

UNIVERSIDAD SAN PEDRO  
VICERRECTORADO ACADEMICO  
ESCUELA DE POSGRADO  
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD



**Burnout y desempeño laboral en el servicio de  
Obstetricia del Hospital Luis Nicasio Sáenz 2018**

Tesis para obtener el Grado Académico de Maestro en Ciencias de la  
Salud con mención en Gestión de los Servicios de Salud

**Autor: Cuellar Monteverde, María Aida Francis**

Asesor: Mg. Velásquez Sierra, Valentín Leónidas

**Chimbote- Perú**

**2019**

ACTA

DEFENSA DE TESIS DE MAESTRIA

En la ciudad de Huacho-Perú; siendo las 01:00 P. M. horas, del día 09 de **Junio** del 2019 en cumplimiento a la Resolución de la Escuela de Postgrado N° 0706-2019-USP-/EPG/D se presentó ante el Tribunal compuesto por el ( la):

**Dr. Mnauel Guzman Palomino Marquez (Presidente), Dr. Errol Alberto Camacho Alva (Secretario) y Mg. Hector Gregorio Hilario Coronel (Vocal); Mg. Raquel Rosa Fuertes Meza(Accesitaria)**  
la Tesis titulada:

*Burnout y desempeño laboral en el servicio de Obstetricia del Hospital Luis Nicasio Sáenz, 2018*

Cuyo autor es el Bachiller : CUELLAR MONTEVERDE MARÍA AIDA FRANCIS

Para obtener el Grado de **Maestro en Ciencias de la Salud con Mención en Gestión de los Servicios de Salud** de la Universidad San Pedro.

Considerando : \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

El Tribunal acuerda:

- . Desaprobar ( ) la sustentación de tesis del Bachiller.
- . Aprobar (  ) por unanimidad la tesis presentada y recomendar se les asigne el **Grado de Maestro en Ciencias de la Salud con Mención en Gestión de los Servicios de Salud** al Bachiller:

CUELLAR MONTEVERDE MARÍA AIDA FRANCIS

Se anexan recomendaciones : SI \_\_\_\_\_ NO

  
\_\_\_\_\_  
Dr. Manuel Guzman Palomino Marquez  
**PRESIDENTE**

  
\_\_\_\_\_  
Dr. Errol Alberto Camacho Alva  
**SECRETARIO**

  
\_\_\_\_\_  
Mg. Héctor Gregorio Hilario Coronel  
**VOCAL**

\_\_\_\_\_  
Mg. Raquel Rosa Fuertes Meza  
**ACCESITARIA**

**Dedico mi trabajo a Dios por bendecirme y darme las  
fuerzas para no desfallecer y culminar mis metas  
trazadas.**

**Agradecer a Dios por ser la luz que guía mi vida, a mi esposo, mis hijos,  
mis padres; por su respaldo para lograr mis objetivos.**

## **DERECHOS DE AUTORIA**

Se reserva esta propiedad intelectual y la información de los derechos del autor en el DECRETO LEGISLATIVO N° 822 de la República del Perú. El presente no puede ser reproducido ya sea para venta o publicaciones comerciales, sólo puede ser usado total o parcialmente por la Universidad de San Pedro para fines didácticos. Cualquier uso para fines diferentes debe tener antes la autorización del autor.

La Escuela de Posgrado de la Facultad de Ciencias de la Salud de la Universidad de San Pedro ha tomado las precauciones razonables para verificar la información contenida en esta publicación.

La autora

## ÍNDICE DE CONTENIDOS

|  | <b>Pág.</b> |
|--|-------------|
| <b>CARÁTULA</b>  | i           |
| <b>ACTA DE SUSTENTACION</b>                                | ii          |
| <b>DEDICATORIA</b>   | iii         |
| <b>AGRADECIMIENTOS</b>                                     | iv          |
| <b>DERECHOS DE AUTORIA Y DECLARACION DE AUTENTICIDAD</b>   | v           |
| <b>INDICE DE CONTENIDOS</b>                                | vi          |
| <b>INDICE DE TABLAS</b>                                    | viii        |
| <b>PALABRAS CLAVE</b>                                      | ix          |
| <b>RESUMEN</b>   | x           |
| <b>ABSTRACT</b>  | xi          |
| <b>INTRODUCCIÓN</b>  | 1           |
| 1. Antecedentes y fundamentación científica                | 1           |
| 1.1 Antecedentes   | 1           |
| 1.2 Fundamentación científica                              | 7           |
| 1.2.1 Burnout  | 7           |
| 1.2.2 Desempeño Laboral                                    | 17          |
| 1.2.3 Burnout y Desempeño Laboral                          | 21          |
| 1.2.4 El/la Obstetra                                       | 22          |
| 2. Justificación de la investigación                       | 23          |
| 3. Problema de investigación                               | 24          |
| 3.1 Problema general                                       | 24          |
| 3.2 Problemas específicos                                  | 24          |
| 4. Conceptualización y Operacionalización de las variables | 24          |
| 5. Hipótesis   | 26          |
| 6. Objetivos   | 26          |
| 6.1 Objetivo general                                       | 26          |
| 6.2 Objetivos específicos                                  | 27          |

|  |   |    |
|--|---|----|
|  | <b>METODOLOGIA</b>                              | 28 |
|  | 1. Tipo y Diseño de investigación               | 28 |
|  | 2. Población y Muestra                          | 29 |
|  | 3. Técnica e instrumentos de investigación      | 29 |
|  | 4. Procesamiento y análisis de la información   | 31 |
|  | <b>RESULTADOS</b>                               | 32 |
|  | <b>ANÁLISIS Y DISCUSIÓN</b>                     | 41 |
|  | <b>CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES</b>           | 44 |
|  | 1. CONCLUSIONES                                 | 44 |
|  | 2. RECOMENDACIONES                              | 45 |
|  | <b>REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS</b>               | 46 |
|  | <b>ANEXOS</b>                                   | 50 |
|  | Anexo 1. Matriz de consistencia lógica          | 50 |
|  | Anexo 2. Matriz de consistencia metodológica    | 51 |
|  | Anexo 3. Instrumentos de recolección de datos   | 52 |
|  | Anexo 4. Análisis de fiabilidad y confiabilidad | 56 |
|  | Anexo 5. Validez del instrumento por expertos   | 57 |
|  | Anexo 6. Matriz de datos                        | 60 |
|  | Anexo 7. Prueba de normalidad                   | 62 |
|  | Anexo 8. Resultados complementarios             | 63 |
|  | Anexo 9. Resultados Generales                   | 65 |
|  | Anexo 10. Plan de mejora                        | 69 |

## INDICE DE TABLAS

|          | <b>Pág.</b> |
|----------|-------------|
| Tabla 1. | <b>32</b>   |
| Tabla 2. | <b>33</b>   |
| Tabla 3. | <b>34</b>   |
| Tabla 4. | <b>35</b>   |
| Tabla 5. | <b>36</b>   |
| Tabla 6. | <b>65</b>   |
| Tabla 7. | <b>66</b>   |
| Tabla 8. | <b>67</b>   |
| Tabla 9. | <b>68</b>   |



### Palabras clave

|                            |  |
|----------------------------|--|
| Tema                       | Burnout y desempeño laboral  |
| Especialidad               | Obstetricia  |
| Línea de investigación     | Desarrollo de modelos de gestión en la atención de Salud                           |
| Área, Sub área, Disciplina | Ciencias médicas de la salud, Ciencias de la salud, Políticas de Salud y Servicios |

### Keywords

|                                      |  |
|--------------------------------------|--|
| <b>Topic</b>                         | Burnout and job performance  |
| <b>Specialty</b>                     | Obstetrics   |
| <b>Line of research</b>              | Development of management models in Health care                        |
| <b>Area, Sub area and Discipline</b> | Medical health sciences Health Sciences. Health Policies and Services. |

## RESUMEN

El propósito del trabajo fue analizar la relación entre el burnout y el desempeño laboral, que busquen minimizar los riesgos de contraerlo, ya que en su trabajo se exige de la persona un alto y constante control sobre su mente y sus emociones, con el objetivo de determinar la relación del burnout con el desempeño laboral en el Servicio de Obstetricia del Hospital Luis Nicasio Sáenz 2018. Metodología, estudio descriptivo correlacional, diseño no experimental, de corte transversal, con una muestra censal de 31 Obstetras. Utilizando dos instrumentos: el Inventario de Burnout de Maslach (MBI) y el Test de Desempeño Laboral. Se hizo uso del programa IBM SPSS versión 23 para tabular y procesar los datos. Resultados mostraron que del 100% de Obstetras, el 90.3% presenta un nivel medio de burnout y el 74.2% un desempeño laboral muy bueno. Para la prueba de hipótesis se utilizó el Rho de Spearman, demostrando con un nivel de significancia del 95% que el burnout se relaciona significativamente con el desempeño laboral. Concluyendo que en la medida que haya mayor presencia de Burnout en las profesionales de Obstetricia, repercutirá negativamente en su desempeño laboral.

## **ABSTRACT**

The purpose of the work was to analyze the relationship between burnout and work performance, which seek to minimize the risks of contracting it, since in their work the person is required to have a high and constant control over their mind and emotions. With the objective of determining the relationship between burnout and work performance in the Obstetrics Service of Hospital Luis Nicasio Sáenz 2018. Methodology, correlational descriptive study, non-experimental design, cross-sectional, with a census sample of 31 Obstetricians. Using two instruments: The Maslach Burnout Inventory (MBI) and the Labor Performance Test. The IBM SPSS version 23 program was used to tabulate and process the data. Results showed that of the 100% of Obstetricians surveyed, 90.3% presented an average level of burnout and 74.2% a very good work performance. For the hypothesis test, Spearman's Rho was used, demonstrating with a level of significance of 95% that burnout is significantly related to job performance. Concluding that as long as there is a greater presence of Burnout in the obstetrics professionals, it will negatively affect their work performance.

## INTRODUCCIÓN

Según la Organización Mundial de la Salud (2016): "Hoy el mundo del trabajo (...) nos impone retos y condiciones que con frecuencia exceden los límites de nuestras habilidades y capacidades. Su resultado es el estrés, que puede conducirnos a disfunciones físicas, mentales y sociales; incluso dañar nuestra salud, mermar nuestra productividad y afectar nuestros círculos familiares y sociales".

El síndrome de burnout "se ha convertido en uno de los síndromes más frecuentes en el mundo laboral. Amenaza la salud de uno de cada cinco trabajadores en el mundo" (Freire, 2011 citado por García y Gil, 2016, p. 12). Lo cual se corrobora en diversos estudios.

En el ámbito de Perú, Maticorena, Beas, Anduaga y Mayta (2016), en una muestra de 5,062 profesionales de salud, identificaron una prevalencia global del Síndrome de Burnout de 2,8. Es así que el síndrome de burnout se ha convertido en una clara y grave amenaza para la salud del personal de salud.

El personal del Servicio de Obstetricia del Hospital Luis Nicasio Sáenz, no es ajena a esta problemática, ya que también enfrentan una presión constante en su trabajo debido a la excesiva carga laboral producto de una demanda que excede la capacidad numérica de atención. Esta presión laboral provoca molestias físicas como cefaleas, problemas gastrointestinales, agotamiento emocional, despersonalización y afecta la realización personal del profesional de obstetricia, lo cual podría reducir su motivación, compromiso y desempeño laboral.

### 1. Antecedentes y fundamentación científica

#### 1.1. Antecedentes

Se ha realizado una búsqueda virtual y presencial de estudios relacionados con el tema de investigación, teniendo en cuenta sus componentes y la fecha de su publicación, para luego de analizarlos y priorizarlos por su importancia, hacemos la mención de los siguientes:

Quispe (2017), desarrollo el estudio: *Síndrome de Burnout y el rendimiento laboral del obstetra del Hospital Nacional Carlos Lanfranco La Hoz*, teniendo

como objetivo relacionar el síndrome de Burnout y rendimiento laboral del obstetra de la unidad de Gineco obstetricia del Hospital Nacional Carlos Lanfranco La Hoz. Metodología, estudio no experimental, descriptivo correlacional de corte transversal de enfoque cuantitativo. La muestra fue no probabilística, de 55 profesionales. Para la recolección de datos se utilizó el instrumento cuestionario para medir la percepción de síndrome de Burnout de Monte-Gil (2006) y para medir el rendimiento laboral lista de cotejo adaptado por Quispe (2015). El resultado mostró que el 45.5% perciben un moderado nivel de síndrome de Burnout, el 30.9% un bajo nivel y solo el 23.6% un alto nivel. Asimismo, en cuanto al rendimiento laboral: el 69.1% manifiesta un buen nivel, el 21.8% un regular nivel y el 9.1% presenta un nivel por mejorar. Se comprobó la Hipótesis Alternativa (H1); es decir: Existe relación entre el síndrome de Burnout y el rendimiento laboral del profesional de la Unidad de Gineco Obstetricia.

Castro (2017), en su investigación: *Influencia del síndrome de burnout en el desarrollo profesional de las obstetras de los centros maternos de la red de salud San Juan de Miraflores – Villa María del Triunfo 2016*, con el objetivo de determinar cómo influye el Síndrome de Burnout en el desarrollo profesional de las Obstetras de los Centros Maternos Infantiles de la Red de Salud San Juan de Miraflores y Villa María del Triunfo durante el año 2016. Se realizó un estudio de enfoque cuantitativo, nivel descriptivo, tipo correlacional, de corte transversal. La muestra fue 142 obstetras, Resultados, según los datos estadísticos encontrados podemos afirmar que del 100% (142) obstetras, el 95.8% se encuentran en un alto nivel de despersonalización, se determinó que el nivel de agotamiento emocional es alto con un 73.2% que influye en un alto valor en la falta de realización personal con un 87.3%, Conclusión, podemos afirmar que si existe una influencia del síndrome de Burnout en el desarrollo profesional en las Obstetras.

Centurión y Palacios (2017), realizaron la investigación: *El síndrome de burnout y su influencia en el desempeño laboral de los colaboradores del*

*banco de crédito del Perú*, con el objetivo de demostrar la influencia del síndrome de Burnout en el desempeño de los colaboradores del BCP agencia España en la ciudad de Trujillo - 2016. Metodología, estudio descriptivo. La población de estudio estuvo constituida por 13 colaboradores quienes mantienen un contacto directo con los clientes. Los resultados evidenciaron que el nivel de síndrome de Burnout es medio lo que significa que, si bien el problema no es alto, tiene tendencia a su agudización lo que afectaría drásticamente a los colaboradores y el trato al cliente; el nivel de desempeño laboral es medio lo que significa si no se toman las medidas correctivas oportunamente el problema podría acentuarse y afectar seriamente los niveles de productividad. Concluye, que la influencia del síndrome de Burnout en el desempeño laboral de los colaboradores del BCP es negativa y altamente significativa, identificando que la dimensión más influyente en el síndrome de Burnout, es la realización personal; y para el desempeño laboral, es el desarrollo personal, lo que indica la presencia de un problema de frustración en los colaboradores.

Paulino (2017), realizó la investigación: *Síndrome de burnout en obstetras que laboran en el Instituto Nacional Materno Perinatal, febrero 2017*, con el objetivo de determinar la prevalencia de Síndrome de Burnout en Obstetras que laboran en el Instituto Nacional Materno Perinatal. Metodología, investigación de tipo aplicada, de nivel descriptivo, de diseño no experimental, de corte transversal, en el que se trabajó con 166 obstetras que cumplieron con los criterios de inclusión. Resultados mostraron que la prevalencia del Síndrome de Burnout fue de 4,2%. Al evaluar por dimensiones el síndrome de Burnout, el 58,4% alcanzó un nivel bajo, el 19,9% medio y el 21,7% un nivel alto para la dimensión agotamiento emocional; el 69,3% alcanzó un nivel bajo, el 18,1% medio y el 12,7% un nivel alto para la dimensión despersonalización y por último el 38% alcanzó un nivel alto, el 34,3% medio y el 27,7% un nivel bajo para la dimensión realización personal. Concluyendo que existe síndrome de

burnout en obstetras del Instituto Nacional Materno Perinatal, el cual se considera bajo.

Fernández, Cobas, Castro y Costales (2017), en Cuba, realizaron la investigación titulada : *Síndrome de desgaste profesional en especialistas de Ginecología*, objetivo describir el comportamiento del síndrome de desgaste profesional (SDP). Metodología, Estudio descriptivo de corte transversal en el Hospital General Docente de Guantánamo, con una muestra conformada por 20 especialistas en Ginecología. Se aplicaron los instrumentos: cuestionario breve Burnout y variables socio demográficas. Las variables estudiadas fueron edad, sexo, años de graduados y síndrome de desgaste profesional. Los resultados mostraron que según la prevalencia del SDP, se observa que 14 de los ginecólogos lo presentan, lo que representa el 70% del total y 6 de ellos no lo presenta lo que representa un 30% del total. El grupo de 40 a 44 años fue el de mayor prevalencia con un 57.1%, seguido por los de 45 y más con un 35.7%. Se notó que en los especialistas entre 25 y 34 años estuvo ausente el SDP. Al analizar el SDP con relación al sexo, podemos decir que el sexo masculino fue el más afectado con un 64.3 %, mientras que en el sexo femenino se presentó en el 35.7%.

Silva (2016), en la investigación: *Prevalencia y factores asociados al síndrome de Burnout en el personal médico del área crítica del hospital San José de Callao en el período octubre – diciembre 2015, realizado en la ciudad de Lima Perú*, que tuvo como objetivo determinar la prevalencia y factores asociados al síndrome de Burnout en el personal médico del área crítica del hospital San José del Callao en el período octubre – diciembre del 2015; Metodología, fue un estudio tipo observacional, descriptivo, analítico de corte transversal, con una muestra de 64 personas, utilizando como instrumento el cuestionario de (MBI). Conclusiones: La presencia del síndrome de Burnout es de 7.8% en el personal estudiado; el 29.7% presenta niveles altos de “cansancio emocional”,

39.1% presenta niveles altos de “despersonalización” y el 37.5% presenta niveles altos de “realización personal”.

Núñez (2015), en la investigación: *El riesgo laboral que enfrentan las enfermeras incide en el apareamiento del síndrome de Burnout en el servicio de emergencia del hospital provincial docente Ambato, período Octubre / Febrero 2014 – 2015*, realizado en la ciudad de Ambato-Ecuador, que tuvo como objetivo: Determinar el riesgo laboral que enfrentan las enfermeras en el apareamiento del Síndrome de Burnout en el Servicio de Emergencia del Hospital Provincial Docente; Metodología, estudio con enfoque cualitativo y también cuantitativo, con una muestra de 13 profesionales de Enfermería, utilizando el test (MBI). Conclusiones: de las 13 profesionales nadie presenta el síndrome de Burnout alto representando un 0%, mientras 5 enfermeras tienen Burnout medio representando un 38.4%, y por último 8 personas presentan Burnout bajo dando como resultado un 61.5%; Conclusiones, podemos afirmar que si existe presencia de síndrome de Burnout en mayor o menor grado de afectación en el Servicio de Emergencia, ya sea por distintas razones como pueden ser personales, familiares, emocionales, actitudinales entre otras.

Sifuentes (2014), en su investigación: *Síndrome de burnout en ginecólogos y obstetras del Hospital San José. 2013* tuvo el objetivo de determinar la prevalencia y los factores sociodemográficos del síndrome de burnout en ginecólogos y obstetras del Hospital San José, 2013. Metodología, investigación observacional, descriptiva y transversal. La población estuvo constituida por 51 profesionales. Los resultados mostraron que los ginecólogos que presentan el síndrome fueron 33%, y los obstetras que lo poseen fueron 24%. Con relación a la dimensión de agotamiento emocional, los ginecólogos alcanzaron un nivel alto (50%), medio (27,77%) y bajo (22,22%); y los obstetras niveles alto (33,33%), medio (21,21%) y bajo (45,45%). En cuanto a la dimensión de despersonalización, los ginecólogos presentaron nivel alto (55,55%), medio (38,88%) y bajo (5,55%); y los obstetras, alto (51,51%),



medio (15,15%) y bajo (33,33%). La dimensión de realización personal mostró, en ginecólogos, niveles alto (33,33%), medio (27,77%) y bajo (38,88%); y en obstetras, 33,33% en sus tres niveles. Conclusiones: la presencia del síndrome en ginecólogos fue de 33%; y en obstetras, de 24%. En la dimensión de agotamiento emocional, los ginecólogos fueron quienes alcanzaron el nivel más alto. En la dimensión de despersonalización tanto los ginecólogos como los obstetras mostraron niveles altos. En la dimensión de realización personal, los ginecólogos llegaron a un nivel bajo, y los obstetras alcanzaron similares resultados en los tres niveles.

Campos y Zegarra (2014), desarrollaron la investigación: *Nivel de Síndrome de Burnout y estrategias de Afrontamiento en Obstetras de la sala de partos y hospitalización del Hospital Nacional PNP Luis N. Sáenz*, dirigida a identificar el nivel de síndrome de burnout y estrategias de afrontamiento en obstetras e identificar el agotamiento emocional, la despersonalización y realización profesional. La investigación es de nivel aplicativo, tipo cuantitativo, método descriptivo de corte transversal. El área de estudio fueron la sala de partos y el área de hospitalización obstétrica del hospital. La población está conformada por 24 Obstetras. Se utilizó como instrumento el Maslach Burnout Inventory (MBI), así como el inventario sobre Estimación de Afrontamiento (COPE). Los principales resultados permiten afirmar que la mayoría 54.17% de los profesionales presentan un nivel medio de Síndrome de Burnout, a predominio de las dimensiones agotamiento emocional (54.17%) y despersonalización (54.17%) y realización personal (52.1%). Las estrategias de afrontamiento son aplicadas por la mayoría (79.20%) de los profesionales de obstetricia. Indican que la población se encuentra en un proceso de Burnout que gradualmente busca superar por lo que es importante intervenirla.

Palma y Vinces (2014), en Ecuador desarrollo la investigación: *El burnout y sus efectos en el desempeño laboral del personal de enfermería que labora en el quirófano del hospital Dr. Verdi Cevallos Balda de Portoviejo*, teniendo el

objetivo de investigar el burnout y sus efectos en el desempeño laboral del personal de Enfermeras de la referida institución. Metodología, el estudio de tipo prospectivo, tuvo como muestra a 5 licenciadas y 12 auxiliares de enfermería mediante la técnica de encuestas. Los resultados mostraron que: 9 (52.94%) indicaron que nunca se sienten quemados por su trabajo; 8 (47.06%) eventualmente se siente quemado por su trabajo; y, 7 (41.18%) enfermeras dijeron que se siente cansado al final de su jornada de trabajo. Lo que demuestra que en la mayor parte del personal siempre hay desgaste laboral; 64.71% eventualmente se sienten emocionalmente agotada por su trabajo. En cuanto al desempeño laboral, el 94.12% asiste con puntualidad al trabajo; 70.59 impone su criterio al tomar decisiones y siempre tiene ideas óptimas, es creativo y original; 58.82% tiene un excelente espíritu de colaboración y gran empeño; el 23.53% está poco dispuesto a cooperar y constantemente demuestra falta de educación; y, el 17.65% es descuidado en su presentación personal y su forma de vestir.

## **1.2 Fundamentación científica**

### **1.2.1 Burnout**

#### **Definición**

El Sahili (2015) señala que son seis los momentos claves en la aparición del concepto de burnout:

Primer momento: La primera mención del burnout fue realizada por Bradley (1969), quien designa el término burnout a un tipo de estrés que consume la energía de los profesionales en el trabajo.

Segundo momento: Freudenberger (1974) utiliza este mismo término para describir la pérdida de entusiasmo, acompañada de diversos síntomas psíquicos como la merma motivacional y síntomas físicos: fatiga, insomnio, dolor de cabeza, excesivas preocupaciones y diversos desórdenes gastrointestinales.

Tercer momento: La psicóloga social Christina Maslach enfocó su interés en las estrategias desarrolladas por los cuidadores de diversas áreas para

hacer frente a la carga emocional que les demandaban sus clientes. Al estudiar el desgaste de estos sujetos, descubrió que acababan burned out, es decir quemados o sin energías después de la realización de esfuerzos prolongados; esto la llevó a reflexionar que el centro del problema no solo estaba presente entre personal médico, sino en todo un conjunto de profesionales similares.

Cuarto momento: Abarca de 1976 a 1981 y en él se producen importantes aportaciones, como la propuesta transaccional del burnout de Cherniss (1980), donde el individuo y el medio ambiente no son concebidos como entidades separadas, sino componentes de un proceso influenciado de forma asociada.

Quinto momento: En 1981 Maslach y Jackson normalizaría el estudio y la conceptualización sobre el burnout; ambas investigadoras proponen su medición a través de un inventario llamado Maslach Burnout Inventory.

Sexto momento: en el desarrollo del concepto lo constituye la propuesta de Schaufeli, Maslach y Merck (1996), quienes definieron al burnout como un síndrome vinculado con el compromiso laboral más que con las profesiones de atención, que puede ser aplicado a la mayor parte de las actividades que impliquen un desempeño remunerado, inclusive las técnicas o no profesionales.

Por su parte De Rivera (2010), refiere que:

El burnout, o síndrome del profesional quemado, fue descrito inicialmente por Freudenberger (1974) y más ampliamente conceptualizado por Maslach (1981) (...). Es la consecuencia de un estrés crónico experimentado en el contexto laboral. Se presenta en personas cuyo trabajo se desarrolla en situaciones de exigencia emocional y que requiere el trato directo y continuo con el público. (p.131)

Señala el autor que el síndrome de burnout, está estrechamente relacionado con el cúmulo de trastornos y de aflicciones en las personas de ciertos sucesos que se presentan en la organización y en el entorno.

Asimismo, Chiavenato (2009) plantea que “el término suele usarse para describir los síntomas que muestran las personas como respuesta a la tensión

provocada por presiones, situaciones y acciones externas: preocupación, irritabilidad, agresividad, fatiga, ansiedad y angustia, lo que perjudica su desempeño y, sobre todo, su salud” (p. 378).

En el contexto hospitalario, el personal de salud por la misma dinámica organizacional, por sus responsabilidades, por la creciente demanda de atención, se ven enfrentados a múltiples presiones, el cual forma parte del diario quehacer laboral y que podría desencadenar en un síndrome de burnout.

Por su parte Freudemberger (citado por De Rivera, 2010, p. 137) señala que:

El diccionario define el verbo “burn-out” como “desgastarse, quedar exhausto por excesivas exigencias de energía, esfuerzo, o recursos”. Y eso es exactamente lo que ocurre cuando un miembro del staff se quema y se vuelve inoperante para toda intención y propósito... Los signos físicos son fáciles de ver. Para empezar, hay un sentimiento de agotamiento y fatiga, incapacidad para superar un resfriado, dolores de cabeza frecuentes y molestias gastrointestinales, dificultad para dormir y ahogos... Signos adicionales son la facilidad para enfadarse y la irritación y frustración frecuentes. En cuanto a su manera de pensar, la persona se convierte en un libro cerrado, se vuelve excesivamente rígida, testaruda e inflexible. (p.133)

El síndrome de burnout, más conocido como el síndrome del profesional quemado, es el resultado de un estrés crónico experimentado en el contexto laboral que afecta al trabajador tanto física como mentalmente.

De allí que se afirma que el síndrome de burnout, “empieza a convertirse en un problema de gran trascendencia actualmente. Expertos en materia laboral y sanitaria han reclamado el reconocimiento de este síndrome como una enfermedad profesional. (...). Es conocido que el Síndrome de Burnout constituye una fase avanzada del estrés laboral y puede llegar a causar una incapacidad total para volver a trabajar” (Castañeda y García, 2010).

En resumen, el síndrome de burnout se produce en el medio laboral, está asociado a la calidad de las interacciones que ahí se producen, tiene relación con el desgaste profesional, los más afectados son los que laboran en las áreas de la salud.

### **Modelo tridimensional de Maslach y Leiter. (MBI)**

El modelo más aceptado por la comunidad científica es el de Maslach y Leiter que concibe como una experiencia individual y crónica de estrés relacionada al contexto organizacional.

El Síndrome de Burnout se puede definir como una respuesta al estrés laboral crónico que aparece en especial en los profesionales de organizaciones de servicios (Maslach, citado por Olivares y Gil, 2009, p.161)

**Maslach y Jackson** describieron el burnout como un síndrome de estrés crónico manifestado en las profesiones de servicios de atención intensa y prolongada a personas en situación de necesidad y dependencia.

El Síndrome de Burnout, se configura como “un síndrome tridimensional caracterizado por agotamiento emocional, despersonalización y reducida realización personal” (Maslach, citado por Llanea, 2007, p. 508).

Como lo señala el autor, este modelo contiene tres componentes: Agotamiento emocional, despersonalización y realización personal. (Maslach, Schaufeli y Leiter 2001)

### **Dimensiones de la variable Síndrome de burnout.**

De Rivera (2010) refiere que el modelo tridimensional del síndrome de burnout se mide a través de tres sub escalas o dimensiones (según fuente MBI 2001):

**Agotamiento emocional.** Que se traduce por agotamiento físico y psíquico, abatimiento emocional, sentimientos de impotencia y desesperanza, actitudes negativas hacia el trabajo y la vida en general, dificultad en levantarse de la cama por las mañanas, pérdida de la motivación y del entusiasmo profesional, frustración, y sensación de que cualquier exigencia laboral es excesiva. Es un síntoma muy próximo a la depresión, pero el matiz de tristeza

suele ser menos relevante que los sentimientos de agresividad, hostilidad e irritabilidad. Representa dimensión básica e individual del estrés en el Burnout (Maslach, Schaufeli y Leiter, 2001).

**Despersonalización.** La actitud emocional se vuelve fría, distante y despectiva, y aparecen conductas de evitación laboral, como absentismo, ausencia a reuniones y a otras actividades laborales, resistencia a relacionarse con el personal o a atender al público. Representa dimensión contexto interpersonal del Burnout (Maslach, Schaufeli y Leiter, 2001).

**Realización personal,** evalúa los sentimientos de autoeficacia y realización personal en el trabajo. (pp. 134-135). Se refiere a la dimensión de autoevaluación de Burnout (Maslach, Schaufeli y Leiter, 2001).

El síndrome de burnout genera los siguientes costos organizacionales: Costos de asistencia médica, ausentismo y rotación, poco compromiso con la organización, violencia en el centro de trabajo, bajo rendimiento (Chiavenato, 2009, p. 378).

De ahí que es importante que las instituciones tomen las medidas de prevención pertinentes para reducir la prevalencia de este mal.

#### **Evaluación del síndrome de burnout.**

El instrumento de medida del síndrome de burnout más conocido es el Inventario de Maslach (**MBI**) específicamente concebido para detectar el desgaste profesional. “El enfoque primordial de este cuestionario es la respuesta personal y los efectos que la situación tiene en el individuo” (De Rivera, 2010, p.133).

Las agrupaciones sintomáticas difieren según los distintos estudios y observaciones clínicas, probablemente como consecuencia de las características específicas del entorno laboral y de los diferentes perfiles de personalidad y grados de severidad de las personas afectadas. Como patología reactiva secundaria a estrés crónico progresivo, es de esperar que el síndrome de desgaste profesional siga una evolución progresiva desde un estado de máximo ajuste a la situación psicosocial hasta otro de máximo desajuste, con varios pasos intermedios.

El concepto de evolución en estadios es clave para comprender las múltiples manifestaciones del síndrome, aunque, en el fondo, todas deriven de la misma raíz patogenética. Por otra parte, esta manera de considerar el síndrome tiene importantes implicaciones para su prevención y detección precoz.

Rosler (citado por De Rivera, 2010, p. 137) distingue las siguientes fases en la presentación del síndrome de burnout:

### **Fase 1. Síntomas premonitorios.**

Excesivo compromiso con los objetivos, con hiperactividad, trabajar horas extras sin compensación económica, sensación de falta de tiempo, negación de las propias necesidades (no tomarse descansos, no pedir ayuda...), negación de los fracasos, limitación de los contactos sociales a los estrictamente profesionales. Reacciones vegetativas y agotamiento.

Fatiga crónica, falta de energía, incapacidad para relajarse y descansar, tensión nerviosa, mareos, taquicardias, alteraciones digestivas, ansiedad.

### **Fase 2. Reducción de compromiso.**

En la interacción: Desilusión, distanciamiento, evitación social, tendencia al uso de clichés y frases hechas, pérdida de empatía, cinismo, dificultad en escuchar y comprender a los demás.

En el trabajo: Actitudes negativas y pasivo-agresivas, absentismo, preocupación por las condiciones materiales como obstáculo para la satisfacción con el trabajo, interesarse por actividades de ocio durante el tiempo laboral.

A nivel personal: Aumento de exigencias: concentración en las propias necesidades, pérdida de idealismo, sensación de poco reconocimiento y/o de ser explotado, envidias, problemas de relación en el trabajo y en casa.

### **Fase 3. Reacciones emocionales.**

Depresión: Sentimientos de culpa y de insuficiencia. Pérdida del sentido del humor, cambios bruscos de estado de ánimo, sentimientos de vacío, pesimismo, fatalismo, desvalimiento e indefensión. Apatía. Reconsideración vital, con especial atención a errores y fracasos, que puede conducir a ideación

autodestructiva. Sentimientos difusos de ansiedad y nerviosismo, ataques de llanto o ganas de llorar, inquietud, pérdida de la robustez y resistencia emocional, sensación de debilidad.

Agresión: Atribución de culpabilidad a los demás o al sistema, reproches, impaciencia, intolerancia, incapacidad de transigir, desconfianza, irritabilidad, rabia, conflictos interpersonales frecuentes.

#### **Fase 4. Reducción de funciones psicológicas.**

Capacidad cognitiva. Dificultades de concentración y de memoria, dificultad en resolver problemas o realizar tareas complejas, desorganización, incapacidad para tomar decisiones o para dar instrucciones claras.

Motivación. Pérdida de iniciativa y de creatividad. Limitarse a lo rutinario. Creatividad. Pérdida de imaginación y de flexibilidad.

Discriminación. Tendencia a verlo todo de manera extrema, en blanco y negro. Resistencia a la innovación y el cambio.

#### **Fase 5. Reducción de funciones psicosociales.**

La vida emocional, con indiferencia, afecto monótono y plano. La vida social, pérdida de la capacidad de simpatía, evitan contactos informales, poco interés por conversar, tendencia a la soledad. Intereses extra laborales, hobbies y otras actividades, aburrimiento.

#### **Fase 6. Reacciones psicósomáticas.**

Tensión muscular, dolores, problemas digestivos. Hiperreactividad vegetativa, palpitaciones, taquicardia, sofocos, mareos, ahogos, tics. Alteraciones del sueño, adelgazamiento o sobrepeso, dificultades sexuales, reducción de la competencia inmunológica. Consumo excesivo de café, de tabaco, de alcohol y de sustancias psicotrópicas. Incapacidad para relajarse y para disfrutar de actividades de ocio.

#### **Fase 7. Desesperación.**

Actitud negativa hacia la vida en general. Pérdida de significado, sentimientos de futilidad, de que nada importa. Desesperación existencial. Intentos o ideas de suicidio.



Aunque, por definición, los síntomas de desgaste profesional se circunscriben a las circunstancias laborales, es frecuente que en sus estadios más avanzados sobrepasen este ámbito y se compliquen con disfunciones conyugales, problemas con los hijos, alejamiento o desinterés por actividades extra laborales, etc. Por otra parte, las fases evolutivas no siempre se cumplen exactamente en la secuencia descrita, pudiendo haber solapamientos y alternancias entre ellas.

### **Diagnóstico.**

No existen pautas oficiales de diagnóstico para el síndrome de desgaste profesional o "burnout", pero la experiencia clínica y la revisión de la literatura permiten sugerir los siguientes criterios, todos de obligado cumplimiento.

Aparece de manera insidiosa y progresiva en un profesional previamente bien adaptado, e incluso entusiasta, en su trabajo, que se queja de desinterés, desilusión, desengaño o disconformidad con sus tareas, así como de cansancio, agotamiento o fatiga fácil, presenta inhibición de una capacidad empática previamente existente, así como una disminución objetivable de sus logros y rendimiento y cuyos síntomas están predominantemente referidos a su compromiso laboral y mejoran con vacaciones o alejamiento de su profesión o entorno habituales (De Rivera, 2010, p.139).

Como ocurre con la mayoría de los síndromes de estrés crónico, el desgaste profesional o burnout no está específicamente reconocido como tal en los sistemas internacionales de clasificación. El diagnóstico oficial más próximo de la CIE-10 es el de Neurastenia, F48, cuyos tres criterios generalmente cumple: (1) Molesto cansancio tras esfuerzo mental o fatigabilidad fácil. (2) Por lo menos dos síntomas de esta serie: dolor y molestias musculares, mareos, cefaleas de tensión, trastornos del sueño, incapacidad para relajarse, irritabilidad, dispepsia y (3) no cumplir criterios de otro trastorno, como depresión o somatización. En caso de aplicar este diagnóstico debe hacerse constar, además, la clara relación con la actividad laboral.

Debe establecerse el diagnóstico diferencial con otros cuadros próximos, como los trastornos depresivos. Las diferencias más importantes son las siguientes:

En el desgaste profesional los síntomas están claramente relacionados con la situación laboral y el paciente puede sentirse feliz y productivo en otras áreas de su vida; en la depresión los síntomas son más extensivos y generalizados.

Las emociones más fácilmente demostrables en el desgaste profesional son la hostilidad, el desengaño y el enfado; en la depresión, la tristeza y la culpa.

Aunque el agotamiento emocional también está presente de manera significativa en la depresión, los componentes de inhibición empática (despersonalización, en la terminología de Maslach) y de disminución del sentido de realización personal no guardan correlación con los estados depresivos.

### **Prevención.**

Gracias a la experiencia acumulada en diversos estudios, ya han sido identificados varios factores de riesgo, cuya consideración debe facilitar la instauración de medidas preventivas adecuadas. Aunque todos ellos están interrelacionados, es conveniente clasificarlos al triple nivel individual, de equipo o grupo de trabajo y organizacional.

#### **A nivel individual.**

González (2007) afirma que la reactividad al estrés y el locus externo de control son algunos de los rasgos psicológicos que aumentan la susceptibilidad al estrés en general, y al desgaste profesional en particular, mientras que la robustez psicológica y el apoyo social la disminuyen. Mientras que el locus de control y la robustez psicológica son variables difíciles de modificar, la reactividad al estrés disminuye en relativamente poco tiempo con psicoterapia autógena, por lo que esta técnica debe ser tomada en cuenta no sólo como terapia, sino también en todo programa preventivo.

Por otra parte, es muy aconsejable el mantenimiento de las redes sociales, es decir, de los contactos regulares con los amigos y la familia y la participación regular en aficiones, que éstos no son meras diversiones y pérdidas de tiempo será útil a más de un adicto al trabajo, que puede así motivarse a cuidar su propia salud para mantener una alta capacidad de rendimiento.

### **A nivel de equipo de trabajo.**

Las buenas relaciones interpersonales en el equipo son la mejor vacuna contra el desgaste profesional. Al contrario, las relaciones distantes, rígidas e inarmónicas son un factor de riesgo. La discusión y puesta de acuerdo en común de procedimientos y modos de funcionar garantiza una mejor cooperación y cohesión, previene malentendidos y, cuando éstos se producen, facilita su resolución. Las sesiones clínicas, aunque primariamente centradas en el estudio de la evolución de los pacientes o receptores de ayuda, también ofrecen una buena oportunidad para el apoyo, el consejo y el reconocimiento mutuo entre los miembros del equipo. Adicionalmente, es muy aconsejable dedicar una reunión específica semanal para detectar y resolver fricciones y fortalecer la cultura de cooperación y aprecio en lugar de la de competición y rencor (González, 2007).

### **A nivel institucional.**

En el caso del profesional de Obstetricia, y probablemente también en el de otros profesionales de salud y de ayuda, este nivel debe comenzar desde sus estudios de pre graduados. La adecuada formación debe incluir: una buena adquisición de pautas de comunicación y relación interpersonal, un buen conocimiento de sus propias dinámicas personales, en especial las que le han llevado a la elección de su profesión, el desarrollo de una actitud de ayuda profesional eficaz, que le permita sentirse cómodo y establecer con facilidad una relación "cuasi-diádica" con el enfermo.

En cuanto a las instituciones de salud, es doloroso reconocer que la mayoría de ellas, sobre todo las hospitalarias, no reúnen las características

organizacionales necesarias para favorecer el bienestar psicológico de sus empleados. De hecho, los entorpecimientos burocráticos y las insensibilidades administrativas son algunas de las causas más frecuentes del desgaste profesional.

El poco y equívoco interés que los programas de formación en gestión dedican a estos aspectos debe revertirse. No es lógico que un sistema que quema a sus profesionales pretenda ofrecer una buena atención en salud.

### **1.2.2 Desempeño laboral**

#### **Definición**

Para Chiroque (2006), cuando hablamos de “desempeño” hacemos alusión al ejercicio práctico de una persona que ejecuta las obligaciones inherentes a su profesión, cargo u oficio” (p. 1). En este sentido, la evaluación del desempeño laboral hace referencia al proceso evaluativo de las prácticas que ejercen las Obstetrices, en relación a las obligaciones inherentes a su profesión y cargo.

Chiavenato (2007) conceptualiza el desempeño laboral, como “el comportamiento del trabajador en busca de los objetivos fijados, este constituye la estrategia individual para lograr dichos objetivos”.

Las capacidades, habilidades, necesidades y cualidades que interactúan con la naturaleza del trabajo y de la organización para producir comportamientos que pueden afectar los resultados y los cambios sin precedentes que están dando las organizaciones.

Palaci (2005), plantea que: “El desempeño laboral es el valor que se espera aportar a la organización de los diferentes episodios conductuales que un individuo lleva a cabo en un período de tiempo” (p. 155).

En el contexto de salud, el desempeño laboral se define como “aquellas acciones o comportamientos observados en el personal u equipo de salud que son relevantes para los objetivos de la organización, y que pueden ser medidos en términos de las competencias de cada individuo y su nivel de contribución a la institución” (Pedraza, Amaya y Conde, 2010).

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

Desde una perspectiva histórica, la conducta humana en el trabajo ha cobrado gran importancia (Costales, 2009). En éste sentido al conceptualizar el rendimiento ocupacional, Motowidlo (2003) lo define como “el valor total esperado por la organización respecto a los episodios conductuales discretos que un individuo lleva a cabo en un período de tiempo determinado”. Este autor considera que el desempeño laboral, es el valor asignado por la organización a una serie de comportamientos de sus empleados, es decir a las conductas o comportamientos que se dirigen hacia los resultados en términos de eficacia, productividad o eficiencia.

### **Dimensiones del desempeño laboral**

En la presente investigación se consideran como dimensiones del desempeño laboral: la realización de la tarea, relaciones con la comunidad, relaciones con sus pares y superiores, puntualidad y servicio.

#### **Realización de la tarea**

Zelada (2015) señala que la realización de la tarea:

Es el grado de cumplimiento de los objetivos trazados con la calidad requerida en el periodo que se analiza, precisando en cada caso la valoración cualitativa y cuantitativas que le corresponda a cada uno, de igual forma, se valorará el cumplimiento, en cantidad y calidad de las tareas planificadas y no planificadas en dicho período. (p. 13)

#### **Relaciones con la comunidad**

El Glosario de Promoción de Salud de la Organización Mundial de la Salud (OMS, 1998) define la comunidad como un “grupo específico de personas, que a menudo viven en una zona geográfica definida, comparten la misma cultura, valores y normas, y están organizadas en una estructura social conforme al tipo de relaciones que la comunidad ha desarrollado a lo largo del tiempo”. La comunidad es la unidad básica de trabajo de la salud comunitaria.

“Las actividades de promoción de la salud son espacios de articulación entre los servicios y las comunidades” (Herrera y Yepes, 1999, p.23).

### **Relaciones con sus pares y superiores**

Las relaciones interpersonales según Chiavenato (2007) se refiere a las: “Relaciones constantes entre la organización, los colaboradores. Relaciones afectivas y emocionales, conexiones personales entre los miembros en el entorno laboral” (p. 44). Califica la interrelación personal y adaptación al trabajo en equipo.

En esta dimensión, se evalúa el grado en que el trabajador es capaz de subordinar sus intereses personales a los del colectivo en el cumplimiento de los objetivos y tareas sin escatimar tiempo ni esfuerzo; su disposición de enseñar o transmitir conocimientos y experiencias y su capacidad de crear buenas condiciones y un ambiente de camaradería obteniendo, como resultado, una colaboración franca y amplia en el colectivo. Capacidad para trabajar con otras personas con la finalidad de lograr metas en común para la organización. (Zelada, 2015, p. 14)

### **Puntualidad y servicio.**

Según Maqueda (2003) “la puntualidad es fundamental y dice mucho del estilo de nuestra institución. Los actos deben comenzar a la hora prefijada” (p. 339).

Puntualidad, es una actitud humana considerada en muchas sociedades como la virtud de coordinarse cronológicamente para cumplir una tarea requerida o satisfacer una obligación antes o en un plazo anteriormente comprometido o hecho a otra persona.

La puntualidad es el cuidado y diligencia en hacer las cosas a su debido tiempo.

La puntualidad dota a un trabajador de eficacia, orden y responsabilidad; igualmente, comunica cosas positivas hacia los clientes, compañeros de trabajo y jefes. Da un sentido de profesionalismo y compromiso.

## **Evaluación del desempeño laboral**

Según Mondy y Noe (2005) la evaluación del desempeño, “es un sistema formal de revisión y evaluación del desempeño laboral individual o de equipos” (p. 252).

La evaluación del desempeño no es por sí misma un fin, sino un instrumento, un medio, una herramienta para mejorar los resultados de los recursos humanos de la institución hospitalaria.

Robbins (2004), al respecto afirma que la evaluación del desempeño “sirve a diversos propósitos en las organizaciones. La gerencia utiliza las evaluaciones para tomar decisiones de recursos humanos generales. Las evaluaciones contribuyen en la toma de decisiones” (p. 565). Es decir, dichas evaluaciones tienen un fin orientación positiva para la institución.

Chiavenato (2007) define la evaluación laboral como un proceso que mide el desempeño del empleado. El desempeño del empleado Cuando se habla de evaluación del desempeño, se concentra en el proceso por el cual se juzga el rendimiento individual y no el rendimiento de una organización o unidad empresarial.

La evaluación del desempeño es el proceso mediante el cual se estima el rendimiento global del empleado (Werther y Davis, 2000). La evaluación del desempeño es una apreciación sistemática del desempeño de cada persona en el cargo o del potencial de desarrollo futuro. Toda evaluación es un proceso para estimular o juzgar el valor, la excelencia, las cualidades de alguna persona. La evaluación de los individuos que desempeñan roles dentro de una organización puede llevarse a cabo utilizando varios enfoques, que reciben denominaciones como evaluación del desempeño, evaluación del mérito, evaluación de los empleados, informes de progreso, evaluación de eficiencia funcional, etc. Algunos de estos conceptos son intercambiables, es el grado en que cumple los requisitos de su trabajo.

El análisis del rendimiento del empleado, involucra prestar atención a los resultados obtenidos, es decir a la calidad y cantidad de los frutos del

trabajo, al comportamiento desarrollado por el trabajador, y a los atributos relacionados con el puesto de trabajo.

Dolan, Valle, Jackson y Schuler (2003) destacan los siguientes objetivos que se esperan de la evaluación del rendimiento:

- a) Capacitación, formación, perfeccionamiento y desarrollo de la carrera.
- b) Motivación y productividad: estas dos variables están condicionados por el desarrollo de los comportamientos y el nivel de esfuerzo de los trabajadores.
- c) Retribuciones: sobre la evaluación del rendimiento podrá determinarse los niveles de los incrementos salariales.
- d) Idoneidad del individuo para el puesto de trabajo.
- e) Retroalimentación de información al trabajador evaluado de los resultados de su desempeño.
- f) Comunicación: permite establecer un diálogo entre el supervisor y el subordinado, mejorando las relaciones humanas entre éstos.

### **1.2.3 Burnout y desempeño laboral**

“El burnout es fruto de repetidas presiones emocionales y de la desilusión erosionante sobre el desempeño laboral” (El Sahili, 2015, p. 6).

Por su parte, Schaufeli, Maslach y Merck (1996, citado por El Sahili, 2015) definieron al burnout como un síndrome vinculado con el compromiso laboral más que con las profesiones de atención, que puede ser aplicado a la mayor parte de las actividades que impliquen un desempeño remunerado, inclusive las técnicas o no profesionales.

Serrano (2002) señala que el burnout “deteriora tanto la salud del trabajador como la productividad de la empresa. Esto se debe a varios factores, tales como alto absentismo y siniestralidad laboral, y baja eficiencia en el desempeño del rol laboral” (p. 303).

### **1.2.4 El/ la Obstetra**

En el Perú, la profesión de Obstetricia se creó por Decreto Supremo el 10 de octubre de 1826, dado en Palacio de Gobierno por el Presidente del Consejo de Gobierno, Don Andrés Santa Cruz, en el cual se crea el Colegio de



Partos (hoy Instituto Materno Perinatal de Lima). Don Hipólito Unanue norma la formación de Obstetrices, nombrando como primera Directora a la obstetra francesa Madame Benita Paulina Cadeau de Fessel, iniciándose así la profesionalización de la mujer en el Perú (Sociedades Operadoras de Salud, 2017).

Según la Ley 27853, en su Art. 2, el rol del obstetra consiste en que: “provee, oferta y administra atención obstétrica de salud en el ámbito de su competencia, a la mujer, familia y la comunidad, en forma científica, tecnológica, sistematizada y coordinada con los demás profesionales de salud”.

La función de las obstetras es muy amplia y es esencial en la vida de la mujer porque la acompañan en su embarazo, parto y puerperio. Gracias a este acompañamiento pueden llegar a conocer aspectos sociales, psicológicos y familiares de las embarazadas. Además, a través del trabajo en el centro de salud o maternidades educan sobre la importancia de la salud sexual y la planificación familiar contribuyendo de esta manera a la prevención del embarazo adolescente, las enfermedades de transmisión sexual, cáncer ginecológico, etc.

## **2. Justificación de la investigación**

En cuanto a la justificación teórica, fue dar nuevos aportes teóricos que permitan explicar y conocer más de cerca la relación que existe entre el nivel de burnout y el desempeño laboral, variables que se explican haciendo la aplicación del Modelo Tridimensional de Burnout de Maslach. Asimismo, permitirá hacer una revisión de los modelos teóricos que requieren de profesionales obstetras en el Servicio de Obstetricia del Hospital Luis Nicasio Sáenz que se adapten a los cambios tecnológicos, sociales, culturales, políticos y económicos que existen en la actualidad y que se encuentran en constante cambio. La obstetra es una profesional que desempeña una función estresante por su constante interrelación con sus colegas y con las pacientes, por eso el estrés es uno de los problemas que afecta el rendimiento laboral.

Respecto a la justificación práctica, la investigación permitió conocer la problemática existente en el Servicio de Obstetricia del Hospital Luis Nicasio Sáenz en cuanto a identificar los niveles del síndrome de burnout prevalentes y su relación con su desempeño laboral, resultados que pueden trascender más allá del logro del objetivo académico propuesto y por ende en el hospital se considere la adopción de políticas de prevención y acciones correctivas que ayuden a mejorar el panorama laboral y favorezca la salud del profesional de obstetricia y por ende, elevar su desempeño laboral.

Desde el punto de vista metodológico, se justifica porque permitió la validación de un instrumento para medir el desempeño laboral, debidamente validado mediante juicio de expertos, utilizando para su confiabilidad el coeficiente Alfa de Cronbach, pudiendo ser utilizado en futuras investigaciones en otros contextos laborales con características semejantes.

Aporte científico, se justifica porque servirá para que la superioridad y la jefatura del servicio de obstetricia tomen conocimiento de la importancia que tienen el síndrome de burnout y su relación con el desempeño laboral, y realicen periódicamente mediante el uso de técnicas e instrumentos confiables el sondeo del personal en diversas áreas del Hospital con el propósito de evitar o minimizar los riesgos a contraer el burnout.

Aporte social, se justifica, porque los resultados de la presente investigación beneficiaron a la institución como organización hacia la implementación de cambios, en aras de reforzar su imagen y credibilidad, así como elevar la calidad de vida personal, laboral y profesional de los trabajadores del hospital.

### **3. Problema**

#### **3.1 Problema general**

¿Cuál es la relación entre el burnout y el desempeño laboral en el Servicio de Obstetricia del Hospital Luis Nicasio Sáenz, Lima, enero - marzo 2018?

### 3.2 Problemas específicos

3.2.1 ¿Cuál es la relación entre el agotamiento personal y el desempeño laboral en el Servicio de Obstetricia del Hospital Luis Nicasio Sáenz, 2018?

3.2.2 ¿Cuál es la relación entre la despersonalización y el desempeño laboral en el Servicio de Obstetricia del Hospital Luis Nicasio Sáenz, 2018?

3.2.3 ¿Cuál es la relación entre la realización personal con el desempeño laboral en el Servicio de Obstetricia del Hospital Luis Nicasio Sáenz, 2018?

#### 4. Conceptualización y Operacionalización de las variables

##### Variables

##### Variable independiente:

##### (X) Síndrome de Burnout

El Síndrome de Burnout, se configura como “un síndrome tridimensional caracterizado por agotamiento emocional, despersonalización y reducida realización personal” (Llaneza, 2007, p. 508).

##### *Operacionalización de la variable Síndrome de Burnout*

| Variables                      | Definición Conceptual   | Definición Operacional        |   |                               |
|--------------------------------|---|-------------------------------|---|-------------------------------|
|                                |   | Dimensiones                   | Indicador   | Ítems                         |
| <b>Variable independiente:</b> | Más conocido como síndrome del profesional quemado, resultado de estrés crónico | <b>-Agotamiento emocional</b> | <ul style="list-style-type: none"><li>- Sentimiento de estar abrumado</li><li>- Agotado emocionalmente por el trabajo</li></ul> | 1,2,3,6,8,<br>13,14,16<br>,20 |

|                     |   |                              |  |                         |
|---------------------|---|------------------------------|--|-------------------------|
| Síndrome de Burnout | experimentado en el contexto laboral que afecta al trabajador tanto física como mentalmente | <b>Despersonalización</b>    | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Grado en que cada uno reconoce actitudes de frialdad</li> <li>- Actitudes de distanciamiento</li> </ul>             | 5,10,11, 15,22.         |
|                     |   | <b>-Realización personal</b> | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Sentimientos de autoeficacia en el trabajo</li> <li>- Sentimientos de realización personal en el trabajo</li> </ul> | 4,7,9,12, 17,18,19, 21. |

**Variable dependiente:**

**(Y) Desempeño laboral**

El desempeño laboral, como “el comportamiento del trabajador en busca de los objetivos fijados, este constituye la estrategia individual para lograr dichos objetivos” (Chiavenato, 2007).

*Operacionalización de la variable Desempeño laboral*

| Variables  | Definición Conceptual   | Definición Operacional             |                                 |                |
|--|---|------------------------------------|---------------------------------|----------------|
|  |   | Dimensiones                        | Indicador                       | Ítems          |
| <b>Variable dependiente</b><br>Desempeño Laboral | Acciones o comportamientos en el personal o equipo de salud para efectuar funciones que | <b>Realización de la tarea</b>     | Cumplimiento de sus actividades | 1,2,3, 4,5,    |
|  |   | <b>Relaciones con la comunidad</b> | Trato de los pacientes          | 6, 7,8, 8,9,10 |

|  |                          |  |   |                  |
|--|--------------------------|--|---|------------------|
|  | exige su cargo o función | <b>Relaciones con sus pares y superiores</b> | Trabajo en equipo, apoyo. Comunicación y apoyo del jefe de servicio | 11,12, 13,14, 15 |
|  |                          | <b>Puntualidad y servicio</b>                | Horario de trabajo, actitud hacia el trabajo.                       | 16,17, 8,19, 20. |

## **5. Hipótesis**

### **5.1 Hipótesis general**

El burnout se relaciona significativamente con el desempeño laboral en el Servicio de Obstetricia del Hospital Luis Nicasio Sáenz, 2018.

### **5.2 Hipótesis específicas**

El agotamiento emocional se relaciona significativamente con el desempeño laboral en el Servicio de Obstetricia del Hospital Luis Nicasio Sáenz, 2018.

La despersonalización se relaciona significativamente con el desempeño laboral en el Servicio de Obstetricia del Hospital Luis Nicasio Sáenz, 2018.

La realización personal se relaciona significativamente con el desempeño laboral en el Servicio de Obstetricia del Hospital Luis Nicasio Sáenz, 2018.

## **6. Objetivos**

### **6.1 Objetivo general**

Determinar la relación del burnout con el desempeño laboral en el Servicio de Obstetricia del Hospital Luis Nicasio Sáenz, 2018.

### **6.2 Objetivos específicos**

Determinar la relación entre el agotamiento emocional con el desempeño laboral en el Servicio de Obstetricia del Hospital Luis Nicasio Sáenz, 2018.

Determinar la relación entre la despersonalización con el desempeño laboral en el Servicio de Obstetricia del Hospital Luis Nicasio Sáenz, 2018.

Determinar la relación entre la realización personal con el desempeño laboral en el Servicio de Obstetricia del Hospital Luis Nicasio Sáenz, 2018.

## **METODOLOGIA**

### **1. Tipo y Diseño de investigación**

#### **Tipo de investigación**

La presente investigación fue de tipo descriptivo correlacional.

Descriptivo porque se buscó especificar propiedades, características y rasgos importantes de cualquier fenómeno que se analice” (Hernández, Fernández y Baptista, 2010, p. 80).

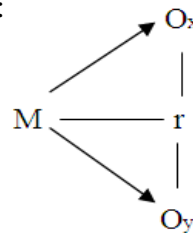
Correlacional: “porque asocia variables mediante un patrón predecible para un grupo o población” (Hernández et al., 2010, p. 81), ya que a través de él se busca determinar el grado de relación entre las variables de estudio.

### **Diseño de investigación**

El estudio tuvo un diseño no experimental, ya que “es una investigación que se realiza sin manipular deliberadamente variables. Lo que hacemos es observar fenómenos tal como se dan en su contexto natural, para posteriormente analizarlos” (Hernández et al., 2010, p. 149).

Según el periodo y secuencia fue transeccional porque se recolectaron datos en un solo momento, en un tiempo único. Su propósito fue describir variables y analizar su incidencia e interrelación en un momento dado” (Hernández et al., 2010, p.151).

Según el siguiente formato:



Dónde:

M : Es la muestra.

Ox : Observación de la variable independiente.

Oy : Observación de la variable dependiente

r : Correlación entre las dos variables.

## **2. Población y Muestra**

### **Población**

La población objeto de estudio estuvo conformada por Obstetricas que laboran en el Servicio de Obstetricia del Hospital “Luis Nicasio Sáenz”.

### **Muestra**

Para el tamaño poblacional se empleó el muestro no probabilístico por conveniencia decidiendo trabajar con el 100% del personal del Servicio de Obstetricia del Hospital “Luis Nicasio Sáenz”, es decir con 31 Obstetrices.

### 3. **Técnicas e instrumentos de investigación**

#### **Técnicas**

Para el desarrollo del presente trabajo se utilizaron las técnicas de observación directa de grupos, y aplicación de cuestionarios aplicados a la muestra de estudio.

La técnica de recolección de datos usado fue la encuesta, que “constituye una técnica que permite averiguar y obtener datos mediante preguntas y respuestas bajo la modalidad de la entrevista o el cuestionario” (Villegas, 2005, p, 166).

#### **Instrumento**

El instrumento de recolección de datos que se utilizó en la presente investigación fue el Cuestionario, que “consiste en un conjunto de preguntas respecto de una o más variables a medir. Debe ser congruente con el planteamiento del problema e hipótesis (Hernández et al., 2010, p. 217) de preguntas tipo Likert.

Para medir la variable Burnout se hizo uso del Cuestionario de Maslach Burnout Inventory, de Maslach y Jackson (1986), que midió tres dimensiones: Agotamiento emocional, Despersonalización y Realización personal, conformada por 22 preguntas. La Escala de respuesta fue: Nunca (1), Algunas veces al año (2), Algunas veces al mes (3), Algunas veces a la semana (4) y Diariamente (5).

#### *Puntaje por dimensión y niveles del MBI*

| <b>Nivel</b> | <b>Agotamiento Emocional</b> | <b>Despersonalización</b> | <b>Realización personal</b> |
|--------------|------------------------------|---------------------------|-----------------------------|
| Alto         | 0 -27                        | 0 = 10                    | < 33                        |



|       |         |       |         |
|-------|---------|-------|---------|
| Medio | 26 a 19 | 9 a 6 | 34 a 39 |
| Bajo  | <18     | < 5   | 0 =40   |

El otro instrumento fue el Test del Desempeño Laboral, que midió cuatro dimensiones: Realización de la tarea, relaciones con la comunidad, relaciones con sus pares y superiores, puntualidad y servicio. Constituido por 20 preguntas. La escala de respuesta fue: Deficiente (1), Regular (2), Bueno (3), Muy bueno (4) y Excelente (5).

Para determinar los niveles de Desempeño Laboral se utilizó el siguiente baremo:

*Puntaje por dimensión y niveles de Desempeño laboral*

| <b>Nivel</b> | <b>Desempeño<br/>laboral</b> | <b>Relaciones<br/>interpersonales</b> | <b>Experiencia</b> | <b>Satisfacción<br/>laboral</b> |
|--------------|------------------------------|---------------------------------------|--------------------|---------------------------------|
| Deficiente   | 20 – 40                      | 20 a 25                               | 42 a 55            | 15 a 20                         |
| Bueno        | 41 – 61                      | 13 a 19                               | 27 a 41            | 10 a 14                         |
| Muy bueno    | 62 – 82                      |                                       |                    |                                 |
| Excelente    | 83 - 103                     | 5 a 12                                | 11 a 26            | 4 a 9                           |

La validez se realizó mediante el juicio de experto. La confiabilidad fue realizada haciendo uso del Alfa de Cronbach (0.956 y 0.930), comprobándose la fiabilidad de ambos instrumentos.

#### **4. Procesamiento y análisis de la información**

Para el procesamiento de los datos se procedió a la codificación de los mismos, transformándolos en códigos numéricos de acuerdo a las respuestas. Luego se procedió al vaciamiento de los datos de las variables de estudio según su categoría a una matriz en el programa de computación IBM SPSS versión 23 para Windows.

Para el análisis de los datos, se hizo uso de la estadística descriptiva, que “consiste en la presentación de manera resumida de la totalidad de

observaciones hechas, como resultado de una experiencia realizada, nos informa cómo se ha comportado la variable dependiente ante la acción de una independiente” (Sánchez y Reyes, 2006). Así como la estadística inferencial, con el modelo no paramétrico de correlación.

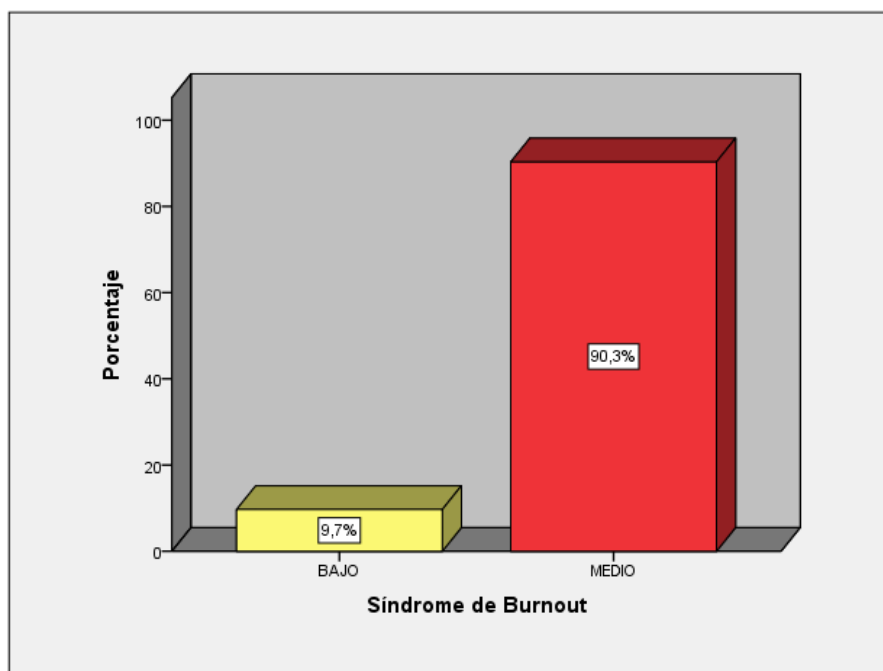
## **RESULTADOS**

### **Tabla 1**

*Nivel de burnout en Obstetras del Servicio de Obstetricia del Hospital Luis Nicasio Sáenz, 2018*

| Nivel de Burnout | Frecuencia (f) | Porcentaje (%) |
|------------------|----------------|----------------|
| Bajo             | 3              | 9,7            |
| Medio            | 28             | 90,3           |
| Alto             | 0              | 0              |
| Total            | 31             | 100,0          |

Fuente: Servicio de Obstetricia Hospital Luis Nicasio Sáenz



*Figura 1.* Nivel de burnout en Obstetras del Servicio de Obstetricia del Hospital Luis Nicasio Sáenz, 2018

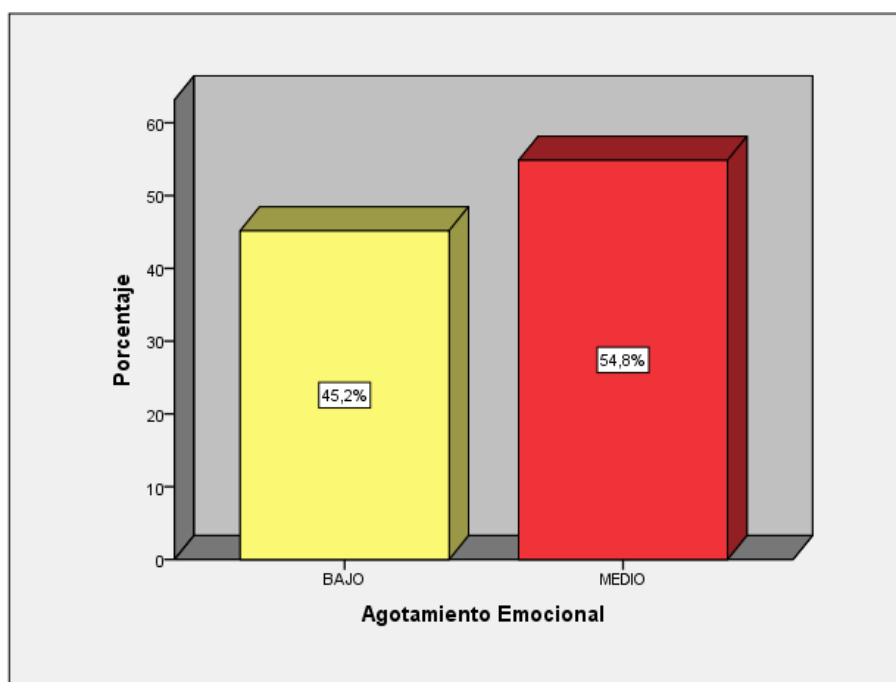
Los datos muestran en la Tabla 1 y figura 1 que del 100% de Obstetras encuestados, el 90.3% presenta un nivel medio de burnout, mientras que el 9.7% un nivel de burnout bajo. Predominando el nivel medio de burnout en Obstetras que laboran en el Servicio de Obstetricia del Hospital Luis Nicasio Sáenz.

**Tabla 2**

*Agotamiento emocional en Obstetras del Servicio de Obstetricia del Hospital Luis Nicasio Sáenz, 2018*

| Nivel | Frecuencia (f) | Porcentaje (%) |
|-------|----------------|----------------|
| Bajo  | 14             | 45,2           |
| Medio | 17             | 54,8           |
| Alto  | 0              | 0              |
| Total | 31             | 100,0          |

Fuente: Servicio de Obstetricia Hospital Luis Nicasio Sáenz



*Figura 2. Agotamiento emocional en Obstetras del Servicio de Obstetricia del Hospital Luis Nicasio Sáenz, 2018*

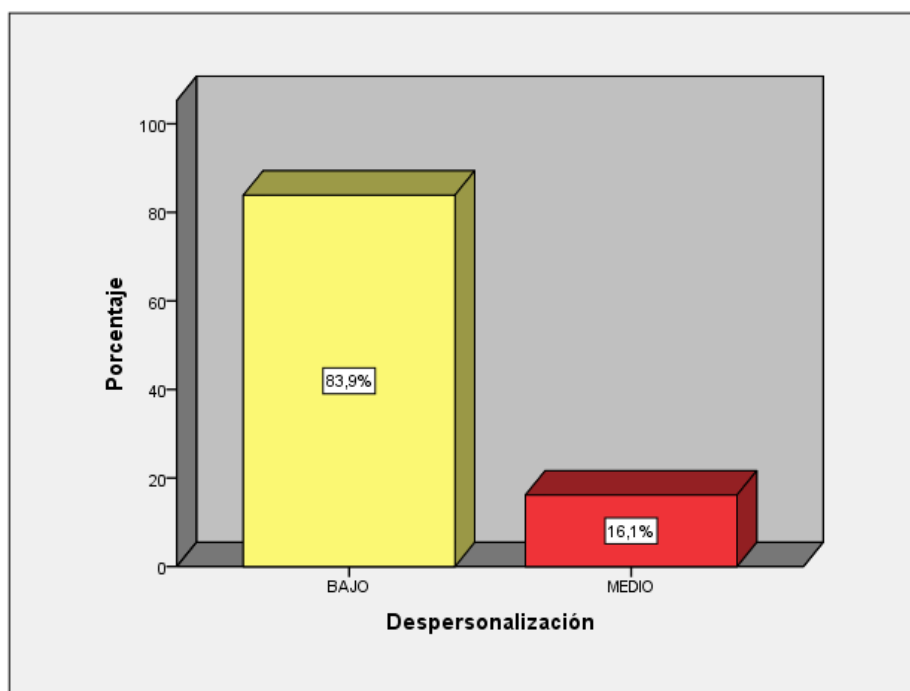
En cuanto a la dimensión Agotamiento emocional, los datos muestran en la Tabla 2 y figura 2 que del 100% de Obstetras encuestados, el 54.8% presenta un nivel medio de agotamiento emocional, mientras que el 45.2% un nivel bajo. Predominando el nivel medio de agotamiento emocional en las Obstetras del Servicio de Obstetricia del Hospital Luis Nicasio Sáenz.

### **Tabla 3**

*Despersonalización en Obstetras del Servicio de Obstetricia del Hospital Luis Nicasio Sáenz, 2018*

| Nivel | Frecuencia<br>(f) | Porcentaje<br>(%) |
|-------|-------------------|-------------------|
| Bajo  | 26                | 83,9              |
| Medio | 5                 | 16,1              |
| Alto  | 0                 | 0                 |
| Total | 31                | 100,0             |

Fuente: Servicio de Obstetricia Hospital Luis Nicasio Sáenz



*Figura 3.* Despersonalización en Obstetras del Servicio de Obstetricia del Hospital Luis Nicasio Sáenz, 2018

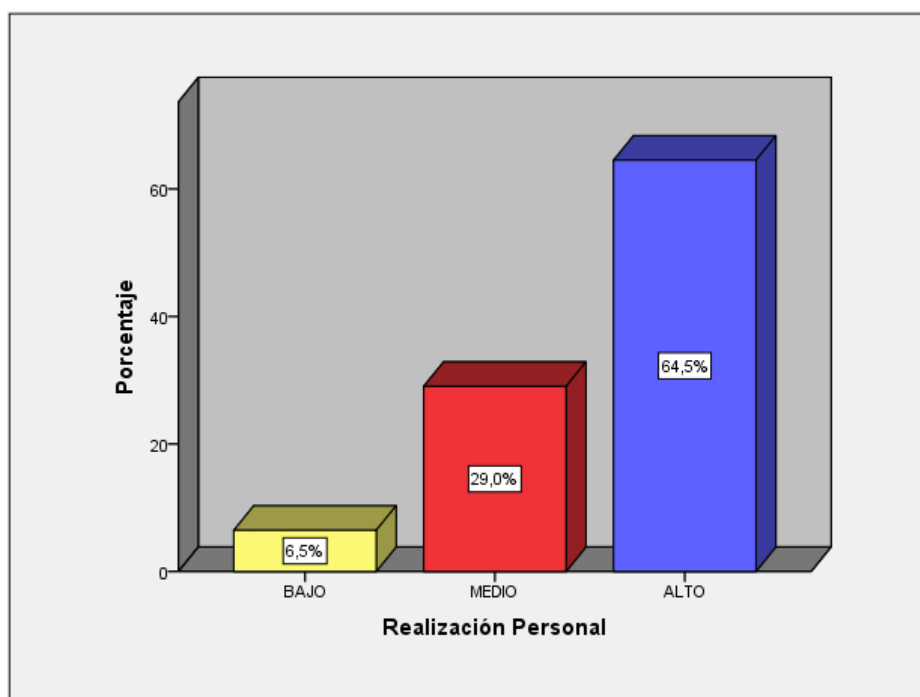
En cuanto a la dimensión Despersonalización, los datos muestran en la Tabla 3 y figura 3 que del 100% de Obstetras encuestados, el 83.9% presenta un nivel bajo, mientras que el 16.1% un nivel medio. Predominando el nivel bajo de despersonalización en las Obstetras del Servicio de Obstetricia del Hospital Luis Nicasio Sáenz.

**Tabla 4**

*Realización personal en Obstetras del Servicio de Obstetricia del Hospital Luis Nicasio Sáenz, 2018*

| Nivel | Frecuencia<br>(f) | Porcentaje<br>(%) |
|-------|-------------------|-------------------|
| Bajo  | 2                 | 6,5               |
| Medio | 9                 | 29,0              |
| Alto  | 20                | 64,5              |
| Total | 31                | 100,0             |

Fuente: Servicio de Obstetricia Hospital Luis Nicasio Sáenz



*Figura 4. Realización personal en Obstetras del Servicio de Obstetricia del Hospital Luis Nicasio Sáenz, 2018*

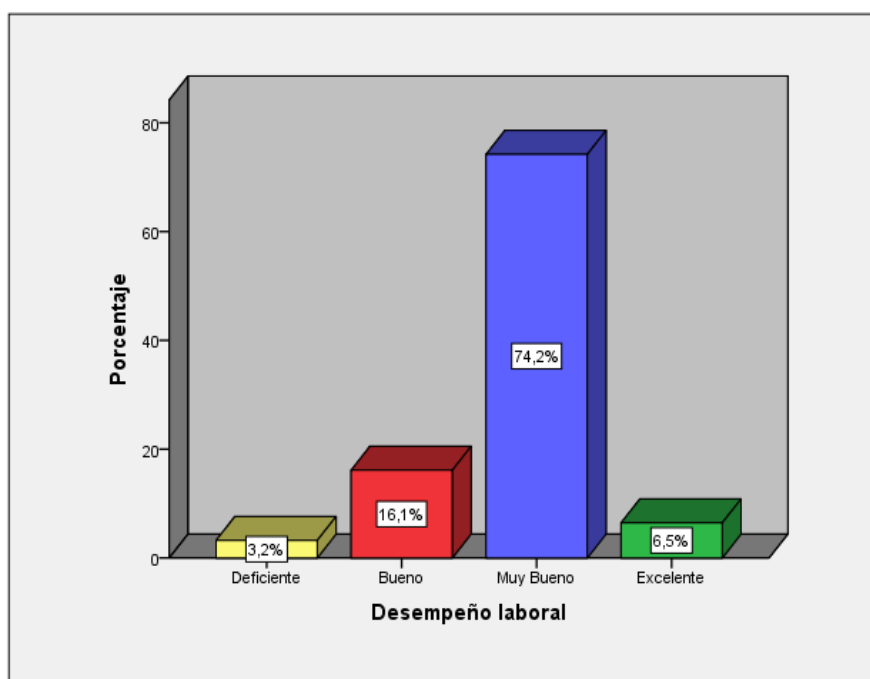
Respecto a la dimensión Realización personal, los datos muestran en la Tabla 4 y figura 4 que del 100% de Obstetras encuestados, el 64.5% presenta un nivel alto, mientras que el 29% un nivel medio y el 6.5% un nivel bajo. Predominando el nivel alto de realización personal en Obstetras del Servicio de Obstetricia del Hospital Luis Nicasio Sáenz.

#### **Tabla 5**

*Desempeño laboral en Obstetras del Servicio de Obstetricia del Hospital Luis Nicasio Sáenz, 2018*

|            | Frecuencia<br>(f) | Porcentaje<br>(%) |
|------------|-------------------|-------------------|
| Deficiente | 1                 | 3,2               |
| Bueno      | 5                 | 16,1              |
| Muy Bueno  | 23                | 74,2              |
| Excelente  | 2                 | 6,5               |
| Total      | 31                | 100,0             |

Fuente: Servicio de Obstetricia Hospital Luis Nicasio Sáenz



*Figura 5.* Desempeño laboral en Obstetras del Servicio de Obstetricia del Hospital Luis Nicasio Sáenz, 2018

En referencia a la variable Desempeño laboral, se aprecia en la Tabla 5 y figura 5 que del 100% de Obstetras encuestados, en el 74,2% su desempeño laboral fue muy bueno, en el 16,1% bueno, en el 6,5% excelente y en el 3,2% deficiente. Evidenciándose en la mayoría de Obstetras del Servicio de Obstetricia del Hospital Luis Nicasio Sáenz un desempeño laboral muy bueno.

### **Prueba de hipótesis**

#### **Hipótesis general**

Ha. El burnout se relaciona significativamente con el desempeño laboral en el Servicio de Obstetricia del Hospital Luis Nicasio Sáenz, 2018.

Ho. El burnout no se relaciona significativamente con el desempeño laboral en el Servicio de Obstetricia del Hospital Luis Nicasio Sáenz, 2018.

*Burnout y desempeño laboral en Obstetras del Servicio de Obstetricia del Hospital Luis Nicasio Sáenz, 2018*

|          |                   | S Burnout        | D laboral |        |
|----------|-------------------|------------------|-----------|--------|
| Rho      | Síndrome          | Coeficiente      | 1,000     | -,398* |
| Spearman | de Burnout        | correlación      |           |        |
|          |                   | Sig. (bilateral) | .         | ,027   |
|          |                   | N                | 31        | 31     |
|          | Desempeño laboral | Coeficiente      | -,398*    | 1,000  |
|          |                   | correlación      |           |        |
|          |                   | Sig. (bilateral) | ,027      | .      |
|          |                   | N                | 31        | 31     |

\*. La correlación es significativa al nivel 0,05 (bilateral).

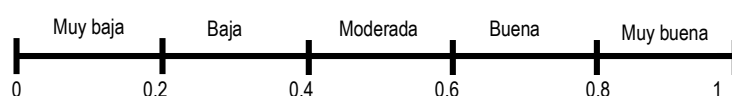
#### Regla de decisión:

Si  $p < 0,05$  se rechaza  $H_0$

Si  $p > 0,05$  se acepta  $H_0$

#### Interpretación:

Al aplicar la formula Rho de Spearman con un nivel de significancia del 95% encontramos que el valor de  $p < 0,05$  (0,027) y de  $r = -0,398$ , por lo tanto, se toma la decisión de rechazar  $H_0$  y se acepta la hipótesis alterna, confirmando que: El burnout se relaciona significativamente con el desempeño laboral, siendo esta relación inversa, baja, es decir, en la medida que haya mayor presencia de Burnout en las profesionales de Obstetricia del Hospital Luis Nicasio Sáenz, 2018, repercutirá negativamente en el desempeño laboral.





### Hipótesis específicas 1

Ha. El agotamiento emocional se relaciona significativamente con el desempeño laboral en el Servicio de Obstetricia del Hospital Luis Nicasio Sáenz, 2018.

Ho. El agotamiento emocional no se relaciona significativamente con el desempeño laboral en el Servicio de Obstetricia del Hospital Luis Nicasio Sáenz, 2018.

*El agotamiento personal en Obstetras del Servicio de Obstetricia del Hospital Luis Nicasio Sáenz, 2018*

|          |                   | Agot.Emoc. D. laboral |       |       |
|----------|-------------------|-----------------------|-------|-------|
| Rho      | Agotamiento       | Coefficiente          | 1,000 | -,307 |
| Spearman | Emocional         | correlación           |       |       |
|          |                   | Sig. (bilateral)      | .     | ,003  |
|          |                   | N                     | 31    | 31    |
|          | Desempeño laboral | Coefficiente          | -,307 | 1,000 |
|          |                   | correlación           |       |       |
|          |                   | Sig. (bilateral)      | ,003  | .     |
|          |                   | N                     | 31    | 31    |

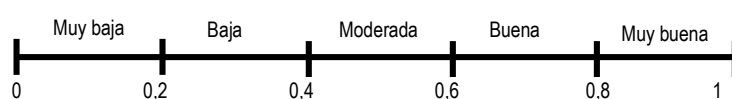
#### Regla de decisión:

Si  $p < 0,05$  se rechaza  $H_0$

Si  $p > 0,05$  se acepta  $H_0$

#### Interpretación:

Al aplicar la formula Rho de Spearman con un nivel de significancia del 95% encontramos que el coeficiente de correlación Rho de Spearman es  $-0,307$  y el valor de  $p < 0,05$  ( $0,033$ ) por lo tanto se rechaza  $H_0$ , confirmando que: El agotamiento emocional se relaciona significativamente con el desempeño laboral en el Servicio de Obstetricia siendo esta relación inversa baja, es decir, en la medida que exista mayor presencia de agotamiento emocional, entonces existirán menores niveles de desempeño laboral.



## Hipótesis específicas 2

Ha. La despersionalización se relaciona significativamente con el desempeño laboral en el Servicio de Obstetricia del Hospital Luis Nicasio Sáenz, 2018.

Ho. La despersionalización no se relaciona significativamente con el desempeño laboral en el Servicio de Obstetricia del Hospital Luis Nicasio Sáenz, 2018.

*La despersionalización y el desempeño laboral en Obstetras del Servicio de Obstetricia del Hospital Luis Nicasio Sáenz, 2018*

|              |                     | Desempeño                   |       |       |
|--------------|---------------------|-----------------------------|-------|-------|
|              |                     | Despersionalización laboral |       |       |
| Rho Spearman | Despersionalización | Coefficiente de correlación | 1,000 | -,428 |
|              |                     | Sig. (bilateral)            | .     | ,003  |
|              |                     | N                           | 31    | 31    |
|              | Desempeño laboral   | Coefficiente de correlación | -,428 | 1,000 |
|              |                     | Sig. (bilateral)            | ,003  | .     |
|              |                     | N                           | 31    | 31    |

### Regla de decisión:

Si  $p < 0,05$  se rechaza Ho

Si  $p > 0,05$  se acepta Ho

### Interpretación:

Al aplicar la formula Rho de Spearman con un nivel de significancia del 95% encontramos que el coeficiente de correlación Rho de Spearman es -0,428 y el valor de  $p < 0,05$  (0,003) por lo tanto se acepta Ho, confirmando que: La despersionalización se relaciona significativamente con el desempeño laboral en el Servicio de Obstetricia del Hospital Luis Nicasio Sáenz, 2018, siendo esta relación inversa, moderada.



### Hipótesis específicas 3

Ha. La realización personal se relaciona significativamente con el desempeño laboral en el Servicio de Obstetricia del Hospital Luis Nicasio Sáenz, 2018.

Ho. La realización personal no se relaciona significativamente con el desempeño laboral en el Servicio de Obstetricia del Hospital Luis Nicasio Sáenz, 2018.

#### *Realización personal y desempeño laboral en Obstetras del Servicio de Obstetricia del Hospital Luis Nicasio Sáenz, 2018*

|     |                      |                             | Realización Personal | Desempeño laboral |
|-----|----------------------|-----------------------------|----------------------|-------------------|
| Rho | Realización Personal | Coefficiente de correlación | 1,000                | ,591              |
|     |                      | Sig. (bilateral)            | .                    | ,012              |
|     |                      | N                           | 31                   | 31                |
|     | Desempeño laboral    | Coefficiente de correlación | ,591                 | 1,000             |
|     |                      | Sig. (bilateral)            | ,012                 | .                 |
|     |                      | N                           | 31                   | 31                |

#### Regla de decisión:

Si  $p < 0,05$  se rechaza  $H_0$

Si  $p > 0,05$  se acepta  $H_0$

#### Interpretación:

Al aplicar la fórmula Rho de Spearman con un nivel de significancia del 95% encontramos que el coeficiente de correlación Rho de Spearman es 0,591 y el valor de  $p < 0,05$  (0,012) por lo tanto se rechaza  $H_0$ , confirmando que: La realización personal se relaciona significativamente con el desempeño laboral en el Servicio de Obstetricia del Hospital Luis Nicasio Sáenz, 2018.



## ANÁLISIS Y DISCUSIÓN

En la presente investigación se evidencian las características laborales propias del sector salud en el Perú, las cuales indiscutiblemente inciden en la aparición y desarrollo del burnout en el profesional de obstetricia, que está sometido a constantes presiones por la demanda creciente de atención.

Para conocer la situación de salud de las profesionales de Obstetricia se planteó como objetivo determinar la relación del burnout con el desempeño laboral en el Servicio de Obstetricia del Hospital Luis Nicasio Sáenz, 2018. Los hallazgos confirmaron la hipótesis general planteada: El burnout se relaciona significativamente con el desempeño laboral en el Servicio de Obstetricia del Hospital Luis Nicasio Sáenz, 2018, la cual es inversa baja según el coeficiente de correlación  $r = -0,398$  y un valor  $p=0,027$ . Es decir, en la medida que haya mayor presencia de Burnout en las profesionales de Obstetricia del Hospital Luis Nicasio Sáenz, 2018, repercutirá negativamente en el desempeño laboral. Dichos resultados coinciden con los obtenidos por Quispe (2017) quien demostró que existe relación entre el síndrome de Burnout y el rendimiento laboral del profesional de la Unidad de Gineco Obstetricia del Hospital Carlos Lanfranco La Hoz.

Para medir la variable Burnout se hizo uso del Cuestionario de Maslach Burnout Inventory, de Maslach y Jackson (1986), que midió tres dimensiones: Agotamiento emocional, despersonalización y realización personal.

Los resultados mostraron que del 100% de Obstetras encuestados, el 90.3% presenta un nivel medio de burnout, mientras que el 9.7% un nivel de burnout bajo en el Servicio de Obstetricia del Hospital Luis Nicasio Sáenz, lo que coincide con Quispe (2015) quien mostró que el 45.5% perciben un moderado (medio) nivel de síndrome de Burnout.

En el agotamiento emocional se valora la vivencia de estar exhausto emocionalmente por las demandas del trabajo. Según los resultados de la investigación se observó que del 100% de Obstetras encuestados, el 54.8%, es decir 5 de cada 10 Obstetras del Servicio de Obstetricia del Hospital Luis Nicasio Sáenz, manifiestan un nivel medio de agotamiento emocional. Dichos resultados difieren del obtenido por Paulino (2017) quien en el Instituto Nacional Materno Perinatal encontró que el 58,4% de obstetras alcanzó un nivel bajo de agotamiento emocional.

Este nivel medio de agotamiento emocional, podría deberse a que las obstetras manifiestan que se sienten emocionalmente defraudados en su trabajo, cuando terminan su jornada laboral se sienten agotados por la presión en el servicio, a diario sienten que su trabajo las está desgastando.

La otra dimensión analizada del burnout fue la despersonalización, donde se valoró el grado en que cada uno reconoce actitudes de frialdad y distanciamiento, encontrando que del 100% de Obstetras del Servicio de Obstetricia del Hospital Luis Nicasio Sáenz, el 83.9% presenta un nivel bajo de despersonalización, en cambio Castro (2017) contradice estos hallazgos, ya que del 100% (142) obstetras, el 95.8% se encuentran en un alto nivel de despersonalización. Lo que podría entenderse porque a pesar de la ardua labor que realizan, tratan a las pacientes con un enfoque humanístico, con respeto y consideración, no pierden la sensibilidad emocional, lo que demuestran en la atención profesional que realizan.

En cuanto a la realización personal, se evaluó los sentimientos de autoeficacia y realización personal en el trabajo. Los datos mostraron un nivel alto en el 64.5% de las obstetras del Servicio de Obstetricia del Hospital Luis Nicasio Sáenz. Sifuentes (2014) en su investigación “Síndrome de burnout en ginecólogos y obstetras del Hospital San José, la dimensión de realización personal mostró 33,33% en sus tres niveles.

Es necesario resaltar que las obstetras manifiestan que sienten que pueden entender fácilmente a las personas que atienden, a quienes se esfuerzan diariamente por atenderlas de manera efectiva, además tratan de crear un clima agradable en su trabajo.

Los antecedentes de estudio que analicen las dos variables fueron escasos, lo que significó una limitante para comprobar y comparar los resultados obtenidos con otras investigaciones.

Finalmente, se considera que esta investigación es un aporte que permitirá contribuir a futuras investigaciones y es de especial relevancia en el diseño e implementación de programas de prevención del síndrome de burnout en el Servicio de Obstetricia del Hospital Luis Nicasio Sáenz.

## CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

### 1. CONCLUSIONES

- Los resultados del estudio confirman que el burnout se relaciona significativamente con el desempeño laboral en el Servicio de Obstetricia del Hospital Luis Nicasio Sáenz, 2018, la cual es inversa y baja ( $r=-0,398$  con un valor  $p=0,027$ ), es decir, en la medida que haya mayor presencia de Burnout, repercutirá negativamente en el desempeño laboral.

- El agotamiento emocional se relaciona significativamente con el desempeño laboral en el Servicio de Obstetricia del Hospital Luis Nicasio Sáenz, 2018, siendo esta relación inversa baja ( $r=-0,307$  con un valor  $p=0,003$ ), es decir, en la medida que exista mayor presencia de agotamiento emocional, entonces existirán menores niveles de desempeño laboral.

- La despersonalización se relaciona significativamente con el desempeño laboral en el Servicio de Obstetricia del Hospital Luis Nicasio Sáenz, 2018, siendo esta relación inversa, moderada ( $r=-0,428$  con un valor  $p=0,003$ ), es decir, en la medida que exista mayor presencia de despersonalización, entonces existirán menores niveles de desempeño laboral.

- La realización personal se relaciona significativamente con el desempeño laboral en el Servicio de Obstetricia del Hospital Luis Nicasio Sáenz, 2018, siendo esta relación inversa, moderada.

## **2. RECOMENDACIONES**

- A nivel institucional, se recomienda mejorar las condiciones de trabajo del servicio de Obstetricia del Hospital Luis Nicasio Sáenz, a fin de favorecer la calidad de trabajo de dichas profesionales, otorgarles herramienta más eficaz para lidiar con desafíos inevitables en sus actividades diarias, de esta manera disminuir los riesgos de contraer el burnout y por ende coadyuvar al mejor desempeño laboral.

- Implementar políticas laborales dirigidas al desarrollo y promoción del profesional de obstetricia, brindándole las condiciones y el reconocimiento a la labor que realiza diariamente.

- Promover actividades para fortalecer las condiciones personales, profesionales e institucionales que se asocian al burnout. Fomentar espacios físicos para desarrollar actividades deportivas y recreativas, que coadyuven a disminuir el agotamiento emocional en los profesionales de obstetricia.

- Establecer estudios de sondeo periódico para determinar la evolución y evaluación del burnout. Establecer contacto con el servicio de psicología para desarrollar planes de contingencia con respecto a la reducción y eliminación de indicios del Síndrome de burnout.



## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Acevedo, L. (2014). *Síndrome de Burnout en el profesional de enfermería*. (Tesis de maestría por publicar). Universidad Autónoma de Querétaro, México.
- Bedoya, J. (2012). *Estudio de la influencia del estrés laboral en el desempeño de los trabajadores del área operativa en la empresa pública Correos del Ecuador*. Quito - Ecuador.
- Castro, K. (2017). *Influencia del síndrome de burnout en el desarrollo profesional de las obstetras de los centros maternos de la red de salud San Juan de Miraflores – Villa María del Triunfo 2016*. (Tesis de grado). Universidad Privada Sergio Bernales. Cañete, Lima, Perú.
- Ceballos, C. (2013). *El síndrome de burnout y desempeño laboral en cajeros del almacén mi comisariato - centro de la ciudad de Guayaquil, período agosto a diciembre del 2013*. (Tesis de grado). Universidad de Guayaquil, Ecuador.
- Centurión, C. y Palacios, E. (2017). *El síndrome de burnout y su influencia en el desempeño laboral de los colaboradores del banco de crédito del Perú*. Trujillo: Agencia España. Universidad Privada Antenor Orrego.
- Campos, A. y Zegarra, Z. (2014). *Nivel de Síndrome de Burnout y estrategias de Afrontamiento en Obstetras de la sala de partos y hospitalización del Hospital Nacional PNP Luis N. Sáenz*. Lima, Perú.
- De Rivera, L. (2010). *Los síndromes de estrés*. Madrid: Editorial Síntesis.
- El Sahili, L. (2015). *Burnout: consecuencias y soluciones*. México: El Manual Moderno.
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2010). *Metodología de la Investigación*. (5ª Ed.). México: Mc Graw Hill Interamericana.
- Jara, E. (2016) *Prevalencia del Síndrome de Burnout en residentes de medicina del Hospital Arzobispo Loayza en el año 2015 Lima Perú* (tesis para optar título) Universidad Nacional Mayor de San Marcos.

- Maticorena, J., Beas, R., Anduaga, A., Mayta, P. (2016). *Prevalencia del síndrome de burnout en médicos y enfermeras del Perú, Ensusalud 2014*. Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas. Lima, Perú.
- Muñoz, Y., Osorio, D., Robles, E. y Romero Y. (2014). *Síndrome de burnout en el personal de enfermería de un hospital de referencia*. (Tesis de Especialista en Epidemiología). Universidad del Tolima, Ibagué, Colombia.
- Núñez, D. (2015). *El riesgo laboral que enfrentan las enfermeras incide en el apareamiento del Síndrome de Burnout en el Servicio de Emergencia del Hospital provincial docente Ambato periodo Octubre/Febrero 2014-2015 Ecuador* (tesis para título) Universidad Técnica de Ambato.
- Ortega, M. (2015). *Determinar la prevalencia del síndrome de Burnout en los internos de medicina del Hospital Nacional Arzobispo Loayza* (tesis para optar título) Universidad Nacional Mayor de San Marcos.
- Olivares, V. y Gil, P. (2009). Análisis de las principales fortalezas y debilidades del Maslach Burnout Inventory. *Revista Ciencia y Trabajo 11 (33)*.
- Palma, G. y Vinces, M. (2014). *El burnout y sus efectos en el desempeño laboral del personal de enfermería que labora en el quirófano del hospital “Dr. Verdi Cevallos Balda” de Portoviejo*. (Tesis de grado). Universidad Técnica de Manabí, Portoviejo, Manabí, Ecuador.
- Paulino, J. (2017). *Síndrome de burnout en obstetras que laboran en el Instituto Nacional Materno Perinatal, febrero 2017*. (Tesis de grado). Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima, Perú.
- Toledo, E. (2016). *Prevalencia del Síndrome de Burnout en el personal de salud de la Clínica Maison de Sante de Lima* tesis para optar título profesional Universidad Nacional Mayor de San Marcos.
- Vásquez, Maruy y Veme (2014). *Frecuencia del Síndrome de Burnout y niveles de sus dimensiones en el personal de salud del servicio de emergencia de pediatría del Hospital Nacional Cayetano Heredia*.

Velásquez, I. (2014). *Nivel de stress laboral en los profesionales de enfermería del Departamento de Emergencia y cuidados críticos del Hospital Santa Rosa* (para optar título de especialista) Universidad Nacional Mayor de San Marcos.

Zelada, J. (2015). *Clima laboral y su relación con el desempeño laboral del personal administrativo de la Oficina Central de Ejecución Presupuestaria de la Universidad Nacional de Piura*. Perú.

Web grafía:

Costales, F. (2009). *Psicología y Organización: Teorías Contemporáneas sobre Rendimiento laboral individual*. *Revista de la Universidad del Azuay*, (48), 123-147. <http://uazuay.edu.ec/bibliotecas/publicaciones/UV48.pdf>

Fernández, A., Cobas, M., Castro, A. y Costales, B. (2017). *Síndrome de desgaste profesional en especialistas de Ginecología*. Universidad de Ciencias Médicas. Guantánamo. Cuba. *Rev Inf Cient*. 2017; 96 (2):260-269. Recuperado de <http://www.revinfcientifica.sld.cu/index.php/ric/article/view/23/1010>

Gonzales, J. (2007). *Síndrome de desgaste profesional. Burnout o síndrome del quemado*. Barcelona: Mayo. Recuperado de [http://www.psicoter.es/component/option,com\\_docman/Itemid,73/gid,223/task,doc\\_view/](http://www.psicoter.es/component/option,com_docman/Itemid,73/gid,223/task,doc_view/)

Pedraza, E., Amaya, G. y Conde, M. (2010). *Desempeño laboral y estabilidad del personal administrativo contratado de la Facultad de Medicina de la Universidad del Zulia*. *Revista de Ciencias Sociales* 16 (3). Recuperado de [produccióncientificaluz.org/index.php/racs/article/view/13768/13751](http://produccioncientificaluz.org/index.php/racs/article/view/13768/13751).

Quispe, E. (2017). *Síndrome de Burnout y el rendimiento laboral del obstetra del Hospital Nacional Carlos Lanfranco La Hoz, 2016*. (Tesis de maestría). Universidad César Vallejo. Recuperado de <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/8706>.

Sifuentes, S. (2014). *Síndrome de burnout en ginecólogos y obstetras del Hospital San José*. 2013. Universidad Wiener. Recuperado de <http://repositorio.uwiener.edu.pe/handle/123456789/84>

Sociedades Operadoras de Salud. (2017). *La función del obstetra*. Recuperado de <https://sop.com.pe/blog/la-funcion-del-obstetra/>.

Organización Mundial de la Salud. (2016). *Estrés laboral es una carga para los individuos, los trabajadores y las sociedades*. Recuperado de [http://www.paho.org/hq/index.php?option=com\\_content&view=article&id=11973%3Aworkplace-stress-takes-a-toll-on-individuals-employers-and-societies&Itemid=135&lang=es](http://www.paho.org/hq/index.php?option=com_content&view=article&id=11973%3Aworkplace-stress-takes-a-toll-on-individuals-employers-and-societies&Itemid=135&lang=es).

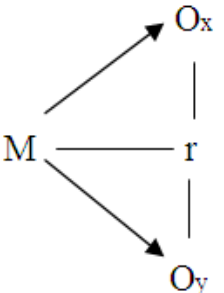
**ANEXOS.**

**MATRIZ DE CONSISTENCIA LOGICA**

**ANEXO 1. SÍNDROME DE BURNOUT Y SU INFLUENCIA EN EL DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL DE OBSTETRICIA DEL HOSPITAL NACIONAL LUIS NICASIO SÁENZ, 2018**

| <b>Problema</b>   | <b>Objetivos</b>   | <b>Hipótesis</b>   | <b>Variables</b>  |
|---|--|--|---|
| <p><b>Problema general</b></p> <p>¿Cuál es la relación entre el burnout y el desempeño laboral en el Servicio de Obstetricia del Hospital Luis Nicasio Sáenz, 2018?</p> <p><b>Problemas específicos</b></p> <p>¿Cuál es la relación entre el agotamiento personal y el desempeño laboral en el Servicio de Obstetricia del Hospital Luis Nicasio Sáenz, 2018?</p> <p>¿Cuál es la relación entre la despersonalización y el desempeño laboral en el Servicio de Obstetricia del Hospital Luis Nicasio Sáenz, 2018?</p> <p>¿Cuál es la relación entre la realización personal con el desempeño laboral en el Servicio de Obstetricia del Hospital Luis Nicasio Sáenz, 2018?</p> | <p><b>Objetivo general</b></p> <p>Determinar la relación del burnout con el desempeño laboral en el Servicio de Obstetricia del Hospital Luis Nicasio Sáenz, 2018.</p> <p><b>Objetivos específicos</b></p> <p>Determinar la relación entre el agotamiento personal con el desempeño laboral en el Servicio de Obstetricia del Hospital Luis Nicasio Sáenz, 2018.</p> <p>Determinar la relación entre la despersonalización con el desempeño laboral en el Servicio de Obstetricia del Hospital Luis Nicasio Sáenz, 2018.</p> <p>Determinar la relación entre la realización personal con el desempeño laboral en el Servicio de Obstetricia del Hospital Luis Nicasio Sáenz, 2018.</p> | <p><b>Hipótesis general</b></p> <p>El burnout se relaciona significativamente con el desempeño laboral en el Servicio de Obstetricia del Hospital Luis Nicasio Sáenz, 2018.</p> <p><b>Hipótesis específicas</b></p> <p>El agotamiento personal se relaciona significativamente con el desempeño laboral en el Servicio de Obstetricia del Hospital Luis Nicasio Sáenz, 2018.</p> <p>La despersonalización se relaciona significativamente con el desempeño laboral en el Servicio de Obstetricia del Hospital Luis Nicasio Sáenz, 2018.</p> <p>La realización personal se relaciona significativamente con el desempeño laboral en el Servicio de Obstetricia del Hospital Luis Nicasio Sáenz, 2018.</p> | <p><b>INDEPENDIENTE:<br/>BURNOUT</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Agotamiento Personal</li> <li>- Despersonalización</li> <li>- Realización Personal</li> </ul> <p><b>Nivel bajo</b> (&lt;47 puntos)<br/> <b>Nivel medio</b> (47-68 pts.)<br/> <b>Nivel alto</b> (69 – 132 pts)</p> <p><b>DEPENDIENTE<br/>DESEMPEÑO LABORAL</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Realización de la tarea</li> <li>- Relaciones con la comunidad</li> <li>- Relaciones con sus pares y superiores</li> <li>- Puntualidad y servicio</li> </ul> <p><b>Deficiente</b> ( 20-40 pts)<br/> <b>Bueno</b> (41-61 pts.)<br/> <b>Muy Bueno</b> (62-82 pts.)<br/> <b>Excelente</b> (83-103 pts.)</p> |

**ANEXO 2. MATRIZ DE CONSISTENCIA METODOLÓGICA**  
**BURNOUT Y DESEMPEÑO LABORAL EN EL SERVICIO DE OBSTETRICIA**  
**DEL HOSPITAL LUIS NICASIO SÁENZ, 2018**

| MUESTRA   | DISEÑO   | TECNICAS É INSTRUMENTOS   | VALIDEZ Y CONFIABILIDAD   |
|---|--|---|---|
| <p><b>Población:</b><br/>31 Obstetrices del Hospital Luis N. Sáenz</p> <p><b>Muestra:</b><br/>Participa el 100% de la población, es decir las 31 Obstetrices del Hospital Luis N. Sáenz</p> | <p><b>Nivel de investigación</b><br/>Descriptivo – Correlacional</p> <p><b>Diseño descriptivo Correlacional</b></p> <p>Se diagrama de la siguiente manera</p>  <p>Dónde:<br/> <b>M:</b> Es la muestra.<br/> <b>OX:</b> Observación de la variable<br/> <b>OY:</b> Observación de la variable Rendimiento Laboral<br/> <b>R:</b> Correlación entre las dos variables.</p> | <p><b>Técnicas</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Observación</li> <li>- Entrevista</li> </ul> <p><b>Instrumentos</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Inventario de Burnout de Maslach</li> <li>- Test de Desempeño Laboral</li> </ul> | <p align="center"><b><u>VALIDEZ</u></b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>*Semántica.</li> <li>*Correspondencia con los objetivos.</li> <li>*Claridad en la redacción de los ítems.</li> <li>*Pertinencia de las variables con los indicadores.</li> <li>*Pertinencia de los ítems con el contenido.</li> <li>*Factibilidad de aplicación.</li> </ul> <p><b><u>Confiabilidad</u></b></p> <p>Prueba Alfa de Cronbach – Spearman</p> $\alpha = \frac{K}{K-1} * \left[ 1 - \frac{\sum Si^2}{St^2} \right]$ <p>En donde:<br/> <b>A</b>=Coef. de Confiabilidad<br/> <b>K</b>= Número de ítems de la escala<br/> <math>\sum Si^2</math>=Sumatoria de la varianza de los ítems<br/> <b>St<sup>2</sup></b>= Varianza de toda la escala</p> |

**ANEXO 3**  
**UNIVERSIDAD SAN PEDRO**  
**ESCUELA DE POSTGRADO**  
**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 accesible a otras personas.

Los datos que se obtengan serán utilizados para el estudio con la finalidad de mejorar las condiciones de trabajo del personal de obstetricia, que redundará en la optimización de su desempeño.

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

| 1     | 2                    | 3                    | 4                         | 5           |
|-------|----------------------|----------------------|---------------------------|-------------|
| Nunca | Algunas veces al año | Algunas veces al mes | Algunas veces a la semana | Diariamente |

| Por favor, marque el número que considere más adecuado   | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|--|---|---|---|---|---|
| 1. Me siento emocionalmente defraudado en mi trabajo.  |   |   |   |   |   |
| 2. Cuando termino mi jornada de trabajo me siento agotado.   |   |   |   |   |   |
| 3. Cuando me levanto por la mañana y me enfrento a otra jornada de trabajo me siento agotado.        |   |   |   |   |   |
| 4. Siento que puedo entender fácilmente a las personas que tengo que atender.                        |   |   |   |   |   |
| 5. Siento que estoy tratando a algunos beneficiados de mí como si fuesen objetos impersonales.       |   |   |   |   |   |
| 6. Siento que trabajar todo el día con la gente me cansa.  |   |   |   |   |   |
| 7. Siento que trato con mucha efectividad los problemas de las personas a las que tengo que atender. |   |   |   |   |   |
| 8. Siento que mi trabajo me está desgastando.  |   |   |   |   |   |
| 9. Siento que estoy influyendo positivamente en las vidas de otras personas a través de mi trabajo.  |   |   |   |   |   |
| 10. Siento que me he hecho más duro con la gente.  |   |   |   |   |   |
| 11. Me preocupa que este trabajo me esté endureciendo emocionalmente.                                |   |   |   |   |   |
| 12. Me siento muy enérgico en mi trabajo.  |   |   |   |   |   |
| 13. Me siento frustrado por el trabajo.  |   |   |   |   |   |
| 14. Siento que estoy demasiado tiempo en mi trabajo.   |   |   |   |   |   |

|   |  |  |  |  |  |
|---|--|--|--|--|--|
| 15. Siento que realmente no me importa lo que les ocurra a las personas a las que tengo que atender profesionalmente. |  |  |  |  |  |
| 16. Siento que trabajar en contacto directo con la gente me cansa.  |  |  |  |  |  |
| 17. Siento que puedo crear con facilidad un clima agradable en mi trabajo.  |  |  |  |  |  |
| 18. Me siento estimulado después de haber trabajado íntimamente con quienes tengo que atender.                        |  |  |  |  |  |
| 19. Creo que consigo muchas cosas valiosas en este trabajo.   |  |  |  |  |  |
| 20. Me siento como si estuviera al límite de mis posibilidades.   |  |  |  |  |  |
| 21. Siento que en mi trabajo los problemas emocionales son tratados de forma adecuada.                                |  |  |  |  |  |
| 22. Me parece que los beneficiarios de mi trabajo me culpan de algunos de sus problemas.                              |  |  |  |  |  |

Gracias por su colaboración



# UNIVERSIDAD SAN PEDRO

## TEST DE DESEMPEÑO LABORAL

El presente cuestionario es estrictamente privado, tiene fines didácticos, y su respuesta es de gran valor. Agradecemos su sinceridad al contestar las preguntas. Recuerde que de su respuesta honesta dependerá la veracidad del estudio. Gracias por su colaboración.

### INSTRUCCIONES

En cada una de las preguntas del cuestionario, marque con una X, un número del (1) al (5), el cual considere sea la respuesta más aceptada según su opinión, tomando en cuenta la escala que se señala a continuación, marcar los ítems que corresponden a:

|            |         |       |           |           |
|------------|---------|-------|-----------|-----------|
| Deficiente | Regular | Bueno | Muy bueno | Excelente |
| 1          | 2       | 3     | 4         | 5         |

| N° | Preguntas  | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|----|--|---|---|---|---|---|
| 1  | ¿Cómo califica su recorrido o ambiente laboral que Ud. realiza en el servicio asignado o en consultorio? |   |   |   |   |   |
| 2  | ¿En qué condiciones se encuentra su equipo de trabajo para dar cumplimiento a sus actividades?           |   |   |   |   |   |
| 3  | ¿Cómo califica el cumplimiento de sus actividades cuando las realiza solo?                               |   |   |   |   |   |
| 4  | ¿Cómo considera la calidad de sus reportes en casos que ameritan cierto grado de peligro?                |   |   |   |   |   |
| 5  | ¿Cómo califica Ud. la realización de los resultados en los procedimientos donde interviene?              |   |   |   |   |   |
| 6  | ¿Cómo considera Ud. que la comunidad valora su trabajo?  |   |   |   |   |   |
| 7  | ¿Cómo es el trato que Ud. le da a los pacientes incluso en casos que ameritan cierto grado de peligro?   |   |   |   |   |   |
| 8  | ¿Cuándo se presenta cualquier situación irregular en la comunidad como es su respuesta ante ésta?        |   |   |   |   |   |
| 9  | ¿Cómo es el apoyo que le presta la institución para Ud. brindar un buen servicio a la comunidad?         |   |   |   |   |   |
| 10 | ¿Cómo califica Ud. el reporte de los casos que se presentan en la comunidad?                             |   |   |   |   |   |
| 11 | ¿Cómo evalúa el apoyo que le da su jefe de servicio, para cumplir sus funciones?                         |   |   |   |   |   |
| 12 | ¿Cuándo realiza actividades asignadas en pareja cómo considera sus relaciones de trabajo con ésta?       |   |   |   |   |   |
| 13 | ¿Cómo califica la comunicación y contacto permanente con su jefe de servicio?                            |   |   |   |   |   |
| 14 | ¿Cómo evalúa su actitud ante su superior cuando es amonestado por conducta inapropiada?                  |   |   |   |   |   |
| 15 | ¿Cómo considera el apoyo que le brinda su compañero para prestar asistencia?                             |   |   |   |   |   |
| 16 | ¿Cómo evalúa su asistencia diaria al trabajo?  |   |   |   |   |   |

|    |  |  |  |  |  |
|----|--|--|--|--|--|
| 17 | ¿Cómo califica el servicio que Ud. brinda a la comunidad cuando labora en horario nocturno?    |  |  |  |  |
| 18 | ¿Cómo evalúa su trabajo cuando labora en los casos de emergencia?                              |  |  |  |  |
| 19 | ¿En qué grado califica su desempeño cuando labora más de 12 horas de jornada al día?           |  |  |  |  |
| 20 | ¿Cómo evalúa Ud. el servicio que le presta a los ciudadanos cuando labora en el horario mixto? |  |  |  |  |

#### ANEXO 4.

##### ANÁLISIS DE FIABILIDAD Y CONFIABILIDAD

Para el análisis de fiabilidad y confiabilidad empleamos el método estadístico a través del ALFA DE CRONBACH mediante el cual obtenemos:

##### ESTADÍSTICOS DE FIABILIDAD BURNOUT

| Alfa de Cronbach | N de elementos |
|------------------|----------------|
| ,956             | 22             |

Fuente: Procesamiento del Test en el SPSS v.19

##### ESTADÍSTICOS DE FIABILIDAD DESEMPEÑO LABORAL

| Alfa de Cronbach | N de elementos |
|------------------|----------------|
| ,930             | 20             |

Fuente: Procesamiento del Test en el SPSS v.19

El estadístico Alfa de Cronbach es 0.956 y 0.930 > a 0.5 por lo cual diremos que las dos pruebas que se desean aplicar si son estadísticamente confiables para la obtención de los resultados esperados.


**ANEXO 5**  
**VALIDEZ DEL INSTRUMENTO POR EXPERTOS**  
**TEST DE DESEMPEÑO LABORAL**

| N° ITEMS | SEMANTICA |   |   | CORRESPONDENCIA CON LOS OBJETIVOS |   |   | CLARIDAD EN LA REDACCION |   |   | PERTINENCIA DE LAS VARIABLES CON LOS INDICADORES |   |   | PERTINENCIA DE LOS ITEMS CON EL CONTENIDO |   |   | FACTIBILIDAD DE APLICACIÓN |   |   |
|----------|-----------|---|---|-----------------------------------|---|---|--------------------------|---|---|--|---|---|---|---|---|----------------------------|---|---|
|          | 1         | 2 | 3 | 1                                 | 2 | 3 | 1                        | 2 | 3 | 1  | 2 | 3 | 1   | 2 | 3 | 1                          | 2 | 3 |
| 1        |           |   | ✓ |                                   |   | ✓ |                          |   | ✓ |  |   | ✓ |   |   | ✓ |                            |   | ✓ |
| 2        |           |   | ✓ |                                   |   | ✓ |                          |   | ✓ |  |   | ✓ |   |   | ✓ |                            |   | ✓ |
| 3        |           |   | ✓ |                                   |   | ✓ |                          |   | ✓ |  |   | ✓ |   |   | ✓ |                            |   | ✓ |
| 4        |           |   | ✓ |                                   |   | ✓ |                          |   | ✓ |  |   | ✓ |   |   | ✓ |                            |   | ✓ |
| 5        |           |   | ✓ |                                   |   | ✓ |                          |   | ✓ |  |   | ✓ |   |   | ✓ |                            |   | ✓ |
| 6        |           |   | ✓ |                                   |   | ✓ |                          |   | ✓ |  |   | ✓ |   |   | ✓ |                            |   | ✓ |
| 7        |           |   | ✓ |                                   |   | ✓ |                          |   | ✓ |  |   | ✓ |   |   | ✓ |                            |   | ✓ |
| 8        |           |   | ✓ |                                   |   | ✓ |                          |   | ✓ |  |   | ✓ |   |   | ✓ |                            |   | ✓ |
| 9        |           |   | ✓ |                                   |   | ✓ |                          |   | ✓ |  |   | ✓ |   |   | ✓ |                            |   | ✓ |
| 10       |           |   | ✓ |                                   |   | ✓ |                          |   | ✓ |  |   | ✓ |   |   | ✓ |                            |   | ✓ |
| 1        |           |   | ✓ |                                   |   | ✓ |                          |   | ✓ |  |   | ✓ |   |   | ✓ |                            |   | ✓ |
| 2        |           |   | ✓ |                                   |   | ✓ |                          |   | ✓ |  |   | ✓ |   |   | ✓ |                            |   | ✓ |
| 3        |           |   | ✓ |                                   |   | ✓ |                          |   | ✓ |  |   | ✓ |   |   | ✓ |                            |   | ✓ |
| 4        |           |   | ✓ |                                   |   | ✓ |                          |   | ✓ |  |   | ✓ |   |   | ✓ |                            |   | ✓ |
| 5        |           |   | ✓ |                                   |   | ✓ |                          |   | ✓ |  |   | ✓ |   |   | ✓ |                            |   | ✓ |
| 6        |           |   | ✓ |                                   |   | ✓ |                          |   | ✓ |  |   | ✓ |   |   | ✓ |                            |   | ✓ |
| 7        |           |   | ✓ |                                   |   | ✓ |                          |   | ✓ |  |   | ✓ |   |   | ✓ |                            |   | ✓ |
| 8        |           |   | ✓ |                                   |   | ✓ |                          |   | ✓ |  |   | ✓ |   |   | ✓ |                            |   | ✓ |
| 9        |           |   | ✓ |                                   |   | ✓ |                          |   | ✓ |  |   | ✓ |   |   | ✓ |                            |   | ✓ |
| 10       |           |   | ✓ |                                   |   | ✓ |                          |   | ✓ |  |   | ✓ |   |   | ✓ |                            |   | ✓ |

Observaciones: .....

**Escala de Criterio**

|   |                |
|---|----------------|
| 1 | Debe Revisarse |
| 2 | Ambiguo        |
| 3 | Claro          |

Firma:  .....

Experto: Gladys Dora Pajuelo de la Cruz

Título: Magister en Gestión de los Servicios de la Salud.

**VALIDEZ DEL INSTRUMENTO POR EXPERTOS  
TEST DE DESEMPEÑO LABORAL**

| N° ITEMS | SEMANTICA |   |   | CORRESPONDENCIA CON LOS OBJETIVOS |   |   | CLARIDAD EN LA REDACCION |   |   | PERTINENCIA DE LAS VARIABLES CON LOS INDICADORES |   |   | PERTINENCIA DE LOS ITEMS CON EL CONTENIDO |   |   | FACTIBILIDAD DE APLICACIÓN |   |   |
|----------|-----------|---|---|-----------------------------------|---|---|--------------------------|---|---|--|---|---|---|---|---|----------------------------|---|---|
|          | 1         | 2 | 3 | 1                                 | 2 | 3 | 1                        | 2 | 3 | 1  | 2 | 3 | 1   | 2 | 3 | 1                          | 2 | 3 |
| 1        |           |   | ✓ |                                   |   | ✓ |                          |   | ✓ |  |   | ✓ |   |   | ✓ |                            |   | ✓ |
| 2        |           |   | ✓ |                                   |   | ✓ |                          |   | ✓ |  |   | ✓ |   |   | ✓ |                            |   | ✓ |
| 3        |           |   | ✓ |                                   |   | ✓ |                          |   | ✓ |  |   | ✓ |   |   | ✓ |                            |   | ✓ |
| 4        |           |   | ✓ |                                   |   | ✓ |                          |   | ✓ |  |   | ✓ |   |   | ✓ |                            |   | ✓ |
| 5        |           |   | ✓ |                                   |   | ✓ |                          |   | ✓ |  |   | ✓ |   |   | ✓ |                            |   | ✓ |
| 6        |           |   | ✓ |                                   |   | ✓ |                          |   | ✓ |  |   | ✓ |   |   | ✓ |                            |   | ✓ |
| 7        |           |   | ✓ |                                   |   | ✓ |                          |   | ✓ |  |   | ✓ |   |   | ✓ |                            |   | ✓ |
| 8        |           |   | ✓ |                                   |   | ✓ |                          |   | ✓ |  |   | ✓ |   |   | ✓ |                            |   | ✓ |
| 9        |           |   | ✓ |                                   |   | ✓ |                          |   | ✓ |  |   | ✓ |   |   | ✓ |                            |   | ✓ |
| 10       |           |   | ✓ |                                   |   | ✓ |                          |   | ✓ |  |   | ✓ |   |   | ✓ |                            |   | ✓ |
| 1        |           |   | ✓ |                                   |   | ✓ |                          |   | ✓ |  |   | ✓ |   |   | ✓ |                            |   | ✓ |
| 2        |           |   | ✓ |                                   |   | ✓ |                          |   | ✓ |  |   | ✓ |   |   | ✓ |                            |   | ✓ |
| 3        |           |   | ✓ |                                   |   | ✓ |                          |   | ✓ |  |   | ✓ |   |   | ✓ |                            |   | ✓ |
| 4        |           |   | ✓ |                                   |   | ✓ |                          |   | ✓ |  |   | ✓ |   |   | ✓ |                            |   | ✓ |
| 5        |           |   | ✓ |                                   |   | ✓ |                          |   | ✓ |  |   | ✓ |   |   | ✓ |                            |   | ✓ |
| 6        |           |   | ✓ |                                   |   | ✓ |                          |   | ✓ |  |   | ✓ |   |   | ✓ |                            |   | ✓ |
| 7        |           |   | ✓ |                                   |   | ✓ |                          |   | ✓ |  |   | ✓ |   |   | ✓ |                            |   | ✓ |
| 8        |           |   | ✓ |                                   |   | ✓ |                          |   | ✓ |  |   | ✓ |   |   | ✓ |                            |   | ✓ |
| 9        |           |   | ✓ |                                   |   | ✓ |                          |   | ✓ |  |   | ✓ |   |   | ✓ |                            |   | ✓ |
| 10       |           |   | ✓ |                                   |   | ✓ |                          |   | ✓ |  |   | ✓ |   |   | ✓ |                            |   | ✓ |

Observaciones: -----

**Escala de Criterio**

|   |                |
|---|----------------|
| 1 | Debe Revisarse |
| 2 | Ambiguo        |
| 3 | Claro          |

Firma: 

Experto: Mg. LUZVENIA MARTINEZ PINTO

Título: Mg. ADMINISTRACION EN SERVICIOS DE SALUD - CON MENCIÓN EN OBSTETRICIA

## VALIDEZ DEL INSTRUMENTO POR EXPERTOS TEST DE DESEMPEÑO LABORAL

| N° ITEMS | SEMANTICA |   |   | CORRESPONDECIA<br>CON LOS<br>OBJETIVOS |   |   | CLARIDAD<br>EN LA<br>REDACCION |   |   | PERTINENCIA<br>DE LAS<br>VARIABLES<br>CON LOS<br>INDICADORES |   |   | PERTINENCIA<br>DE LOS ITEMS<br>CON EL<br>CONTENIDO |   |   | FACTIBILIDAD<br>DE<br>APLICACIÓN |   |   |
|----------|-----------|---|---|--|---|---|--------------------------------|---|---|--|---|---|--|---|---|----------------------------------|---|---|
|          | 1         | 2 | 3 | 1                                      | 2 | 3 | 1                              | 2 | 3 | 1  | 2 | 3 | 1  | 2 | 3 | 1                                | 2 | 3 |
| 1        |           |   | ✓ |  |   | ✓ |                                |   | ✓ |  |   | ✓ |  |   | ✓ |                                  |   | ✓ |
| 2        |           |   | ✓ |  |   | ✓ |                                |   | ✓ |  |   | ✓ |  |   | ✓ |                                  |   | ✓ |
| 3        |           |   | ✓ |  |   | ✓ |                                |   | ✓ |  |   | ✓ |  |   | ✓ |                                  |   | ✓ |
| 4        |           |   | ✓ |  |   | ✓ |                                |   | ✓ |  |   | ✓ |  |   | ✓ |                                  |   | ✓ |
| 5        |           |   | ✓ |  |   | ✓ |                                |   | ✓ |  |   | ✓ |  |   | ✓ |                                  |   | ✓ |
| 6        |           |   | ✓ |  |   | ✓ |                                |   | ✓ |  |   | ✓ |  |   | ✓ |                                  |   | ✓ |
| 7        |           |   | ✓ |  |   | ✓ |                                |   | ✓ |  |   | ✓ |  |   | ✓ |                                  |   | ✓ |
| 8        |           |   | ✓ |  |   | ✓ |                                |   | ✓ |  |   | ✓ |  |   | ✓ |                                  |   | ✓ |
| 9        |           |   | ✓ |  |   | ✓ |                                |   | ✓ |  |   | ✓ |  |   | ✓ |                                  |   | ✓ |
| 10       |           |   | ✓ |  |   | ✓ |                                |   | ✓ |  |   | ✓ |  |   | ✓ |                                  |   | ✓ |
| 1        |           |   | ✓ |  |   | ✓ |                                |   | ✓ |  |   | ✓ |  |   | ✓ |                                  |   | ✓ |
| 2        |           |   | ✓ |  |   | ✓ |                                |   | ✓ |  |   | ✓ |  |   | ✓ |                                  |   | ✓ |
| 3        |           |   | ✓ |  |   | ✓ |                                |   | ✓ |  |   | ✓ |  |   | ✓ |                                  |   | ✓ |
| 4        |           |   | ✓ |  |   | ✓ |                                |   | ✓ |  |   | ✓ |  |   | ✓ |                                  |   | ✓ |
| 5        |           |   | ✓ |  |   | ✓ |                                |   | ✓ |  |   | ✓ |  |   | ✓ |                                  |   | ✓ |
| 6        |           |   | ✓ |  |   | ✓ |                                |   | ✓ |  |   | ✓ |  |   | ✓ |                                  |   | ✓ |
| 7        |           |   | ✓ |  |   | ✓ |                                |   | ✓ |  |   | ✓ |  |   | ✓ |                                  |   | ✓ |
| 8        |           |   | ✓ |  |   | ✓ |                                |   | ✓ |  |   | ✓ |  |   | ✓ |                                  |   | ✓ |
| 9        |           |   | ✓ |  |   | ✓ |                                |   | ✓ |  |   | ✓ |  |   | ✓ |                                  |   | ✓ |
| 10       |           |   | ✓ |  |   | ✓ |                                |   | ✓ |  |   | ✓ |  |   | ✓ |                                  |   | ✓ |

Observaciones: -----

### Escala de Criterio

|   |                |
|---|----------------|
| 1 | Debe Revisarse |
| 2 | Ambiguo        |
| 3 | Claro          |

Firma: .....

Experto: IRIS CONSUELO VASQUEZ BUSTAMANTE

Título: MAESTRO EN ADMINISTRACIÓN EN  
SERVICIOS DE SALUD

**ANEXO 6**  
**MATRIZ DE DATOS**

**SINDROME DE BURNOUT**

| Sujeto | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | 13 | 14 | 15 | 16 | 17 | 18 | 19 | 20 | 21 | 22 |
|--------|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|
| 1      | 2 | 3 | 3 | 2 | 1 | 2 | 5 | 3 | 4 | 4  | 5  | 5  | 2  | 2  | 1  | 2  | 4  | 5  | 4  | 4  | 4  | 1  |
| 2      | 4 | 4 | 4 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 4 | 2  | 5  | 5  | 4  | 3  | 2  | 4  | 5  | 3  | 3  | 3  | 2  | 1  |
| 3      | 1 | 5 | 1 | 5 | 1 | 5 | 5 | 4 | 5 | 2  | 1  | 1  | 1  | 3  | 1  | 1  | 5  | 5  | 2  | 1  | 5  | 1  |
| 4      | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 4 | 4 | 2  | 5  | 5  | 2  | 2  | 3  | 2  | 4  | 4  | 3  | 3  | 4  | 1  |
| 5      | 3 | 4 | 4 | 5 | 1 | 3 | 4 | 4 | 4 | 2  | 5  | 5  | 2  | 2  | 2  | 4  | 5  | 2  | 2  | 2  | 2  | 1  |
| 6      | 2 | 3 | 3 | 3 | 1 | 2 | 2 | 4 | 5 | 1  | 1  | 5  | 2  | 3  | 1  | 2  | 5  | 4  | 5  | 3  | 2  | 1  |
| 7      | 1 | 4 | 4 | 5 | 1 | 4 | 4 | 2 | 5 | 1  | 2  | 5  | 1  | 2  | 1  | 1  | 5  | 2  | 3  | 3  | 2  | 1  |
| 8      | 3 | 3 | 3 | 5 | 1 | 2 | 5 | 2 | 5 | 1  | 1  | 5  | 2  | 3  | 1  | 2  | 4  | 5  | 4  | 2  | 5  | 1  |
| 9      | 2 | 3 | 1 | 5 | 1 | 2 | 5 | 1 | 5 | 5  | 1  | 1  | 1  | 2  | 1  | 1  | 5  | 5  | 5  | 1  | 5  | 1  |
| 10     | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 2 | 4 | 3 | 3 | 2  | 3  | 3  | 2  | 4  | 3  | 2  | 3  | 4  | 4  | 3  | 2  | 4  |
| 11     | 3 | 3 | 3 | 4 | 2 | 3 | 4 | 3 | 3 | 2  | 3  | 3  | 2  | 4  | 3  | 2  | 3  | 4  | 4  | 3  | 2  | 4  |
| 12     | 2 | 4 | 4 | 4 | 2 | 2 | 4 | 2 | 5 | 1  | 1  | 5  | 4  | 2  | 1  | 2  | 5  | 5  | 5  | 2  | 4  | 1  |
| 13     | 3 | 3 | 3 | 4 | 2 | 3 | 4 | 3 | 3 | 2  | 3  | 3  | 2  | 4  | 3  | 2  | 3  | 4  | 4  | 3  | 2  | 3  |
| 14     | 1 | 2 | 1 | 5 | 1 | 1 | 5 | 1 | 5 | 1  | 1  | 5  | 1  | 1  | 1  | 1  | 5  | 3  | 5  | 1  | 3  | 1  |
| 15     | 3 | 4 | 3 | 5 | 1 | 3 | 5 | 3 | 3 | 1  | 1  | 3  | 3  | 1  | 1  | 2  | 3  | 5  | 3  | 2  | 1  | 2  |
| 16     | 1 | 5 | 4 | 5 | 1 | 2 | 4 | 3 | 5 | 1  | 1  | 4  | 1  | 1  | 1  | 2  | 5  | 5  | 5  | 1  | 5  | 1  |
| 17     | 3 | 4 | 1 | 5 | 1 | 4 | 5 | 2 | 5 | 2  | 4  | 5  | 2  | 5  | 1  | 1  | 5  | 5  | 3  | 2  | 1  | 2  |
| 18     | 3 | 3 | 2 | 5 | 2 | 2 | 5 | 3 | 5 | 4  | 4  | 4  | 2  | 3  | 1  | 2  | 4  | 1  | 5  | 3  | 3  | 3  |
| 19     | 3 | 4 | 3 | 5 | 1 | 1 | 5 | 2 | 5 | 1  | 2  | 2  | 1  | 1  | 1  | 1  | 5  | 5  | 2  | 1  | 2  | 2  |
| 20     | 2 | 3 | 2 | 5 | 1 | 1 | 5 | 4 | 5 | 2  | 1  | 4  | 1  | 1  | 1  | 1  | 5  | 5  | 5  | 2  | 3  | 1  |
| 21     | 1 | 4 | 3 | 5 | 1 | 1 | 4 | 4 | 4 | 3  | 1  | 3  | 1  | 1  | 1  | 1  | 4  | 4  | 5  | 4  | 4  | 1  |
| 22     | 2 | 4 | 2 | 5 | 1 | 1 | 3 | 2 | 1 | 5  | 1  | 1  | 1  | 2  | 1  | 1  | 4  | 1  | 1  | 4  | 4  | 1  |
| 23     | 3 | 3 | 4 | 2 | 1 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2  | 3  | 2  | 2  | 2  | 1  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 2  | 3  |
| 24     | 1 | 1 | 1 | 5 | 1 | 1 | 5 | 1 | 5 | 1  | 1  | 5  | 1  | 1  | 1  | 1  | 5  | 5  | 5  | 1  | 5  | 1  |
| 25     | 2 | 4 | 2 | 5 | 2 | 3 | 5 | 3 | 2 | 1  | 1  | 5  | 4  | 4  | 1  | 3  | 5  | 4  | 3  | 2  | 3  | 3  |
| 26     | 1 | 4 | 3 | 5 | 1 | 4 | 5 | 3 | 5 | 1  | 1  | 3  | 1  | 1  | 1  | 1  | 5  | 4  | 4  | 1  | 3  | 3  |
| 27     | 3 | 5 | 3 | 5 | 1 | 3 | 5 | 4 | 3 | 3  | 4  | 4  | 3  | 2  | 1  | 1  | 3  | 3  | 4  | 4  | 3  | 1  |
| 28     | 1 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2  | 2  | 2  | 1  | 1  | 1  | 1  | 2  | 1  | 1  | 1  | 1  | 1  |
| 29     | 3 | 3 | 2 | 5 | 1 | 2 | 5 | 1 | 3 | 1  | 1  | 4  | 2  | 1  | 1  | 1  | 5  | 4  | 5  | 1  | 3  | 2  |
| 30     | 3 | 2 | 1 | 5 | 1 | 3 | 5 | 3 | 5 | 2  | 2  | 1  | 1  | 2  | 1  | 1  | 5  | 5  | 4  | 2  | 3  | 1  |
| 31     | 1 | 1 | 1 | 5 | 1 | 1 | 5 | 1 | 5 | 1  | 1  | 5  | 1  | 1  | 1  | 1  | 5  | 5  | 5  | 1  | 5  | 1  |

## DESEMPEÑO LABORAL

| Sujeto | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | 13 | 14 | 15 | 16 | 17 | 18 | 19 | 20 |
|--------|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|
| 1      | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4  | 2  | 3  | 2  | 3  | 3  | 4  | 4  | 4  | 4  | 3  |
| 2      | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3  | 2  | 3  | 2  | 2  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  |
| 3      | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 2 | 3  | 3  | 4  | 3  | 2  | 3  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  |
| 4      | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4  | 3  | 4  | 3  | 3  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  |
| 5      | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 2  | 2  | 3  | 2  | 3  | 3  | 4  | 3  | 3  | 3  | 3  |
| 6      | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 2 | 2  | 2  | 3  | 3  | 3  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  |
| 7      | 4 | 4 | 5 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2  | 2  | 3  | 2  | 2  | 3  | 5  | 4  | 4  | 3  | 4  |
| 8      | 2 | 2 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3  | 2  | 4  | 2  | 3  | 3  | 3  | 4  | 3  | 4  | 4  |
| 9      | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 2 | 3  | 3  | 4  | 3  | 2  | 3  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  |
| 10     | 2 | 1 | 4 | 4 | 2 | 4 | 3 | 2 | 3 | 4  | 5  | 5  | 4  | 4  | 5  | 5  | 4  | 4  | 4  | 4  |
| 11     | 2 | 1 | 4 | 4 | 3 | 2 | 4 | 3 | 2 | 3  | 4  | 5  | 5  | 4  | 4  | 5  | 4  | 4  | 4  | 4  |
| 12     | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 3 | 2  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  |
| 13     | 2 | 1 | 3 | 3 | 3 | 2 | 4 | 3 | 2 | 3  | 4  | 5  | 5  | 4  | 5  | 5  | 4  | 4  | 4  | 4  |
| 14     | 2 | 2 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3  | 3  | 4  | 2  | 3  | 2  | 5  | 4  | 4  | 3  | 4  |
| 15     | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 2 | 4 | 3 | 2 | 2  | 3  | 3  | 4  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 4  |
| 16     | 3 | 2 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3  | 3  | 4  | 2  | 3  | 2  | 5  | 4  | 4  | 3  | 3  |
| 17     | 2 | 1 | 3 | 2 | 2 | 4 | 4 | 3 | 2 | 2  | 2  | 3  | 4  | 3  | 4  | 5  | 4  | 4  | 4  | 3  |
| 18     | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4  | 3  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  |
| 19     | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2  | 2  | 3  | 2  | 3  | 4  | 4  | 3  | 3  | 3  | 3  |
| 20     | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3  | 3  | 4  | 3  | 2  | 3  | 4  | 4  | 4  | 2  | 4  |
| 21     | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2  | 3  | 3  | 3  | 2  | 3  | 4  | 3  | 3  | 3  | 3  |
| 22     | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2  | 2  | 1  | 1  | 2  | 1  | 1  | 1  | 2  | 1  | 2  |
| 23     | 3 | 1 | 3 | 3 | 3 | 2 | 4 | 3 | 3 | 2  | 2  | 4  | 2  | 2  | 3  | 4  | 4  | 3  | 3  | 3  |
| 24     | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 3 | 4  | 5  | 4  | 5  | 4  | 5  | 5  | 4  | 4  | 3  | 5  |
| 25     | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 2 | 2  | 3  | 4  | 4  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  |
| 26     | 2 | 2 | 4 | 4 | 4 | 3 | 5 | 5 | 2 | 4  | 2  | 4  | 2  | 4  | 4  | 5  | 5  | 5  | 4  | 4  |
| 27     | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3  | 3  | 3  | 4  | 3  | 4  | 4  | 3  | 3  | 3  | 3  |
| 28     | 3 | 1 | 5 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3  | 3  | 3  | 2  | 2  | 3  | 3  | 3  | 2  | 2  | 3  |
| 29     | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 2 | 2  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  |
| 30     | 4 | 2 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 3 | 3 | 3  | 3  | 5  | 3  | 1  | 4  | 4  | 4  | 3  | 3  | 5  |
| 31     | 4 | 1 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 2 | 3  | 4  | 3  | 4  | 3  | 3  | 3  | 4  | 4  | 4  | 3  |



**ANEXO 7**  
**PRUEBA DE NORMALIDAD**

**Prueba de Kolmogorov-Smirnov para una muestra**

|                                    |                   | Síndrome de Burnout | Desempeño laboral |
|------------------------------------|-------------------|---------------------|-------------------|
| N                                  |                   | 31                  | 31                |
| Parámetros normales <sup>a,b</sup> | Media             | 60,77               | 65,74             |
|                                    | Desviación típica | 7,182               | 10,386            |
| Diferencias más extremas           | Absoluta          | ,130                | ,130              |
|                                    | Positiva          | ,094                | ,113              |
|                                    | Negativa          | -,130               | -,130             |
| Z de Kolmogorov-Smirnov            |                   | ,721                | ,726              |
| Sig. Asintót. (bilateral)          |                   | ,675                | ,667              |

a. La distribución de contraste es la Normal.

b. Se han calculado a partir de los datos.

## ANEXO 8 RESULTADOS COMPLEMENTARIOS

### Burnout

|   | Nunca     |              | Algunas veces al año |              | Algunas veces al mes |              | Algunas veces a la semana |              | Diariamente |              |
|---|-----------|--------------|----------------------|--------------|----------------------|--------------|---------------------------|--------------|-------------|--------------|
|   | Recuento  | % de la fila | Recuento             | % de la fila | Recuento             | % de la fila | Recuento                  | % de la fila | Recuento    | % de la fila |
| 1. Me siento emocionalmente defraudado en mi trabajo.   | 9         | 29,0%        | 8                    | 25,8%        | <b>13</b>            | <b>41,9%</b> | 1                         | 3,2%         | 0           | ,0%          |
| 2. Cuando termino mi jornada de trabajo me siento agotado.  | 2         | 6,5%         | 3                    | 9,7%         | 12                   | 38,7%        | 11                        | 35,5%        | 3           | 9,7%         |
| 3. Cuando me levanto por la mañana y me enfrento a otra jornada de trabajo me siento agotado.                         | 7         | 22,6%        | 7                    | 22,6%        | <b>11</b>            | <b>35,5%</b> | 6                         | 19,4%        | 0           | ,0%          |
| 4. Siento que puedo entender fácilmente a las personas que tengo que atender.   | 0         | ,0%          | 3                    | 9,7%         | 3                    | 9,7%         | 4                         | 12,9%        | <b>21</b>   | <b>67,7%</b> |
| 5. Siento que estoy tratando a algunos beneficiados de mí como si fuesen objetos impersonales.                        | <b>22</b> | <b>71,0%</b> | 8                    | 25,8%        | 1                    | 3,2%         | 0                         | ,0%          | 0           | ,0%          |
| 6. Siento que trabajar todo el día con la gente me cansa.   | 7         | 22,6%        | <b>10</b>            | <b>32,3%</b> | <b>10</b>            | <b>32,3%</b> | 3                         | 9,7%         | 1           | 3,2%         |
| 7. Siento que trato con mucha efectividad los problemas de las personas a las que tengo que atender.                  | 0         | ,0%          | 3                    | 9,7%         | 3                    | 9,7%         | 8                         | 25,8%        | <b>17</b>   | <b>54,8%</b> |
| 8. Siento que mi trabajo me está desgastando.   | 5         | 16,1%        | 6                    | 19,4%        | <b>13</b>            | <b>41,9%</b> | 7                         | 22,6%        | 0           | ,0%          |
| 9. Siento que estoy influyendo positivamente en las vidas de otras personas a través de mi trabajo.                   | 1         | 3,2%         | 3                    | 9,7%         | 6                    | 19,4%        | 5                         | 16,1%        | <b>16</b>   | <b>51,6%</b> |
| 10. Siento que me he hecho más duro con la gente.   | <b>13</b> | <b>41,9%</b> | 12                   | 38,7%        | 2                    | 6,5%         | 2                         | 6,5%         | 2           | 6,5%         |
| 11. Me preocupa que este trabajo me esté endureciendo emocionalmente.   | <b>16</b> | <b>51,6%</b> | 4                    | 12,9%        | 4                    | 12,9%        | 3                         | 9,7%         | 4           | 12,9%        |
| 12. Me siento muy enérgico en mi trabajo.   | 4         | 12,9%        | 3                    | 9,7%         | 6                    | 19,4%        | 5                         | 16,1%        | <b>13</b>   | <b>41,9%</b> |
| 13. Me siento frustrado por el trabajo.   | <b>14</b> | <b>45,2%</b> | 12                   | 38,7%        | 2                    | 6,5%         | 3                         | 9,7%         | 0           | ,0%          |
| 14. Siento que estoy demasiado tiempo en mi trabajo.  | <b>11</b> | <b>35,5%</b> | 10                   | 32,3%        | 5                    | 16,1%        | 4                         | 12,9%        | 1           | 3,2%         |
| 15. Siento que realmente no me importa lo que les ocurra a las personas a las que tengo que atender profesionalmente. | <b>25</b> | <b>80,6%</b> | 2                    | 6,5%         | 4                    | 12,9%        | 0                         | ,0%          | 0           | ,0%          |
| 16. Siento que trabajar en contacto directo con la gente me cansa.  | <b>16</b> | <b>51,6%</b> | 11                   | 35,5%        | 2                    | 6,5%         | 2                         | 6,5%         | 0           | ,0%          |
| 17. Siento que puedo crear con facilidad un clima agradable en mi trabajo.  | 0         | ,0%          | 1                    | 3,2%         | 6                    | 19,4%        | 6                         | 19,4%        | <b>18</b>   | <b>58,1%</b> |
| 18. Me siento estimulado después de haber trabajado íntimamente con quienes tengo que atender.                        | 3         | 9,7%         | 2                    | 6,5%         | 4                    | 12,9%        | 9                         | 29,0%        | <b>13</b>   | <b>41,9%</b> |
| 19. Creo que consigo muchas cosas valiosas en este trabajo.   | 2         | 6,5%         | 3                    | 9,7%         | 7                    | 22,6%        | 8                         | 25,8%        | <b>11</b>   | <b>35,5%</b> |
| 20. Me siento como si estuviera al límite de mis posibilidades.   | <b>10</b> | <b>32,3%</b> | 8                    | 25,8%        | 9                    | 29,0%        | 4                         | 12,9%        | 0           | ,0%          |
| 21. Siento que en mi trabajo los problemas emocionales son tratados de forma adecuada.                                | 3         | 9,7%         | <b>9</b>             | <b>29,0%</b> | 8                    | 25,8%        | 5                         | 16,1%        | 6           | 19,4%        |
| 22. Me parece que los beneficiarios de mi trabajo me culpan de algunos de sus problemas.                              | <b>20</b> | <b>64,5%</b> | 4                    | 12,9%        | 5                    | 16,1%        | 2                         | 6,5%         | 0           | ,0%          |

## Desempeño laboral

|  | Deficiente |              | Regular  |              | Bueno    |              | Muy bueno |              | Excelente |              |
|--|------------|--------------|----------|--------------|----------|--------------|-----------|--------------|-----------|--------------|
|  | Recuento   | % de la fila | Recuento | % de la fila | Recuento | % de la fila | Recuento  | % de la fila | Recuento  | % de la fila |
| ¿Cómo califica su recorrido o ambiente laboral que Ud. realiza en el servicio asignado o en consultorio? | 0          | ,0%          | 10       | 32,3%        | 11       | 35,5%        | 9         | 29,0%        | 1         | 3,2%         |
| ¿En qué condiciones se encuentra su equipo de trabajo para dar cumplimiento a sus actividades?           | 7          | 22,6%        | 9        | 29,0%        | 9        | 29,0%        | 6         | 19,4%        | 0         | ,0%          |
| ¿Cómo califica el cumplimiento de sus actividades cuando las realiza solo?                               | 0          | ,0%          | 1        | 3,2%         | 6        | 19,4%        | 20        | 64,5%        | 4         | 12,9%        |
| ¿Cómo considera la calidad de sus reportes en casos que ameritan cierto grado de peligro?                | 1          | 3,2%         | 1        | 3,2%         | 11       | 35,5%        | 18        | 58,1%        | 0         | ,0%          |
| ¿Cómo califica Ud. la realización de los resultados en los procedimientos donde interviene?              | 1          | 3,2%         | 2        | 6,5%         | 15       | 48,4%        | 12        | 38,7%        | 1         | 3,2%         |
| ¿Cómo considera Ud. que la comunidad valora su trabajo?  | 1          | 3,2%         | 6        | 19,4%        | 11       | 35,5%        | 11        | 35,5%        | 2         | 6,5%         |
| ¿Cómo es el trato que Ud. le da a los pacientes incluso en casos que ameritan cierto grado de peligro?   | 1          | 3,2%         | 1        | 3,2%         | 6        | 19,4%        | 19        | 61,3%        | 4         | 12,9%        |
| ¿Cuándo se presenta cualquier situación irregular en la comunidad como es su respuesta ante ésta?        | 1          | 3,2%         | 2        | 6,5%         | 20       | 64,5%        | 7         | 22,6%        | 1         | 3,2%         |
| ¿Cómo es el apoyo que le presta la institución para Ud. brindar un buen servicio a la comunidad?         | 1          | 3,2%         | 13       | 41,9%        | 15       | 48,4%        | 2         | 6,5%         | 0         | ,0%          |
| ¿Cómo califica Ud. el reporte de los casos que se presentan en la comunidad?                             | 0          | ,0%          | 12       | 38,7%        | 13       | 41,9%        | 6         | 19,4%        | 0         | ,0%          |
| ¿Cómo evalúa el apoyo que le da su jefe de servicio, para cumplir sus funciones?                         | 0          | ,0%          | 11       | 35,5%        | 14       | 45,2%        | 4         | 12,9%        | 2         | 6,5%         |
| ¿Cuándo realiza actividades asignadas en pareja cómo considera sus relaciones de trabajo con ésta?       | 1          | 3,2%         | 0        | ,0%          | 13       | 41,9%        | 13        | 41,9%        | 4         | 12,9%        |
| ¿Cómo califica la comunicación y contacto permanente con su jefe de servicio?                            | 1          | 3,2%         | 11       | 35,5%        | 8        | 25,8%        | 8         | 25,8%        | 3         | 9,7%         |
| ¿Cómo evalúa su actitud ante su superior cuando es amonestado por conducta inapropiada?                  | 1          | 3,2%         | 9        | 29,0%        | 14       | 45,2%        | 7         | 22,6%        | 0         | ,0%          |
| ¿Cómo considera el apoyo que le brinda su compañero para prestar asistencia?                             | 1          | 3,2%         | 2        | 6,5%         | 15       | 48,4%        | 10        | 32,3%        | 3         | 9,7%         |
| ¿Cómo evalúa su asistencia diaria al trabajo?  | 1          | 3,2%         | 0        | ,0%          | 7        | 22,6%        | 13        | 41,9%        | 10        | 32,3%        |
| ¿Cómo califica el servicio que Ud. brinda a la comunidad cuando labora en horario nocturno?              | 1          | 3,2%         | 0        | ,0%          | 9        | 29,0%        | 19        | 61,3%        | 2         | 6,5%         |
| ¿Cómo evalúa su trabajo cuando labora en los casos de emergencia?  | 0          | ,0%          | 2        | 6,5%         | 11       | 35,5%        | 16        | 51,6%        | 2         | 6,5%         |
| ¿En qué grado califica su desempeño cuando labora más de 12 horas de jornada al día?                     | 1          | 3,2%         | 2        | 6,5%         | 14       | 45,2%        | 13        | 41,9%        | 1         | 3,2%         |
| ¿Cómo evalúa Ud. el servicio que le presta a los ciudadanos cuando labora en el horario mixto?           | 0          | ,0%          | 1        | 3,2%         | 13       | 41,9%        | 14        | 45,2%        | 3         | 9,7%         |

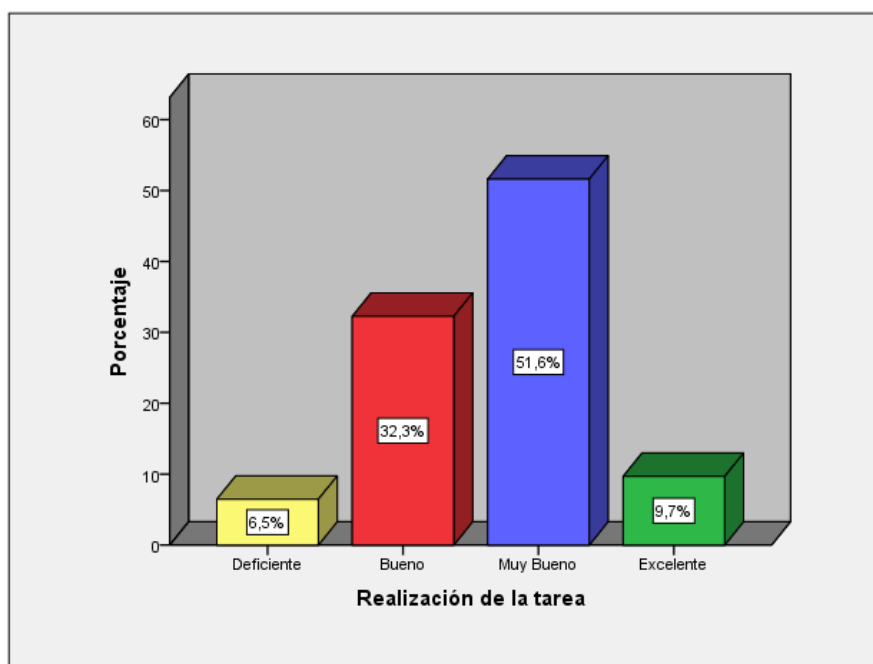
## ANEXO 9

### RESULTADOS GENERALES

**Tabla 6** Realización de la tarea en Obstetras del Servicio de Obstetricia del Hospital Luis Nicasio Sáenz, 2018

|            | Frecuencia (f) | Porcentaje (%) |
|------------|----------------|----------------|
| Deficiente | 2              | 6,5            |
| Bueno      | 10             | 32,3           |
| Muy Bueno  | 16             | 51,6           |
| Excelente  | 3              | 9,7            |
| Total      | 31             | 100,0          |

Fuente: Servicio de Obstetricia Hospital Luis Nicasio Sáenz



*Figura 6.* Realización de la tarea en Obstetras del Servicio de Obstetricia del Hospital Luis Nicasio Sáenz, 2018

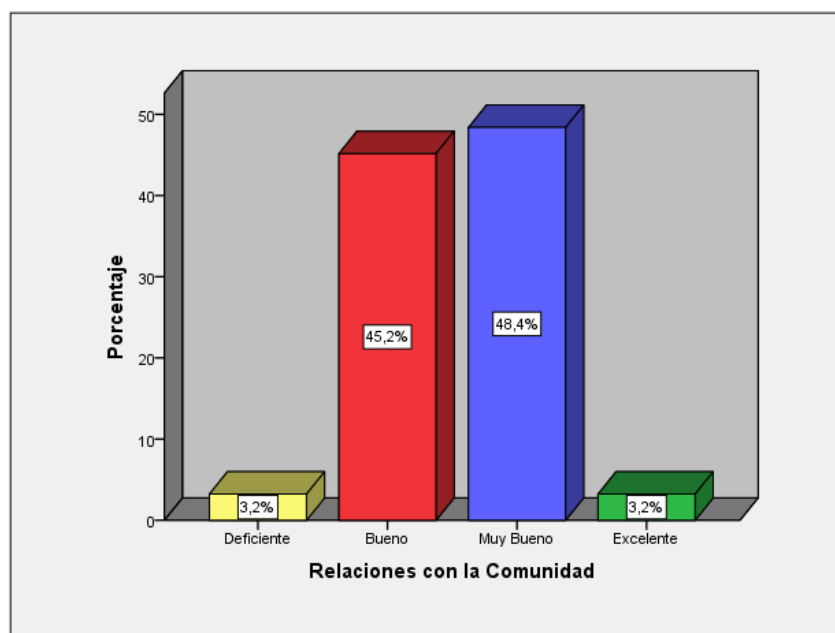
En cuanto a la dimensión Realización de la tarea, se observa en la Tabla 6 y figura 6 que del 100% de Obstetras encuestados, el 51.6% presenta una realización de la tarea muy bueno, el 32.3% bueno, el 9.7% excelente y el 6.5% deficiente. Evidenciándose en la mayoría de Obstetras del Servicio de Obstetricia del Hospital Luis Nicasio Sáenz una realización de la tarea Muy bueno.

**Tabla 7**

*Relaciones con la comunidad en Obstetras del Servicio de Obstetricia del Hospital Luis Nicasio Sáenz, 2018*

|            | Frecuencia<br>(f) | Porcentaje<br>(%) |
|------------|-------------------|-------------------|
| Deficiente | 1                 | 3,2               |
| Bueno      | 14                | 45,2              |
| Muy Bueno  | 15                | 48,4              |
| Excelente  | 1                 | 3,2               |
| Total      | 31                | 100,0             |

Fuente: Servicio de Obstetricia Hospital Luis Nicasio Sáenz



*Figura 7. Relaciones con la comunidad en Obstetras del Servicio de Obstetricia del Hospital Luis Nicasio Sáenz, 2018*

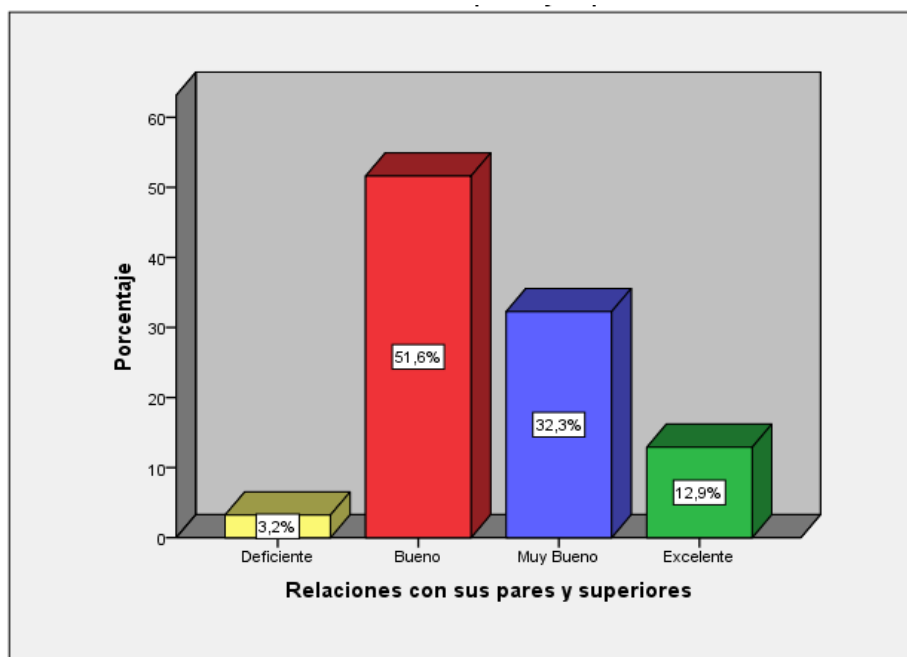
En cuanto a la dimensión Relaciones con la Comunidad, se observa en la Tabla 7 y figura 7 que del 100% de Obstetras encuestados, el 48.4% tiene relaciones con la comunidad muy bueno, el 45.2% bueno, el 3.2% excelente y el 3.2% deficiente. Siendo las relaciones con la comunidad en Obstetras del Servicio de Obstetricia del Hospital Luis Nicasio Sáenz Muy bueno.

**Tabla 8**

*Relaciones con sus pares y superiores en Obstetras del Servicio de Obstetricia del Hospital Luis Nicasio Sáenz, 2018*

|            | Frecuencia<br>(f) | Porcentaje<br>(%) |
|------------|-------------------|-------------------|
| Deficiente | 1                 | 3,2               |
| Bueno      | 16                | 51,6              |
| Muy Bueno  | 10                | 32,3              |
| Excelente  | 4                 | 12,9              |
| Total      | 31                | 100,0             |

Fuente: Servicio de Obstetricia Hospital Luis Nicasio Saenz



*Figura 8. Relaciones con sus pares y superiores en Obstetras del Servicio de Obstetricia del Hospital Luis Nicasio Sáenz, 2018*

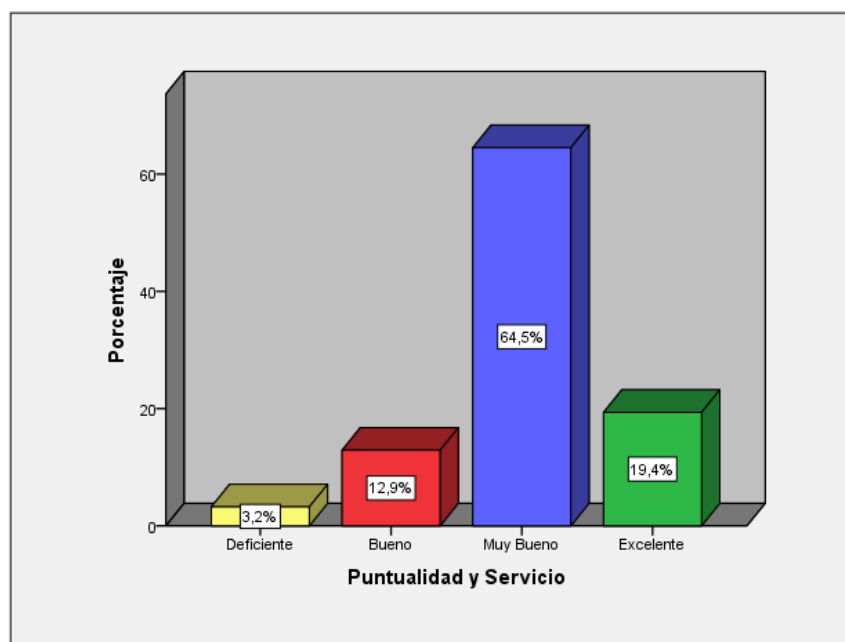
Respecto a la dimensión Relaciones con sus pares y comunidad, se observa en la Tabla 8 y figura 8 que del 100% de Obstetras encuestados, que el 51.6% tienen buenas relaciones con sus pares y superiores, el 32.3% muy bueno, el 12.9% excelente y el 3.2% deficiente. Siendo las relaciones con sus pares y superiores en Obstetras del Servicio de Obstetricia del Hospital Luis Nicasio Sáenz bueno.

**Tabla 9**

*Puntualidad y Servicio en Obstetras del Servicio de Obstetricia del Hospital Luis Nicasio Sáenz, 2018*

|            | Frecuencia<br>(f) | Porcentaje<br>(%) |
|------------|-------------------|-------------------|
| Deficiente | 1                 | 3,2               |
| Bueno      | 4                 | 12,9              |
| Muy Bueno  | 20                | 64,5              |
| Excelente  | 6                 | 19,4              |
| Total      | 31                | 100,0             |

Fuente: Servicio de Obstetricia Luis Nicasio Saenz



*Figura 9. Puntualidad y servicio en Obstetras del Servicio de Obstetricia del Hospital Luis Nicasio Sáenz, 2018*

En referencia a la dimensión Puntualidad y Servicio, en la Tabla 9 y figura 9 se aprecia que del 100% de Obstetras encuestados, el 64.5% tienen puntualidad y un servicio muy bueno, el 19.4% excelente, el 12.9% bueno y el 3.2% deficiente. Es decir, la puntualidad y servicio en Obstetras del Servicio de Obstetricia del Hospital Luis Nicasio Sáenz es muy bueno.

## **ANEXO 10**

### **Plan de mejora**

#### **PROGRAMA DE PREVENCIÓN DEL SÍNDROME DE BURNOUT EN EL PERSONAL DE OBSTETRICIA**

##### **Objetivo**

Contribuir en la prevención del Síndrome de Burnout en el personal de Obstetricia a través de las estrategias y consejos prácticos del programa.

##### **Descripción**

El programa se realizará en el lapso de 2 meses, el cual constará de 7 talleres y un Día de Integración los mismos que tendrán una duración de 2 horas cada uno. Se buscará al personal de apoyo para los diferentes talleres y charlas, los mismos que se efectuarán en el Auditorio de las instalaciones del Hospital.

##### **Planificación**

El diseño del programa de prevención se llevó a cabo mediante la revisión bibliográfica de planes y/o programas propuestos y otros ya aplicados por instituciones como la Organización Mundial de la Salud (OMS) y la Organización Internacional de trabajo (OIT) los mismos que fueron tomados como principal referencia.

La realización de los talleres contará con el apoyo del Servicio de Psicología del Hospital, con las cuales se planificó realizar 7 talleres y un día de integración, además se elaborarán trípticos, volantes informativos y materiales escritos. El programa llevará el nombre de: “MI TRABAJO SIN ESTRÉS”.

##### **Ejecución**

El programa de prevención está dirigido principalmente al personal del Servicio de Obstetricia, proponiendo los meses de Noviembre y Diciembre del 2018 en las instalaciones del Hospital.



Este programa se basa principalmente en brindar información básica sobre uno de los problemas que en los últimos tiempos aqueja cada vez más a la población trabajadora como lo es el Síndrome de Burnout; así como también, proporcionarle herramientas prácticas e indispensables para prevenir este síndrome, contribuyendo al desempeño de su trabajo de la mejor manera.

Con la previa autorización e información al personal se concretarán cada una de las actividades antes planificadas, los mismos que serán realizados de manera ordenada y secuencial.

**Primera actividad: Inauguración del Programa de Prevención “Mi trabajo sin estrés”**

| <b>Tema</b>   | <b>Objetivo</b>   | <b>Actividades</b>  | <b>Tiempo</b>   | <b>Metodología</b>  | <b>Recursos</b>  |
|---|---|---|---|---|--|
| Inauguración del Programa de Prevención “Mi trabajo sin estrés” | Informar al personal del Servicio de Obstetricia sobre las diferentes actividades que se realizarán en el Programa de Prevención “Mi trabajo sin estrés”. | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Saludo</li> <li>▪ Bienvenida</li> <li>▪ Presentación de la expositora.</li> <li>▪ Ambientación e integración.</li> <li>▪ Presentación del programa.</li> <li>▪ Objetivo del programa.</li> <li>▪ Actividades a realizar.</li> <li>▪ Contenidos del programa</li> <li>▪ Importancia del programa.</li> <li>▪ Beneficios del programa</li> <li>▪ Compromiso final del programa</li> <li>▪ Dinámica grupal</li> </ul> | <p>10 min.</p> <p>10 min.</p> <p>10 min.</p> <p>50 min.</p> <p>15 min.</p> <p>15 min.</p> | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Informativa</li> <li>▪ Explicativa</li> <li>▪ Expositiva</li> <li>▪ Participativa</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ RR.HH.</li> <li>▪ Computadora</li> <li>▪ Impresora</li> <li>▪ Cámara</li> <li>▪ Carpetas</li> <li>▪ Hojas papel bond</li> <li>▪ Papelotes</li> <li>▪ Marcadores</li> <li>▪ Lápices</li> </ul> |

### Segunda actividad: El Síndrome de Burnout

| Tema                   | Objetivo   | Actividades  | Tiempo   | Metodología   | Recursos  |
|------------------------|--|--|--|---|---|
| El Síndrome de Burnout | Dar a conocer conceptos e información básica sobre el Burnout. | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Saludo</li> <li>▪ Presentación de la expositora.</li> <li>▪ Ambientación e integración.</li> <li>▪ Presentación del tema.</li> <li>▪ Lluvia de ideas.</li> <li>▪ Charla educativa sobre el Burnout. (Qué es, causas, síntomas, consecuencias.</li> <li>▪ Entrega y socialización de material didáctico.</li> <li>▪ Responder preguntas y dudas acerca del tema.</li> <li>▪ Dinámica (El ciempiés)                             <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Refrigerio.</li> </ul> </li> </ul> | <p>10 min.</p> <p>10 min.</p> <p>10 min.</p> <p>10 min.</p> <p>50 min.</p> <p>5 min.</p> <p>15 min.</p> <p>10 min.</p> | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Informativa</li> <li>▪ Explicativa</li> <li>▪ Expositiva</li> <li>▪ Participativa</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ RR.HH.</li> <li>▪ Computadora</li> <li>▪ Impresora</li> <li>▪ Trípticos</li> <li>▪ Cámara</li> <li>▪ Carpetas</li> <li>▪ Hojas papel bond                             <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Lápices</li> <li>▪ Papelotes</li> <li>▪ Marcadores</li> <li>▪ Lápices</li> <li>▪ Grabadora</li> </ul> </li> </ul> |

### Tercera actividad: Hábitos saludables

| Tema  | Objetivo  | Actividades  | Tiempo   | Metodología   | Recursos  |
|---|---|--|--|---|---|
| <p>Hábitos saludables “Lléname de energía para una vida sana”.</p> <p>Técnicas fisiológicas</p> | <p>Transformar un estado de agotamiento en un estado de energía creativa.</p> <p>Transformar un estado de agotamiento en un estado de energía creativa.</p> | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Saludo</li> <li>▪ Presentación de la expositora.</li> <li>▪ Charla sobre hábitos saludables.</li> <li>▪ Charla sobre cuáles son las técnicas de relajación.</li> <li>▪ Ejercicios prácticos de las diferentes técnicas.</li> <li>▪ Presentación de un video</li> <li>▪ Responder preguntas y dudas acerca del tema.</li> <li>▪ Entrega de material didáctico.</li> <li>▪ Dinámica (Yo tengo un tic).</li> </ul> | <p>10 min.</p> <p>50 min.</p> <p>10 min.</p> <p>10 min.</p> <p>5 min.</p> <p>10 min.</p> | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Informativa</li> <li>▪ Explicativa</li> <li>▪ Expositiva</li> <li>▪ Participativa</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ RR.HH.</li> <li>▪ Computadora</li> <li>▪ Impresora</li> <li>▪ Trípticos</li> <li>▪ Cámara</li> <li>▪ Carpetas</li> <li>▪ Sillas</li> <li>▪ Grabadora</li> <li>▪ Video</li> </ul> |



**Quinta actividad: Estrategia de intervención individual**

| <b>Tema</b>  | <b>Objetivo</b>  | <b>Actividades</b>  | <b>Tiempo</b>   | <b>Metodología</b>   | <b>Recursos</b>  |
|--|--|---|---|--|--|
| Taller “Adquiriendo destrezas para la resolución de problemas” | Incrementar la capacidad para manejar situaciones difíciles y a mejorar la toma de decisiones en épocas de alto nivel de estrés. | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Saludo</li> <li>▪ Presentación de la expositora.</li> <li>▪ Ambientación e integración.</li> <li>▪ Presentación del tema</li> <li>▪ Charla educativa sobre entrenamiento en la solución de problemas.</li> <li>▪ Responder preguntas y dudas acerca del tema.</li> <li>▪ Ejercicio práctico</li> <li>▪ Dinámica (La Hormiguita)               <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Refrigerio</li> </ul> </li> </ul> | 10 min.<br><br>5 min.<br><br>10 min.<br><br>50 min.<br><br>10 min.<br><br>15 min.<br><br>10 min.<br><br>10 min. | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Explicativa</li> <li>▪ Expositiva</li> <li>▪ Participativa</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ RR.HH.</li> <li>▪ Computadora</li> <li>▪ Impresora</li> <li>▪ Trípticos</li> <li>▪ Cámara</li> <li>▪ Carpetas</li> <li>▪ Sillas</li> <li>▪ Grabadora</li> </ul> |

### Sexta actividad: Estrategia de intervención grupal

| <b>Tema</b>                                       | <b>Objetivo</b>  | <b>Actividades</b>   | <b>Tiempo</b>   | <b>Metodología</b>  | <b>Recursos</b>   |
|---|--|--|---|---|---|
| Taller “Mejorando las relaciones interpersonales” | Facilitar estrategias para sobre llevar las relaciones conflictivas con sus compañeros o superiores. | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Saludo</li> <li>▪ Presentación de la expositora.</li> <li>▪ Ambientación e integración.</li> <li>▪ Presentación del tema</li> <li>▪ Charla educativa sobre cómo mantener una adecuada relación social.               <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Dinámica</li> </ul> </li> <li>▪ Charla sobre habilidades sociales.</li> <li>▪ Ejercicio práctico “Como decir no”               <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Dinámica</li> <li>▪ Refrigerio</li> </ul> </li> </ul> | 10 min.<br>5 min.<br>10 min.<br>25 min.<br>10 min.<br>25 min.<br>10 min.<br>5 min.<br>10 min. | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Informativa</li> <li>▪ Explicativa</li> <li>▪ Expositiva</li> <li>▪ Participativa</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ RR.HH.</li> <li>▪ Computadora</li> <li>▪ Impresora</li> <li>▪ Trípticos</li> <li>▪ Cámara</li> <li>▪ Carpetas</li> <li>▪ Sillas</li> <li>▪ Mesas</li> <li>▪ Grabadora</li> <li>▪ Hojas bond</li> </ul> |

### Séptima actividad: Estrategia de intervención organizacional

| Tema                                       | Objetivo   | Actividades   | Tiempo  | Metodología   | Recursos  |
|--|--|---|---|---|---|
| Taller “Mejorando el clima organizacional” | Mejorar las condiciones de trabajo del personal de enfermería que laboran en la institución. | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Saludo</li> <li>▪ Presentación de la expositora.</li> <li>▪ Ambientación e integración.</li> <li>▪ Presentación del tema</li> <li>▪ Charla motivacional acerca de cómo mejorar el clima de trabajo.               <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Dinámica</li> </ul> </li> <li>▪ Charla sobre cómo mejorar las redes de comunicación entre compañeros</li> <li>▪ Charla sobre riesgos y seguridad en el empleo.               <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Dinámica</li> <li>▪ Refrigerio</li> </ul> </li> </ul> | 10 min.<br><br>5 min.<br><br>10 min.<br><br>15 min.<br><br>15 min.<br><br>20 min.<br><br>15 min.<br><br>10 min. | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Informativa</li> <li>▪ Explicativa</li> <li>▪ Expositiva</li> <li>▪ Participativa</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ RR.HH.</li> <li>▪ Computadora</li> <li>▪ Impresora</li> <li>▪ Trípticos</li> <li>▪ Cámara</li> <li>▪ Carpetas</li> <li>▪ Sillas</li> <li>▪ Mesas</li> <li>▪ Grabadora</li> <li>▪ Hojas bond</li> </ul> |



### Octava actividad: Día de Integración

| Tema                        | Objetivo   | Actividades  | Tiempo  | Metodología   | Recursos  |
|-----------------------------|--|--|---|---|---|
| <p>“Día de Integración”</p> | <p>Mejorar las relaciones interpersonales y promover el trabajo en equipo.</p> | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Saludo</li> <li>▪ Bienvenida</li> <li>▪ Presentación del evento</li> <li>▪ Objetivos del Día de la Integración</li> <li>▪ Programas del día de la integración</li> <li>▪ Presentación de los grupos de baile</li> <li>▪ Concurso de adivinanzas</li> <li>▪ Concurso de karaoke</li> <li>▪ Entrega de premios a los grupos ganadores.</li> <li>▪ Refrigerio</li> </ul> | <p>10 min.</p> <p>10 min.</p> <p>5 min.</p> <p>5 min.</p> <p>20 min.</p> <p>40 min.</p> <p>20 min.</p> <p>30 min.</p> <p>20 min.</p> <p>30 min.</p> | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Informativa</li> <li>▪ Explicativa</li> <li>▪ Participativa</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ RR.HH.</li> <li>▪ Sillas</li> <li>▪ Mesas</li> <li>▪ Cámara</li> <li>▪ Transporte</li> <li>▪ Premios</li> <li>▪ Grabadora</li> <li>▪ Micrófonos</li> <li>▪ Equipo de sonido</li> <li>▪ Globos</li> <li>▪ Serpentinatas</li> <li>▪ Platos, vasos y cucharas descartables</li> <li>▪ Trajes</li> </ul> |

