



**UNIVERSIDAD PRIVADA TELESUP**  
**FACULTAD DE SALUD Y NUTRICIÓN**  
**ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA**  
**TESIS**  
**SÍNDROME DE BURNOUT Y LAS HABILIDADES**  
**SOCIALES EN EL PERSONAL DEL ÁREA DE**  
**OBSTETRICIA DEL HOSPITAL REGIONAL DE**  
**LAMBAYEQUE, 2022.**

**PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE:**  
**LICENCIADO EN PSICOLOGÍA**

**AUTORES**

**BACH. ROSA MARIBEL MELENDEZ PEREZ**

**DNI. 40144736**

**BACH. ROSA ELITA DIAZ VELA**

**DNI. 40850301**

**LINEAS DE INVESTIGACION.**

**Salud, Desarrollo humano, convivencia saludable e inclusión social.**

**CHICLAYO- PERÚ**

**2022**

**ASESOR DE TESIS**

-----  
**DRA NANCY MERCEDES CAPACYACHI OTÁROLA**

**DNI. 07744273 <https://orcid.org/0000-0003-4462-1557>**

**JURADO EXAMINADOR**

---

**DRA. MARCELA ROSALINA BARRETO MUNIVE**  
**DNI. 9753980 <https://orcid.org/0000-0002-6324-7671>**  
**PRESIDENTE**

---

**DRA. ROSA ESTHER CHIRINOS SUSANO**  
**DNI. 08217185 <https://orcid.org/0000-0001-9093-4955>**  
**SECRETARIO**

---

**MG. GUTIERREZ SUAREZ DIEGO ALEJANDRO**  
**CE. 003319075 <https://orcid.org/0000-0003-1388-6448>**  
**VOCAL**

## **DEDICATORIA**

*Dedicamos esta tesis especialmente a Dios quien ha sido el autor de nuestras vidas y nos ha dado la fortaleza para terminar nuestra tesis y ha sido nuestro mayor apoyo en estos tiempos difíciles.*

## **AGRADECIMIENTO**

*En primer lugar, agradecemos a Dios por habernos dado la fortaleza de seguir adelante en los momentos de debilidad. Y agradecemos a nuestros padres por habernos dado el apoyo a lo largo de nuestra carrera.*

## RESUMEN

El presente estudio tuvo por finalidad determinar la relación que existe entre el síndrome de burnout y las habilidades sociales en una muestra de 60 trabajadores del área de obstetricia del Hospital Regional de Lambayeque en el año 2022. La metodología utilizada fue de tipo básica.

El enfoque de investigación utilizado es descriptiva, inductiva, no experimental, transversal; ya que, los datos han sido recolectados en un único momento; cuantitativo, ya que se ha medido la variable mediante una encuesta en su modalidad de cuestionario. Siendo los instrumentos utilizados fue Inventario “Burnout” de Maslach (**MBI**) y Lista de Chequeo de Habilidades Sociales de Goldstein (2002).

Los datos recolectados muestran que no hay diferencias resaltantes en lo que respecta a ambas variables puestas en estudio, mostrándose valores promedios en lo que corresponde al área de obstetricia del Hospital Regional de Lambayeque.

Cabe mencionar, que los niveles obtenidos en lo que corresponde a las habilidades sociales y la medición del cansancio como el agotamiento laboral que existe en el hospital es promedio, además de haber una relación significativa para ambas variables.

**Palabras clave:** Síndrome burnout, Habilidades Sociales

## ABSTRACT

The purpose of this study was to determine the relationship between burnout syndrome and social skills in a sample of 60 workers in the obstetrics area of the Regional Hospital of Lambayeque in the year 2022. The methodology used was basic.

The research approach used is descriptive, inductive, non-experimental, cross-sectional; since, the data has been collected in a single moment; quantitative, since the variable has been measured by means of a survey in its questionnaire modality. The instruments used were Maslach's Burnout Inventory (MBI) and Goldstein's Social Skills Checklist (2002).

The collected data show that there are no outstanding differences regarding both variables under study, showing average values in what corresponds to the obstetrics area of the Lambayeque Regional Hospital.

It is worth mentioning that the levels obtained in what corresponds to social skills and the measurement of fatigue such as job exhaustion that exists in the hospital is average, in addition to having a significant relationship for both variables.

**Keywords:** Burnout Syndrome, Social Skills.

## ÍNDICE DE CONTENIDOS

ASESOR DE TESIS .....	ii
JURADO EXAMINADOR.....	iii
DEDICATORIA .....	iv
AGRADECIMIENTO.....	v
RESUMEN.....	vi
ABSTRACT .....	vii
INTRODUCCIÓN .....	xiv
I. PROBLEMA DE INVESTIGACION .....	16
1.1. Planteamiento del Problema.....	16
1.2. Formulación del Problema. ....	18
1.2.1. Problema General.....	18
1.2.2. Problemas Específicos.....	18
1.3. Justificación de la Investigación. ....	18
1.4. Objetivos:.....	19
1.4.1. Objetivo General .....	19
1.4.2. Objetivos Específicos. ....	19
II. MARCO TEORICO .....	21
2.1. Antecedentes .....	21
2.1.1. Nacionales.....	21
2.1.2. Internacionales. ....	24
2.2. Bases Teóricas. ....	27
2.2.1. Síndrome De Burnout .....	27
2.2.2. Habilidades Sociales .....	28
2.3. Definición de términos.....	29
III. METODOS Y MATERIALES .....	33



<b>3.1 Hipótesis.....</b>	<b>33</b>
<b>3.1.1. Hipótesis general.....</b>	<b>33</b>
<b>3.1.2. Hipótesis específicas.....</b>	<b>33</b>
<b>3.2. Variables de Estudio: .....</b>	<b>33</b>
<b>3.3. Operacionalización de la Variable en el (Anexo 2).....</b>	<b>34</b>
<b>3.4. Metodología.....</b>	<b>35</b>
<b>3.5. Población, Muestra y Muestreo .....</b>	<b>36</b>
<b>3.6. Técnicas e Instrumentos de recolección de datos.....</b>	<b>37</b>
<b>3.8. Aspectos Éticos. -.....</b>	<b>40</b>
<b>IV. RESULTADOS.....</b>	<b>41</b>
<b>V. DISCUSIÓN .....</b>	<b>69</b>
<b>VI. CONCLUSIONES.....</b>	<b>72</b>
<b>VII. RECOMENDACIONES .....</b>	<b>73</b>
<b>BIBLIOGRAFIA DE REFERENCIA.....</b>	<b>74</b>
<b>ANEXO N°01 MATRIZ DE CONSISTENCIA .....</b>	<b>79</b>
<b>ANEXO 2 MATRIZ DE OPERACIONALIZACION .....</b>	<b>81</b>
<b>ANEXO N° 3 INSTRUMENTOS .....</b>	<b>85</b>
<b>ANEXO N°04 VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS .....</b>	<b>92</b>
<b>ANEXO N°05 MATRIZ DE DATOS.....</b>	<b>104</b>
<b>ANEXO N°06 CONSENTIMIENTO INFORMADO .....</b>	<b>111</b>
<b>ANEXO N° 07 ANTIPLAGIO MENOR A 30% .....</b>	<b>112</b>
<b>ANEXO N°07 AUTORIZACION DEL DEPOSITO DE TESIS AL REPOSITORIO.....</b>	<b>113</b>

## ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1: Genero del personal del área de Obstetricia del Hospital Regional de Lambayeque, 2022.....	41
Tabla 2: Ocupación del personal del área de Obstetricia del Hospital Regional de Lambayeque, 2022.....	42
Tabla 3: Variable 01 Síndrome de Burnout, del personal del área de Obstetricia del Hospital Regional de Lambayeque, 2022.....	43
Tabla 4: Dimensión 01 Agotamiento emocional de la variable Síndrome de Burnout, del personal del área de Obstetricia del Hospital Regional de Lambayeque, 2022.....	44
Tabla 5: Dimensión 02 Despersonalización, de la variable Síndrome de Burnout, del personal del área de Obstetricia del Hospital Regional de Lambayeque, 2022.....	45
Tabla 6: Dimensión 03 Realización personal, de la variable Síndrome de Burnout, del personal del área de Obstetricia del Hospital Regional de Lambayeque, 2022.....	45
Tabla 7: Variable 02 Habilidades Sociales, del personal del área de Obstetricia del Hospital Regional de Lambayeque, 2022.....	47
Tabla 8: Dimensión 01 Primeras habilidades, de la variable Habilidades Sociales, del personal del área de Obstetricia del Hospital Regional de Lambayeque, 2022.....	48
Tabla 9: Dimensión 02 Habilidades sociales avanzadas, de la variable Habilidades Sociales, del personal del área de Obstetricia del Hospital Regional de Lambayeque, 2022.....	49
Tabla 10: Dimensión 03 Habilidades sociales relacionadas con los sentimientos, de la variable Habilidades Sociales, del personal del área de Obstetricia del Hospital Regional de Lambayeque, 2022.....	50
Tabla 11: Dimensión 04 Habilidades alternativas a la agresión, de la variable Habilidades Sociales, del personal del área de Obstetricia del Hospital Regional de Lambayeque, 2022.....	51
Tabla 12: Dimensión 05 Habilidades sociales para hacer frente al estrés, de la variable Habilidades Sociales, del personal del área de Obstetricia del Hospital Regional de Lambayeque, 2022.....	51

Tabla 13: Dimensión 06 Habilidades de planificación, de la variable Habilidades Sociales, del personal del área de Obstetricia del Hospital Regional de Lambayeque, 2022.....	52
Tabla 14: Estadísticos Descriptivos, del personal del área de Obstetricia del Hospital Regional de Lambayeque, 2022.....	54
Tabla 15: Tabla cruzada de Ocupación * Genero, del personal del área de Obstetricia del Hospital Regional de Lambayeque, 2022. ....	57
Tabla 16: Valores de Alfa Cronbach.....	59
Tabla 17: Resumen de procesamiento de casos. ....	59
Tabla 18: Estadísticas de Fiabilidad con Escala: Alfa de Cronbach – Síndrome de Burnout. ....	60
Tabla 19: Estadísticas de Fiabilidad con Escala: Alfa de Cronbach – Habilidades sociales.....	60
Tabla 20: Test de Normalidad (Kolgomorov-Smirnov y Shapiro-Wilk). ....	61
Tabla 21: Niveles de correlación.....	62
Tabla 22: Correlaciones. Variables: Síndrome de burnout y Habilidades Sociales. ....	63
Tabla 23: Correlaciones. Dimensión: Agotamiento emocional y Variable: Habilidades Sociales. ....	64
Tabla 24: Correlaciones. Dimensión: Despersonalización y Habilidades Sociales. ....	66
Tabla 25: Correlaciones. Dimensión: Realización personal y Variable: Habilidades Sociales.....	67

## INDICE DE FIGURAS

Figura 1: Genero del personal del área de Obstetricia del Hospital Regional de Lambayeque, 2022.....	41
Figura 2: Ocupación del personal del área de Obstetricia del Hospital Regional de Lambayeque, 2022.....	42
Figura 3: Variable 01 Síndrome de Burnout, del personal del área de Obstetricia del Hospital Regional de Lambayeque, 2022.....	43
Figura 4: Dimensión 01 Agotamiento emocional de la variable Síndrome de Burnout, del personal del área de Obstetricia del Hospital Regional de Lambayeque, 2022.....	44
Figura 5: Dimensión 02 Despersonalización, de la variable Síndrome de Burnout, del personal del área de Obstetricia del Hospital Regional de Lambayeque, 2022.....	45
Figura 6: Dimensión 03 Realización personal, de la variable Síndrome de Burnout, del personal del área de Obstetricia del Hospital Regional de Lambayeque, 2022.....	46
Figura 7: Variable 02 Habilidades Sociales, del personal del área de Obstetricia del Hospital Regional de Lambayeque, 2022.....	47
Figura 8: Dimensión 01 Primeras habilidades, de la variable Habilidades Sociales, del personal del área de Obstetricia del Hospital Regional de Lambayeque, 2022.....	48
Figura 9: Dimensión 02 Habilidades sociales avanzadas, de la variable Habilidades Sociales, del personal del área de Obstetricia del Hospital Regional de Lambayeque, 2022.....	49
Figura 10: Dimensión 03 Habilidades sociales relacionadas con los sentimientos, de la variable Habilidades Sociales, del personal del área de Obstetricia del Hospital Regional de Lambayeque, 2022.....	50
Figura 11: Dimensión 04 Habilidades alternativas a la agresión, de la variable Habilidades Sociales, del personal del área de Obstetricia del Hospital Regional de Lambayeque, 2022.....	51

Figura 12: Dimensión 05 Habilidades sociales para hacer frente al estrés, de la variable Habilidades Sociales, del personal del área de Obstetricia del Hospital Regional de Lambayeque, 2022.....	52
Figura 13: Dimensión 06 Habilidades de planificación, de la variable Habilidades Sociales, del personal del área de Obstetricia del Hospital Regional de Lambayeque, 2022.....	53
Figura 14: Tabla cruzada de Ocupación * Genero, del personal del área de Obstetricia del Hospital Regional de Lambayeque, 2022. ....	58

## INTRODUCCIÓN

La obstetricia es una disciplina de las ciencias de la salud, cuya formación académico profesional requiere del dominio tanto de competencias teóricas y técnicas, como del dominio de habilidades sociales, toda vez, que la relación interpersonal forma parte de su quehacer diario (González, Moreno y Martínez, 2003).

Es por ello que debido a su elevada importancia, debemos hacer referencia que desde mediados de los años setenta hasta nuestros días, la psicología presta gran interés, bajo la etiqueta de habilidades sociales, a una dimensión social del comportamiento humano que, con otros nombres, ya era estudiada por la psicología social desde los años treinta según cita Eceiza, Arrieta y Goñi (2008).

De acuerdo con Caballo (2007), las habilidades sociales constituyen un conjunto de conductas emitidas por un individuo en un contexto interpersonal que expresa sentimientos, actitudes, deseos, opiniones o derechos de ese individuo de un modo adecuado a la situación, respetando esas conductas en los demás, y que generalmente resuelve los problemas inmediatos de la situación mientras minimiza la probabilidad de futuros problemas.

A nivel internacional, se observa una significativa preocupación académica por el estudio de las habilidades sociales e interpersonales en trabajadores asistenciales de las ciencias de la salud y profesionales afines ahora más que nunca con el problema de pandemia que nos aqueja.

Sin embargo, en el sistema de administración de los recursos humanos hospitalarios aún se presentan algunos problemas con referencia a la implementación de estrategias para reducir el burnout y se fortalezca las habilidades sociales.

Según un estudio que se realizó a 100 médicos residentes en Rumania, con edades que se asemejan entre 24-35 años, se les aplicó la escala Maslach Burnout Inventory (MBI) dos meses después de que la pandemia Covid-19 comenzara y se obtuvo como resultado una media de burnout de 76%. Así, la prevalencia global del síndrome de burnout entre los médicos residentes en este estudio es alta, lo que demuestra que la amenaza que supone es un importante factor de estrés para el personal médico.

Precisamente, un estudio que se realizó 980 a profesionales de la salud de seis países de Latinoamérica, señala que Chile, Perú y Colombia presentan mayor riesgo de estrés laboral según el modelo de Karasek; de tal modo que Venezuela fue el país con menores demandas y mayor control y apoyo social, mientras que Perú y Chile fueron los que presentan menor apoyo y escaso control, y Colombia el que presenta mayores demandas psicológicas contraídas.

Las labores de quienes trabajan en atención y/o cuidado a las personas delicadas de salud, dan como consecuencia cansancio emocional, despersonalización y baja realización personal, que en conjunto es lo que se denomina síndrome de burnout, como anteriormente se hace mención. Cuando el trabajador de salud no mantiene un correcto manejo de habilidades sociales dentro de su ambiente laboral, perjudica no solo a la institución en términos de producción o relaciones laborales; si no, también afecta notoriamente a nivel personal, manifestándose de manera particular con estrés laboral.

Así, el suceso de que el profesional de la salud tenga unas correctas habilidades de comunicación, puede ayudar a que se sienta más seguro, más competente y contagia las relaciones interpersonales con los pacientes y sus propios colegas y, así, tenga prevención reduzca sus experiencias de estrés laboral crónico

En el marco de estas consideraciones, se realizó el estudio que reportamos, el cual ha sido estructurado en cuatro capítulos, a saber:

**En el capítulo I**, Se aborda lo relacionado al problema de estudio, haciendo referencia el planteamiento del problema, los objetivos, la importancia y alcances de la investigación y sus respectivas limitaciones. **El capítulo II**, Desarrolla los antecedentes del estudio, las bases teórico-conceptuales y las definiciones de términos. **El capítulo III**, Hace referencia a las hipótesis y variables del estudio. **El capítulo IV**, Trata de los aspectos metodológicos de la investigación, describiendo el enfoque, tipo, diseño del estudio, así como su población y muestra y la descripción de las técnicas e instrumentos de recolección de datos. **El capítulo V**, Se considera el procesamiento y análisis de datos; así como los resultados obtenidos. Finalizando con la discusión, conclusiones, recomendaciones y sus respectivas referencias y apéndices.

## **I. PROBLEMA DE INVESTIGACION**

### **1.1. Planteamiento del Problema.**

Las habilidades sociales son el conjunto de estrategias de conducta y las capacidades para aplicar dichas conductas que nos ayudan a resolver una situación social de manera efectiva, es decir, aceptable para el propio sujeto y para el contexto social en el que está.

Actualmente en el planeta, ha prevalecido el desarrollo de el motivo, o sea, se privilegia el razonamiento, en especial en lo técnico-científico e instrumental, empero se ha descuidado el motivo práctica, en lo cual trata sobre la voluntad o el querer, y por consiguiente, en la magnitud ética y moral del hombre. En la vida práctica el razonamiento se deriva del querer y no del comprender (Remolina, 2012, p.15). En el Nosocomio, al proponer enseñar a los trabajadores a ser emocionalmente más capaces, se les va a estar dotando de tácticas y capacidades emocionales primordiales que los salvaguarden de los componentes de peligro o, por lo menos, que mermen y en el mejor de los casos eliminen sus efectos negativos (Enríquez, p.17). Por tal razón, ciertos teóricos plantean que la pedagogía de hoy debería afrontar los retos de la afectividad, como núcleo constitutivo del individuo a novedosas instituciones, (Gimeno, 2001).

Esto nos da a comprender que a lo largo de un largo tiempo ha estado separado el motivo y el sentimiento puesto que los sentimientos continuamente estuvieron por abajo de las causas, consideradas continuamente como antagónicas. Por este mismo hecho el sentimiento fue considerada como algo que no había que tener tanto presente debido a que solo lo que importaba era la utilización de el motivo por consiguiente no se ponía en hincapié tampoco en el logro de capacidades sociales, las cuales hacen que los individuos se desarrollen y se desenvuelvan de forma óptima una vez que realizan un conveniente funcionamiento de sus capacidades sociales. Tan fundamental es ser capaz de solucionar una complicada operación aritmética como ser capaz de manejar los sentimientos.

Aquí en Perú, específicamente, en el Hospital María Auxiliadora, la unidad de cuidados intensivos creció debido al crecimiento de las camas UCI, como consecuente se requirió un número mayor de enfermeras. Ya en el trabajo, los



profesionales tuvieron que enfrentarse a trabajar en una condición y circunstancia que jamás habían pasado, si antes el trabajo en el sector salud ya de por si es muy abultado y fuerte, es ahora más cansado tanto que no solo genera agotamiento físico, sino que también mental, por lo que es muy probable que se origine el síndrome de burnout entre los trabajadores por las condiciones en las trabajan. Lo que más está afectando a los trabajadores que están expuestos con los pacientes COVID- 19, es la cantidad de defunciones a los que tienen que enfrentarse cada día y el hecho de que tienen que lidiar con familiares que buscan alguna información sobre el pariente internado, y que luego tengan que darles una noticia trágica. Es la situación que está viviendo la personal salud aparte de trabajar con un horario mayor al que venían haciendo, siendo el aspecto humano que cortamente o a la larga está produciendo un estrés muy fuerte.

Con referente a la Salud Mental, uno de los más grandes desafíos es superar el impacto psicológico que ha tenido en el personal de salud, numerosos estudios certifican en que los factores anteriormente mencionados y que guardan relación con el virus y las medidas que se toman para poder controlarlo son una gran dificultad que se tendrá que lidiar durante un buen tiempo, siendo muy probable que haya un aumento en el personal de salud con Síndrome De Burnout.

Otro de los factores que causa gran conmoción entre el personal de salud es el número de muertes por COVID-19 entre los propios profesionales. Según un comunicado dado por la COFEN, Brasil es uno de los países con mayor mortalidad entre las enfermeras debido a la pandemia COVID-19; hasta el 28 de mayo de 2020, hubieron alrededor de 157 muertes y más de 17.000 casos confirmados. El número es mayor que la muerte de enfermeras en los Estados Unidos. Según National Nurses United (004Ca organización más grande de enfermeras registradas en los Estados Unidos), en USA hay al rededor de 100 muertes.

La institución de salud abocada siempre a promover y fortalecer las habilidades sociales en sus trabajadores, propiciando aprendizajes de calidad, está ubicada en el la Provincia de Chiclayo/Lambayeque, pero ante la emergencia sanitaria se ha percibido en los trabajadores, problemas de comunicación, sobre carga laboral, trabajadores apáticos, agresivos, violentos y ante la perdida de los pacientes o familiares problemas emocionales por lo que se podría suponer que viene

afectando las buenas prácticas de las habilidades sociales, por lo que se consideró la necesidad de realizar la presente investigación y a continuación se formula el planteamiento del problema.

## **1.2. Formulación del Problema.**

### **1.2.1. Problema General**

¿Cuál es la relación entre el síndrome de burnout y las habilidades sociales en el personal del área de obstetricia del Hospital Regional de Lambayeque -2022?

### **1.2.2. Problemas Específicos**

- ¿Cuál es nivel del síndrome de burnout en el personal del área de obstetricia del Hospital Regional de Lambayeque -2022?
- ¿Cuál es nivel de habilidades sociales en el personal del área de obstetricia del Hospital Regional de Lambayeque -2022?
- ¿Cuál es la relación entre la dimensión agotamiento emocional y las habilidades sociales en el personal del área de obstetricia del Hospital Regional de Lambayeque -2022?
- ¿Cuál es la relación entre la dimensión despersonalización y habilidades sociales y el síndrome de burnout en el personal del área de obstetricia del Hospital Regional de Lambayeque -2022?
- ¿Cuál es la relación entre la dimensión realización personal y las habilidades sociales en el personal del área de obstetricia del Hospital Regional de Lambayeque -2022?

## **1.3. Justificación de la Investigación.**

La presente investigación se plantea como necesidad de conocer de manera clara y directa las habilidades sociales de todos los profesionales que laboramos en la organización señalada, considerando que cotidianamente nuestro accionar tiene que ver con el manejo del comportamiento de niñas y niños que proceden de hogares con una serie de dificultades y problemas en su dinámica ya que generalmente son hogares disfuncionales donde está manera permanente la violencia entre la pareja en otros casos la ausencia del padre por abandono o separación así como también existen menores que son albergados por parientes como los abuelos, tíos y otros que no garantizan una adecuada educación y

formación moral por ello la labor de la institución es compensar esas deficiencias que naturalmente traen estos menores pero para ello se hace necesaria la presencia de profesionales que no solo tenga vocación de servicio sino que tengan una preparación alta o medianamente eficiente ya que solo de este modo la labor de estos será prudente y útil en la formación y educación de estos menores.

Por otro lado, nuestra investigación se justifica toda vez que egresados de la Universidad para acceder a tener el título profesional de Licenciado en Trabajo Social y la Colegiatura correspondiente existe la necesidad de demostrar que estamos en condiciones de asumir una serie de retos propios de la carrera y que requiere de parte nuestra competencias que nos pongan a la altura de las exigencias que tiene que asumir la profesión en conjunto con otros profesionales relacionados también con las Ciencias Sociales; por lo que existe la obligación moral y formal de desarrollar trabajos relacionados a la investigación seria, planificada, a fin de que demostremos nuestras competencias y habilidades que nos permitan acceder a una serie de trabajos propios del Trabajador Social, tanto en entidades privadas o particulares así como en entidades estatales como el Ministerio Público, Poder Judicial, MIMDES, MINEDU, Gobiernos Regionales y Locales, como son las Municipalidades entre otras organizaciones a las que uno puede acceder.

#### **1.4. Objetivos:**

##### **1.4.1. Objetivo General**

Determinar la relación entre el síndrome de burnout y las habilidades sociales en el personal del área de obstetricia del Hospital Regional de Lambayeque -2022

##### **1.4.2. Objetivos Específicos.**

- Determinar el nivel del síndrome de burnout en el personal del área de obstetricia del Hospital Regional de Lambayeque -2022.
- Determinar el nivel de habilidades sociales en el personal del área de obstetricia del Hospital Regional de Lambayeque -2022.
- Determinar la relación entre la dimensión agotamiento emocional y las habilidades sociales en el personal del área de obstetricia del Hospital Regional de Lambayeque -2022.
- Determinar la relación entre la dimensión despersonalización y habilidades sociales

y el síndrome de burnout en el personal del área de obstetricia del Hospital Regional de Lambayeque -2022

- Determinar la relación entre la dimensión realización personal y las habilidades sociales en el personal del área de obstetricia del Hospital Regional de Lambayeque -2022.

## II. MARCO TEORICO

### 2.1. Antecedentes

#### 2.1.1. Nacionales

(RAMOS QUISPE, 2016) en su tesis titulada “Síndrome de Burnout en el personal del centro de salud de Santa Ana de la Localidad de Huancavelica-2016”, cuyo objetivo fue determinar el nivel del síndrome de Burnout en el personal de salud del C.S. de Santa Ana de la localidad de Huancavelica -2016, tipo de investigación es descriptiva, El diseño de investigación fue no experimental, Transversal, de particular descriptivo simple, teniendo como muestra a 50 personas del centro de salud, instrumento utilizado fue la encuesta, siendo los principales resultados los siguientes: que el 48% de los encuestados presentan síndrome de Burnout de forma moderada, con la cual se pudo resolver la hipótesis de la investigación, teniendo las siguientes conclusiones : que la mayor parte de los encuestados son mujeres; que una 48% de los encuestados presentan síndrome de Burnout moderado. Los resultados dan como recomendación: Que se deben dar terapias de relajación; el centro de salud debe buscar estrategias de salud mental.

(VADILLO PALACIOS, 2020) en su tesis “Síndrome de Burnout y personalidad en el personal de salud de un hospital de cerro de Pasco” cuyo objetivo principal era el de determinar la asociación entre el síndrome de Burnout y la personalidad entre el personal de salud de un hospital de cerro de Pasco; se realizó una encuesta a 206 colaboradores del centro de salud, concluyendo que efectivamente el síndrome de Burnout se asocia con la personalidad, teniendo un 38% de los encuestados poseen síndrome de Burnout con tendencia a la inestabilidad y un 65.1% de los encuestados presentan síndrome de Burnout altamente estables, teniendo entre sus recomendaciones una evaluación psicológica esto para salvaguardar la salud emocional y física de los colaboradores.

**Gómez (2017)** en su investigación: “Factores asociados al Síndrome Burnout en el personal de enfermería del Servicio de Emergencia del Hospital San Juan de Lurigancho”, Lima. Teniendo como finalidad los factores que estén relacionados con el síndrome de Burnout, en el área de emergencia de dicho hospital,

abarcando un total de 35 enfermeras como muestra dentro del área de emergencia. Usándose como instrumentos para dicha investigación el cuestionario Maslach Burnout Inventory (MIB), siendo la investigación de tipo no experimental, aplicativo, descriptivo, analítico, de corte transversal y explicativo. Dando como conclusiones que en dicho hospital deben tomar medidas para mejorar la relación ambiental que existe dentro del área de emergencia, evitando que los profesionales contraigan dicho síndrome.

(CÓRDOVA & DEZA, 2022) en su tesis denominada “Síndrome de Burnout en el personal Asistencial de las Áreas COVID-19, En un hospital Minsa del Norte del Perú”, cuyo objetivo es la de conocer la frecuencia de Síndrome de Burnout en el personal asistencial que labora en áreas COVID-19 del Hospital Referencial de Ferreñafe, marzo –julio del 2021. Materiales y métodos: Estudio cuantitativo, descriptivo, transversal y observacional; incluyó 156 trabajadores de áreas covid-19. Para el análisis estadístico se utilizó el software SPSS v26.0. Resultados: El síndrome de Burnout se presentó en sus tres dimensiones en el 100% del personal asistencial del Hospital Referencial de Ferreñafe. Conclusión: La emergencia sanitaria por el covid-19 afecta de manera exponencial los factores asociados a la presencia del síndrome de Burnout en el personal asistencial.

(EDELMIRA, 2022) Nos habla en su tesis: “Síndrome de Burnout en el personal de enfermería de Áreas Críticas de un Hospital de Lima Sur – 2022”, cuyo objetivo es determinar los niveles de burnout de los profesionales de Enfermería de áreas críticas de un Hospital de Lima Sur – 2022, El enfoque fue cuantitativo, diseño no experimental, transaccional y descriptivo. La población fue conformada por 90 profesionales de enfermería de áreas críticas. El instrumento fue el cuestionario Maslach Burnout Inventory (MBI), compuesto de 22 ítems, Respecto al sexo de los participantes, 23,3% del total corresponde al sexo masculino y el 76,7% del total corresponde al sexo femenino. A nivel global 65,6% de profesionales de Enfermería tienen un nivel medio de síndrome de burnout 34,4% tienen un nivel bajo y ninguno presentó el nivel alto. Respecto a la dimensión agotamiento emocional el 62,2% tienen un nivel bajo, el 31,1% tienen un nivel medio y solo el 6,7% alto; en la dimensión despersonalización el 64,4% tienen un nivel bajo, el

21,1% medio y solo el 14,4% alto y por último en la dimensión realización personal el 52,2% tienen un nivel alto, el 26,7% tienen un nivel medio y solo el 21,1% bajo. Teniendo las siguientes conclusiones: Los niveles de burnout de los profesionales de enfermería de áreas críticas de un Hospital de Lima Sur son en su mayoría de nivel medio.

(ALMEYDA MAGALLANES, 2020), en su investigación “Síndrome de Burnout en el personal de Salud que labora en un Hospital de Lima”, teniendo como objetivo general determinar el nivel de síndrome de burnout en el personal de salud que labora en un hospital en Lima, la investigación es de tipo cuantitativa no experimental de corte transversal. En la muestra estaba conformada por 50 personal de salud. Para la recaudación de resultados se empleó el método de la encuesta cuya herramienta fue Maslach Burnout Inventory (MBI) –Tercera Edición, 1997 para el Síndrome de Burnout. Para el procesamiento de resultados se empleó el sistema de ssp. Teniendo los siguientes resultados: El 14% tiene síndrome de burnout bajo, el 40 % síndrome de burnout medio y 46% síndrome de burnout alto. La dimensión agotamiento emocional el 50%(25) un nivel de síndrome de burnout alto nivel en relación a la dimensión agotamiento emocional, el 12%(6) agotamiento emocional baja, y el 38%(19) medio, , así mismo según la dimensión despersonalización el 36%(18) presenta despersonalización baja, el 30%(15) alto , y el 34% (17) medio representa falta de realización personal baja , el 32%(16) representa falta de realización personal medio y por ultimo 32%(16) tiene un nivel alto de falta de realización personal. El autor llegó a la siguiente conclusión: El nivel de Síndrome de burnout en el personal de salud es alto.

**Vásquez, (2020)**, en su investigación: “Habilidades Sociales en Los Internos De Enfermería Del Periodo 2019-2 De La Universidad Privada Norbert Wiener, Lima-2019”, teniendo una población de 71 internos de enfermería, siendo el estudio de tipo cuantitativo, se utilizó como herramienta la encuesta llamada Escala de Habilidades Sociales de Elena G.G. Dando como resultados que en los niveles de habilidades sociales, predominó el nivel medio seguido de nivel bajo y alto como también en cuanto a la ocupación, los internos que solo estudian se caracterizan por poseer el nivel medio en habilidades sociales. Pero los internos que trabajan

y estudian son equitativos en sus niveles.

### **2.1.2. Internacionales.**

(LUGO & MARÍN, 2017) en su tesis denominada “HABILIDADES DE COMUNICACIÓN EFECTIVA Y SU RELACIÓN, CON LA PRESENCIA DE SÍNDROME DE BURNOUT EN MÉDICOS POSTGRADISTAS DE ÁREAS CLÍNICAS Y QUIRÚRGICAS DE LA PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATÓLICA DEL ECUADOR, EN EL PERÍODO 2012 – 2016.” Teniendo como objetivo principal el analizar la relación entre las habilidades de comunicación y la presencia de síndrome de burnout en médicos postgradistas de áreas clínicas y quirúrgicas como: Medicina Familiar, Pediatría, Medicina Interna, Emergencia, Cirugía General, Traumatología y Ginecología de la Pontificia Universidad Católica del Ecuador, se utilizó un estudio trasversal analítico, en donde incluyó la valoración de las habilidades de comunicación en postgradistas de las áreas clínicas quirúrgicas, mediante la aplicación de la escala EHC-PS, así como la aplicación del test Maslach Burnout Inventory que valoró la presencia de Burnout, la muestra de estudio fue de 307 personas, colaboradores del hospital, en los resultados se encontró lo siguiente: que los postgradistas presentan despersonalización en el 57%, cansancio emocional el 53,4% y baja realización personal el 36,5%. El 29% de los participantes presenta Burnout, de ellos el 98,9% presenta despersonalización, cansancio emocional el 97,8% y baja realización personal el 70,8%. Predominan el grupo etario de 25-30 años con el 61,8%, el sexo femenino con el 53,9%, el estado civil soltero con el 56,2%. De acuerdo a la carga horaria el que posee de 81-100 horas semanales es el más afectado con el 50,6% casos de Burnout.

(Caceres Bermej, 2006) En su tesis titulada PREVALENCIA DEL SÍNDROMÉ DE BURNOUT EN PERSONAL SANITARIO MILITAR, teniendo como objetivo principal PREVALENCIA DEL SÍNDROMÉ DE BURNOUT EN PERSONAL SANITARIO MILITAR, siendo su estudio transversal, descriptivo y analítico, en médicos y enfermeros militares destinados en Unidades, Centros y Organismos de la Comunidad Autónoma de Madrid, siendo su muestra para este trabajo, se ha realizado sobre la totalidad (593) de los médicos y enfermeros militares españoles,



en situación de servicio activo, llegando a concluir que Un 59% de los sanitarios militares tiene niveles altos de burnout. Y un 23% niveles medios de este síndrome, además que Aparecen niveles altos de cansancio emocional en un 39% de los profesionales, y de despersonalización y falta de realización personal en un 35%, respectivamente, otra conclusión fue de El perfil del sanitario militar con burnout es un profesional menor de 35 años, enfermero, destinado en Unidades, Centros u Organismos del Ejército de Tierra, Aire o Armada y con menos de 5 años de antigüedad en su destino actual.

**Graso (2018)**, en su tesis titulada: “Bienestar psicológico y habilidades sociales en personal de enfermería”. Teniendo como finalidad dar a entender los niveles que tiene cada variable y excavar en su relación, teniendo como metodología enfoque cuantitativo, de forma correlacional, siendo de nivel descriptivo. Abarcando una muestra de 100 enfermeros para la investigación, usando como instrumentos la escala de bienestar psicológico Ryff además de la escala de habilidades sociales de Gismero, dando como resultados niveles altos de bienestar psicológico en la variable de habilidades sociales. Dando como conclusiones la demostración de las dimensiones de las variables se encuentran relacionadas de forma positiva. Se considera que una persona que tiene alto nivel de bienestar psicológico tiende a llegar a elevar los niveles de autoexpresión, llegando a afectar de manera positiva a los profesionales de la salud.

**Guzmán (2021)**, en su tesis: “Habilidades sociales de las/os enfermeras/os durante la emergencia”, dentro de un hospital público en Córdoba, Argentina. Teniendo como finalidad describir las habilidades sociales básicas, así como también las avanzadas en enfermeras/os, siendo el estudio de tipo cuantitativo, descriptivo y transversal, siendo la población el personal de enfermería que trabaja en el hospital Florencio Díaz, tomando una muestra de 18 encuestados. El instrumento usado para recolectar datos fue la encuesta, mediante las redes sociales y la informática, dando como conclusiones al estudio presentado, permitir asegurar la importancia de las habilidades sociales en lo que concierne al personal de salud, así como también en los servicios con situaciones que llevan al límite como lo es el área de emergencia.

**Muñoz, (2015).** Publica una Tesina con el tema: “Síndrome de Burnout en el personal de enfermería, en el servicio de Terapia Intensiva Pediátrica”, de la Universidad Nacional de Cuyo, Argentina. En el cual busca estudiar y Determinar los factores estresores que afectan al personal enfermero. De un método de tipo Cuantitativo – Cualitativo, debido a que se basó en datos numéricos, y en opiniones expresadas por enfermeros y licenciados que residan en el hospital. Tomando como muestra 32 individuos, enfermeros y licenciados en enfermería del personal de salud. Este estudio nos permite saber que un personal de salud pudiera sufrir de Burnout si tuviera doble empleo, pero como casi en su totalidad de los encuestados no lo tiene, indica que el único trabajo que tienen les causa el suficiente estrés.

(Carlos Manuel Polo Vives, 2019) Esta investigación tuvo como objetivo determinar la relación entre las habilidades emocionales y el nivel de síndrome de burnout de una muestra de 257 docentes de básica primaria y secundaria de las ciudades de Barranquilla, Cartagena y Montería, en Colombia. Para ello se aplicó el Inventario de Cociente Emocional de Bar-On (ICE), para habilidades emocionales, y el Cuestionario de Burnout para el Profesorado Revisado (CBP-R), para el síndrome de burnout. Los resultados arrojaron que hubo una correlación moderada negativa entre la puntuación general del ICE y la escala de Burnout del CBP-R. Del mismo modo, la mayoría de las correlaciones halladas entre las escalas que componen las variables de estudio fueron moderadas. Por otra parte, el nivel obtenido por la puntuación promedio de los docentes en todas las categorías de habilidades emocionales fue desarrollo promedio y en las escalas del CBP-R obtuvieron puntuaciones en las categorías moderado y bajo.

**Oviedo, Villanueva y Martínez (2020),** en su trabajo de investigación: “Habilidades sociales de comunicación en el cuidado humanizado de enfermería”. Cuya finalidad fue examinar las habilidades sociales que son necesarias para entablar comunicación en el cuidado de enfermería, siendo la investigación de enfoque cuantitativo de corte transversal, siendo de nivel descriptivo. Abarcando una muestra total de 30 pacientes y 30 enfermeras, usándose como instrumentos para la investigación el ACEP (Autoevaluación sobre la forma de comunicación para el personal de enfermería), el cuestionario de Evaluación de conocimientos de cuidado humanizado y el CECOP (Comportamientos sobre la forma de

comunicación observado por los pacientes). Dando como resultados que un 60% de la población de enfermería alcanzaron un nivel medio en lo que es empatía y comunicación, dando como conclusión que existe una baja comunicación efectiva, que tiene que ser fortalecida por medio de un buen desarrollo de las habilidades sociales.

## **2.2. Bases Teóricas.**

### **2.2.1. Síndrome De Burnout**

El término de "Burnout" proviene del inglés, que significa "Estar Quemado". Donde a mediados de los años 70, Freudnberger Herbert, lo describió como Síndrome, aunque al principio no era con ese nombre, sino como una enfermedad psiquiátrica que padecían algunos trabajadores que laburaban en un tipo de trabajo cuya cuestión de trabajo son personas.

**Cherniss, (1980).** Definió al burnout basándose en 4 razones fundamentales: molestar el bienestar psicológico y también la moral del trabajador, alterando la eficacia de los cuidados que se hacen y los tratamientos que reciben los pacientes.

**Según la OIT, (2016).** Se considera como una inclinación como consecuente de estar sometido a tanto estrés, ya sea crónico, originado en todo caso por la alta demanda laboral. Dentro del cual el individuo se encuentra un conjunto de actividades en las cuales no logra ordenarse con lo que corresponde su capacidad lógica, normalmente empezando con una sobrecarga que se va acumulando a lo largo del tiempo. Suceso que muchas veces hace que el trabajador estalle, manifestándose en la insatisfacción y reclamos de desatención.

Sin embargo, **Mansilla, (2016)**, da a entender que el Síndrome de Burnout al combinado de una "Respuesta incorrecta a un estrés nivel crónico caracterizado por 3 dimensiones: Agotamiento emocional, despersonalización, así como también la realización".

**Gil-Monte, (2003)**, describe algunos escenarios en los que el síndrome de Burnout se expone, como por ejemplo en sentimientos, actitudes negativas para las personas que tienen que ver con alteraciones y problemáticas psicofisiológicas con

consecuencias peligrosas para la persona y el ambiente en el cual trabaja.

Es tanto así, que existen trabajos caracterizados por la presencia de este Síndrome como por ejemplo militares, profesores y obviamente, los profesionales de salud, entre ellas las enfermeras, por eso es importante precisar y dar un tratamiento a esta morbilidad.

Como se puede observar, el Síndrome de Burnout o También llamado “Síndrome del Trabajador”, es una aflicción que a grandes evidencias es una respuesta a los diversos factores estresantes tanto personales como del exterior, dependiendo mucho de su fortaleza física y emocional, pero lamentablemente, no todos responden de la misma manera.

### **2.2.2. Habilidades Sociales**

**Según Goldstein, (1989).** Son un conjunto de comportamientos que son aprendidos, ya sea de manera verbal o no, pero estos son requeridos por la persona para que puedan relacionarse de manera exitosa socialmente, dando solución a los problemas del exterior con su medio ambiente a las que se expone.

**Caballo, (2007).** Nos define como conductas emitidas por la persona en un ambiente interpersonal donde se dan a conocer y expresar los sentimientos, actitudes, deseos, etc., respetando estas conductas mientras se trata de minimizar la probabilidad de problemas en el futuro.

**El MINSA (2005),** traza que son conductas o capacidades para hacer de manera correcta una actividad interpersonal, donde interfiere un conjunto de comportamientos que son adquiridos y son aprendidos en el centro del ser familiar e institucional.

**Coincidiendo con Camacho (2012),** las habilidades sociales son muy necesitadas para la existencia y para poder adaptarse en un ambiente que cambia cada día, donde se exige socialmente y también económica, siendo cada vez más preocupante por su exigencia.

**Investigadores como Pinto, Pasco y Céspedes (2002),** nos dicen que al reconocer el ambiente peruano, se marca unas conductas autoritarias producidas por las

relaciones de discriminación y exclusión que se viven, esperando que las instituciones Peruanas desarrollen una calidad para un mejor trato a la persona.

**Basándose en el Ministerio de Educación (2009)**, convivir de manera democrática se basa en desarrollar las habilidades sociales en actitudes como la comunicación y la interacción; escuchando a los demás, ser más empático, siendo consciente de sus sentimientos.

Teniendo en cuenta las diversas definiciones de muchos autores que han indagado sobre estas habilidades, se concluye que las habilidades sociales representan un comportamiento por parte de la persona para que esta pueda relacionarse de manera exitosa con las demás, eso recae en un mejor actuar de la persona con respecto al ambiente en el cual se desarrolla, para dar solución a los problemas de interacción que tenga la persona con su entorno o ambiente.

### **2.3. Definición de términos.**

**Adaptabilidad.** Es la capacidad para ajustarse y amoldarse a los cambios. Se refiere a la funcionalidad de cambiar nuestra conducta para conseguir determinados fines una vez que emergen problemas, nuevos datos o cambios en el medio. Se asocia con la versatilidad del comportamiento para ajustarse a diversos entornos, situaciones, medios e individuos inmediata y correctamente. Involucra conducir a su conjunto en función de la adecuada comprensión de los escenarios variables en las políticas de la organización

**Autoconciencia:** Esta capacidad está destinada a tomar en consideración cuales son los sentimientos particulares de forma estricta, teniendo entendimiento de los propios recursos internos y además conociendo las restricciones, sin dejar de tener presente el costo que es inherente a el individuo humano y como todo lo mencionado conlleva a la conciencia de que esto lo tenemos la posibilidad de proyectar con convicción hacia afuera realizando que externamente se proyecte este caso y que se esta se se encuentre dando de forma positiva.

**Autocontrol:** Esta capacidad esta direccionada a conducir los estados internos de uno mismo, nuestros impulsos y nuestros recursos. El autocontrol a su vez se conforma por actitudes personales que están orientadas hacia el mismo fin como

es el auto dominarse que refiere conservar en control las propias emociones, así como también los impulsos que puedan ser perniciosos.

**Despersonalización:** Sensación persistente de observarse a sí mismo desde fuera del cuerpo o tener la sensación de que lo que nos rodea no es real. La despersonalización puede ser normal y es solo un indicador de una enfermedad subyacente cuando los sentimientos se vuelven excesivos y absorbentes, e interfieren con la vida cotidiana.

**Empatía:** Es la capacidad de ponerse en el lugar de otra persona y así desarrollar la capacidad de comprender, empatizar, aprender los sentimientos de los demás y con esta capacidad mantener una respuesta positiva y satisfactoria a los pacientes, clientes, etc. Tener empatía puede hacer que la comunicación sea mejor que la ausencia de empatía. La mente tiene más éxito porque sabemos que ninguna comunicación es 100% porque desde el momento en que una palabra sale del órgano del habla de una persona hasta que se recibe, las ondas sonoras pasan por el oído de otra persona, la información<sup>23</sup> pasa a través su oreja cerebro, y desde entonces se ha llegado a la conclusión de que todos los pensamientos humanos y el equipaje emocional interfieren con la comunicación. Pero si una persona ha desarrollado la capacidad de empatizar, el interlocutor tiene muchas oportunidades de escuchar lo que quiere oír, lo que sale naturalmente del hablante.

**Estado de ánimo.** Es una respuesta o tendencia emocional. Esta no es una situación emocional temporal. Es un estado, un ser, una forma de ser, cuya duración se prolonga y pasa al resto del mundo espiritual. Se diferencia de la emoción en que es menos específica, menos intensa, más duradera y es menos probable que se desencadene por un estímulo o evento en particular. Las emociones suelen tener una cierta valencia o la misma valencia, y suelen hablar de buen humor y de mal humor; activado o suprimido. A diferencia de emociones como el miedo o la sorpresa, los estados mentales pueden durar horas o días. Cuando esta valencia generalmente se mantiene o se nota constantemente, hablamos de un estado de ánimo o estado de ánimo dominante.

**Extroversión:** es una actitud típica que se caracteriza por la concentración del interés en un objeto externo. Los extrovertidos se interesan por el mundo exterior

de la gente y de las cosas, tratan de ser más sociables y de estar más al tanto de lo que pasa en su entorno.

**Factores psicosociales:** Hace referencia a aquellas condiciones que se encuentran presentes en una situación laboral y que están directamente relacionadas con la organización, el contenido de trabajo y la realización de la tarea, y que tienen capacidad para afectar tanto al bienestar o la salud (física, psíquica o social) del trabajador, como al desarrollo del trabajo. Los factores psicosociales son susceptibles de provocar daños a la salud de los trabajadores, pero también pueden influir positivamente en la satisfacción y, por tanto, en el rendimiento.

**Habilidades sociales.** Son un grupo de conductas aprendidas de manera natural (y que por consiguiente tienen la posibilidad de ser enseñadas), que se expresan en situaciones interpersonales, socialmente aceptadas (ello involucra considerar reglas sociales y reglas legales del entorno sociocultural en el cual se actúa, así como criterios morales), y orientadas a la obtención de reforzamientos del medio ambiente (refuerzos sociales) o auto reforzos.

**Insatisfacción:** La insatisfacción es un sentimiento interior que experimenta una persona cuando siente que una realidad determinada no cumple sus expectativas. La insatisfacción muestra un nivel de desencanto personal producido por la frustración de que no haya cumplido un deseo determinado. Se trata de un sentimiento muy humano que puede estar contextualizado en ámbitos muy concretos: en el plano laboral una persona puede sentirse de este modo cuando tiene un trabajo precario, en una etapa de desempleo de larga duración, ante un empleo que no conecta con la vocación profesional, al estar estancado en el trabajo.

**Inteligencia emocional.** En la práctica, esto significa ser consciente de las emociones detrás de nuestras acciones y cómo afectan a los demás (tanto positivas como negativas) y aprender a manejar esas emociones, las nuestras y las de los demás, especialmente cuando estamos bajo estrés. La capacidad de expresar y mantener el control sobre nuestras emociones es importante, pero también lo es nuestra capacidad de comprender, interpretar y responder a las emociones de los demás. Imagina un mundo en el que no puedas saber cuándo un amigo o colega

está molesto. Los psicólogos se refieren a esta habilidad como inteligencia emocional, y algunos expertos incluso creen que puede ser más importante que el coeficiente intelectual.

**Manejo de la tensión.** El estrés se presenta de muchas formas, incluidas varias que causan gran preocupación. Si una persona está abrumada por las emociones, deja de pensar. Cuando algo sale mal, evalúo mi estado emocional antes de reaccionar. A veces puedo investigar rápida y claramente. Otras veces, necesito tiempo para tomar una decisión informada.

**Motivación:** Tendencias emocionales que impulsan el logro de metas. La motivación se refiere a la capacidad de enfocarse en mejorar el nivel más alto de conocimiento y compromiso de uno. En cuanto al ámbito empresarial, muestra la capacidad de participar en todo aquello que lleve al negocio a buenos resultados. Los mismos intereses comunes, ciertamente se reflejan en la política de cualquier empresa, es decir, aprovechar las oportunidades sin perder el optimismo y esforzándose decididamente por la meta, sin acobardarse ante situaciones desfavorables, en otras palabras, perseverancia.

**Síndrome:** En medicina, un síndrome es un cuadro clínico o un conjunto de síntomas que presenta alguna enfermedad con cierto significado y que por sus propias características posee cierta identidad; es decir, un grupo significativo de síntomas y signos, que concurren en tiempo y forma, y con variadas causas o etiología.

**Síndrome de Burnout:** "síndrome del trabajador quemado" hace hincapié en la cronificación del estrés laboral, un nivel intenso de estrés. Este se manifiesta mediante un estado de agotamiento físico y mental que se prolonga en el tiempo y llega a alterar la personalidad y autoestima del trabajador.



### **III. METODOS Y MATERIALES**

#### **3.1 Hipótesis**

##### **3.1.1. Hipótesis general**

Existe relación significativa entre el síndrome de burnout y las habilidades sociales en el personal del área de obstetricia del Hospital Regional de Lambayeque -2022

##### **3.1.2. Hipótesis específicas**

- Existe relación significativa entre la dimensión agotamiento emocional y las habilidades sociales en el personal del área de obstetricia del Hospital Regional de Lambayeque -2022
- Existe relación significativa entre la dimensión despersonalización y habilidades sociales y el síndrome de burnout en el personal del área de obstetricia del Hospital Regional de Lambayeque -2022
- Existe relación significativa entre la dimensión realización personal y las habilidades sociales en el personal del área de obstetricia del Hospital Regional de Lambayeque -2022

##### **3.2. Variables de Estudio:**

- V1. Síndrome de burnout
- V2. Habilidades sociales

##### **Variable 1. Síndrome de burnout**

“Es un Síndrome en las personas que desarrollan trabajos en contacto con las personas y se caracteriza por el cansancio emocional, la despersonalización y la falta de realización en el trabajo”. (Maslach y Jackson, 1986, p.29).

Hernández, Terán, Navarrete (2007), nos indican que es un síndrome del comportamiento que es causado por un agente estresor del ámbito interpersonal, teniendo sentimientos de cinismo dirigido a las personas que se relaciona, así como también una ineffectividad, y una clara escasez de logros.

##### **Variable 2: Habilidades Sociales.**

Goldstein (1989), define este concepto de Habilidades Sociales como un conjunto de comportamientos que se adquieren y se aprenden a lo largo del tiempo, siendo estos verbales y no verbales, siendo necesitados y usados por las personas y que este les permite conducir exitosamente sus relaciones interpersonales, y dar soluciones a algunos de los problemas de esta mientras se expone a su entorno.

También, Lozano, Martínez & Romera (2013), exponen que son conductas que son adquiridas y aprendidas en el entorno social en el cual se maneja la persona, contestando a una serie de reglamentos y valores en la vida de las personas para que se desenvuelvan de una mejor manera en el ámbito social.

### 3.3. Operacionalización de la Variable en el (Anexo 2).

#### Variable 1. Síndrome de Burnout

En la presente investigación se utilizó para medir las variables:

Variables	Dimensiones	Indicadores	Número de ítems	Tipo de respuesta	Escala de medición
Síndrome de Butnout	Agotamiento emocional. Desperonalización. Realización personal.	No cuenta	22	Politómica	Ordinal
Variables	Dimensiones	Indicadores	Número de ítems	Tipo de respuesta	Escala de medición
Habilidades Sociales	Primeras habilidades sociales	Primeras habilidades	8	Deficiente nivel	Ordinal

		sociales (1,2,3,4,5,6,7,8)	6 7		
	Habilidades sociales avanzadas	Habilidades sociales avanzadas (9,10,11,12,13,14)	9 12 8	Bajo nivel Normal Buen nivel	
	Habilidades Relacionadas con los sentimientos	Habilidades relacionadas con los sentimientos (15,16,17,18,19, 20, 21)		Excelente nivel	
	Habilidades alternativas a la agresión	Habilidades alternativas a la agresión (22,23,24,25,26,27, 28, 29,30)			
	Habilidades sociales frente al estrés	Habilidades sociales frente al estrés (31,32,33,34,35,36, 37,38,39,40,41,42 )			
	Habilidades sociales de Planificación.	Habilidades de planificación (43,44,45,46,47,48, 49,50)			

### 3.4. Metodología

#### Tipo de Investigación.

El tipo de investigación es básica. El enfoque de investigación utilizado

es cuantitativo, ya que se ha medido la variable mediante una encuesta en su modalidad de cuestionario.

### **Nivel de Investigación**

El alcance o nivel de la investigación es descriptiva debido a que entiende y evalúa la relación estadística entre ellas (variables) sin influencia de ninguna variable extraña (Panduro, 2000).

### **Método de Investigación**

#### **El método Inductivo.**

El método inductivo es aquel método científico que obtiene conclusiones la generalización de hechos, prácticas, situaciones y costumbres observadas a partir de casos particulares. Tiene la ventaja de impulsar al sujeto investigador, o investigador y ponerlo en contacto con el sujeto investigado u objeto de investigación. El camino va de la pluralidad de objetos a la unidad de conceptos. **(Torres, 1995)**

### **Diseño de Investigación**

El diseño utilizado es no experimental, transversal; ya que, los datos han sido recolectados en un único momento.

## **3.5. Población, Muestra y Muestreo**

### **Población**

**Albert (2016)**, quien nos dice que la población es el conjunto de todos los individuos (objetos, personas, eventos, etc.) en los que se desea estudiar el fenómeno. Éstos deben resumir las características de lo que es el objeto de estudio.

La población en estudio estuvo comprendida por todo el Personal asistencial del área de obstetricia del Hospital Regional de Lambayeque en el año 2021.

Cuya suma asciende a 60 Trabajadores.

### **Muestra**

Según Vara Horna (2010), “La muestra es el grupo de casos extraídos poblacional, seleccionados por cualquier procedimiento de muestreo que establece el investigador. La muestra representa de la población” En

esta situación es una población muestral puesto que se está tomando a todos los trabajadores en su integridad que son 60, por lo cual no requiere muestreo.

### **3.6. Técnicas e Instrumentos de recolección de datos.**

Según Arias (2012), las técnicas de recolección de datos son las diferentes maneras o formas de obtener la información, entre ellas poseemos: la observación directa, la encuesta en sus 2 maneras: oral o redactada (cuestionario), la entrevista, la investigación documental, estudio de contenido, etcétera.

En la averiguación se usó la técnica de la encuesta, que posibilita solicitar datos a un conjunto de individuos que permanecen relacionadas con el asunto de análisis y que nos posibilitará entrar a la información a partir de la fuente primaria y directa.

### **3.7. Instrumentos de recolección de datos**

**Instrumento 1.** Inventario de Burnout de Maslach y Jackson (MBI)

**Ficha técnica**

#### **INVENTARIO “BURNOUT” DE MASLACH (MBI)**

Nombre Original : Maslach Burnout Inventory, Manual.

Nombre de la Adaptación: Inventario Burnout de Maslach (MBI).

Síndrome del Quemado por Estrés Laboral Asistencial.

Autores : Cristina Maslach (1977) y Susan E. Jackson

(1980) Adaptación : Española. Estudio realizado a partir de 1986 hasta 1997. Primera adaptación del Inventario con muestras españolas.

Versiones : Única y completa

(MBI) con 22 preguntas. Número de

ítems : 22 ítems

Aplicación : Individual y colectiva. en profesiones

Edad que evalúa : Adultos

Dimensiones : Cansancio Emocional: 09  
preguntas – Despersonalización: 05 preguntas. –  
Realización Personal: 08 preguntas.

## **FICHA TÉCNICA LISTA DE CHEQUEO DE HABILIDADES SOCIALES Arnold Goldstein**

<b>Nombre de la Prueba</b>	: Lista de Chequeo Conductual de las Habilidades Sociales
<b>Autor</b>	: Arnold P. Goldstein (1978)
<b>Nombre de la Prueba Adaptada</b>	: Escala de Habilidades Sociales
<b>Adaptación</b>	: Ambrosio Tomás Rojas (1994 - 1995)
<b>Administración</b>	: Individual o colectiva
<b>Duración</b>	: 15 minutos aproximadamente
<b>Significación</b>	: Evalúa y describe una lista conductual de habilidades sociales con relación a primeras habilidades sociales, habilidades sociales avanzadas, habilidades relacionadas con los sentimientos, habilidades alternativas a la agresión, 45 habilidades sociales frente al estrés y habilidades sociales de planificación.
<b>Puntuación</b>	: El valor por ítem a obtener mínimo es 1 y el valor máximo es de 5.
<b>Descripción</b>	: Esta escala fue diseñada por Arnold Goldstein y su equipo de colaboradores todos ellos especialistas en ciencias de la conducta, los cuales seleccionaron 50 ítems, a partir de una relación de habilidades básicas que compendia

la descripción de seis tipos de habilidades: Habilidades Sociales Básicas, Habilidades sociales avanzadas, Habilidades relacionadas con los sentimientos, Habilidades alternativas a la agresión, Habilidades para hacer frente al estrés y Habilidades de planificación. La escala de habilidades sociales de Goldstein, es una prueba optativa, que puede ser aplicado tanto en forma individual como grupal, pudiendo incluso en algunos casos ser auto administrada. Está conformada por 50 frases que están asociadas a la valoración que se tiene de cada habilidad basándose en la conducta personal frente a distintas situaciones

### **ADAPTACIONES**

: Traducida inicialmente por Rosa Vásquez en 1983, posteriormente la versión final fue traducida, adaptada, validada y estandarizada en nuestro medio por Ambrosio Tomás Rojas en 1994 – 1995.

### **Procedimiento y Recolección de Datos**

Para la presente indagación se usó prácticamente 2 examen psicológicos: La recolección de datos se llevó a cabo por medio de la implementación de los exámenes psicológicos: INVENTARIO “BURNOUT” DE MASLACH (MBI), Cristina Maslach (1977) y Susan E. Jackson (1980); LISTA DE CHEQUEO DE Capacidades

SOCIALES Arnold Goldstein, consta de 50 ítems. Los datos fueron procesados usando la estadística inferencial y detallada.

### **Análisis de datos.**

Arias (2014) muestra que aquí se describen las diversas operaciones a las que van a ser sometidos los datos que se obtengan: categorización, registro, tabulación y codificación si fuere la situación.

En cuanto al estudio, se ejecutó las técnicas lógicas (inducción, deducción, análisis-síntesis), o estadísticas (descriptivas o inferenciales), que van a ser empleadas para descifrar lo cual revelan los datos recolectados.

Se emplearon prácticamente las medidas de tendencia central: media aritmética.

Validación y fiabilidad del instrumento:

INTRUMENTO BURNOUT y LISTA DE CHEQUEO DE Capacidades SOCIALES Arnold Goldstein, consta de 50 ítems, la validación ha sido desarrollada por profesionales en la materia.

### **3.8. Aspectos Éticos. -**

Toda investigación o experimentación realizada entre seres humanos debe hacerse de acuerdo con tres principios éticos básicos:

- Respeto a las personas
  - Búsqueda del bien
  - Justicia. Búsqueda del bien: Lograr los máximos beneficios y de reducir al mínimo el daño y la equivocación.

En el trabajo de investigación, se consideró aspectos éticos y morales al entrevistar a los participantes: informándolas adecuadamente sobre el motivo de la investigación, el uso que se dio a los resultados de la investigación, y utilizando sus datos de forma anónima.



#### IV. RESULTADOS

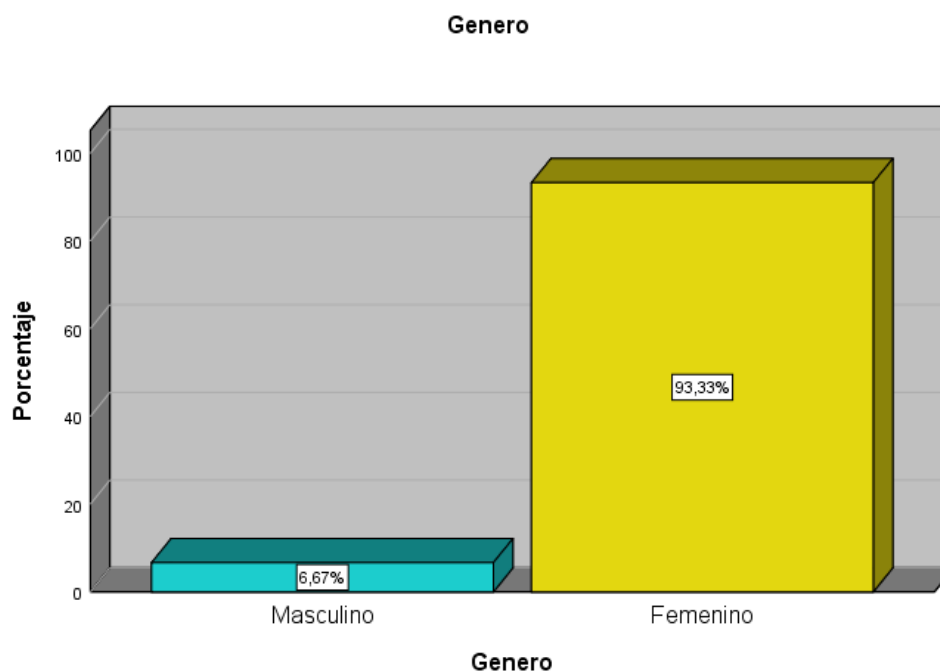
##### 4.1. ANALISIS DESCRIPTIVO

##### 4.1.1. Presentación de resultados – Descriptivos

**Tabla 1:** Genero del personal del área de Obstetricia del Hospital Regional de Lambayeque, 2022.

		Genero	
		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Masculino	4	6.7
	Femenino	56	93.3
	Total	60	100.0

*Fuente: Elaboración propia*



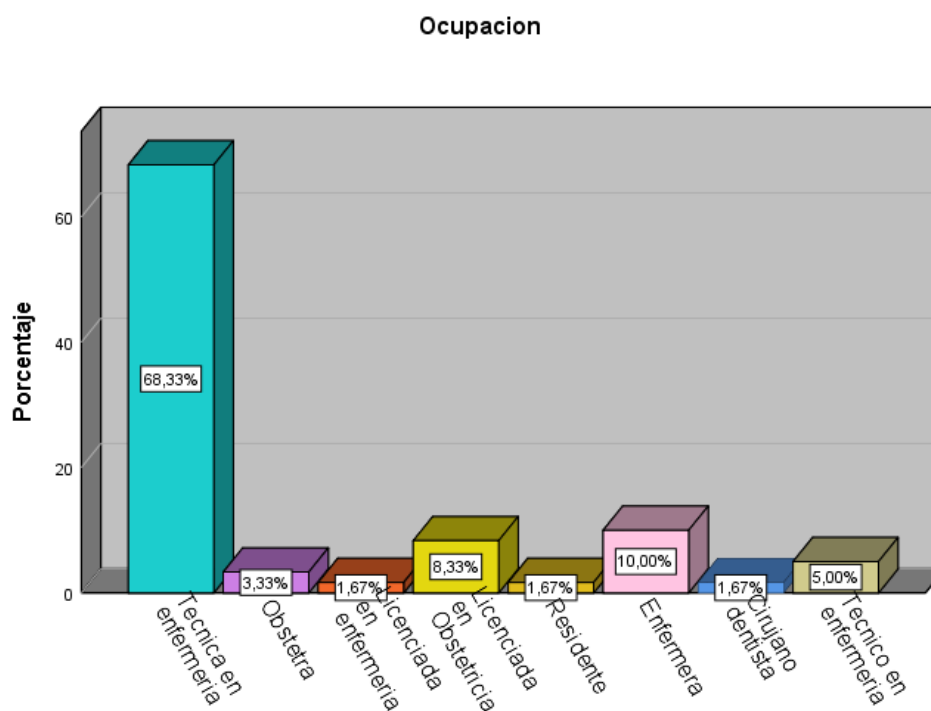
*Fuente: Elaboración propia*

**Figura 1:** Genero del personal del área de Obstetricia del Hospital Regional de Lambayeque, 2022.

**Tabla 2:** Ocupación del personal del área de Obstetricia del Hospital Regional de Lambayeque, 2022.

		<b>Ocupación</b>	
		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Técnica en enfermería	41	68.3
	Obstetra	2	3.3
	Licenciada en enfermería	1	1.7
	Licenciada en Obstetricia	5	8.3
	Residente	1	1.7
	Enfermera	6	10.0
	Cirujano dentista	1	1.7
	Técnico en enfermería	3	5.0
	<b>Total</b>	<b>60</b>	<b>100.0</b>

*Fuente: Elaboración propia*



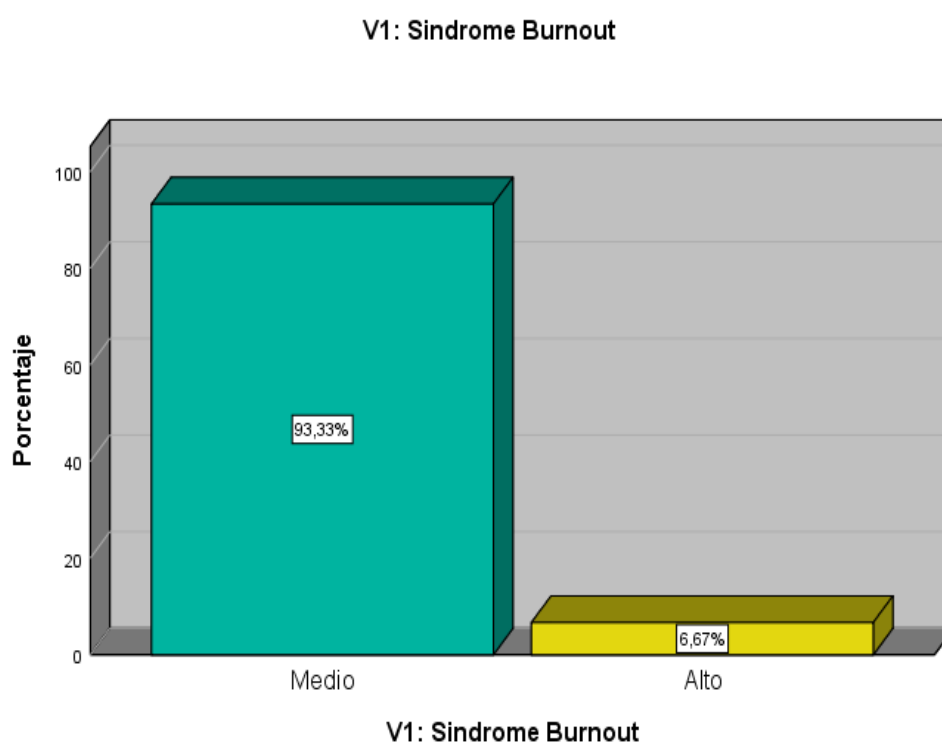
*Fuente: Elaboración propia*

**Figura 2:** Ocupación del personal del área de Obstetricia del Hospital Regional de Lambayeque, 2022.

**Tabla 3:** Variable 01 Síndrome de Burnout, del personal del área de Obstetricia del Hospital Regional de Lambayeque, 2022.

<b>V1: Síndrome Burnout</b>			
		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Medio	56	93.3
	Alto	4	6.7
Total		60	100.0

*Fuente: Elaboración propia*



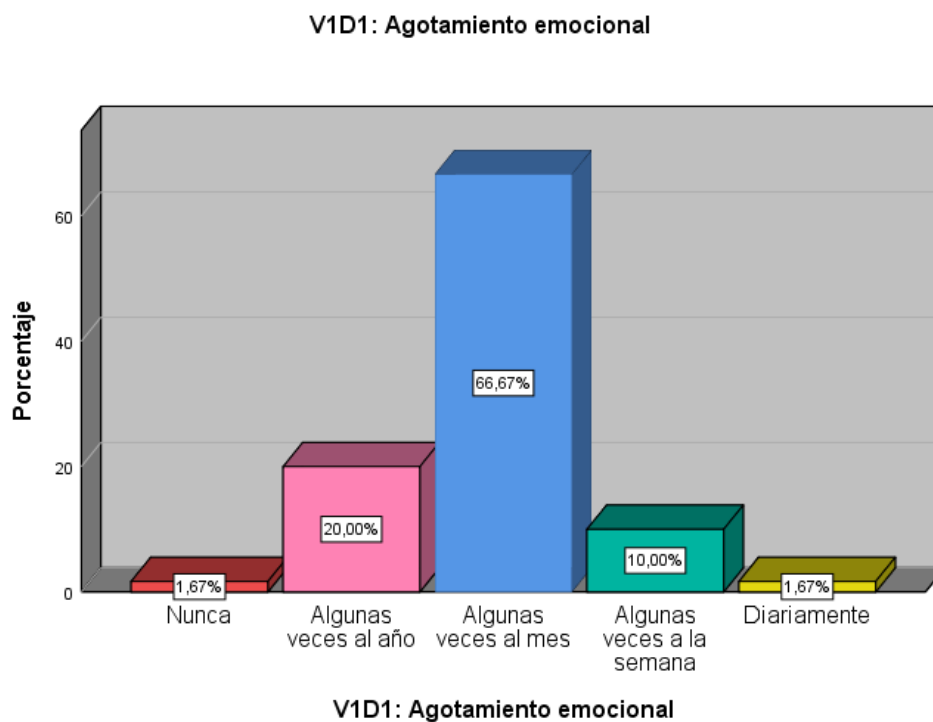
*Fuente: Elaboración propia*

**Figura 3:** Variable 01 Síndrome de Burnout, del personal del área de Obstetricia del Hospital Regional de Lambayeque, 2022.

**Tabla 4:** Dimensión 01 Agotamiento emocional de la variable Síndrome de Burnout, del personal del área de Obstetricia del Hospital Regional de Lambayeque, 2022.

<b>V1D1: Agotamiento emocional</b>		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Nunca	1	1.7
	Algunas veces al año	12	20.0
	Algunas veces al mes	40	66.7
	Algunas veces a la semana	6	10.0
	Diariamente	1	1.7
	Total	60	100.0

*Fuente: Elaboración propia*



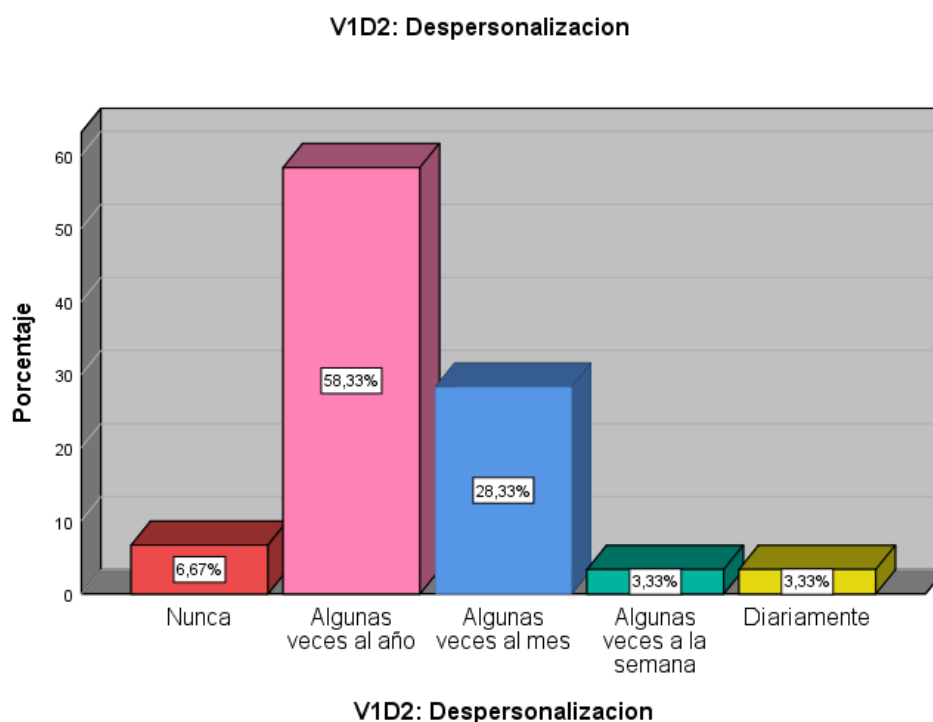
*Fuente: Elaboración propia*

**Figura 4:** Dimensión 01 Agotamiento emocional de la variable Síndrome de Burnout, del personal del área de Obstetricia del Hospital Regional de Lambayeque, 2022.

**Tabla 5:** Dimensión 02 Despersonalización, de la variable Síndrome de Burnout, del personal del área de Obstetricia del Hospital Regional de Lambayeque, 2022.

		V1D2: Despersonalización	
		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Nunca	4	6.7
	Algunas veces al año	35	58.3
	Algunas veces al mes	17	28.3
	Algunas veces a la semana	2	3.3
	Diariamente	2	3.3
	Total	60	100.0

*Fuente: Elaboración propia*



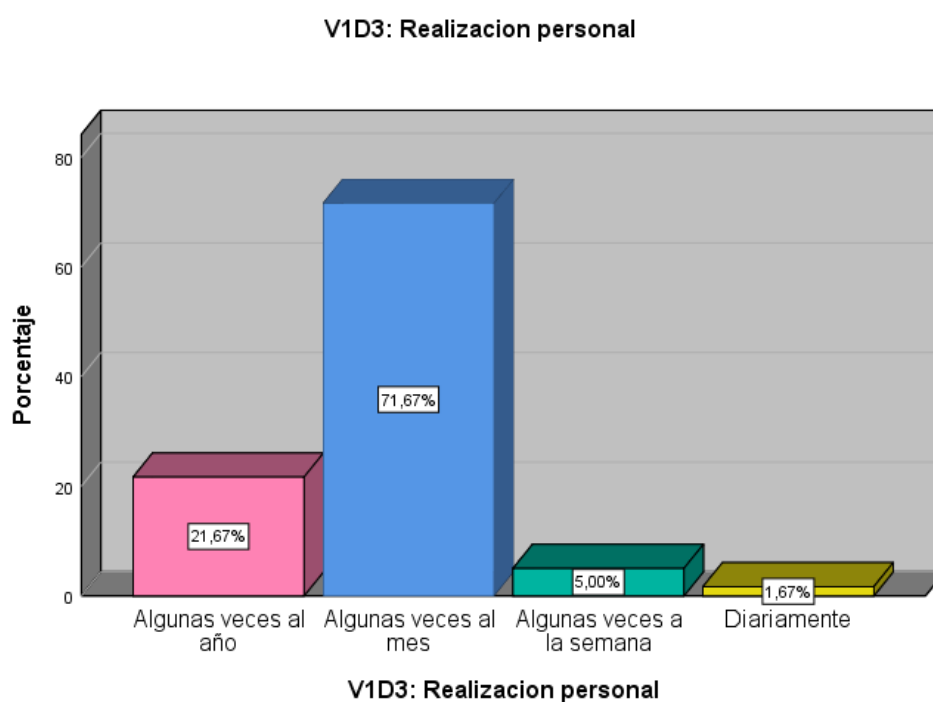
*Fuente: Elaboración propia*

**Figura 5:** Dimensión 02 Despersonalización, de la variable Síndrome de Burnout, del personal del área de Obstetricia del Hospital Regional de Lambayeque, 2022.

**Tabla 6:** Dimensión 03 Realización personal, de la variable Síndrome de Burnout, del personal del área de Obstetricia del Hospital Regional de Lambayeque, 2022.

<b>V1D3: Realización personal</b>			
		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Algunas veces al año	13	21.7
	Algunas veces al mes	43	71.7
	Algunas veces a la semana	3	5.0
	Diariamente	1	1.7
	Total	60	100.0

*Fuente: Elaboración propia*



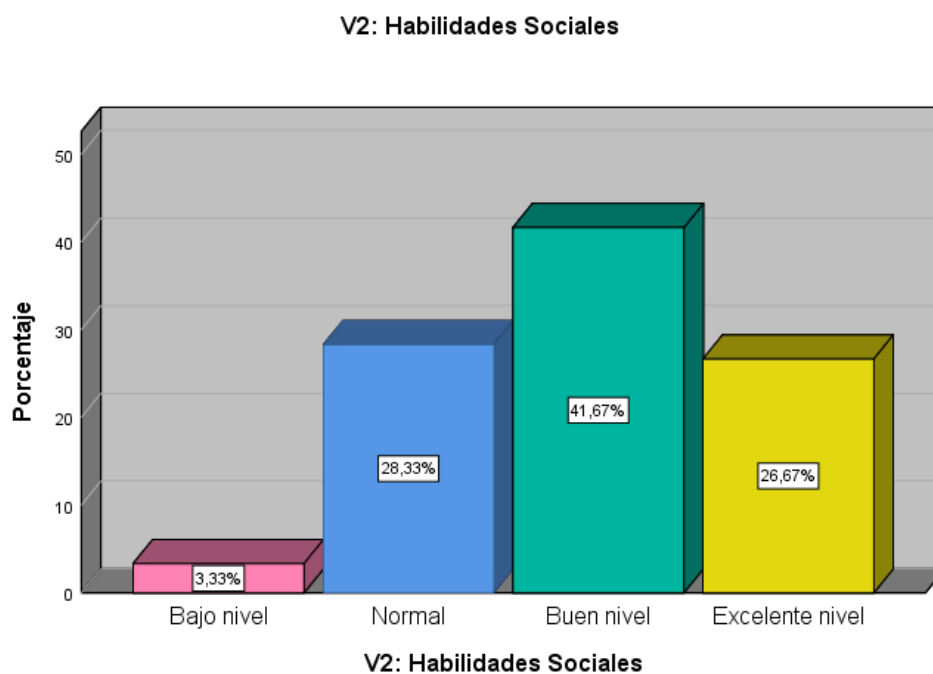
*Fuente: Elaboración propia*

**Figura 6:** Dimensión 03 Realización personal, de la variable Síndrome de Burnout, del personal del área de Obstetricia del Hospital Regional de Lambayeque, 2022.

**Tabla 7:** Variable 02 Habilidades Sociales, del personal del área de Obstetricia del Hospital Regional de Lambayeque, 2022.

<b>V2: Habilidades Sociales</b>			
		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Bajo nivel	2	3.3
	Normal	17	28.3
	Buen nivel	25	41.7
	Excelente nivel	16	26.7
	Total	60	100.0

*Fuente: Elaboración propia*



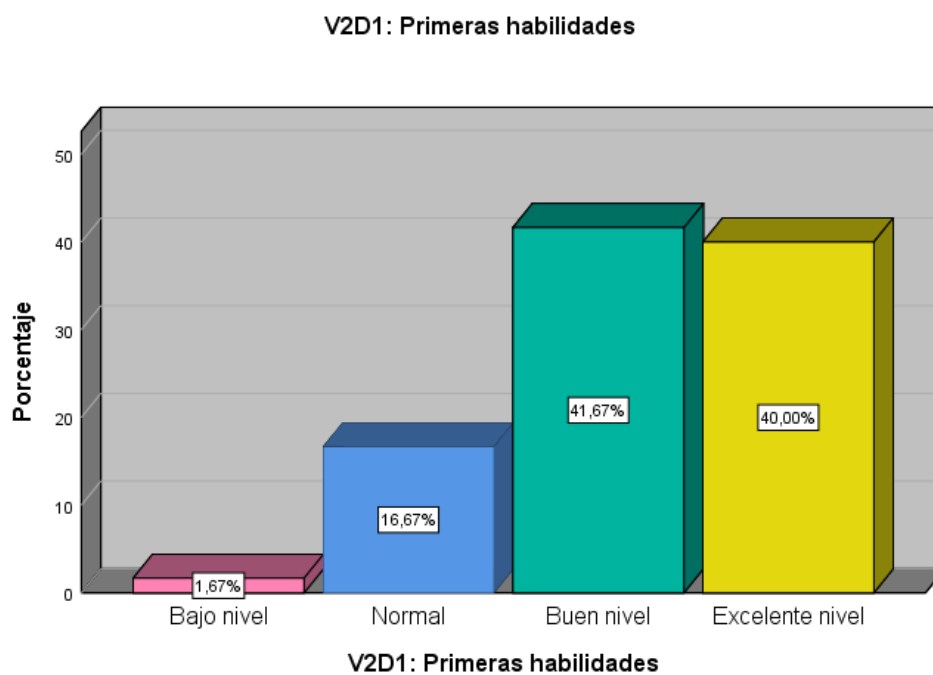
*Fuente: Elaboración propia*

**Figura 7:** Variable 02 Habilidades Sociales, del personal del área de Obstetricia del Hospital Regional de Lambayeque, 2022.

**Tabla 8:** Dimensión 01 Primeras habilidades, de la variable Habilidades Sociales, del personal del área de Obstetricia del Hospital Regional de Lambayeque, 2022.

<b>V2D1: Primeras habilidades</b>			
		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Bajo nivel	1	1.7
	Normal	10	16.7
	Buen nivel	25	41.7
	Excelente nivel	24	40.0
	Total	60	100.0

*Fuente: Elaboración propia*



*Fuente: Elaboración propia*

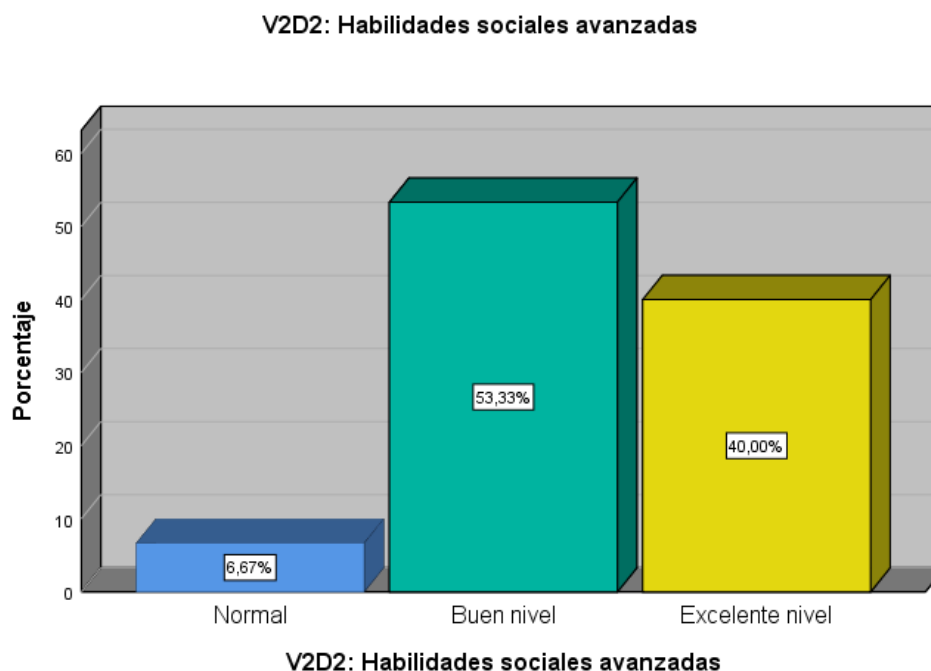
**Figura 8:** Dimensión 01 Primeras habilidades, de la variable Habilidades Sociales, del personal del área de Obstetricia del Hospital Regional de Lambayeque, 2022.



**Tabla 9:** Dimensión 02 Habilidades sociales avanzadas, de la variable Habilidades Sociales, del personal del área de Obstetricia del Hospital Regional de Lambayeque, 2022.

<b>V2D2: Habilidades sociales avanzadas</b>			
		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Normal	4	6.7
	Buen nivel	32	53.3
	Excelente nivel	24	40.0
	Total	60	100.0

*Fuente: Elaboración propia*



*Fuente: Elaboración propia*

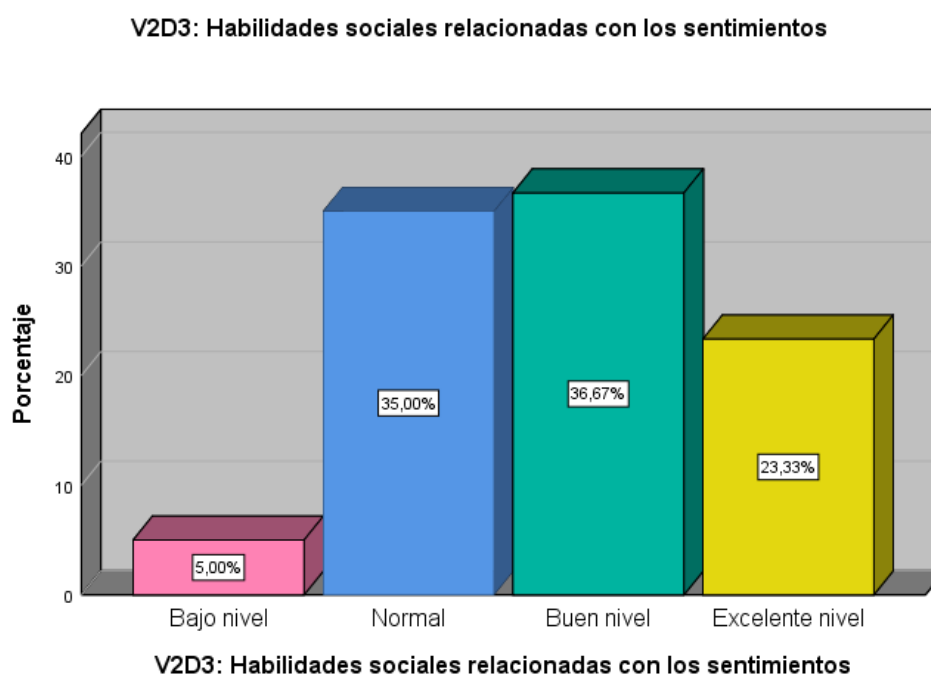
**Figura 9:** Dimensión 02 Habilidades sociales avanzadas, de la variable Habilidades Sociales, del personal del área de Obstetricia del Hospital Regional de Lambayeque, 2022.

**Tabla 10:** Dimensión 03 Habilidades sociales relacionadas con los sentimientos, de la variable Habilidades Sociales, del personal del área de Obstetricia del Hospital Regional de Lambayeque, 2022.

**V2D3: Habilidades sociales relacionadas con los sentimientos**

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Bajo nivel	3	5.0
	Normal	21	35.0
	Buen nivel	22	36.7
	Excelente nivel	14	23.3
	Total	60	100.0

*Fuente: Elaboración propia*



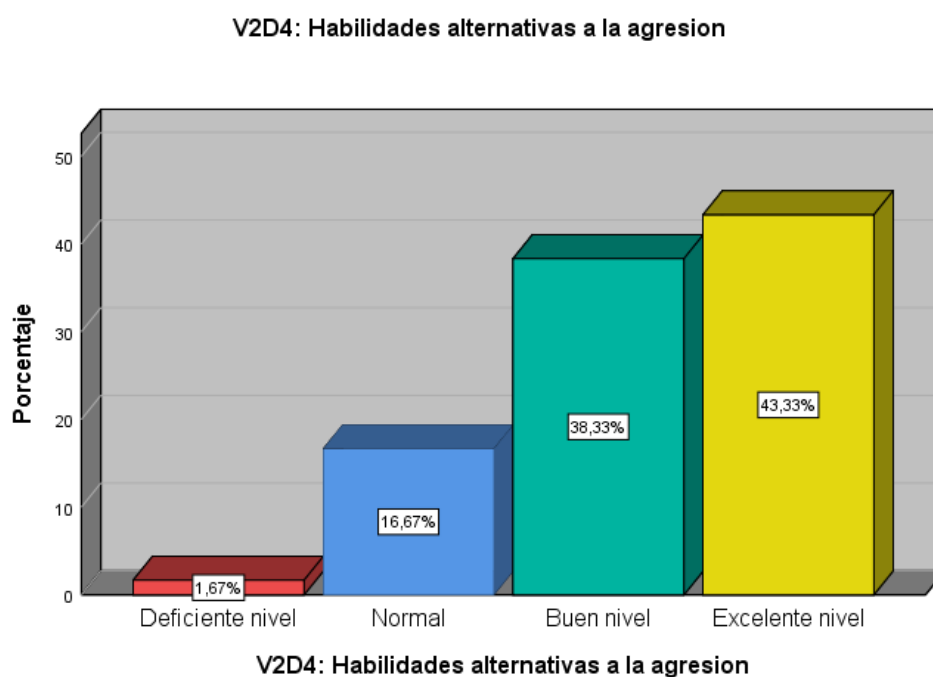
*Fuente: Elaboración propia*

**Figura 10:** Dimensión 03 Habilidades sociales relacionadas con los sentimientos, de la variable Habilidades Sociales, del personal del área de Obstetricia del Hospital Regional de Lambayeque, 2022.

**Tabla 11:** Dimensión 04 Habilidades alternativas a la agresión, de la variable Habilidades Sociales, del personal del área de Obstetricia del Hospital Regional de Lambayeque, 2022.

<b>V2D4: Habilidades alternativas a la agresión</b>		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Deficiente nivel	1	1.7
	Normal	10	16.7
	Buen nivel	23	38.3
	Excelente nivel	26	43.3
	Total	60	100.0

*Fuente: Elaboración propia*



*Fuente: Elaboración propia*

**Figura 11:** Dimensión 04 Habilidades alternativas a la agresión, de la variable Habilidades Sociales, del personal del área de Obstetricia del Hospital Regional de Lambayeque, 2022.

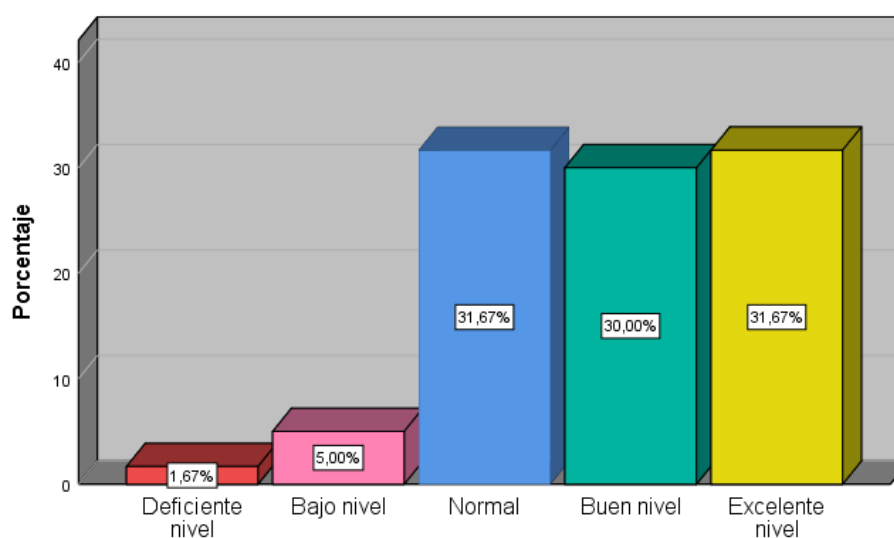
**Tabla 12:** Dimensión 05 Habilidades sociales para hacer frente al estrés, de la variable Habilidades Sociales, del personal del área de Obstetricia del Hospital Regional de Lambayeque, 2022.

**V2D5: Habilidades sociales para hacer frente al estrés**

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Deficiente nivel	1	1.7
	Bajo nivel	3	5.0
	Normal	19	31.7
	Buen nivel	18	30.0
	Excelente nivel	19	31.7
	Total	60	100.0

*Fuente: Elaboración propia*

**V2D5: Habilidades sociales para hacer frente al estrés**



**V2D5: Habilidades sociales para hacer frente al estrés**

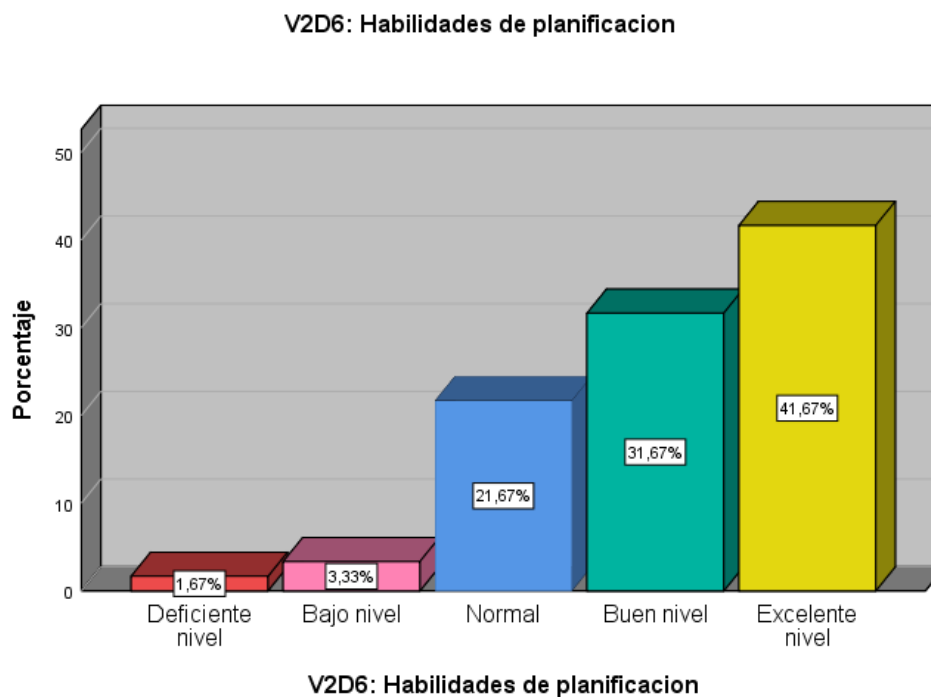
*Fuente: Elaboración propia*

**Figura 12:** Dimensión 05 Habilidades sociales para hacer frente al estrés, de la variable Habilidades Sociales, del personal del área de Obstetricia del Hospital Regional de Lambayeque, 2022.

**Tabla 13:** Dimensión 06 Habilidades de planificación, de la variable Habilidades Sociales, del personal del área de Obstetricia del Hospital Regional de Lambayeque, 2022.

<b>V2D6: Habilidades de planificación</b>		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Deficiente nivel	1	1.7
	Bajo nivel	2	3.3
	Normal	13	21.7
	Buen nivel	19	31.7
	Excelente nivel	25	41.7
	Total	60	100.0

*Fuente: Elaboración propia*



*Fuente: Elaboración propia*

**Figura 13:** Dimensión 06 Habilidades de planificación, de la variable Habilidades Sociales, del personal del área de Obstetricia del Hospital Regional de Lambayeque, 2022.

**Tabla 14:** Estadísticos Descriptivos, del personal del área de Obstetricia del Hospital Regional de Lambayeque, 2022.

<b>Estadísticos descriptivos</b>							
	N	Mínimo	Máximo	Media	Desv. Desviación	Varianza	
<b>V1: Síndrome Burnout</b>	60	2	5	2.85	0.577	0.333	
V1D1: Agotamiento emocional	60	1	5	2.90	0.656	0.431	
V1D2: Despersonalización	60	1	5	2.38	0.804	0.647	
V1D3: Realización personal	60	2	5	2.87	0.566	0.321	
<b>V2: Habilidades Sociales</b>	60	2	5	3.92	0.829	0.688	
V2D1: Primeras habilidades	60	2	5	4.20	0.777	0.603	
V2D2: Habilidades sociales avanzadas	60	3	5	4.33	0.601	0.362	
V2D3: Habilidades sociales relacionadas con los sentimientos	60	2	5	3.78	0.865	0.749	
V2D4: Habilidades alternativas a la agresión	60	1	5	4.22	0.846	0.715	
V2D5: Habilidades sociales para hacer frente al estrés	60	1	5	3.85	0.988	0.977	
V2D6: Habilidades de planificación	60	1	5	4.08	0.962	0.925	

*Fuente: Elaboración propia*

#### 4.1.2. Presentación de resultados – Tablas Cruzadas

A continuación, se describen los resultados obtenidos luego de la aplicación del instrumento de recolección de datos y expresados en la estadística descriptiva:

1. En la tabla y Figura N° 01, el género del personal del área de Obstetricia del Hospital Regional de Lambayeque, 2022; el 6.7% (4/60), pertenecen al género masculino y el 93.3% (56/132) pertenecen al género femenino.
2. En la tabla y Figura N° 02, la género del personal, del área de Obstetricia del Hospital Regional de Lambayeque, 2022; el 68.3% (41/60), pertenecen a técnica en enfermería; el 3.3% (2/60), pertenecen a obstetra; el 1.7% (1/60), pertenecen a licenciada en enfermería; el 8.3% (5/60), pertenecen a licenciada en obstetricia; el 1.7% (1/60), pertenecen a residente; el 10.0% (6/60), pertenecen a enfermera; el 1.7% (1/60), pertenecen a cirujano

- dentista; el 5.0% (3/60), pertenecen a técnico en enfermería;
3. En la tabla y Figura N° 03, la variable 01 Síndrome de Burnout, del área de Obstetricia del Hospital Regional de Lambayeque, 2022; el 93.3% (56/60), pertenecen a nivel Medio; el 6.7% (4/60), pertenecen al nivel Alto.
  4. En la tabla y Figura N° 04, la Dimensión 01 Agotamiento emocional de la variable Síndrome de burnout, del área de Obstetricia del Hospital Regional de Lambayeque, 2022; el 1.7% (1/60), pertenecen a “nunca”; el 20.0% (12/60), pertenecen a “algunas veces al año”; el 66.7% (40/60), pertenecen a “algunas veces al mes”; el 10.0% (6/60), pertenecen a “algunas veces a la semana”; el 1.7% (1/60), pertenecen a “diariamente”.
  5. En la tabla y Figura N° 05, la Dimensión 02 Despersonalización de la variable Síndrome de burnout, del área de Obstetricia del Hospital Regional de Lambayeque, 2022; el 6.7% (4/60), pertenecen a “nunca”; el 58.3% (35/60), pertenecen a “algunas veces al año”; el 28.3% (17/60), pertenecen a “algunas veces al mes”; el 3.3% (2/60), pertenecen a “algunas veces a la semana”; el 3.3% (2/60), pertenecen a “diariamente”.
  6. En la tabla y Figura N° 06, la Dimensión 03 Realización personal de la variable Síndrome de burnout, del área de Obstetricia del Hospital Regional de Lambayeque, 2022; el 21.7% (13/60), pertenecen a “algunas veces al año”; el 71.7% (43/60), pertenecen a “algunas veces al mes”; el 5.0% (3/60), pertenecen a “algunas veces a la semana”; el 1.7% (1/60), pertenecen a “diariamente”.
  7. En la tabla y Figura N° 07, la Variable 02 Habilidades Sociales, del área de Obstetricia del Hospital Regional de Lambayeque, 2022; el 3.3% (3/60), pertenecen a “bajo nivel”; el 28.3% (17/60), pertenecen a “normal”; el 26.7% (16/60), pertenecen a “excelente nivel”.
  8. En la tabla y figura N° 08, la Dimensión 01 Primeras habilidades de la

variable Habilidades sociales, del área de Obstetricia del Hospital Regional de Lambayeque, 2022; el 1.7% (1/60), pertenecen a “bajo nivel”; el 16.7% (10/60), pertenecen a “normal”; el 41.7% (25/60), pertenecen a “buen nivel”; el 40.0% (24/60), pertenecen a “excelente nivel”.

9. En la tabla y figura N° 09, la Dimensión 02 Habilidades sociales aumentadas, de la variable Habilidades sociales, del área de Obstetricia del Hospital Regional de Lambayeque, 2022; el 6.7% (4/60), pertenecen a “normal”; el 53.3% (32/60), pertenecen a “buen nivel”; el 40.0% (24/60), pertenecen a “excelente nivel”.
10. En la tabla y figura N° 10, la Dimensión 03 Habilidades sociales relacionadas con los sentimientos, de la variable Habilidades sociales, del área de Obstetricia del Hospital Regional de Lambayeque, 2022; el 5.0% (3/60), pertenecen a “bajo nivel”; el 35.0% (21/60), pertenecen a “normal”; el 36.7% (22/60), pertenecen a “buen nivel”; el 23.3% (14/60), pertenecen a “excelente nivel”.
11. En la tabla y figura N° 11, la Dimensión 04 Habilidades alternativas a la agresión, del área de Obstetricia del Hospital Regional de Lambayeque, 2022; el 1.7% (1/60), pertenecen a “deficiente nivel”; el 16.7% (10/60), pertenecen a “normal”; el 38.3% (23/60), pertenecen a “buen nivel”; el 43.3% (26/60), pertenecen a “excelente nivel”.
12. En la tabla y figura N° 12, la Dimensión 05 Habilidades sociales para hacer frente al estrés, del área de Obstetricia del Hospital Regional de Lambayeque, 2022; el 1.7% (1/60), pertenecen a “deficiente nivel”; el 5.0% (3/60), pertenecen a “bajo nivel”; el 31.7% (19/60), pertenecen a “normal”; el 30.0% (18/60), pertenecen a “buen nivel”; el 31.7% (19/60), pertenecen a “excelente nivel”.
13. En la tabla y figura N° 13, la Dimensión 06 Habilidades de planificación, del área de Obstetricia del Hospital Regional de Lambayeque, 2022; el 1.7% (1/60), pertenecen a “deficiente nivel”; el 3.3% (2/60), pertenecen a “bajo



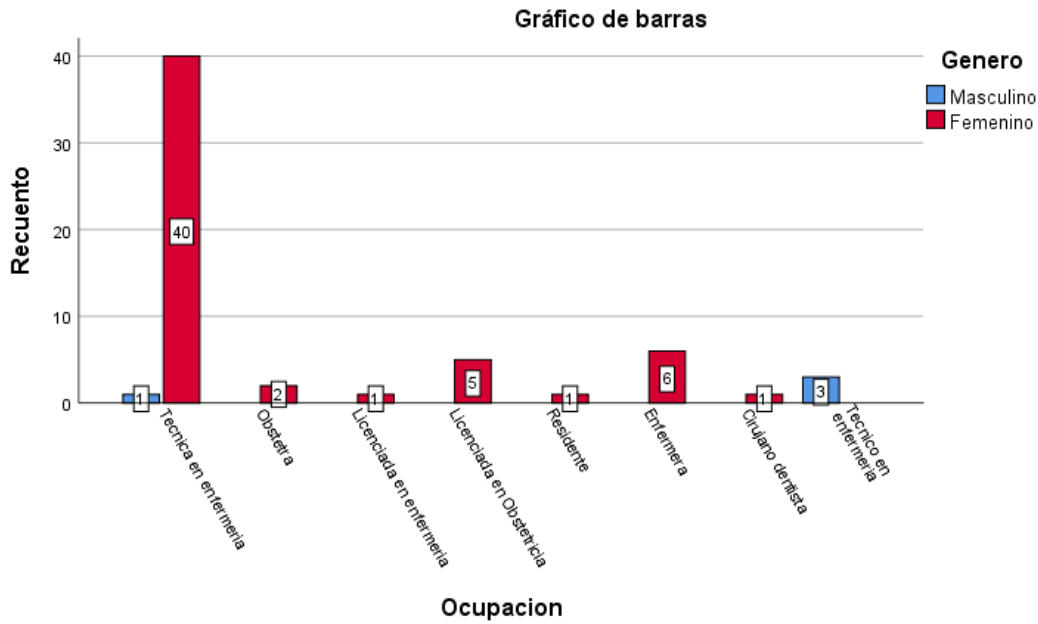
nivel”; el 21.7% (13/60), pertenecen a “normal”; el 31.7% (19/60), pertenecen a “buen nivel”; el 41.7% (25/60), pertenecen a “excelente nivel”.

14. En la tabla N° 14, los Estadísticos Descriptivos, del área de Obstetricia del Hospital Regional de Lambayeque, 2022; de cada variable y dimensión tienen un comportamiento bastante homogéneo, pues los valores mínimo y máximo están alrededor 2 a 5; la media, desviación estándar y la varianza son un tanto homogéneos, pues estos valores están entre 2.38 y 4.33 para la media; en tanto que la desviación estándar esta entre 0.577 y 0.988 y la varianza esta entre 0.321 y 0.977.

**Tabla 15:** Tabla cruzada de Ocupación \* Genero, del personal del área de Obstetricia del Hospital Regional de Lambayeque, 2022.

		Genero		Total	
		Masculino	Femenino		
<b>Ocupación</b>	Técnica en enfermería	Recuento	1	40	41
		% dentro de Ocupación	2.4%	97.6%	100.0%
Obstetra		Recuento	0	2	2
		% dentro de Ocupación	0.0%	100.0%	100.0%
Licenciada en enfermería		Recuento	0	1	1
		% dentro de Ocupación	0.0%	100.0%	100.0%
Licenciada en Obstetricia		Recuento	0	5	5
		% dentro de Ocupación	0.0%	100.0%	100.0%
Residente		Recuento	0	1	1
		% dentro de Ocupación	0.0%	100.0%	100.0%
Enfermera		Recuento	0	6	6
		% dentro de Ocupación	0.0%	100.0%	100.0%
Cirujano dentista		Recuento	0	1	1
		% dentro de Ocupación	0.0%	100.0%	100.0%
Técnico en enfermería		Recuento	3	0	3
		% dentro de Ocupación	100.0%	0.0%	100.0%
Total		Recuento	4	56	60
		% dentro de Ocupación	6.7%	93.3%	100.0%

*Fuente: Elaboración propia*



*Fuente: Elaboración propia*

Figura 14: Tabla cruzada de Ocupación \* Genero, del personal del área de Obstetricia del Hospital Regional de Lambayeque, 2022.

**Interpretación:**

En la tabla N° 15 y Figura N° 14 se muestra que el 2.4% (1/4) es de género masculino; el 97.6% (40/56) es de género femenino, y la ocupación es técnica en enfermería; el 100%(2/2) es de género femenino, y la ocupación es obstetra; el 100%(5/5) es de género femenino, y la ocupación es obstetra; el 100%(1/1) es de género femenino, y la ocupación es residente; el 100%(6/6) es de género femenino, y la ocupación es enfermera; el 100%(1/1) es de género masculino, y la ocupación técnico en enfermería; por lo tanto el 6.7% (4/60) es de género masculino; y 93.3%(56/60) es de género femenino.

## 4.2. ANALISIS INFERENCIAL

### 4.2.1. CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO

De la localidad se escogió casco anuncio guía, la cual se aplicó el instrumento, a la nómina de la zona de Obstetricia del Policlínica Territorial de Lambayeque, 2022; por se aplicó el método estadístico Alfa de Cronbach cabida en el proyecto SPSS v. 25 el mismo que permitió señalarnos con lucidez el aplauso y estudio de los cuestionarios, zarpa coyuntura que pase el linde mínimo que es de 0. 80 para Ciencias Sociales; los datos recolectados se ingresaron al software de recuento inferencial SPSS con los cual se obtuvo el multiplicador de confiabilidad Alfa de Cronbach. En la balda 16, se muestrario los valores permitidos para el multiplicador Alfa de Cronbach.

**Tabla 16:** Valores de Alfa Cronbach

Rangos	Magnitud
0.81 a 1.00	Muy Alta
0.61 a 0.80	Alta
0.41 a 0.60	Moderada
0.21 a 0.40	Baja
0.01 a 0.20	Muy Baja

Fuente: Tomado de Ruiz Bolívar (2002)

Para contar el Alfa de Cronbach, para ambas variables Síntoma de Burnout y Habilidades Sociales se utilizó un oficial de solamente 15 casos, igual tal se anuncio en la listón adjunta:

**Tabla 17:** Resumen de procesamiento de casos.

		N	%
Casos	Válido	15	100.0
	Excluido	0	0.0
	Total	15	100.0

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

Al procesar la Matriz de Datos de la variable: Síndrome de Burnout, se calcula, el Alfa de Cronbach, cuyo resultado es:

**Tabla 18:** Estadísticas de Fiabilidad con Escala: Alfa de Cronbach – Síndrome de Burnout.

Alfa de Cronbach	N de elementos
0.713	22

De acuerdo con la Tabla 16, el resultado obtenido (0.713) se establece como Alto, lo que significa que el instrumento es confiable.

Trabajando con la matriz de datos para la variable: habilidades sociales, el alfa de Cronbach se calcula como:

**Tabla 19:** Estadísticas de Fiabilidad con Escala: Alfa de Cronbach – Habilidades sociales.

Alfa de Cronbach	N de elementos
0.952	50

De acuerdo con la Tabla 16, el resultado obtenido (**0.952**), lo sitúa como **Muy Alta**; lo cual significa que el Instrumento es confiable.

#### 4.2.2. PRUEBAS DE NORMALIDAD

Con los datos obtenidos de las variables: síndrome de burnout y habilidades sociales, se realiza una prueba de normalidad a nivel dimensional; dado que la muestra utilizada para el análisis de este indicador es de 60 casos, es necesario analizar el resultado de la prueba de normalidad de Kolgomorov-Smirnov.

En la prueba se consideró los siguientes criterios:

Valor de Sig > 0.05, entonces la distribución de los datos es normal.

Valor de Sig < 0.05, entonces la distribución de los datos no es normal

**Tabla 20:** Test de Normalidad (Kolmogorov-Smirnov y Shapiro-Wilk).

<b>Pruebas de normalidad</b>						
	<b>Kolmogorov-Smirnov<sup>a</sup></b>			<b>Shapiro-Wilk</b>		
	<b>Estadístico</b>	<b>gl</b>	<b>Sig.</b>	<b>Estadístico</b>	<b>Gl</b>	<b>Sig.</b>
<b>V1: Síndrome Burnout</b>	0.369	60	0.000	0.699	60	0.000
V1D1: Agotamiento emocional	0.344	60	0.000	0.780	60	0.000
V1D2: Despersonalización	0.333	60	0.000	0.781	60	0.000
V1D3: Realización personal	0.376	60	0.000	0.687	60	0.000
<b>V2: Habilidades Sociales</b>	0.223	60	0.000	0.853	60	0.000
V2D1: Primeras habilidades	0.248	60	0.000	0.812	60	0.000
V2D2: Habilidades sociales avanzadas	0.310	60	0.000	0.749	60	0.000
V2D3: Habilidades sociales relacionadas con los sentimientos	0.217	60	0.000	0.861	60	0.000
V2D4: Habilidades alternativas a la agresión	0.256	60	0.000	0.787	60	0.000
V2D5: Habilidades sociales para hacer frente al estrés	0.194	60	0.000	0.862	60	0.000
V2D6: Habilidades de planificación	0.246	60	0.000	0.823	60	0.000

a. Corrección de significación de Lilliefors

Observando la Tabla 21, se examinaron los valores de significación de la prueba de Kolmogorov-Smirnov, la cual indicó que eran 0.000 menos de 005, por lo tanto clasificadas como muestras no paramétricas; y porque el estudio del nivel de correlación utilizó la prueba estadística Rho de Spearman para la prueba de hipótesis.

Está bien demostrado que las hipótesis también se pueden probar usando coeficientes: chi-cuadrado ( $\chi^2$ ), tau-b de Kendall, ANOVA de un factor. Se adjunta una tabla de los coeficientes de correlación de Spearman. Usando esta tabla, es posible analizar qué tan buenas o malas son nuestras puntuaciones.

**Tabla 21:** Niveles de correlación.

Rangos	Significado
(0.00 a 0.29) (0.00 a -0.29)	Existe Baja correlación
(0.30 a 0.49) (-0.30 a -0.49)	Correlación moderadamente baja positiva (negativa)
(0.50 a 0.69) (-0.50 a -0.69)	Correlación moderada positiva (negativa)
(0.70 a 0.79) (-0.70 a -0.79)	Correlación moderadamente alta positiva (negativa)
(0.80 a 1.00) (-0.80 a -1.00)	Correlación alta positiva (negativa)

Fuente: Para González, Escoto y Chávez (2017)

## **CONTRASTACION DE HIPOTESIS**

### **PRUEBA DE HIPOTESIS GENERAL**

HGo: (hipótesis nula):  $\rho_s = 0$  (sin efecto)

Lambayeque -2022 No existe asociación significativa entre síndrome de burnout y habilidades sociales en personal de maternidad de hospitales regionales.

HGa: (hipótesis alternativa):  $\rho_s \neq 0$  (si corresponde)

Relación significativa entre síndrome de burnout y habilidades sociales en personal de obstetricia de hospitales regionales de Lambayeque -2022. Por lo tanto, para probar esta hipótesis, analizamos los resultados de la prueba Rho de Spearman para una muestra ordinal (no paramétrica) utilizando el software SPSS v.25, con el cual evaluamos la relación entre las variables: síndrome de burnout y habilidades sociales de las personas. área. Departamento de Maternidad del Hospital Regional Lambayek -2022.

**Tabla 22:** Correlaciones. Variables: Síndrome de burnout y Habilidades Sociales.

<b>Correlaciones</b>				
			<b>V1: Síndrome Burnout</b>	<b>V2: Habilidades Sociales</b>
<b>Rho de Spearman</b>	V1: Síndrome Burnout	Coeficiente de correlación	1.000	0.034
		Sig. (bilateral)		0.799
		N	60	60
	V2: Habilidades Sociales	Coeficiente de correlación	0.034	1.000
		Sig. (bilateral)	0.799	
		N	60	60

**Nivel de confianza:** 95% (nivel de significancia  $\alpha = 0,05$ )

**Regla de decisión:**

Si  $p < \alpha$ , entonces se rechaza la hipótesis nula ( $H_0$ ).

Si  $p > \alpha$ , entonces se acepta la hipótesis alternativa ( $H_a$ ).

**Prueba estadística:** Test de Spearman.

Se aplicó el Test de Spearman con un nivel de significancia de 0.05, para una muestra no paramétrica; esto implica plantear una hipótesis Nula ( $H_0$ ), y una hipótesis alternativa ( $H_a$ ); de esta manera contrastamos las hipótesis utilizando el software estadístico SPSS v.25 para dos grupos relacionados; el coeficiente de correlación (**0.034**) de acuerdo a la tabla 16, es correlación baja; el p-valor o Sig. Asintótica (bilateral) (**0799**) mostrada en la figura anterior es menor al nivel de significancia **0.05** entonces **Aceptamos la Hipótesis Nula y Rechazamos la Hipótesis Alternativa**; y concluimos que: “No Existe relación significativa entre el síndrome de burnout y las habilidades sociales en el personal del área de obstetricia del Hospital Regional de Lambayeque -2022”.

## PRUEBA DE HIPOTESIS ESPECÍFICA 1

**HE1o:** (Hipótesis Nula):  $\rho_s = 0$  (No existe influencia)

No Existe relación significativa entre la dimensión agotamiento emocional y las habilidades sociales en el personal del área de obstetricia del Hospital Regional de Lambayeque -2022.

**HE1a:** (Hipótesis Alterna):  $\rho_s \neq 0$  (Si existe influencia)

Existe relación significativa entre la dimensión agotamiento emocional y las habilidades sociales en el personal del área de obstetricia del Hospital Regional de Lambayeque -2022.

Consecuentemente, para contrastar la hipótesis analizamos el resultado de la prueba **Rho de Spearman** para muestras ordinales (no paramétricas) utilizando el software SPSS v.25 y con ello evaluar la relación entre la dimensión Agotamiento emocional y la variable Habilidades Sociales, en el personal del área de obstetricia del Hospital Regional de Lambayeque -2022.

**Tabla 23:** Correlaciones. Dimensión: Agotamiento emocional y Variable: Habilidades Sociales.

<b>Correlaciones</b>				
			<b>V1D1: Agotamiento emocional</b>	<b>V2: Habilidades Sociales</b>
<b>Rho de Spearman</b>	V1D1: Agotamiento emocional	Coeficiente de correlación	1.000	-0.080
		Sig. (bilateral)		0.544
		N	60	60
	V2: Habilidades Sociales	Coeficiente de correlación	-0.080	1.000
		Sig. (bilateral)	0.544	
		N	60	60

**Nivel de confianza:** 95% (nivel de significancia  $\alpha = 0,05$ )

**Regla de decisión:**

Si  $p < \alpha$ , entonces se rechaza la hipótesis nula ( $H_0$ ).

Si  $p > \alpha$ , entonces se acepta la hipótesis alternativa ( $H_a$ ).

**Prueba estadística:** Test de Spearman.



Se aplicó el Test de Spearman con un nivel de significancia de 0.05, para una muestra no paramétrico; esto implica plantear una hipótesis Nula ( $H_0$ ), y una hipótesis alternativa ( $H_a$ ); de esta manera contrastamos las hipótesis utilizando el software estadístico SPSS v.25 para dos grupos relacionados con el test de Spearman; el coeficiente de correlación (**-0.080**) de acuerdo a la tabla 16, es correlación baja negativa; el p-valor o Sig. Asintótica (bilateral) (**0.544**) mostrada en la figura anterior es mayor al nivel de significancia **0.05** entonces **Aceptamos la Hipótesis Nula y Rechazamos la Hipótesis Alternativa**; y concluimos que: “No Existe relación significativa entre la dimensión agotamiento emocional y las habilidades sociales en el personal del área de obstetricia del Hospital Regional de Lambayeque -2022”.

## **PRUEBA DE HIPOTESIS ESPECÍFICA 2**

**HE2o: (Hipótesis Nula):  $\rho_s = 0$  (No existe influencia)**

No Existe relación significativa entre la dimensión despersonalización y habilidades sociales y el síndrome de burnout en el personal del área de obstetricia del Hospital Regional de Lambayeque -2022.

**HE2a: (Hipótesis Alterna):  $\rho_s \neq 0$  (Si existe influencia)**

Existe relación significativa entre la dimensioe despersonalización y habilidades sociales y el síndrome de burnout en el personal del área de obstetricia del Hospital Regional de Lambayeque -2022.

Consecuentemente, para contrastar la hipótesis analizamos el resultado de la prueba **Rho de Spearman** para muestras ordinales (no paramétricas) utilizando el software SPSS v.25 y con ello evaluar la relación entre la dimensión Despersonalización y la variable Habilidades Sociales, en el personal del área de obstetricia del Hospital Regional de Lambayeque -2022.

**Tabla 24:** Correlaciones. Dimensión: Despersonalización y Habilidades Sociales.

<b>Correlaciones</b>				
			<b>V1D2: Despersonalización</b>	<b>V2: Habilidades Sociales</b>
<b>Rho de Spearman</b>	V1D2: Despersonalización	Coeficiente de correlación	1.000	0.039
		Sig. (bilateral)		0.767
		N	60	60
	V2: Habilidades Sociales	Coeficiente de correlación	0.039	1.000
		Sig. (bilateral)	0.767	
		N	60	60

**Nivel de confianza:** 95% (nivel de significancia  $\alpha = 0,05$ )

**Regla de decisión:**

Si  $p < \alpha$ , entonces se rechaza la hipótesis nula ( $H_0$ ).

Si  $p > \alpha$ , entonces se acepta la hipótesis alternativa ( $H_a$ ).

**Prueba estadística:** Test de Spearman.

Se aplicó el Test de Spearman con un nivel de significancia de 0.05, para una muestra no paramétrico; esto implica plantear una hipótesis Nula ( $H_0$ ), y una hipótesis alternativa ( $H_a$ ); de esta manera contrastamos las hipótesis utilizando el software estadístico SPSS v25 para dos grupos relacionados con el test de Spearman; el coeficiente de correlación (**0.039**) de acuerdo a la tabla 16, es correlación baja positiva; el p-valor o Sig. Asintótica (bilateral) (**0.767**) mostrada en la figura anterior es menor al nivel de significancia **0.05** entonces **Aceptamos la Hipótesis Nula y Rechazamos la Hipótesis Alternativa**; y concluimos que: “No Existe relación significativa entre la dimensión despersonalización y habilidades sociales y el síndrome de burnout en el personal del área de obstetricia del Hospital Regional de Lambayeque -2022”.

### **PRUEBA DE HIPOTESIS ESPECÍFICA 3**

**HE3o:** (Hipótesis Nula):  $\rho_s = 0$  (No existe influencia)

No Existe relación significativa entre la dimensión realización personal y las habilidades sociales en el personal del área de obstetricia del Hospital Regional de Lambayeque -2022.

**HE3a:** (Hipótesis Alterna):  $\rho_s \neq 0$  (Si existe influencia)

Existe relación significativa entre la dimensión realización personal y las habilidades sociales en el personal del área de obstetricia del Hospital Regional de Lambayeque -2022.

Consecuentemente, para contrastar la hipótesis analizamos el resultado de la prueba **Rho de Spearman** para muestras ordinales (no paramétricas) utilizando el software SPSS v.25 y con ello evaluar la relación entre la dimensión Realización personal y las Habilidades Sociales, en el personal del área de obstetricia del Hospital Regional de Lambayeque -2022.

**Tabla 25:** Correlaciones. Dimensión: Realización personal y Variable: Habilidades Sociales.

<b>Correlaciones</b>				
			<b>V1D3: Realización personal</b>	<b>V2: Habilidades Sociales</b>
<b>Rho de Spearman</b>	V1D3: Realización personal	Coefficiente de correlación	1.000	0.082
		Sig. (bilateral)		0.533
		N	60	60
	V2: Habilidades Sociales	Coefficiente de correlación	0.082	1.000
		Sig. (bilateral)	0.533	
		N	60	60

**Nivel de confianza:** 95% (nivel de significancia  $\alpha = 0,05$ )

**Regla de decisión:**

Si  $p < \alpha$ , entonces se rechaza la hipótesis nula ( $H_0$ ).

Si  $p > \alpha$ , entonces se acepta la hipótesis alternativa ( $H_a$ ).

**Prueba estadística:** Test de Spearman.

Se aplicó el Test de Spearman con un nivel de significancia de 0.05, para una

muestra no paramétrico; esto implica plantear una hipótesis Nula ( $H_0$ ), y una hipótesis alternativa ( $H_a$ ); de esta manera contrastamos las hipótesis utilizando el software estadístico SPSS v.25 para dos grupos relacionados con el test de Spearman; el coeficiente de correlación (**0.082**) de acuerdo a la tabla 16, es correlación moderada positiva; el p-valor o Sig. Asintótica (bilateral) (**0.533**) mostrada en la figura anterior es mayor al nivel de significancia **0.05** entonces **Aceptamos la Hipótesis Nula y Rechazamos la Hipótesis Alternativa**; y concluimos que: “No Existe relación significativa entre la dimensión realización personal y las habilidades sociales en el personal del área de obstetricia del Hospital Regional de Lambayeque -2022”.

## **V. DISCUSIÓN**

### **5.1. Análisis descriptivo de los resultados**

En la descripción de la variable 1: Síndrome de Burnout, del área de Obstetricia del Hospital Regional de Lambayeque, 2022; el 93.3%(56 obstetricias) obtuvieron un nivel medio o normal de síndrome de burnout y el 6.7(4 obstetricias) un nivel alto. Al relacionarlo con el estudio de Ramos, (2016) cuyo objetivo fue determinar el nivel del Síndrome de Burnout en el Personal de Salud del Centro de Salud de Santa Ana de la localidad de Huancavelica. Hallaron que en el personal de salud existe un nivel alto del Síndrome de Burnout. Respecto a la variable 2: Habilidades Sociales, del área de Obstetricia del Hospital Regional de Lambayeque, 2022; en la tabla y Figura N° 07 el 3.3% (3/60), obtuvieron el nivel bajo; el 28.3% (17/60), el nivel normal; y el 26.7% (16/60), obtuvieron el nivel excelente en habilidades sociales; al relacionarlo con el estudio de Oviedo, Villanueva y Martínez (2020), cuya finalidad fue examinar las habilidades sociales que son necesarias para entablar comunicación en el cuidado de enfermería, dando como resultados que un 60% de la población de enfermería alcanzaron un nivel medio en lo que es empatía y comunicación, dando como conclusión que existe una baja comunicación efectiva, que tiene que ser fortalecida por medio de un buen desarrollo de las habilidades sociales.

### **5.2 Comparación resultados con marco teórico**

El objetivo general de la presente investigación: Determinar la relación entre el síndrome de burnout y las habilidades sociales en el personal del área de obstetricia del Hospital Regional de Lambayeque -2022. Se pudo realizar el análisis, interpretación de los siguientes resultados inferenciales, Asimismo, en la Hipótesis general se obtuvo ; el coeficiente de correlación (0.034) de acuerdo a la tabla 16, correspondiente a una correlación baja; el p-valor o Sig. Asintótica (bilateral) (0799) el cual es menor al nivel de significancia 0.05 entonces Aceptamos la Hipótesis Nula y Rechazamos la Hipótesis Alternativa; y concluimos que: “No Existe relación significativa entre el síndrome de burnout y las habilidades sociales en el personal del área de obstetricia del Hospital Regional de Lambayeque -2022. Estos

resultados se asemejan a la investigación de Muñoz, (2015) que halló que el personal de salud pudiera sufrir de Burnout si tuviera doble empleo, pero como casi en su totalidad de los encuestados no lo tiene, indica que el único trabajo que tienen les causa el suficiente estrés y en el estudio de Oviedo, Villanueva y Martínez (2020), cuya finalidad fue examinar las habilidades sociales que son necesarias para entablar comunicación en el cuidado de enfermería, obtuvo como resultados que un 60% de la población de enfermería alcanzaron un nivel medio en lo que es empatía y comunicación, dando como conclusión que existe una baja comunicación efectiva, que tiene que ser fortalecida por medio de un buen desarrollo de las habilidades sociales.

Respecto a la hipótesis específica 1, se obtuvo el coeficiente de correlación (-0.080) de acuerdo a la tabla 16, correspondiente a una correlación negativo bajo, valor p o Sig. Asintótica (bilateral) (0,544) es mayor que el nivel de significancia de 0,05, entonces aceptamos la hipótesis nula y rechazamos la hipótesis alternativa; y concluimos que: “No Existe relación significativa entre la dimensión agotamiento emocional y las habilidades sociales en el personal del área de obstetricia del Hospital Regional de Lambayeque -2022”. Estos resultados discrepan con la investigación de Padilla, (2019) cuyo objetivo fue Identificar la relación que existe entre los determinantes laborales y el Síndrome de Burnout en profesionales de enfermería del servicio de Emergencia en el Hospital María Auxiliadora en donde el agotamiento emocional es el síntoma el cual se está sufriendo muchos enfermeros en los hospitales debido a la pandemia covid-19.

La hipótesis específica 2, se obtiene el coeficiente de correlación (0.039) de acuerdo a la tabla 16, correspondiente a una correlación reducida positivamente, p-valor o Sig. Asintótico (bilateral) (0,767) es menos de 0,05 nivel de significación, entonces aceptamos la hipótesis Nula y Rechazamos la Hipótesis Alternativa; y concluimos que: “No Existe relación significativa entre la dimensión despersonalización y habilidades sociales y el síndrome de burnout en el personal del área de obstetricia del Hospital Regional de Lambayeque -2022. Los resultados contrarios con la investigación de Asila (2016) cuyo objetivo fue determinar los factores relacionados al síndrome de Burnout en el personal de salud del Hospital

Regional de Ica, durante el año 2016. Halló que los factores relacionados al síndrome de Burnout en el personal de salud del Hospital Regional de Ica durante el año 2016 se caracterizaron por una relación significativa entre síndrome de burnout el agotamiento emocional, la despersonalización y la realización personal.

La hipótesis específica 3, se obtuvo el coeficiente de correlación (0.082) de acuerdo a la tabla 16, correspondiente a una correlación moderada reducida positivamente, p-valor o Sig. Asintótico (bilateral) (0,767) es menor de 0,05 nivel de significación, entonces aceptamos la hipótesis Nula y Rechazamos la Hipótesis Alternativa; y concluimos que: "No Existe relación significativa entre la dimensión realización personal y las habilidades sociales en el personal del área de obstetricia del Hospital Regional de Lambayeque -2022. ". Estos resultados son contrarios a los que investigaron Olivera (2017) cuyo objetivo determinar la asociación entre el síndrome de burnout y la resiliencia, encontró que existe relación entre el agotamiento emocional, realización personal.

## VI. CONCLUSIONES.

- Se logró determinar qué el nivel del síndrome de burnout obtenida es normal en un 93.3% y 6.7% en un nivel alto en el personal del área de obstetricia del Hospital Regional de Lambayeque -2022.
- Se logró determinar que el nivel de habilidades sociales obtenida 3.3% (3/60) correspondiente al nivel bajo; el 28.3% (17/60), el nivel normal; y el 26.7% (16/60), obtuvieron el nivel excelente en el personal del área de obstetricia del Hospital Regional de Lambayeque -2022.
- Se determinó la relación correlación baja (0.034); el p-valor o Sig. Asintótica (bilateral) (0799) en la dimensión agotamiento emocional y las habilidades sociales en el personal del área de obstetricia del Hospital Regional de Lambayeque -2022.
- Se determinó la relación correlación baja negativa (-0.080); el p-valor o Sig. Asintótica (bilateral) (0544) en la dimensión despersonalización y las habilidades sociales en el personal del área de obstetricia del Hospital Regional de Lambayeque -2022.
- Se determinó la relación correlación baja moderada (0.082); el p-valor o Sig. Asintótica (bilateral) (0533) en la dimensión realización personal y las habilidades sociales en el personal del área de obstetricia del Hospital Regional de Lambayeque -2022



## VII. RECOMENDACIONES

1. Al conocer los resultados de dicha investigación se recomienda a la dirección del Hospital Regional de Lambayeque a través del departamento administrativo propiciar la mejor distribución de las horas de trabajo a fin de no sobrecargar las horas de trabajo por ser solo el 6.7% que tienen síndrome de burnout.
2. El departamento de bienestar del Hospital Regional de Lambayeque propicie actividades recreativas, deportiva o participación colectiva y promover las relaciones interpersonales de esta forma gestionar los recursos humanos y direccionarlos a la salud mental.
3. El departamento de bienestar del Hospital Regional de Lambayeque desarrollar talleres de aprendizaje para desarrollar estrategias mentales para aprender a separarte mentalmente de tus trabajos. Reeducar en los estilos de vida saludable.
4. El departamento de bienestar del Hospital Regional de Lambayeque, motivar a los enfermeros participar en el principal tratamiento para el trastorno de despersonalización des realización a través de la terapia de comunicación (psicoterapia).
5. Se recomienda que el departamento de bienestar del Hospital Regional de Lambayeque implemente un sistema de recompensas cada fin de mes para ayudar a incrementar las relaciones interpersonales, fortalecer la comunicación y confianza; a fin de monitorear los estados emocionales.

## BIBLIOGRAFIA DE REFERENCIA

- Alcántara, (2017).** En su tesis: *Nivel de habilidades sociales en estudiantes de la academia pre universitaria APPU del distrito el Agustino, 2017. Lima Perú.*
- Albert (2016),** *quien nos dice que la población es el conjunto de todos los individuos (objetos, personas, eventos, etc.) en los que se desea estudiar el fenómeno.*
- ALMEYDA MAGALLANES, F. M. (2020).** *“Síndrome De Burnout En El Personal De Salud Que Labora En Un Hospital En Lima”.* Lima.
- Anthony, A. E. R., Michel, Q. P. P., & Alonso, L. H. F. (2016).** *Factores relacionados al síndrome de burnout en el personal de salud del hospital regional de Ica ,2016.*
- Arias (2012),** *las técnicas de recolección de datos son las distintas formas o maneras de obtener la información, entre ellas tenemos: la observación directa, la encuesta en sus dos modalidades: oral o escrita (cuestionario), la entrevista, el análisis documental, análisis de contenido.*
- Arias Gallegos, Walter L., Muñoz del Carpio Toia, Agueda, Delgado Montesinos, Yesary, Ortiz Puma, Mariela, & Quispe Villanueva, Mario. (2017).** *Síndrome de burnout en personal de salud de la ciudad de Arequipa (Perú).* *Medicina y Seguridad del Trabajo, 63(249), 331-344.* Recuperado en 27 de enero de 2022, de [http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0465546X2017000400331&lng=es&tlng=es](http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0465546X2017000400331&lng=es&tlng=es).
- Blake H., Bermingham F., Johnson G., Tabner A., (2020).** *Mitigating the Psychological Impact of COVID-19 on Healthcare Workers: A Digital Learning Package.* *Int J Environ Res Public Health.*
- Buselli R, Corsi M, Baldanzi S, Chiumiento M, Del Lupo E, Dell’Oste V, (2020).** *Professional Quality of life and mental health outcomes among health care workers exposed to SARS-cov-2 (COVID-19).*
- Caballo, Vicente. (2007).** *Manual de evaluación y entrenamiento de*

*habilidades sociales. Madrid, España: Siglo XXI*

**Castelo Cataldo, S. A., & Salazar Pérez, A. J. (2021).** *Síndrome de Burnout, prevalencia en médicos del HNCASE asociado a COVID-19 durante el año 2021.*

**Caceres Bermej, G. G. (2006).** Prevalencia del Síndrome de Burnout en. Madrid - España.

**Carlos Manuel Polo Vives, O. M. (2019).** Habilidades Emocionales y Síndrome de Burnout en Docentes de Educación Básica Primaria y Secundaria del Caribe Colombiano. COLOMBIA.

**Cervera, K. & Suárez, M., (2017).** En su investigación: *Habilidades Sociales en los Estudiantes de la Escuela Técnica de Sub Oficiales de la Policía Nacional del Perú - Huancavelica 2017*

**Chora J. (2020),** en su tesis titulada: *“Relación Entre Habilidades Sociales Y Síntomas De Depresión En Internos De Medicina Del Hospital Regional Honorio Delgado Espinoza, Arequipa, 2020”*

**Cieza, (2016).** En su investigación: *Nivel de desarrollo de las habilidades sociales en los adolescentes de secundaria de la Institución Educativa Industrial Santiago Antúnez De Mayolo N° 3048 del Distrito de Independencia – 2013.*

**Campos, (2016).** En su estudio: *Habilidades sociales en docentes de Psicología de una Universidad Privada de la Costa Caribe Colombiana.*

**Cabrera, (2016).** En su investigación: *Desarrollo de Habilidades Sociales en adolescentes varones de 15 a 18 años del Centro Municipal de Formación Artesanal Huanca vilca de la ciudad de Guayaquil-2012.*

**Cosio Dueñas, Herbert, Valderrama Mamani, Yaneth Rosario, Lazo Otazú, Liceth, & Holgado Canales, María Guadalupe. (2019).** *Habilidades Sociales y Síndrome de Burnout en Odontólogos del Ministerio de Salud en una región del Perú.* Revista Costarricense de Salud Pública, 28(2), 199-212.

CÓRDOVA, M. A., & DEZA, J. M. (2022). *SÍNDROME DE BURNOUT EN EL PERSONAL ASISTENCIAL DE . CHICLAYO.*

**De la Cruz Matamoros, C., & Gutiérrez Carrizales, S. M. (2017).** Síndrome de burnout en el personal de salud del servicio de gineco -

obstetricia del Hospital Regional Zacarías Correa Valdivia – Huancavelica, 2017.

**Dimitriu MCT, Pantea-Stoian A, Smaranda AC, Nica AA, Carap AC, Constantin VD, (2020).** *Burnout syndrome in Romanian medical residents in time of the COVID-19 pandemic. Med Hypotheses.*

**EDELMIRA, G. O. (2022).** “Síndrome de burnout en el personal de enfermería de áreas críticas de un hospital de lima sur – 2022”. Lima.

**Fuentes Rivera Miranda, K. F., & Fernández Revilla, M. M. (2021).** *Síndrome de Burnout en enfermeras de unidad cuidados intensivos Covid 19, Hospital María Auxiliadora, Lima, 2021.*

**Galdós Llamoca, A. G. y Huamaní Cruz, L. M. (2018).** *Relaciones interpersonales en enfermeras del Hospital III Regional Honorio Delgado. Arequipa 2017.*  
[<http://repositorio.unsa.edu.pe/bitstream/handle/UNSA/5364/ENgalla.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

**GIL-MONTE, P. R. (2003).** Burnout syndrome: *¿síndrome de quemarse por el trabajo, desgaste profesional, estrés laboral o enfermedad de Tomás?* Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones, vol. 19, núm. 2, 2003, pp. 181- 197, Colegio Oficial de Psicólogos de Madrid, España.

**Goldstein, A. (1989).** *Habilidades sociales y autocontrol en la adolescencia,* Martínez Roca, Barcelona.

**Goleman (1995),** en su libro “*Inteligencia Emocional*”

**Goleman (1999)** en su libro “*¿Que hace un líder? ha definido a la inteligencia emocional en la empresa como la capacidad de reconocer nuestros propios sentimientos y los ajenos, de motivarnos y de manejar bien las emociones, en nosotros mismos y en nuestras relaciones*”.

**Hernández G. (2007).** “*El síndrome de burnout: una aproximación hacia su conceptualización, antecedentes, modelos explicativos y de medición*”.

**Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, M. (2014).** *Metodología de la*

*Investigación*. México D.F: Mc Graw Hill.

**Leal-Costa, C., Díaz-Agea, J.L., Tirado-González, S., Rodríguez-Marín, J., & van-der Hofstadt, C.J. (2015).** *Las habilidades de comunicación como factor preventivo del síndrome de Burnout en los profesionales de la salud. Anales del Sistema Sanitario de Navarra*, 38(2), 213-223. <https://dx.doi.org/10.4321/S1137-66272015000200005>

**LUGO, M. V., & MARÍN, K. E. (2017).** *“Habilidades de comunicación efectiva y su relación, con la presencia de síndrome de burnout en médicos postgradistas de áreas clínicas y quirúrgicas de la pontificia universidad católica del ecuador, en el período 2012 – 2016.”. Quito - ecuador.*

**Mansilla, I. (2016).** *El Síndrome de Burnout o síndrome de quemarse por el trabajo.*

**Matta, H. Y García, D. (2020),** en su tesis titulada: *“Habilidades sociales en estudiantes de enfermería de una universidad privada de Lima Norte”*

**Ministerio De Educación (2009).** *Propuesta Pedagógica De Educación Inicial. Guía Curricular.*

**Ministerio de Salud (2005).** *Manual de habilidades sociales en adolescentes escolares. Instituto Especializado de Salud Mental “Honorio Delgado/Hideyo Noguchi”.*

**Monzón, (2017),** en su Tesis *Habilidades Sociales en adolescentes Institucionalizados entre 14 y 17 años de edad. Guatemala de la Asunción.*

**Oliva Segura, G. J. (2018).** *Síndrome de Burnout y resiliencia en el personal de salud del Hospital María Auxiliadora - Lima 2017.*

**Organización Internacional del Trabajo. (2016).** *Estrés en el trabajo un reto colectivo.*

**Pinto, L., Pasco, C. Y Cépeda, N. (2002).** *Proyecto Curricular De Centro Educativo.*

**RAMOS QUISPE, M. (2016).** *“SÍNDROME DE BURNOUT EN EL PERSONAL DE SALUD DEL . Chincha - Ica.*

**Ruiz, (2016).** En su trabajo titulado: *Habilidades sociales en estudiantes universitarios casos estudiantes de educación de una Universidad de Chiclayo.*

**Silva-Gomes RN, Silva-Gomes,(2021).** *Pandemia de la COVID-19: síndrome de Burnout en profesionales sanitarios que trabajan en hospitales de campaña en Brasil.*

**Torres, (1995),** en su libro: *“Manual de Investigación Documental”*

**Vara Horna (2010),** *“La muestra es el conjunto de casos extraídos de la población, seleccionados por algún método de muestreo que determina el investigador. La muestra representa de la población”*

**Vasquez, (2020).** En su tesis titulada: *“Habilidades Sociales En Los Internos De Enfermería Del Periodo 2019-2 De La Universidad Privada Norbert Wiener, Lima-2019”*

VADILLO PALACIOS, I. L. (2020). *SÍNDROME DE BURNOUT Y PERSONALIDAD EN PERSONAL DE SALUD DE UN HOSPITAL DE CERRO DE PASCO. LIMA.*

## ANEXO N°01 MATRIZ DE CONSISTENCIA

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	METODOLOGIA	INSTRUMENTOS
<ul style="list-style-type: none"> <li>• ¿Cuál es la relación entre el síndrome de burnout y las habilidades sociales en el personal del área de obstetricia del Hospital Regional de Lambayeque - 2022?</li> <li>• Problemas Específicos.</li> <li>• ¿Cuál es nivel del síndrome de burnout en el personal del área de obstetricia del Hospital Regional de Lambayeque - 2022?</li> <li>• ¿Cuál es nivel de habilidades sociales en el personal del área de obstetricia del Hospital Regional de Lambayeque - 2022?</li> <li>• ¿Cuál es la relación entre</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Determinar la relación entre el síndrome de burnout y las habilidades sociales en el personal del área de obstetricia del Hospital Regional de Lambayeque -2022</li> <li>• Problemas Específicos.</li> <li>• Determinar el nivel del síndrome de burnout en el personal del área de obstetricia del Hospital Regional de Lambayeque -2022</li> <li>• Determinar el nivel de habilidades sociales en el personal del área de obstetricia del Hospital Regional de Lambayeque -2022</li> <li>• Determinar la relación entre las dimensiones del síndrome de burnout y las habilidades sociales en el personal del área de obstetricia del Hospital Regional</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Existe relación significativa entre el síndrome de burnout y las habilidades sociales en el personal del área de obstetricia del Hospital Regional de Lambayeque -2022</li> <li>• Problemas Específicos.</li> <li>• Existe relación entre las dimensiones del síndrome de burnout y las habilidades sociales en el personal del área de obstetricia del Hospital Regional de Lambayeque - 2022</li> <li>• Existe relación entre las dimensiones de las habilidades sociales y el síndrome de burnout en el</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• INVESTIGACIÓN: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Descriptiva</li> <li>• No experimental</li> <li>• Deductivo</li> <li>• Cuantitativo</li> <li>• Transversal</li> </ul> </li> <li>• POBLACIÓN <ul style="list-style-type: none"> <li>• 60 personal del área de obstetricia del Hospital Regional, Lambayeque- 2021</li> </ul> </li> <li>• MUESTRA <ul style="list-style-type: none"> <li>• 60 personal del área de</li> </ul> </li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Inventario "Burnout" de Maslach (MBI)</li> <li>• Nombre Original: La Lista de Chequeo de Habilidades Sociales de Goldstein. Autor: Dr. Arnold P. Goldstein. Traducida: por Rosa Vásquez en 1983 y posteriormente en 1993 por Ambrosio, Tomás Rojas. Administración: Individual o colectiva.</li> <li>• EVALUA: las siguientes áreas: GRUPO I: Primeras Habilidades Sociales. GRUPO II: Habilidades Sociales Avanzadas. GRUPO III:</li> </ul>

<p>las dimensiones del síndrome de burnout y las habilidades sociales en el personal del área de obstetricia del Hospital Regional de Lambayeque - 2022?</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• ¿Cuál es la relación entre las dimensiones de las habilidades sociales y el síndrome de burnout en el personal del área de obstetricia del Hospital Regional de Lambayeque - 2022</li> </ul>	<p>de Lambayeque -2021</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Determinar la relación entre las dimensiones de las habilidades sociales y el síndrome de burnout en el personal del área de obstetricia del Hospital Regional de Lambayeque -2022</li> </ul>	<p>personal del área de obstetricia del Hospital Regional de Lambayeque - 2022</p>	<p>obstetricia del Hospital Regional, Lambayeque- 2022</p>	<p>Habilidades Sociales Relacionadas con los Sentimientos. GRUPO IV: Habilidades Alternativas a la Agresión. GRUPO V: Habilidades Sociales para Hacer Frente al Estrés. GRUPO VI: Habilidades de Planificación.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Puntuación: El valor por ítem a obtener mínimo es 1 y el valor máximo es de 5. El valor por ítem a obtener mínimo es 1 y el valor máximo es de 5.</li> </ul>
--	---	--	--	---



## ANEXO 2 MATRIZ DE OPERACIONALIZACION

Operacionalización de la variable "habilidades sociales" mediante el instrumento Lista de Chequeo de Habilidades Sociales de Goldstein, adaptada por Ambrosio Tomás Rojas, 1994.

Variable	Dimensiones	Peso	N° de Ítems	Indicadores	Niveles
<b>Habilidades Sociales</b>	<b>Primeras habilidades sociales</b>				Deficiente nivel
Son un conjunto de habilidades y capacidades (variadas y específicas) para el contacto interpersonal y la situación de	Reflejan habilidades sociales básicas para interactuar con los demás tales como escuchar, iniciar y mantener una conversación, presentarse y presentar a otras personas.	16%	8	Primeras habilidades sociales (1, 2,3 ,4,5,6,7,8)	Bajo nivel Normal Buen nivel Excelente Nivel
Problemas de índole interpersonal, y/o socioemocional. Estas habilidades y capacidades se aplican en actividades desde básicas hasta avanzadas e instrumentales	(Goldstein, 1978) <b>Habilidades sociales avanzadas</b> Muestran un nivel avanzado de interacción social, que tiene que ver con participar, dar instrucciones y seguirlas, disculparse y convencer a los demás. (Goldstein,	12%	6	Habilidades sociales avanzadas (9, 10,11,12,13,14)	Deficiente nivel Bajo nivel Normal Buen nivel Excelente nivel
(Goldstein, 1989)	<b>Habilidades</b>				

<b>relacionadas con los sentimientos</b>				Deficiente nivel
Un tercer grupo de habilidades sociales son aquellas relacionadas con los sentimientos. Se refiere al nivel de comprender sus propios sentimientos los sentimientos de los demás, expresar afecto y auto recompensarse.	14%	7	Habilidades relacionadas Con los sentimientos(15,16,17,18,19, 20, 21)	Bajo nivel
				Normal nivel
				Buen nivel
				Excelente nivel

---

(Goldstein,1978).

<b>Habilidades alternativas a la agresión</b>			Deficiente nivel
Referida a las habilidades para emplear el autocontrol, defender sus derechos, responder a las bromas, evitar problemas con los demás y no entrar en peleas. (Goldstein, 1978)	18%	9	Bajo nivel
			Normal nivel
			Buen nivel
<b>Habilidades sociales frente al estrés</b>			Deficiente nivel
Referidas al nivel para responder al fracaso, responder persuasiones, enfrentarse a mensajes contradictorios, prepararse para conversaciones difíciles y hacer frente a presiones de grupo. (Goldstein, 1978)	24%	12	Bajo nivel
			Normal nivel
			Buen nivel
			Excelente nivel
<b>Habilidades sociales de planificación</b>			Deficiente nivel
Habilidades para tomar decisiones,			Bajo nivel
Establecer objetivos, resolver los problemas			según su importancia y Goldstein, 1978) concentrarse en una tarea.

16%	8	Habilidades de	Normalnivel
		planificación	Buen nivel
		(43,	Excelentenivel
		44,45,46,47,48,49,50)	

---

100%

## ANEXO N° 3 INSTRUMENTOS

<b>MBI (INVENTARIO DE BURNOUT DE MASLACH)</b>	
<p>A continuación, encontrará una serie de enunciados acerca de su trabajo y de sus sentimientos en él. Le pedimos su colaboración respondiendo a ellos como lo siente. No existen respuestas mejores o peores, la respuesta correcta es aquella que expresa verídicamente su propia existencia. Los resultados de este cuestionario son estrictamente confidenciales y en ningún caso accesibles a otras personas. Su objeto es contribuir al conocimiento de las condiciones de su trabajo y mejorar su nivel de satisfacción.</p> <p>A cada una de las frases debe responder expresando la frecuencia con que tiene ese sentimiento de la siguiente forma:</p>	
Nunca:..... 1	Algunas veces al año:..... 2
Algunas veces al mes:..... 3	Algunas veces a la semana:..... 4
Diariamente:..... 5	
Por favor, señale el número que considere más adecuado:	
1. <b>AE</b> Me siento emocionalmente defraudado en mi trabajo.	
2. <b>AE</b> Cuando termino mi jornada de trabajo me siento agotado.	
3. <b>AE</b> Cuando me levanto por la mañana y me enfrento a otra jornada de trabajo me siento agotado.	
4. <b>RP</b> Siento que puedo entender fácilmente a las personas que tengo que atender.	
5. <b>D</b> Siento que estoy tratando a algunos beneficiados de mí como si fuesen objetos impersonales.	
6. <b>AE</b> Siento que trabajar todo el día con la gente me cansa.	

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

Para la presente investigación Utilizó como instrumento la encuesta en su modalidad de cuestionario.

**LISTA DE CHEQUEO DE LAS HABILIDADES SOCIALES PARA ADULTOS DE  
ARNOLD P. GOLDSTEIN.**

**LISTA DE CHEQUEO DE HABILIDADES SOCIALES (LCHS)**

Nombre:

.....

Sexo: Hombre (1) Mujer (2)

Grado: .....Edad:

.....

Fecha.....

**INSTRUCCIONES**

A continuación, usted encontrará enumerada una lista de habilidades que las personas usan en las interacciones sociales más o menos eficientes. Usted deberá determinar cómo usada una de esas habilidades, marcando con un aspa (x) en la columna de la derecha y en la fila correspondiente, según el siguiente patrón: marque en la columna.

**N** Si usted Nunca usa esta  
Habilidad. **RV** Si usted Rara vez  
usa esta Habilidad. **AV** Si usted A  
veces usa esta Habilidad. **AM** Si  
usted A menudo usa esta Habilidad. **S**  
Si usted Siempre usa esta  
Habilidad.

Trabaje rápidamente y no emplee mucho tiempo en cada pregunta; queremos su primera reacción, no un proceso de pensamiento prolongado. Asegúrese de no omitir algunapregunta. No hay respuesta “correcta” ni respuesta “incorrecta”. Ahora comience.

		N	RV	AV	AM	S
1.	Escuchar: ¿Presta atención a las personas que lo están hablando y hace un esfuerzo para comprender lo que está diciendo?					
2.	Iniciar una conversación: ¿Inicia conversaciones con otras personas y luego las mantiene por un momento?					
3.	Mantener una conversación: ¿Habla con otras personas sobre cosas de interés mutuo?					
4.	Formular una pregunta: ¿Determina la información que necesita saber y se la pide a la persona adecuada?					
5.	Dar las gracias: ¿Permite que los demás sepan que está agradecido con ellos por algo que hicieron con Ud.?					
6.	Presentarse: ¿Se esfuerza por conocer personas por propia iniciativa?					
7.	Presentar a otras personas: ¿Ayuda a presentar a nuevas personas con otras?					
8.	Hacer un cumplido: ¿Dice a los demás lo que les gusta de ellos o de lo que hacen?					
9.	Pedir ayuda: ¿Pide ayuda cuando la necesita?					
10.	Participar: ¿elige la mejor manera de un grupo que está realizando una actividad y luego se integra a él?					
11.	Dar instrucciones: ¿Explica instrucciones de tal manera que las personas puedan seguirlas fácilmente?					
12.	Seguir instrucciones: ¿Presta cuidadosa atención a las instrucciones y luego las sigue?					
13.	Disculparse: ¿Pide disculpa a los demás cuando hace algo que sabe que está mal?					
14.	Convencer a los demás: ¿Intenta persuadir a los demás de que sus ideas son mejores o más útiles que las de ellos?					
15.	Conocer sus sentimientos: ¿Intenta comprender y reconocer las emociones que experimenta?					
16.	Expresar sus sentimientos: ¿Permite que los demás conozcan lo que sienten?					
17.	Comprender los sentimientos de los demás: ¿Intenta comprender lo que los demás siente?					
18.	Enfrentarse al enfado de otro: ¿Intenta comprender el enfado de otra persona?					



19.	Expresa afecto: ¿permite que los demás sepan que Ud. se interesa o se preocupa por ellos?					
20.	Resolver el miedo: ¿Cuándo siente miedo, piensa por qué lo siente, y luego intenta hacer algo para disminuirlo?					
21.	Autorrecompensarse: ¿Se da así mismo una recompensa después que hace algo bien?					
22.	Pedir permiso: ¿Reconoce cuando es necesario pedir permiso para hacer algo, y luego lo pide a la persona indicada?					
23.	Compartir algo: ¿Ofrece compartir sus cosas con los demás?					

24.	Ayudar a los demás: ¿Ayuda a quien lo necesita?					
25.	Negociar: ¿Si Ud. y alguien están en desacuerdo sobre algo, trata de llegar a un acuerdo que le satisfagan a ambos?					
26.	Emplear autocontrol: ¿Controla su carácter de tal forma que no se le “escapan las cosas de las manos”?					
27.	Defender sus derechos: ¿Defiende sus derechos dando a conocer a los demás cuál es su postura?					
28.	Responder a las bromas: ¿Conserva el autocontrol cuando los demás le hacen bromas?					
29.	Evitar problemas con los demás: ¿Se mantiene al margen de situaciones que podrían ocasionarles problemas?					
30.	No entrar en peleas: ¿Encuentra otras formas de resolver situaciones difíciles sin tener que pelear?					
31.	Formular una queja: ¿le dice a los demás de modo claro, pero no con enfado, cuando ellos han hecho algo que no le gusta?					
32.	Responder a una queja: ¿Intenta responder a los demás y responder imparcialmente, cuando ellos se quejan de Ud.?					
33.	Demostrara deportividad después de un juego: ¿Expresa un cumplido al otro lado del equipo después de un juego si ellos se lo merecen?					
34.	Resolver la vergüenza: ¿Hace algo que le ayude a sentir menos vergüenza o a estar menos cohibido?					
35.	Arreglársela cuando le dejan de lado: ¿Determina si lo han dejado en una actividad y luego hace algo para sentirse mejor en esa situación?					
36.	Defiende a su amigo: ¿Manifiesta a los demás cuando siente que un amigo no ha sido tratado justamente?					
37.	Responder a una persuasión: ¿Si alguien está tratando de convencerlo de algo, piensa en la posición de esa persona y luego en la propia, antes de decidir qué hacer					
38.	Responder al fracaso: ¿Intenta comprender la razón por la cual ha fracasado en una situación particular?					
39.	Enfrentarse con mensajes contradictorios: ¿Reconoce y resuelve la confusión que se produce cuando los demás le explican una cosa, pero dicen y hacen otra cosa?					

40.	Responder una acusación: ¿Comprende de qué y por qué ha sido acusado y luego piensa en la mejor forma de relacionarse con la persona que le hizo acusación?					
41.	Prepararse para una conversación difícil: ¿Plantea la mejor forma para exponer su punto de vista, antes de una conversación problemática?					
42.	Hacer frente a las presiones de grupo: ¿decide qué cosa quiere hacer cuando los demás quieren que haga otra cosa distinta?					
43.	Tomar iniciativas: ¿Si se siente aburrido, intenta encontrar algo interesante que hacer?					

44.	Determinar la causa de un problema: ¿Si surge un problema intenta determinar que lo causó?					
45.	Establecer un objetivo: ¿Determina de manera realista lo que le gustaría realizar antes de empezar una tarea					
46.	Determinar sus habilidades: ¿Determina de manera realista que también podría realizar una tarea específica antes de iniciarla?					
47.	Reunir información: ¿Determina lo que necesita saber y cómo conseguir esa información?					
48.	Resolver los problemas según su importancia: ¿Determina de forma realista cuál de sus problemas es el más importante y el que debería ser solucionado primero?					
49.	Tomar una decisión: ¿Considera diferentes posibilidades y luego elige la que le hará sentirse mejor?					
50.	Concéntrase en una tarea: ¿Es capaz de ignorar distracciones y sólo prestar atención a lo que quiere hacer?					

# ANEXO N° 04 VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS

## CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO :

### LISTA DE CHEQUEO DE LAS HABILIDADES SOCIALES PARA ADULTOS DEARNOLD P. GOLDSTEIN.

#### LISTA DE CHEQUEO DE HABILIDADES SOCIALES (LCHS)

Nombre : .....Sexo: Hombre ( ) Mujer ( )  
 Institución : .....  
 Profesión o ocupación : ..... Tiempo de servicio.....  
 Modalidad de contrato: nombrada ( ) contratada CAS ( ) Locador de Servicios: ( )

#### INSTRUCCIONES

A continuación, usted encontrará enumerada una lista de habilidades que las personas usan en las interacciones sociales más o menos eficientes. Usted deberá determinar cómo usada una de esas habilidades, marcando con un aspa (x) en la columna de la derecha y en la fila correspondiente, según el siguiente patrón: marque en la columna.

Si usted Nunca usa esta Habilidad. **N** Si usted Rara vez usa esta Habilidad. **RV** ,

Si usted A veces usa esta Habilidad. **AV** Si usted A menudo usa esta Habilidad. **AM**

Si usted Siempre usa esta Habilidad. **S**

Trabaje rápidamente y no emplee mucho tiempo en cada pregunta; queremos su primera reacción, no un proceso de pensamiento prolongado. Asegúrese de no omitir alguna pregunta. No hay respuesta "correcta" ni respuesta "incorrecta". Ahora comience.

		Pertinencial		Relevancia 2		Claridad3		Sugerencias
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
1.	Escuchar: ¿Presta atención a las personas que lo(a) están hablando y hace un esfuerzo para comprender lo que está diciendo?	X		X		X		
2.	Iniciar una conversación: ¿Inicia conversaciones con otras personas y luego las mantiene por un momento?	X		X		X		
3.	Mantener una conversación: ¿Habla con otras personas sobre cosas de interés mutuo?	X		X		X		
4.	Formular una pregunta: ¿Determina la información que necesita saber y se la pide a la persona adecuada?	X		X		X		
5.	Dar las gracias: ¿Permite que los demás sepan que está agradecido con ellos por algo que hicieron con Ud.?	X		X		X		
6.	Presentarse: ¿Se esfuerza por conocer personas por propia iniciativa?	X		X		X		
7.	Presentar a otras personas: ¿Ayuda a presentar a nuevas personas con otras?	X		X		X		
8.	Hacer un cumplido: ¿Dice a los demás lo que les gusta de ellos o de lo que hacen?	X		X		X		
9.	Pedir ayuda: ¿Pide ayuda cuando la necesita?	X		X		X		

10.	Participar: ¿elige la mejor manera de un grupo que está realizando una actividad y luego se integra a él?	X		X		X	
11.	Dar instrucciones: ¿Explica instrucciones de tal manera que las personas puedan seguir las fácilmente?	X		X		X	
12.	Seguir instrucciones: ¿Presta cuidadosa atención a las instrucciones y luego las sigue?	X		X		X	
13.	Disculparse: ¿Pide disculpas a los demás cuando hace algo que sabe que está mal?	X		X		X	
14.	Convencer a los demás: ¿Intenta persuadir a los demás de que sus ideas son mejores o más útiles que las de ellos?	X		X		X	
15.	Conocer sus sentimientos: ¿Intenta comprender y reconocer las emociones que experimenta?	X		X		X	
16.	Expresar sus sentimientos: ¿Permite que los demás conozcan lo que sienten?	X		X		X	
17.	Comprender los sentimientos de los demás: ¿Intenta comprender lo que los demás sienten?	X		X		X	
18.	Enfrentarse al enfado de otro: ¿Intenta comprender el enfado de otra persona?	X		X		X	
19.	Expresa afecto: ¿permite que los demás sepan que Ud. se interesa o se preocupa por ellos?	X		X		X	
20.	Resolver el miedo: ¿Cuándo siente miedo, piensa por qué lo siente, y luego intenta hacer algo para disminuirlo?	X		X		X	
21.	Autorrecompensarse: ¿Se da así mismo (a) una recompensa después que hace algo bien?	X		X		X	
22.	Pedir permiso: ¿Reconoce cuando es necesario pedir permiso para hacer algo, y luego lo pide a la persona indicada?	X		X		X	
23.	Compartir algo: ¿Ofrece compartir sus cosas con los demás?	X		X		X	
24.	Ayudar a los demás: ¿Ayuda a quien lo necesita?	X		X		X	
25.	Negociar: ¿Si Ud. y alguien están en desacuerdo sobre algo, trata de llegar a un acuerdo que le satisfagan a ambos?	X		X		X	
26.	Emplear autocontrol: ¿Controla su carácter de tal forma que no se le "escapan las cosas de las manos"?	X		X		X	
27.	Defender sus derechos: ¿Defiende sus derechos dando a conocer a los demás cuál es su postura?	X		X		X	
28.	Responder a las bromas: ¿Conserva el autocontrol cuando los demás le hacen bromas?	X		X		X	
29.	Evitar problemas con los demás: ¿Se mantiene al margen de situaciones que podrían ocasionar problemas?	X		X		X	
30.	No entrar en peleas: ¿Encuentra otras formas de resolver situaciones difíciles sin tener que pelear?	X		X		X	
31.	Formular una queja: ¿le dice a los demás de modo claro, pero no con enfado, cuando ellos han hecho algo que no le gusta?	X		X		X	
32.	Responder a una queja: ¿Intenta responder a los demás y responder imparcialmente, cuando ellos se quejan de Ud.?	X		X		X	
33.	Mostrar deportividad después de un juego: ¿Expresa un cumplido al otro lado del equipo después de un juego si ellos se lo merecen?	X		X		X	
34.	Resolver la vergüenza: ¿Hace algo que le ayude a sentir menos vergüenza o a estar menos cohibido?	X		X		X	
35.	Arreglársela cuando le dejan de lado: ¿Determina si lo han dejado en una actividad y luego hace algo para sentirse mejor en esa situación?	X		X		X	
36.	Defiende a su amigo: ¿Manifiesta a los demás cuando siente que un amigo no ha sido tratado justamente?	X		X		X	
37.	Responder a una persuasión: ¿Si alguien está tratando de convencerlo de algo, piensa en la posición de esa persona y luego en la propia, antes de decidir qué hacer?	X		X		X	

38.	Responder al fracaso: ¿Intenta comprender la razón por la cual ha fracasado en una situación particular?	X		X		X		
39.	Enfrentarse con mensajes contradictorios: ¿Reconoce y resuelve la confusión que se produce cuando los demás le explican una cosa, pero dicen y hacen otra cosa?	X		X		X		
40.	Responder una acusación: ¿Comprende de qué y por qué ha sido acusado y luego piensa en la mejor forma de relacionarse con la persona que le hizo acusación?	X		X		X		
41.	Prepararse para una conversación difícil: ¿Plantea la mejor forma para exponer su punto de vista, antes de una conversación problemática?	X		X		X		
42.	Hacer frente a las presiones de grupo: ¿decide qué cosa quiere hacer cuando los demás quieren que haga otra cosa distinta?	X		X		X		
43.	Tomar iniciativas: ¿Si se siente aburrido, intenta encontrar algo interesante que hacer?	X		X		X		
44.	Determinar la causa de un problema: ¿Si surge un problema intenta determinar que lo causó?	X		X		X		
45.	Establecer un objetivo: ¿Determina de manera realista lo que le gustaría realizar antes de empezar una tarea	X		X		X		
46.	Determinar sus habilidades: ¿Determina de manera realista que también podría realizar una tarea específica antes de iniciarla?	X		X		X		
47.	Reunir información: ¿Determina lo que necesita saber y cómo conseguir esa información?	X		X		X		
48.	Resolver los problemas según su importancia: ¿Determina de forma realista cuál de sus problemas es el más importante y el que debería ser solucionado primero?	X		X		X		
49.	Tomar una decisión: ¿Considera diferentes posibilidades y luego elige la que le hará sentirse mejor?	X		X		X		
50.	Concéntrate en una tarea: ¿Es capaz de ignorar distracciones y sólo prestar atención a lo que quiere hacer?	X		X		X		

**Observaciones :** Instrumento apto para el uso de investigación: SI HAY SUFICIENCIA

**Opinión de aplicabilidad:** Aplicable [ X ] Aplicable después de corregir [ ] No aplicable [ ]

**Apellidos y nombres del juez validador :** Dra. NANCY MERCEDES CAPACYACHI OTÁROLA

**Especialidad del validador:** Psicóloga DNI 07744273

\*Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

\*Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

\*Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

**Nota:** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la afirmación



04 de enero del 2022

Dra Nancy Mercedes Capacyachi Otárola

cPs.P. N° 4126

## CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO :

### MBI (INVENTARIO DE BURNOUT DE MASLACH)

A continuación encontrará una serie de enunciados acerca de su trabajo y de sus sentimientos en él. Le pedimos su colaboración respondiendo a ellos como lo siente. No existen respuestas mejores o peores, la respuesta correcta es aquella que expresa verídicamente su propia existencia. Los resultados de este cuestionario son estrictamente confidenciales y en ningún caso accesibles a otras personas. Su objeto es contribuir al conocimiento de las condiciones de su trabajo y mejorar su nivel de satisfacción.

A cada una de las frases debe responder expresando la frecuencia con que tiene ese sentimiento de la siguiente forma:

Nunca (1)                                      Algunas veces al año (2)                                      Algunas veces al mes (3)  
 Algunas veces a la semana (4)                                      y                                      Diariamente (5)

ITEMS	Pertinencia 1		Relevancia 2		Claridad 3		Sugerencias
	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
1. <b>AE</b> Me siento emocionalmente defraudado(a) en mi trabajo.	X		X		X		
2. <b>AE</b> Cuando termino mi jornada de trabajo me siento agotado(a)	X		X		X		
3. <b>AE</b> Cuando me levanto por la mañana y me enfrento a otra jornada de trabajo me siento agotado(a)	X		X		X		
4. <b>RP</b> Siento que puedo entender fácilmente a las personas que tengo que atender.	X		X		X		
5. <b>D</b> Siento que estoy tratando a algunos beneficiados de mí como si fuesen objetos impersonales.	X		X		X		
6. <b>AE</b> Siento que trabajar todo el día con la gente me cansa.	X		X		X		
7. <b>RP</b> Siento que trato con mucha efectividad los problemas de las	X		X		X		

personas a las que tengo que atender.							
8. <b>AE</b> Siento que mi trabajo me está desgastando.	X		X		X		
9. <b>RP</b> Siento que estoy influyendo positivamente en las vidas de otras personas a través de mi trabajo.	X		X		X		
10. <b>D</b> Siento que me he hecho más duro con la gente.	X		X		X		
11. <b>D</b> Me preocupa que este trabajo me esté endureciendo emocionalmente.	X		X		X		
12. <b>RP</b> Me siento muy enérgico(a) en mi trabajo.	X		X		X		
13. <b>AE</b> Me siento frustrado(a) por el trabajo.	X		X		X		
14. <b>AE</b> Siento que estoy demasiado tiempo en mi trabajo.	X		X		X		
15. <b>D</b> Siento que realmente no me importa lo que les ocurra a las personas a las que tengo que atender profesionalmente.	X		X		X		
16. <b>AE</b> Siento que trabajar en contacto directo con la gente me cansa.	X		X		X		
17. <b>RP</b> Siento que puedo crear con facilidad un clima agradable en mi trabajo.	X		X		X		
18. <b>RP</b> Me siento estimulado después de haber trabajado íntimamente con quienes tengo que atender.	X		X		X		
19. <b>RP</b> Creo que consigo muchas cosas valiosas en este trabajo.	X		X		X		
20. <b>AE</b> Me siento como si estuviera al límite de mis posibilidades.	X		X		X		



21. <b>RP</b> Siento que en mi trabajo los problemas emocionales son tratados de forma adecuada.	X		X		X		
22. <b>D</b> Me parece que los beneficiarios de mi trabajo me culpan de algunos de sus problemas.	X		X		X		
<b>AE:</b> Agotamiento Emocional; <b>D:</b> Despersonalización; <b>RP:</b> Realización Personal.							

**Observaciones :** Instrumento apto para el uso de investigación: **SI HAY SUFICIENCIA**

**Opinión de aplicabilidad:** Aplicable [ X] Aplicable después de corregir [ ] No aplicable [ ]

**Apellidos y nombres del juez validador :** Dra. **NANCY MERCEDES CAPACYACHI OTÁROLA**

**Especialidad del validador:** Psicóloga **DNI 07744273**

<sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup>Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

**Nota:** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

**04 de enero del 2022**

Dra Nancy Mercedes Capacyachi Otárola

cPs.P. N° 4126

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO :**

**LISTA DE CHEQUEO DE LAS HABILIDADES SOCIALES PARA ADULTOS DEARNOLD P. GOLDSTEIN**

**LISTA DE CHEQUEO DE HABILIDADES SOCIALES (LCHS)**

Nombre : ..... Sexo: Hombre ( ) Mujer ( )  
 Institución : .....  
 Profesión o ocupación : ..... Tiempo de servicio.....  
 Modalidad de contrato: nombrada ( ) contratada CAS ( ) Locador de Servicios: ( )

**INSTRUCCIONES**

A continuación, usted encontrará enumerada una lista de habilidades que las personas usan en las interacciones sociales más o menos eficientes. Usted deberá determinar cómo usada una de esas habilidades, marcando con un aspa (x) en la columna de la derecha y en la fila correspondiente, según el siguiente patrón: marque en la columna.

Si usted Nunca usa esta Habilidad. **N** Si usted Rara vez usa esta Habilidad. **RV**,

Si usted A veces usa esta Habilidad. **AV** Si usted A menudo usa esta Habilidad. **AM**

Si usted Siempre usa esta Habilidad. **S**

Trabaje rápidamente y no emplee mucho tiempo en cada pregunta; queremos su primera reacción, no un proceso de pensamiento prolongado. Asegúrese de no omitir alguna pregunta. No hay respuesta "correcta" ni respuesta "incorrecta". Ahora comience.

		Pertinencial		Relevancia 2		Claridad3		Sugerencias
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
1.	Escuchar: ¿Presta atención a las personas que lo(a) están hablando y hace un esfuerzo para comprender lo que está diciendo?	X		X		X		
2.	Iniciar una conversación: ¿Inicia conversaciones con otras personas y luego las mantiene por un momento?	X		X		X		
3.	Mantener una conversación: ¿Habla con otras personas sobre cosas de interés mutuo?	X		X		X		
4.	Formular una pregunta: ¿Determina la información que necesita saber y se la pide a la persona adecuada?	X		X		X		
5.	Dar las gracias: ¿Permite que los demás sepan que está agradecido con ellos por algo que hicieron con Ud.?	X		X		X		
6.	Presentarse: ¿Se esfuerza por conocer personas por propia iniciativa?	X		X		X		
7.	Presentar a otras personas: ¿Ayuda a presentar a nuevas personas con otras?	X		X		X		
8.	Hacer un cumplido: ¿Dice a los demás lo que les gusta de ellos o de lo que hacen?	X		X		X		
9.	Pedir ayuda: ¿Pide ayuda cuando la necesita?	X		X		X		

10.	Participar: ¿elige la mejor manera de un grupo que está realizando una actividad y luego se integra a él?	X		X		X	
11.	Dar instrucciones: ¿Explica instrucciones de tal manera que las personas puedan seguir las fácilmente?	X		X		X	
12.	Seguir instrucciones: ¿Presta cuidadosa atención a las instrucciones y luego las sigue?	X		X		X	
13.	Disculparse: ¿Pide disculpa a los demás cuando hace algo que sabe que está mal?	X		X		X	
14.	Convencer a los demás: ¿Intenta persuadir a los demás de que sus ideas son mejores o más útiles que las de ellos?	X		X		X	
15.	Conocer sus sentimientos: ¿Intenta comprender y reconocer las emociones que experimenta?	X		X		X	
16.	Expresar sus sentimientos: ¿Permite que los demás conozcan lo que sienten?	X		X		X	
17.	Comprender los sentimientos de los demás: ¿Intenta comprender lo que los demás sienten?	X		X		X	
18.	Enfrentarse al enfado de otro: ¿Intenta comprender el enfado de otra persona?	X		X		X	
19.	Expresa afecto: ¿permite que los demás sepan que Ud. se interesa o se preocupa por ellos?	X		X		X	
20.	Resolver el miedo: ¿Cuándo siente miedo, piensa por qué lo siente, y luego intenta hacer algo para disminuirlo?	X		X		X	
21.	Autorecompensarse: ¿Se da así mismo (a) una recompensa después que hace algo bien?	X		X		X	
22.	Pedir permiso: ¿Reconoce cuando es necesario pedir permiso para hacer algo, y luego lo pide a la persona indicada?	X		X		X	
23.	Compartir algo: ¿Ofrece compartir sus cosas con los demás?	X		X		X	
24.	Ayudar a los demás: ¿Ayuda a quien lo necesita?	X		X		X	
25.	Negociar: ¿Si Ud. y alguien están en desacuerdo sobre algo, trata de llegar a un acuerdo que le satisfagan a ambos?	X		X		X	
26.	Emplear autocontrol: ¿Controla su carácter de tal forma que no se le "escapan las cosas de las manos"?	X		X		X	
27.	Defender sus derechos: ¿Defiende sus derechos dando a conocer a los demás cuál es su postura?	X		X		X	
28.	Responder a las bromas: ¿Conserva el autocontrol cuando los demás le hacen bromas?	X		X		X	
29.	Evitar problemas con los demás: ¿Se mantiene al margen de situaciones que podrían ocasionarles problemas?	X		X		X	
30.	No entrar en peleas: ¿Encuentra otras formas de resolver situaciones difíciles sin tener que pelear?	X		X		X	
31.	Formular una queja: ¿le dice a los demás de modo claro, pero no con enfado, cuando ellos han hecho algo que no le gusta?	X		X		X	
32.	Responder a una queja: ¿Intenta responder a los demás y responder imparcialmente, cuando ellos se quejan de Ud.?	X		X		X	
33.	Demostara deportividad después de un juego: ¿Expresa un cumplido al otro lado del equipo después de un juego si ellos se lo merecen?	X		X		X	
34.	Resolver la vergüenza: ¿Hace algo que le ayude a sentir menos vergüenza o a estar menos cohibido?	X		X		X	
35.	Areglársela cuando le dejan de lado: ¿Determina si lo han dejado en una actividad y luego hace algo para sentirse mejor en esa situación?	X		X		X	
36.	Defiende a su amigo: ¿Manifiesta a los demás cuando siente que un amigo no ha sido tratado justamente?	X		X		X	
37.	Responder a una persuasión: ¿Si alguien está tratando de convencerlo de algo, piensa en la posición de esa persona y luego en la propia, antes de decidir qué hacer?	X		X		X	

38.	Responder al fracaso: ¿Intenta comprender la razón por la cual ha fracasado en una situación particular?	X	X	X		
39.	Enfrentarse con mensajes contradictorios: ¿Reconoce y resuelve la confusión que se produce cuando los demás le explican una cosa, pero dicen y hacen otra cosa?	X	X	X		
40.	Responder una acusación: ¿Comprende de qué y por qué ha sido acusado y luego piensa en la mejor forma de relacionarse con la persona que le hizo acusación?	X	X	X		
41.	Prepararse para una conversación difícil: ¿Plantea la mejor forma para exponer su punto de vista, antes de una conversación problemática?	X	X	X		
42.	Hacer frente a las presiones de grupo: ¿decide qué cosa quiere hacer cuando los demás quieren que haga otra cosa distinta?	X	X	X		
43.	Tomar iniciativas: ¿Si se siente aburrido, intenta encontrar algo interesante que hacer?	X	X	X		
44.	Determinar la causa de un problema: ¿Si surge un problema intenta determinar que lo causó?	X	X	X		
45.	Establecer un objetivo: ¿Determina de manera realista lo que le gustaría realizar antes de empezar una tarea?	X	X	X		
46.	Determinar sus habilidades: ¿Determina de manera realista que también podría realizar una tarea específica antes de iniciarla?	X	X	X		
47.	Reunir información: ¿Determina lo que necesita saber y cómo conseguir esa información?	X	X	X		
48.	Resolver los problemas según su importancia: ¿Determina de forma realista cuál de sus problemas es el más importante y el que debería ser solucionado primero?	X	X	X		
49.	Tomar una decisión: ¿Considera diferentes posibilidades y luego elige la que le hará sentirse mejor?	X	X	X		
50.	Concéntrate en una tarea: ¿Es capaz de ignorar distracciones y sólo prestar atención a lo que quiere hacer?	X	X	X		

**Observaciones : Instrumento apto para el uso de investigación: SI HAY SUFICIENCIA**

**Opinión de aplicabilidad:** Aplicable [ X ] Aplicable después de corregir [ ] No aplicable [ ]

**Apellidos y nombres del juez validador : Ps. SHADIA SAMIRA SEGOVIA BOLUARTE**

**Especialidad del validador:** Psicóloga DNI 10645773

<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup>**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

**Nota:** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



Ps. Shadia Samira Segovia Boluarte

cPs.P. N° 19373

05 de enero del 2022



8. <b>AE</b> Siento que mi trabajo me está desgastando.	X		X		X		
9. <b>RP</b> Siento que estoy influyendo positivamente en las vidas de otras personas a través de mi trabajo.	X		X		X		
10. <b>D</b> Siento que me he hecho más duro con la gente.	X		X		X		
11. <b>D</b> Me preocupa que este trabajo me esté endureciendo emocionalmente.	X		X		X		
12. <b>RP</b> Me siento muy enérgico(a) en mi trabajo.	X		X		X		
13. <b>AE</b> Me siento frustrado(a) por el trabajo.	X		X		X		
14. <b>AE</b> Siento que estoy demasiado tiempo en mi trabajo.	X		X		X		
15. <b>D</b> Siento que realmente no me importa lo que les ocurra a las personas a las que tengo que atender profesionalmente.	X		X		X		
16. <b>AE</b> Siento que trabajar en contacto directo con la gente me cansa.	X		X		X		
17. <b>RP</b> Siento que puedo crear con facilidad un clima agradable en mi trabajo.	X		X		X		
18. <b>RP</b> Me siento estimulado después de haber trabajado íntimamente con quienes tengo que atender.	X		X		X		
19. <b>RP</b> Creo que consigo muchas cosas valiosas en este trabajo.	X		X		X		
20. <b>AE</b> Me siento como si estuviera al límite de mis posibilidades.	X		X		X		

21. <b>RP</b> Siento que en mi trabajo los problemas emocionales son tratados de forma adecuada.	X		X		X		
22. <b>D</b> Me parece que los beneficiarios de mi trabajo me culpan de algunos de sus problemas.	X		X		X		
<b>AE:</b> Agotamiento Emocional; <b>D:</b> Despersonalización; <b>RP:</b> Realización Personal.							

Para aplicar retirar las siglas de cada pregunta AE,D,RP, para que el participante sea mas objetivo al dar su respuesta.

**Observaciones : Instrumento apto para el uso de investigación: SI HAY SUFICIENCIA**

**Opinión de aplicabilidad:** Aplicable [ X] Aplicable después de corregir [ ] No aplicable [ ]

**Apellidos y nombres del juez validador : Ps. SHADIA SAMIRA SEGOVIA BOLUARTE**

**Especialidad del validador: Psicóloga DNI 10645773**

<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup>**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

**Nota:** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



05 de enero del 2022

Ps. Shadia Samira Segovia Boluarte

cPs.P. N° 19373

## ANEXO N° 05 MATRIZ DE DATOS

### MBI (INVENTARIO DE BURNOUT DE MASLACH)

Género	Ocupación	N°	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22
Femenino	Técnica en enfermería	1	4	4	4	3	3	3	3	3	1	2	3	2	2	3	1	1	2	3	3	3	3	3
Femenino	Tec Enfermería	2	1	3	3	3	1	1	3	2	3	1	2	3	1	1	1	1	3	3	3	3	3	1
Femenino	Técnica en enfermería	3	2	3	1	5	1	3	5	1	5	3	3	4	1	3	1	2	5	5	5	2	5	2
Femenino	Obstetra	4	2	2	1	5	1	2	4	2	4	2	2	4	2	2	1	2	3	3	3	2	2	1
Femenino	Enfermera	5	4	1	1	3	1	1	5	1	5	1	1	5	1	1	1	1	4	3	3	1	1	1
Femenino	Enfermera	6	2	2	1	5	1	1	4	2	5	2	4	5	1	1	1	1	5	4	4	1	1	4
Femenino	Técnica en enfermería	7	1	4	1	5	1	1	5	2	5	1	1	5	1	2	2	1	5	5	5	1	2	2
Femenino	Tec. Enfermería	8	1	4	3	5	1	1	5	3	4	1	1	3	1	1	1	3	5	4	5	1	4	3
Femenino	Licenciada en enfermería	9	2	4	3	4	2	2	4	2	4	2	2	3	2	2	1	2	3	3	2	2	2	2
Femenino	Tecnica en enfermería	10	1	4	3	3	1	2	2	3	3	1	1	5	1	1	1	2	3	5	4	4	5	1
Masculino	Técnico en enfermería	11	4	5	5	5	1	4	5	4	5	5	5	4	4	5	1	4	4	3	5	3	1	1
Femenino	Técnica en Enfermería	12	5	4	4	2	1	2	5	2	5	2	2	4	2	3	1	2	4	5	5	2	2	2
Femenino	Cirujano dentista	13	5	5	2	3	1	1	4	2	2	1	1	5	1	1	1	1	5	5	5	2	2	1
Femenino	Tecnica en enfermería	14	1	4	3	5	1	3	5	1	3	2	1	3	1	2	1	2	4	2	5	1	5	1
Femenino	Técnica en enfermería	15	1	2	2	4	1	2	5	1	5	2	5	4	1	2	1	3	4	3	5	1	5	1
Femenino	Técnica en enfermería	16	1	3	2	5	1	2	5	1	5	1	1	4	1	3	1	3	5	3	4	1	5	1
Masculino	Técnica en enfermería	17	2	2	1	1	2	1	1	2	1	1	1	1	1	2	2	1	3	3	3	2	3	2
Femenino	Técnica de Enfermería	18	1	3	1	5	5	1	5	1	5	1	1	3	1	1	1	1	5	5	5	1	1	1
Femenino	Tecnica Enfermeria	19	1	2	1	5	1	2	5	1	5	2	1	5	1	1	1	2	5	5	5	1	5	1
Femenino	Tecnica enfermeria	20	1	2	1	5	1	1	5	1	5	1	1	5	1	1	1	2	5	3	5	1	5	1
Femenino	Lic. En Obstetricia	21	1	2	2	5	1	2	3	1	5	1	2	4	1	3	1	1	5	4	5	1	5	1
Femenino	Licenciada en Obstetricia	22	1	4	3	5	1	4	5	1	5	1	2	4	1	2	1	1	5	5	5	1	5	1
Femenino	Licenciada en Obstetricia	23	1	3	2	5	1	1	5	1	5	1	2	4	1	3	1	2	5	4	5	1	5	1



Femenino	Técnico enfermería	24	3	3	2	3	1	2	3	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2	3	2	2	3	1
Femenino	Tec Enfermera	25	1	5	2	5	2	2	5	4	5	2	2	4	2	1	1	1	4	4	5	2	2	1
Femenino	Técnico en enfermería	26	3	4	3	3	3	4	5	2	3	2	3	4	1	5	3	4	4	5	5	3	1	2
Femenino	Técnica enfermería	27	1	2	1	5	1	2	5	1	5	1	1	5	1	1	1	1	5	3	5	1	5	1
Femenino	Técnica Enfermería	28	1	2	1	5	1	1	1	1	5	1	1	5	1	1	1	1	5	4	5	1	5	1
Femenino	Técnica en Enfermería	29	2	4	4	5	4	4	4	4	4	3	4	5	2	2	1	3	5	4	2	2	2	1
Femenino	Enfermera	30	4	4	2	5	1	4	5	2	5	2	2	5	2	4	1	4	4	5	3	2	2	2
Femenino	Técnica en enfermería	31	1	4	3	5	1	4	5	1	5	1	2	3	1	4	1	4	5	3	5	1	5	1
Femenino	Técnica en enfermería	32	1	4	3	5	1	3	5	2	5	3	2	5	3	2	1	3	5	3	5	2	5	1
Femenino	Técnica en enfermería	33	1	4	3	4	1	4	2	3	4	3	3	3	1	4	1	5	3	2	5	3	5	1
Femenino	Técnica en Enfermería	34	1	3	3	3	1	2	3	3	1	1	1	3	1	3	2	1	5	5	5	2	2	2
Femenino	Tec. Enfermería	35	1	4	1	5	1	4	5	4	5	1	1	5	1	1	1	4	5	5	5	1	5	1
Femenino	Tec enfermera	36	5	5	5	5	4	3	5	2	5	2	2	5	1	2	1	2	5	5	5	4	2	2
Femenino	Enfermería tec	37	2	4	2	5	1	1	5	1	5	1	1	5	1	1	1	1	5	5	5	1	5	1
Masculino	Técnico de Enfermería	38	3	2	2	5	1	1	5	1	5	1	1	5	1	2	1	1	5	4	5	5	1	1
Femenino	Enfermera	39	2	4	3	4	1	2	4	2	4	2	3	4	2	1	1	2	4	3	3	2	2	1
Femenino	Técnica en enfermería	40	2	5	4	5	1	4	4	2	4	1	2	3	1	4	1	4	5	4	5	3	5	1
Femenino	Tec. En enfermería	41	2	4	3	5	1	3	4	2	3	1	2	3	1	5	1	4	5	5	3	2	5	1
Femenino	Técnica en enfermería	42	1	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	1	4	4	4	4	1	4	4
Femenino	Enfermería	43	1	2	2	5	1	2	5	1	5	2	1	4	1	3	1	1	5	5	5	2	2	1
Femenino	Tec. Enfermería	44	2	3	3	5	1	1	5	2	5	2	2	4	1	2	1	1	4	3	3	2	3	1
Femenino	Técnico en enfermería	45	2	3	2	3	2	2	3	2	3	1	1	3	1	1	1	1	3	3	3	1	3	3
Femenino	Enfermera	46	2	2	3	4	1	2	4	2	2	2	2	4	2	2	1	2	4	3	2	2	2	1
Femenino	Técnica En Enfermería	47	1	3	3	5	1	3	5	1	5	1	1	5	1	1	1	2	5	5	5	1	5	1
Femenino	Técnico enfermería	48	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	1	2	2	2	2	2	1	1	1	1
Femenino	Residente	49	2	3	4	5	3	3	3	3	4	5	3	3	3	4	1	1	5	4	5	3	2	3
Femenino	obstetra	50	1	2	3	1	1	1	2	1	4	4	1	5	1	2	2	1	5	5	5	1	3	1
Femenino	TECNICA ENFERMERIA	51	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5
Femenino	Tec. Enfermería	52	2	5	3	4	1	4	4	4	4	3	3	3	1	2	1	1	3	3	3	3	2	1

Femenino	Técnica en enfermería	53	1	4	3	5	1	1	4	2	4	3	3	4	2	3	3	1	4	3	4	1	3	1
Femenino	Tec de enfermería	54	2	3	1	4	1	1	3	4	4	2	3	4	2	2	1	1	5	3	5	2	2	1
Femenino	Técnica en enfermería	55	2	4	4	5	1	3	5	4	2	2	2	4	1	4	1	5	5	4	5	5	4	1
Masculino	Técnico de enfermería	56	1	5	4	5	1	4	4	1	5	4	1	3	1	4	1	4	5	5	3	1	5	1
Femenino	Técnica en enfermería	57	2	5	4	5	1	3	5	2	5	2	1	4	1	3	1	5	5	4	5	1	5	1
Femenino	Técnica en Enfermería	58	3	5	3	5	1	3	5	4	5	3	5	5	3	2	4	4	5	5	5	4	4	3
Femenino	Licenciada en Obstetricia	59	2	5	4	5	1	5	3	1	5	3	2	4	1	4	1	4	5	4	5	2	5	1
Femenino	Lic. Obsteriz	60	1	4	1	5	1	4	5	2	5	2	2	4	1	4	1	4	4	3	5	2	5	1

## LISTA DE CHEQUEO DE HABILIDADES SOCIALES (LCHS)

Género	Ocupación	N°	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25	P26	P27	P28	P29	P30	P31	P32	P33	P34	P35	P36	P37	P38	P39	P40	P41	P42	P43	P44	P45	P46	P47	P48	P49	P50		
Femenino	Técnica en enfermería	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3				
Femenino	Técnica en enfermería	2	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	1	3	3	1	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3		
Femenino	Técnica en enfermería	3	5	3	4	5	5	4	3	5	3	4	5	5	5	3	4	2	4	4	4	3	5	4	4	4	5	5	5	4	3	5	5	5	4	4	4	5	4	5	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	5			
Femenino	Obstetra	4	5	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	5	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4		
Femenino	Enfermera	5	5	3	2	5	5	5	2	5	5	5	2	5	5	1	2	1	5	5	5	5	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	5	5	5	5	5	5	1	
Femenino	Enfermera	6	4	5	4	4	5	4	4	3	4	4	4	4	4	2	3	3	4	2	3	4	3	5	5	5	5	5	4	5	4	2	3	3	3	2	3	3	4	4	3	3	2	2	3	5	5	5	5	5	5	5		
Femenino	Técnica en enfermería	7	5	4	5	5	5	3	3	3	4	3	5	5	5	1	4	4	4	3	5	4	2	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5		
Femenino	Técnica en enfermería	8	5	4	3	5	5	3	3	1	3	4	3	3	5	3	3	3	3	1	3	3	3	3	4	5	5	4	3	5	3	5	5	4	3	5	5	1	2	3	3	3	5	3	3	1	5	4	5	3	3	4	5	2
Femenino	Licenciada en enfermería	9	5	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4		
Femenino	Técnica en enfermería	10	5	3	3	5	5	5	3	3	4	3	2	5	5	1	2	1	3	3	3	3	3	3	1	3	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	3	3	5	5	5	5	4	5	5	5	5	
Masculino	Técnico en enfermería	11	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	1	5	5	4	5	5	4	5	1	4	5	5	5		
Femenino	Técnica en Enfermería	12	5	4	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	4	1	3	3	5	2	5	4	3	5	5	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	2	3	5	4	5	4	2	3	2	5	5	5	4	5	
Femenino	Cirujano dentista	13	1	2	3	2	5	2	3	2	4	4	3	4	5	2	2	2	3	2	3	2	2	3	4	4	3	1	5	5	3	1	2	2	3	1	1	4	5	1	1	2	2	2	4	4	3	5	5	4	3	4		
Femenino	Técnica en enfermería	14	5	4	3	3	5	4	2	3	4	2	5	2	5	1	2	3	4	3	5	4	4	2	2	4	2	2	5	3	2	3	2	3	5	5	4	5	4	2	2	4	4	5	5	4	5	4	5	3	4	4		
Femenino	Técnica en enfermería	15	4	3	3	3	5	1	2	3	3	3	5	4	5	1	3	2	5	3	5	1	2	5	3	5	3	3	5	4	5	5	3	2	5	3	1	3	4	2	2	2	1	3	5	4	5	3	5	5	4	2		

Fe me nino	Técni ca en enfer mería	16	3	5	3	5	4	2	2	3	5	5	4	5	5	1	3	2	4	3	2	3	1	5	3	5	5	5	5	4	4	3	4	5	1	4	5	3	5	2	3	3	2	5	3	4	3	3	2	5	4	3	3							
Mas culi no	Técni ca en enfer mería	17	5	2	4	3	4	4	3	2	3	5	5	4	5	3	4	2	5	4	5	4	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	4	3	4	5	3	5	5	5	3	4	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5						
Fe me nino	Técni ca de Enfer mería	18	5	4	5	4	5	3	3	3	5	4	4	4	4	1	5	2	4	2	3	1	2	3	4	4	4	3	4	4	3	2	3	1	2	2	5	4	3	3	2	4	4	5	5	5	5	2	4	3	3	3								
Fe me nino	Técni ca Enfer mería	19	3	4	3	5	5	3	3	5	5	5	5	5	5	1	5	5	4	4	5	3	3	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	3	5	5	3	1	4	5	1	5	5	5	5	3	5	5	5	5						
Fe me nino	Técni ca enfer mería	20	5	5	5	5	5	3	5	5	5	1	5	5	5	1	5	5	5	1	5	3	1	5	3	5	5	5	5	5	3	5	5	5	3	3	3	3	3	5	5	5	5	5	5	5	2	5	5	5	3	5	5	5	5					
Fe me nino	Lic. En Obste tricia	21	4	3	3	5	5	2	1	2	5	5	4	5	5	2	3	4	3	4	4	4	1	5	3	5	5	5	3	5	4	3	5	3	3	5	3	5	5	4	3	4	2	3	5	4	5	5	3	4	4	3	1							
Fe me nino	Licen ciada en Obste tricia	22	4	3	5	5	5	2	3	5	5	4	5	3	4	1	3	4	5	5	3	3	2	5	3	5	4	2	3	3	5	5	5	2	5	3	3	5	3	3	5	2	4	2	3	5	2	2	3	4	3	1								
Fe me nino	Licen ciada en Obste tricia	23	4	3	4	5	3	3	2	3	3	4	5	4	5	1	3	3	3	3	2	3	3	5	3	5	3	3	3	3	2	3	5	2	5	3	3	5	3	2	2	2	4	3	3	3	5	3	3	2	3	1								
Fe me nino	Técni co enfer mería	24	5	4	5	3	5	2	4	4	4	3	3	3	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	3	5	4	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5	4	5	2	3	1	4	5	1	2	4	3	3	4	4	4	3
Fe me nino	Técni ca en enfer mería	25	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4					
Fe me nino	Técni co en enfer mería	26	5	3	4	5	5	5	4	3	3	3	4	4	5	4	3	3	4	4	4	5	4	4	5	4	5	5	2	4	4	5	5	5	2	4	4	5	5	2	2	2	3	4	3	3	4	5	5	2	5	3	5	5	5	5	3	4	2	
Fe me nino	Técni ca enfer mería	27	5	4	5	5	5	4	4	5	5	1	5	5	5	1	4	5	5	1	5	4	1	5	2	5	5	5	5	1	5	5	5	1	4	4	3	5	5	5	1	4	5	1	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5				
Fe me nino	Técni ca Enfer mería	28	5	3	3	5	5	3	4	5	5	1	5	5	5	1	4	5	5	1	5	5	1	5	2	5	5	5	5	1	4	5	5	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	5	5	1	4	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
Fe me nino	Técni ca en enfer mería	29	5	3	3	4	2	3	2	2	3	2	3	2	3	3	3	2	2	2	2	3	2	2	1	1	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2		
Fe me nino	Enfer mera	30	5	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	2	4	2	5	3	4	3	4	4	4	4	5	4	2	5	3	4	3	2	4	4	4	4	4	4	5	3	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	3				
Fe me nino	Técni ca en enfer mería	31	4	4	3	5	3	2	2	3	3	4	4	3	5	1	3	4	3	4	2	3	2	5	3	5	4	3	3	4	5	4	3	3	3	3	4	5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	5	3	1		

Fe me nino	Tecni ca en enfer meria	3 2	5	5	5	5	3	3	5	5	5	5	5	5	1	5	4	5	4	5	3	2	5	3	5	3	3	5	3	5	5	3	3	3	3	3	5	3	3	1	3	3	1	3	3	3	3	5	4	5	1									
Fe me nino	Tecni ca en enfer meria	3 3	4	3	5	5	3	2	1	3	5	3	3	4	3	1	2	2	3	3	2	3	3	5	2	3	3	3	3	2	2	3	3	2	3	3	3	5	3	3	2	2	3	3	3	2	3	3	2	3	3	2								
Fe me nino	Tecni ca en Enfer meria	3 4	5	5	5	5	3	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	5	5							
Fe me nino	Tecni ca en enfer meria	3 5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	2	3	2	4	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5							
Fe me nino	Tecni ca en enfer meria	3 6	5	4	4	5	5	3	3	4	4	5	4	4	4	4	3	2	4	2	4	3	1	4	4	4	4	3	3	5	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2								
Fe me nino	Enfer meria tec	3 7	5	2	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	2	1	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5							
Mas culi no	Técni co de Enfer meria	3 8	5	3	1	3	5	5	5	4	5	3	5	5	5	4	5	1	2	1	5	2	4	5	4	5	1	1	2	5	4	4	4	4	1	5	1	2	5	1	2	5	5	2	2	1	1	4	5	5	2	1	1							
Fe me nino	Enfer mera	3 9	4	4	4	4	5	3	2	3	4	3	4	4	4	2	4	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1								
Fe me nino	Técni ca en enfer meria	4 0	4	3	3	5	3	1	2	3	3	4	4	5	3	1	3	2	3	3	3	3	2	2	5	3	5	3	3	3	4	3	3	5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	2	3	3	4	3	1					
Fe me nino	Tec. En enfer meria	4 1	4	5	4	5	3	2	2	3	5	3	3	3	4	1	3	2	3	3	3	3	3	1	5	3	3	3	3	4	4	3	3	2	3	3	4	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	4	3	3	3	4	2						
Fe me nino	Técni ca en enfer meria	4 2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3							
Fe me nino	Enfer meria	4 3	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	3	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	5	1	5	4	4	5	4	5	4	5	5	5	4	5	5				
Fe me nino	Tec. Enfer meria	4 4	5	4	5	5	4	5	5	5	4	4	4	4	4	5	1	4	4	4	4	4	5	4	4	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4				
Fe me nino	Tecni co en enfer meria	4 5	5	5	5	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	3	4	5	5	5	5	5	5	3	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3					
Fe me nino	Enfer mera	4 6	3	3	4	4	4	2	3	3	4	3	2	4	4	2	4	4	4	4	3	3	3	3	2	3	3	2	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	3	4	3	5	3	3	3	3	4	4	5			
Fe me nino	Técni ca En Enfer meria	4 7	4	5	5	4	5	4	3	3	5	5	4	5	5	3	3	2	3	3	3	4	3	5	4	4	3	5	5	5	3	3	3	4	2	3	4	5	4	3	4	2	5	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4					
Fe me nino	Tecni co enfer meria	4 8	2	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	5	3	4	1	1	2	2	2	2	2	1	1	1	2	2	2	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3

Feminino	Residente	49	5	3	3	3	5	4	3	5	5	3	3	4	4	3	3	3	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	5	3	3	4	3	3	3	4	2	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	4				
Feminino	obstetra	50	2	5	5	5	4	4	5	5	3	3	4	4	2	3	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5		
Feminino	TECNICA ENFERMERIA	51	5	4	5	4	5	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4		
Feminino	Técnica en enfermería	52	4	5	4	5	5	4	4	2	5	4	4	4	2	2	4	3	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
Feminino	Técnica en enfermería	53	3	3	3	5	5	3	2	5	3	5	3	5	4	2	3	4	4	4	4	2	2	4	4	2	5	4	2	4	2	5	4	2	4	2	5	5	4	5	5	3	4	4	4	4	4	3	3	3	5	4	2	
Feminino	Técnica en enfermería	54	4	4	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	1	5	2	4	4	4	4	2	3	5	5	5	3	3	2	4	3	3	4	2	4	4	4	4	2	4	4	4	5		
Feminino	Técnica en enfermería	55	5	4	3	3	4	2	3	3	2	4	4	5	1	3	3	4	2	4	3	2	3	2	5	5	2	3	5	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	1
Masculino	Técnico de enfermería	56	3	5	4	5	3	4	3	5	3	4	5	4	5	1	3	3	3	3	2	3	2	4	3	5	5	3	2	4	2	3	3	2	3	3	5	3	5	2	3	3	2	3	5	5	4	4	3	4	2	3	1	
Feminino	Técnica en enfermería	57	4	3	4	5	5	3	2	3	2	3	3	4	5	1	3	2	3	3	5	2	1	5	2	3	3	2	3	3	4	3	2	3	3	2	3	4	3	3	2	3	3	4	3	3	3	2	3	3	4			
Feminino	Técnica en Enfermería	58	5	4	4	4	5	3	2	2	5	4	4	5	5	1	5	5	5	4	4	4	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	4	4	5	4	5	5	4	5	5	5	
Feminino	Licenciada en Obstetricia	59	4	4	3	5	5	3	2	3	3	5	4	4	3	1	3	2	3	3	2	3	2	5	3	5	4	3	3	5	5	4	3	2	4	3	3	5	3	2	5	2	3	5	5	4	3	4	3	3	3	2		
Feminino	Lic. Obsteriz	60	5	4	4	5	3	2	1	4	3	5	4	5	3	1	4	3	3	4	3	2	3	5	2	5	5	3	3	5	3	5	3	5	3	5	5	2	3	5	5	2	3	2	3	3	5	3	4	5	3	4	3	1

## ANEXO N° 06 CONSENTIMIENTO INFORMADO

### PARA PARTICIPAR EN EL ESTUDIO DE INVESTIGACIÓN

Investigadores: Bachiller Rosa Elita Díaz Vela  
Bachiller Rosa Maribel Meléndez Pérez

Título: SÍNDROME DE BURNOUT Y LAS HABILIDADES SOCIALES  
EN EL PERSONAL DEL ÁREA DE OBSTETRICIA DEL  
HOSPITAL REGIONAL DE LAMBAYEQUE, 2021.


Lo estamos invitando a participar del estudio de investigación llamado: "*SÍNDROME DE BURNOUT Y LAS HABILIDADES SOCIALES EN EL PERSONAL DEL ÁREA DE OBSTETRICIA DEL HOSPITAL REGIONAL DE LAMBAYEQUE, 2022*". Este es un estudio desarrollado por investigadoras bachiller..... y bachiller..... con la Finalidad de conocer la situación actual y poder recomendar estrategias que fortalezca las habilidades sociales. Sus datos se mantendrán en total reserva y manejo de las dos investigadoras para ello solo se necesitó las iniciales de sus datos. Si usted decide participar en el estudio si tiene alguna duda adicional, puede preguntar a los Investigador. Así mismo si acepto voluntariamente participar en este estudio, debe registrar su respuesta que ha comprendido perfectamente la información que se le ha brindado sobre los temas y procesos que se realizarán

---

Respuesta del Participante	SI	NO
----------------------------	----	----

---

# ANEXO N° 07 ANTIPLAGIO MENOR A 30%



**CERTIFICADO DE ANÁLISIS**  
magister

## 8.3 TESIS MARIBEL MELENDEZ

23%

Similitudes

3%

Texto entre comillas

1% similitudes entre comillas

+ 1% Idioma no reconocido

---

**Nombre del documento:** 8.3 TESIS MARIBEL MELENDEZ.docx

**ID del documento:** 2074b5e8a46a96ef5a1077d77ef4d913dc68a376

**Tamaño del documento original:** 5.55 Mo

**Depositante:** Investigación Trabajo de

**Fecha de depósito:** 15/12/2022

**Tipo de carga:** interface


**Fecha de fin de análisis:** 15/12/2022

**Número de palabras:** 23.516

**Número de caracteres:** 142.631











---

Ubicación de las similitudes en el documento:










---

**Fuentes principales detectadas**

N°	Descripciones	Similitudes	Ubicaciones	Datos adicionales
1	 <b>TESIS TORO Y BOCANEGRA.docx</b>   TESIS TORO Y BOCANEGRA.docx - #902af <small>El documento problema de mi grupo</small> 23 fuentes similares	2%		Palabras idénticas : 26 (412 palabras)
2	 <b>recursosbiblio.uni.edu.gt</b> <a href="http://recursosbiblio.uni.edu.gt/faces/entry/2813705833Cero-00gal.pdf">http://recursosbiblio.uni.edu.gt/faces/entry/2813705833Cero-00gal.pdf</a> 8 fuentes similares	2%		Palabras idénticas : 26 (412 palabras)
3	 <b>simana bachiller 1.docx</b>   inteligencia emocional en épocas de pandemia en... #037ea <small>El documento problema de mi grupo</small> 3 fuentes similares	2%		Palabras idénticas : 26 (342 palabras)
4	 <b>repositorio.pucac.edu.ec</b>   Habilidades de comunicación efectiva y su relación con L... <a href="http://repositorio.pucac.edu.ec/bitstream/22000/13731/5/HABILIDADES_DE_COMUNICACION_E...">http://repositorio.pucac.edu.ec/bitstream/22000/13731/5/HABILIDADES_DE_COMUNICACION_E...</a> 23 fuentes similares	2%		Palabras idénticas : 26 (330 palabras)
5	 <b>TESIS.pdf</b>   TESIS #c94d3 <small>El documento problema de mi biblioteca de referencias</small> 14 fuentes similares	1%		Palabras idénticas : 16 (326 palabras)



---

**Fuentes ignoradas** Estas fuentes han sido retiradas del cálculo del porcentaje de similitud por el propietario del documento.

N°	Descripciones	Similitudes	Ubicaciones	Datos adicionales
1	 <b>PARA COMPILATIO 2.4.21.docx</b>   PARA COMPILATIO 2.4.21.docx - #488fa <small>El documento problema de mi grupo</small>	2%		Palabras idénticas : 26 (378 palabras)
2	 <b>repositorio.upsa.edu.ec</b>   Factores psicosociales de los profesionales de enfermería ... <a href="http://repositorio.upsa.edu.ec/bitstream/460004849/1/GPSE-TIT-2019-0050.pdf">http://repositorio.upsa.edu.ec/bitstream/460004849/1/GPSE-TIT-2019-0050.pdf</a>	2%		Palabras idénticas : 26 (400 palabras)
3	 <b>www.cemc.edu.ar</b> <a href="http://www.cemc.edu.ar/area/descargas/combido.doc">http://www.cemc.edu.ar/area/descargas/combido.doc</a>	2%		Palabras idénticas : 26 (430 palabras)

---

**Fuentes mencionadas (sin similitudes detectadas)** Estas fuentes han sido citadas en el documento sin encontrar similitudes.

- 1  [http://scielo.bccp.ln.fiocruz.br/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0465546X2017000400331&lng=es](http://scielo.bccp.ln.fiocruz.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0465546X2017000400331&lng=es)
- 2  <http://repositorio.umax.edu.pe/bitstream/handle/UNSA/5364/ENgalla.pdf>



# ANEXO N° 08 AUTORIZACION DEL DEPOSITO DE TESIS AL REPOSITORIO








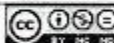
Formulario de autorización de depósito de tesis en el Repositorio Digital de Tesis UPT/TELESUP

Datos del Autor			
Nombre y Apellidos:	Rosa Maribel Meléndez Pérez		
DNI:	40744736	Teléfono:	979997340
E-Mail:	roxymarmelendez10@gmail.com		
Datos de la Investigación			
<input type="checkbox"/>	Artículo de Investigación		
<input type="checkbox"/>	Trabajo de Investigación		
<input checked="" type="checkbox"/>	Tesis		
Título:	"Síndrome de Burnout y las Habilidades Sociales en el Personal del área de obstetricia del Hospital Regional de Lambayeque, 2022"		
Asesor:	Dra. Nancy Mercedes Capacyachi Otárola		
Año:	2022	Carrera Profesional:	Psicología
Licencias			
<p><b>A. Licencia estándar:</b></p> <p>Bajo los siguientes términos, autorizo el depósito de mi Artículo / Trabajo de Investigación / Tesis en el Repositorio Digital de la Universidad Privada Telesup. Con esta autorización de depósito de mi Artículo / Trabajo de Investigación / Tesis, otorgo a la Universidad Privada Telesup una licencia no exclusiva para reproducir (en cualquier tipo de soporte y en más de un ejemplar, sin modificar su contenido, solo con propósitos de seguridad, respaldo y preservación), distribuir, comunicar al público, transformar (únicamente mediante su traducción a otros idiomas) y poner a disposición del público mi Trabajo de Artículo / Trabajo de Investigación / Tesis (incluido el resumen), en formato físico o digital, en cualquier medio, conocido o por conocerse, a través de los diversos servicios provistos por la Universidad, creados o por crearse, tales como el Repositorio Digital de Tesis UPT, Colección de Tesis, entre otros, en el Perú y en el extranjero, por el tiempo y veces que considere necesarios, y libre de remuneraciones.</p> <p>Declaro que el presente Artículo / Trabajo de Investigación / Tesis es una creación de mi autoría y exclusiva titularidad, o coautoría con titularidad compartida, y me encuentro facultado a conceder la presente licencia y, asimismo, garantizo que dicha tesis no infringe derechos de autor de terceras personas.</p> <p>La Universidad Privada Telesup consignará el nombre del/los autor/es de la tesis, y no le hará ninguna modificación más que la permitida en la presente licencia.</p> <p>Autorizo su publicación (marque con una X):</p> <p><input checked="" type="checkbox"/> Sí, autorizo que se deposite inmediatamente.</p> <p><input type="checkbox"/> Sí, autorizo que se deposite a partir de la fecha (dd/mn/aa):</p> <p><input type="checkbox"/> No autorizo.</p>			
 Firma: 40744736		Fecha: 15/12/22	
Opcional			

\* La siguiente es OPCIONAL, pero es importante porque el licenciamiento Creative Commons fija las condiciones de uso de su tesis en la Web. Si desea omitir esta parte, vaya a la última hoja del formulario, coloque su firma y fecha para completar su autorización.

**B. Licencia Creative Commons: Otorgamiento de una licencia Creative Commons**

Si usted concede una licencia Creative Commons sobre su tesis, mantiene la titularidad de los derechos de autor de ésta y, a la vez, permite que otras personas puedan reproducirla, comunicarla al público y distribuir ejemplares de ésta, siempre y cuando reconozcan la autoría correspondiente, bajo las condiciones siguientes:

MARQUE	TIPO LICENCIA	DESCRIPCIÓN
<input type="checkbox"/>	 Reconocimiento CC BY	Esta licencia permite a otros distribuir, mezclar, ajustar y construir a partir de su obra, incluso con fines comerciales, siempre que le sea reconocida la autoría de la creación original. Esta es la licencia más servicial de las ofrecidas. Recomendada para una máxima difusión y utilización de los materiales sujetos a la licencia.
<input type="checkbox"/>	 Reconocimiento- CompartirIgual CC BY-SA	Esta licencia permite a otros re-mezclar, modificar y desarrollar sobre tu obra incluso para propósitos comerciales, siempre que te atribuyan el crédito y licencien sus nuevas obras bajo idénticos términos. Cualquier obra nueva basada en la tuya, lo será bajo la misma licencia, de modo que cualquier obra derivada permitirá también su uso comercial.
<input type="checkbox"/>	 Reconocimiento- SinObraDerivada CC BY-ND	Esta licencia permite la redistribución, comercial y no comercial, siempre y cuando la obra no se modifique y se transmita en su totalidad, reconociendo su autoría.
<input type="checkbox"/>	 Reconocimiento- NoComercial: CC BY-NC	Esta licencia permite a otros entremezclar, ajustar y construir a partir de su obra con fines no comerciales, y aunque en sus nuevas creaciones deban reconocerle su autoría y no puedan ser utilizadas de manera comercial, no tienen que estar bajo una licencia con los mismos términos.
<input type="checkbox"/>	 Reconocimiento- NoComercial- CompartirIgual CC BY-NC-SA	Esta licencia permite a otros entremezclar, ajustar y construir a partir de su obra con fines no comerciales, siempre y cuando le reconozcan la autoría y sus nuevas creaciones estén bajo una licencia con los mismos términos.
<input type="checkbox"/>	 Reconocimiento- NoComercial- SinObraDerivada CC BY-NC-ND	Esta licencia es la más restrictiva de las seis licencias principales, sólo permite que otros puedan descargar las obras y compartirlas con otras personas, siempre que se reconozca su autoría, pero no se pueden cambiar de ninguna manera ni se pueden utilizar comercialmente.

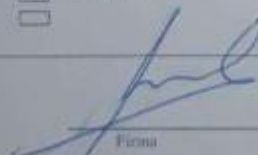
  
Firma

15/12/22  
Fecha



Formulario de autorización de depósito de tesis en el Repositorio Digital de Tesis  
UPT/TELESUP

Datos del Autor			
Nombre y Apellidos:	ROSA ELITA DIAZ VELA		
DNI:	40850301	Teléfono:	959500960
E-Mail:			
Datos de la Investigación			
<input type="checkbox"/>	Artículo de Investigación		
<input type="checkbox"/>	Trabajo de Investigación		
<input checked="" type="checkbox"/>	Tesis		
Título:	SÍNDROME DE BURNOUT Y LAS HABILIDADES SOCIALES EN EL PERSONAL DEL ÁREA DE OBSTETRICIA DEL HOSPITAL REGIONAL DE LAMBAYEQUE, 2022.		
Aesor:	NANCY MERCEDES CAPACVACHI OTAROLA		
Año:	2022	Carrera Profesional:	PSICOLOGIA
Licencias			
<b>A. Licencia estándar:</b> Bajo los siguientes términos, autorizo el depósito de mi Artículo / Trabajo de Investigación / Tesis en el Repositorio Digital de la Universidad Privada Telesup. Con esta autorización de depósito de mi Artículo / Trabajo de Investigación / Tesis, otorgo a la Universidad Privada Telesup una licencia no exclusiva para reproducir (en cualquier tipo de soporte y en más de un ejemplar, sin modificar su contenido, solo con propósitos de seguridad, respaldo y preservación), distribuir, comunicar al público, transformar (únicamente mediante su traducción a otros idiomas) y poner a disposición del público mi Trabajo de Artículo / Trabajo de Investigación / Tesis (incluido el resumen), en formato físico o digital, en cualquier medio, conocido o por conocerse, a través de los diversos servicios provistos por la Universidad, creados o por crearse, tales como el Repositorio Digital de Tesis UPT, Colección de Tesis, entre otros, en el Perú y en el extranjero, por el tiempo y veces que considere necesarias, y libre de remuneraciones. Declaro que el presente Artículo / Trabajo de Investigación / Tesis es una creación de mi autoría y exclusiva titularidad, o coautoría con titularidad compartida, y me encuentro facultada a conceder la presente licencia y, asimismo, garantizo que dicha tesis no infringe derechos de autor de terceras personas. La Universidad Privada Telesup consignará el nombre del/los autores de la tesis, y no le hará ninguna modificación más que la permitida en la presente licencia. Autorizo su publicación (marque con una X): <input checked="" type="checkbox"/> Sí, autorizo que se deposite inmediatamente. <input type="checkbox"/> Sí, autorizo que se deposite a partir de la fecha (dd/mm/aa): <input type="checkbox"/> No autorizo. <input type="checkbox"/>			

  
Firma

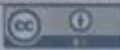
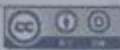
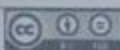
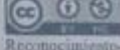
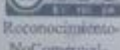
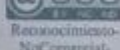
Fecha 15/12/2022

Opcional

\* Lo siguiente es OPCIONAL, pero es importante porque el licenciamiento Creative Commons fija las condiciones de uso de su tesis en la Web. Si desea omitir esta parte, vaya a la última hoja del formulario, coloque su firma y fecha para completar su autorización.

**B. Licencia Creative Commons: Otorgamiento de una licencia Creative Commons**

Si usted concede una licencia Creative Commons sobre su tesis, mantiene la titularidad de los derechos de autor de ésta y, a la vez, permite que otras personas puedan reproducirla, compartirla al público y distribuir ejemplares de ésta, siempre y cuando reconozcan la autoría correspondiente, bajo las condiciones siguientes:

MARQUE	TIPO LICENCIA	DESCRIPCIÓN
<input type="checkbox"/>	 Reconocimiento CC BY	Esta licencia permite a otros distribuir, remezclar, ajustar y construir a partir de su obra, incluso con fines comerciales, siempre que le sea reconocida la autoría de la creación original. Esta es la licencia más servicial de las ofrecidas. Recomendada para una máxima difusión y utilización de los materiales sujetos a la licencia.
<input type="checkbox"/>	 Reconocimiento- CompartirIgual CC BY-SA	Esta licencia permite a otros re-mezclar, modificar y desarrollar sobre tu obra incluso para propósitos comerciales, siempre que te atribuyan el crédito y licencien sus nuevas obras bajo idénticos términos. Cualquier obra nueva basada en la tuya, lo será bajo la misma licencia, de modo que cualquier obra derivada permitirá también su uso comercial.
<input type="checkbox"/>	 Reconocimiento- SinObraDerivada CC BY-ND	Esta licencia permite la redistribución, comercial y no comercial, siempre y cuando la obra no se modifique y se transmita en su totalidad, reconociendo su autoría.
<input type="checkbox"/>	 Reconocimiento- NoComercial CC BY-NC	Esta licencia permite a otros entremezclar, ajustar y construir a partir de su obra con fines no comerciales, y aunque en sus nuevas creaciones deban reconocerle su autoría y no puedan ser utilizadas de manera comercial, no tienen que estar bajo una licencia con los mismos términos.
<input type="checkbox"/>	 Reconocimiento- NoComercial- CompartirIgual CC BY-NC-SA	Esta licencia permite a otros entremezclar, ajustar y construir a partir de su obra con fines no comerciales, siempre y cuando le reconozcan la autoría y sus nuevas creaciones estén bajo una licencia con los mismos términos.
<input type="checkbox"/>	 Reconocimiento- NoComercial- SinObraDerivada CC BY-NC-ND	Esta licencia es la más restrictiva de las seis licencias principales, sólo permite que otros puedan descargar las obras y compartirlas con otras personas, siempre que se reconozca su autoría, pero no se pueden cambiar de ninguna manera ni se pueden utilizar comercialmente.

  
Firma

15 / 12 / 2022  
Fecha