

UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN

ESCUELA DE POSGRADO



**“DESGASTE LABORAL RELACIONADO AL DESEMPEÑO DE
LOS PROFESIONALES DE OBSTETRICIA DEL HOSPITAL
REGIONAL HERMILIO VALDIZÁN MEDRANO - HUÁNUCO
2017”.**

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN: GERENCIA EN SALUD

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

TESISTA:

MELISSA STEFANI JANETTE DIAZ GONZALES

ASESORA:

Dra. VIOLETA ROJAS BRAVO

HUÁNUCO – PERÚ

2019

DEDICATORIA

A mi madre por darme su apoyo, consejos y por, sobre todo, valor para seguir adelante.

AGRADECIMIENTO

Mi sincero agradecimiento a Dios, a mi familia, así mismo a mi asesora por el tiempo, dedicación y la paciencia en la elaboración de la tesis, y a ti gracias por el apoyo, comprensión y confianza que me has dado en momentos difíciles.

RESUMEN

El estudio de la investigación se realizó con el objetivo: Determinar la relación que existe entre el desgaste laboral y el desempeño de los profesionales de obstetricia del Hospital Regional Hermilio Valdizán Medrano de Huánuco, 2017.

Metodología: la investigación se enmarca en el estudio de tipo descriptivo, nivel de investigación correlacional y de diseño no experimental; la muestra de estudio estuvo conformado por 20 profesionales de obstetricia; los instrumentos de recolección de datos utilizados fueron: Cuestionario "Inventory Burnout de Maslach (MBI) para evaluar el desgaste laboral y una guía de observación para evaluar el desempeño profesional. Resultados: existe una relación significativa entre el desgaste laboral y el desempeño laboral de los profesionales de obstetricia que trabajan en el Hospital Regional Hermilio Valdizán Medrano de Huánuco; con una contrastación de $p = 3.63 > 0.05$. Conclusiones: un porcentaje promedio general de 55% de profesionales de obstetricia estudiados, presentaron un nivel medio de desgaste laboral y el 35% un nivel alto; en relación del 80% que realizan un desempeño laboral adecuado.

Palabras Clave: Burnout, Relación significativa, Calidad de atención.

ABSTRACT

The study of the investigation was carried out with the objective: To determine the relationship that exists between the labor attrition and the performance of the obstetrics professionals of the Hermilio Valdizán Medrano de Huánuco Regional Hospital, 2017.

Methodology: the research is part of the study of descriptive type, level of correlational research and non-experimental design; the study sample consisted of 20 obstetrics professionals; The data collection instrument used were: Questionnaire "Inventory Burnout de Maslach (MBI) to assess work attrition and an observation guide to evaluate professional performance. Results: there is a significant relationship between work attrition and job performance of obstetrics professionals working at the Hermilio Valdizán Medrano de Huánuco Regional Hospital; with a test of $p = 3.63 > 0.05$. Conclusions: a general average percentage of 55% of obstetrics professionals studied, presented an average level of work attrition and 35% a high level; in relation to 80% who perform an adequate work performance.

Keywords: Burnout, significant relationship, quality of care.

INDICE

DEDICATORIA	iii
AGRADECIMIENTO	iv
RESUMEN	v
ABSTRACT	vi
INTRODUCCIÓN	ix
CAPITULO I: DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN	
1.1. Fundamentación del problema de investigación	1
1.2. Justificación	4
1.3. Importancia o Propósito	4
1.4 Limitaciones	5
1.5 Formulación del Problema de investigación general y específico	5
1.6. Formulación de objetivos generales y específicos	6
1.7 Formulación de hipótesis generales y específica	6
1.8 Variables	8
1.9 Operacionalización de variables	9
1.10 Definición de términos operacionales	11
CAPITULO II: MARCO TEÓRICO	
2.1. Antecedentes	12
2.2. Bases teóricas	18
2.3. Bases conceptuales	23
CAPITULO III: METODOLOGIA	
3.1. Ámbito	27
3.2. Población	27

3.3. Muestra	28
3.4. Nivel y tipo de estudio	28
3.5. Diseño de investigación	29
3.6. Técnica e Instrumentos	30
3.7 Procedimiento	33
3.8 Aspectos éticos	34
3.9 Tabulación	34
3.10 Análisis de Datos	35
CAPITULO IV: RESULTADOS Y DISCUSIÓN	
4.1. Análisis descriptivo	36
4.2. Análisis inferencial y contrastación de hipótesis	48
4.3. Discusión de resultados	51
4.4 Aporte de la investigación	54
CONCLUSIONES	
RECOMENDACIONES O SUGERENCIAS	
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	
ANEXOS	
ANEXO 01.Matriz de consistencia	
ANEXO 02.Consentimiento informado	
ANEXO 03.Instrumentos (A y B)	
ANEXO 04.Formato de Validación de instrumentos	
NOTA BIOGRÁFICA	
ACTA DE DEFENSA DE TESIS DE MAESTRO	
AUTORIZACIÓN PARA PUBLICACIÓN DE TESIS ELECTRÓNICA DE POSGRADO	

INTRODUCCIÓN

El Desgaste laboral se ha convertido en algo muy común. En la actualidad se ha incrementado notablemente y ha adquirido, características que lo hace un problema de la salud.

El profesional de obstetricia como miembro del equipo multidisciplinario de salud tiene que enfrentar diversas situaciones que generen desgaste. Hoy en día se reconoce que el desgaste laboral es uno de los principales problemas para la salud de los trabajadores. Un trabajador estresado suele ser más enfermizo; tener poca motivación, ser menos productivo, ausentismo laboral. Por lo general, los empleadores no pueden proteger a sus empleados contra el desgaste, pero si pueden prevenirlo. Una buena gestión y una organización adecuada del trabajo son la mejor forma de prevenir el desgaste laboral.

La presente investigación para fines de estudio contiene:

Capítulo I: Fundamentación del problema de investigación, Justificación, Importancia o Propósito, Limitaciones, Formulación del Problema de investigación general y específico, Formulación de objetivos generales y específicos, Formulación de hipótesis generales y específica, Variables, Operacionalización de variables y la Definición de términos operacionales.

Capítulo II: Antecedentes del estudio, Bases teóricas y las Bases conceptuales.

Capítulo III: Metodología, Tipo y nivel de investigación, Descripción del ámbito de la investigación, Población y muestra, Técnicas e instrumentos para la recolección de datos, Validez y confiabilidad del instrumento y el Plan de recolección y procesamiento de datos.

Capítulo IV: En él se hace mención a los resultados obtenidos después de procesar los datos y la discusión de los resultados obtenidos terminando con la presentación de las referencias bibliográficas y anexos.

CAPÍTULO I

DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1. FUNDAMENTACIÓN DEL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

El mundo laboral ha experimentado una transformación importante en las últimas décadas en el actual contexto sociocultural. Así, las nuevas exigencias del trabajo y el desajuste entre los requisitos del puesto de trabajo en las organizaciones y las posibilidades de rendimiento de cada persona han originado la aparición de nuevos riesgos denominados psicosociales, entre ellos el Síndrome de Burnout o desgaste Laboral, cuya prevalencia ha ido incrementándose y ha devenido en un problema social y de salud pública que conlleva, por tanto, un gran coste económico y social por lo que cualquier esfuerzo para su estudio debe ser bienvenido.(1)

En nuestro país se han observado el Desgaste Laboral en los médicos del Hospital Nacional Sur Este de ESSALUD del Cusco un 79.7 % y un 89% las enfermeras. En médicos residentes del Hospital Arzobispo Loayza se encontró una prevalencia del 21.3 %; mientras que en los médicos de la ciudad de Tacna solo el 15% lo presenta, y en el Cono Sur Red de Salud Barranco Chorrillos Surco se encontró el 12.2% del personal de salud. (2)

Como se puede apreciar no existe un perfil del profesional propenso a desarrollar el desgaste laboral. Múltiples variables han sido investigadas sin aporte definitivo alguno. Un entorno especialmente relacionado con el desgaste del profesional es el ámbito laboral. La razón es que un lugar en el que existe un conflicto permanente entre la necesidad de resultados y los recursos necesarios para obtener dichos resultados, fundamentalmente la satisfacción del paciente. Existe una gran presión sobre los profesionales de la salud pública para dedicar más tiempo y conocimientos a fin de conseguir los resultados, tomar decisiones, cambiar para innovar, etc. Y esto no es nada cómodo para la naturaleza humana, los profesionales de la salud son seres humanos que traen consigo una carga emocional y que deben recibir de los pacientes todas las preocupaciones, dudas y frustraciones esperando que el profesional de salud

los resuelva, y aquí comienza el desgaste físico, psíquico y mental del profesional. (3)

En este contexto, el síndrome de Burnout (SB) o también conocido como síndrome de Desgaste Profesional en el Trabajo o Síndrome del Quemado, fue declarado, en el año 2000, por la Organización Mundial de la Salud (OMS) como un factor de riesgo laboral, debido a su capacidad para afectar la calidad de vida y salud mental de las personas, e incluso, puede hasta poner en riesgo, la vida de quien lo sufre. A pesar de su reconocimiento como un factor de riesgo laboral por parte de la OMS y su corriente diagnóstica por parte de médicos y profesionales de la salud mental, el Síndrome del Quemado no se describe en la Clasificación Internacional de Enfermedades (CIE-10); tampoco en el Manual Diagnóstico y Estadístico de los Trastornos Mentales (DSM-IV), y no se ha incluido en la nueva versión del Manual de la Asociación Estadounidense de Psicología (DSM-V); aunque sí es mencionado brevemente en la Clasificación Internacional de Enfermedades, bajo el código Z73.0, dentro del apartado asociado a "Problemas Relacionados con el Manejo de las Dificultades de la Vida". (4)

A pesar de que este síndrome o desgaste no es considerado como una verdadera enfermedad, genera, no solo, grandes problemas en la salud mental y física de las personas, sino también en el desarrollo y desempeño laboral de los profesionales y en las interrelaciones entre colegas; razón por la cual, el reconocimiento oportuno de síntomas que indiquen el padecimiento de este síndrome puede ayudar a llevar a cabo actividades que permitan al profesional, mejorar su calidad de vida y su trabajo. (5)

Al respecto, Gonzales y Pérez indican que existen modelos de evaluación de los servicios de salud en el desempeño profesional, que incluye aspectos relacionados a los altos niveles de responsabilidad, incertidumbre, sobrecarga laboral y escasez de personal. La falta de material para ejecutar sus actividades, conflictos personales, falta de incentivos motivacionales y económicos, ello surge porque la profesión de obstetricia es la más afectada en el desempeño laboral, ya que tiene como tarea fundamental la satisfacción de

las necesidades de la mujer, el trabajo del profesional implica actividades técnicas, organizacionales y administrativas, con grandes responsabilidades, el estar en continuo contacto con la enfermedad, el sufrimiento y la muerte. Ocasionando así un bajo desempeño laboral y una gran carga emocional, considerados como un fenómeno psicológico que involucra una respuesta prolongada e inapropiada a los estresores en el lugar de trabajo, esto debe entenderse como un desajuste entre el trabajador y su lugar de trabajo. (6)

El Profesional Obstetra se enfrenta diariamente a situaciones de vida o muerte siendo su trabajo físico y emocionalmente agotador. El estrés que se deriva de este contexto implica el desarrollo de problemas conductuales y otros problemas de salud y psicológicos (ansiedad, depresión, etc.). (7)

Según el colegio de obstetras del Perú considera que la falta de inversión pública en cuanto a la infraestructura y equipamiento de los servicios de salud, hace que la demanda supere largamente la oferta de servicios y trae como consecuencias las enfermedades ocupacionales en el personal de salud.

Del mismo modo el Gobierno Regional de Huánuco conjuntamente con la Dirección Regional de Salud en su búsqueda de alternativas de solución frente a los principales problemas sanitarios y mejora del desempeño laboral del personal de salud, diseñaron programas de capacitación, evaluación y normas de competencia con la finalidad de mejorar las condiciones laborales con estímulos e incentivos basados con equidad.

Sin embargo, esta situación en el desempeño profesional es cada vez más frecuente entre los profesionales que prestan sus servicios a través de una relación directa y continua con las personas, lo que constituye un problema de gran repercusión social en nuestros días.

El desgaste laboral y el desempeño en los obstetras es el componente básico e individual, teniendo como principales fuentes la sobrecarga de trabajo, física y emocional en el individuo, además las consecuencias no terminan cuando la

persona deja el trabajo, por el contrario, afectan a su vida privada, pues las actitudes positivas o negativas impactan fuertemente sobre su familia y amigos.

Finalmente, el desempeño profesional y el desgaste laboral van de la mano, es necesario conocer la calidad de atención y efectividad laboral que ofrece el Hospital Regional Hermilio Valdizán Medrano de Huánuco a sus usuarios. El presente proyecto de investigación pretende analizar la relación que existe entre el desgaste laboral y desempeño profesional.

1.2. JUSTIFICACIÓN

La finalidad de la presente investigación es poder explicar y conocer más de cerca la relación que existe entre el desgaste laboral y el desempeño del profesional obstetra que labora en el Hospital Hermilio Valdizán Medrano, para así profundizar en este tema, que pese a que existe información general sobre desgaste laboral en otras carreras; muchos desconocen la información, por lo cual no se reconoce esta enfermedad a tiempo; ya que la evidencia de los problemas que trae al personal de salud repercute en su desempeño profesional tanto en su salud física y mental. Esta sobrecarga laboral trae consigo ansiedad, depresión y desmotivación, la cual afecta a la productividad de la institución.

Además, la presente investigación servirá para disponer de información válida, para identificar a tiempo cuales son las medidas estratégicas a tomar en cuanto a la promoción y prevención, para así brindar una buena calidad de atención.

1.3. IMPORTANCIA O PROPOSITO

Ante la carencia de estudios en nuestro país en el grupo de Obstetras, es de gran relevancia investigar sobre el Desgaste Laboral, ya que nos permitirá acceder a un conocimiento adecuado del mismo, lo cual puede ofrecer aportes orientados a satisfacer las necesidades de los Funcionarios de la Salud; así como también, entender la asociación de ciertos factores organizacionales con este fenómeno. Lo cual facilitaría el diseño de programas de prevención en el ámbito de la salud Pública, salud mental ocupacional, en miras de los cambios

importantes y de las políticas de salud actuales enfocadas a la Medicina Familiar.

1.4. LIMITACIONES.

A continuación, se presentan algunas limitaciones encontradas durante la elaboración del presente estudio:

- El escaso registro de información oficial actualizada de datos estadísticos de la evaluación del desempeño laboral de los profesionales de la salud.
- Aprobación del Director del Hospital Hermilio Valdizán
- Circunstancias Laborales de las Obstetras
- Las Obstetras no brindan la información respectiva.

1.5.FORMULACIÓN DEL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN GENERAL Y ESPECIFICOS

1.5.1 PROBLEMA GENERAL

¿Qué relación existe entre el desgaste laboral y el desempeño de los profesionales de obstetricia del Hospital Hermilio Valdizán Medrano-Huánuco 2017?

1.5.2. PROBLEMAS ESPECÍFICOS.

- ¿Qué relación existe entre el agotamiento emocional y el desempeño de los profesionales de obstetricia del Hospital Hermilio Valdizán Medrano –Huánuco 2017?
- ¿Qué relación existe entre la despersonalización y el desempeño de los profesionales de obstetricia del Hospital Hermilio Valdizán Medrano–Huánuco 2017?
- ¿Qué relación existe entre la realización personal y el desempeño de los profesionales obstetricia del Hospital Hermilio Valdizán Medrano – Huánuco 2017?

1.6. FORMULACIÓN DE OBJETIVOS GENERALES Y ESPECÍFICOS

1.6.1 GENERAL

Determinar la relación que existe entre el desgaste laboral y el desempeño de los profesionales de obstetricia del Hospital Regional Hermilio Valdizán Medrano de Huánuco 2017.

1.6.2 ESPECIFICOS

- Determinar la relación entre la dimensión agotamiento emocional y el desempeño laboral de los profesionales de obstetricia del Hospital Regional Hermilio Valdizán Medrano de Huánuco 2017.
- Determinar la relación entre la dimensión despersonalización y el desempeño laboral de los profesionales de obstetricia del Hospital Regional Hermilio Valdizán Medrano de Huánuco 2017.
- Determinar la relación entre la dimensión realización personal y el desempeño laboral de los profesionales de obstetricia del Hospital Regional Hermilio Valdizán Medrano de Huánuco 2017.

1.7. FORMULACIÓN DE HIPOTESIS

1.7.1. Hipótesis General

Hi:

Existe relación significativa entre el desgaste laboral y el desempeño laboral de los profesionales de obstetricia que trabajan en el Hospital Regional Hermilio Valdizán Medrano de Huánuco 2017.

Ho:

No existe una relación significativa entre el desgaste laboral y el desempeño laboral de los profesionales de obstetricia que trabajan en el Hospital Regional Hermilio Valdizán Medrano de Huánuco 2017.

1.7.2. Hipótesis Específicas**-Hi:**

Existe una relación significativa entre la dimensión agotamiento emocional y desgaste laboral de los profesionales de obstetricia que trabajan en el Hospital Regional Hermilio Valdizán Medrano de Huánuco 2017.

Ho:

No existe una relación significativa entre la dimensión agotamiento emocional y desempeño laboral de los profesionales de obstetricia que trabajan en el Hospital Regional Hermilio Valdizán Medrano de Huánuco 2017.

-Hi:

Existe una relación significativa entre la dimensión despersonalización y desempeño laboral de los profesionales de obstetricia que trabajan en el Hospital Regional Hermilio Valdizán Medrano de Huánuco 2017.

Ho:

No existe una relación significativa entre la dimensión despersonalización y desempeño laboral de los profesionales de obstetricia que trabajan en el Hospital Regional Hermilio Valdizán Medrano de Huánuco 2017.

-Hi:

Existe una relación significativa entre la dimensión realización personal y desempeño laboral de los profesionales de obstetricia que trabajan en el Hospital Regional Hermilio Valdizán Medrano de Huánuco 2017.

Ho:

No existe una relación significativa entre la dimensión realización personal y desempeño laboral de los profesionales de obstetricia que trabajan en el Hospital Regional Hermilio Valdizán Medrano de Huánuco 2017.

1.8. VARIABLES

VARIABLE INDEPENDIENTE

Desgaste Laboral

Romero (2009), señala que es una tensión provocada por situaciones agobiantes que originan reacciones psicosomáticas o trastornos psicológicos a veces graves. El desgaste laboral es un estado de tensión física y psicológica que se produce si existe un desequilibrio entre las demandas planteadas por la organización del trabajo y el medio laboral, y los recursos de los trabajadores para hacerles frente o para controlarlas.

VARIABLE DEPENDIENTE

Desempeño De Los Profesionales De Obstetricia

Chiavenato (2007), define que el desempeño es la eficacia del personal que trabaja dentro de las organizaciones, la cual es necesaria para la organización, donde funciona el individuo con una gran labor y satisfacción laboral, en este sentido, el rendimiento de las personas va a depender de su comportamiento y también de los resultados obtenidos.

1.9 OPERACIONALIZACION DE VARIABLE

VARIABLE	DIMENSION	INDICADOR	VALOR DE VARIABLE	ESCALA DE MEDICION
VARIABLE INDEPENDIENTE: DESGASTE LABORAL	Agotamiento Emocional	<ul style="list-style-type: none"> • Defraudado • Jornada • Fatigado • Cansancio • Desgastado • Frustrado • Tiempo • Contacto • Limite 	<ul style="list-style-type: none"> • Alto • Medio • Bajo 	Ordinal Politémica
	Despersonalización	<ul style="list-style-type: none"> • Objetos • Preocupación • Importancia • Beneficio 		
	Realización Personal	<ul style="list-style-type: none"> • Entendimiento • Trato • Influencia • Energía • Creatividad • Estimulo • Problemas • Conseguir 		

VARIABLE	DIMENSION	INDICADOR	VALOR DE VARIABLE	ESCALA DE MEDICION
VARIABLE DEPENDIENTE DESEMPEÑO	PLANIFICACION	<ul style="list-style-type: none"> • Capacidad para elaborar • Ejecutar el trabajo • Evaluar el trabajo • Habilidad 	<ul style="list-style-type: none"> - Adecuado - Inadecuado 	Nominal Guía de observación del MINSA
	RESPONSABILIDAD	<ul style="list-style-type: none"> • Comprensión • Cumplimiento • Funciones 		
	INICIATIVA	<ul style="list-style-type: none"> • Calificación • Instrucciones • Supervisión • Soluciones 		
	OPORTUNIDAD	<ul style="list-style-type: none"> • Calificación del cumplimiento • Ejecución 		
	CALIDAD DE TRABAJO	<ul style="list-style-type: none"> • Incidencia de aciertos y errores • Consistencia • Precisión y orden 		
	CONFIABILIDAD Y DISCRECION	<ul style="list-style-type: none"> • Uso adecuado de la información • Funciones que desempeña 		
	RELACIONES INTERPERSONALES	<ul style="list-style-type: none"> • Interrelación personal • Adaptación al trabajo en equipo 		

1.10 DEFINICIÓN OPERACIONAL DE TÉRMINOS:

- **Desgaste laboral**, es un efecto negativo psicológico en o por el trabajo, manifestado por agotamiento emocional y despersonalización presentes en cualquier persona que ejerza alguna actividad laboral.
- **Nivel de desgaste**: Se refiere a la intensidad de los signos que puede experimentar una persona.
- **Desempeño**: Grado o nivel de desenvolvimiento que una persona o institución tiene con respecto a un determinado fin.
- **Desempeño profesional**: Es el nivel en que un trabajador logra cumplir con los objetivos de las funciones y actividades encomendadas en su trabajo, haciendo uso de los medios y recursos necesarios con eficacia.
- **Profesional de Obstetricia**: Son profesionales que poseen el título profesional de una universidad y que laboran en el Hospital Regional Hermilio Valdizán en calidad de nombradas y contratadas y que brindan atención a los pacientes.
- **Hospital Regional Hermilio Valdizán**: Es un Hospital del Ministerio de Salud que brinda atención a los pacientes las 24 horas del día, y que cuenta con profesionales de la salud altamente calificados.

CAPITULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. ANTECEDENTES DEL ESTUDIO

A. Nivel Internacional

Egea (2015) en su investigación se propuso como objetivo analizar si las dimensiones del Síndrome de Burnout y su relación con las principales variables demográficas y personales de los trabajadores sanitarios de su área de salud; El estudio se llevó a cabo en el Área VI del Servicio Murciano de Salud; el Síndrome de Burnout se estudió mediante la versión española del cuestionario de Maslach y se pasó también una encuesta de satisfacción laboral, tanto el cuestionario, como la encuesta de satisfacción laboral fueron anónimos y se entregaron personalmente o a través de compañeros de trabajo, siendo su recogida igualmente anónima mediante buzón, con respecto al análisis estadístico se realizó con el SPSS; la encuesta de satisfacción se valoró mediante una escala tipo Likert; las conclusiones fueron: Se ha observado una relación estadísticamente significativa entre las dimensiones del Síndrome de Burnout y determinadas características socio-demográficas del personal sanitario; la prevalencia de Síndrome de Burnout en los trabajadores sanitarios del Área de Salud VI de la Región de Murcia es alta para Despersonalización e intermedia para Cansancio Emocional y Realización Personal; existen factores socio demográficos relacionados con el desarrollo del Síndrome de Burnout; detectar la existencia de estos factores podría contribuir al diagnóstico precoz del síndrome y por último, la encuesta de satisfacción laboral refleja que su nivel de” satisfacción es bueno, especialmente, en cuando a la relación con los compañeros.(8)

Gonzales, Pérez. (México, 2013). Realizaron un estudio titulado: “Condiciones Laborales y Desgaste Profesional en Trabajadores de la Salud”. Con el objetivo de investigar la existencia significativa entre los resultados del clima

organizacional, desgaste profesional, motivación y satisfacción laboral. El método que se utilizó fue deductivo, el diseño no experimental de tipo post-facto, descriptivo, transversal. Para la recolección de datos se utilizaron los Test de clima Organizacional, Test Motivación y Satisfacción Laboral y Maslach BurnoutInventory (MBI). La población estuvo conformada de 4,755 trabajadores pertenecientes a 18 hospitales del sector salud, reportaron que el 30% de trabajadores tienen conflictos en clima laboral, el 25.9% con baja motivación e insatisfacción laboral y el 28.3% presenta síndrome de Burnout. Las subescalas de test que tienen relación significativa p mayor igual 0.05; x^2 mayor igual 0.70, son: 1) test de motivación y satisfacción laboral con MBI $x^2 = -0.80$ de trabajadores que presentan baja motivación y satisfacción laboral con una frecuencia alta de desgaste profesional, 2) MBI y categoría $x^2 = 0.74$ de trabajadores que tienen alto desgaste profesional de las categorías médico y enfermería del género femenino. Concluyeron que los trabajadores que presentan baja motivación y conflictos laborales tienen más posibilidades de padecer desgaste profesional observando mayor incidencia en el género femenino. (6)

Menéndez, Zambrano. (Ecuador, 2012). Realizaron un estudio titulado: "Estudio Comparativo del Desempeño de Licenciados y Licenciadas en enfermería en el IESS y el Hospital Rafael Rodríguez Zambrano. Con el objetivo de identificar la calidad de sus procesos, impactos y resultados a la institución hospitalaria basada en una elevación del desempeño del profesional. Fue un estudio descriptivo y analítico. La población estuvo conformada por 39 enfermeras, se utilizaron formularios para las encuestas y formulario de guía de observación. La distribución de las funciones del personal de enfermería se dividió en funciones asistenciales, administrativas, educativas e investigativas. Mientras que en las funciones asistenciales y administrativas ambas instituciones se desempeñan hasta en 76% y 68% de manera idónea.

Llegando a las siguientes conclusiones: que en ambas instituciones existe un débil equilibrio entre las funciones asistenciales, administrativas, educativas e

investigativas, también hay un débil reconocimiento de las labores de las enfermeras, por las instituciones empleadoras lo que también repercute en el desempeño del personal. (9)

Arias, Castro. (Costa Rica, 2012). Realizaron un estudio titulado: “Prevalencia del Síndrome de Burnout y Factores Sociodemográficos y Labores Asociados en Enfermeros (as) Profesionales del Hospital Nacional de Niños”. El objetivo fue la determinación de la prevalencia de Burnout. Fue un estudio observacional, descriptiva y transversal. La población fue de 200 profesionales en enfermería, como instrumento se utilizó el Maslach Burnout Inventory (MBI), dando como resultado en cuanto a la subescala de despersonalización el 40% obtuvo un puntaje bajo, es decir, poco despersonalizados, un 32% tienen puntajes medios y 28% se encuentran con alta despersonalización. La subescala de agotamiento emocional se muestra que el 34% de la población obtuvo puntajes de bajo desgaste emocional, el 35% presentan puntajes de desgaste emocional moderado y el 31% de alto desgaste emocional. En cuanto a la subescala de realización personal, que el 36.8% de los y de las enfermeras tienen bajos niveles de realización personal, el 31.9% muestran puntajes medios en realización personal, y el 31.3% tienen alta realización personal. Llegando a la conclusión que en un 30.3% de la población estudiada se encuentra en mediano riesgo de Burnout o son portadores del mismo, este es casi un tercio de la población de enfermeros entrevistados. Es necesario, llevar a cabo acciones de prevención enfocadas en esta población, con la finalidad de que estas personas que se encuentran en riesgo puedan hacer introspección hacia sus emociones y labor, esto podría evitar el ausentismo o los días de incapacidad del servicio. (10)

Illera, Estrada, Pérez, Quintana, Fajardo. (Bogotá, 2012). Realizaron un estudio titulado: “Estrés Laboral en un Hospital no acreditado en el municipio de Mocoa”. El objetivo fue determinar la prevalencia y los principales factores de riesgo de síndrome de Burnout en los trabajadores asistenciales y administrativos del hospital José María Hernández de Mocoa Putumayo, donde

realizaron un estudio descriptivo de corte transversal. La población fue de 87 trabajadores; se utilizó un cuestionario de las características socio demográficas y el Maslach Burnout Inventory en su versión validada en español, obteniendo como resultado general para el síndrome de Burnout y sus tres dimensiones fue de: 21.8%, para la escala de despersonalización, 28.7% para la escala de agotamiento físico y cansancio emocional y 26.4% para la escala de baja realización personal, y una prevalencia general calculada para el síndrome de Burnout de 54.02%. Llegando a la conclusión que el síndrome de Burnout es un problema grave de salud pública. (11)

Ochomogo y Barrera, (Guatemala, 2011). Realizaron un estudio titulado: “Prevalencia del Síndrome de Burnout o Síndrome de desgaste Laboral en personal del Hospital Nacional de Salud Mental de Guatemala”. Plasmaron un estudio analítico, observacional y transversal. Con el objetivo de determinar la prevalencia del síndrome de Burnout en el personal que labora e identificando las posibles relaciones entre el tipo de trabajo desempeñado y la prevalencia del síndrome de Burnout.

La muestra lo conformo 94 trabajadores y como instrumento de evaluación utilizaron el Maslach Burnout Inventory (MBI), versión para servicios asistenciales, y el Maslach Burnout Inventory (GS), para el personal en general. Los resultados más sobresalientes se indicaron el Síndrome de Burnout en 12.24%, que puede presentarse en múltiples condiciones y profesiones. (12)

Zuleima, Batista, Cantillo, Jaramillo, Rodelo. (Colombia, 2010). Realizaron un estudio titulado: “Desgaste Profesional y Factores Asociados en personal de Enfermería de Servicios de Urgencia en Cartagena”. Con el objetivo de determinar la prevalencia del desgaste profesional y factores asociados en personal de enfermería de servicios de urgencias de cuatro instituciones de salud de Cartagena. El diseño fue analítico transversal y como instrumento se utilizó el Maslach Burnout Inventory, mediante regresión logística se controlaron las variables asociados a desgaste profesional, obteniendo los siguientes resultados: un total de 173 personas completaron en forma

satisfactoria el cuestionario. La edad promedio del grupo fue 34.5 años. Un total de 126 auxiliares de enfermería y 47 profesionales de enfermería. Se concluye que la prevalencia del desgaste profesional fue 26.6%, insatisfacción laboral y edad menor de 40 años se asociaron a desgaste profesional, de esta manera llegaron a las conclusiones: la prevalencia del desgaste laboral es alta en el personal de enfermería que labora en servicios de urgencias de Cartagena. La insatisfacción laboral se asocia significativamente a desgaste profesional. (13).

B. Nivel Nacional

Sauñe, Bendezu, Oscco. (Perú 2012). Realizaron un estudio titulado: "Condiciones Laborales y Nivel de Estrés en Enfermeros de un Hospital Público Peruano". Fue un estudio tipo descriptivo, de corte transversal. Cuyo objetivo es determinar las condiciones laborales y nivel de estrés en los enfermeros. Para la recolección de datos de la investigación se utilizó como técnica la encuesta y como instrumento el cuestionario tipo escala de Likert estructurada, la muestra estaba constituida por 44 enfermeras.

Entre los resultados más sobresalientes que se obtuvo fueron: referente a las condiciones laborales son desfavorables en un 70% y favorables en un 30%, respecto al nivel de estrés, el 52% presenta estrés medio, el 34% nivel de estrés bajo y un 14% presenta estrés alto. Llegando a las siguientes conclusiones las condiciones laborales son desfavorables y el nivel de estrés es moderado en los enfermeros de un hospital público peruano. (14)

TELLO. (Perú, 2009). Realizaron un estudio titulado: "Nivel de Síndrome de Burnout y Estrategias de afrontamiento en enfermeros de los servicios Críticos de Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión". Cuyo objetivo es determinar el nivel de Síndrome de Burnout que presentan los (as) enfermeros (as) y determinar las estrategias que aplicaran para su afrontamiento. La investigación es de nivel aplicativo, tipo cuantitativo, método descriptivo de corte transversal, la población estuvo conformada por 48 profesionales de enfermería.

Los resultados permiten afirmar que el 54.17% de profesionales presentan un nivel medio de Síndrome de Burnout, a predominio de las dimensiones agotamiento emocional en 54.17% y despersonalización en 54.17% y realización personal en 52.1%. Las estrategias de afrontamiento son aplicadas en un 79.20% de los profesionales de enfermería. Llegando a la conclusión que la mayoría de los profesionales presentan un nivel medio de síndrome de Burnout, evidenciándose que las dimensiones de agotamiento emocional y despersonalización tienden a ser una debilidad, porque generan, el riesgo de alteraciones físicas, emocionales y la pérdida de disfrutar del trabajo. (15)

Loli, Arias, Alarcón, (Perú, 2008). Realizaron un estudio titulado “agotamiento Laboral en Profesionales de salud de lima metropolitana” con el objetivo de conocer el grado de agotamiento laboral en los profesionales de salud, el tipo de estudio es exploratorio, el instrumento que se utilizo fue un cuestionario adaptado y estandarizado de Maslach Burnout Inventory (MBI) y con una muestra de 89 obstetras. Obteniendo los siguientes resultados: se observa que el 55.1% de sujetos alcanza el nivel medio de agotamiento, el 43.8% un nivel bajo y, solo el 1.1% se encuentra en el nivel alto de agotamiento. Llegando a la conclusión que el agotamiento de los profesionales de salud que laboran en los diferentes centros de salud de Lima Metropolitana se encuentra dentro de los niveles normales con tendencia a disminuir a niveles más bajos. (16)

Gamonal, García, Silva, (Perú, 2008). Realizaron un estudio titulado: “Síndrome de Burnout en Profesionales de Enfermería que Laboran en Áreas Críticas”.

Plasmaron un estudio cuantitativo, descriptivo de corte transversal. El objetivo fue determinar la existencia del Síndrome de Burnout entre las enfermeras de unidades críticas, la población estuvo constituida por 132 profesionales de enfermería, realizado en cinco servicios de áreas críticas de una institución de salud de nivel III. Utilizando el cuestionario auto-administrativo de Maslach Burnout Inventory (MBI). En los resultados se encontró que el 78.1% presento tendencia a Síndrome de Burnout predominando el nivel bajo en todas las

dimensiones. La despersonalización en un 80%, cansancio emocional 66.7% y realización personal 65.7%. Todas las enfermeras presentaron baja realización personal, sin embargo, las de sala de operaciones y emergencia presentaron también cansancio emocional en nivel medio (30.4% y 33.9% respectivamente) llegando a la conclusión de elevada tendencia a presentar síndrome de Burnout con una baja realización personal en todas las áreas críticas, especialmente en la sala de operación. (17)

Arauco, (Perú, 2007). Realizaron un estudio titulado: "Síndrome de Burnout en Enfermeras del Hospital Nacional Especializado Víctor Larco Herrera". Estudio de nivel aplicativo, tipo cuantitativo, método descriptivo de corte transversal. El objetivo fue determinar el nivel del síndrome de Burnout de las enfermeras en sus tres dimensiones del agotamiento emocional, la despersonalización y realización personal. El instrumento que más se ha utilizado ha sido el Maslach Burnout Inventory (MBI) y aplicadas hacia 64 enfermeras. En los resultados se observa del 100% (64) enfermeras un 53.1% enfermeras presentan un Síndrome de Burnout medio, seguido de un 26.6% d enfermeras con un Síndrome de Burnout bajo y un 20.3% con nivel alto. Se concluyó que la mayoría de las enfermeras presentan un nivel de agotamiento emocional medio, manifestando por sentimientos de agotamiento emocional al final de un día laboral. (18)

2.2. BASES TEÓRICAS

2.2.1 Bases Teóricas de la Variable Desempeño Laboral

Se entiende por el conjunto de actividades que un trabajador realiza en su trabajo diario: planificación de actividades, organización de su tiempo, ejecución de sus actividades, información de sus actividades, coordinaciones con otros profesionales y autoridades de la entidad pública, así como la participación en programas de capacitación. (19)

Es un procedimiento estructural y sistemático para medir, evaluar e influir sobre los atributos, comportamientos y resultados relacionados con el trabajo, así como el grado de absentismo, con el fin de descubrir en qué medida es productivo el empleado y si podrá mejorar su rendimiento futuro. (20)

2.2.1.1 Enfoques teóricos del desempeño laboral

Según Fernández - Berrocal (2002); señala al desempeño laboral como el rendimiento 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, para valorar esta idoneidad surge la concepción de la evaluación del desempeño, se ubica en el contexto de la gestión humana y se apoya en técnicas e instrumentos del modelo de gestión humana por competencia laboral, a fin de asegurar la calidad en el servicio, la satisfacción de las necesidades y requerimientos de sus usuarios, "beneficiarios y destinatarios" y el cumplimiento de los planes y programas de desarrollo y de las metas institucionales.(21)

2.2.1.2 Modelo del Desempeño Laboral

El modelo de Joseph Campbell se basa al desempeño ligado a la personalidad, inteligencia e interés. Propuso tres determinantes directos del desempeño laboral: 1) conocimiento declarativo (CD): es la comprensión del rendimiento de la tarea específica del puesto, mantenimiento de la disciplina personal y demostración del esfuerzo. 2) habilidades y conocimiento procedimental (HCP): es como se realiza el desempeño del equipo y de los compañeros, rendimiento de la tarea no específica del puesto y rendimiento de la tarea de comunicación. 3) La motivación (M): son los responsables de las variaciones en supervisión, liderazgo y administración.

Los tipos de medidas del desempeño son: a) Las medidas objetivas: es el dato cuantitativo de los resultados del trabajo tales como volumen de ventas, el número de documentos y la fabricación. b) Las medidas de juicio: es la evaluación realizada sobre la efectividad de la conducta laboral de un individuo;

es el juicio realizado por los supervisores en el contexto de la evaluación del desempeño. c) las medidas de personal: es la medición que se mantiene en el archivo del personal y que incluye, ausencias, accidentes, impuntualidad, tasa de avance, acciones disciplinarias y recomendaciones de la conducta meritoria.

También diseño las siete áreas de desempeño adaptativo: 1) manejo de emergencias o situaciones de crisis. 2) manejo del estrés laboral. 3) solución creativa de problemas. 4) tratar con situaciones laborales inciertas e impredecibles. 5) Aprendizaje de tareas, tecnologías y procedimientos laborales. 6) demostración de adaptabilidad interpersonal. 7) demostración de adaptabilidad cultural. (22)

2.2.2 Bases Teóricas de la variable desgaste laboral

Este síndrome fue descrito por primera vez en 1969 por H.B. Bradley como metáfora de un fenómeno psicosocial presente en oficiales de policía de libertad condicional, utilizando el término staff Burnout.(23)

Posteriormente este término fue desarrollado en extenso en 1974 por el psicólogo estadounidense Herbert Freudenberger que trabajaba como asistente voluntario en la Free Clinic de Nueva York para toxicómanos; al igual que otros voluntarios jóvenes e idealistas, observó que al cabo de un periodo más o menos largo, entre uno y tres años, la mayoría sufría una progresiva pérdida de energía, desmotivación, falta de todo interés por el trabajo hasta llegar al agotamiento, junto con varios síntomas de ansiedad y de depresión. Freudenberger, lo define como un “estado de fatiga o frustración que se produce por la dedicación a una causa, forma de vida o relación que no produce el esperado refuerzo”. Según este autor las personas más dedicadas y comprometidas con el trabajo son las más propensas a padecer el síndrome de Burnout o desgaste laboral, especialmente las que trabajan en profesiones de ayuda a otras, este autor postula que estas personas “sienten una presión desde dentro para trabajar y ayudar, a veces de forma excesiva y poco realista, además de una presión desde el exterior para dar”. (24)

Cristina Maslach, por aquel entonces, año 1976, estudiaba las respuestas emocionales de los empleados de profesiones de ayuda a personas. Eligió también el mismo término que utilizaban de forma coloquial los abogados californianos para describir el proceso gradual de pérdida de responsabilidad y desinterés cínico entre sus compañeros de trabajo. Para Maslach el Burnout está definido como “un síndrome compuesto por agotamiento emocional, despersonalización, y disminución de la realización personal que puede ocurrir en individuos que trabajan con personas con cierta necesidad”. (24)

Otra concepción del desgaste laboral es la de Burke (1987), que explica el mismo síndrome, como un proceso de adaptación del estrés laboral, que se caracteriza por desorientación profesional, desgaste, sentimientos de culpa por falta de éxito profesional, frialdad o distanciamiento emocional y aislamiento. (25)

Así mismo para Gil y Peiró, el Desgaste Laboral o Síndrome de Burnout por el trabajo es una “respuesta al estrés laboral crónico que aparece cuando fallan las estrategias de afrontamiento que habitualmente emplea el individuo para manejar los estresores laborales, y se comporta como variable mediadora entre el estrés percibido y sus consecuencias”. Por lo que se dice, si la relación estrés y consecuencias del estrés permanecen a lo largo del tiempo, este estrés tendrá consecuencias nocivas para el individuo “en forma de enfermedad o de falta de salud con alteraciones psicosomáticas”, y para la organización.

2.2.2.1 Modelos explicativos del desgaste laboral

Una de las clasificaciones más utilizada y actualizada es la de Gil-Monte y Peiro. Estos categorizan los modelos etiológicos en cuatro tipos de líneas de investigación:

1. Modelos etiológicos basados en la teoría socio cognitiva del yo.

En estos modelos las causas más importantes son: 1) las cogniciones influyen de forma de percibir la realidad, pero a la vez estas cogniciones se modifican por sus efectos, y consecuencias

observadas. 2) El empeño para el logro de objetivos y las consecuencias emocionales de las acciones están determinadas por la autoconfianza del sujeto.

2. Modelos etiológicos basados en las teorías del intercambio social

Estos modelos plantean que cuando el sujeto establece relaciones interpersonales se pone en marcha el proceso de comparación social. A partir de dicha comparación pueden generarse percepciones de falta de equidad o falta de ganancia, lo que conllevaría a aumentar el riesgo de padecer Burnout.

3. Modelos etiológicos basados en la teoría organizacional

Estos modelos se caracterizan por basarse en la función de los estresores del contexto organizacional y de las estrategias de afrontamiento que utilizan los trabajadores ante el Burnout. Según estos modelos, las variables como las funciones del rol, el apoyo percibido, la estructura, el clima y la cultura organizacional junto a la forma de afrontar las situaciones amenazantes, están aplicadas en la aparición del síndrome. Así pues, las causas varían dependiendo del tipo de estructura organizacional y de la institucionalización del apoyo social.

4. Modelos etiológicos basados en la teoría estructural.

Estos modelos tienen en cuenta los antecedentes personales, interpersonales y organizacionales. Se caracterizan por las estrategias empleadas, porque se basan en los modelos transaccionales. Se plantean que el estrés es consecuencia de una falla de equilibrio de la percepción entre las demandas y las capacidades de respuestas del sujeto. (26)

2.3 BASES CONCEPTUALES

2.3.1 DEFINICION DEL DESGASTE LABORAL

El desgaste laboral también es llamado síndrome de Burnout, síndrome de desgaste profesional (SDP), síndrome de desgaste ocupacional (SDO), síndrome del trabajador desgastado, síndrome del trabajador consumido, síndrome de quemarse por el trabajo, síndrome de la cabeza.

Según Hurtado Pereira, es el proceso de desgaste como la pérdida total o parcial de las capacidades corporales y psíquicas, que engloba los procesos biopsíquicos en su conjunto. Asimismo, es una manifestación extra del estrés laboral, que se caracteriza conceptualmente por dos aspectos principales: (a) se trata de producto de ruptura o carencia de la reciprocidad laboral percibida, esto es, la evaluación subjetiva del desequilibrio prolongado entre los esfuerzos de un individuo hace y lo que recibe a cambio de su trabajo, y (b) la carencia de reciprocidad se presenta principalmente en las relaciones interpersonales en el trabajo.

Las causas más frecuentes del desgaste profesional son: alteraciones emocionales y conductuales, psicósomáticas, sociales, pérdida de eficacia laboral y alteraciones en la vida familiar, elevado nivel de absentismo laboral tanto por problema, aislamiento, ingesta de psicofármacos, consumo de alcohol y drogas. (27)

2.3.1.1 Dimensiones del desgaste laboral

Los estudios de Maslach y Jackson argumentan que el Burnout es un síndrome tridimensional que se desarrolla en aquellos profesionales cuyo

Objetivo de trabajo son los usuarios y añaden tres dimensiones.

- **Agotamiento Emocional**

Se define como cansancio y fatiga que puede manifestarse física, psíquicamente o como una combinación de ambos. Es la sensación de no poder dar más de sí mismo a los demás. La falta de entusiasmo y baja autoestima hacen que el personal no desarrolle adecuadamente sus funciones como personal de Salud.

- **Despersonalización**

Es la segunda dimensión y se entiende como el desarrollo de sentimientos, actitudes y respuestas negativas, distintas y frías hacia otras personas, especialmente hacia los beneficios del propio trabajo. Se acompaña de un incremento en la irritabilidad y una pérdida de motivación hacia el mismo. El profesional trata de distanciarse no solo de las personas destinatarias de su trabajo sino también de los miembros del equipo con los que trabaja, mostrándose cínico, irritable, irónico e incluso utilizando a veces etiquetas despectivas para aludir a los usuarios y tratando de hacerles culpables de sus frustraciones, descenso del rendimiento laboral y produciendo el deterioro de la calidad del servicio.

- **Realización Personal o Sentimiento de Bajo Logro**

Surge cuando se verifica que las demandas que se le hacen, exceden su capacidad para atenderlas de forma competente. La falta de logro, pérdida de la confianza en sí mismo en el personal se caracteriza por una dolorosa desilusión en el crecimiento del trabajo que trae consecuencias como: la impuntualidad, el ausentismo y el abandono de la profesión, son síntomas habituales y típicos de esta patología laboral. (28)

2.3.2 DEFINICION DE DESEMPEÑO PROFESIONAL

El desempeño laboral es el comportamiento o conducta real del trabajador para desarrollar competentemente sus deberes u obligaciones frente a un puesto de trabajo. De este modo, el ritmo acelerado de trabajo compromete el desempeño

de las tareas que deshace la posibilidad de relaciones y especialmente, causa el desgaste físico y mental de los trabajadores.

Por otro lado, señalan que cuando la institución hospitalaria no es capaz de proporcionar los apoyos necesarios para realizar un desempeño óptimo de la profesión, tanto el personal médico como el de obstetricia quedan expuestos a presentar el síndrome de Burnout. A nivel nacional la evaluación del desempeño laboral es la principal herramienta con que cuenta cualquier organización para proporcionar la mejora del desempeño de sus recursos humanos y en consecuencia el de la organización, contar con un adecuado sistema de evaluación del desempeño es una condición indispensable para lograr altos niveles de competitividad empresarial. (29)

2.3.2.1 Factores Para La Evaluación Del Desempeño

Para el proceso de evaluación de personal, pueden utilizarse varios sistemas, métodos de evaluación de desempeño con el fin de estructurar cada uno de estos, en un método de evaluación adecuado al tipo u a las características de los evaluados, obtención de resultados.

Según el MINSA elaboro una ficha de evaluación de desempeño y conducta laboral (profesional). Abordaron los siguientes factores:

- **Planificación:** Califica la capacidad para elaborar, ejecutar y evaluar el trabajo propio y del personal a su cargo, así como la habilidad para racionalizar los recursos asignados.
- **Responsabilidad:** Califica el compromiso que asume el evaluado a fin de cumplir oportuna y adecuadamente con las funciones encomendadas.
- **Iniciativa:** califica el grado de la actuación laboral espontanea sin necesidad de instrucciones y supervisión, generando nuevas soluciones ante los problemas de trabajo con originalidad.
- **Oportunidad:** califica el cumplimiento de plazos en la ejecución de los trabajos encomendados.

- **Calidad de Trabajo:** califica la incidencia de aciertos y errores, consistencia, precisión y orden en la presentación del trabajo encomendado.
- **Confiabilidad y Discreción:** Califica el uso adecuado de la información que por el puesto o las funciones que desempeña debe conocer y guardar reserva.
- **Relaciones Interpersonales:** Califica la interrelación personal y la adaptación al trabajo en equipo.
- **Cumplimiento de las Normas:** Califica el cumplimiento de las normas institucionales (reglamento interno de trabajo, procedimientos, instructivos y otros). (30)

CAPÍTULO III

METODOLOGIA

3.1. ÁMBITO:

El estudio se llevó a cabo en el Hospital Regional “Hermilio Valdizán Medrano” que pertenece al Ministerio de Salud, situado en La Esperanza, institución de salud que cuenta con los servicios de emergencia Obstétricas, consultorios externos y hospitalización, además de brindar atención durante las 24 horas del día.

3.2. POBLACIÓN

Para esta investigación se tomó una población de 20 obstetras nombrados quienes laboran en el Hospital Regional Hermilio Valdizán- Huánuco.

Por lo que, para objeto de esta investigación, se trabajará con el 100% de la población, por ser esta cantidad finita.

Criterios de Inclusión:

- El profesional de obstetricia nombrado que trabajan en los diferentes servicios del Hospital Regional Hermilio Valdizán.
- Los que deseen participar en el estudio mediante el consentimiento informado firmado.

Criterios de Exclusión

- El Profesional de Obstetricia que se encuentren de vacaciones, permiso o licencia
- Personal de Obstetricia jefes o coordinadores.

- Personal de Obstetricia que abandona el estudio durante la investigación.
- Personal de Obstetricia que no acepten firmar el consentimiento informado.
- Profesionales de obstetricia contratados.

3.3. MUESTRA

La muestra se constituyó por la población antes mencionada, todas las profesionales obstetras nombrados que trabajan en el Hospital Regional Hermilio Valdizán., el cual es igual a 20 personas.

3.3.1. Muestreo

El muestreo fue no probabilístico por conveniencia (intencional y de criterio del asesor de la investigación y la tesista), porque la elección de la unidad de análisis: obstetras nombrados que trabajan en el Hospital Regional Hermilio Valdizán, fue de manera intencional por parte de la investigadora, 20 obstetras nombrados, a quienes era accesible la encuesta. Mejía (2005) “en este procedimiento, es el investigador quien selecciona la muestra e intenta que sea representativa, por lo tanto, la representatividad depende de su intención u opinión” Queda claro que la evaluación de la representatividad es subjetiva. (31)

3.4. NIVEL Y TIPO DE ESTUDIO

- Tipo de investigación

La presente investigación se enmarca en una investigación de: **tipo descriptivo**. Al respecto, Hernández y Batista (2003) manifiesta que: “Los estudios descriptivos buscan especificar las propiedades importantes de las personas, grupos, comunidades o cualquier otro fenómeno que sea sometido a análisis; miden o evalúan diversos aspectos, dimensiones o componentes del fenómeno o fenómenos a investigar”. En este caso se describió la relación que

existe entre el desgaste laboral y desempeño de los profesionales de obstetricia del Hospital Regional Hermilio Valdizán Medrano- Huánuco.

- **Nivel de investigación**

Nivel descriptivo - correlacional: Los estudios descriptivos buscan desarrollar una imagen o fiel representación del fenómeno estudiado a partir de sus características. Describir en este caso es sinónimo de medir. Miden variables o conceptos con el fin de especificar las propiedades importantes de comunidades, personas, grupos o fenómeno bajo análisis. En algunos casos los resultados pueden ser usados para predecir, aunque de forma rudimentaria. (32)

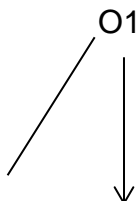
Los estudios relacionales, tienen como propósito establecer la relación que existe entre dos variables (bivariado); esta relación puede ser lineal cuando ambas variables incrementan o decrecen mutuamente, y puede ser inversa cuando una variable se incrementa la otra decrece o viceversa. (32)

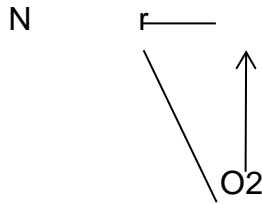
3.5. DISEÑO DE INVESTIGACIÓN.

Según Fidias Arias (1994), “el diseño de investigación es **No Experimental**; porque se realizó sin manipular intencionalmente la variable independiente, se basó en fenómenos, hechos o variables que ya ocurrieron naturalmente sin la intervención directa del investigador, quien solo observa.

Relacional, porque permite vincular dos variables a fin de establecer la afinidad o asociación entre ellas. De **corte transversal**, porque se aplican los instrumentos en un solo momento al personal médico y las variables son medidas solo una vez.

Para el estudio se utilizara el diseño descriptivo de tipo correlacional. Dicho esquema es el siguiente:



**DONDE:**

N: representara a la muestra en estudio

O1: representa a la variable independiente (desgaste laboral)

O2: representara a la variable dependiente (desempeño laboral)

R: relación de ambas variables.

3.6. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS

En la presente tesis, se usó a la Encuesta y la Observación como técnicas de recolección de información, cuyos instrumentos aplicados fueron los siguientes:

CUESTIONARIO “INVENTARIO BURNOUT DE MASLACH (MBI)” para evaluar el desgaste laboral Instrumento validado internacionalmente para obtener información con respecto al nivel de estrés de los trabajadores de obstetricia, el cual será aplicado.

Este instrumento comprende las siguientes dimensiones:

a) Cansancio emocional: Constó de nueve (09) ítems (1, 2, 3, 6, 8, 13, 14, 16 y 20), los cuales evaluaron la sensación de agotamiento emocional producto de los requerimientos laborales. Cuanto mayor sea la puntuación, mayor será la intensidad de cansancio emocional y de nivel de estrés laboral experimentado por la persona, obteniéndose 54 puntos como máximo.

b) Despersonalización: Abarcó cinco (05) ítems (5, 10, 11, 15 y 22), los cuales se enfocaban a evaluar las conductas de indiferencia y desapego de los trabajadores. Cuanto mayor sea la puntuación, mayor será la intensidad de despersonalización, pudiendo obtenerse 30 puntos como máximo.

c) Realización personal: Presentó ocho (08) ítems (4, 7, 9, 12, 17, 18, 19 y 21), los cuales evaluaron la sensación de éxito y bienestar por parte de los trabajadores. Cuanto mayor sea la puntuación, mayor será la sensación de realización personal, existiendo al mismo tiempo menos estrés laboral, obteniéndose 48 puntos como máximo.

Cada alternativa se calificó según se detalla:

0 puntos = Nunca

1 punto = Pocas veces al año o menos

2 puntos = Una vez al mes o menos

3 puntos = Unas pocas veces al mes o menos

4 puntos = Una vez a la semana

5 puntos = Pocas veces a la semana

6 puntos = Todos los días

De esta manera, la calificación final se llevó a cabo de la siguiente manera:

De 89–132 puntos: Alto nivel de estrés laboral.

De 45–88 puntos: Nivel Medio de estrés laboral.

De 44 puntos a menos: Bajo nivel de estrés laboral.

GUÍA DE OBSERVACIÓN PARA EVALUAR EL DESEMPEÑO PROFESIONAL

Este instrumento ya sido validado por el Ministerio de Salud del Perú (ANEXO N° 3), cuyo uso está normado a nivel nacional mediante la Resolución Ministerial N° 626-2008/MINSA (31), con la finalidad de que sea usado para

evaluar el desempeño profesional de los trabajadores de salud, presenta las siguientes dimensiones:

- a) Planificación/colaboración
- b) Responsabilidad
- c) Iniciativa
- d) Oportunidad
- e) Calidad del trabajo
- f) Confiabilidad y discreción
- g) Relaciones interpersonales

Cada una de las dimensiones antes mencionadas presenta un (01) solo ítem.

Existen para todas las dimensiones cinco (05) niveles valorativos, cuya calificación se realizó de la siguiente manera:

Nivel valorativo I = 5 puntos

Nivel valorativo II = 4 puntos

Nivel valorativo III = 3 puntos

Nivel valorativo IV = 2 puntos

Nivel valorativo V = 1 puntos

No obstante, para efectos de presentación de este trabajo de investigación se optó por trabajar en un rango de: Adecuado e Inadecuado.

De 88-175 puntos= ADECUADO

De 1-87 puntos =INADECUADO

VALIDACIÓN Y CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO

CUESTIONARIO “INVENTARIO BURNOUT DE MASLACH (MBI)”

Diversos estudios dan a conocer evidencia a favor de la validez y confiabilidad de este instrumento. Así, su autor reporta una alta consistencia interna y una confiabilidad significativa para las dimensiones de cansancio emocional (0,90), despersonalización (0,79) y realización personal (0,71), cuyos ítems guardan una consistencia interna considerable (0,80). De igual manera, diversos estudios factoriales han sido realizados para la validación de este instrumento, los cuales han demostrado una estructura tridimensional relacionada a las dimensiones del estrés laboral, frente a lo cual se concluye que el cuestionario en mención, mide realmente dicha variable. Asimismo, los resultados de la validez factorial son apoyados también por el análisis de validez convergente aplicados por diversos investigadores, como, por ejemplo, Yslado R, Atoche R, Cermeño B, Rodríguez D y Sánchez J, quienes con respecto a la aplicación del Maslach Burnout Inventory (MBI), ha evidenciado los siguientes resultados con respecto al coeficiente alfa de Cron Bach: cansancio emocional (0,78), despersonalización (0,71) y realización personal (0,76)²⁶. Estos resultados similares demuestran la confiabilidad del instrumento aplicado en la presente tesis.

GUÍA DE OBSERVACIÓN PARA EVALUAR EL DESEMPEÑO PROFESIONAL

Validación y confiabilidad

La validez de este instrumento ha sido demostrada en primer lugar por el Ministerio de Salud y después en una investigación desarrollada por la Dirección Regional de Salud de Huánuco en colaboración con la Universidad de Antioquía, habiéndose reportado en este último caso, una confiabilidad de 0,84, cuyos ítems evidenciaron una consistencia interna de 0,88, demostrándose su validez con un nivel de significancia del 0,0001.

3.7. PROCEDIMIENTO

Para la recolección de datos se realizó lo siguiente:

- Solicitar permiso mediante una solicitud a la dirección del Hospital Regional Hermilio Valdizán.
- Se coordinó con la jefa de obstetras para entrevistarlos y obtener su consentimiento y luego poder desarrollar el cuestionario.
- Se aplicó el Cuestionario según cronograma.

Una vez recolectados los datos se vaciaron manualmente en la base de datos, se usó el programa estadístico SPSS versión 24 para el procesamiento de datos, cuya base de datos fue sometida a un control de calidad mediante la revisión de una muestra al azar de cuestionarios y guías de observación, a fin de verificar que los datos hubieran sido correctamente registrados.

3.8. ASPECTOS ÉTICOS

El presente trabajo de investigación conto con los 4 aspectos éticos deontológicos los cuales son:

- **Consentimiento informado:** Se respetó el consentimiento informado en cada obstetra, ya que ellos contaron con la información adecuada respecto a la investigación. Se les notificó que los datos serán utilizados en el estudio con fines científicos y se les expuso el propósito general de la investigación.
- **Respeto a la Dignidad Humana:** Se tomó en cuenta el principio de la dignidad humana, esto comprende el derecho a la autodeterminación y el conocimiento irrestricto de la información.
- **Justicia:** Se consideró el principio de la justicia, ya que los seres humanos tienen derecho a un trato justo y equitativo, no discriminatorio y sin prejuicios, tanto antes, como durante y después de su participación en un estudio.
- **Intimidad, Anonimato y Confidencialidad:** La información obtenida durante el curso del estudio fue mantenida en la más estricta

confidencialidad, en lo que se refiere a los secretos expuestos por los colaboradores, ya que no pueden ser revelados, sólo utilizados para fines de investigación.

3.9. TABULACIÓN

Se tabularon y organizaron los datos en una matriz de datos donde se consignaron los resultados en tablas y figuras, de las cuales se pueden leer frecuencias y porcentajes de las dos variables materia de estudio.

Luego se estableció el contraste de las hipótesis mediante la prueba no paramétrica Rho de Spearman para determinar el grado de relación existente entre las variables y dimensiones planteadas; a razón que ambas variables fueron de medida cuantitativa ordinal y no siendo necesario la prueba de normalidad.

Finalmente se consigna los gráficos de dispersión de puntos, los cuales confirman la correlación existente entre las variables en estudio.

3.10. ANALISIS DE DATOS

Para el análisis estadístico de los datos recolectados se empleó el paquete estadístico de ciencias sociales SPSS (programa estadístico para las ciencias sociales) Versión 24.

La presentación se realizó en tablas y gráficos detallando las variables y dimensiones. Para la prueba de las hipótesis se aplicó el coeficiente Rho de Spearman, ya que se buscó determinar la relación entre las dos variables con un nivel de confianza del 95% y 5% de significancia.

Así mismo el método que se utilizó para el análisis de datos fue estadístico, en sus dos niveles: Descriptivo e Inferencial". Siguiendo el protocolo siguiente:

- Análisis descriptivo se desarrolló mediante la elaboración de tablas y gráficos de frecuencia absoluta y relativa.
- Análisis inferencial se realizó mediante la aplicación de la prueba Chi cuadrado por tratarse de variables cualitativas, para lo cual se consideró un 95% de índice de confianza y un 5% de margen de error, prueba que

también fue usada como estadística para la contrastación de la hipótesis planteada en la presente tesis. (33) (34)

CAPITULO IV

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1. ANÁLISIS DESCRIPTIVO

Después de recolectados los datos, fueron procesados en forma manual y con el programa Excel agrupados de tal forma, que se presenta en la tabla y gráficos estadísticos para facilitar su análisis e interpretación.

Tabla 01: Características sociodemográficas de los profesionales de obstetricia del Hospital Regional Hermilio Valdizán Medrano – Huánuco 2017.

CARACTERÍSTICAS SOCIODEMOGRAFICAS	Nº 20	
	fi	%
EDAD		
23 - 30	6	30
31 - 40	9	45
41 a más	5	25
SEXO		
Femenino	17	85

Masculino	3	15
TIEMPO DE SERVICIO		
<5 años	4	20
6 a 10	6	30
11 a más	10	50
ESTADO CIVIL		
Casada(o)	9	45
Conviviente	6	30
Soltera(o)	5	25
Nº de HIJOS		
1 a 2	10	50
3 a 4	3	15
Ninguno	7	35

Fuente: Cuestionario

INTERPRETACIÓN

La tabla 01; muestra que el 45% (9) de profesionales de obstetricia estudiadas presentaron edades entre 31 a 40 años, el 30% (6) entre 23 a 30 años y el 25% (5) entre 41 a más años.

Un 85% (17) de profesionales de obstetricia pertenecen al sexo femenino y el 15% (3) al sexo masculino.

Un 50% (10) de profesionales de obstetricia indicaron tener el tiempo de servicio laboral entre 11 a más años, el 30% (6) entre 6 a 10 años y el 20% (4) entre menos de 5 años.

El 45% (9) de profesionales de obstetricia presentaron el estado civil casada (o), el 30% (6) conviviente y el 25% (5) soltera (o).

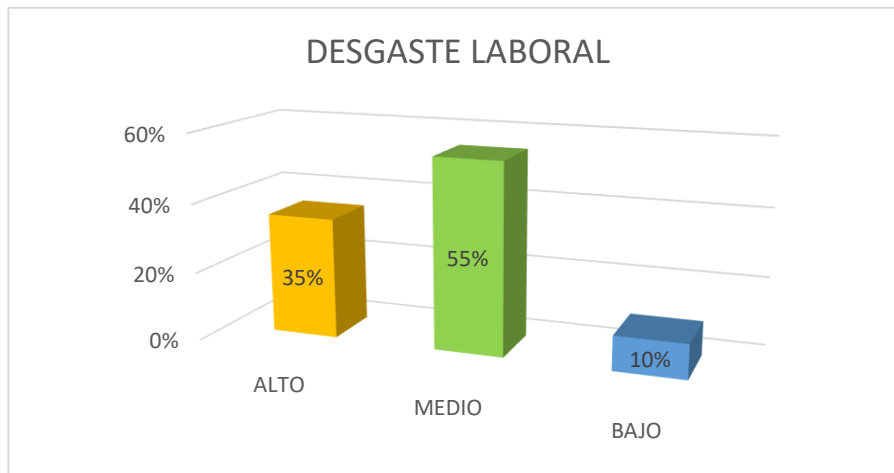
Un 50% (10) de profesionales de obstetricia indicaron tener de 1a 2 hijos, el 15% (3) entre 3 a 4 hijos y el 35% (7) no tienen hijos.

VARIABLE DESGASTE LABORAL.

Tabla 02. Desgaste laboral de los profesionales de obstetricia que trabajan en el Hospital Regional Hermilio Valdizán Medrano de Huánuco 2017.

DESGASTE LABORAL	EVALUACION						TOTAL	
	ALTO		MEDIO		BAJO			
	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%
- Agotamiento Emocional	5	25	11	55	4	20	20	100
- Despersonalización	7	35	12	60	1	5	20	100
- Realización Personal	8	40	10	50	2	10	20	100
TOTAL	7	35	11	55	2	10	20	100

Fuente: Cuestionario (Inventario de Burnout de Maslach)

GRAFICO N°02**INTERPRETACIÓN**

La tabla y gráfico 02; indican que el 55% (11) de profesionales de obstetricia estudiadas presentaron un nivel medio de desgaste laboral en las dimensiones (agotamiento emocional, despersonalización y realización personal), el 35% (7) presentaron un nivel alto y el 10% (2) presentaron un nivel bajo.

VARIABLE DESEMPEÑO LABORAL DEL PROFESIONAL DE OBSTETRICIA

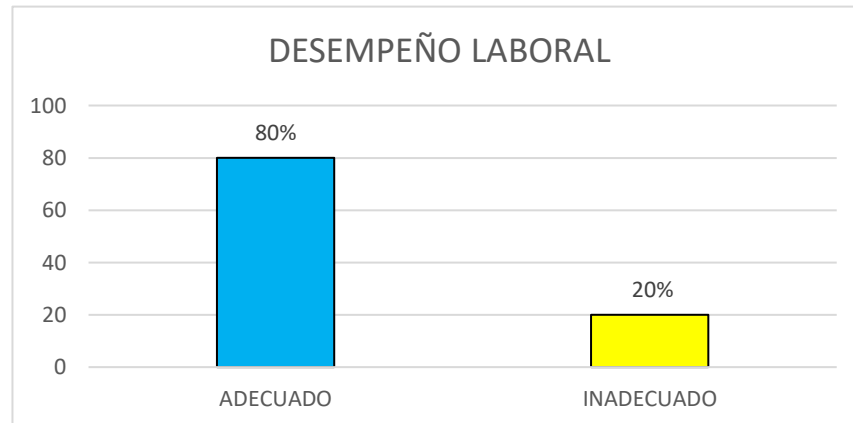
Tabla 03. Desempeño laboral de los profesionales de obstetricia que trabajan en el Hospital Regional Hermilio Valdizán Medrano de Huánuco 2017.

DESEMPEÑO	EVALUACION				TOTAL	
	ADECUADO		INADECUADO			
	fi	%	fi	%	fi	%
- Planificación	17	85	3	15	20	100
- Responsabilidad	18	90	2	10	20	100
- Iniciativa	16	80	4	20	20	100
- Oportunidad	15	75	5	25	20	100
- Calidad de Trabajo	17	85	3	15	20	100
- Confiabilidad y Discreción	17	85	3	15	20	100
- Relaciones Interpersonales	15	75	5	25	20	100

TOTAL	16	80	4	20	20	100
-------	----	----	---	----	----	-----

Fuente: Guía de Observación

GRAFICO N°03



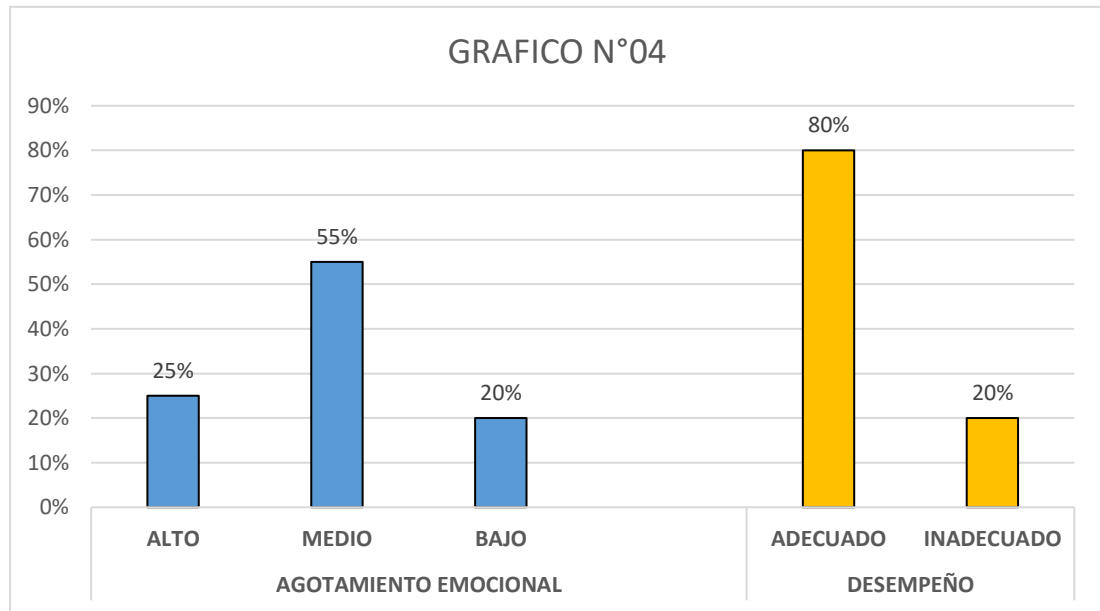
INTERPRETACION

La tabla y grafico 03; muestra que el 80% (16) de profesionales de obstetricia estudiadas mostraron un nivel adecuado como desempeño profesional en las dimensiones (Planificación, Responsabilidad, Iniciativa, Oportunidad, Calidad de Trabajo, Confiabilidad y Discreción, Relaciones Interpersonales), y el 20% (4) mostraron un nivel inadecuado.

Tabla 04: Relación entre la dimensión agotamiento emocional y el desempeño laboral de los profesionales de obstetricia del Hospital Regional Hermilio Valdizán Medrano – Huánuco. 2017

AGOTAMIENTO EMOCIONAL	DESEMPEÑO LABORAL				TOTAL	
	ADECUADO		INADECUADO			
	fi	%	fi	%	fi	%
ALTO	2	10	3	15	5	25
MEDIO	10	50	1	5	11	55
BAJO	4	20	0	0	4	20
TOTAL	16	80	4	20	20	100

Fuente: Cuestionario (IBM)-Guía de observación



INTERPRETACIÓN:

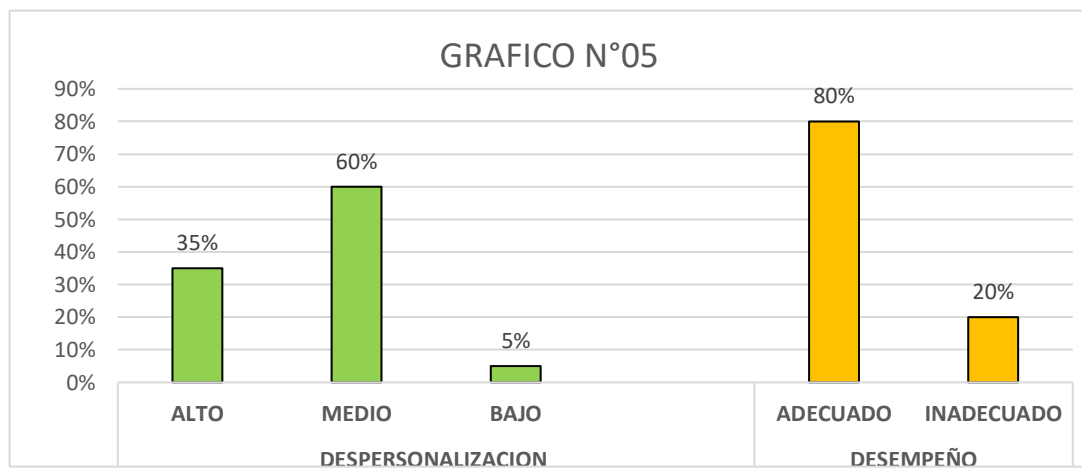
La tabla y gráfico N° 04; señalan que el 55% (11) de profesionales de obstetricia estudiadas presentaron un nivel medio de desgaste en la dimensión agotamiento emocional, el 25% (5) un nivel alto y el 20% (4) un nivel bajo. En relación del 80% (16) de profesionales de obstetricia indicaron tener un desempeño laboral adecuado y el 20% (4) un desempeño inadecuado.

Tabla 05: Relación entre la dimensión despersonalización y el desempeño laboral de los profesionales de obstetricia del Hospital Regional Hermilio Valdizán Medrano – Huánuco. 2017.

DESPERSONALIZACION	DESEMPEÑO LABORAL				TOTAL	
	ADECUADO		INADECUADO			
	fi	%	fi	%	fi	%

ALTO	4	20	3	15	7	35
MEDIO	11	55	1	5	12	60
BAJO	1	5	0	0	1	5
TOTAL	16	80	4	20	20	100

Fuente: Cuestionario (IBM)-Guía de observación



INTERPRETACIÓN:

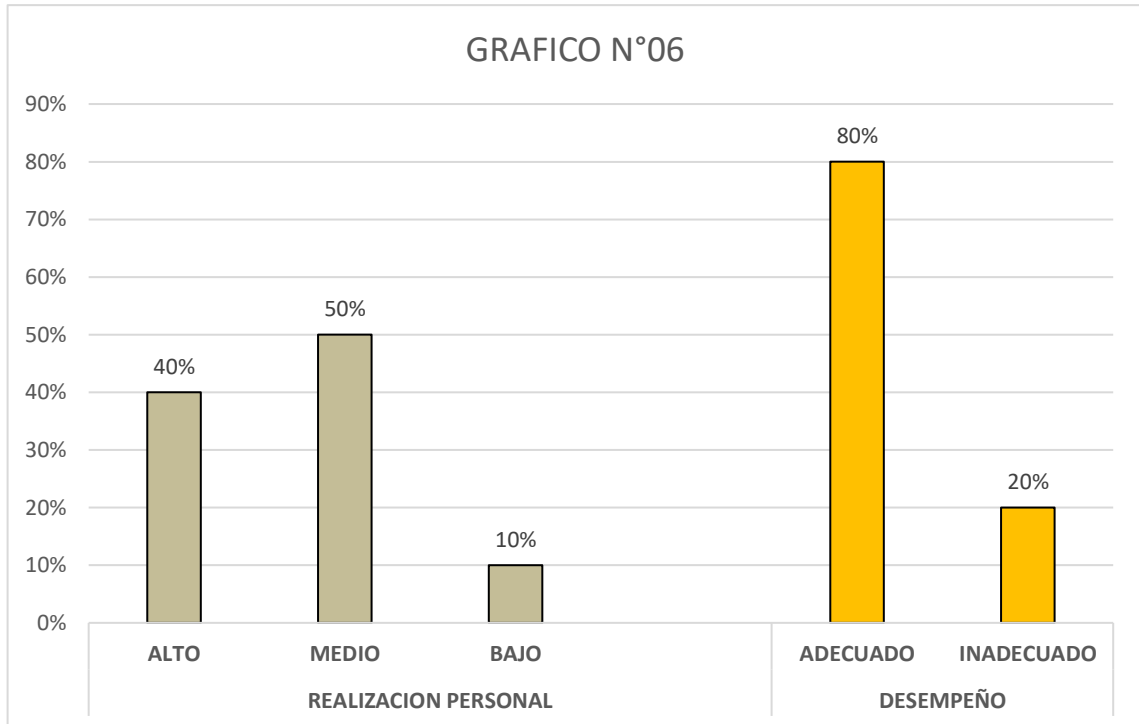
La tabla y gráfico 05; muestra que, el 60%(12) de los profesionales de obstetricia estudiadas presentaron un nivel medio de desgaste en la dimensión despersonalización, el 35% (7) un nivel medio y el 5% (1) un nivel bajo. En relación del 80% (16) de profesionales de obstetricia indicaron tener un desempeño laboral adecuado y el 20% (4) un desempeño inadecuado.

Tabla 06: Relación entre la dimensión realización personal y el desempeño laboral de los profesionales de obstetricia del Hospital Regional Hermilio Valdizán Medrano – Huánuco. 2017.

REALIZACIÓN PERSONAL	DESEMPEÑO LABORAL				TOTAL	
	ADECUADO		INADECUADO			
	fi	%	fi	%	fi	%
ALTO	6	30	2	10	8	40
MEDIO	8	40	2	10	10	50

BAJO	2	10	0	0	2	10
TOTAL	16	80	4	20	20	100

Fuente: Cuestionario (IBM)-Guía de observación



INTERPRETACIÓN:

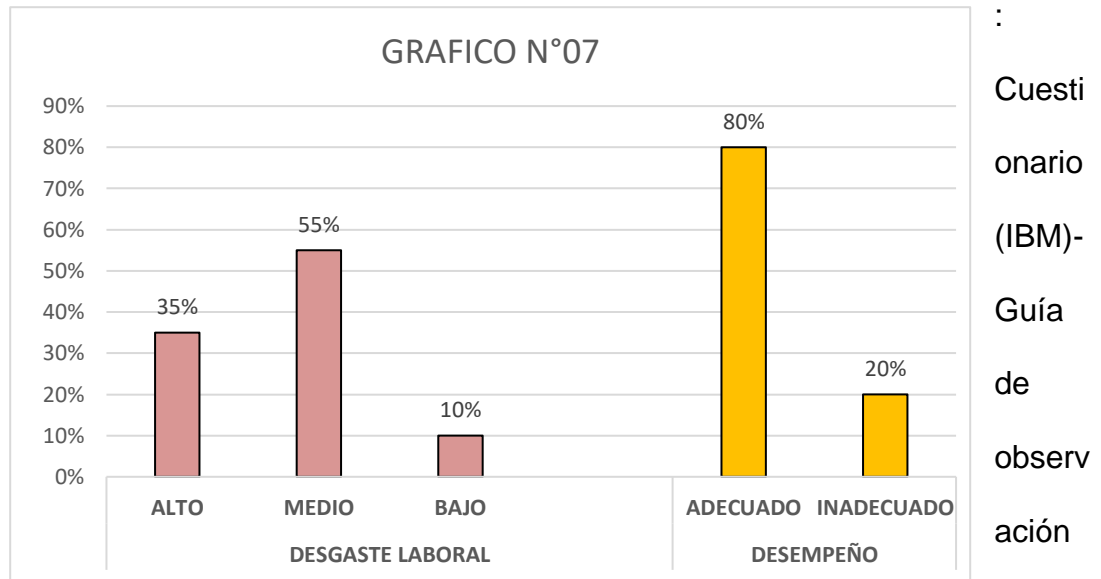
La tabla y gráfico 06; indica que, el 50%(10) de los profesionales de obstetricia estudiadas presentaron un nivel medio de desgaste en la dimensión realización personal, el 40% (8) un nivel alto y el 10% (2) un nivel bajo. En relación del 80% (16) de profesionales de obstetricia indicaron tener un desempeño laboral adecuado y el 20% (4) un desempeño inadecuado.

Tabla 07: Relación que existe entre el desgaste laboral y el desempeño de los profesionales de obstetricia del Hospital Regional Hermilio Valdizán Medrano-Huánuco 2017.

DESGASTE LABORAL	DESEMPEÑO LABORAL				TOTAL	
	ADECUADO		INADECUADO			
	fi	%	fi	%	fi	%
ALTO	4	20	3	15	7	35
MEDIO	10	50	1	5	11	55

BAJO	2	10	0	0	2	10
TOTAL	16	80	4	20	20	100

Fuente



INTERPRETACIÓN: En la tabla y gráfico 07; se observa que un porcentaje promedio de 55% (11) de los profesionales de obstetricia estudiadas presentaron un nivel medio de desgaste laboral, el 35% (7) un desgaste alto y el 10% (2) un nivel bajo de desgaste. . En relación del 80% (16) de profesionales

de obstetricia indicaron tener un desempeño laboral adecuado y el 20% (4) un desempeño inadecuado.

4.2. ANÁLISIS INFERENCIAL Y CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS

Contrastación y Prueba de hipótesis mediante la estadística no paramétrica de la significancia del Chi-Cuadrado: $\chi^2 = \sum (F_o - F_e)^2 / F_e$

A) Prueba de Hipótesis General

Hi: Existe relación significativa entre el desgaste laboral y el desempeño laboral de los profesionales de obstetricia que trabajan en el Hospital Regional Hermilio Valdizán Medrano de Huánuco 2017.

Ho: No existe una relación significativa entre el desgaste laboral y el desempeño laboral de los profesionales de obstetricia que trabajan en el Hospital Regional Hermilio Valdizán Medrano de Huánuco 2017.

DESGASTE	DESEMPEÑO		TOTAL	X ²	GL	P
	A	I				
A	4	3	7	0.05	2	3.63
M	10	1	11			
B	2	0	2			
TOTAL	16	4	20			

Por tanto: $p=3.6 > 0.05$ entonces se rechaza la H_o , de los cuales, se acepta la H_i , que afirma: Existe relación significativa entre el desgaste laboral y el desempeño laboral de los profesionales de obstetricia que trabajan en el Hospital Regional Hermilio Valdizán Medrano Huánuco 2017.

B) Prueba de Hipótesis Específica

1.- Agotamiento Emocional y Desempeño

AGOTAMIENTO EMOCIONAL	DESEMPEÑO		TOTAL	X ²	GL	P
	A	I				
A	2	3	5	0.05	2	6.81
M	10	1	11			
B	4	0	4			
TOTAL	16	4	20			

Por tanto, $p=6.81 > 0.05$ entonces se rechaza la H_0 , de los cuales, se acepta la H_1 , que afirma: Existe relación significativa entre la dimensión agotamiento emocional y el desempeño laboral de los profesionales de obstetricia que trabajan en el Hospital Regional Hermilio Valdizán Medrano Huánuco.

2.- Despersonalización y Desempeño

DESPERSONALIZACION	DESEMPEÑO		TOTAL	X ²	GL	P
	A	I				
A	4	3	7	0.05	2	3.56
M	11	1	12			
B	1	0	1			
TOTAL	16	4	20			

Por tanto, $p=3.56 > 0.05$ entonces se rechaza la H_0 , de los cuales, se acepta la H_1 , que afirma: Existe relación significativa entre la dimensión

despersonalización y el desempeño laboral de los profesionales de obstetricia que trabajan en el Hospital Regional Hermilio Valdizán Medrano -Huánuco.

3.- Realización Personal y Desempeño

REALIZACIÓN PERSONAL	DESEMPEÑO		TOTAL	X ²	GL	P
	A	I				
A	6	2	8	0.05	2	1.8
M	8	2	10			
B	2	0	2			
TOTAL	16	4	20			

Por tanto, $p=1.8 > 0.05$ entonces se rechaza la H_0 , de los cuales, se acepta la H_1 , que afirma: Existe relación significativa entre la dimensión Realización Personal y el desempeño laboral de los profesionales de obstetricia que trabajan en el Hospital Regional Hermilio Valdizán Medrano- Huánuco.

4.3 DISCUSIÓN DE RESULTADOS

Según los principios de la investigación a través de la prueba de hipótesis se tuvo el resultado de: Existe una relación significativa entre el desgaste laboral y el desempeño laboral de los profesionales de obstetricia que trabajan en el Hospital Regional Hermilio Valdizán Medrano de Huánuco; con una contrastación ($p=3.63>0.05$). De esta manera se llegaron a las conclusiones: un porcentaje promedio general de 55% de profesionales de obstetricia evaluados presentaron un nivel medio de desgaste laboral y el 35% un nivel alto; en relación del 80% que realizan un desempeño laboral adecuado. Evidenciando estos datos, Hurtado Pereira fundamenta que el desgaste laboral, es el proceso de desgaste como la pérdida total o parcial de las capacidades corporales y psíquicas, que engloba los procesos biopsíquicos en su conjunto. Asimismo, es una manifestación extra del estrés laboral, que se caracteriza conceptualmente por los aspectos principales: se trata de producto de ruptura o carencia de la reciprocidad laboral percibida, esto es, la evaluación subjetiva del desequilibrio prolongado entre los esfuerzos de un individuo hace y lo que percibe a cambio de su trabajo, y la carencia de reciprocidad se representa principalmente en las relaciones interpersonales en el trabajo. Por otro lado, Fernández y Berrocal indican que, el desempeño laboral es el comportamiento o conducta real del trabajador para desarrollar competentemente sus deberes u obligaciones frente a un puesto de trabajo. De este modo, el ritmo acelerado de trabajo compromete el desempeño de las tareas que deshace la posibilidad de relaciones y especialmente, causa el desgaste físico y mental de los trabajadores. Por otro lado, señalan que cuando la institución hospitalaria no es capaz de proporcionar los apoyos necesarios para realizar un desempeño óptimo de la profesión, tanto el personal médico y no medico como es la carrear de obstetricia quedan expuestos a presentar el síndrome de Burnout o desgaste laboral. A nivel nacional la evaluación del desempeño laboral es la principal herramienta con que cuenta cualquier organización para proporcionar la mejora del desempeño de sus recursos humanos y en consecuencia el de la organización contar con un adecuado sistema de evaluación del desempeño es

una condición indispensable para lograr altos niveles de competitividad empresarial.

Gonzales y Pérez en su estudio encontraron que los trabajadores que presentan baja motivación y conflictos laborales tienen más posibilidades de padecer desgaste profesional observando mayor incidencia en el género femenino.

Asimismo, Arias y Castro indican que en su estudio el 30.3% de la población estudiada se encuentra en mediano riesgo de Burnout o son portadores del mismo, este es casi un tercio de la población de enfermeros entrevistados. Es necesario, llevar a cabo acciones de prevención enfocados en esta población, con la finalidad de que estas personas que se encuentran en riesgo puedan hacer introspección hacia sus emociones y labor, esto podría evitar el ausentismo o los días de incapacidad del servicio. Dichos resultados que indican ambos estudios no proponen ninguna relación directa con los datos y resultados encontrados en nuestro estudio por la sencilla razón del planteamiento del problema.

Al respecto, Illera, Estrada, Pérez, Quintana y Fajardo en su estudio evidencian que para el síndrome de Burnout y sus tres dimensiones fue de: 21.8% para la escala de personalización, 28.7%; para la escala de agotamiento físico y cansancio emocional, y 26.4% para la escala de realización personal, y una prevalencia general calculada para el síndrome de Burnout de 54.02%. Por otro lado, Zuleima, Batista, Cantillo, Jaramillo y Rodelo en su estudio fundamentan que la prevalencia del desgaste laboral es alta en el personal de enfermería que laboran en servicios de urgencias de Cartagena. La insatisfacción laboral se asocia significativamente a desgaste profesional. Ambos resultados que diseñan los estudios presentan alguna conexión con los resultados proporcionados en nuestra investigación a consecuencias de sus dimensiones de las variables encaminadas para el estudio.

Según, Sauñe, Bendezú y Oscco en su estudio sustentan que las condiciones laborales son desfavorables en un 70% y favorables en un 30% respecto al nivel de estrés, el 52% presenta estrés medio, el 34% nivel de estrés bajo y, un

14% presenta estrés alto. Las condiciones laborales son desfavorables y el nivel de estrés es moderado en los enfermeros de un hospital público peruano. Del mismo modo, Tello señala que el 54.17% de profesionales de enfermería presentan un nivel medio de Síndrome de Burnout, a predominio de las dimensiones agotamiento emocional 54.17% y despersonalización en 54.17% y realización personal en 52.1% las estrategias de afrontamiento son aplicadas en un 79.20% de los profesionales. La mayoría de los profesionales presentan un nivel medio de Síndrome de Burnout, evidenciándose que las dimensiones de agotamiento emocional y despersonalización tienden a ser una debilidad, porque general el riesgo de alteraciones físicas, emocionales y la pérdida de disfrutar del trabajo. Resultados que informan los autores de dichos estudios coinciden con algunas dimensiones encontrados en nuestra investigación, donde se prescriben resultados cuantitativos como cualitativos sobre el desgaste profesional.

Asimismo, Loli y col. En su estudio encontraron que el 55.1% profesionales de salud alcanza el nivel medio de agotamiento, el 43.8% un nivel bajo y, solo el 1.1% se encuentra en el nivel alto de agotamiento. El agotamiento de los profesionales de salud se encuentra dentro de los niveles normales con tendencia a disminuir a niveles más bajos. Al respecto, Gamonal y col. Señalan elevada tendencia a presentar síndrome de Burnout con una baja realización personal en todas las áreas críticas, especialmente en la sala de operación. Confrontando con los resultados de ambas investigaciones, indican repercutir algunos resultados de las dimensiones encontrados dentro de mi estudio.

4.4 APORTE DE LA INVESTIGACIÓN

Esta investigación tiene valor teórico, porque aporta información sobre la situación actual del desgaste laboral presentado por los profesionales de obstetricia del Hospital Hermilio Valdizán Huánuco, así como del desempeño profesional en dicha institución, en donde hasta la fecha no se había llevado a cabo estudios similares; habiéndose realizado también la comparación respectiva de los resultados con los de otras investigaciones de establecimientos a nivel nacional e internacional, lo cual ha permitido enriquecer el conocimiento sobre el tema.

Por la naturaleza y alcance de la presente tesis, su valor metodológico se fundamenta en que va a ayudar a la definición posterior de una relación de causalidad entre las variables estudiadas, fomentándose la realización de nuevos estudios que busquen abordar el problema mediante otros enfoques.

CONCLUSIONES

Desde la perspectiva de los objetivos planteados e investigados se llegaron a las siguientes conclusiones:

1. Desde el punto de vista, un porcentaje de 55% de profesionales de obstetricia estudiados presentaron un nivel medio de desgaste en la dimensión agotamiento emocional y un 25% un nivel alto; en relación del 80% que indicaron tener un desempeño laboral adecuado.
2. Evidenciando el estudio, un porcentaje de 60% de profesionales de obstetricia evaluados presentaron un nivel medio de desgaste en la dimensión despersonalización y un 35% un nivel alto; en relación del 80% que indicaron tener un desempeño laboral adecuado.
3. Según la demostración de estudio, un porcentaje de 50% profesionales de obstetricia estudiadas presentaron un nivel medio de desgaste en la dimensión realización personal y el 40 % un nivel alto; en relación del 80% que indicaron tener un desempeño laboral adecuado.
4. A través del contexto de la investigación, un porcentaje promedio general de 55% de profesionales de obstetricia estudiados presentaron un nivel medio de desgaste laboral y el 35% un nivel alto; en relación del 80% que indicaron tener un desempeño laboral adecuado.
5. Según la prueba de hipótesis general se obtuvo el resultado de: Existe una relación significativa entre el desgaste laboral y el desempeño laboral de los profesionales de obstetricia que trabajan en el Hospital Regional Hermilio Valdizán Medrano Huánuco. Teniendo en cuenta la contrastación ($p=3.63>0.05$).

RECOMENDACIONES O SUGERENCIAS

1. Las instituciones de Salud a nivel Región Huánuco deben brindar programas terapéuticos educativos a los profesionales de obstetricia; donde servirá para la prevención del desgaste laboral o síndrome de Burnout, el cual implica adiestrarles en el conocimiento y ofrecerles herramientas para el control del mismo, lo que permitirá desarrollar un desempeño profesional con calidad.
2. El Departamento y Jefatura de Obstetricia de los Centros hospitalarios, principalmente en obstetricia deben buscar estrategias orientados a fortalecer en el profesional de obstetricia las técnicas sobre el manejo del desgaste laboral que le permite brindar una adecuada atención a los pacientes con un desempeño profesional eficiente.
3. Los profesionales de obstetricia que brindan atención a pacientes materno perinatal, deben utilizar técnicas de entrenamientos en relajación, autorregulación o de control de gestión de tiempo, de mejora de habilidades sociales para prevenir el desgaste laboral llamado estrés o Síndrome de Burnout.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. Gil-Monte, P. R., & Moreno-Jiménez, B. (2005). El síndrome de quemarse por el trabajo (burnout). Una enfermedad laboral en la sociedad del bienestar. Madrid: Pirámide, 36-37.
2. Cabrera R. (2006), Cuba; El síndrome de burnout en trabajadores de la salud de la atención primaria. [Monografía en Internet]. Instituto Superior de Ciencias Médicas de La Habana.
3. Ayala, A; Antezana, P; Yllatopa, E; Síndrome de Burnout en Asistentes y Residentes de Anestesiología del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión – Setiembre, Perú; 2011.
4. . Saborío L, Hidalgo L. Revisión bibliográfica: Síndrome de Burnout. Med. Legal Costa Rica [Internet]. 2015 [citado 1 Set 2015]; 32(1): 1- 6. Disponible en: <http://www.scielo.sa.cr/pdf/mlcr/v32n1/art14v32n1.pdf> 5. Maicon Carlin, Enrique Garcés.
5. El Síndrome de Burnout: Evolución histórica desde el contexto laboral al ámbito deportivo. 26 (1). Murcia – España. 2010.
Disponible en: http://www.um.es/analesps/v26/v26_1/20-26_1.pdf
6. Gonzales M, Pérez R. Condiciones Laborales y Desgaste Profesional en Trabajadores de la Salud. Tesis. Mexico.2013.
7. Ortega, C; y López, F; El burnout o síndrome de estar quemado en los profesionales sanitarios: revisión y perspectivas; Lima –Perú; 2010. International journal of clinical and health psychology ISSN 1576-2329, 2004, Vol. 4, Nº1, pp 137- 160.
8. Egea, E. (2015). Estudio de prevalencia, factores de riesgo del Síndrome de Burnout y encuesta de satisfacción laboral en personal sanitario de un área de salud de la región de Murcia. (Tesis Doctoral). Universidad de Murcia, España.

9. Menéndez a. Zambrano R. Estudio Comparativo del Desempeño de Licenciados de enfermería en el IESS y el Hospital Rodríguez Zambrano, Tesis. Ecuador. 2012.
10. Arias F, Castro J. Prevalencia del Síndrome de Burnout y Factores sociodemográficos y Laborales Asociados en enfermero(as)- Hospital Nacional de Niños. Tesis. Costa Rica. 2012.
11. Illera, Estrada, Pérez, Quintana, Fajardo. Estrés Laboral en un Hospital no acreditado en el municipio de Mocoa. Tesis. Bogotá. 2012.
12. Ochomogo y Barrera. Prevalencia del Síndrome de Burnout o Síndrome de desgaste Laboral en personal del Hospital Nacional de Salud Mental de Guatemala. Tesis. Guatemala. 2011.
13. Zuleima, Batista, Cantillo, Jaramillo, Rodelo. Desgaste Profesional y Factores Asociados en personal de Enfermería de Servicios de Urgencia en Cartagena. Tesis. Colombia. 2010.
14. Sauñe, Bendezu, Osco. Condiciones Laborales y Nivel de Estrés en Enfermeros en un Hospital Público Peruano. Tesis. Perú. 2012.
15. TELLO P. Nivel de Síndrome de Burnout y Estrategias de afrontamiento en enfermeros de los servicios Críticos de Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión. Tesis. Perú. 2009.
16. Loli R, Arias M, Alarcón P. Agotamiento Laboral en Profesionales de la Salud de Lima Metropolitana. Tesis. Perú. 2008.
17. Gamonal B, García A, Silva R. Síndrome de Burnout en Profesionales de Enfermería. Tesis. Perú. 2008.
18. Arauco F. Síndrome de Burnout en Enfermeras del Hospital Nacional Especializado Víctor Larco Herrera". Tesis. Perú. 2007.
19. Fernández, A Hernández. Ejercicio y Desempeño Profesional. Dirección General de Gestión del Desarrollo de Recursos Humanos- MINSA. Perú. 2012.
20. Alfonso, S.S., Ferreira, M.I. y Díaz, C.V. (2014). Síndrome de burnout en residentes de especialidades médicas. Hospital Central Dr. Emilio Cubas del IPS. Eureka, 12(1), 25-34. Recuperado de:

<http://ns1.emotional.com.mx/attachments/article/416/eureka121b.pdf#page=27>.

21. Fernández-Berrocal, (2002). La inteligencia emocional y el desempeño laboral.
22. Álvarez, E. Fernández L. Síndrome de Burnout o desgaste. Revisión de Estudios. Rev. Asco. Española de Neuropsiquiatría. España. 2011.
23. Maslach C, Jackson S. MBI Maslach Burnout Inventory. Manual Research Edition, Palo Alto: University of California. Consulting Psychologist Press, 1996
24. Arias G, Castro L. Prevalencia del Síndrome de Burnout y factores sociodemográficos y laborales asociados en enfermeros (as) profesionales del Hospital de Niños durante el mes de Setiembre 2012. [San José – Costa Rica]. Universidad De Costa Rica. 2012. Pp 210. Disponible en: <http://www.binasss.sa.cr/bibliotecas/bhp/textos/tesis38.pdf>
25. Gil – Monte P. El Síndrome de Quemarse por el Trabajo (Burnout). Madrid: Concepto y etiología del Síndrome Burnout; 2007.
26. Edelwich J, Brodsky A. Burnout: stages of disillusionment in helping professions. Nueva York: Human Services Press; 1980.
27. Román, J. (2003). Estrés y Burnout en profesionales de la salud de los niveles primario y secundario de atención. Revista Cubana de Salud Pública, 29(2), 103-110.
Recuperado de <http://www.bvsde.opsoms.org/bvsacd/cd49/spu02203.pdf>
28. Barrios León, M. Efecto del Desgaste Laboral, con Riesgo Psicosocial, en la Productividad. Tesis. Perú. 2014.
29. Chiavenato Idalberto. (2000) “Administración de recursos humanos”. 5ªEd. McGraw-Hill Interamericana. Bogotá
30. Casales J. Patrones de liderazgo, estrés y desempeño profesional en instituciones de salud. Revista Cubana de Psicología 2000; 17(2): 131
31. Mejía, E. (2005). Metodología de la investigación. Lima, Perú: Universidad Nacional Mayor de San Marcos.


32. Hernández, S. y Batista (2003). Metodología de la Investigación. Colombia: Graw Hill
33. Freund J. Estadística elemental. México (DF): Prentice-Hall Hispanoamericana; 2010.
34. Hopkins B. Estadística básica para las ciencias sociales y del comportamiento. México (DF): Prentice-Hall Hispanoamericana; 2011.

ANEXOS

ANEXO N° 01: MATRIZ DE CONSISTENCIA
TITULO: DESGASTE LABORAL RELACIONADO AL DESEMPEÑO DE LOS PROFESIONALES DE OBSTETRICIA
DEL HOSPITAL REGIONAL HERMILIO VALDIZAN MEDRANO- HUANUCO 2019.

FORMULACION DEL PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES
<p>PROBLEMA GENERAL ¿Qué relación existe entre el desgaste laboral y el desempeño de los profesionales de obstetricia del Hospital Hermilio Valdizán Medrano- Huánuco 2017?</p> <p>PROBLEMAS ESPECIFICOS. -¿Qué relación existe entre el agotamiento emocional y el desempeño de los profesionales de obstetricia del Hospital Hermilio Valdizán Medrano –Huánuco 2017? -¿Qué relación existe entre la despersonalización y el desempeño de los profesionales de obstetricia del Hospital Hermilio Valdizán Medrano–Huánuco 2017? -¿Qué relación existe entre la realización personal y el desempeño de los profesionales obstetricia del Hospital Hermilio Valdizán Medrano – Huánuco 2017?</p>	<p>OBJETIVO GENERAL Determinar la relación que existe entre el desgaste laboral y el desempeño de los profesionales de obstetricia del Hospital Regional Hermilio Valdizán Medrano de Huánuco 2017.</p> <p>OBJETIVOS ESPECIFICOS - Determinar la relación entre la dimensión agotamiento emocional y el desempeño laboral de los profesionales de obstetricia del Hospital Regional Hermilio Valdizán Medrano de Huánuco 2017. - Determinar la relación entre la dimensión despersonalización y el desempeño laboral de los profesionales de obstetricia del Hospital Regional Hermilio Valdizán Medrano de Huánuco 2017. - Determinar la relación entre la dimensión realización personal y el desempeño laboral de los profesionales de obstetricia del Hospital Regional Hermilio Valdizán Medrano de Huánuco 2017.</p>	<p>Hipótesis General</p> <p>Hi: Existe relación significativa entre el desgaste laboral y el desempeño laboral de los profesionales de obstetricia que trabajan en el Hospital Regional Hermilio Valdizán Medrano de Huánuco 2017.</p> <p>Ho: No existe una relación significativa entre el desgaste laboral y el desempeño laboral de los profesionales de obstetricia que trabajan en el Hospital Regional Hermilio Valdizán Medrano de Huánuco 2017.</p> <p>Hipótesis Específicas -Hi: Existe una relación significativa entre la dimensión agotamiento emocional y desgaste laboral de los profesionales de obstetricia que trabajan en el Hospital Regional Hermilio Valdizán Medrano de Huánuco 2017 Ho: No existe una relación significativa entre la dimensión agotamiento emocional y desempeño laboral de los profesionales de obstetricia que trabajan en el Hospital Regional Hermilio Valdizán Medrano de Huánuco 2017.</p>	<p style="text-align: center;">VARIABLE INDEPENDIENTE: DESGASTE LABORAL</p> <p>Agotamiento emocional -Me siento emocionalmente defraudado en mi trabajo. -Cuando termino mi jornada de trabajo me siento agotado. -cuando me levanto por las mañanas y me enfrento a una jornada me siento agotado. -Siento que trabajar con la gente todo el día me cansa. -Siento que mi trabajo me está desgastando. -Me siento frustrado por el trabajo. -Siento que estoy demasiado tiempo en mi trabajo. -Siento que trabajar en contacto directo con la gente me cansa. -Me siento como si estuviera al límite de mis posibilidades.</p> <p>Despersonalización - Siento que estoy tratando a algunos beneficiados de mí como si fuesen objetos impersonales. -Siento que me he hecho más duro con la gente. -Me preocupa que este trabajo me esté endureciendo emocionalmente. -Siento que realmente no me importa lo que les ocurra a las personas a las que tengo que atender profesionalmente. -Me parece que los beneficiarios de mi trabajo me culpan de algunos de sus problemas.</p> <p>Realización personal - Siento que puedo entender fácilmente a las personas que tengo que atender. -Siento que trato con mucha efectividad los problemas de las personas a las que tengo que atender.</p>

		<p>-Hi: Existe una relación significativa entre la dimensión despersonalización y desempeño laboral de los profesionales de obstetricia que trabajan en el Hospital Regional Hermilio Valdizán Medrano de Huánuco 2017</p> <p>Ho: No existe una relación significativa entre la dimensión despersonalización y desempeño laboral de los profesionales de obstetricia que trabajan en el Hospital Regional Hermilio Valdizán Medrano de Huánuco 2017</p> <p>-Hi: Existe una relación significativa entre la dimensión realización personal y desempeño laboral de los profesionales de obstetricia que trabajan en el Hospital Regional Hermilio Valdizán Medrano de Huánuco 2017</p> <p>Ho: No existe una relación significativa entre la dimensión realización personal y desempeño laboral de los profesionales de obstetricia que trabajan en el Hospital Regional Hermilio Valdizán Medrano de Huánuco 2017.</p>	<p style="text-align: center;">DESEMPEÑO VARIABLE DEPENDIENTE</p>	<p>-Siento que estoy influyendo positivamente en las vidas de otras personas a través de mi trabajo. -Me siento muy enérgico en mi trabajo. -Siento que puedo crear con facilidad un clima agradable en mi trabajo. -Me siento estimulado después de haber trabajado íntimamente con quienes tengo que atender. -Creo que consigo muchas cosas valiosas en este trabajo. -Siento que en mi trabajo los problemas emocionales son trabajos de forma adecuada.</p> <hr/> <p>PLANIFICACION</p> <ul style="list-style-type: none"> • Capacidad para elaborar • Ejecutar el trabajo • Evaluar el trabajo • Habilidad <p>RESPONSABILIDAD</p> <ul style="list-style-type: none"> • Comprensión • Cumplimiento • Funciones <p>INICIATIVA</p> <ul style="list-style-type: none"> • Calificación • Instrucciones • Supervisión • Soluciones <p>OPORTUNIDAD</p> <ul style="list-style-type: none"> • Calificación del cumplimiento • Ejecución <p>CALIDAD DE TRABAJO</p> <ul style="list-style-type: none"> • Incidencia de aciertos y errores • Consistencia • Precisión y orden <p>CONFIABILIDAD Y DISCRECION</p> <ul style="list-style-type: none"> • Uso adecuado de la información • Funciones que desempeña <p>RELACIONES INTERPERSONALES</p> <ul style="list-style-type: none"> • Interrelación personal • Adaptación al trabajo en equipo
--	--	--	--	---

TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN	POBLACIÓN Y MUESTRA	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS
<p>TIPO DE INVESTIGACIÓN La presente investigación corresponde al tipo de investigación básica-transversal.</p> <p>NIVEL DE INVESTIGACIÓN -Descriptivo correlacional.</p> <p>DISEÑO El diseño de la investigación fue de tipo no experimental: Corte transversal y descriptiva correlacional, ya que no se manipuló ni se sometió a prueba las variables de estudio</p>  <p>M: Muestra con quienes vamos a realizar el estudio. Ox: Observación de la variable 1: desgaste laboral Oy: Observación de la variable 2: desempeño laboral. r: relación de las variables de estudio.</p>	<p>La población la conformaron todos los profesionales obstetras nombrados que trabajan en el Hospital Regional Hermilio Valdizán, el cual es igual a 20 personas.</p> <p>El muestreo fue no probabilístico por conveniencia (intencional y de criterio del asesor de la investigación y la tesista), porque la elección de la unidad de análisis: obstetras nombrados que trabajan en el Hospital Regional Hermilio Valdizán, fue de manera intencional por parte de la investigadora, 20 obstetras nombrados, a quienes era accesible la encuesta.</p> <p>Mejia (2005) “en este procedimiento, es el investigador quien selecciona la muestra e intenta que sea representativa, por lo tanto, la representatividad depende de su intención u opinión” Queda claro que la evaluación de la representatividad es subjetiva.</p>	<p>TÉCNICA - Fichaje - Encuesta</p> <p>INSTRUMENTO</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ CUESTIONARIO: INVENTARIO DE BURNOUT DE MASLACH ➤ CUESTIONARIO DE DESEMPEÑO LABORAL.



UNIVERSIDAD NACIONAL “HERMILIO VALDIZAN”

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRIA EN ADMINISTRACIÓN Y GERENCIA EN SALUD

Cód. : E.A.....

Fecha:.....

.....

ANEXO Nº 02.

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Título: DESGASTE LABORAL RELACIONADO AL DESEMPEÑO DE LOS PROFESIONALES DE OBSTETRICIA DEL HOSPITAL REGIONAL HERMILIO VALDIZAN MEDRANO- HUANUCO 2017.

Mediante la firma de este documento, doy mi consentimiento para que me entreviste un personal autorizado.

Entiendo que seré entrevistado(a) en el servicio que laboro en los horarios que me citen. Se me harán algunas preguntas acerca de mi experiencia, mis opiniones acerca de mi característica de vida. La entrevista durará aproximadamente 30 minutos. Es también de mi conocimiento que el investigador puede ponerse en contacto conmigo en el futuro, a fin de obtener más información.

He concedido libremente esta entrevista. Se me ha notificado que es totalmente voluntaria y que aún después de iniciada puedo rehusarme a responder cualquier pregunta o decidir dar por terminada en cualquier momento. Se me ha dicho que mis respuestas a las preguntas no serán

reveladas.

Entiendo que los resultados de la investigación me serán proporcionados si los solicito y que el encuestador es la persona a quien debo buscar en caso de que tenga alguna pregunta acerca del estudio o sobre mis derechos como participante en el mismo.

Firma del entrevistado(a)
Entrevistador

Firma del



UNIVERSIDAD NACIONAL “HERMILIO VALDIZAN”

ESCUELA DE POSGRADO

ANEXO N° 03 - A

CUESTIONARIO

MBI (INVENTARIO DE BURNOUT DE MASLACH)

Cód. : E.A.....

Fecha:.....

FORMULARIO

Introducción: Estimado Obstetra. El presente formulario tiene como objetivo obtener información sobre el Desgaste laboral que le genera el trabajo que realiza en el servicio donde Usted labora. En tal sentido se le solicita responder con veracidad las siguientes proposiciones. Se agradece de antemano su colaboración, garantizándole que la información que Ud. nos brinda es anónima y en estricta reserva.

I. Datos Generales:

- Edad: _____
- Sexo: F() M()
- Tiempo de servicio: _____
- Estado civil: _____
- N°de hijos: _____

Conteste las siguientes frases indicando la frecuencia con que Ud. ha experimentado ese sentimiento. Escriba en cada cuadrícula el número correspondiente.

0: Nunca

1: Pocas veces al año

2: Una vez al mes

3: Pocas veces al mes
la semana

4: Una vez a la semana

5: Pocas veces a

6: Todos los días

ITEMS	N°
1. Me siento emocionalmente agotado(a) por mi trabajo	
2. Me siento agotado(a) al final de la jornada de trabajo	
3. Me siento cansado(a) cuando me levanto por la mañana y tengo que enfrentarme con otro día de trabajo	
4. Puedo entender fácilmente cómo se sienten los pacientes y mis compañeros	
5. Siento que trato a los pacientes/compañeros como si fuesen objetos	
6. Trabajar con pacientes todo el día es realmente tenso para mí	
7. Me enfrento muy bien con los problemas que me presentan mis pacientes	
8. Me siento "quemado(a)", por mi trabajo	
9. Siento que mediante mi trabajo estoy influyendo positivamente en la vida de otras personas	
10. Me he vuelto más insensible con las personas desde que desempeño este trabajo	
11. Temo que este trabajo me endurezca emocionalmente	
12. Me siento con mucha vitalidad	
13. Me siento frustrado(a) por mi trabajo	
14. Siento que estoy haciendo un trabajo demasiado duro	
15. Realmente no me importa lo que les ocurrirá a algunos de los pacientes/compañeros	
16. Trabajar directamente con pacientes me produce mucho estrés	
17. Me es fácil crear una atmósfera relajada con los pacientes	
18. Me siento estimulado(a) después de trabajar directamente con los pacientes/compañeros	
19. En este trabajo he realizado muchas cosas que valen la pena	
20. En el trabajo siento que estoy al límite de mis posibilidades	
21. En mi trabajo trato problemas emocionales con mucha calma	
22. Siento que los pacientes me culpan de algunos de sus problemas	

¡MUCHAS GRACIAS POR SU COLABORACION!



ANEXO N °03 -B

GUÍA DE OBSERVACIÓN PARA EVALUAR EL DESEMPEÑO PROFESIONAL



Trabajador de salud: Obstetra

Código:

Fecha:

FACTORES UNICOS	NIVELES VALORATIVOS				
	I	II	III	IV	V
PLANIFICACION: - Para el grupo ocupacional profesional: Planificación: Califica la capacidad para elaborar, ejecutar y evaluar el trabajo propio y del personal a su cargo, así como la habilidad para racionalizar los recursos asignados	Excelente nivel de planificación de sus actividades. Máximo provecho de los recursos. <div style="text-align: center; border: 1px solid black; width: 60px; height: 30px; margin: 0 auto;"></div>	Planifica con facilidad las actividades. Aprovecha satisfactoriamente los recursos <div style="text-align: center; border: 1px solid black; width: 60px; height: 30px; margin: 0 auto;"></div>	Buena planificación. Aprovecha los recursos con criterio. <div style="text-align: center; border: 1px solid black; width: 60px; height: 30px; margin: 0 auto;"></div>	En general tiene inconvenientes para planificar las actividades de su área. Puede aprovechar mejor los recursos. <div style="text-align: center; border: 1px solid black; width: 60px; height: 30px; margin: 0 auto;"></div>	Le es muy difícil planificar las actividades de su área. No racionaliza los recursos asignados <div style="text-align: center; border: 1px solid black; width: 60px; height: 30px; margin: 0 auto;"></div>

<p>RESPONSABILIDAD: - Califica el compromiso que asume el evaluado a fin de cumplir oportuna y adecuadamente con las funciones encomendadas.</p>	<p>Excelente grado de responsabilidad en los trabajos que realiza. Facilidad para asumir funciones.</p> <p style="text-align: center;"><input type="text"/></p>	<p>Muy responsable en las funciones encomendadas. Muestra compromiso.</p> <p style="text-align: center;"><input type="text"/></p>	<p>Cumple con responsabilidad las funciones encomendadas.</p> <p style="text-align: center;"><input type="text"/></p>	<p>Ocasionalmente asume las funciones encomendadas.</p> <p style="text-align: center;"><input type="text"/></p>	<p>Falla en el cumplimiento de los objetivos trazados. Poco compromiso.</p> <p style="text-align: center;"><input type="text"/></p>
<p>INICIATIVA: - Califica el grado de la actuación laboral espontánea sin necesidad de instrucciones y supervisión, generando nuevas soluciones ante los problemas de trabajo con originalidad.</p>	<p>Aporta con iniciativas, logrando los objetivos en la labor que desempeña.</p> <p style="text-align: center;"><input type="text"/></p>	<p>Con frecuencia realiza aportes importantes para mejorar el trabajo, sugiriendo formas para alcanzar los objetivos institucionales.</p> <p style="text-align: center;"><input type="text"/></p>	<p>Se apeg a la rutina establecida, a veces logra sus objetivos.</p> <p style="text-align: center;"><input type="text"/></p>	<p>Carece de iniciativa. Necesita órdenes para comenzar acciones y lograr sus objetivos.</p> <p style="text-align: center;"><input type="text"/></p>	<p>Por lo general se apeg a la rutina establecida, reportando siempre anomalías existentes</p> <p style="text-align: center;"><input type="text"/></p>
<p>OPORTUNIDAD: - Califica el cumplimiento de plazos en la ejecución de los trabajos encomendados.</p>	<p>Entrega sus trabajos en el plazo establecido, inclusive algunas veces antes de los fijado.</p> <p style="text-align: center;"><input type="text"/></p>	<p>Cumple con los plazos en la ejecución de los trabajos en las fechas solicitadas.</p> <p style="text-align: center;"><input type="text"/></p>	<p>Entrega los trabajos con posterioridad a la fecha fijada. No obstante ocupa todo su tiempo.</p> <p style="text-align: center;"><input type="text"/></p>	<p>No todos los trabajos los cumple en el tiempo establecido.</p> <p style="text-align: center;"><input type="text"/></p>	<p>No cumple con los plazos fijados. Se observa tiempo perdido.</p> <p style="text-align: center;"><input type="text"/></p>

<p>CALIDAD DEL TRABAJO: - Califica la incidencia de aciertos y errores, consistencia, precisión y orden en la presentación del trabajo encomendado</p>	<p>Realiza excelentes trabajos. Excepcionalmente comete errores.</p> <p><input type="text"/></p>	<p>Generalmente realiza buenos trabajos con un mínimo de error, las supervisiones son de rutina.</p> <p><input type="text"/></p>	<p>La calidad del trabajo realizado es solo promedio. Algunas veces comete errores no muy significativos.</p> <p><input type="text"/></p>	<p>Son mayores los errores que los aciertos en el trabajo que realiza. Debe ser revisado de manera permanente.</p> <p><input type="text"/></p>	<p>Frecuentemente incurre en errores apreciables</p> <p><input type="text"/></p>
<p>CONFIABILIDAD Y DISCRECION: - Califica el uso adecuado de la información que por el puesto o las funciones que desempeña debe conocer y guardar reserva.</p>	<p>Sabe usar la información con fines discretos y constructivos con respecto a la institución y a los compañeros.</p> <p><input type="text"/></p>	<p>En general es prudente y guarda la información que posee de la institución y de los compañeros de trabajo como confidencial.</p> <p><input type="text"/></p>	<p>Sabe diferenciar la información, pero comunica solo lo negativo e indiscreciones provocando conflictos.</p> <p><input type="text"/></p>	<p>No sabe diferenciar la información que puede proporcionar, de modo que comete indiscreciones involuntarias.</p> <p><input type="text"/></p>	<p>Indiscreto, nada confiable.</p> <p><input type="text"/></p>
<p>RELACIONES INTERPERSONALES: - Califica la interrelación personal y la adaptación al trabajo en equipo.</p>	<p>Muestra amabilidad con todos, facilitando la comunicación, permitiendo un ambiente de franqueza, serenidad y respeto.</p> <p><input type="text"/></p>	<p>Mantiene equilibrio emocional y buenos modales en todo momento.</p> <p><input type="text"/></p>	<p>No siempre manifiesta buen trato con terceros, pero esas acciones no tienen mayor trascendencia.</p> <p><input type="text"/></p>	<p>Generalmente no muestra preocupación ni colaboración por las necesidades de sus compañeros de trabajo.</p> <p><input type="text"/></p>	<p>Es habitualmente descortés en el trato, ocasiona quejas y conflictos constantemente.</p> <p><input type="text"/></p>

ANEXO N° 04. VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE DESEMPEÑO DE LOS PROFESIONALES DE OBSTETRICIA

CATEGORIAS/ÍTEM						RELEVANCIA	COHERENCIA	SUFICIENCIA	CLARIDAD
Planificación : Califica la capacidad para elaborar, ejecutar y evaluar el trabajo propio y del personal a su cargo, así como la habilidad para racionalizar los recursos asignados.	Buena planificación. Aprovecha los recursos con criterio.	Excelente nivel de planificación de sus actividades. Máximo provecho de los recursos.	Le es muy difícil planificar las actividades de su área. No racionaliza los recursos asignados.	En general tiene inconvenientes para planificar las actividades de su área. Puede aprovechar mejor los recursos.	Planifica con facilidad las actividades. Aprovecha satisfactoriamente los recursos.				
Responsabilidad : Califica el compromiso que asume el evaluado a fin de cumplir oportunamente y adecuadamente con las funciones encomendadas.	Falla en el cumplimiento de los objetivos trazados. Poco compromiso.	Cumple con responsabilidad las funciones encomendadas.	Muy responsable en las funciones encomendadas. Muestra compromiso.	Ocasionalmente asume las funciones encomendadas.	Excelente grado de responsabilidad en los trabajos que realiza. Facilidad para asumir funciones.				
Iniciativa : Califica el grado de la actuación laboral espontánea sin necesidad de instrucciones y supervisión, generando nuevas soluciones ante los problemas de trabajo con originalidad.	Sabe asignar tareas con instrucciones claras y precisas, evaluando continuamente avances y logros.	Con frecuencia realiza aportes importantes para mejorar el trabajo, sugiriendo formas para actualizar los objetivos institucionales.	Carece de iniciativa. Necesita órdenes para comenzar acciones y lograr sus objetivos.	Por lo general se apega a la rutina establecida reportando siempre anomalías existentes.	Se apega a la rutina establecida a veces logra sus objetivos.				
Oportunidad : Califica el cumplimiento de plazos en la ejecución de los trabajos encomendados.	No todos los trabajos los cumple en el tiempo establecido.	Entrega sus trabajos en el plazo establecido, inclusive algunas veces antes de lo fijado.	Cumple con los plazos en la ejecución de los trabajos en la fecha solicitadas.	Entrega los trabajos con posterioridad a la fecha fijada. No obstante ocupa todo su tiempo.	No cumple con los plazos fijados. Se observa tiempo perdido.				
Calidad del Trabajo : Califica la incidencia de aciertos y errores, consistencia, precisión y orden en la presentación del trabajo encomendado.	Realiza excelentes trabajos. Excepcionalmente comete errores.	Generalmente realiza buenos trabajos con un mínimo de error, las supervisiones son de rutina.	La calidad de trabajo realizado es solo promedio. Algunas veces comete errores no muy significativos.	Son mayores los errores que los aciertos en el trabajo que realiza. Debe ser revisado de manera permanente.	Frecuentemente incurre en errores apreciables.				
Confiabilidad y Discreción : Califica el uso adecuado de la información que por el puesto o las funciones que desempeña debe conocer y guardar reserva.	No sabe diferenciar la información que puede proporcionar, de modo que comete indiscreciones involuntarias.	Sabe usar la información con fines discretos y constructivos con respecto a la institución y a los compañeros.	En general es prudente y guarda la información que posee de la institución y de los compañeros de trabajo como confidencial.	Indiscreto nada confiable.	Sabe diferenciar la información, pero comunica sólo lo negativo e indiscreciones provocando conflictos.				
Relaciones Interpersonales : Califica la interrelación personal y la adaptación al trabajo en equipo.	Mantiene equilibrio emocional y buenos modales en todo momento.	Generalmente no muestra preocupación ni colaboración por las necesidades de sus compañeros de trabajo.	Es habitualmente descortés en el trato, ocasiona quejas y conflictos constantemente.	No siempre manifiesta buen trato con terceros pero esas acciones no tienen mayor trascendencia.	Muestra amabilidad con todos, facilitando la comunicación, permitiendo un ambiente de franqueza, serenidad y respeto.				

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

DECISIÓN DEL EXPERTO:

El instrumento debe ser aplicado:

SI () NO ()

NOTA BIOGRÁFICA

Melissa Stefani Janette Diaz Gonzales, nace en Huánuco el 20 de mayo de 1990, cursó sus estudios de nivel primario en el colegio la Inmaculada Concepción y el nivel secundario en el colegio Nacional Nuestra Señora de las Mercedes, llevada por la curiosidad, vocación y desarrollo de una profesión, ingresa a la Universidad Nacional Hermilio Valdizán, egresa en el año 2013, obteniendo el grado de bachiller en el mes de mayo del 2014; en el mes de Julio del 2016 ingresó e inició a estudiar la maestría en Administración y Gerencia en Salud en la escuela de Posgrado de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán, concluyendo en el mes de abril del 2018.



UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN

Huánuco – Perú

ESCUELA DE POSGRADO

Campus Universitario, Pabellón V "A" 2do. Piso – Cayhuayna
Teléfono 514760 -Pág. Web. www.posgrado.unheval.edu.pe



ACTA DE DEFENSA DE TESIS DE MAESTRO

En el Auditorio de la Escuela de Posgrado, siendo las **11:00h**, del día miércoles **28 DE AGOSTO DE 2019** ante los Jurados de Tesis constituido por los siguientes docentes:

Dra. Enit Ida VILLAR CARBAJAL	Presidenta
Dra. Rosalinda RAMIREZ MONTALDO	Secretaria
Dra. Nancy Elizabeth CASTAÑEDA EUGENIO	Vocal

Asesora de tesis: Dra. Violeta Benigna ROJAS BRAVO (Resolución N° 01801-2019-UNHEVAL/EPG-D)

La aspirante al Grado de Maestro en Administración y Gerencia en Salud, Doña, Melissa Stefani Janette DIAZ GONZALES.

Procedió al acto de Defensa:

Con la exposición de la Tesis titulado: **“DESGASTE LABORAL RELACIONADO AL DESEMPEÑO DE LOS PROFESIONALES DE OBSTETRICIA DEL HOSPITAL REGIONAL HERMILIO VALDIZÁN MEDRANO – HUÁNUCO 2017”.**

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

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


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


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

.....

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

Los miembros del Jurado firman el presente **ACTA** en señal de conformidad, en Huánuco, siendo las...12... horas del 28 de agosto de 2019.


.....
PRÉSIDENTA
DNI N° 22408286


.....
SECRETARIA
DNI N° 22422932


.....
VOCAL
DNI N° 22494508

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

(Resolución N° 02459-2019-UNHEVAL/EPG-D)

AUTORIZACIÓN PARA PUBLICACIÓN DE TESIS ELECTRÓNICAS DE POSGRADO

1.- IDENTIFICACIÓN PERSONAL:

Apellidos y Nombres: **DIAZ GONZALES MELISSA STEFANI JANETTE**

DNI: 46624280 Correo electrónico: melissadiazgonzales@gmail.com

Teléfono Casa: _____ Celular: 976612436

2.- IDENTIFICACIÓN DE LA TESIS

Posgrado
Maestría: ADMINISTRACIÓN Y GERENCIA EN SALUD
Mención: _____

Grado Académico obtenido: **Maestro**

Título de la tesis: **DESGASTE LABORAL RELACIONADO AL DESEMPEÑO DE LOS PROFESIONALES DE OBSTETRICIA DEL HOSPITAL REGIONAL HERMILIO VALDIZÁN MEDRANO - HUÁNUCO 2017.**

Tipo de acceso que autoriza el autor:

Marcar "X"	Categoría de Acceso	Descripción de Acceso
<input checked="" type="checkbox"/>	PÚBLICO	Es público y accesible el documento a texto completo por cualquier tipo de usuario que consulta el repositorio.
<input type="checkbox"/>	RESTRINGIDO	Solo permite el acceso el registro del metadato con información básica, más no al texto completo.

Al elegir la opción "Público" a través de la presente autorizo de manera gratuita al Repositorio Institucional- UNHEVAL a publicar la versión electrónica de esta tesis en el Portal Web repositorio.unheval.edu.pe, por un plazo indefinido, consintiendo que dicha autorización cualquiera tercero podrá acceder a dichas páginas de manera gratuita, pudiendo revisarla, imprimirla o grabarla, siempre y cuando se respete la autoría y sea citada correctamente.

En caso haya marcado la opción "Restringido", por favor detallar las razones por las que se eligió este tipo de acceso:

Asimismo, pedimos indicar el periodo de tiempo en que la tesis tendría el tipo de acceso restringido:

() 1 año () 2 años () 3 años () 4 años

Luego del periodo señalado por usted(es), automáticamente la tesis pasara a ser de acceso público.

Fecha y firma:



Firma del autor