero de los reglamentos de orden interno de la empresa, la entrada y salida a tiempo del trabajo, el cumplimiento de las reglas técnicas de seguridad, sino una actitud absolutamente nueva ante el trabajo. (42)

La esencia de la disciplina del trabajo socialista radica en las 3 particularidades que la caracterizan:

- Es obligatoria para cada miembro del colectivo de trabajo.
- Es consciente, puesto que su determinación y cumplimiento tienen un carácter consciente.
- Es libre.

Estas particularidades determinan que la mayoría de los trabajadores consideren que el cumplimiento de la disciplina del trabajo socialista es una obligación, más no es así, constituye su deber moral ante su colectivo de trabajo y ante la sociedad socialista. (42)

La disciplina del trabajo actual no caerá jamás del cielo como el maná. Hay que lograrla producto de la formación en valores éticos, la educación y el fortalecimiento de la conciencia. Para lograr fortalecer la disciplina del trabajo, es preciso un gran trabajo educativo. El método principal para garantizar esta

educación y en consecuencia el fortalecimiento de la disciplina del trabajo es la persuasión. (42)

La crítica y autocrítica como método sistematizado, influye objetivamente en la educación y fortalecimiento conceptual de la disciplina del trabajo única para todos, tanto para el ejecutor como para el dirigente que ante todo debe ser ejemplo en su cumplimiento. (42)

Superación personal

La superación personal, el crecimiento personal o el autodesarrollo es el proceso de desarrollo y transformación por el que pasa una persona al adoptar nuevos hábitos, formas de pensar y recetas que le permitan alcanzar sus metas. diversas áreas de su vida. (Personal, Profesional, Emocional, etc.).

La superación personal actúa como un motivador intrínseco que empuja a las personas a aprender de sus errores y trabajar para conquistarse a sí mismos para alcanzar sus sueños y aspiraciones, para convertirse en una mejor versión de sí mismos. (43)

La Superación Personal, también llamada Crecimiento o Desarrollo Personal, es un proceso de transformación y desarrollo, mediante el cual, una persona adopta nuevas formas de pensamiento, que le permiten tener nuevos comportamientos y actitudes, que mejoran su calidad de vida. (44)

Ese proceso de transformación lleva literalmente a las personas desde un estado en el que pueden estar enojadas, deprimidas o tristes a uno totalmente nuevo en el que las personas se vuelven alegres, enamoradas y con mucha pasión por lo que hacen. A su vez, el mejoramiento del estado emocional les permite cambiar hábitos como dejar de fumar, dejar el alcohol o las drogas, bajar de peso, conseguir un mejor trabajo, ganar más dinero, elevar su autoestima, conseguir pareja y mejorar sus relaciones familiares o de pareja, entre otros beneficios. (44)

La suma de los pensamientos de una persona es lo que determina su carácter y al igual que una planta brota de una semilla, cada acción de un hombre o mujer, brota de las semillas invisibles de su pensamiento. Por esta razón, nuestras vidas son simplemente el reflejo de nuestros pensamientos predominantes. (44)

Un carácter admirable no es asunto de azar o de favor, sino el resultado natural de un constante esfuerzo en albergar los pensamientos correctos. Por el contrario, un carácter poco noble o desagradable, es el resultado de pensamientos viles albergados continuamente. (44)

El concepto de superación personal se fundamenta básicamente en la conquista de nosotros mismo para lograr nuestras aspiraciones y sueños, reconociendo nuestras más profundas carencias y superando todos nuestros miedos, limitaciones y vacíos interiores. (45)

Podríamos decir que concepto de superación personal incluye el logro de aquello que es fundamental para la vida de cada ser humano, por encima de todas las limitantes que el mismo puede tener. No obstante, muchas personas en la actualidad han perdido el verdadero enfoque de su vida y les han brindado más importancia a factores externos, creyéndolos fundamentales para su vida. (45)

La superación personal (SP), también llamada crecimiento o desarrollo personal, se define como proceso mediante el cual las personas cambian una determinada forma de pensar, o adquieren nuevas habilidades. Todo con el fin de alcanzar una meta propuesta que les produzca bienestar. Este proceso tiene como recompensa la adquisición de nuevas habilidades y experiencias para desempeñarse en la vida. Trayendo consigo el aumento de la autoestima y la autonomía, junto con satisfacción, orgullo y plenitud personal. (46)

DEFINICIÓN DE TÉRMINOS

Desgaste laboral

Es un tipo de estrés que está relacionado al trabajo esto conlleva al cansancio emocional, la despersonalización, y la realización personal, de el personal de salud de la Micro Red Baños.

Cansancio emocional

Hace referencia al agotamiento emocional por la sobrecarga de trabajo y el esfuerzo psíquico que padecen el personal de salud de la Micro Red Baños.

Despersonalización

Alteración de la percepción o la experiencia de uno mismo de tal manera que uno se siente "separado" de los procesos mentales o cuerpo, como si uno fuese un observador externo a los mismos.

Realización personal

Señala a el sentimiento de plenitud y equilibrio interno con el que el personal de salud de la Micro Red Baños, encuentra el sentido de su existencia.

Desempeño laboral

Refiere al rendimiento laboral que manifiesta el personal de salud de la Micro Red Baños, al efectuar las funciones y tareas principales que exige su cargo en el contexto laboral específico de actuación, el cual va permitir demostrar la idoneidad.

Calidad del trabajo

Se basa en una percepción que expresan el personal de salud de la Micro Red Baños, sobre su grado de satisfacción o insatisfacción con respecto al medio ambiente en el que laboran

Cooperación y trabajo en equipo

Supone encontrar a un conjunto de personas con habilidades complementarias comprometido con un propósito común, del que se consideran mutuamente responsables

Disciplina laboral

Conjunto de acciones tendientes a lograr el acatamiento de las políticas, normas y reglamentos de la micro RED baños, por parte de todos sus integrantes.

Superación personal

Proceso de evolución y transformación que experimenta una persona al adoptar nuevos hábitos, formas de pensar y cualidades que le permiten alcanzar sus metas y desarrollar todo su potencial en diversos ámbitos de la vida.

CAPITULO IV. MARCO METODOLÓGICO

4.1. **Ámbito**

El presente estudio se realizó en el Centro de Salud de Baños, el cual está situado en el distrito de Baños, provincia Lauricocha y departamento de Huánuco a 3409 msnm, cuenta con una población aproximada de 5412 habitantes el cual se dedica a la ganadería y agricultura. El establecimiento de salud esta categorizado en un nivel I – 3, este cuenta con una cartera de servicios en: Emergencias, Área Niño, Inmunizaciones, Etapa de Vida adolescente, Estrategia Sanitaria de Control de TBC, Obstetricia, Planificación familiar, Consulta externa en medicina, Atención de parto.

4.2. **Nivel y tipo de estudio**

Nivel de estudio

Según Hernandez, el presente estudio se clasificó como de nivel explicativo -relacional, puesto a que se estudió y evaluó el desempeño laboral como consecuencia o a causa del desgaste laboral, para ello se determinó la relación o asociación entre ambas variables. (47)

Tipo de estudio

- **Básica:** Porque se pretendió buscar nuevos conocimientos a partir del estudio de ambas variables, dirigiendo o estableciendo los resultados de la investigación otro tipo de investigación.
- **Cuantitativa:** Debido a que los datos fueron recopilados a través de los instrumentos cuantificables y operacionalizados.
- **No experimental:** Debido a que ninguna de las variables objeto de investigación fue manipulada y debido a que el estudio solo se basará en la observación de los eventos tal y como ocurren en su medio natural.

- **Prospectivo:** Porque se realizó a futuro y la recolección de datos se hizo a través de una fuente primaria de información (encuestas).
- **Transversal:** Debido a que los instrumentos se aplicaron en un solo momento y solo se realizó una sola medición de las variables en un período determinado.

4.3. Población y muestra

4.3.1. Descripción de la población

La población que se consideró en el presente trabajo de investigación estuvo constituida por 25 personales de salud que laboran en el Centro de Centro de Salud de Baños en el periodo 2021.

4.3.2. Muestra y método de muestro

Para definir el tamaño de la muestra se empleó el método de muestreo no probabilístico, muestreo por conveniencia del investigador, donde se tomó en cuenta a todos el personal de salud que trabajaron Centro de Centro de Salud de Baños, siendo estos un total de 25 los cuales brindan su servicio en las diferentes áreas de acuerdo a su profesión, tal como se detalla en el siguiente cuadro. (47)

Profesión	Cantidad
Medico	3 profesionales
Médico veterinario	1 profesional
Obstetras	4 profesionales
Licenciados en Enfermería	5 profesionales
Licenciados en Psicología	1 Profesional
Cirujano dentista	1 profesional
Técnico en enfermería	8 profesionales
Técnico en laboratorio	2 profesionales
TOTAL	25 profesionales

4.3.3. Criterios de inclusión y exclusión

Criterios de Inclusión

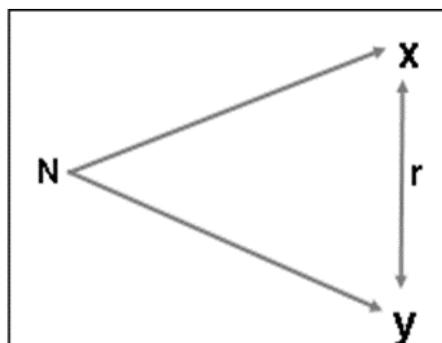
- Personal de salud nombrado y contratado que labora en el Centro de Salud de Baños.
- Personal de salud que aceptaron ser parte del estudio (firmaron el consentimiento informado)
- Personal de salud que contestaron todos los Ítems de los cuestionarios

Criterios de Exclusión

- Personal de salud que se encuentran con licencia.
- Personal de salud de los puestos de apoyo
- Personal administrativo del establecimiento.

4.4. Diseño de investigación

Debido a que esta investigación está enfocada en la relación entre el desgaste laboral y el desempeño laboral en los profesionales de la salud, según la metodología empleada por Sampieri se optó por utilizar un diseño correlacional, como se ilustra en el siguiente gráfico. (47)



Dónde:

N = Personal de Salud

X = Desgaste laboral

Y = Desempeño laboral

r = Relación de las variables en estudio

4.5. Técnicas e instrumentos

A continuación se presentan las técnicas e instrumentos de investigación que se utilizaron para lograr el cumplimiento de los objetivos planteados en el proyecto de investigación:

4.5.1. Técnicas

La técnica que se utilizó para el proceso de recolección de datos, fue la encuesta por lo que se elaboró tres cuestionarios para poder caracterizar los datos generales (Anexo 02), para medir el desgaste laboral (Anexo 03) y desempeño laboral (Anexo 04).

4.5.2. Instrumentos

Cuestionario de las características generales (Anexo 02). Con este instrumento se recolectara los datos de las características sociodemográficas (género, edad), características laborales (Profesión, tipo de contrato, experiencia laboral y tiempo de servicio en la institución)

Cuestionario de desgaste laboral (Anexo 3). El presente instrumento, conocido también como el cuestionario de Maslach Burnout Inventory (MBI), el cual fue modificado y adaptado al contexto en el cual se desarrolla el presente estudio. El instrumento consta de 22 ítems, con el que se estudió el desgaste laboral del personal de salud, esto se valorara mediante indicadores los cuales tuvieron puntajes de 0 a 6 donde las respuestas serán desde Nunca, Pocas veces al año o menos, Una vez al mes o menos, Unas pocas veces al mes, Una vez a la semana, Unas pocas veces a la semana y Todos los días. Donde estos ítems evaluaran tres dimensiones (Cansancio emocional, Despersonalización y Realización personal), en ello la sumatoria de puntajes se considera como se muestra en el siguiente cuadro.

Valoración	Bajo	Medio	Alto
Desgaste laboral	0 – 44	45 - 89	90 - 132
Cansancio emocional	0 – 18	19 – 26	27 – 54

Despersonalización	0 – 5	6 – 9	10 – 30
Realización personal	0 – 16	34 – 39	40 – 48

Cuestionario de desempeño laboral (Anexo 4). El presente instrumento empleado por Barboza en el 2019, fue modificado y adaptado para de acuerdo al ámbito de estudio; consta de 30 ítems, para poder medir el desempeño laboral del personal de salud, se valorara mediante indicadores los cuales tuvieron puntajes de 0 a 4 donde las respuestas serán (Nunca, casi nunca, a veces, casi siempre y siempre) los cuales evaluaran a cada ítem perteneciente a las dimensiones (Calidad del trabajo, Cooperación y trabajo en equipo, Disciplina laboral y Superación personal) donde la sumatoria de puntajes se considera como se muestra en el siguiente cuadro.

Valoración	Deficiente	Regular	Eficiente
Desempeño laboral	0-40	41-80	81-120
Calidad del trabajo	0-10	11-21	22-32
Cooperación y trabajo en equipo	0-10	11-21	22-32
Disciplina laboral	0-10	11-21	22-32
Superación personal	0-8	9-16	17-24

4.5.2.1. Validación de los instrumentos para la recolección de datos

Los instrumentos de recolección de datos fueron sometidos a un proceso de validación, a través de los cuales dichos instrumentos quedarán aptos para ser empleados en el presente estudio.

Validez racional

Para representar cada uno de los ítems de los instrumentos de recolección de datos, se realizó la revisión de diversos antecedentes y artículos de investigación referidos a las variables en estudio.

Validación de constructo

Se realizó mediante la revisión de expertos y jueces quienes evaluaran de manera independiente cada ítem y dimensión que se considera en los instrumentos de medición, para ello se tuvo en consideración los siguientes

criterios: relevancia, coherencia, suficiencia y claridad. Donde se evaluará en puntaje de 1 a 4, siendo este último la calificación más alta.

Se realizó el proceso de selección de los expertos y jueces según el dominio del tema en estudio, donde se considerará el grado de magister o doctor.

Para ello se les brindo la matriz de consistencia, hoja de instrucciones con la descripción de puntajes, los instrumentos que se emplearon para la recolección de datos para la revisión respectiva y el formato de la constancia de validación para que pueda ser firmada y sellada una vez evaluado los instrumentos.

Prueba piloto

Los instrumentos de recolección de datos, fueron previamente validado por los jueces fueron sometidos a una prueba piloto, para el cual se eligió una pequeña muestra de 10 profesionales del Centro de salud de Rondos, con la finalidad de identificar si los ítems y dimensiones de los instrumentos son adecuados para una buena comprensión de las mismas por parte de las personas entrevistadas.

4.5.2.2. Confiabilidad de los instrumentos para la recolección de datos

Los instrumentos fueron fiabilizados con los resultados obtenidos en la prueba piloto; puesto que ambos instrumentos se evalúan mediante el empleo de una escala de Likert se consideró el empleo el método de análisis de homogeneidad de los ítems y la técnica utilizada fue el coeficiente de Alfa de Cronbach

Respecto al Cuestionario de desgaste laboral se obtuvo un valor de 0.83 lo cual indica que el instrumento presenta una confiabilidad muy alta.

Alfa de Cronbach	N° de elementos
0.835	22

Fuente: SPSS Versión 23

Del mismo modo se realizó para el Cuestionario de desempeño laboral donde se obtuvo un valor de 0.79 demostrando que el instrumento presenta una confiabilidad alta.

Alfa de Cronbach	N° de elementos
0.791	30

Fuente: SPSS Versión 23

4.6. Técnicas para el procesamiento y análisis de datos

Plan de procesamiento de datos.

- **Revisión de los datos.** Se revisó en forma crítica cada uno de los instrumentos de recolección obtenidos; así mismo posterior a la recolección de datos se realizó el control de calidad a fin de descartar los instrumentos que no fueron rellenos de manera adecuada y en su totalidad de ítems.
- **Codificación de los datos.** Se realizó la codificación de datos de las encuestas posterior al control de calidad de los instrumentos, los cuales se transformaran en códigos numéricos de acuerdo a las respuestas que figuran en los instrumentos de recolección de datos, según las variables del estudio.
- **Clasificación de los datos.** Se clasificaron los datos recolectados de acuerdo a las variables de forma categórica, numérica y ordinal.

Una vez culminado la recolección de datos, se codificaron y fueron digitados en una hoja de cálculo Excel 2016, posteriormente trasladados al programa estadístico SPSS versión 22 para Windows, para ser presentadas en tablas y gráficos, haciendo uso de la estadística descriptiva con porcentajes.

Análisis de datos

Análisis descriptivo: para las variables cualitativas, se calculó frecuencias absolutas y porcentajes, empleando tablas y gráficos para su mejor explicación.

Análisis inferencial: Para establecer la relación entre ambas variables en estudio, se usó la prueba paramétrica de correlación de Pearson o Spearman, para ello se determinara la distribución mediante la prueba de Kolmogórov-Smirnov, asumiendo un nivel de confianza del 95% y un límite de error, $p \leq 0.05$ para establecer la significancia.

4.7. Aspectos éticos

Para la ejecución del presente proyecto se consideró el consentimiento informado según el modelo del Instituto Nacional de Salud (INS) del Perú, dentro del cual se incluyó cutos aspectos éticos deontológicos, también considerados en el Código de Ética y Deontológico del Colegio de Enfermeros del Perú; los cuales se detalla a continuación:

Autonomía: El personal de salud que participó en la presente investigación, serán debidamente informados de los objetivos planteados y para contar con su participación, se solicitara que firmen de manera voluntaria un consentimiento informado, así mismo, se asegurara el anonimato de los que participaran en el estudio.

Beneficencia: Se entregará un informe al Centro de Salud de Baños, haciendo las recomendaciones; basado en los resultados del presente estudio.

No maleficencia: Se brindó seguridad en cuanto al respeto a la dignidad, la protección de los derechos y el bienestar del personal de salud de la MicroRed en estudio, teniendo en cuenta los principios éticos.

Justicia: La selección del personal de salud se realizó teniendo en cuenta los criterios mencionados, evitando con esto poner en algún tipo de riesgo a los participantes, que a la vez deberán participar de forma voluntaria.

CAPITULO V. RESULTADOS Y DISCUSIÓN

5.1. Análisis descriptivo

Tabla 01. Descripción de las características demográficas del personal de salud de la Micro Red Baños, Huánuco-2021.

Características demográficas	N = 25	
	N°	%
Genero		
Femenino	17	68.0
Masculino	8	32.0
Edad		
23 a 27 años	8	32.0
28 a 32 años	7	28.0
33 a 37 años	4	16.0
38 a 42 años	2	8.0
43 a 47 años	3	12.0
48 a 53 años	1	4.0
Total	25	100.0

Fuente: Cuestionario de características demográficas (Anexo 02)

Análisis e interpretación

En la tabla 01 sobre las características demográficas del personal de salud de la MicroRed en estudio se evidenció con un porcentaje mayoritario de 68.0% (17) son de sexo femenino y un 32.0% (8).de profesionales tienen de 23 a 27 años; notándose que en mayor cantidad fueron féminas y que la edad predominante que tiene el personal fue de 23 a 27 años.

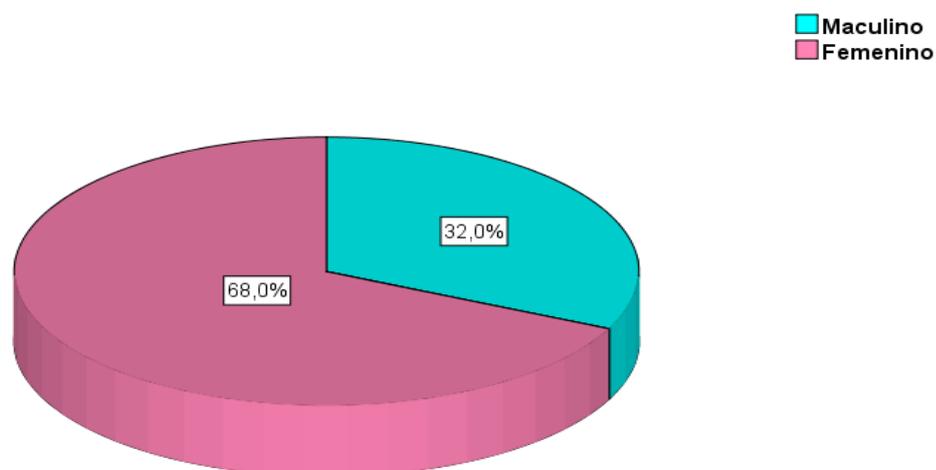


Figura 01. Descripción grafica del género del personal de salud de la Micro Red Baños, Huánuco-2021.

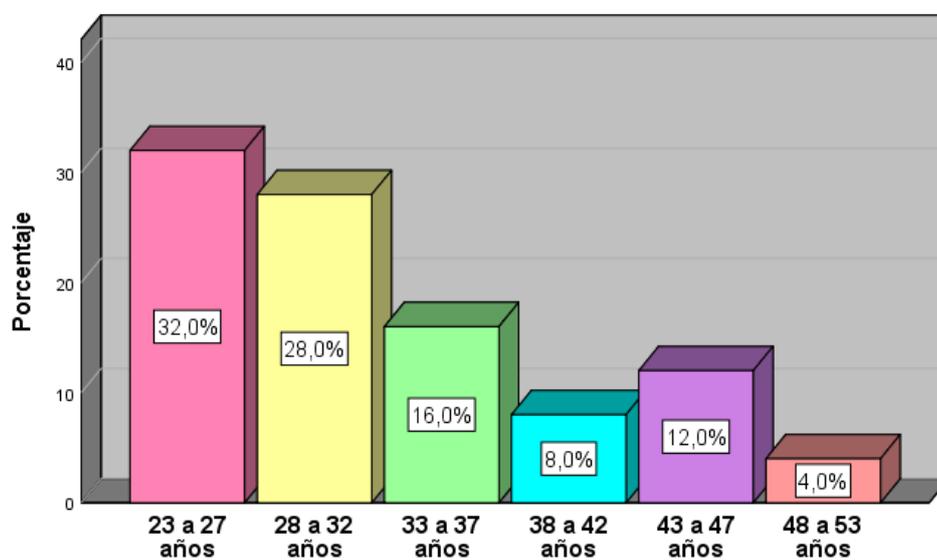


Figura 02. Descripción grafica de la edad del personal de salud de la Micro Red Baños, Huánuco-2021.

Tabla 02. Descripción de las características laborales en el personal de salud de la Micro Red Baños, Huánuco-2021.

Características laborales	N = 25	
	N°	%
Profesión		
Médico	4	16.0
Lic. Enfermería	5	20.0
Obstetra	3	12.0
Psicólogo	1	4.0
Odontólogo	1	4.0
Personal técnico	11	44.0
Tipo de contrato		
Contratado	10	40.0
Nombrado	12	48.0
SERUMS	3	12.0
Experiencia laboral		
1 – 4 años	15	60.0
5 – 10 años	6	24.0
11 – 15 años	1	4.0
16 – 20 años	1	4.0
> 21 años	2	8.0
Tiempo que labora en el establecimiento		
< de 1 años	11	44.0
1 a 2 años	5	20.0
3 a 5 años	4	16.0
6 a 10 años	2	8.0
> 25 años	3	12.0
Total	25	100.0

Fuente: Cuestionario de características demográficas (Anexo 02)

Análisis e interpretación

En la tabla 02 concerniente a las características laborales en el personal de salud de la MicroRed en estudio, se observó que casi la mitad son personal técnico 44.0%(11), en tanto un 20.0%(5) son Lic. Enfermería, solo 4.0%(1) es odontólogo y en misma cantidad psicólogo; respecto a la experiencia laboral más de la mitad tiene entre 1 a 4 años ejerciendo su profesión [60.0%(15)], casi un cuarto entre 5 a 10 años [24.0%(6)] en tanto casi la mitad 44.0%(11) labora menos de 1 año en el establecimiento y solo un 8.0%(2) de 6 a 10 años; evidenciando el predominio del personal técnico, siendo la mayoría nombrados, con experiencia laboral entre 1 a 4 años y menor a un año en la Microred Baños.

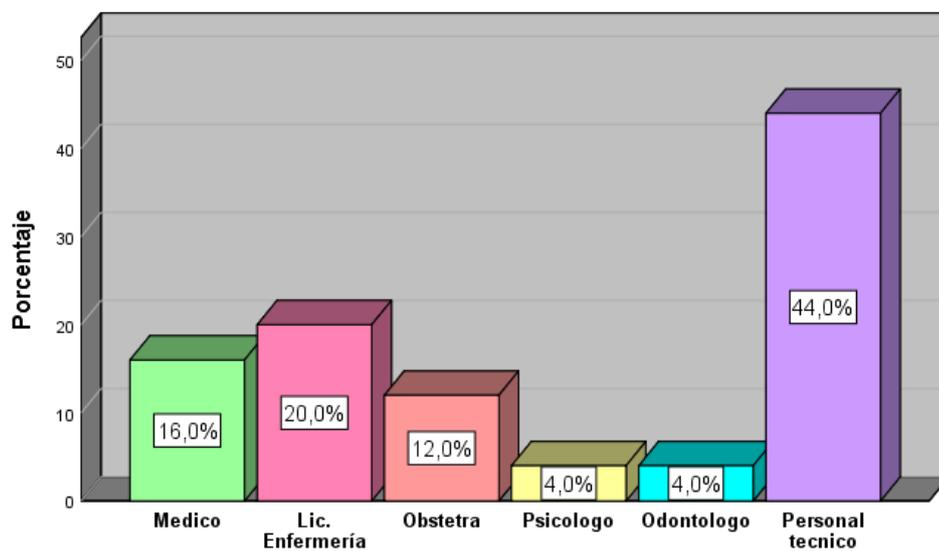


Figura 03. Descripción grafica de la profesión del personal de salud de la Micro Red Baños, Huánuco-2021.

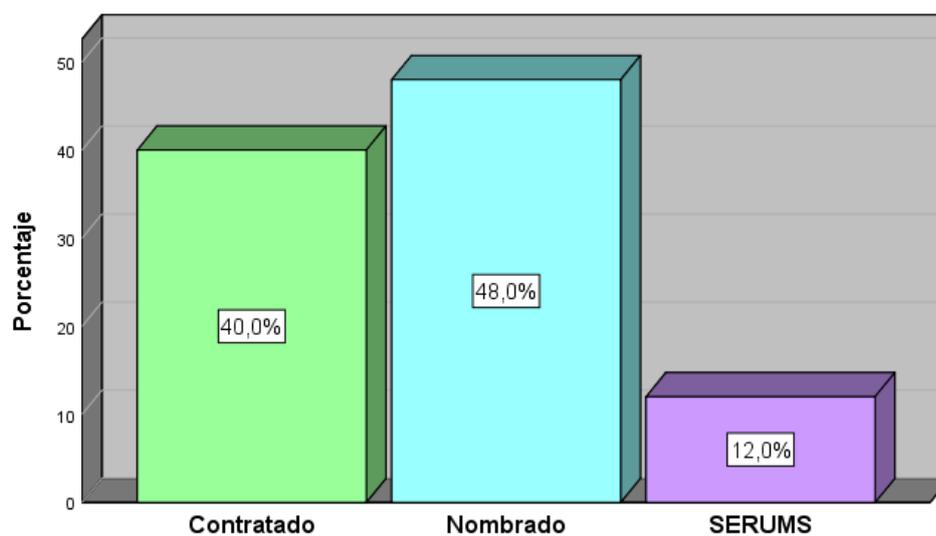


Figura 04. Descripción grafica del tipo de contrato del personal de salud de la Micro Red Baños, Huánuco-2021.

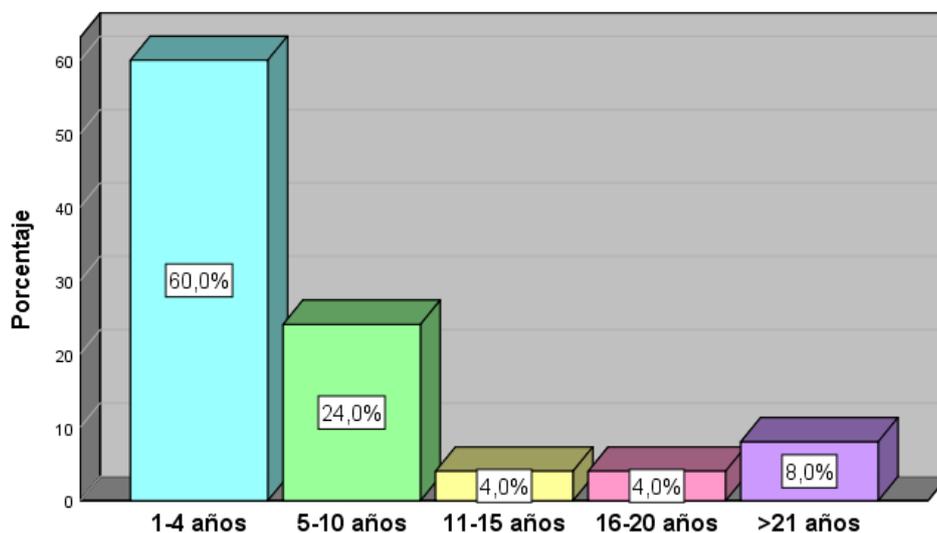


Figura 05. Descripción grafica del tiempo de experiencia laboral del personal de salud de la Micro Red Baños, Huánuco-2021.

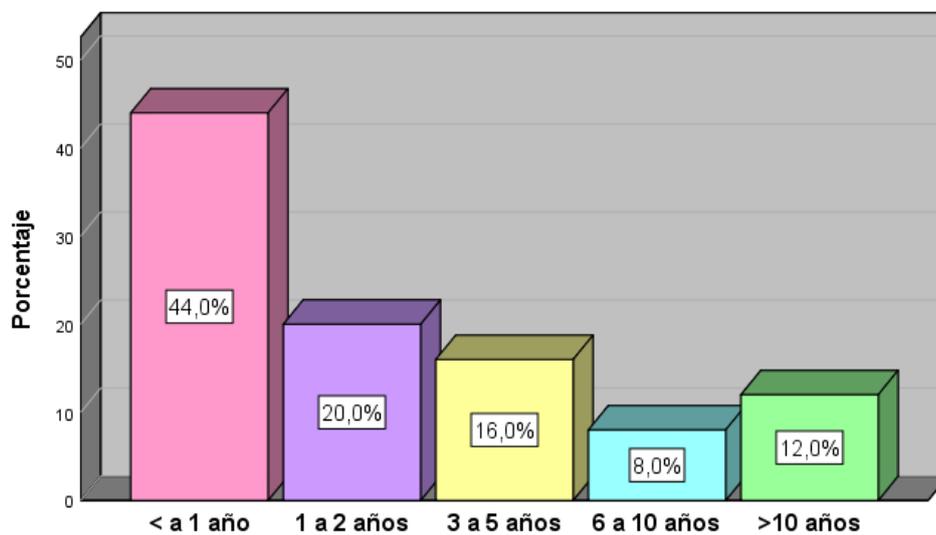


Figura 06. Descripción grafica del tiempo de labores en el establecimiento del personal de salud de la Micro Red Baños, Huánuco-2021.

Tabla 03. Descripción del cansancio emocional en el desgaste laboral del personal de salud de la Micro Red Baños, Huánuco - 2021.

Cansancio emocional	N = 25	
	N°	%
Bajo	8	32.0
Medio	13	52.0
Alto	4	16.0
Total	25	100.0

Fuente: Cuestionario de desgaste laboral (Anexo 02)

Análisis e interpretación

En la tabla 03 referente al cansancio emocional en el desgaste laboral del personal de salud de la MicroRed en estudio, se apreció que más de la mitad presentan un nivel medio [52.0%(13)]; en tanto un 32.0%(8) en un nivel bajo y solo un 16.0%(4) presentan un nivel alto; demostrando que el personal en ocasiones presentan agotamiento emocional, cansancio al final del turno, fatiga para asistir al turno, frustración en el trabajo, estrés y al límite de sus posibilidades.

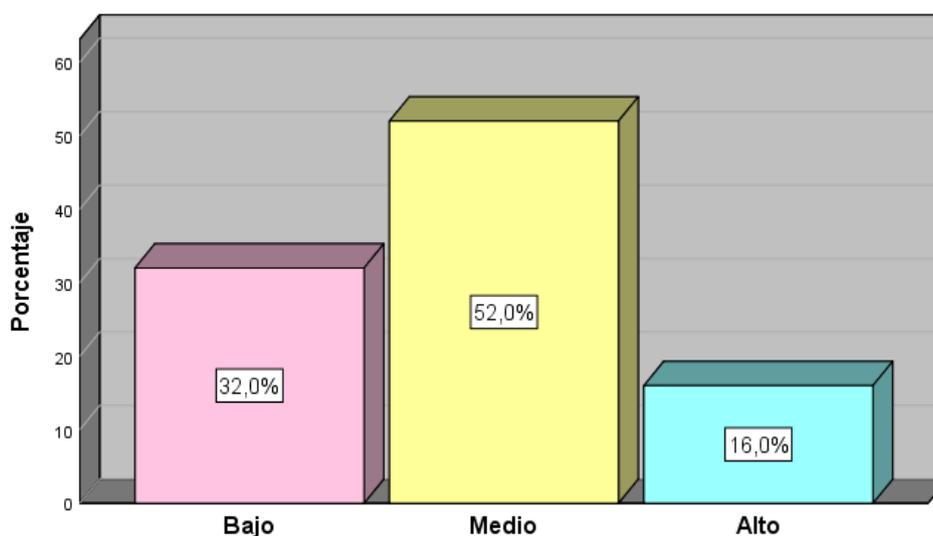


Figura 07. Descripción grafica del cansancio emocional del personal de salud de la Micro Red Baños, Huánuco-2021.

Tabla 04. Descripción de la despersonalización debido al desgaste y desempeño laboral del personal de salud de la Micro Red Baños, Huánuco - 2021.

Despersonalización	N = 25	
	N°	%
Bajo	6	24.0
Medio	13	52.0
Alto	6	24.0
Total	25	100.0

Fuente: Cuestionario de desgaste laboral (Anexo 02)

Análisis e interpretación

En la tabla 04 respecto a la despersonalización en el desgaste laboral del personal de salud de la MicroRed en estudio, se evidenció que más de la mitad presentan un nivel medio [52.0%(13)]; en tanto un 24.0%(6) en un nivel bajo y en igual proporción presentan un nivel alto, notándose que el personal a veces siente que está tratando a los pacientes como objetos impersonales, sienten que presentan insensibilidad, no suelen preocuparse por los pacientes y que se sienten acabados.

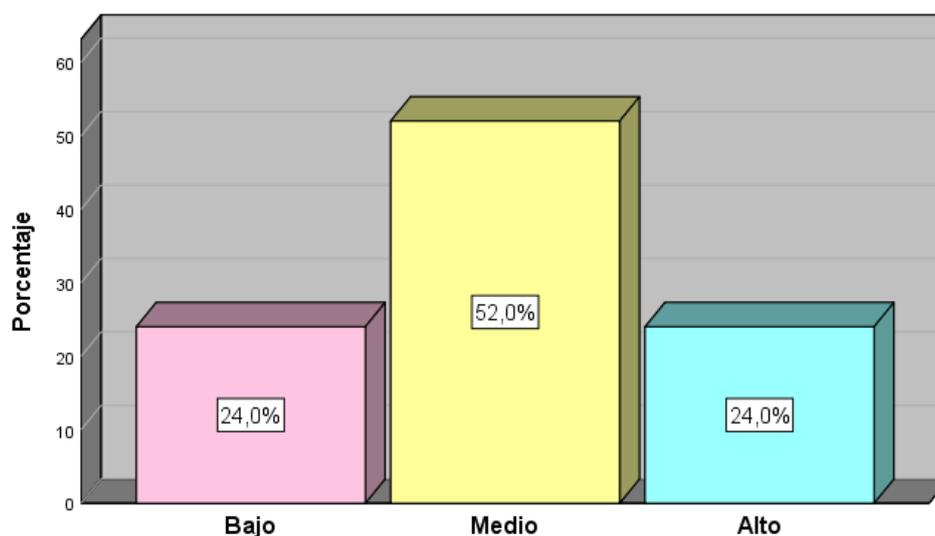


Figura 08. Descripción grafica de la despersonalización del personal de salud de la Micro Red Baños, Huánuco-2021.

Tabla 05. Descripción de las relaciones personales en el desgaste laboral del personal de salud de la Micro Red Baños, Huánuco - 2021.

Relaciones personales	N = 25	
	N°	%
Bajo	7	28.0
Medio	14	56.4
Alto	4	16.0
Total	25	100.0

Fuente: Cuestionario de desgaste laboral (Anexo 02)

Análisis e interpretación

En la tabla 05 en razón a las relaciones personales en el desgaste laboral del personal de salud de la MicroRed en estudio, se evidenció que más de la mitad presentan un nivel medio [56.4%(14)]; en tanto un 28.0%(7) en un nivel bajo y un 16.0%(4) presentan un nivel alto; donde en ocasiones comprenden al paciente, eficacia de trato, energía en el trabajo, motivación laboral y trato emocional.

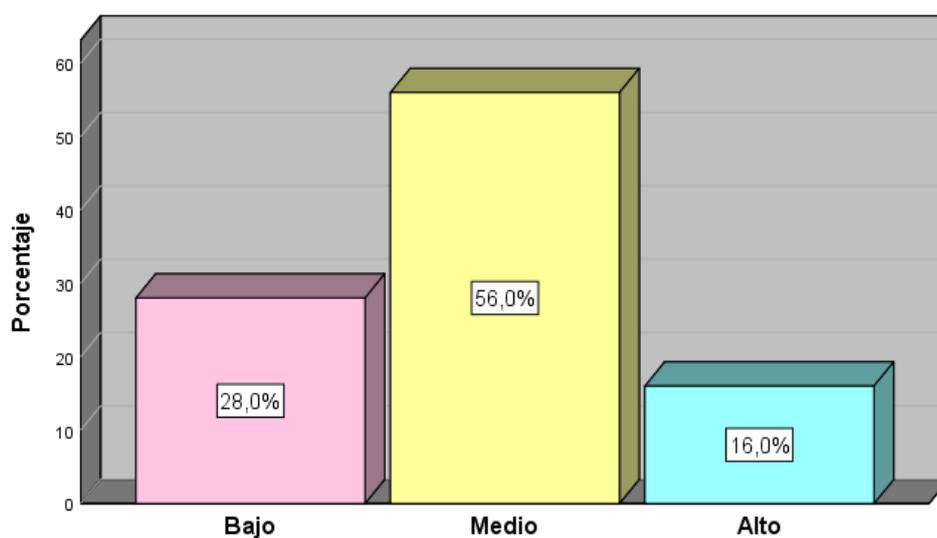


Figura 09. Descripción gráfica de las relaciones personales del personal de salud de la Micro Red Baños, Huánuco-2021.

Tabla 06. Descripción del desgaste laboral del personal de salud de la Micro Red Baños, Huánuco - 2021.

Desgaste laboral	N = 25	
	N°	%
Bajo	5	20.0
Medio	15	60.0
Alto	5	20.0
Total	25	100.0

Fuente: Cuestionario de desgaste laboral (Anexo 02)

Análisis e interpretación

En la tabla 06 referente a al desgaste laboral del personal de salud de la MicroRed en estudio, se evidenció que en mayor cantidad de 60.0%(15) presentan un nivel medio; en tanto un 20.0%(7) en un nivel bajo y en igual proporción presentan un nivel alto; demostrando que la mayoría del personal presentan Cansancio emocional, Despersonalización y Realización personal en un nivel medio.

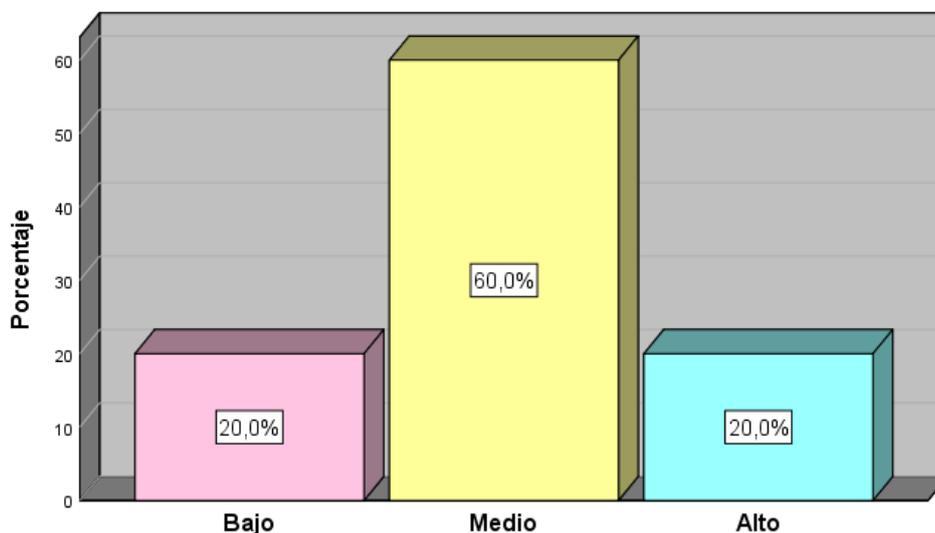


Figura 10. Descripción grafica del desgaste laboral del personal de salud de la Micro Red Baños, Huánuco-2021.

Tabla 07. Descripción de la calidad de trabajo en el desempeño laboral del personal de salud de la Micro Red Baños, Huánuco - 2021.

Calidad de trabajo	N = 25	
	N°	%
Deficiente	4	16.0
Regular	13	52.0
Eficiente	8	32.0
Total	25	100.0

Fuente: Cuestionario de desempeño laboral (Anexo 02)

Análisis e interpretación

En la tabla 07 concerniente a la calidad de trabajo en el desempeño laboral del personal de salud de la MicroRed en estudio, se evidenció que en mayor proporción lo realizan de forma regular [52.0%(13)]; en tanto un 32.0%(8) de modo eficiente y un 16.0%(4) lo hacían deficientemente, demostrando regularmente el personal realiza un trabajo sin errores, muestran originalidad en el trabajo, cumplen con las tareas, conocen sus funciones, practican valores, se anticipa a las necesidades y amplia conocimientos de sus funciones.

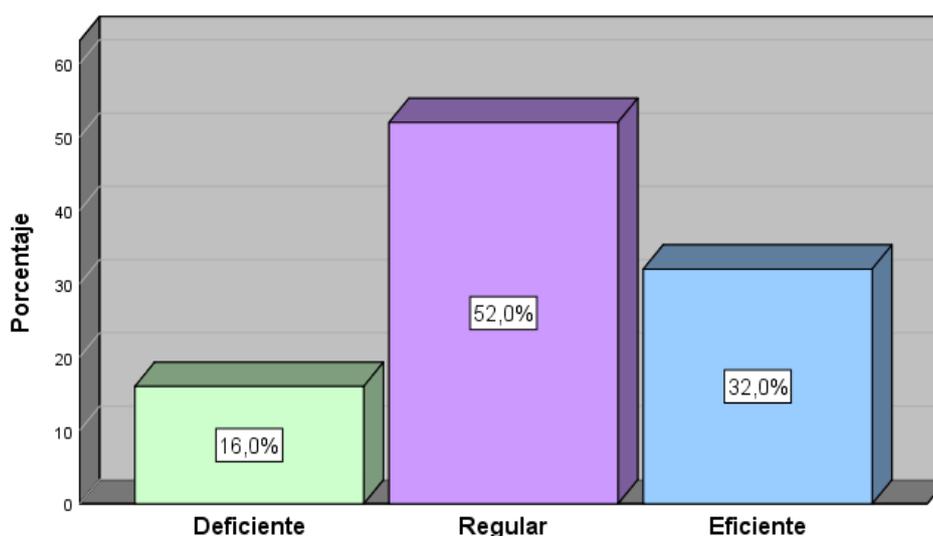


Figura 11. Descripción grafica de la calidad de trabajo del personal de salud de la Micro Red Baños, Huánuco-2021.

Tabla 08. Descripción de la cooperación y trabajo en equipo en el desempeño laboral del personal de salud de la Micro Red Baños, Huánuco - 2021.

Cooperación y trabajo en equipo	N = 25	
	N°	%
Deficiente	7	28.0
Regular	10	40.0
Eficiente	8	32.0
Total	25	100.0

Fuente: Cuestionario de desempeño laboral (Anexo 02)

Análisis e interpretación

En la tabla 08 referente a la cooperación y trabajo en equipo en el desempeño laboral del personal de salud de la MicroRed en estudio, se observó que en mayor proporción lo realizan de forma regular [40.0% (10)]; en tanto un 32.0% (8) de modo eficiente y un 28.0% (7) lo hacían deficientemente, notándose que regularmente comparten sus conocimientos, colaboran con la implementación del centro de salud, demuestran disposición en el trabajo, promueven un buen clima laboral, aportan ideas de mejora, apoyan en la ejecución de proyectos y colabora de manera empática.

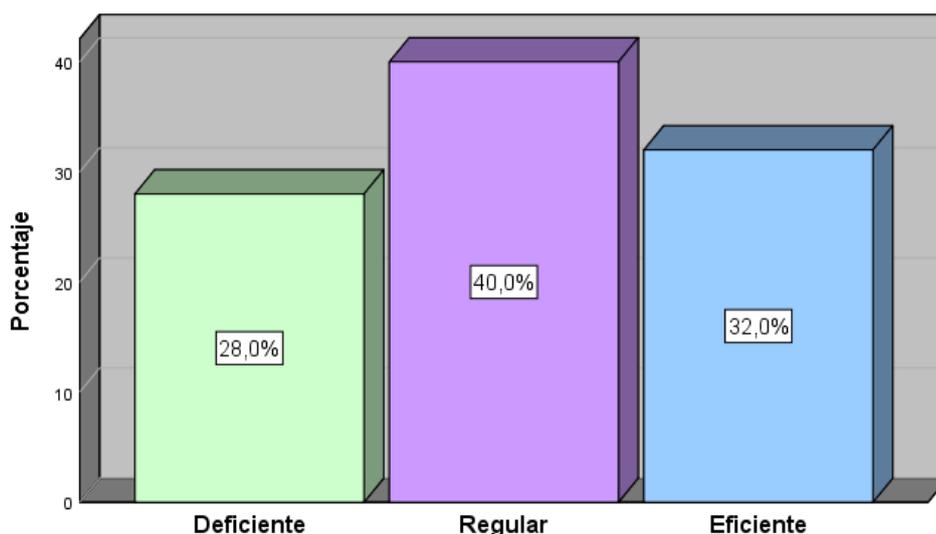


Figura 12. Descripción gráfica de la cooperación y trabajo en equipo del personal de salud de la Micro Red Baños, Huánuco-2021.

Tabla 09. Descripción de la disciplina laboral en el desempeño laboral del personal de salud de la Micro Red Baños, Huánuco - 2021.

Disciplina laboral	N = 25	
	Nº	%
Deficiente	7	28.0
Regular	12	48.0
Eficiente	6	24.0
Total	25	100.0

Fuente: Cuestionario de desempeño laboral (Anexo 02)

Análisis e interpretación

En la tabla 09, concerniente a la disciplina laboral en el desempeño laboral del personal de salud de la MicroRed en estudio, se apreció que casi la mitad lo realizan de forma regular [48.0%(12)]; en tanto un 28.0%(7) de modo deficiente y un 24.0%(6) lo hacían eficientemente; donde se aprecia que regularmente propone mejoras en su servicio, organiza su entorno, realiza cursos de capacitación, investiga sobre nuevos conocimientos y se relaciona de forma adecuada con sus compañeros.

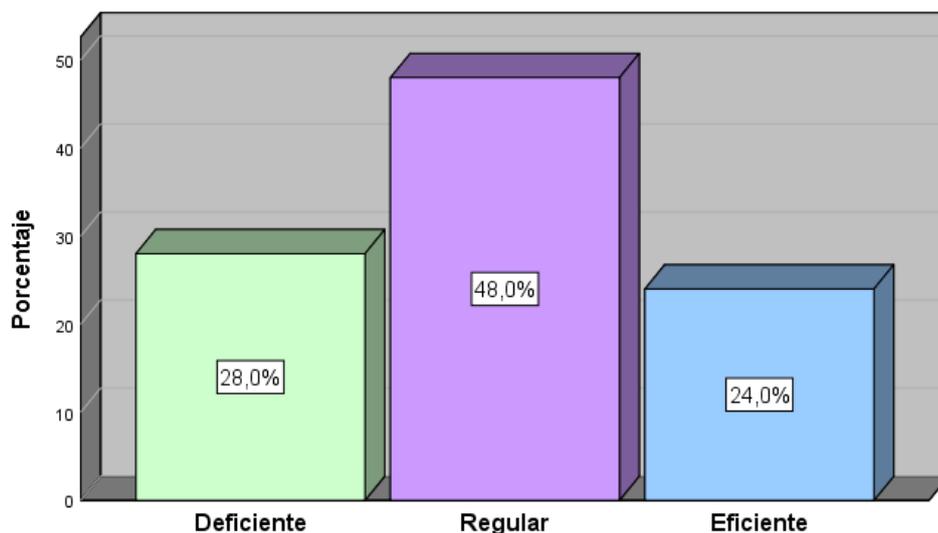


Figura 13. Descripción grafica de la disciplina laboral del personal de salud de la Micro Red Baños, Huánuco-2021.

Tabla 10. Descripción de la superación personal en el desempeño laboral del personal de salud de la Micro Red Baños, Huánuco - 2021.

Superación personal	N = 25	
	N°	%
Deficiente	8	32.0
Regular	13	52.0
Eficiente	4	16.0
Total	25	100.0

Fuente: Cuestionario de desempeño laboral (Anexo 02)

Análisis e interpretación

En la tabla 10, en razón a la superación personal en el desempeño laboral del personal de salud de la MicroRed en estudio, se aprecia que más de la mitad lo realizan de forma regular [52.0%(13)]; en tanto un 32.0%(8) de modo deficiente y solo un 16.0%(4) lo hacían eficientemente; notándose que más de la mitad presenta en un nivel regular la calidad de trabajo, disciplina laboral, cooperación y trabajo en equipo.

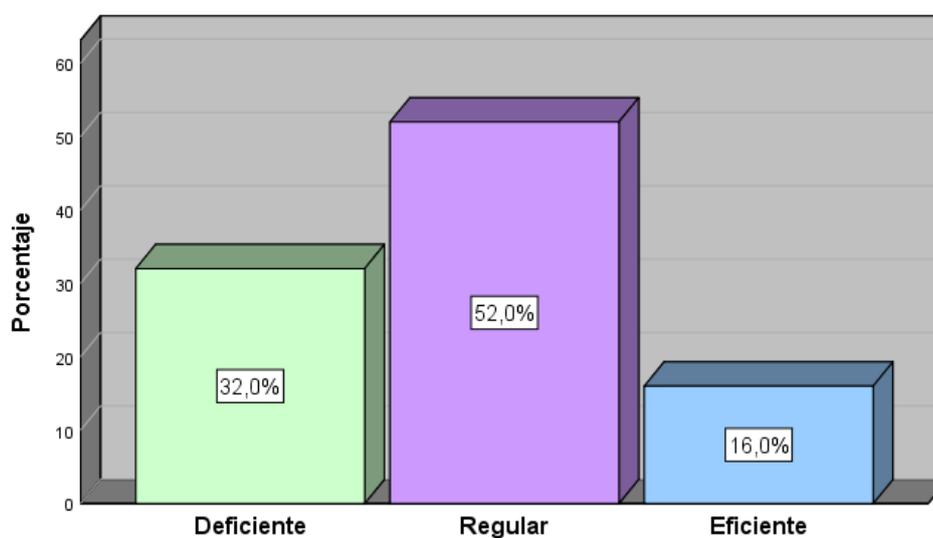


Figura 14. Descripción grafica de la superación personal del personal de salud de la Micro Red Baños, Huánuco-2021.

Tabla 11. Descripción del desempeño laboral del personal de salud de la Micro Red Baños, Huánuco - 2021.

Desempeño laboral	N = 25	
	N°	%
Deficiente	3	12.0
Regular	15	60.0
Eficiente	7	28.0
Total	25	100.0

Fuente: Cuestionario de desempeño laboral (Anexo 02)

Análisis e interpretación

En la tabla 11, respecto al desempeño laboral del personal de salud de la MicroRed en estudio, se evidenció que más de la mitad lo realizan de forma regular [60.0%(15)]; en tanto un 28.0%(7) de modo eficiente y solo un 12.0%(3) lo hacían deficientemente. Notándose que un desempeño regular en cuanto a la disciplina laboral, superación personal, cooperación y trabajo en equipo.

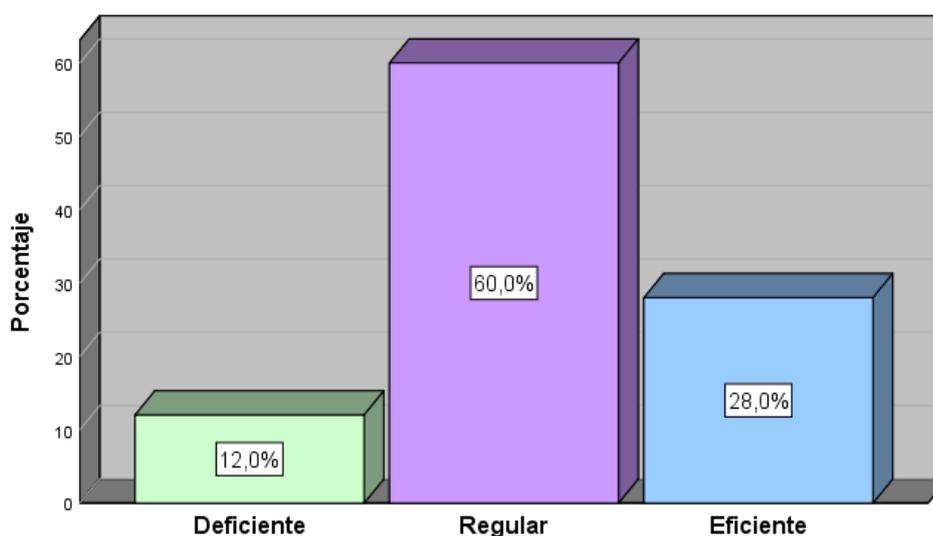


Figura 15. Descripción grafica del desempeño laboral del personal de salud de la Micro Red Baños, Huánuco-2021.

Tabla 12. Descripción de la calidad de trabajo y desgaste laboral por parte del personal de salud de la Micro Red Baños, Huánuco - 2021.

Calidad de trabajo	Desgaste laboral						Total	
	Alto		Medio		Bajo			
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
Deficiente	3	12.0	1	4.0	0	0.0	4	16.0
Regular	2	8.0	10	40.0	1	4.0	13	52.0
Eficiente	0	0.0	4	16.0	4	16.0	8	32.0
Total	5	20.0	15	60.0	5	20.0	25	100.0

Fuente: Cuestionario de desgaste laboral, cooperación y trabajo en equipo por parte del personal de salud de la Micro Red Baños, Huánuco – 2021. (Anexo 04)

Análisis e interpretación

En la tabla 12, referente a la calidad de trabajo y el desgaste laboral por parte del personal de salud de la MicroRed en estudio, se aprecia que en mayor proporción 40.0%(10) presentan una regular calidad de trabajo y a su vez un desgaste de nivel medio, en tanto un 16.0%(4) lo hacen de forma eficiente y presentan bajo desgaste; en tanto ninguno que presenta desgaste de nivel alto demuestra una eficiente calidad de trabajo y del mismo modo ninguno que presente una calidad eficiente presenta un bajo desgaste.

Tabla 13. Descripción del desgaste laboral y Cooperación y trabajo en equipo por parte del personal de salud de la Micro Red Baños, Huánuco - 2021.

Cooperación y trabajo en equipo	Desgaste laboral						Total	
	Alto		Medio		Bajo			
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
Deficiente	4	16.0	2	8.0	1	4.0	7	28.0
Regular	1	4.0	8	32.0	1	4.0	10	40.0
Eficiente	0	0.0	5	20.0	3	12.0	8	32.0
Total	5	20.0	15	60.0	5	20.0	25	100.0

Fuente: Cuestionario de desgaste laboral, cooperación y trabajo en equipo por parte del personal de salud de la Micro Red Baños, Huánuco – 2021. (Anexo 04)

Análisis e interpretación

En la tabla 13, respecto a la Cooperación y trabajo en equipo y el desgaste laboral por parte del personal de salud de la MicroRed en estudio, se observa que en mayor proporción 32.0%(8) presentan una regular cooperación y trabajo equipo y a su vez un desgaste de nivel medio, en tanto un 16.0%(4) lo hacen de forma eficiente y presentan bajo desgaste; en tanto ninguno que presenta alto desgaste de nivel alto demuestra una eficiente cooperación.

Tabla 14. Descripción del desgaste laboral y la disciplina por parte del personal de salud de la Micro Red Baños, Huánuco - 2021.

Disciplina	Desgaste laboral						Total	
	Alto		Medio		Bajo			
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
Deficiente	4	16.0	3	12.0	0	0.0	7	28.0
Regular	1	4.0	10	40.0	1	4.0	12	48.0
Eficiente	0	0.0	2	18.0	4	16.0	6	24.0
Total	5	20.0	15	60.0	5	20.0	25	100.0

Fuente: Cuestionario de desgaste laboral, cooperación y trabajo en equipo por parte del personal de salud de la Micro Red Baños, Huánuco – 2021. (Anexo 04)

Análisis e interpretación

En la tabla 14, concerniente a la disciplina y el desgaste laboral por parte del personal de salud de la MicroRed en estudio, se observa que en mayor proporción 40.0%(10) presentan disciplina regular y a su vez un desgaste de nivel medio, en tanto un 16.0%(4) lo hacen de forma eficiente y presentan bajo desgaste; por otro lado ninguno que presenta alto desgaste de nivel alto demuestra una eficiente disciplina y del mismo modo ninguno que presente una calidad eficiente presenta un bajo desgaste.

Tabla 15. Descripción del desgaste laboral y la superación personal por parte del personal de salud de la Micro Red Baños, Huánuco - 2021.

Superación personal	Desgaste laboral						Total	
	Alto		Medio		Bajo			
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
Deficiente	3	12.0	5	20.0	0	0.0	8	32.0
Regular	2	8.0	8	32.0	3	12.0	13	52.0
Eficiente	0	0.0	2	8.0	2	8.0	4	16.0
Total	5	20.0	15	60.0	5	20.0	25	100.0

Fuente: Cuestionario de desgaste laboral, cooperación y trabajo en equipo por parte del personal de salud de la Micro Red Baños, Huánuco – 2021. (Anexo 04)

Análisis e interpretación

En la tabla 15, concerniente a la superación personal y el desgaste laboral por parte del personal de salud de la MicroRed en estudio, se observa que en mayor proporción 32.0%(8) presentan superación personal regular y a su vez un desgaste de nivel medio, en tanto un 20.0%(5) lo hacen de forma deficiente y presentan un nivel medio de desgaste; por otro lado ninguno que presenta alto desgaste de nivel alto demuestra una eficiente superación personal y del mismo modo ninguno que presente una calidad eficiente presenta un bajo desgaste

Tabla 16. Descripción del desgaste laboral y el desempeño laboral por parte del personal de salud de la Micro Red Baños, Huánuco - 2021.

Desempeño laboral	Desgaste laboral						Total	
	Alto		Medio		Bajo		N°	%
	N°	%	N°	%	N°	%		
Deficiente	3	12.0	0	00.0	0	0.0	3	12.0
Regular	2	8.0	12	48.0	1	4.0	15	60.0
Eficiente	0	0.0	3	12.0	4	16.0	7	28.0
Total	5	20.0	15	60.0	5	20.0	25	100.0

Fuente: Cuestionario del desgaste laboral y el desempeño laboral por parte del personal de salud de la Micro Red Baños, Huánuco – 2021. (Anexo 04)

Análisis e interpretación

En la tabla 16, respecto al desempeño y el desgaste laboral por parte del personal de salud de la MicroRed en estudio, se aprecia que en mayor proporción 48.0%(12) presentan desempeño regular y a su vez un desgaste de nivel medio, en tanto un 16.0%(4) lo hacen de forma deficiente y presentan un nivel medio de desgaste; por otro lado ninguno que presenta alto desgaste de nivel alto demuestra una eficiente desempeño y del mismo modo ninguno que presente una eficiente presenta un bajo desgaste

5.2. Análisis inferencia

Tabla 17 Prueba de normalidad Kolmogorov-Smirnov en las variables: desgaste laboral y desempeño laboral. por parte del personal de salud de la Micro Red Baños, Huánuco - 2021

Estadísticas	Prueba de normalidad Kolmogorov-Smirnov	
	Desgaste laboral	Desempeño laboral
Muestra	25	25
Media	2.00	2.16
Desviación Estándar	0.645	0.624
kolmogorov smirnov	0.300	0.321
Significancia K-S	0.000	0.000

Fuente: SPSS Versión 23

Análisis e interpretación

En la presenta tabla se aprecia la prueba de normalidad Kolmogorov-Smirnov de las variables; desgaste laboral y desempeño laboral. por parte del personal de salud de la Micro Red Baños, Huánuco -2021, en donde en en la variable desgaste laboral, se obtuvo un valor de K-S 0.300, con una significancia de 0.000 estando por debajo de 0.05, indica que la distribución de la variable analizada no es igual a la distribución normal, en tanto en la variable desempeño laboral se obtuvo un valor de K-S 0.321, con un nivel de significancia de 0.000, que es menor a 0.05, indica que la distribución de la variable analizada no corresponde a la distribución normal; adicionalmente, debido a que las variables son categóricas, se decide utilizar la prueba no paramétrica del coeficiente de Correlación de Spearman.

Tabla 18. Prueba de correlación de Spearman entre el desgaste laboral y calidad de trabajo en el personal de salud de la Micro Red Baños - Huánuco 2021.

VARIABLES DE CORRELACIÓN	VALOR R	SIGNIFICANCIA
Desgaste laboral	-0.652	0.000
Calidad de trabajo		

Fuente: SPSS 23

Análisis e interpretación

En la presente tabla se analiza la relación entre el desgaste laboral y calidad de trabajo del personal de salud. El valor calculado de Rho es de -0.652 con un nivel de significancia de 0.000 ($p > 0.05$); con una probabilidad de error menor al de 5%, se afirma que a mayor desgaste laboral, la calidad de trabajo será menos eficiente por lo que se concluye rechazando la hipótesis nula y aceptando la hipótesis de investigación “Existe relación inversa entre el desgaste laboral y el desempeño laboral en el personal de salud de la Micro Red Baños – Huánuco 2021.”, así mismo con el valor Rho de -0.652 se interpreta según el coeficiente de correlación de Spearman que existe un grado de correlación negativa moderada.

Tabla 19. Prueba de correlación de Spearman entre el desgaste laboral, cooperación y trabajo en equipo por parte del personal de salud de la Micro Red Baños - Huánuco 2021.

Variabes de correlación	Valor r	Significancia
Desgaste laboral	-0.490	0.013
Cooperación y trabajo en equipo		

Fuente: SPSS 23

Análisis e interpretación

En la presente tabla se analiza la relación entre el desgaste laboral y la cooperación y trabajo en equipo del personal de salud. El valor calculado de Rho es de -0.490 con un nivel de significancia de 0.013 ($p > 0.05$); con una probabilidad de error menor al de 5%, se afirma que a mayor desgaste laboral, la cooperación y trabajo en equipo será menos eficiente por lo que se concluye rechazando la hipótesis nula y aceptando la hipótesis de investigación “Existe relación inversa entre el desgaste laboral y la cooperación y trabajo en equipo en el personal de salud de la Micro Red Baños – Huánuco 2021.”, así mismo con el valor Rho de -0.490 se interpreta según el coeficiente de correlación de Spearman que existe un grado de correlación negativa moderada.

Tabla 20. Prueba de correlación de Spearman entre el desgaste laboral y disciplina por parte del personal de salud de la Micro Red Baños - Huánuco 2021.

VARIABLES DE CORRELACIÓN	VALOR R	SIGNIFICANCIA
Desgaste laboral	-0.702	0.000
Disciplina laboral		

Fuente: SPSS 23

Análisis e interpretación

En la presente tabla se analiza la relación entre el desgaste laboral y la disciplina del personal de salud. El valor calculado de Rho es de -0.702 con un nivel de significancia de 0.000 ($p > 0.05$); con una probabilidad de error menor al de 5%, se afirma que a mayor desgaste laboral, la disciplina será menos eficiente por lo que se concluye rechazando la hipótesis nula y aceptando la hipótesis de investigación “Existe relación inversa entre el desgaste laboral y la disciplina laboral de personal de salud de la Micro Red Baños – Huánuco 2021.”, así mismo con el valor Rho de -0.702 se interpreta según el coeficiente de correlación de Spearman que existe un grado de correlación negativa alta.

Tabla 21. Prueba de correlación de Spearman entre el desgaste laboral y la superación personal por parte del personal de salud de la Micro Red Baños - Huánuco 2021.

VARIABLES DE CORRELACIÓN	VALOR R	SIGNIFICANCIA
Desgaste laboral	-0.469	0.018
Superación personal		

Fuente: SPSS 23

Análisis e interpretación

En la presente tabla se analiza la relación entre el desgaste laboral y la superación personal del personal de salud. El valor calculado de Rho es de -0.469 con un nivel de significancia de 0.018 ($p > 0.05$); con una probabilidad de error menor al de 5%, se afirma que a mayor desgaste laboral, la superación personal será menos eficiente por lo que se concluye rechazando la hipótesis nula y aceptando la hipótesis de investigación “Existe relación inversa entre el desgaste laboral y la superación personal del personal de salud de la Micro Red Baños – Huánuco 2021.”, así mismo con el valor Rho de -0.469 se interpreta según el coeficiente de correlación de Spearman que existe un grado de correlación negativa moderada.

Tabla 22. Prueba de correlación de Spearman entre el desgaste laboral y el desempeño laboral por parte del personal de salud de la Micro Red Baños - Huánuco 2021.

VARIABLES DE CORRELACIÓN	VALOR R	SIGNIFICANCIA
Desgaste laboral	-0.714	0.000
Desempeño laboral		

Fuente: SPSS 23

Análisis e interpretación

En la presente tabla se analiza la relación entre el desgaste laboral y desempeño laboral del personal de salud. El valor calculado de Rho es de -0.714 con un nivel de significancia de 0.000 ($p > 0.05$); con una probabilidad de error menor al de 5%, se afirma que a mayor desgaste laboral, el desempeño laboral será menos eficiente por lo que se concluye rechazando la hipótesis nula y aceptando la hipótesis de investigación “Existe relación inversa entre el desgaste laboral y el desempeño laboral del personal de salud de la Micro Red Baños – Huánuco 2021.”, así mismo con el valor Rho de -0.714 se interpreta según el coeficiente de correlación de Spearman que existe un grado de correlación negativa alta.

5.3. Discusión de resultados

La investigación demuestra que “Existe relación inversa entre el desgaste laboral y el desempeño laboral en el personal de salud de la Micro Red Baños – Huánuco 2021”. Puesto que al analizar los datos se obtuvieron resultados significativos en las variables ($Rho=-0.714$), y en las dimensiones de la variable desgaste (Cansancio emocional, Despersonalización, Realización Personal) y desempeño laboral (Calidad de trabajo, Cooperación y trabajo en equipo, Disciplina laboral, Superación personal).

Se contrastaron los resultados obtenidos con otros estudios similares con ambas variables y más estudios similares con una sola variable, coincidiendo con el hallazgo de la investigación que realizó Mejía; Silva; y, Velandia. (2018) mencionan que a niveles altos de agotamiento va afectar en el desempeño laboral como en el liderazgo, adaptabilidad al cambio. En la misma línea Portero, S; Vaquero, M. (2015) haya en su investigación en cuanto al desgaste profesional, se evidenció un nivel medio de agotamiento emocional; elevado para la despersonalización y bajo en el caso de la realización personal, influyendo en el desempeño del profesional.

Así mismo Martínez, A; González, J; Gómez, L. (2012), mencionan que las experiencias positivas de los docentes en la práctica docente crean satisfacción y conducen al crecimiento y desarrollo profesional y personal, afectando efectivamente la calidad de la enseñanza y el aprendizaje de los estudiantes. Por otro lado, las experiencias negativas que conducen a la insatisfacción personal y profesional a menudo provocan desgaste o incluso rechazo laboral y afectan la felicidad, el bienestar y el compromiso de los docentes con la educación. Díaz, M; Stimolo, M; Caro, N. (2010), mencionan encontraron una asociación entre la satisfacción y el cansancio laboral siendo así que a mayor nivel de satisfacción hay menor cansancio 9.30% en muy satisfecho y bajo desgaste, así como satisfecho 20.90% bajo desgaste. Contribuyendo a este hallazgo Ortiz, R. (2011), señala que, la insatisfacción laboral se asocia significativamente a desgaste profesional. Así podemos afirmar que muchos de estos autores evidenciaron

resultados muy similares en distintos lugares. Finalmente, en relación a las dos variables, Díaz, M. (2019); Silva E; Celia, M. (2016), encontraron también una relación significativa entre el desgaste laboral y el desempeño laboral de los profesionales. Estos hallazgos pues no son distintos a los encontrados en nuestra investigación.

En otros estudios sobre el desempeño laboral, los autores, Eirín, Sanmiguel y Rodríguez, (2021), precisan en sus resultados otra causa del que se puede afectar el desempeño laboral de los profesores, donde su población refiere que el desempeño de los profesores de educación física será afectado por la importancia que le da su lugar de trabajo y los padres de los estudiantes a quienes enseña, es por eso que ese desinterés que le dan no podrá desempeñarse bien el docente. Al igual que Quintana, D; Tarqui, C. (2019), señalan que el desempeño se debe a otras causas como formación académica, aspectos motivadores, capacitaciones, presión, sobrecarga, organizacionales y la influencia de la jefatura, y dentro de su estudio en enfermeras encontraron un desempeño suficiente.

Los autores Lozada, D; Paredes, M; Viloría, H; Rivadeneira, D. (2021) afirman en su estudio una asociación significativa entre el uso inadecuado de WhatsApp en la comunicación laboral y la sobrecarga de trabajo. En la investigación de Pazmiño, A. (2020) en su análisis estadístico encontró que existe una relación entre el trabajo realizado y el burnout, debido a que a mayor deterioro personal y desgaste emocional, menor rendimiento, y a mayor deterioro personal y desgaste emocional, mayor rendimiento, se entendería entonces que a mayor nivel de estrés se reporta un mayor nivel de despersonalización y agotamiento emocional. De igual forma Ortiz, R. (2011), menciona que el desgaste laboral del médico de pregrado se explicaba por una baja atención emocional. Alfaro, P. (2018) hace mención de que el estrés laboral en los trabajadores de salud, tiene una relación estadísticamente significativa con su desempeño profesional. Asimismo, Rengifo, L (2016), menciona que el desgaste laboral se relaciona significativamente con la salud general, es decir, menor desgaste laboral mayor salud general del profesional. Loyola, M. (2016), refiere que la la salud mental

tiene mucho que ver y en su investigación encontró que existe relación significativa entre el síndrome de Burnout y el desempeño laboral de profesionales.

Por el contrario, autores como Soriano, C. (2021), afirman que no existe presencia de estrés laboral en el personal y confirma que existe un nivel bajo de indicios de Cansancio emocional y de despersonalización, Becerra, B; Vega, C; (2020) indica que existe relación indirecta, entre el síndrome de Burnout y el desempeño laboral de los profesionales, observando el 42% del profesional de enfermería tiene un desempeño laboral medio y el 38% un desempeño alto. De igual forma autores como Loayza, M. (2020); su resultado muestra que existe una relación significativa negativa baja del entre el estrés laboral en el desempeño laboral del personal asistencial Meza, E. (2017), menciona que el desempeño docente no depende del desgaste laboral en docentes odontólogos, pero se considera un desgaste laboral moderado.

Mientras que los autores Maguiña, Y; Sava, K; (2021), encontraron en su población resultados que mostraron que existe una relación significativa e inversamente proporcional moderada

Sánchez (2018), se aboca en la higiene personal como medida de prevención donde intervinieron a la enseñanza de hábitos de higiene ya que los padres de estos estudiantes conocían muy poco por ende el niño también es por ello que intervinieron para que lo puedan desarrollar en la convivencia familiar.

Mientras que Palomino (2018) su investigación habla sobre la práctica de lavado de manos y señala que los escolares de 4° y 5° grado de primaria en su mayor porcentaje no practican adecuadamente el lavado de manos en el momento y en la duración de esta actividad. En esta misma línea Macahuachi (2017), Soriano (2017), también hallaron cada uno en su estudio que los niños de estudio tuvieron deficiencias en los hábitos de higiene y en el estudio de Macahuachi en un primer momento tuvieron esas deficiencias, pero que intervinieron en ello para mejorar esos hábitos.

Así mismo, Tolentino (2016) en cuanto a la relación que tiene el nivel de conocimiento y la práctica de hábitos preventivos en los familiares de pacientes de tuberculosis halló que existe relación en esas dos variables, en tal sentido una vez más estos estudios aportan a nuestros hallazgos. De modo que es un estudio poco explorado con las ambas variables propuesto se ha podido discutir con variables separados en cada grupo etario diferentes a nuestra muestra como también vimos estudios con una sola variable de nuestra investigación similar a nuestra población.

5.4. Aporte científico de la investigación

El aporte que el estudio brinda, se centra en la generación de nuevos conocimientos, puesto a que se encontró relación significativa entre las variables, el estudio impulsará a que se realicen estudios posteriores donde se considere realizar estudios de mayor nivel, los cuales se centren en aplicar intervenciones para mejorar el desgaste laboral favoreciendo un desempeño óptimo del personal; por otro lado el estudio empleó instrumentos los cuales fueron modificados y adaptados para ser aplicados en profesionales de la salud, los cuales fueron validados, sirviendo en futuras investigaciones.

CONCLUSIONES

PRIMERO. Al establecer la relación entre desgaste laboral y la calidad del trabajo del personal de salud de la MicroRed en estudio, se halló que en mayor proporción presentan una regular calidad de trabajo y a su vez un desgaste de nivel medio, en tanto un 16.0%(4) lo hacen de forma eficiente y presentan bajo desgaste; en tanto ninguno que presenta desgaste de nivel alto demuestra una eficiente calidad de trabajo y del mismo modo ninguno que presente una calidad eficiente presenta un bajo desgaste, posteriormente al someterlo a la prueba estadística de correlación de Spearman se obtuvo un valor de Rho es de -0.652 con un nivel de significancia de 0.000 ($p>0.05$); por lo que se afirma que a mayor desgaste laboral, la calidad de trabajo será menos eficiente por lo que se concluye rechazando la hipótesis nula y aceptando la hipótesis de investigación “Existe relación inversa entre el desgaste laboral y el desempeño laboral en el personal de salud de la Micro Red Baños – Huánuco 2021.”, el valor Rho obtenido demuestra que existe un grado de correlación negativa moderada.

SEGUNDO. Al analizar la relación entre el desgaste laboral con la cooperación y trabajo en equipo del personal de salud de la MicroRed en estudio, se halló en mayor proporción presentan una regular cooperación y trabajo equipo y a su vez un desgaste de nivel medio, en tanto un 16.0%(4) lo hacen de forma eficiente y presentan bajo desgaste; en tanto ninguno que presenta alto desgaste de nivel alto demuestra una eficiente cooperación, posteriormente al someterlo a la prueba estadística de correlación de Spearman se obtuvo un valor de Rho es de -0.490 con un nivel de significancia de 0.013 ($p>0.05$); por lo que se afirma que a mayor desgaste laboral, la cooperación y trabajo en equipo será menos eficiente por lo que se concluye rechazando la hipótesis nula y aceptando la hipótesis de investigación “Existe relación inversa entre el desgaste laboral y la cooperación y trabajo en equipo en el personal de

salud de la Micro Red Baños – Huánuco 2021.”, el valor Rho obtenido demuestra que existe un grado de correlación negativa moderada.

TERCERO. Al confrontar la relación entre el desgaste laboral con la disciplina laboral del personal de salud de la MicroRed en estudio, se halló que en mayor proporción presentan disciplina regular y a su vez un desgaste de nivel medio, en tanto un 16.0%(4) lo hacen de forma eficiente y presentan bajo desgaste; por otro lado ninguno que presenta alto desgaste de nivel alto demuestra una eficiente disciplina y del mismo modo ninguno que presente una calidad eficiente presenta un bajo desgaste, posteriormente al someterlo a la prueba estadística de correlación de Spearman se obtuvo un valor de Rho es de -0.702 con un nivel de significancia de 0.000 ($p>0.05$); por lo que se afirma que a mayor desgaste laboral, la disciplina será menos eficiente por lo que se concluye rechazando la hipótesis nula y aceptando la hipótesis de investigación “Existe relación inversa entre el desgaste laboral y la disciplina laboral de personal de salud de la Micro Red Baños – Huánuco 2021.”, el valor Rho obtenido demuestra que existe un grado de correlación negativa alta

CUARTO. Al determinar la relación entre el desgaste laboral y la superación personal del personal de salud de la MicroRed en estudio, se halló que en mayor proporción presentan superación personal regular y a su vez un desgaste de nivel medio, en tanto un 20.0%(5) lo hacen de forma deficiente y presentan un nivel medio de desgaste; por otro lado ninguno que presenta alto desgaste de nivel alto demuestra una eficiente superación personal y del mismo modo ninguno que presente una calidad eficiente presenta un bajo desgaste., posteriormente al someterlo a la prueba estadística de correlación de Spearman se obtuvo un valor de Rho es de -0.469 con un nivel de significancia de 0.018 ($p>0.05$); por lo que se afirma que a mayor desgaste laboral, la superación personal será menos eficiente por lo que se concluye

rechazando la hipótesis nula y aceptando la hipótesis de investigación “Existe relación inversa entre el desgaste laboral y la superación personal del personal de salud de la Micro Red Baños – Huánuco 2021.”, el valor Rho obtenido demuestra que existe un grado de correlación negativa moderada.

QUINTO. Al determinar la relación entre el y el desempeño laboral del personal de salud de la MicroRed en estudio, se halló que en mayor proporción presentan desempeño regular y a su vez un desgaste de nivel medio, en tanto un 16.0%(4) lo hacen de forma deficiente y presentan un nivel medio de desgaste; por otro lado ninguno que presenta alto desgaste de nivel alto demuestra una eficiente desempleo desempeño y del mismo modo ninguno que presente una eficiente presenta un bajo desgaste, posteriormente al someterlo a la prueba estadística de correlación de Spearman se obtuvo un valor de Rho es de -0.714 con un nivel de significancia de 0.000 ($p>0.05$); por lo que se afirma que a mayor desgaste laboral, el desempeño laboral será menos eficiente por lo que se concluye rechazando la hipótesis nula y aceptando la hipótesis de investigación “Existe relación inversa entre el desgaste laboral y el desempeño laboral del personal de salud de la Micro Red Baños – Huánuco 2021.”, el valor Rho obtenido demuestra que existe un grado de correlación negativa alta.

RECOMENDACIONES O SUGERENCIAS

A la Centro de Salud

- Tomar estrategias con la finalidad de favorecer un clima organizacional adecuado para lograr que el personal de salud presente niveles bajos o nulos de cansancio.
- Organizar los roles que se elaboran cada mes favoreciendo al personal que labora en las distintas áreas sin afectar la necesidad del establecimiento para lograr que el personal no presente desgaste físico ni mental al realizar sus labores.
- Incentivar al personal para que estos se desarrollen profesionalmente mediante cursos de capacitación y especialización para lograr un mejor desempeño en el área donde laboran y reducir el cansancio emocional
- Implementar un horario semanal o mensual para socializar las capacitaciones, actualizaciones o cursos para el buen desempeño laboral de los profesionales.

Al personal de salud

- Trabajar de forma conjunta y en quipo; mejorando las relaciones interpersonales; para poder lograr un buen desempeño laboral.
- Crear ambientes favorables en sus respectivas áreas de trabajo para poder mejorar la calidad de trabajo.
- Tomar estrategias de disciplina laboral para facilitar las labores que se realiza en cada área de trabajo.

A la comunidad investigadora

- Realizar estudios experimentales mediante la creación de estrategias de intervención para confrontar el desgaste laboral así como para mejorar el desempeño laboral.

- Realizar investigaciones en otros ámbitos y tomando en cuenta a profesionales de una sola área
- Realizar estudios en instituciones de mayor nivel de complejidad como hospitales y confrontarlo con el estudio realizado.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. Monago Quispe MN, Rojas Bustillos AG. Factores organizacionales y el estrés laboral en profesionales de la salud, Centro de Salud Paragsha y Centro de Salud Huariaca – Pasco, 2017. tesis. Cerro de Pasco: Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión, Facultad de Ciencias de la Salud; 2019.
2. Meza Pio E. Desgaste laboral y desempeño de los docentes odontólogos en la Universidad de Huánuco - Año 2017. tesis. Huánuco: Universidad de Huánuco, Escuela de Posgrado; 2018.
3. Solís Córdor R, Tantalean del Águila M, Burgos Aliaga R, Chambi Torres J. Agotamiento profesional: prevalencia y factores asociados en médicos y enfermeras en siete regiones del Perú. Scielo. 2017 julio; 78(3).
4. SEMI. [Blog].; 2020 [cited 2021 julio 04. Available from: <https://www.fesemi.org/informacion-pacientes/conozca-mejor-su-enfermedad/burnout-o-desgaste-profesional>.
5. Fernández I, Guerra M, Rojas X. Cuidándonos del desgaste laboral [Guíade sugerencias y actividades para el afrontamiento del estrés y el burnout en personas y equipos que trabajan en VIH/SIDA].; 2006 [cited 2021 julio 09. Available from: <https://www.minsal.cl/portal/url/item/85381414c5af11a9e04001011e015920.pdf>.
6. B. M. wikipedia. [Online].; 2009 [cited 2021 julio 04. Available from: https://es.wikipedia.org/wiki/Despersonalizaci%C3%B3n#cite_note-DSM-IV-TR-1.

7. Nicuesa M. Definición de Realización Personal [Blog].; 2015 [cited 2021 julio 04]. Available from: <https://www.definicionabc.com/social/realizacion-personal.php>.
8. Diaz Gonzales MSJ. “Desgaste laboral relacionado al desempeño de los profesionales de Obstetricia Del Hospital Regional Hermilio Valdizán Medrano - Huánuco 2017”. tesis. Huánuco: Universidad Nacional Hermilio Valdizán, Escuela De Posgrado; 2019.
9. Morales Cartaya A. Capital Humano, hacia un sistema de gestión en la empresa cubana, editora Política. 2009..
10. Eirín Nemiña R, Sanmiguel Rodríguez A, Rodríguez Rodríguez J. Las razones del cambio de desempeño laboral en los docentes de Educación Física en el contexto gallego. Federación Española de Asociaciones de Docentes de Educación Física. 2021 diciembre; 1(41).
11. Lozada Núñez D, Paredes Santiago M, Viloría Marín H, Rivadeneira Rivadeneira DE. Riesgos en el uso de Whatsapp: sobrecarga y desgaste profesional en docentes universitarios. Scielo. 2021 enero; 13(1).
12. Pazmiño Santamaría AE. El síndrome de burnout y el desempeño laboral del personal del área comercial de una empresa industrial de la ciudad de Ambato. tesis. Ambato – Ecuador: Universidad Técnica De Ambato, Facultad De Ciencias Administrativas; 2020.
13. Soriano Tumbaco CE. El estrés laboral y su incidencia en el desempeño del personal administrativo. Dialnet. 2021; 5(1).
14. Mejía M, Silva M, Velandia D. Relación entre el desgaste y el desempeño laboral en ls funcionarios de Coomultrup. fichas informativas. Santader: Cuidado y Ocupación Humana, Salud; 2018.

15. Portero S, Vaquero M. Desgaste profesional, estrés y satisfacción laboral del personal de enfermería en un hospital universitario. *Rev. Latino-Am. Enfermagem*. 2015 mayo; XXIII(3): p. 10.
16. Martínez A, González J, Gómez L. Las repercusiones del desempeño docente en la satisfacción y el desgaste del profesado. tesis doctoral. Valencia: Universidad de Valencia, *Psicología*; 2012.
17. Amador N, Aguirre M, Anguiano N, Guízar J. Desempeño laboral de acuerdo al estado de salud del trabajador y el uso del móvil en organizaciones laborales. *SciELO*. 2018 noviembre; X(21): p. 17.
18. Ortiz R, Beltrán J. Inteligencia emocional percibida y desgaste laboral. *Educ Medic*. 2011 marzo; XIV(14).
19. Collado P, Soria C, Canafoglia E, Collado S. Condiciones de trabajo y salud en docentes universitarios y de enseñanza media de Mendoza, Argentina: entre el compromiso y el desgaste emocional. *SciELO*. 2016 abril; XII(2): p. 4.
20. Maguiña Egusquiza YB, Sava Rivera KJ. Desgaste laboral y resiliencia en profesionales de centros de salud de Lima, 2021. tesis. Lima – Perú: Universidad César Vallejo, Facultad de Ciencias de la Salud; 2021.
21. Becerra Canales BD, Vega Povis CP. Síndrome de Burnout y el desempeño laboral de los profesionales de enfermería en el servicio de hospitalización – COVID 19 Hospital Nacional Alberto Sabogal Sologuren, Callao 2020. tesis. Ica: Universidad Autónoma de Ica, Facultad de ciencias de la Salud; 2020.
22. Niquén Inga VM. Síndrome de Burnout y desempeño laboral del personal de la micro red Mórrope, Lambayeque. tesis. Chiclayo - Perú: Universidad César Vallejo, Escuela de Posgrado; 2021.

23. Loayza Chacara MM. Efecto del estrés laboral en el desempeño laboral del personal asistencial de enfermería del Hospital Regional del Cusco, 2020. tesis. Lima: Universidad César Vallejo, Escuela de Posgrado; 2020.
24. Quintana D, Tarqui C. Desempeño laboral del profesional de enfermería en un hospital de la Seguridad Social del Callao. Archivos de Medicina. 2019 Mayo; XX(1): p. 7.
25. De la Cruz Y. Estrés Laboral y Desempeño profesional servicio de emergencia Hospital Nuestra Señora de las Mercedes Carhuaz. tesis de maestria. Lima: Universidad San Martin de Porras, Salud; 2016.
26. Cisneros F. Las teorías y modelos de enfermería [Documento].; 2005 [cited 2021 julio 08. Available from: <http://artemisa.unicauca.edu.co/~pivalencia/archivos/TeoriasYModelosDeEnfermeriaYSuAplicacion.pdf>.
27. Attewell A. Florence Nightingale [Documento].; 2000 [cited 2021 julio 08. Available from: <http://www.ibe.unesco.org/sites/default/files/nightins.PDF>.
28. Amaro Cano MdC. Florence Nightingale, la primera gran teórica de enfermería. Scielo. 2004 setiembre; 20(3).
29. Bernardes Carballo K, Sánchez Hernandez DL, Hernández Amaran L, Arcia Conil RC. Aplicación de la teoría de Florence Nightingale a un anciano con asma bronquial. Revista de Ciencias Médicas. 2012 julio; 16(4).
30. Mayo Clinic. Desgaste laboral: cómo detectarlo y tomar medidas [Blog].; 2020 [cited 2021 julio 04. Available from: <https://www.mayoclinic.org/es-es/healthy-lifestyle/adult-health/in-depth/burnout/art-20046642>.
31. Vega NV, Sanabria A, Domínguez LC, Osorio C, Bejarano M. Síndrome de desgaste profesional. Revista Colombiana de Cirugía. 2009; 24(1).

32. Clinica Galatea. Agotamiento emocional de los profesionales de la salud [Blog].; 2018 [cited 2021 julio 04. Available from: <https://www.clinica-galatea.com/es/bloc/agotamiento-emocional-profesionales-salud/>].
33. Clinic Mayo. Family Health Book (Libro de Salud Familiar de Mayo Clinic) 5.^a edición [documento].; 2020 [cited 2021 julio 04. Available from: <https://www.mayoclinic.org/es-es/diseases-conditions/depersonalization-derealization-disorder/symptoms-causes/syc-20352911>].
34. Azpiroz MdC. Apreciaciones teórico- clínicas sobre la despersonalización [Documento].; 2003 [cited 2021 julio 01. Available from: <https://itinerario.psico.edu.uy/revista%20anterior/Apreciacionesteoricoclinicas-sobreladespersonalizacion.htm>].
35. Ferrer J. Definición de Realización personal [Blog].; 2015 [cited 2021 julio 04. Available from: <https://economia.org/realizacion-personal.php>].
36. Acosta N. ¿Cuál es la definición de desempeño laboral? [Documento].; 2018 [cited 2021 julio 04. Available from: <https://www.cuidatudinero.com/13098642/cual-es-la-definicion-de-desempeno-laboral>].
37. Poblet D. La calidad laboral, una apuesta inteligente [documento].; 2007 [cited 2021 julio 04. Available from: <https://www.equiposytalento.com/tribunas/manpower-professional/la-calidad-laboral-una-apuesta-inteligente/2007-05-22/>].
38. Baitul M. Factors affecting quality of work life: An. Global Journal Of Managemente And Business Research,. 2012; 12(18).
39. coworkingfy. [Online].; 2009 [cited 2021 julio 04. Available from: <https://coworkingfy.com/trabajo-en-equipo/>].

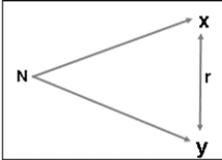
40. Peiró R. conomipedia. [Online].; 2020 [cited 2021 julio 04. Available from: <https://economipedia.com/definiciones/trabajo-en-equipo.html>.
41. Castillo Aponte JD. La disciplina laboral [Blog]. [cited 2021 julio 04. Available from: <https://vlex.com.co/vid/disciplina-laboral-400875786>.
42. Diego.. Concepto de disciplina del Trabajo [Blog].; 2015 [cited 2021 julio 04. Available from: <https://capitalhumano.cubava.cu/2015/04/26/concepto-de-disciplina-del-trabajo/>.
43. Mayneza. ¿Qué es la superación personal? Definición, Características y beneficios [Blog].; 2019 [cited 2021 julio 04. Available from: <https://mayneza.com/que-es-superacion-personal-definicion-caracteristicas-beneficios/>.
44. Nabor J. Desarrollo Personal [Blog].; 2021 [cited 2021 julio 04. Available from: <https://poderpersonalmexico.com/que-es-la-superacion-personal.html>.
45. Varela S. Superación personal, concepto y definición [Blog].; 2021 [cited 2021 julio 04. Available from: <https://mejoraturapersona.com/superacion-personal-concepto-y-definicion/>.
46. Juarez J. Superación Personal: ¿Qué es y cómo alcanzarla? [Blog].; 2020 [cited 2021 julio 08. Available from: <https://psicologiaymundo.com/habitos-saludables/buenos-habitos/superacion-personal/>.
47. Sampieri RH. Metodología de la Investigación. Sexta ed. Mexico: McGRAW-HILL ; 2014.
48. Meza E(. Desgaste laboral y desempeño de los docentes odontológicos en la Universidad de Huánuco. tesis maestria. Huánuco: Universidad de Huánuco, Salud; 2017.

49. E S, Celia M. Relación que existe entre el desgaste y desempeño de los trabajadores de la Red de Salud. tesis pregrado. Huánuco: Universidad de Huánuco, Salud; 2016.
50. Rengifo Sánchez L. "Relación Entre El Desgaste Laboral Y La Salud General Del Profesional Que Labora En El Servicio De Emergencia Del Hospital Tingo María - Huánuco 2016". tesis. Huánuco: Universidad Nacional "Hermilio Valdizán", Facultad De Enfermería; 2016.
51. "Síndrome de Burnout y desempeño laboral del profesional de Enfermería De Los Servicios Críticos (Emergencia, Uci Y Centro Quirúrgico) - Hospital Regional Hermilio Valdizán Medrano. tesis. Huánuco: Universidad Nacional "Hermilio Valdizán", Facultad De Enfermería; 2016.

ANEXOS

ANEXO 01. MATRIZ DE CONSISTENCIA

Título: Desgaste y desempeño laboral del personal de salud de la Micro Red Baños, Huánuco - 2021.

PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES E INDICADORES	METODOLOGÍA		
<p>Problema general</p> <p>¿Cómo se relaciona el desgaste laboral con el desempeño laboral en el personal de salud de la Micro Red Baños – Huánuco 2021?</p>	<p>Objetivo general</p> <p>Determinar la relación entre el desgaste laboral y el desempeño laboral en el personal de salud de la Micro Red Baños – Huánuco 2021.</p>	<p>Hipótesis general</p> <p>H0: No existe relación entre el desgaste laboral y el desempeño laboral en el personal de salud de la Micro Red Baños – Huánuco 2021.</p> <p>Hi: Existe relación entre el desgaste laboral y el desempeño laboral en el personal de salud de la Micro Red Baños – Huánuco 2021.</p>	<p>Variable independiente</p> <p>Desgaste laboral</p> <p>Dimensiones</p> <p>Cansancio emocional</p> <p>Despersonalización</p> <p>Realización personal</p> <p>Indicadores</p> <p>- Alto</p> <p>- Medio</p>	<p>Ámbito</p> <p>El proyecto se realizó en el Centro de Salud de Baños, el cual está situado en la provincia Lauricocha y departamento de Huánuco; el establecimiento de salud esta categorizado en un nivel I – 3.</p> <p>Población muestral</p>	<p>MÉTODO</p> <p>Método científico</p> <p>NIVEL</p> <p>Explicativo – Relacional</p> <p>DISEÑO</p>  <p>N = Profesionales de enfermería</p> <p>X = Carga laboral</p>	<p>TÉCNICA</p> <p>Encuesta validada por expertos</p> <p>INSTRUMENTO</p> <p>Cuestionario de las características generales</p> <p>Cuestionario de desgaste laboral</p> <p>Cuestionario de desempeño laboral</p> <p>PROCESAMIENTO</p> <p>Se utilizará el Programa estadístico</p>

<p>Problemas específicos</p> <p>¿Están relacionados el desgaste laboral con la calidad del trabajo del personal de salud de la Micro Red Baños – Huánuco 2021?</p> <p>¿Se relaciona el desgaste laboral con la cooperación y trabajo en equipo del personal de salud de la Micro Red Baños – Huánuco 2021?</p> <p>¿Existe relación entre el desgaste laboral con la</p>	<p>Objetivo específicos</p> <p>Establecer la relación entre desgaste laboral y la calidad del trabajo del personal de salud de la Micro Red Baños – Huánuco 2021</p> <p>Analizar la relación entre el desgaste laboral con la cooperación y trabajo en equipo del personal de salud de la Micro Red Baños – Huánuco 2021</p> <p>Confrontar la relación entre el desgaste</p>	<p>Hipótesis específica</p> <p>H0₁: No existe relación entre desgaste laboral y la calidad del trabajo del personal de salud de la Micro Red Baños – Huánuco 2021</p> <p>Hi1: Existe relación entre desgaste laboral y la calidad del trabajo del personal de salud de la Micro Red Baños – Huánuco 2021</p> <p>H0₂: No existe relación entre el desgaste laboral con la cooperación y trabajo en equipo del personal de salud de la Micro Red Baños – Huánuco 2021</p> <p>Hi2: Existe relación entre el desgaste laboral con la cooperación y trabajo en equipo del personal de salud de la Micro Red Baños – Huánuco 2021</p>	<p>- Bajo</p> <p>Variable dependiente</p> <p>Desempeño Laboral</p> <p>Dimensiones</p> <p>Calidad del trabajo</p> <p>Cooperación y trabajo en equipo</p> <p>Disciplina laboral</p> <p>Superación personal</p> <p>Indicadores</p> <p>- Deficiente</p> <p>- Aceptable</p> <p>- Eficiente</p>	<p>25 personales de la salud los cuales laboran en el Centro de Centro de Salud de Baños</p> <p>Criterios de Inclusión</p> <p>-Personal de salud nombrado y contratado que labora en el Centro de Salud de Baños.</p> <p>-Personal de salud que aceptaron ser parte del estudio (firmaron el consentimiento informado)</p> <p>-Profesionales de la salud que contestaron todos los Ítems de los cuestionarios</p> <p>Criterios de Exclusión</p>	<p>Y = Desempeño laboral</p> <p>r = Relación de las variables en estudio</p> <p>Tipo</p> <p>- Como se plantea en los objetivos del estudio, fue una investigación básica</p> <p>Debido a que los datos fueron recopilados a través de los instrumentos cuantificables y operacionalizados, el estudio fue de naturaleza cuantitativa.</p> <p>Según la participación del</p>	<p>SPSS V25 Excel para el procesamiento de los datos, para el procesamiento de los datos.</p>
--	---	--	--	---	--	---

<p>disciplina laboral del personal de salud de la Micro Red Baños – Huánuco 2021?</p> <p>¿Cómo se relaciona el desgaste laboral y la superación personal del personal de salud de la Micro Red Baños – Huánuco 2021?</p>	<p>laboral con la disciplina laboral del personal de salud de la Micro Red Baños – Huánuco 2021</p> <p>Determinar la relación entre el desgaste laboral y la superación personal del personal de salud de la Micro Red Baños – Huánuco 2021.</p>	<p>H03: No existe relación entre el desgaste laboral con la disciplina laboral del personal de salud de la Micro Red Baños – Huánuco 2021</p> <p>Hi3: Existe relación entre el desgaste laboral con la disciplina laboral del personal de salud de la Micro Red Baños – Huánuco 2021</p> <p>H04: No existe relación entre el desgaste laboral y la superación personal del personal de salud de la Micro Red Baños – Huánuco 2021</p> <p>Hi4: Existe relación entre el desgaste laboral y la superación personal del personal de salud de la Micro Red Baños – Huánuco 2021.</p>		<p>-Personal de salud que se encuentran con licencia.</p> <p>-Personal de salud de los puestos de apoyo</p> <p>-Personal administrativo del establecimiento.</p>	<p>investigador, fue no experimental.</p> <p>Según el período de estudio, perteneció al tipo prospectivo.</p> <p>Debido a que los instrumentos se aplicaron en un solo momento y solo se realizó una sola medición de las variables en un período determinado, se clasificó como transversal.</p>	
--	--	--	--	--	---	--



ANEXO 02

CONSENTIMIENTO INFORMADO



ID:

FECHA: / /

TÍTULO: Desgaste y desempeño laboral del personal de salud de la Micro Red Baños, Huánuco - 2021

OBJETIVO:

Determinar la relación entre el desgaste laboral y el desempeño laboral en el personal de salud de la Micro Red Baños – Huánuco 2021.

INVESTIGADOR: TORRES ABONO, LESLIE IBIS

Consentimiento / Participación voluntaria

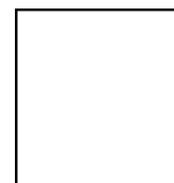
Acepto participar en el estudio: He leído la información proporcionada, o me ha sido leída. He tenido la oportunidad de preguntar dudas sobre ello y se me ha respondido satisfactoriamente. Consiento voluntariamente participar en este estudio y entiendo que tengo el derecho de retirarme en cualquier momento de la intervención (tratamiento) sin que me afecte de ninguna manera.

- **Firmas del participante o responsable legal**

Huella digital si el caso lo amerita

Firma del participante: _____

Firma del investigador responsable: _____





ANEXO 03



INSTRUMENTOS

UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN

ESCUELA DE POSTGRADO

MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN Y GERENCIA EN SALUD

Nº encuesta:

Fecha: / /

CUESTIONARIO DE CARACTERÍSTICAS GENERALES

TITULO DE LA INVESTIGACIÓN: Desgaste y desempeño laboral en el personal de salud de la Micro Red Baños, Huánuco - 2021.

INSTRUCCIONES. Estimada/o colega, a continuación, se le presenta una serie de preguntas, lea detenidamente y con atención, tómese el tiempo que sea necesario luego rellene o marque las respuestas que crea usted conveniente. Es necesario precisar que este cuestionario, es de utilidad exclusiva para la investigación y es de carácter anónimo y confidencial.

Se requiere veracidad en sus respuestas.

Muchas gracias.

I. CARACTERÍSTICAS SOCIODEMOGRÁFICAS

1. Genero

¿A qué genero pertenece?

- a) Masculino
- b) Femenino

2. Edad

¿Cuál es su edad?

II. CARACTERÍSTICAS LABORALES

3. Profesión

- a) Medico
- b) Lic. Enfermería
- c) Obstetra

- d) Psicólogo
- e) Odontólogo
- f) Personal Técnico

4. Tipo de contrato

¿Cuál es su el tipo de contrato con el que labora actualmente?

- a) Locación de servicio
- b) Contrato CAS
- c) Contrato por terceros
- d) Nombrado

5. Experiencia laboral

¿Cuántos años lleva trabajando?

- a) 1-4 años
- b) 5-10 años
- c) 11-15 años
- d) 16-20 años
- e) >21 años

6. Tiempo que labora el establecimiento

¿Cuánto tiempo lleva laborando en la Micro Red Baños?

- a) < a 1 año
- b) 1 a 2 años
- c) 3 a 5 años
- d) 6 a 10 años
- e) >10 años



ANEXO 04

UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN

ESCUELA DE POSTGRADO



MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN Y GERENCIA EN SALUD

Nº encuesta:

Fecha: / /

CUESTIONARIO DE DESGASTE LABORAL

TITULO DE LA INVESTIGACIÓN: Desgaste y desempeño laboral del personal de salud de la Micro Red Baños, Huánuco - 2021.

INSTRUCCIONES. Buen día continuación, se le presenta una serie de preguntas, para lo cual se le solicita que lea detenidamente y con atención la leyenda y cada ítem; tómese el tiempo que sea necesario y luego, coloque el número de acuerdo a la frecuencia que se menciona en cada pregunta, de acuerdo a la respuesta que crea usted conveniente.

Se precisa, que este cuestionario es de utilidad exclusiva para la investigación y es de carácter anónimo y confidencial.

Esperamos contar con sus respuestas con la veracidad del caso

Muchas gracias.

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

Nº	Ítem	Resp.
Cansancio emocional		
1.	Me siento emocionalmente agotado/a por mi trabajo.	
2.	Me siento cansado al final de mi turno.	
3.	Cuando me levanto por la mañana y me enfrento a otro turno me siento fatigado.	
4.	Siento que trabajar un turno MT con mis pacientes, supone un gran esfuerzo y me cansa.	
5.	Siento que mi trabajo me está desgastando.	
6.	Me siento frustrado/a en mi trabajo.	

7.	Creo que trabajo demasiado	
8.	Trabajar directamente con los pacientes me produce estrés.	
9.	Me siento acabado en mi trabajo, al límite de mis posibilidades.	
Despersonalización		
10.	Creo que estoy tratando a algunos pacientes como si fueran objetos impersonales.	
11.	Me he vuelto más insensible con la gente desde que ejerzo mi profesión.	
12.	Pienso que este trabajo me está endureciendo emocionalmente.	
13.	No me preocupa realmente lo que les ocurra a algunos de mis pacientes.	
14.	Me siento acabado en mi trabajo, al límite de mis posibilidades.	
Realización personal		
15.	Tengo facilidad para comprender como se sienten mis pacientes.	
16.	Creo que trato con mucha eficacia los problemas de mis pacientes.	
17.	Creo que con mi trabajo estoy incluyendo positivamente en la vida de mis pacientes.	
18.	Me siento con mucha energía en mi trabajo.	
19.	Siento que puedo crear con facilidad un clima agradable con mis pacientes.	
20.	Me siento motivado después de trabajar en contacto con los pacientes.	
21.	Creo que consigo muchas cosas valiosas en este trabajo.	
22.	En mi trabajo trato los problemas emocionalmente con mucha calma.	



ANEXO 05

UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN
ESCUELA DE POSTGRADO
MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN Y GERENCIA EN SALUD



N° encuesta:

Fecha: / /

CUESTIONARIO DE DESEMPEÑO LABORAL

TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN: Desgaste y desempeño laboral del personal de salud de la Micro Red Baños, Huánuco - 2021.

INSTRUCCIONES. Buen día continuación, se le presenta una serie de preguntas, para lo cual se le solicita que lea detenidamente y con atención la leyenda y cada ítem; tómese el tiempo que sea necesario y luego, coloque el número de acuerdo a la frecuencia que se menciona en cada pregunta, de acuerdo a la respuesta que crea usted conveniente.

Se precisa, que este cuestionario es de utilidad exclusiva para la investigación y es de carácter anónimo y confidencial.

Esperamos contar con sus respuestas con la veracidad del caso

Muchas gracias.

0	Nunca.
1	Casi nunca
2	A veces
3	Casi siempre
4	Siempre

N°	Ítem	0	1	2	3	4
Calidad del trabajo						
1.	Produce o realiza un trabajo sin errores.					
2.	Tiene nuevas ideas y muestra originalidad a la hora de enfrentar o manejar situaciones de trabajo.					
3.	Cumple a cabalidad las tareas encomendadas por su jefe de servicio o jefe del establecimiento					
4.	Conoce las funciones y responsabilidades inherentes al cargo para alcanzar sus metas.					
5.	Asume y practica los valores dados en la institución para lograr la misión.					
6.	Se anticipa a las necesidades o problemas futuros.					
7.	Va más allá de los requisitos exigidos para obtener un resultado mejor.					

8.	Demuestra interés por acceder a instancias de actualización de conocimientos de manera formal y aplica nuevos conocimientos en el ejercicio de sus funciones.					
Cooperación y trabajo en equipo						
9.	Comparte con sus compañeros sus conocimientos e información adquirida para el logro de la misión.					
10.	Colabora con la implementación y utilización de tecnologías para optimizar procesos de trabajo dentro del Centro de Salud.					
11.	Asume con agrado y demuestra buena disposición en la realización de trabajos y/o tareas encomendadas por sus superiores.					
12.	Promueve un clima laboral positivo, propiciando adecuadas relaciones interpersonales y trabajo en equipo.					
13.	Aporta ideas para mejorar procesos de trabajo dentro del Centro de Salud.					
14.	Apoya en ejecución de proyectos nuevos para la institución.					
15.	Colabora con actividades extraordinarias a su función en el Centro de Salud.					
16.	Colabora con otros armoniosamente sin considerar a la raza, religión, origen nacional, sexo, edad o minusvalías					
Disciplina laboral						
17.	Cumple con las tareas y responsabilidades encomendadas durante su horario de trabajo establecido.					
18.	Le falta tiempo para completar las tareas asignadas.					
19.	Alcanza los fines trazados en la labor que realiza.					
20.	Cree usted que el área (espacio físico) donde labora cumple con los fines trazados para la institución					
21.	Cree usted que el trabajo en equipo ayuda en la mejora de los fines trazados de la institución.					
22.	Realiza un trabajo ordenado.					
23.	Produce o realiza un trabajo metódico.					
24.	Puede trabajar independientemente. RESPONSA					
Superación personal						
25.	Su formación profesional ayuda en el desempeño y bienestar del área.					
26.	Es capaz de proponer mejoras en el área en base a sus conocimientos.					
27.	Tiene bien organizado su lugar de trabajo para la realización de sus funciones.					
28.	Ha realizado cursos, capacitaciones, diplomados, etc.en los últimos 6 meses.					
29.	Investiga a cerca de nuevos conocimientos que serán de utilidad en su ámbito laboral					
30.	Sus relaciones personales son buenas con sus compañeros y superiores.					

"AÑO DEL BICENTENARIO DEL PERÚ: 200 AÑOS DE INDEPENDENCIA"

Baños, 20 de octubre del 2021

OFICIO N°. 112 – 2021.GR-HCO-DRS-RSDM-MR.BAÑOS.J

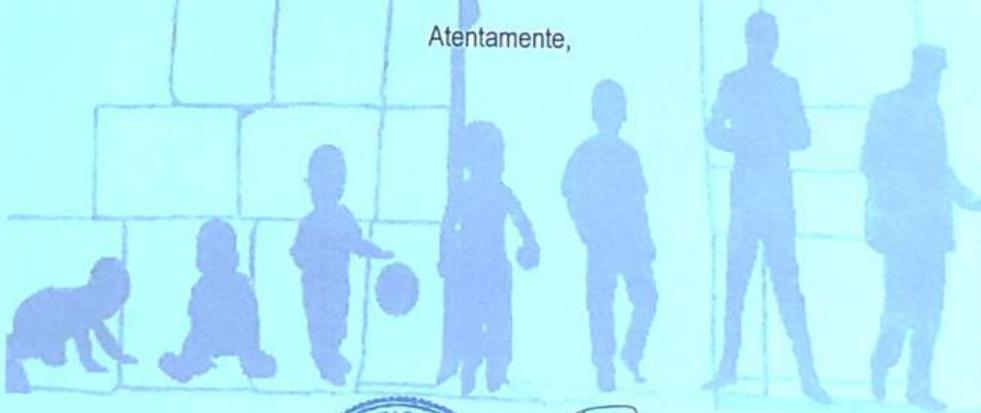
A : LIC. ENF. LESLI I. TORRES ABONO
DE : JEFE DE LA MICRORRED BAÑOS
ASUNTO : RESPUESTA A OFICIO N° 001- LITA /EPG/UNHEVAL/-2021

De mi mayor consideración:

Por medio del presente es grato dirigirme a Ud. para saludarlo cordialmente a nombre del equipo que labora en el Centro de Salud Baños y en vista al oficio presentado concerniente al trabajo de investigación que está realizando y realiza el recojo de información que se aplicara en esta institución de salud, en concertación con los directivos de la micro red baños se da la **Autorización**, para el recojo de información, esperando que los resultados de su trabajo contribuyan la mejora de nuestra institución.

Sin otro particular es propicia la oportunidad para expresarle las muestras de mi especial consideración y estima personal.

Atentamente,



Juan L. Urquiza Barre
 OBSERV. COP. 2371
 BAÑOS - LAÑO.



UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN
 ESCUELA DE POSGRADO
 MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN Y GERENCIA EN SALUD



Huanuco, 19 de octubre del 2021

OFICIO N° 001- LITA/EPG/UNHEVAL/-2021

Sr: JAVIER HUERTAS BAZALDUA
 Jefe de la micro red baños

ASUNTO: SOLICITO PERMISO PARA REALIZAR EL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

Presente. -

De mi mayor consideración:

Es grato dirigirme a usted para saludarle cordialmente y a su vez tengo a bien hacer de su conocimiento que me encuentro desarrollando el trabajo de investigación titulado: **“Desgaste y desempeño laboral en los profesionales de la Micro Red Baños, Huánuco - 2021”**.

Para lo cual se requiere de la autorización para poder realizar el proceso de recolección de datos, en las instalaciones del Centro de Salud de Baños, al personal de salud que laboran en dicho establecimiento, mediante el empleo de una encuesta, previa coordinación y consentimiento de los mismo, el cual se realizará en total anonimato, teniendo en cuenta las consideraciones éticas y protocolos de bioseguridad. Dicho proyecto se pretende realizar en el mes de Octubre por lo que solicito a usted brinde el permiso oficial.

Esperando que lo solicitado sea aceptado por su persona, me despido de usted reiterándole las muestras de mi consideración y estima personal.

Atentamente,


 **Leslie Ibis Torres Abono**
 LIC. ENFERMERIA
 CEP: 091757

Lic. Enf. Leslie Ibis Torres Abono
 CEP:



ANEXO 06

VALIDACIÓN DE LOS INSTRUMENTOS POR EXPERTOS



UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN
ESCUELA DE POSTGRADO



MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN Y GERENCIA EN SALUD

“Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional”

Huánuco, 12 de Octubre del 2021

OFICIO CIRC. N° 001 LITA/EPG/UNHEVAL-2021.

Sra. / Sr.: Mg. Rodolfo Caqui Capcha

ASUNTO. Solicito validación de instrumentos documentales de investigación

De mi mayor consideración:

Mediante el presente, le saludo cordialmente y a su vez tengo a bien hacer de su conocimiento que por motivo de rigor metodológico en los trabajos de investigación, se requiere de la Validación de Instrumentos de recolección de datos.

Motivo por el cual le solicito tenga a bien participar como experto para la validación cualitativa de contenido y así comprobar hasta donde los ítems de dichos instrumentos son representativos del dominio o universo de contenido de la propiedad que deseamos medir. Siendo que el proyecto de investigación tiene como título: Desgaste y desempeño laboral del personal de salud de la Micro Red Baños, Huánuco - 2021.

Esperando que lo solicitado sea aceptado por su persona, me despido de usted reiterándole las muestras de mi agradecimiento y estima personal.

Atentamente,

Adjunto:

- Hoja de instrucciones.
- Cuadro de validación de los instrumentos.
- Instrumentos.
 - Cuestionario de desgaste laboral (22 Ítems)
 - Cuestionario de desempeño laboral (33 Ítems)

Leslie Ibis Torres Abono
LIC. ENFERMERIA
CEP. 091727



UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN
FACULTAD DE ENFERMERÍA
MAESTRÍA EN SALUD PÚBLICA Y GESTIÓN SANITARIA
ANEXO N° 03
VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO
“CUESTIONARIO DE DESGASTE LABORAL”



Nombre del experto: Mg. Rodolfo Caqui Capcha

Especialidad: Magister en Salud Pública y Gestión Sanitaria

“Calificar con 1, 2, 3 ó 4 cada ítem respecto a los criterios de relevancia, coherencia, suficiencia y claridad”

DIMENSIÓN	ÍTEM	RELEVANCIA	COHERENCIA	SUFICIENCIA	CLARIDAD
Cansancio emocional	Me siento emocionalmente agotado/a por mi trabajo.	4	4	4	4
	Me siento cansado al final de mi turno.	4	4	4	4
	Cuando me levanto por la mañana y me enfrento a otro turno me siento fatigado.	4	4	4	4
	Siento que trabajar un turno MT con mis pacientes, supone un gran esfuerzo y me cansa.	4	4	4	4
	Siento que mi trabajo me está desgastando.	4	4	4	4
	Me siento frustrado/a en mi trabajo.	4	4	4	4
	Creo que trabajo demasiado	4	4	4	4
	Trabajar directamente con los pacientes me produce estrés.	4	4	4	4
Control sobre el trabajo	Me siento acabado en mi trabajo, al límite de mis posibilidades.	4	4	4	4
	Creo que estoy tratando a algunos pacientes como si fueran objetos impersonales.	4	4	4	4
	Me he vuelto más insensible con la gente desde que ejerzo mi profesión.	4	4	4	4
	Pienso que este trabajo me está endureciendo emocionalmente.	4	4	4	4
	No me preocupa realmente lo que les ocurra a algunos de mis pacientes.	4	4	4	4



UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN
FACULTAD DE ENFERMERÍA
MAESTRÍA EN SALUD PÚBLICA Y GESTIÓN SANITARIA
ANEXO N° 03
VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO
“CUESTIONARIO DE DESGASTE LABORAL”



Nombre del experto: Mg. Rodolfo Caqui Capcha

Especialidad: Magister en Salud Pública y Gestión Sanitaria

“Calificar con 1, 2, 3 ó 4 cada ítem respecto a los criterios de relevancia, coherencia, suficiencia y claridad”

DIMENSIÓN	ÍTEM	RELEVANCIA	COHERENCIA	SUFICIENCIA	CLARIDAD
Cansancio emocional	Me siento emocionalmente agotado/a por mi trabajo.	4	4	4	4
	Me siento cansado al final de mi turno.	4	4	4	4
	Cuando me levanto por la mañana y me enfrento a otro turno me siento fatigado.	4	4	4	4
	Siento que trabajar un turno MT con mis pacientes, supone un gran esfuerzo y me cansa.	4	4	4	4
	Siento que mi trabajo me está desgastando.	4	4	4	4
	Me siento frustrado/a en mi trabajo.	4	4	4	4
	Creo que trabajo demasiado	4	4	4	4
	Trabajar directamente con los pacientes me produce estrés.	4	4	4	4
Control sobre el trabajo	Me siento acabado en mi trabajo, al límite de mis posibilidades.	4	4	4	4
	Creo que estoy tratando a algunos pacientes como si fueran objetos impersonales.	4	4	4	4
	Me he vuelto más insensible con la gente desde que ejerzo mi profesión.	4	4	4	4
	Pienso que este trabajo me está endureciendo emocionalmente.	4	4	4	4
Control sobre el trabajo	No me preocupa realmente lo que les ocurra a algunos de mis pacientes.	4	4	4	4



UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN
FACULTAD DE ENFERMERÍA
MAESTRÍA EN SALUD PÚBLICA Y GESTIÓN SANITARIA
ANEXO N° 03
VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO
“CUESTIONARIO DE DESEMPEÑO LABORAL”



Nombre del experto: Mg. Rodolfo Caqui Capcha

Especialidad: Magister en Salud Pública y Gestión Sanitaria

“Calificar con 1, 2, 3 ó 4 cada ítem respecto a los criterios de relevancia, coherencia, suficiencia y claridad”

DIMENSIÓN	ÍTEM	RELEVANCIA	COHERENCIA	SUFICIENCIA	CLARIDAD
Calidad del trabajo	Produce o realiza un trabajo sin errores.	4	4	4	4
	Tiene nuevas ideas y muestra originalidad a la hora de enfrentar o manejar situaciones de trabajo.	4	4	4	4
	Cumple a cabalidad las tareas encomendadas por su jefe de servicio o jefe del establecimiento	4	4	4	4
	Conoce las funciones y responsabilidades inherentes al cargo para alcanzar sus metas.	4	4	4	4
	Asume y practica los valores dados en la institución para lograr la misión.	4	4	4	4
	Se anticipa a las necesidades o problemas futuros.	4	4	4	4
	Va más allá de los requisitos exigidos para obtener un resultado mejor.	4	4	4	4
	Demuestra interés por acceder a instancias de actualización de conocimientos de manera formal y aplica nuevos conocimientos en el ejercicio de sus funciones.	4	4	4	4



UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN
FACULTAD DE ENFERMERÍA
MAESTRÍA EN SALUD PÚBLICA Y GESTIÓN SANITARIA



Cooperación y trabajo en equipo	Comparte con sus compañeros sus conocimientos e información adquirida para el logro de la misión.	4	4	4	4
	Colabora con la implementación y utilización de tecnologías para optimizar procesos de trabajo dentro del Centro de Salud.	4	4	4	4
	Asume con agrado y demuestra buena disposición en la realización de trabajos y/o tareas encomendadas por sus superiores.	4	4	4	4
	Promueve un clima laboral positivo, propiciando adecuadas relaciones interpersonales y trabajo en equipo.	4	4	4	4
	Aporta ideas para mejorar procesos de trabajo dentro del Centro de Salud.	4	4	4	4
	Apoya en ejecución de proyectos nuevos para la institución.	4	4	4	4
	Colabora con actividades extraordinarias a su función en el Centro de Salud.	4	4	4	4
	Colabora con otros armoniosamente sin considerar a la raza, religión, origen nacional, sexo, edad o minusvalías	4	4	4	4
	Disciplina laboral	Cumple con las tareas y responsabilidades encomendadas durante su horario de trabajo establecido.	4	4	4
Le falta tiempo para completar las tareas asignadas.		4	4	4	4
Alcanza los fines trazados en la labor que realiza.		4	4	4	4



UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN
FACULTAD DE ENFERMERÍA
MAESTRÍA EN SALUD PÚBLICA Y GESTIÓN SANITARIA



Cooperación y trabajo en equipo	Comparte con sus compañeros sus conocimientos e información adquirida para el logro de la misión.	4	4	4	4
	Colabora con la implementación y utilización de tecnologías para optimizar procesos de trabajo dentro del Centro de Salud.	4	4	4	4
	Asume con agrado y demuestra buena disposición en la realización de trabajos y/o tareas encomendadas por sus superiores.	4	4	4	4
	Promueve un clima laboral positivo, propiciando adecuadas relaciones interpersonales y trabajo en equipo.	4	4	4	4
	Aporta ideas para mejorar procesos de trabajo dentro del Centro de Salud.	4	4	4	4
	Apoya en ejecución de proyectos nuevos para la institución.	4	4	4	4
	Colabora con actividades extraordinarias a su función en el Centro de Salud.	4	4	4	4
	Colabora con otros armoniosamente sin considerar a la raza, religión, origen nacional, sexo, edad o minusvalías	4	4	4	4
	Disciplina laboral	Cumple con las tareas y responsabilidades encomendadas durante su horario de trabajo establecido.	4	4	4
Le falta tiempo para completar las tareas asignadas.		4	4	4	4
Alcanza los fines trazados en la labor que realiza.		4	4	4	4



UNIVERSIDAD NACIONAL HERMITIO VALDIZÁN
ESCUELA DE POSTGRADO



MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN Y GERENCIA EN SALUD
CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Yo, Rodolfo Caqui Capcha, con DNI N° 47272697, de profesión Licenciado en Enfermería, ejerciendo actualmente como Gerente del Centro de Salud de Cauri, en la Institución Centro de Salud de Cauri

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de validación del instrumento (**Cuestionario de desgaste laboral y Cuestionario de desempeño laboral**) a los efectos de su aplicación en el estudio de investigación titulado **Desgaste y desempeño laboral del personal de salud de la Micro Red Baños, Huánuco - 2021**.

Luego de hacer las observaciones pertinentes, puedo formular las siguientes apreciaciones.

	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	EXCELENTE
Congruencia de Ítems				X
Amplitud de contenido				X
Redacción de los Ítems				X
Claridad y precisión				X
Pertinencia				X

En Huánuco, a los 16 días del mes de Octubre del 2021.

Firma y sello:

Rodolfo Caqui Capcha
Lic. Enfermería
CEP 83998



UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN
ESCUELA DE POSTGRADO



MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN Y GERENCIA EN SALUD
“Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional”

Huánuco, 29 de Septiembre del 2021

OFICIO CIRC. N° 001 LITA/EPG/UNHEVAL-2021.

Sra. / Sr.: Mg. Leydi Jackeline Chiclote Robles

ASUNTO. Solicito validación de instrumentos documentales de investigación

De mi mayor consideración:

Mediante el presente, le saludo cordialmente y a su vez tengo a bien hacer de su conocimiento que por motivo de rigor metodológico en los trabajos de investigación, se requiere de la Validación de Instrumentos de recolección de datos.

Motivo por el cual le solicito tenga a bien participar como experto para la validación cualitativa de contenido y así comprobar hasta donde los ítems de dichos instrumentos son representativos del dominio o universo de contenido de la propiedad que deseamos medir. Siendo que el proyecto de investigación tiene como título: Desgaste y desempeño laboral del personal de salud de la Micro Red Baños, Huánuco - 2021.

Esperando que lo solicitado sea aceptado por su persona, me despido de usted reiterándole las muestras de mi agradecimiento y estima personal.

Atentamente,

Adjunto:

- Hoja de instrucciones.
- Cuadro de validación de los instrumentos.
- Instrumentos.
 - Cuestionario de desgaste laboral (22 Ítems)
 - Cuestionario de desempeño laboral (33 Ítems)

Leslie Ibis Torres Abono
 LIC. ENFERMERIA
 CEP: 091757



UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN
FACULTAD DE ENFERMERÍA
MAESTRÍA EN SALUD PÚBLICA Y GESTIÓN SANITARIA
ANEXO N° 03
VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO
“CUESTIONARIO DE DESGASTE LABORAL”



Nombre del experto: Leydi Jackeline Chiclote Robles

Especialidad: Magister en investigación y docencia superior

“Calificar con 1, 2, 3 ó 4 cada ítem respecto a los criterios de relevancia, coherencia, suficiencia y claridad”

DIMENSIÓN	ÍTEM	RELEVANCIA	COHERENCIA	SUFICIENCIA	CLARIDAD
Cansancio emocional	Me siento emocionalmente agotado/a por mi trabajo.	4	4	4	4
	Me siento cansado al final de mi turno.	4	4	4	4
	Cuando me levanto por la mañana y me enfrento a otro turno me siento fatigado.	4	4	4	4
	Siento que trabajar un turno MT con mis pacientes, supone un gran esfuerzo y me cansa.	4	4	4	4
	Siento que mi trabajo me está desgastando.	4	4	4	4
	Me siento frustrado/a en mi trabajo.	4	4	4	4
	Creo que trabajo demasiado	4	4	4	4
	Trabajar directamente con los pacientes me produce estrés.	4	4	4	4
Me siento acabado en mi trabajo, al límite de mis posibilidades.	4	4	4	3	
Control sobre el trabajo	Creo que estoy tratando a algunos pacientes como si fueran objetos impersonales.	4	4	4	4
	Me he vuelto más insensible con la gente desde que ejerzo mi profesión.	4	4	4	4
	Pienso que este trabajo me está endureciendo emocionalmente.	4	4	4	4
	No me preocupa realmente lo que les ocurra a algunos de mis pacientes.	4	4	4	4



UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN
FACULTAD DE ENFERMERÍA
MAESTRÍA EN SALUD PÚBLICA Y GESTIÓN SANITARIA



	Me siento acabado en mi trabajo, al límite de mis posibilidades.	4	4	4	4
Inseguridad	Tengo facilidad para comprender como se sienten mis pacientes.	3	3	4	3
	Creo que trato con mucha eficacia los problemas de mis pacientes.	4	4	4	4
	Creo que con mi trabajo estoy incluyendo positivamente en la vida de mis pacientes.	4	4	4	3
	Me siento con mucha energía en mi trabajo.	4	4	4	4
	Siento que puedo crear con facilidad un clima agradable con mis pacientes.	4	4	4	4
	Me siento motivado después de trabajar en contacto con los pacientes.	4	4	3	4
	Creo que consigo muchas cosas valiosas en este trabajo.	4	4	4	4
	En mi trabajo trato los problemas emocionalmente con mucha calma.	4	4	4	3

¿Hay alguna dimensión o ítem que no fue evaluado? SI () NO (X) En caso de Sí, ¿Qué dimensión o ítem falta?

DECISIÓN DEL EXPERTO:

El instrumento debe ser aplicado: SI (X) NO ()


 Leydi J. Chiffole Robles
 PSICÓLOGA
 C.P.S. 5007

Firma y sello del experto
 DNI: 47165840



UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN
FACULTAD DE ENFERMERÍA
MAESTRÍA EN SALUD PÚBLICA Y GESTIÓN SANITARIA
ANEXO N° 03
VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO
“CUESTIONARIO DE DESEMPEÑO LABORAL”



Nombre del experto: Leydi Jackeline Chiclote Robles

Especialidad: Magister en investigación y docencia superior

“Calificar con 1, 2, 3 ó 4 cada ítem respecto a los criterios de relevancia, coherencia, suficiencia y claridad”

DIMENSIÓN	ÍTEM	RELEVANCIA	COHERENCIA	SUFICIENCIA	CLARIDAD
Calidad del trabajo	Produce o realiza un trabajo sin errores.	4	4	4	4
	Tiene nuevas ideas y muestra originalidad a la hora de enfrentar o manejar situaciones de trabajo.	4	4	4	3
	Cumple a cabalidad las tareas encomendadas por su jefe de servicio o jefe del establecimiento	4	4	4	4
	Conoce las funciones y responsabilidades inherentes al cargo para alcanzar sus metas.	4	4	4	4
	Asume y practica los valores dados en la institución para lograr la misión.	4	4	4	4
	Se anticipa a las necesidades o problemas futuros.	4	4	4	4
	Va más allá de los requisitos exigidos para obtener un resultado mejor.	4	4	4	4
	Demuestra interés por acceder a instancias de actualización de conocimientos de manera formal y aplica nuevos conocimientos en el ejercicio de sus funciones.	4	4	4	3



UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN
FACULTAD DE ENFERMERÍA
MAESTRÍA EN SALUD PÚBLICA Y GESTIÓN SANITARIA



Cooperación y trabajo en equipo	Comparte con sus compañeros sus conocimientos e información adquirida para el logro de la misión.	4	4	4	4
	Colabora con la implementación y utilización de tecnologías para optimizar procesos de trabajo dentro del Centro de Salud.	4	4	4	3
	Assume con agrado y demuestra buena disposición en la realización de trabajos y/o tareas encomendadas por sus superiores.	4	4	4	4
	Promueve un clima laboral positivo, propiciando adecuadas relaciones interpersonales y trabajo en equipo.	4	4	4	4
	Aporta ideas para mejorar procesos de trabajo dentro del Centro de Salud.	4	4	4	4
	Apoya en ejecución de proyectos nuevos para la institución.	4	4	4	4
	Colabora con actividades extraordinarias a su función en el Centro de Salud.	4	4	4	4
	Colabora con otros armoniosamente sin considerar a la raza, religión, origen nacional, sexo, edad o minusvalías	3	4	4	3
Disciplina laboral	Cumple con las tareas y responsabilidades encomendadas durante su horario de trabajo establecido.	4	4	4	4
	Le falta tiempo para completar las tareas asignadas.	4	4	4	4
	Alcanza los fines trazados en la labor que realiza.	4	4	4	4



UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN
FACULTAD DE ENFERMERÍA
MAESTRÍA EN SALUD PÚBLICA Y GESTIÓN SANITARIA



	Cree usted que el área (espacio físico) donde labora cumple con los fines trazados para la institución	4	4	4	3
	Cree usted que el trabajo en equipo ayuda en la mejora de los fines trazados de la institución.	4	4	4	4
	Realiza un trabajo ordenado.	4	4	4	4
	Produce o realiza un trabajo metódico.	4	4	4	4
	Puede trabajar independientemente.	4	4	4	4
Superación personal	Su formación profesional ayuda en el desempeño y bienestar del área.	4	4	4	4
	Es capaz de proponer mejoras en el área en base a sus conocimientos.	4	4	4	4
	Tiene bien organizado su lugar de trabajo para la realización.	4	4	4	4
	Ha realizado cursos, capacitaciones, diplomados, etc. en los últimos 6 meses.	4	4	4	4
	Investiga a cerca de nuevos conocimientos que serán de utilidad en su ámbito laboral	4	4	4	4
	Sus relaciones personales son buenas con sus compañeros y superiores.	4	4	4	4

¿Hay alguna dimensión o ítem que no fue evaluado? SI () NO (X) En caso de Sí, ¿Qué dimensión o ítem falta?

DECISIÓN DEL EXPERTO:

El instrumento debe ser aplicado: SI (X) NO ()




Firma y sello del experto

DNI:



UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN

ESCUELA DE POSTGRADO

MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN Y GERENCIA EN SALUD

CONSTANCIA DE VALIDACIÓN



Yo, Leydi Jackeline Chiclote Robles, con DNI N° 47165840, de profesión Psicóloga, ejerciendo actualmente como Soporte Psicológico, en la Institución UGEL - Huánuco

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de validación del instrumento (**Cuestionario de desgaste laboral y Cuestionario de desempeño laboral**) a los efectos de su aplicación en el estudio de investigación titulado **Desgaste y desempeño laboral del personal de salud de la Micro Red Baños, Huánuco - 2021**.

Luego de hacer las observaciones pertinentes, puedo formular las siguientes apreciaciones.

	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	EXCELENTE
Congruencia de Ítems				X
Amplitud de contenido				X
Redacción de los Ítems			X	
Claridad y precisión			X	
Pertinencia				X

En Huánuco, a los 3 días del mes de Octubre del 2021.

Firma y sello:


 Leydi J. Chiclote Robles
 PSICÓLOGA
 D.P.R. 56537



UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN
ESCUELA DE POSTGRADO



MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN Y GERENCIA EN SALUD
“Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional”

Huánuco, 14 de Septiembre del 2021

OFICIO CIRC. N° 001 LITA/EPG/UNHEVAL-2021.

Sra. / Sr.: Mg. Edson Mijail Meza Espinoza

ASUNTO. Solicito validación de instrumentos documentales de investigación

De mi mayor consideración:

Mediante el presente, le saludo cordialmente y a su vez tengo a bien hacer de su conocimiento que por motivo de rigor metodológico en los trabajos de investigación, se requiere de la Validación de Instrumentos de recolección de datos.

Motivo por el cual le solicito tenga a bien participar como experto para la validación cualitativa de contenido y así comprobar hasta donde los ítems de dichos instrumentos son representativos del dominio o universo de contenido de la propiedad que deseamos medir. Siendo que el proyecto de investigación tiene como título: Desgaste y desempeño laboral del personal de salud de la Micro Red Baños, Huánuco - 2021.

Esperando que lo solicitado sea aceptado por su persona, me despido de usted reiterándole las muestras de mi agradecimiento y estima personal.

Atentamente,

Adjunto:

- Hoja de instrucciones.
- Cuadro de validación de los instrumentos.
- Instrumentos.
 - Cuestionario de desgaste laboral (22 Ítems)
 - Cuestionario de desempeño laboral (33 Ítems)


 Leslie Ibis Torres Abono
 U.C. ENFERMERIA
 CEP: 091727



UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILO VALDIZÁN
FACULTAD DE ENFERMERÍA
MAESTRÍA EN SALUD PÚBLICA Y GESTIÓN SANITARIA
ANEXO N° 03
VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO
“CUESTIONARIO DE DESGASTE LABORAL”



Nombre del experto: Mg. Edson Mijail Meza Espinoza

Especialidad: Magister en Administración y Gerencia en Salud

“Calificar con 1, 2, 3 ó 4 cada ítem respecto a los criterios de relevancia, coherencia, suficiencia y claridad”

DIMENSIÓN	ÍTEM	RELEVANCIA	COHERENCIA	SUFICIENCIA	CLARIDAD
Cansancio emocional	Me siento emocionalmente agotado/a por mi trabajo.	4	4	4	4
	Me siento cansado al final de mi turno.	4	4	4	4
	Cuando me levanto por la mañana y me enfrento a otro turno me siento fatigado.	4	4	4	4
	Siento que trabajar un turno MT con mis pacientes, supone un gran esfuerzo y me cansa.	4	4	4	4
	Siento que mi trabajo me está desgastando.	4	4	4	4
	Me siento frustrado/a en mi trabajo.	4	4	4	4
	Creo que trabajo demasiado	4	4	4	4
	Trabajar directamente con los pacientes me produce estrés.	4	4	3	4
	Me siento acabado en mi trabajo, al límite de mis posibilidades.	3	3	3	3
Control sobre el trabajo	Creo que estoy tratando a algunos pacientes como si fueran objetos impersonales.	4	4	4	4
	Me he vuelto más insensible con la gente desde que ejerzo mi profesión.	4	4	4	4
	Pienso que este trabajo me está endureciendo emocionalmente.	4	4	4	4
	No me preocupa realmente lo que les ocurra a algunos de mis pacientes.	4	4	4	4



UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN
FACULTAD DE ENFERMERÍA
MAESTRÍA EN SALUD PÚBLICA Y GESTIÓN SANITARIA



	Me siento acabado en mi trabajo, al límite de mis posibilidades.	4	4	4	4
Inseguridad	Tengo facilidad para comprender como se sienten mis pacientes.	4	4	4	4
	Creo que trato con mucha eficacia los problemas de mis pacientes.	4	4	4	4
	Creo que con mi trabajo estoy incluyendo positivamente en la vida de mis pacientes.	3	3	3	3
	Me siento con mucha energía en mi trabajo.	4	4	4	4
	Siento que puedo crear con facilidad un clima agradable con mis pacientes.	3	3	3	3
	Me siento motivado después de trabajar en contacto con los pacientes.	4	4	4	4
	Creo que consigo muchas cosas valiosas en este trabajo.	4	4	4	4
	En mi trabajo trato los problemas emocionalmente con mucha calma.	4	4	4	4

¿Hay alguna dimensión o ítem que no fue evaluado? SI () NO (X) En caso de Sí, ¿Qué dimensión o ítem falta?

DECISIÓN DEL EXPERTO:

El instrumento debe ser aplicado: SI (X) NO ()

Firma y sello del experto
 DNI: 40089813



UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN
FACULTAD DE ENFERMERÍA
MAESTRÍA EN SALUD PÚBLICA Y GESTIÓN SANITARIA
ANEXO N° 03
VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO
“CUESTIONARIO DE DESEMPEÑO LABORAL”



Nombre del experto: Mg. Edson Mijail Meza Espinoza

Especialidad: Magister en Administración y Gerencia en Salud

“Calificar con 1, 2, 3 ó 4 cada ítem respecto a los criterios de relevancia, coherencia, suficiencia y claridad”

DIMENSIÓN	ÍTEM	RELEVANCIA	COHERENCIA	SUFICIENCIA	CLARIDAD
Calidad del trabajo	Produce o realiza un trabajo sin errores.	4	4	4	4
	Tiene nuevas ideas y muestra originalidad a la hora de enfrentar o manejar situaciones de trabajo.	4	4	4	4
	Cumple a cabalidad las tareas encomendadas por su jefe de servicio o jefe del establecimiento	4	4	4	4
	Conoce las funciones y responsabilidades inherentes al cargo para alcanzar sus metas.	4	4	4	4
	Asume y practica los valores dados en la institución para lograr la misión.	4	4	4	4
	Se anticipa a las necesidades o problemas futuros.	4	4	4	4
	Va más allá de los requisitos exigidos para obtener un resultado mejor.	4	4	4	4
	Demuestra interés por acceder a instancias de actualización de conocimientos de manera formal y aplica nuevos conocimientos en el ejercicio de sus funciones.	4	4	4	4



UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN
FACULTAD DE ENFERMERÍA
MAESTRÍA EN SALUD PÚBLICA Y GESTIÓN SANITARIA



	Cree usted que el área (espacio físico) donde labora cumple con los fines trazados para la institución	3	3	3	3
	Cree usted que el trabajo en equipo ayuda en la mejora de los fines trazados de la institución.	3	3	3	3
	Realiza un trabajo ordenado.	4	4	4	4
	Produce o realiza un trabajo metódico.	4	4	4	4
	Puede trabajar independientemente.	4	4	4	4
Superación personal	Su formación profesional ayuda en el desempeño y bienestar del área.	3	3	3	3
	Es capaz de proponer mejoras en el área en base a sus conocimientos.	4	4	4	4
	Tiene bien organizado su lugar de trabajo para la realización.	4	4	4	4
	Ha realizado cursos, capacitaciones, diplomados, etc. en los últimos 6 meses.	4	4	4	4
	Investiga a cerca de nuevos conocimientos que serán de utilidad en su ámbito laboral	4	4	4	4
	Sus relaciones personales son buenas con sus compañeros y superiores.	4	4	4	4

¿Hay alguna dimensión o ítem que no fue evaluado? SI () NO (X) En caso de Sí, ¿Qué dimensión o ítem falta?

DECISIÓN DEL EXPERTO:

El instrumento debe ser aplicado: SI (X) NO ()

Firma y sello del experto

DNI: 40089813



UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN
ESCUELA DE POSTGRADO



MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN Y GERENCIA EN SALUD
CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Yo, Mg. Edson Mijail Meza Espinoza, con DNI N° 40089813, de profesión Licenciado en enfermería, ejerciendo actualmente como Docente, en la Institución Universidad de Huánuco

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de validación del instrumento (**Cuestionario de desgaste laboral y Cuestionario de desempeño laboral**) a los efectos de su aplicación en el estudio de investigación titulado **Desgaste y desempeño laboral del personal de salud de la Micro Red Baños, Huánuco - 2021**.

Luego de hacer las observaciones pertinentes, puedo formular las siguientes apreciaciones.

	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	EXCELENTE
Congruencia de Ítems				X
Amplitud de contenido				X
Redacción de los Ítems			X	
Claridad y precisión				X
Pertinencia			X	

En Huánuco, a los 22 días del mes de Septiembre del 2021.

Firma y sello:

Mg. EDSON MIJAIL MEZA ESPINOZA
ADMINISTRACIÓN Y GERENCIA EN SALUD
2020-41108 - Rec. 1738



UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN
ESCUELA DE POSTGRADO



MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN Y GERENCIA EN SALUD
“Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional”

Huánuco, 03 Octubre del 2021

OFICIO CIRC. N° 001 LITA/EPG/UNHEVAL-2021.

Sra. / Sr.: Dra. Betsy Diana Huapalla Céspedes

ASUNTO. Solicito validación de instrumentos documentales de investigación

De mi mayor consideración:

Mediante el presente, le saludo cordialmente y a su vez tengo a bien hacer de su conocimiento que por motivo de rigor metodológico en los trabajos de investigación, se requiere de la Validación de Instrumentos de recolección de datos.

Motivo por el cual le solicito tenga a bien participar como experto para la validación cualitativa de contenido y así comprobar hasta donde los ítems de dichos instrumentos son representativos del dominio o universo de contenido de la propiedad que deseamos medir. Siendo que el proyecto de investigación tiene como título: Desgaste y desempeño laboral del personal de salud de la Micro Red Baños, Huánuco - 2021.

Esperando que lo solicitado sea aceptado por su persona, me despido de usted reiterándole las muestras de mi agradecimiento y estima personal.

Atentamente,

Adjunto:

- Hoja de instrucciones.
- Cuadro de validación de los instrumentos.
- Instrumentos.
 - Cuestionario de desgaste laboral (22 Ítems)
 - Cuestionario de desempeño laboral (33 Ítems)

Leslie Ibis Torres Abono
U.C. ENFERMERIA
CEP. 0917



UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILO VALDIZÁN
FACULTAD DE ENFERMERÍA
MAESTRÍA EN SALUD PÚBLICA Y GESTIÓN SANITARIA
ANEXO N° 03
VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO
“CUESTIONARIO DE DESGASTE LABORAL”



Nombre del experto: Bethsy Diana Huapalla Céspedes

Especialidad: Doctora en Ciencias de la Salud

“Calificar con 1, 2, 3 ó 4 cada ítem respecto a los criterios de relevancia, coherencia, suficiencia y claridad”

DIMENSIÓN	ÍTEM	RELEVANCIA	COHERENCIA	SUFICIENCIA	CLARIDAD
Cansancio emocional	Me siento emocionalmente agotado/a por mi trabajo.	4	4	4	4
	Me siento cansado al final de mi turno.	4	4	4	4
	Cuando me levanto por la mañana y me enfrento a otro turno me siento fatigado.	4	4	4	4
	Siento que trabajar un turno MT con mis pacientes, supone un gran esfuerzo y me cansa.	4	4	4	4
	Siento que mi trabajo me está desgastando.	4	4	4	4
	Me siento frustrado/a en mi trabajo.	4	4	4	4
	Creo que trabajo demasiado	4	4	4	4
	Trabajar directamente con los pacientes me produce estrés.	4	4	4	4
Control sobre el trabajo	Me siento acabado en mi trabajo, al límite de mis posibilidades.	4	4	4	4
	Creo que estoy tratando a algunos pacientes como si fueran objetos impersonales.	4	4	4	4
	Me he vuelto más insensible con la gente desde que ejerzo mi profesión.	4	4	4	4
	Pienso que este trabajo me está endureciendo emocionalmente.	4	4	4	4
	No me preocupa realmente lo que les ocurra a algunos de mis pacientes.	4	4	4	4



UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN

FACULTAD DE ENFERMERÍA

MAESTRÍA EN SALUD PÚBLICA Y GESTIÓN SANITARIA



	Me siento acabado en mi trabajo, al límite de mis posibilidades.	4	4	4	4
Inseguridad	Tengo facilidad para comprender como se sienten mis pacientes.	4	4	4	4
	Creo que trato con mucha eficacia los problemas de mis pacientes.	4	4	4	4
	Creo que con mi trabajo estoy incluyendo positivamente en la vida de mis pacientes.	4	4	4	4
	Me siento con mucha energía en mi trabajo.	4	4	4	4
	Siento que puedo crear con facilidad un clima agradable con mis pacientes.	4	4	4	4
	Me siento motivado después de trabajar en contacto con los pacientes.	4	4	4	4
	Creo que consigo muchas cosas valiosas en este trabajo.	4	4	4	4
	En mi trabajo trato los problemas emocionalmente con mucha calma.	4	4	4	4

¿Hay alguna dimensión o ítem que no fue evaluado? SI () NO (X) En caso de Sí, ¿Qué dimensión o ítem falta?

DECISIÓN DEL EXPERTO:

El instrumento debe ser aplicado: SI (X) NO ()


 Dra. Bethsy D. Hualpa Céspedes
 CEP 44842
 Docente UNHEVAL

Firma y sello del experto
DNI: 41753598



UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN
FACULTAD DE ENFERMERÍA
MAESTRÍA EN SALUD PÚBLICA Y GESTIÓN SANITARIA
ANEXO N° 03
VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO
“CUESTIONARIO DE DESEMPEÑO LABORAL”



Nombre del experto: Bethsy Diana Huapalla Céspedes

Especialidad: Doctora en Ciencias de la Salud

“Calificar con 1, 2, 3 ó 4 cada ítem respecto a los criterios de relevancia, coherencia, suficiencia y claridad”

DIMENSIÓN	ÍTEM	RELEVANCIA	COHERENCIA	SUFICIENCIA	CLARIDAD
Calidad del trabajo	Produce o realiza un trabajo sin errores.	4	4	4	4
	Tiene nuevas ideas y muestra originalidad a la hora de enfrentar o manejar situaciones de trabajo.	4	4	4	4
	Cumple a cabalidad las tareas encomendadas por su jefe de servicio o jefe del establecimiento	4	4	4	4
	Conoce las funciones y responsabilidades inherentes al cargo para alcanzar sus metas.	4	4	4	4
	Asume y practica los valores dados en la institución para lograr la misión.	4	4	4	4
	Se anticipa a las necesidades o problemas futuros.	4	4	4	4
	Va más allá de los requisitos exigidos para obtener un resultado mejor.	4	4	4	4
	Demuestra interés por acceder a instancias de actualización de conocimientos de manera formal y aplica nuevos conocimientos en el ejercicio de sus funciones.	4	4	4	4



UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN
FACULTAD DE ENFERMERÍA



MAESTRÍA EN SALUD PÚBLICA Y GESTIÓN SANITARIA

Cooperación y trabajo en equipo	Comparte con sus compañeros sus conocimientos e información adquirida para el logro de la misión.	4	4	4	4
	Colabora con la implementación y utilización de tecnologías para optimizar procesos de trabajo dentro del Centro de Salud.	4	4	4	4
	Asume con agrado y demuestra buena disposición en la realización de trabajos y/o tareas encomendadas por sus superiores.	4	4	4	4
	Promueve un clima laboral positivo, propiciando adecuadas relaciones interpersonales y trabajo en equipo.	4	4	4	4
	Aporta ideas para mejorar procesos de trabajo dentro del Centro de Salud.	4	4	4	4
	Apoya en ejecución de proyectos nuevos para la institución.	4	4	4	4
	Colabora con actividades extraordinarias a su función en el Centro de Salud.	4	4	4	4
	Colabora con otros armoniosamente sin considerar a la raza, religión, origen nacional, sexo, edad o minusvalías	4	4	4	4
Disciplina laboral	Cumple con las tareas y responsabilidades encomendadas durante su horario de trabajo establecido.	4	4	4	4
	Le falta tiempo para completar las tareas asignadas.	4	4	4	4
	Alcanza los fines trazados en la labor que realiza.	4	4	4	4



UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN
FACULTAD DE ENFERMERÍA
MAESTRÍA EN SALUD PÚBLICA Y GESTIÓN SANITARIA



	Cree usted que el área (espacio físico) donde labora cumple con los fines trazados para la institución	4	4	4	4
	Cree usted que el trabajo en equipo ayuda en la mejora de los fines trazados de la institución.	4	4	4	4
	Realiza un trabajo ordenado.	4	4	4	4
	Produce o realiza un trabajo metódico.	4	4	4	4
	Puede trabajar independientemente. RESPONSA	4	4	4	4
Superación personal	Su formación profesional ayuda en el desempeño y bienestar del área.	4	4	4	4
	Es capaz de proponer mejoras en el área en base a sus conocimientos.	4	4	4	4
	Tiene bien organizado su lugar de trabajo para la realización.	4	4	4	4
	Ha realizado cursos, capacitaciones, diplomados, etc. en los últimos 6 meses.	4	4	4	4
	Investiga a cerca de nuevos conocimientos que serán de utilidad en su ámbito laboral	4	4	4	4
	Sus relaciones personales son buenas con sus compañeros y superiores.	4	4	4	4

¿Hay alguna dimensión o ítem que no fue evaluado? SI () NO (X) En caso de Sí, ¿Qué dimensión o ítem falta?

DECISIÓN DEL EXPERTO:

El instrumento debe ser aplicado: SI (X) NO ()

Dra. Betty D. Muzpalla Cespedes
 CEP 44842
 Docente UNHEVAL

Firma y sello del experto

DNI: 41753598



UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN
ESCUELA DE POSTGRADO



MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN Y GERENCIA EN SALUD
CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Yo, Betshy Diana Huapalla Céspedes, con DNI N° 41753598, de profesión Lic. Enfermería, ejerciendo actualmente como Docente, en la Institución Universidad Nacional Hermilio Valdizán

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de validación del instrumento (**Cuestionario de desgaste laboral y Cuestionario de desempeño laboral**) a los efectos de su aplicación en el estudio de investigación titulado **Desgaste y desempeño laboral del personal de salud de la Micro Red Baños, Huánuco - 2021**.

Luego de hacer las observaciones pertinentes, puedo formular las siguientes apreciaciones.

	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	EXCELENTE
Congruencia de Ítems				X
Amplitud de contenido			X	
Redacción de los Ítems			X	
Claridad y precisión				X
Pertinencia				X

En Huánuco, a los 07 días del mes de Octubre del 2021.

Firma y sello:


Dra. Betshy D. Huapalla Céspedes
CEP 44842
Docente UNHEVAL



UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN
ESCUELA DE POSTGRADO



MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN Y GERENCIA EN SALUD
“Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional”

Huánuco, 7 de Septiembre del 2021

OFICIO CIRC. N° 001 LITA/EPG/UNHEVAL-2021.

Sra. / Sr.: Dra. Silna Teresita Vela Lopez

ASUNTO. Solicito validación de instrumentos documentales de investigación

De mi mayor consideración:

Mediante el presente, le saludo cordialmente y a su vez tengo a bien hacer de su conocimiento que por motivo de rigor metodológico en los trabajos de investigación, se requiere de la Validación de Instrumentos de recolección de datos.

Motivo por el cual le solicito tenga a bien participar como experto para la validación cualitativa de contenido y así comprobar hasta donde los ítems de dichos instrumentos son representativos del dominio o universo de contenido de la propiedad que deseamos medir. Siendo que el proyecto de investigación tiene como título: Desgaste y desempeño laboral del personal de salud de la Micro Red Baños, Huánuco - 2021.

Esperando que lo solicitado sea aceptado por su persona, me despido de usted reiterándole las muestras de mi agradecimiento y estima personal.

Atentamente,

Adjunto:

- Hoja de instrucciones.
- Cuadro de validación de los instrumentos.
- Instrumentos.
 - Cuestionario de desgaste laboral (22 Ítems)
 - Cuestionario de desempeño laboral (33 Ítems)

Leslie Ibis Torres Abono
LIC. ENFERMERIA
CEP: 0917277



UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN
FACULTAD DE ENFERMERÍA
MAESTRÍA EN SALUD PÚBLICA Y GESTIÓN SANITARIA
ANEXO N° 03
VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO
“CUESTIONARIO DE DESGASTE LABORAL”



Nombre del experto: Dra. Silna Teresita Vela Lopez

Especialidad: Gestión

“Calificar con 1, 2, 3 ó 4 cada ítem respecto a los criterios de relevancia, coherencia, suficiencia y claridad”

DIMENSIÓN	ÍTEM	RELEVANCIA	COHERENCIA	SUFICIENCIA	CLARIDAD
Cansancio emocional	Me siento emocionalmente agotado/a por mi trabajo.	4	4	4	4
	Me siento cansado al final de mi turno.	4	4	4	4
	Cuando me levanto por la mañana y me enfrento a otro turno me siento fatigado.	4	4	4	4
	Siento que trabajar un turno MT con mis pacientes, supone un gran esfuerzo y me cansa.	4	4	4	4
	Siento que mi trabajo me está desgastando.	4	4	4	4
	Me siento frustrado/a en mi trabajo.	4	4	4	4
	Creo que trabajo demasiado	4	4	4	4
	Trabajar directamente con los pacientes me produce estrés.	4	4	4	4
Control sobre el trabajo	Me siento acabado en mi trabajo, al límite de mis posibilidades.	4	4	4	4
	Creo que estoy tratando a algunos pacientes como si fueran objetos impersonales.	4	4	4	4
	Me he vuelto más insensible con la gente desde que ejerzo mi profesión.	4	4	4	4
	Pienso que este trabajo me está endureciendo emocionalmente.	4	4	4	4
	No me preocupa realmente lo que les ocurra a algunos de mis pacientes.	4	4	4	4



UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN

FACULTAD DE ENFERMERÍA

MAESTRÍA EN SALUD PÚBLICA Y GESTIÓN SANITARIA



	Me siento acabado en mi trabajo, al límite de mis posibilidades.	4	4	4	4
Inseguridad	Tengo facilidad para comprender como se sienten mis pacientes.	4	4	4	4
	Creo que trato con mucha eficacia los problemas de mis pacientes.	4	4	4	4
	Creo que con mi trabajo estoy incluyendo positivamente en la vida de mis pacientes.	4	4	4	4
	Me siento con mucha energía en mi trabajo.	4	4	4	4
	Siento que puedo crear con facilidad un clima agradable con mis pacientes.	4	4	4	4
	Me siento motivado después de trabajar en contacto con los pacientes.	4	4	4	4
	Creo que consigo muchas cosas valiosas en este trabajo.	4	4	4	4
	En mi trabajo trato los problemas emocionalmente con mucha calma.	4	4	4	4

¿Hay alguna dimensión o ítem que no fue evaluado? SI () NO (X) En caso de Sí, ¿Qué dimensión o ítem falta?

DECISIÓN DEL EXPERTO:

El instrumento debe ser aplicado: SI (X) NO ()

Firma y sello del experto
DNI: 22414911



UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN
FACULTAD DE ENFERMERÍA
MAESTRÍA EN SALUD PÚBLICA Y GESTIÓN SANITARIA
ANEXO N° 03
VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO
“CUESTIONARIO DE DESEMPEÑO LABORAL”



Nombre del experto: Dra. Silna Teresita Vela Lopez

Especialidad: Gestión

“Calificar con 1, 2, 3 ó 4 cada ítem respecto a los criterios de relevancia, coherencia, suficiencia y claridad”

DIMENSIÓN	ÍTEM	RELEVANCIA	COHERENCIA	SUFICIENCIA	CLARIDAD
Calidad del trabajo	Produce o realiza un trabajo sin errores.	4	4	4	4
	Tiene nuevas ideas y muestra originalidad a la hora de enfrentar o manejar situaciones de trabajo.	4	4	4	4
	Cumple a cabalidad las tareas encomendadas por su jefe de servicio o jefe del establecimiento	4	4	4	4
	Conoce las funciones y responsabilidades inherentes al cargo para alcanzar sus metas.	4	4	4	4
	Asume y practica los valores dados en la institución para lograr la misión.	4	4	4	4
	Se anticipa a las necesidades o problemas futuros.	4	4	4	4
	Va más allá de los requisitos exigidos para obtener un resultado mejor.	4	4	4	4
	Demuestra interés por acceder a instancias de actualización de conocimientos de manera formal y aplica nuevos conocimientos en el ejercicio de sus funciones.	4	4	4	4



UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN
FACULTAD DE ENFERMERÍA
MAESTRÍA EN SALUD PÚBLICA Y GESTIÓN SANITARIA



Cooperación y trabajo en equipo	Comparte con sus compañeros sus conocimientos e información adquirida para el logro de la misión.	4	4	4	4
	Colabora con la implementación y utilización de tecnologías para optimizar procesos de trabajo dentro del Centro de Salud.	4	4	4	4
	Asume con agrado y demuestra buena disposición en la realización de trabajos y/o tareas encomendadas por sus superiores.	4	4	4	4
	Promueve un clima laboral positivo, propiciando adecuadas relaciones interpersonales y trabajo en equipo.	4	4	4	4
	Aporta ideas para mejorar procesos de trabajo dentro del Centro de Salud.	4	4	4	4
	Apoya en ejecución de proyectos nuevos para la institución.	4	4	4	4
	Colabora con actividades extraordinarias a su función en el Centro de Salud.	4	4	4	4
	Colabora con otros armoniosamente sin considerar a la raza, religión, origen nacional, sexo, edad o minusvalías	4	4	4	4
	Disciplina laboral	Cumple con las tareas y responsabilidades encomendadas durante su horario de trabajo establecido.	4	4	4
Le falta tiempo para completar las tareas asignadas.		4	4	4	4
Alcanza los fines trazados en la labor que realiza.		4	4	4	4



UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN
FACULTAD DE ENFERMERÍA
MAESTRÍA EN SALUD PÚBLICA Y GESTIÓN SANITARIA



	Cree usted que el área (espacio físico) donde labora cumple con los fines trazados para la institución	4	4	4	4
	Cree usted que el trabajo en equipo ayuda en la mejora de los fines trazados de la institución.	4	4	4	4
	Realiza un trabajo ordenado.	4	4	4	4
	Produce o realiza un trabajo metódico.	4	4	4	4
	Puede trabajar independientemente.	4	4	4	4
	RESPONSA				
Superación personal	Su formación profesional ayuda en el desempeño y bienestar del área.	4	4	4	4
	Es capaz de proponer mejoras en el área en base a sus conocimientos.	4	4	4	4
	Tiene bien organizado su lugar de trabajo para la realización	4	4	4	4
	Ha realizado cursos, capacitaciones, diplomados, etc. en los últimos 6 meses.	4	4	4	4
	Investiga a cerca de nuevos conocimientos que serán de utilidad en su ámbito laboral	4	4	4	4
	Sus relaciones personales son buenas con sus compañeros y superiores.	4	4	4	4

¿Hay alguna dimensión o ítem que no fue evaluado? SI () NO (X) En caso de Sí, ¿Qué dimensión o ítem falta?

DECISIÓN DEL EXPERTO:

El instrumento debe ser aplicado: SI (X) NO ()

Firma y sello del experto

DNI: 22414911



UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN

FACULTAD DE ENFERMERÍA

MAESTRÍA EN SALUD PÚBLICA Y GESTIÓN SANITARIA

CONSTANCIA DE VALIDACIÓN



Yo, Dra. Silna Teresita Vela Lopez , con DNI N° 22414911 , de profesión Licenciada en Enfermería , ejerciendo actualmente como Docente , en la Institución Universidad Nacional Hermilio Valdizán

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de validación del instrumento (**Cuestionario de desgaste laboral y Cuestionario de desempeño laboral**) a los efectos de su aplicación en el estudio de investigación titulado **Desgaste y desempeño laboral del personal de salud de la Micro Red Baños, Huánuco - 2021**.

Luego de hacer las observaciones pertinentes, puedo formular las siguientes apreciaciones.

	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	EXCELENTE
Congruencia de Ítems				X
Amplitud de contenido				X
Redacción de los Ítems				X
Claridad y precisión			X	
Pertinencia				X

En Huánuco, a los 16 días del mes de Septiembre del 2021.

Firma y sello:



ESCUELA DE POSGRADO



MAESTRIA EN ADMINISTRACION Y GERENCIA EN SALUD

NOTA BIOGRÁFICA

TORRES ABONO, LESLIE IBIS

Nací el 07 de diciembre 1994 en la provincia de Huánuco, su madre Olga Abono Medrano y su padre Dimas Torres Santos. Realizando sus primeros estudios de nivel Inicial en la I.E. Niña María perteneciente a Huánuco en tanto mis estudios Primarios los realizo en la I. E. N° 33073 Santa Rosa Baja en la provincia de Huánuco, en tanto los estudios secundarios los realizo en la I. E.P. San Ignacio de Recalde en la provincia de Huánuco, culminándolos en el 2011, posteriormente ingreso a la Universidad de Huánuco, iniciando sus estudios superiores en el 2012 para en el año 2018 recibió su grado de bachiller y título profesional de enfermería como licenciado en Enfermería, en su alma mater Universidad de Huánuco.



ACTA DE DEFENSA DE TESIS DE MAESTRO

En la Plataforma Microsoft Teams de la Escuela de Posgrado, siendo las **19:00h**, del día viernes **21 DE ABRIL DE 2023** ante los Jurados de Tesis constituido por los siguientes docentes:

Dra. Enit Ida VILLAR CARBAJAL	Presidenta
Dr. Víctor Guido FLORES AYALA	Secretario
Dra. Luzvelia Guadalupe ALVAREZ ORTEGA	Vocal

Asesor (a) de tesis: Dr. Ricardo Carlos ZUBIAGA MARTEL (Resolución N° 01973-2021-UNHEVAL/EPG-D)

La aspirante al Grado de Maestro en Administración y Gerencia en Salud, Doña Leslie Ibis TORRES ABONO.

Procedió al acto de Defensa:

Con la exposición de la Tesis titulado: **“DESGASTE Y DESEMPEÑO LABORAL EN EL PERSONAL DE LA SALUD DE LA MICRO RED BAÑOS – HUÁNUCO 2021”.**

Respondiendo las preguntas formuladas por los miembros del Jurado y público asistente.

Concluido el acto de defensa, cada miembro del Jurado procedió a la evaluación de la aspirante al Grado de Maestro, teniendo presente los criterios siguientes:

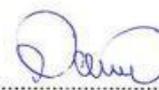
- a) Presentación personal.
- b) Exposición: el problema a resolver, hipótesis, objetivos, resultados, conclusiones, los aportes, contribución a la ciencia y/o solución a un problema social y recomendaciones.
- c) Grado de convicción y sustento bibliográfico utilizados para las respuestas a las interrogantes del Jurado y público asistente.
- d) Dicción y dominio de escenario.

Así mismo, el Jurado plantea a la tesis **las observaciones** siguientes:

.....

Obteniendo en consecuencia la Maestría la Nota de Diecisiete (17)
 Equivalente a Muy Bueno, por lo que se declara Aprobado
 (Aprobado o desaprobado)

Los miembros del Jurado firman el presente **ACTA** en señal de conformidad, en Huánuco, siendo las 20:00 pm horas de 21 de abril de 2023.

 SECRETARIO DNI N° <u>22461263</u>	 PRESIDENTE DNI N° <u>22408286</u>	 VOCAL DNI N° <u>22422460</u>
---	---	--

Leyenda:
 19 a 20: ExcelenteS
 17 a 18: Muy Bueno
 14 a 16: Bueno

(Resolución N° 01049-2023-UNHEVAL/EPG)



CONSTANCIA DE ORIGINALIDAD

El que suscribe:

Dr. Amancio Ricardo Rojas Cotrina

HACE CONSTAR:

Que, la tesis titulada: **“DESGASTE Y DESEMPEÑO LABORAL EN EL PERSONAL DE LA SALUD DE LA MICRO RED BAÑOS – HUÁNUCO 2021”**, realizado por la Maestría en Administración y Gerencia en Salud, **Leslie Ibis TORRES ABONO**, cuenta con un **índice de similitud del 18%**, verificable en el Reporte de Originalidad del software Turnitin. Luego del análisis se concluye que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio; por lo expuesto, la Tesis cumple con las normas para el uso de citas y referencias, además de no superar el 20,0% establecido en el Art. 233° del Reglamento General de la Escuela de Posgrado Modificado de la UNHEVAL (Resolución Consejo Universitario N° 0720-2021-UNHEVAL, del 29.NOV.2021).

Cayhuayna, 03 de abril de 2023.



Dr. Amancio Ricardo Rojas Cotrina
DIRECTOR DE LA ESCUELA DE POSGRADO

NOMBRE DEL TRABAJO

DESGASTE Y DESEMPEÑO LABORAL EN EL PERSONAL DE LA SALUD DE LA MICRO RED BAÑOS – HUÁNUCO 2021

AUTOR

LESLIE IBIS TORRES ABONO

RECUENTO DE PALABRAS

19033 Words

RECUENTO DE CARACTERES

101913 Characters

RECUENTO DE PÁGINAS

79 Pages

TAMAÑO DEL ARCHIVO

1.0MB

FECHA DE ENTREGA

Apr 3, 2023 10:25 AM GMT-5

FECHA DEL INFORME

Apr 3, 2023 10:26 AM GMT-5

● **18% de similitud general**

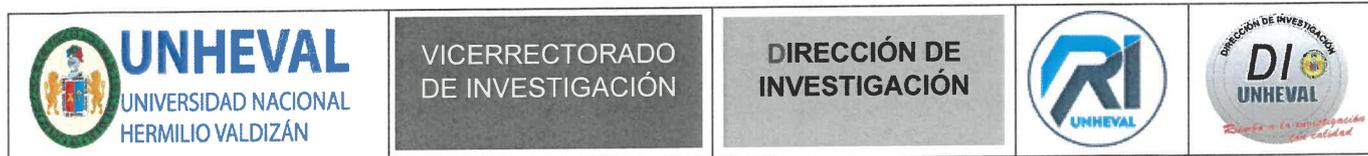
El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para cada base de datos

- 16% Base de datos de Internet
- Base de datos de Crossref
- 13% Base de datos de trabajos entregados
- 1% Base de datos de publicaciones
- Base de datos de contenido publicado de Crossref

● **Excluir del Reporte de Similitud**

- Material bibliográfico
- Material citado
- Coincidencia baja (menos de 9 palabras)





AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DIGITAL Y DECLARACIÓN JURADA DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN PARA OPTAR UN GRADO ACADÉMICO O TÍTULO PROFESIONAL

1. Autorización de Publicación: (Marque con una "X")

Pregrado		Segunda Especialidad		Posgrado:	Maestría	x	Doctorado	
-----------------	--	-----------------------------	--	------------------	----------	---	-----------	--

Pregrado (tal y como está registrado en **SUNEDU**)

Facultad	
Escuela Profesional	
Carrera Profesional	
Grado que otorga	
Título que otorga	

Segunda especialidad (tal y como está registrado en **SUNEDU**)

Facultad	
Nombre del programa	
Título que Otorga	

Posgrado (tal y como está registrado en **SUNEDU**)

Nombre del Programa de estudio	ADMINISTRACIÓN Y GERENCIA EN SALUD
Grado que otorga	MAESTRO EN ADMINISTRACIÓN Y GERENCIA EN SALUD

2. Datos del Autor(es): (Ingrese todos los datos requeridos completos)

Apellidos y Nombres:	TORRES ABONO LESLIE IBIS							
Tipo de Documento:	DNI	X	PASAPORTE E		C.E.		NRO. DE CELULAR:	930378802
Nro. de Documento:	72515425				CORREO ELECTRÓNICO:	LESLIETA87@HOTMAIL.COM		

Apellidos y Nombres:								
Tipo de Documento:	DNI		Pasaporte		C.E.		Nro. de Celular:	
Nro. de Documento:					Correo Electrónico:			

Apellidos y Nombres:								
Tipo de Documento:	DNI		Pasaporte		C.E.		Nro. de Celular:	
Nro. de Documento:					Correo Electrónico:			

3. Datos del Asesor: (Ingrese todos los datos requeridos completos según DNI, no es necesario indicar el Grado Académico del Asesor)

¿El Trabajo de Investigación cuenta con un Asesor?: (marque con una "X" en el recuadro del costado, según corresponda)	SI	x	NO	
Apellidos y Nombres:	ZUBIAGA MARTEL RICARDO CARLOS			ORCID ID: 0000-0001-7105-8937
Tipo de Documento:	DNI	x	Pasaporte	
			C.E.	
	Nro. de documento: 41875439			

4. Datos del Jurado calificador: (Ingrese solamente los Apellidos y Nombres completos según DNI, no es necesario indicar el Grado Académico del Jurado)

Presidente:	VILLAR CARBAJAL ENIT IDA
Secretario:	FLORES AYALA VICTOR GUIDO
Vocal:	ALVARES ORTEGA LUZVELIA GUADALUPE
Vocal:	
Vocal:	
Accesitario	


5. Declaración Jurada: (Ingrese todos los **datos** requeridos **completos**)

a) Soy Autor (a) (es) del Trabajo de Investigación Titulado: (Ingrese el título tal y como está registrado en el Acta de Sustentación)

DESGASTE Y DESEMPEÑO LABORAL EN EL PERSONAL DE LA SALUD DE LA MICRO RED BAÑOS – HUÁNUCO 2021

b) El Trabajo de Investigación fue sustentado para optar el Grado Académico ó Título Profesional de: (tal y como está registrado en SUNEDU)

MAESTRO EN ADMINISTRACIÓN Y GERENCIA EN SALUD

c) El Trabajo de investigación no contiene plagio (ninguna frase completa o párrafo del documento corresponde a otro autor sin haber sido citado previamente), ni total ni parcial, para lo cual se han respetado las normas internacionales de citas y referencias.

d) El trabajo de investigación presentado no atenta contra derechos de terceros.
e) El trabajo de investigación no ha sido publicado, ni presentado anteriormente para obtener algún Grado Académico o Título profesional.
f) Los datos presentados en los resultados (tablas, gráficos, textos) no han sido falsificados, ni presentados sin citar la fuente.

g) Los archivos digitales que entrego contienen la versión final del documento sustentado y aprobado por el jurado.
h) Por lo expuesto, mediante la presente asumo frente a la Universidad Nacional Hermilio Valdizán (en adelante LA UNIVERSIDAD), cualquier responsabilidad que pudiera derivarse por la autoría, originalidad y veracidad del contenido del Trabajo de Investigación, así como por los derechos de la obra y/o invención presentada. En consecuencia, me hago responsable frente a LA UNIVERSIDAD y frente a terceros de cualquier daño que pudiera ocasionar a LA UNIVERSIDAD o a terceros, por el incumplimiento de lo declarado o que pudiera encontrar causas en la tesis presentada, asumiendo todas las cargas pecuniarias que pudieran derivarse de ello. Asimismo, por la presente me comprometo a asumir además todas las cargas pecuniarias que pudieran derivarse para LA UNIVERSIDAD en favor de terceros con motivo de acciones, reclamaciones o conflictos derivados del incumplimiento de lo declarado o las que encontraren causa en el contenido del trabajo de investigación. De identificarse fraude, piratería, plagio, falsificación o que el trabajo haya sido publicado anteriormente; asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiénome a la normatividad vigente de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán.
6. Datos del Documento Digital a Publicar: (Ingrese todos los **datos** requeridos **completos**)

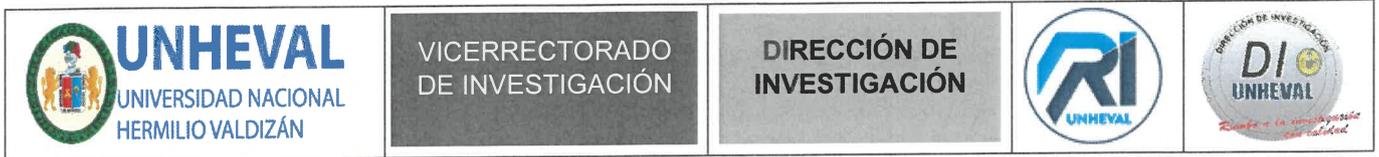
Ingrese solo el año en el que sustentó su Trabajo de Investigación: (Verifique la Información en el Acta de Sustentación)				2023
Modalidad de obtención del Grado Académico o Título Profesional: (Marque con X según Ley Universitaria con la que inició sus estudios)	Tesis	<input checked="" type="checkbox"/>	Tesis Formato Artículo	<input type="checkbox"/>
	Trabajo de Investigación	<input type="checkbox"/>	Trabajo de Suficiencia Profesional	<input type="checkbox"/>
	Trabajo Académico	<input type="checkbox"/>	Otros (especifique modalidad)	<input type="checkbox"/>
Tesis Formato Patente de Invención	<input type="checkbox"/>	Tesis Formato Libro, revisado por Pares Externos	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Palabras Clave: (solo se requieren 3 palabras)	Desgaste laboral	Desempeño laboral	Personal de la salud
--	------------------	-------------------	----------------------

Tipo de Acceso: (Marque con X según corresponda)	Acceso Abierto	<input checked="" type="checkbox"/>	Condición Cerrada (*)	<input type="checkbox"/>
	Con Periodo de Embargo (*)	<input type="checkbox"/>	Fecha de Fin de Embargo:	<input type="text"/>

¿El Trabajo de Investigación, fue realizado en el marco de una Agencia Patrocinadora? (ya sea por financiamientos de proyectos, esquema financiero, beca, subvención u otras; marcar con una "X" en el recuadro del costado según corresponda):	SI	<input type="checkbox"/>	NO	<input checked="" type="checkbox"/>
Información de la Agencia Patrocinadora:	<input type="text"/>			

El trabajo de investigación en digital y físico tienen los mismos registros del presente documento como son: Denominación del programa Académico, Denominación del Grado Académico o Título profesional, Nombres y Apellidos del autor, Asesor y Jurado calificador tal y como figura en el Documento de Identidad, Título completo del Trabajo de Investigación y Modalidad de Obtención del Grado Académico o Título Profesional según la Ley Universitaria con la que se inició los estudios.



7. Autorización de Publicación Digital:

A través de la presente. Autorizo de manera gratuita a la Universidad Nacional Hermilio Valdizán a publicar la versión electrónica de este Trabajo de Investigación en su Biblioteca Virtual, Portal Web, Repositorio Institucional y Base de Datos académica, por plazo indefinido, consintiendo que con dicha autorización cualquier tercero podrá acceder a dichas páginas de manera gratuita pudiendo revisarla, imprimirla o grabarla siempre y cuando se respete la autoría y sea citada correctamente. Se autoriza cambiar el contenido de forma, más no de fondo, para propósitos de estandarización de formatos, como también establecer los metadatos correspondientes.

Firma:			
Apellidos y Nombres:	TORRES ABONO LESLIE IBIS		Huella Digital
DNI:	72515425		
Firma:			
Apellidos y Nombres:			Huella Digital
DNI:			
Firma:			
Apellidos y Nombres:			Huella Digital
DNI:			
Fecha: 31/01/2024			

Nota:

- ✓ No modificar los textos preestablecidos, conservar la estructura del documento.
- ✓ Marque con una X en el recuadro que corresponde.
- ✓ Llenar este formato de forma digital, con tipo de letra **calibri**, **tamaño de fuente 09**, manteniendo la alineación del texto que observa en el modelo, sin errores gramaticales (*recuerde las mayúsculas también se tildan si corresponde*).
- ✓ La información que escriba en este formato debe coincidir con la información registrada en los demás archivos y/o formatos que presente, tales como: DNI, Acta de Sustentación, Trabajo de Investigación (PDF) y Declaración Jurada.
- ✓ Cada uno de los datos requeridos en este formato, es de carácter obligatorio según corresponda.