

**UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN CRISTÓBAL DE HUAMANGA**  
**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD**  
**ESCUELA PROFESIONAL DE OBSTETRICIA**



**TESIS PARA OPTAR TÍTULO PROFESIONAL DE OBSTETRA**

**“SINDROME DE BURNOUT Y DESEMPEÑO LABORAL DEL PROFESIONAL  
OBSTETRA. SERVICIO DE GINECO OBSTETRICIA. HOSPITAL REGIONAL DE  
AYACUCHO. SETIEMBRE - DICIEMBRE 2021”**

**TESISTAS**

Bach. GUARDIA BARRIOS, Marisela Rosario

Bach. HUACCACHI DIAZ, Margot

**ASESORA**

Mg. PRADO MARTINEZ, Clotilde

**AYACUCHO - PERÚ**

**2022**

# ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS

## RESOLUCIÓN DECANAL N° 382-2022-FCSA-UNSC-D

**BACHILLER:** GUARDIA BARRIOS, Marisela Rosario.  
HUACCACHI DIAZ, Margot.

En la ciudad de Ayacucho, siendo las diez de la mañana del día ocho de julio del dos mil veintidós, se reunieron a través de la plataforma virtual los docentes miembros jurados de la Escuela Profesional de Obstetricia, para el acto de sustentación de trabajo de tesis titulado "**SINDROME DE BURNOUT Y DESEMPEÑO LABORAL DEL PROFESIONAL OBSTETRA. SERVICIO DE GINECO OBSTETRICIA. HOSPITAL REGIONAL DE AYACUCHO. SETIEMBRE-DICIEMBRE 2021**". Presentado por los bachilleres **GUARDIA BARRIOS, Marisela Rosario y HUACCACHI DIAZ, Margot**, para optar el título profesional de Obstetra. Los miembros del Jurado de Sustentación están conformados por:

Presidente : Prof. Noemí Quispe Cadenas (delegada por la Decana)  
Miembros : Prof. Luisa Alcarraz Curi  
: Prof. Martha Infante Beingolea  
: Prof. Héctor D. Velarde Valer  
Asesor : Prof. Clotilde Prado Martínez  
Secretaria Docente : Prof. Bacilia Vivanco Garfías

Con el quorum de reglamento se dio por inicio la sustentación de tesis; como acto inicial la presidenta de la comisión da lectura a la **RESOLUCIÓN DECANAL N° 382-2022-FCSA-UNSC-D**, manifiesta que los documentos presentados por las recurrentes no tienen observación dando algunas indicaciones a las sustentantes. Da inicio la exposición la Bachiller: **GUARDIA BARRIOS, Marisela Rosario**, seguidamente el bachiller **HUACCACHI DIAZ, Margot**, una vez concluida. La presidenta de la comisión solicita a los miembros del jurado evaluador realizar sus respectivas preguntas y aclaraciones correspondientes, iniciando su participación el Prof. Héctor D. Velarde Valer, seguidamente da pase para ser uso de la palabra a la Prof. Martha Infante Beingolea, posteriormente invita a la Prof. Luisa Alcarraz Curi y finalmente la Prof. Noemí Quispe Cadenas cierra con las preguntas, seguidamente se hace la invitación a la asesora de tesis Prof. Clotilde Prado Martínez, para que pueda aclarar algunas preguntas e interrogantes. La presidenta invita a las sustentantes abandonar el espacio virtual para que puedan proceder con la calificación.

### RESULTADO DE LA EVALUACIÓN FINAL

Bachiller: **GUARDIA BARRIOS, Marisela Rosario**

JURADOS	TEXTO	EXPOSICIÓN	PREGUNTAS	P. FINAL
Prof. Noemí Y. Quispe Cadenas	16	16	16	16
Prof. Luisa Alcarraz Curi	15	15	15	15
Prof. Martha Infante Beingolea	16	16	16	16
Prof. Héctor D. Velarde Valer	16	16	15	16
<b>PROMEDIO FINAL</b>				<b>16</b>

Bachiller: **HUACCACHI DIAZ, Margot**

JURADOS	TEXTO	EXPOSICIÓN	PREGUNTAS	P. FINAL
Prof. Noemí Y. Quispe Cadenas	16	16	16	16
Prof. Luisa Alcarraz Curi	15	15	15	15
Prof. Martha Infante Beingolea	16	16	16	16
Prof. Héctor D. Velarde Valer	16	16	15	16
<b>PROMEDIO FINAL</b>	<b>16</b>			

De la evaluación realizada por los miembros del jurado calificador, llegaron al siguiente resultado: Aprobar por Unanimidad a la Bachiller **GUARDIA BARRIOS, Marisela Rosario**. Quien obtuvo la nota final de Dieciséis (16), Aprobar por unanimidad a la Bachiller **HUACCACHI DIAZ, Margot**, quien obtuvo la nota final de Dieciséis (16); para lo cual los miembros del jurado evaluador firman al pie del presente, siendo las 12:26 del mediodía, se da por concluido el presente acto académico virtual.



Prof. Noemí Y. Quispe Cadenas  
Presidente



Prof. Luisa Alcarraz Curi  
Miembro



Prof. Martha Infante Beingolea  
Miembro



Prof. Héctor D. Velarde Valer  
Miembro



Prof. Clotilde Prado Martínez  
Miembro Asesor

  
~~Obsta. Bacilia Vivanco Garfias~~

Prof. Bacilia Vivanco Garfias  
Secretaria Docente

## **AGRADECIMIENTO**

A nuestro Divino Señor, por darnos la vida y permitirnos haber concluido de forma satisfactoria nuestro trabajo de investigación .

A nuestra alma mater, la Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga, Facultad de Ciencias de la Salud y a la escuela profesional de Obstetricia, por habernos impartido enseñanzas durante los años de estudios y por brindarnos todas las facilidades para poder concluir con nuestro trabajo de investigación

A los docentes en general, por sus sabios consejos, sus conocimientos en nuestra formación profesional e inculcarnos de valores .

A la maestra y asesora Dra Clotilde Prado Martínez, por su apoyo altruista en el presente trabajo de investigación, quien nos impartió sus sabios conocimientos y su experiencia, y por permitirnos ser sus asesoradas y lograr en nosotras que se pueda concluir el presente trabajo de investigación, del mismo modo a los miembros de jurado: Dra Luisa Alcarraz, Dra Martha Infante y el Mg. Héctor Velarde.

Al Hospital Regional de Ayacucho, especialmente al servicio de obstetricia, por brindarnos todas las facilidades para poder realizar el trabajo de investigación. Por compartarnos sus conocimientos y orientarnos en el desarrollo de nuestra investigación .

Al Dr. Carlos Anchay, por compartarnos sus conocimientos y orientarnos en el desarrollo de nuestra investigación .

A nuestros padres, por brindarnos su amor y su apoyo incondicional a lo largo de nuestras vidas y de nuestra formación académica profesional.

## DEDICATORIA

Se lo dedico al forjador de mi camino, a mi padre Celestial, el que me acompaña y siempre me levanta de mi tropiezo, también se lo dedico a mis padres Aquila B. J. y Juan José G.D.C. quienes me impulsaron a seguir adelante hasta lograr alcanzar mis metas anheladas y me brindaron su amor y apoyo incondicional; a mi esposo Gitbran G.C. por estar siempre conmigo alentándome, por último, a mis hijas Hanna y Mèrari quienes fueron mi motor y motivo para seguir adelante .

**Marisela Rosario Guardia Barrios**

La presente tesis está dedicada en primer lugar a Dios, ya que gracias a Él logre conducir mi carrera, a mis padres, Yenny J.D.C. y Edwin H.G. por haberme forjado como la persona que soy ahora, me educaron con reglas y con algunas libertades, siempre animándome a lograr mis metas. Muchos de mis logros se los debo a ellos por su infinito amor, ejemplo y apoyo incondicional, quienes hoy en día son mi motor y motivo para seguir adelante .

**Margot Huaccachi Díaz**

**ÍNDICE**  
**INTRODUCCIÓN**  
**CAPITULO I**

**PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN**

1.1.	SITUACION PROBLEMÁTICA.....	08
1.2.	PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	10
1.3.	FORMULACIÓN DEL PROBLEMA .....	11
1.4.	OBJETIVOS.....	12

**CAPITULO II**

**MARCO TEORICO**

2.1	ANTECEDENTES DE ESTUDIO.....	13
2.2.	BASE TEÓRICA CIENTÍFICA .....	17
	2.2.1. SÍNDROME DE BURNOUT.....	17
	A. DEFINICIÓN.....	17
	B. DIMENSIONES DEL SÍNDROME DE BURNOUT.....	19
	2.2.2. DESEMPEÑO LABORAL .....	20
	A. DEFINICIÓN .....	20
	B. DIMENSIONES DEL DESEMPEÑO LABORAL.....	20
2.3.	DEFINICIÓN CONCEPTUAL Y OPERATIVA DE TÉRMINOS .....	22
2.4.	HIPÓTESIS.....	24
2.5.	VARIABLES DE ESTUDIO .....	25

### **CAPITULO III**

#### **METODOLOGÍA DE INVESTIGACIÓN**

3.1.	TIPO DE INVESTIGACIÓN .....	26
3.2.	ENFOQUE DE INVESTIGACIÓN.....	26
3.3.	NIVEL DE INVESTIGACIÓN .....	26
3.4.	DISEÑO DE INVESTIGACIÓN.....	26
3.5.	POBLACION Y MUESTRA.....	26
3.6.	CRITERIOS DE INCLUSIÓN Y EXCLUSIÓN .....	26
3.7.	TÉCNICA E INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN .....	27
3.8.	PROCEDIMIENTO DE RECOLECCION DE DATOS.....	28
3.9.	PROCESAMIENTO DE DATOS.....	29

### **CAPITULO IV**

4.1.	RESULTADOS .....	30
4.2.	CONCLUSIONES .....	46
4.3.	RECOMENDACIONES .....	47
	REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS .....	48
	ANEXOS.....	50

## INTRODUCCIÓN

El Síndrome de Burnout es concebido como una respuesta al estrés laboral crónico; se trata de una experiencia subjetiva interna que agrupa sentimientos, actitudes y comportamientos que tiene una conducta negativa para el sujeto, dando consecuencias nocivas para el profesional, paciente y la institución donde labora.

“Los profesionales de salud se encuentran más propensos a desarrollar el Síndrome de Burnout, el cual afecta a su desempeño laboral, la calidad de su atención y oferta de servicio, generando reclamos por parte de los usuarios”<sup>1</sup>.

Los profesionales de salud por las características de su trabajo, incluye situaciones desgastantes, como por ejemplo las horas extras y turnos dobles a las que se enfrentan en sus actividades del día a día con altas exigencias (cumpliendo los objetivos del plan anual de cada establecimiento de salud) el cual constituyen un grupo de alta vulnerabilidad para desarrollar problemas relacionados al estrés<sup>3</sup>.

En el mundo laboral del profesional Obstetra se experimentan cambios como la falta de reconocimiento de su trabajo, equidad en el trato y las relaciones laborales, los cuales influyen en su desempeño de cada profesional y han originado la aparición de riesgos denominados el Síndrome de Burnout que vendría hacer el estrés laboral crónico<sup>4</sup>.

Tomando en cuenta la descripción en los párrafos anteriores y aún más que venimos atravesando una crisis sanitaria (Pandemia Covid 19) los cuales desencadenan problemas psico-emocionales en los profesionales del área de la salud, nos llamó la atención a realizar el presente trabajo de investigación en el profesional Obstetra del servicio de Gineco Obstetricia del Hospital Regional de Ayacucho, que estuvo conformado por 56 profesionales Obstetras, a quienes se aplicó el Inventario de Maslach Burnout Inventory el cual, es una medida psicométrica que nos permitió determinar el Síndrome de Burnout en los profesionales de estudio, teniendo en cuenta sus dimensiones: agotamiento emocional, realización personal, despersonalización. Para la variable desempeño laboral se hizo el uso de la escala de medición del desempeño laboral con sus dimensiones: relaciones interpersonales, experiencias o habilidades prácticas.

Los resultados obtenidos muestran que los profesionales Obstetras que laboran en el Hospital Regional de Ayacucho, del 100% (56) el 32.3% (18) presentan un nivel alto del Síndrome de Burnout en relación con un desempeño laboral adecuado. Por otra parte, el 16.1% (9) presentan un nivel moderado del Síndrome de Burnout, el 12.5% (7) presentan



nivel bajo, respecto a la hipótesis, se acepta la hipótesis nula ( $H_0$ ) y se rechaza la hipótesis alterna ( $H_i$ ) debido a que el valor "p" obtenido es  $p = 0.7782$ , siendo mayor a 0.05, por lo que ambas variables no se asocian.

Finalmente, de acuerdo al estudio realizado, se espera que se tome mayor importancia a los grupos profesionales de la salud, principalmente a los profesionales obstetras, quienes no son ajenos a estos problemas y además que sirva de apoyo a próximas investigaciones para que puedan diagnosticar y tratar a tiempo el Síndrome de Burnout, de este modo mejorar su salud mental.

## CAPITULO I

### PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

#### 1.1. SITUACIÓN PROBLEMATICA

La Organización Mundial de la Salud, a partir del año 2000 considera al Síndrome de Burnout como un factor de riesgo de estrés laboral que vendría a ser “la reacción que puede tener el individuo ante exigencias y presiones laborales que no se ajustan a sus conocimientos y capacidades, y que ponen a prueba su capacidad para afrontar la situación”. El “Síndrome de Burnout (SB)” o “Síndrome de Desgaste Profesional, síndrome del quemado o síndrome de fatiga en el trabajo” tiene su aparición en el ámbito laboral en respuesta al estrés laboral crónico<sup>1</sup>

Para la psicóloga Maslach en su estudio realizado “Análisis psicológico social” conformado por 315 profesionales sanitarios, limitó el Síndrome de Burnout a los profesionales que interactúan con otras personas en su mundo laboral. Donde en 1982, junto a su colega Michael P. Leiter, crearon el Maslach Burnout Inventory (MBI) que desde ese entonces es el instrumento más importante y más usado para el diagnóstico de esta patología<sup>2</sup>.

El Síndrome de Burnout es un estado de estrés psicológico y emocional prolongado en el trabajo, caracterizado por tres dimensiones claves: agotamiento emocional, despersonalización, y sentido reducido de la realización personal. Este síndrome fue inicialmente identificado en profesionales cuya actividad laboral se fundamenta en la interacción con personas como los profesionales de la salud. Sin embargo, actualmente es considerada una condición que puede afectar a cualquier individuo, así como lo describe Pines y Aronson<sup>3</sup>.

“El Síndrome de Burnout va en aumento, el cual inicia con niveles excesivos y prolongados de estrés laboral, teniendo como síntomas la irritabilidad, cansancio y tensión; de este modo repercute en la calidad de atención que brindan los profesionales de salud hacia los usuarios, que están relacionados con las perspectivas de los usuarios que muchas veces no se logra como uno desea, es así que este descuido afecta el desempeño laboral del profesional de salud como son las relaciones interpersonales y las experiencias o habilidades practicas los cuales indirectamente van afectando en la calidad de atención que brindan”<sup>4</sup>.

Los profesionales de la salud son los más propensos a desarrollar el estrés laboral asociados al Síndrome de Burnout los cuales pueden afectar su desempeño laboral provocando diferentes quejas por parte de los usuarios.

“Teniendo las definiciones de la Organización mundial de la Salud, de la psicóloga Christina Maslach y de los investigadores Pines y Aronson, para la investigación se toma el concepto de la psicóloga Maslach, ya que lo define como un Síndrome caracterizado por el agotamiento personal, despersonalización y baja realización personal en su centro de labor, es decir, es una respuesta al estrés en el trabajo, el cual nace de una tensión crónica a causa de la interacción conflictiva entre el trabajador y su centro de labor afectando en su desempeño laboral”.

“En Holanda, aproximadamente el 15% de la población trabajadora sufre de Burnout y se estima las pérdidas por enfermedades relacionadas al estrés es de aproximadamente 1.7 billones de euros; siendo las ocupaciones donde se brindan servicios de salud donde los individuos poseen más posibilidades de desarrollarlo: médicos, enfermeros, odontólogos y psicólogos”<sup>5</sup>.

“En Costa Rica se han realizado algunos estudios sobre la incidencia del Síndrome de sobrecarga emocional entre médicos: en el 2018 se determinó la incidencia del síndrome de burnout en la población médica de la COOPESALUD R.L. (Clínica de Pavas), que está integrada por médicos generales y especialistas, con una incidencia de 20% en la población, siendo el sexo masculino y los trabajadores más jóvenes (entre 25-34 años) los más afectados, ambos grupos en un 55.6%”<sup>6</sup>.

“En el Perú, desde el año 2014, la Superintendencia Nacional de Salud (SUSALUD) mide el Síndrome de Burnout mediante el MBI-HSS como parte de la evaluación de satisfacción del usuario interno de los servicios de salud. No obstante, al no existir un consenso acerca de los puntos de corte que utilizar, no se puede identificar con certeza la prevalencia del Síndrome de Burnout en dicha población, en consecuencia, se podría sobreestimar o disminuir el real impacto del Síndrome”<sup>7</sup>.

En general, la prevalencia global del Síndrome de Burnout en los profesionales de la salud es 12,5%, aunque diferentes estudios nacionales presentan resultados heterogéneos 6,7%. En Ancash, específicamente, una investigación en el personal sanitario de 10 hospitales

reportó un porcentaje de Burnout alto que oscila entre 19,6 % a 27,6 %<sup>8</sup> teniendo en cuenta estas investigaciones, se puede decir que en nuestro país tenemos un sistema de salud deteriorado desde hace muchos años, con falencias en infraestructura y escasas de personal, también se ha podido observar que durante esta época de pandemia (Covid 19) se agravó esta situación, el cual toda la población lo ha percibido, acelerando este problema de estrés y afectando el desempeño laboral del profesional de salud como por ejemplo el de los profesionales Obstetras.

## **1.2. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA**

En el ambiente hospitalario el profesional Obstetra requiere de salud mental, dando así una especial atención a este problema, debido principalmente a que existen diferentes factores que influyen y reducen el desempeño laboral y personal, como : horarios de trabajo, atención a pacientes enfermos, el sentimiento provocado por la muerte de estos, falta de equipos de protección personal, ambiente laboral inadecuado, las crecientes demandas de usuarios que quedan insatisfechos con los servicios recibidos y la situación de pandemia que estamos pasando actualmente; ocasionan una crisis de estrés afectando el desempeño laboral del profesional Obstetra. Dichos factores actúan directamente sobre el profesional Obstetra y el grupo de trabajo, provocando un malestar que puede manifestarse en fuertes cargas negativas, estrés e insatisfacción, lo cual genera un déficit en la calidad de la atención hacia los pacientes y en el profesional de la salud puede desarrollarse un estado de agotamiento por estrés.

En nuestra región de Ayacucho, el profesional de salud, entre ellos el profesional Obstetra, asumen muchas responsabilidades sobre el bienestar del paciente, quienes están sometidos a condiciones que pueden ser fuentes de estrés, tales como: la excesiva carga laboral, exceso frío por el clima, carencia de espacio para realizar los trabajos, personal insuficiente para brindar adecuadamente el servicio, inconformidad de los pacientes , déficit en el clima institucional, exacerbando esta situación el desarrollo de la pandemia global (covid 19), los cuales influyen en su desempeño laboral como en sus relaciones interpersonales, experiencias o habilidades prácticas.

“En la actualidad, las entidades públicas y privadas están en un entorno muy cambiante y demandante, por ende, el recurso humano necesariamente adquiere nuevas responsabilidades, además de estar en constante aprendizaje y cambio para obtener nuevas

competencias. Lo cual puede generar altos niveles de exigencia en sus conocimientos, habilidades y competencias; y a su vez situaciones de estrés laboral por el esfuerzo adicional para cumplir con las demandas, dando como respuesta al Síndrome de Burnout”. Un estudio realizado en los trabajadores de la Dirección Regional de Ayacucho (2018) , muestra que el 81.1% percibieron un nivel bajo de Síndrome de Burnout, el 15.4% presentaron un nivel medio de Síndrome de Burnout y el 3.6% percibieron un nivel alto de Síndrome de Burnout<sup>9</sup>.

Es así que, tras haber realizado nuestro internado en el Hospital Regional de Ayacucho, nos interesó realizar el presente trabajo de investigación: “Síndrome de Burnout y desempeño laboral del profesional Obstetra. Servicio de Gineco Obstetricia. Hospital Regional de Ayacucho. Setiembre – diciembre 2021" ya que la carrera profesional de obstetricia, es un área poco estudiada con respecto a la relación del Síndrome de Burnout y desempeño laboral, pese a que también están propensos a padecer de este Síndrome ya que este grupo profesional está en contacto directo con los pacientes.

### **1.3. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA**

#### **PROBLEMA GENERAL**

¿Cuál es la relación que existe entre el Síndrome de Burnout y el desempeño laboral del profesional Obstetra en el servicio de Gineco Obstetricia. Hospital Regional de Ayacucho. Setiembre – diciembre 2021?

#### **PROBLEMAS ESPECIFICOS**

1. ¿Cuáles son los niveles del Síndrome de Burnout en el profesional Obstetra del servicio de Gineco Obstetricia. Hospital Regional de Ayacucho. Setiembre - diciembre 2021?
2. ¿Cuál es la relación que existe entre las dimensiones del Síndrome de Burnout como: agotamiento emocional, despersonalización y falta de realización personal con el desempeño laboral del profesional Obstetra en el servicio de Gineco Obstetricia. Hospital Regional de Ayacucho. Setiembre-diciembre 2021?
3. ¿Cuál es la relación que existe entre el Síndrome de Burnout y los factores sociodemográficos del profesional Obstetra como: edad, sexo, estado civil y condición laboral en el servicio de Gineco Obstetricia del Hospital Regional de Ayacucho . Setiembre-diciembre 2021?

## **1.4. OBJETIVOS**

### **OBJETIVO GENERAL**

“Establecer la relación que existe entre el Síndrome de Burnout y el desempeño laboral del Obstetra en el servicio de Gineco Obstetricia del Hospital Regional de Ayacucho. Setiembre – diciembre 2021”.

### **OBJETIVOS ESPECÍFICOS**

1. “Identificar los niveles del Síndrome de Burnout en el profesional Obstetra del servicio de Gineco Obstetricia del Hospital Regional de Ayacucho. Setiembre – diciembre 2021”.
2. “Determinar la relación que existe entre las dimensiones del Síndrome de Burnout como: agotamiento emocional, despersonalización y falta de realización personal con el desempeño laboral del profesional Obstetra en el servicio de Gineco Obstetricia. Hospital Regional de Ayacucho. Setiembre-diciembre 2021”.
3. “Identificar la relación que existe entre el Síndrome de Burnout y los factores sociodemográficos del profesional Obstetra como: edad, sexo, estado civil y condición laboral en el servicio de Gineco Obstetricia del Hospital Regional de Ayacucho. Setiembre – diciembre 2021”.

## CAPITULO II

### MARCO TEORICO

#### 2.1 ANTECEDENTES DE ESTUDIO

##### ANTECEDENTES INTERNACIONALES:

**Grisales Hugo, et al.** (España: 2016) en su estudio “Síndrome de agotamiento en el personal de enfermería del Hospital de Referencia de Ibagué, Colombia, 2014”. El objetivo fue conocer la extensión del Síndrome de Burnout (SB) a través de un estudio descriptivo transversal con el método cuantitativo y la participación de una comunidad de 831 enfermeras, cuya muestra estuvo conformada por 174 participantes. Precisión de la escala de inventario de desgaste de Maslach. Como resultado, el 20,1% desarrolló Síndrome de quemaduras y el 52,3% tenía riesgo de desarrollar este Síndrome. Asimismo, al analizar las variables, se encontró que los factores más importantes que influyen en la presencia del síndrome de burnout fueron el número de hijos y el sexo de los hombres<sup>10</sup>.

**Arias A, Agueda T** (Cuba: 2016) en su estudio “Síndrome de Burnout en personal de enfermería de Arequipa”, Para realizar el análisis los rasgos del Síndrome de Burnout por el método descriptivo con una muestra de 47 profesionales de enfermería, aplicó como herramienta de recolección de datos el Inventario de Burnout de Maslach , en el cual se obtuvieron los resultados que el 21.3% tuvo un agotamiento emocional severo con desarrollo deficiente de la personalidad, del mismo modo el 29,8% presentan un deterioro similar de la personalidad, y solo se destacaron correlaciones positivas entre los componentes del síndrome de fatiga, y también se encontró que la mayoría de las manifestaciones de este síndrome se debieron a los años de servicio, por lo que hubo una variación en el grado de afecto en función del número de año<sup>11</sup>.

## **ANTECEDENTES NACIONALES:**

**Quispe, E.** (Lima: 2016) en la investigación “Síndrome de Burnout y el rendimiento laboral del Obstetra del Hospital Nacional Carlos Lanfranco La Hoz, 2016”. “Se diseñó un estudio no experimental, descriptivo, correlativo y transversal con enfoque cuantitativo. Una muestra no probabilística de 55 expertos. El 45,5% tenía síndrome de fatiga moderada, el 30,9% tenía un nivel bajo y solo el 23,6% tenía un nivel alto. Asimismo, en términos de eficiencia laboral: el 69,1% indica un buen nivel, el 21,8% a menudo y el 9,1% indica una necesidad de mejora. Correlación positiva y débil (0.385),  $p$  menor que 0.05, decidió rechazar ( $H_0$ ) y aceptar la hipótesis alternativa ( $H_1$ ); Es decir: existe relación entre el síndrome de burnout y el desempeño ocupacional de la unidad de obstetricia y ginecología del Hospital Carlos Lanfranco La Hoz”<sup>12</sup>.

**Consuelo, Carola.** (Lima: 2017) En su trabajo de investigación “Síndrome de burnout y desempeño laboral del personal asistencial del Hospital de la Policía Nacional del Perú. Lima 2017”. El objetivo general de este estudio fue determinar la relación entre el Síndrome de Burnout y el desempeño laboral del personal médico del Hospital Nacional de la Policía en Perú. Lima - 2017. El tipo de investigación es básica, el enfoque, con un diseño correlacional, prospectivo y transversal; asimismo, dependiendo del análisis y el alcance de sus resultados, es horizontal. La muestra incluyó a 180 trabajadores de la salud. Lo que se verificó mediante la prueba de correlación de Spearman ( $r = -0,282$  ;  $p = 0,001$ ), hubo una relación inversa y débil entre la dimensión de agotamiento emocional y el desempeño laboral del trabajador de salud ( $r = -0,394$  ;  $p = 0,001$ ), hubo una relación inversa y débil entre el aspecto de personalización y desempeño. Para la ocupación del cuidador ( $r = -0.420$   $p = 0.000$ ), existe una relación moderada y directa entre el desempeño profesional y el desempeño laboral del equipo de enfermería en el Hospital Nacional de la Policía de Perú ( $r = 0,569$   $p = 0,000$ )<sup>13</sup>.

**Flores, Jesica.** (Moyobamba: 2017) En su trabajo de investigación “Síndrome de burnout y su relación con el rendimiento laboral en el servicio de obstetricia del hospital II-1 Moyobamba 2017”. (Moyobamba: 2017) El tipo de estudio fue no experimental, con un diseño de asociación transversal. La comunidad y la muestra incluyeron 30 obstetras especializados .El



estudio concluyó que el 80,00% de los encuestados informaron niveles bajos de síndrome de fatiga y el 20,00% de los participantes informaron niveles medios. Por su tamaño, el 16,7% presentaba niveles medios de agotamiento emocional y el 83,3% niveles bajos. En cuanto al segundo aspecto de la despersonalización, el 90,0% dijo tener un nivel bajo, el 6,7% dijo tener un nivel medio y el 3,3% dijo tener un nivel alto. En el tercer lado, el 80,0% tiene un nivel bajo, el 16,7% tiene un nivel medio y el 3,3% tiene un nivel alto. De igual forma, en el “Departamento de Obstetricia del Hospital Moyobamba II-1, 2017”, existe una asociación entre el Síndrome de Burnout y el desempeño laboral, lo cual se sustenta en las tablas 4, 5 y 4, respectivamente. Debido a que la relación se define como lineal y el módulo de determinación ( $R^2$ ) es 0,378, el 37,8% del desempeño laboral se ve afectado por el Síndrome de agotamiento<sup>14</sup>.

**Domínguez, Mónica.** (Madre de Dios: 2018) En su trabajo de investigación “Síndrome de Burnout y desempeño profesional del personal de Salud en el Centro de Salud Nuevo Milenio, Madre de Dios – 2018”. La metodología es una cuantitativa, descriptiva correlacional, donde se aplican dos herramientas en cada dimensión y variable, utilizando una muestra de 27 profesionales de la salud. El principal hallazgo mostró una relación estadísticamente significativa entre el Síndrome de Burnout y el desempeño ocupacional de los empleados del Centro Médico Nuevo Milenio en Puerto Maldonado, y esto se comprobó mediante el índice Tau b de Kendall ( $t_b = 0.358$ ), que equivale a 35.8%. Los resultados secundarios mostraron que el síndrome de fatiga estaba "moderadamente presente" en el 78% y "moderadamente presente" en el 22% de las muestras. También aparecen indicadores de desempeño profesional cuando el 52% se consideran "buenos profesionales", el 26% se consideran "muy buenos profesionales" y el 22% se consideran "profesionales medianos". Existen correlaciones intermedias entre las variables y las dimensiones que confirman la relación global entre las variables. Palabras clave: Síndrome de Burnout, desempeño, actividad ocupacional, agotamiento emocional, deterioro de la personalidad, conocimientos profesionales, habilidades profesionales<sup>15</sup>.

**Vega, Cecilia.** (Callao: 2020) En su trabajo de tesis “Síndrome de Burnout y desempeño laboral de los profesionales de enfermería en el servicio de Hospitalización – covid 19. Hospital Nacional Alberto Sabogal Sologuren, Callao 2020”. Objetivo: establecer la relación entre el Síndrome de Burnout y el desempeño de los profesionales de enfermería en el servicio de

admisiones hospitalarias - COVID 19 en el Hospital Nacional Alberto Sabogal Sologuren, Callao en 2020. Materiales y métodos: método cuantitativo, diseño relacional, estudio no experimental, incluyendo una muestra de 50 profesionales de enfermería que laboraban en el departamento de internación del COVID-19. Hoja informativa: Para la evaluación se utilizó el inventario de 22 preguntas (MBI) de Maslach. Escala de seguimiento y síndrome de Burnout "Rendimiento laboral" con 52 preguntas de evaluación del rendimiento laboral. En el análisis inferencial se utilizó el coeficiente de correlación de Spearman. Resultados : La edad media de las enfermeras profesionales fue de 34 años, la mayoría eran mujeres (82%), solteras (48%) y tenían una experiencia laboral media de 3,76 años. El 50% presentaba niveles moderados de fatiga y el 26% presentaba niveles elevados. Por aspectos, nivel alto (38%) y nivel bajo (38%), el grado de malestar emocional, la despersonalización es un grado alto (56%) y un nivel bajo de la realización personal (56%). El 42% de las enfermeras tiene un desempeño laboral promedio y el 38% tiene un desempeño laboral alto . En las dimensiones, tiene un alto desempeño del proceso de enfermería (82%), proceso dependiente (56%), proceso interdependiente (60%), trámites administrativos (60%) y trámites éticos legales (64%), mientras que el desempeño fue promedio en independientes. Operaciones (42%). Conclusión: Existe una relación indirecta entre el Síndrome de Burnout y el desempeño laboral de las enfermeras hospitalizadas - Sala COVID 19 del Hospital Nacional Alberto Sabogal Sologuren, Callao en 2020<sup>16</sup>.

## **ANTECEDENTES REGIONALES**

**Requejo. V.** (Ayacucho: 2015) En su trabajo de investigación "Factor laboral asociado al Síndrome de Burnout en los profesionales de enfermería del Hospital Regional Miguel Ángel Mariscal Llerena de Ayacucho, 2015". La presente investigación tuvo como objetivo general: Determinar la relación entre factores laborales y Síndrome de Burnout en profesionales de enfermería del Hospital Regional de Ayacucho, 2015. El diseño metodológico corresponde al estudio con enfoque cuantitativo, y pertenece al tipo de descripción relacional, diseño de corte transeccional. La población está formada por 120 enfermeras(os) de hospitalización, servicios de urgencias y consultorios. 76 muestras de especialistas en enfermería de hospitalización y servicios de urgencias. Las técnicas de recolección de datos son las encuestas para el factor laboral y Síndrome de Burnout. De los resultados obtenidos del total

de expertos entrevistados (76), 78,9% presentaba síndrome de burnout, de los cuales 5,3% presentaba síndrome de fatiga alta, 36,8% media, 36,8% baja, 21,1% (16) no presentaba síndrome de agotamiento.

En cuanto al factor laboral, luego del análisis estadístico del Chi-cuadrado, se determinó que existe asociación entre las condiciones laborales (empleado) y la insatisfacción laboral con el Síndrome de Burnout; sin embargo, no hubo correlación entre los años de servicio profesional y los lugares donde trabajaron<sup>17</sup>.

**Contreras, N.** (Ayacucho: 2018) En su trabajo de investigación “Síndrome de Burnout en el profesional de la salud y la calidad de atención al usuario. Micro red Chontaca, Ayacucho 2018”. Su trabajo de investigación tiene el objetivo: Determinar la relación entre el Síndrome de Burnout entre profesionales médicos y la calidad de la atención ambulatoria en Microred Chontaca en el distrito de Ayacucho, 2018. Métodos: Estudio de correlación de 40 profesionales de salud. Resultados: 60% (24) mostró un alto grado de Síndrome de Burnout, en comparación con la variable calidad de la atención, la mayoría de los encuestados creía que el 62,5% (25) trabajadores tenían un buen nivel de atención de salud. El Síndrome de Burnout y sus tres dimensiones tienen una relación negativa con la calidad del servicio al cliente, por lo que es estadísticamente significativo ( $p \leq 0.05$ ). Conclusión: el síndrome de agotamiento en los profesionales de la salud tiene mucho que ver con la calidad de la atención al usuario Microred Chontaca, Ayacucho, 2018<sup>18</sup>.

## **2.2. BASE TEÓRICA CIENTÍFICA**

### **2.2.1. Síndrome de Burnout**

#### **A. Definición**

Al respecto existe muchos conceptos sobre el Síndrome de Burnout a saber:

Para el autor Gil “el síndrome de Burnout o síndrome o de estar quemado” consiste en un estado de agotamiento físico, mental y emocional causado por el cansancio psíquico o estrés que surge de la relación con otras personas en un dificultoso clima en el trabajo. Encontrando síntomas como Falta de energía frustración, fracaso ánimo irritable,

incapacidad para concentrarse, sensación de desbordamiento y frecuentes dolores físicos”<sup>19</sup>.

Para la OMS<sup>20</sup> es un desgaste profesional o Burnout como un “fenómeno ocupacional”. El CIE-10 ya lo mencionaba en el epígrafe “problemas relacionados con dificultad en el control de la vida”, pero no con la definición y detalle de la nueva versión. En la clasificación actual se encuentra en el capítulo “*Factores que influyen en el estado de salud o en el contacto con servicios de salud*” ( que incluye motivos por los cuales las personas contactan con equipos de salud, pero que no están clasificados como enfermedades o afecciones médicas ). Concretamente, se define como: “*un Síndrome conceptualizado como resultado de un estrés laboral crónico que no ha sido satisfactoriamente manejado*” y lo caracteriza bajo tres dimensiones: Sentimientos de baja energía o agotamiento; mayor distancia mental del trabajo, sentimientos de negativismo o cinismo y reducida eficacia profesional.

Para Maslach<sup>21</sup> el “Síndrome de desgaste profesional o Burnout es un estado de agotamiento mental, emocional y físico que se presenta como resultado de exigencias agobiantes, estrés crónico o insatisfacción laboral. Aunque esta no es una enfermedad en sí misma, se reconoce como el detonante de otros problemas de salud física y mental más graves. Cuando una persona presenta el síndrome de desgaste profesional, puede sentirse agotada todos los días, tener una actitud cínica, sentirse desmotivado e insatisfecho con su trabajo. El Síndrome de desgaste puede estar acompañado por síntomas físicos tales como dolores de cabeza, náuseas y dificultades para dormir. Es importante reconocer y tratar tempranamente el síndrome de desgaste. Con orientación psicológica y apoyo, la mayoría de las personas mejor y se recuperan rápidamente”.

Por tanto, la definición más consolidada para nuestro estudio es la de Maslach, donde refiere que el Síndrome Burnout puede afectar a cualquier persona, pero usualmente tiende a afectar a aquellas que tienen trabajos que son físico o emocionalmente estresantes (por ejemplo, obstetras, profesionales de medicina, policía, asistentes sociales, etc.) o a personas que están atravesando un momento estresante de la vida o están apoyando a un ser querido que está pasando por un momento de tensión.

## B. DIMENSIONES DEL SÍNDROME DE BURNOUT

Las dimensiones que caracterizan al Síndrome Burnout según sostiene Maslach, los explica con un modelo trifactorial, es decir; la presencia de tres componentes relacionados, pero empíricamente distintos<sup>21</sup>.

La aparición del Síndrome de Burnout se da a través de un proceso que comienza por un desequilibrio entre las demandas organizacionales y los recursos personales. Esto provocaría el agotamiento emocional en el trabajador, aspecto clave de este modelo, para luego experimentar la despersonalización, el cual se refiere a una forma de afrontamiento que protege al trabajador de la desilusión y agotamiento, finalizando con la baja realización personal en trabajo como resultado de la ineficacia al afrontar los diferentes estresores laborales . Las dimensiones son:

**Agotamiento emocional:** La dimensión de agotamiento representa el componente del estrés individual básico del síndrome. La autora sostiene, que la misma se determina por la presencia de sentimientos de debilidad y agotamiento frente a las exigencias laborales. Además de ello, se caracteriza por una pérdida de energía vital y una desproporción creciente entre el trabajo realizado y el cansancio experimentado. Esta dimensión se describe por las constantes quejas que tienen los trabajadores sobre la cantidad de labores pendientes y por la incapacidad para realizarlas adecuadamente .<sup>21</sup>

**Despersonalización:** Constituye un aspecto que según la autora representa el Componente del contexto interpersonal del Síndrome de Burnout. Maslach explica que esta dimensión se refiere a una respuesta negativa, insensible o excesivamente apática frente a diversos aspectos del trabajo. Se suele desarrollar en respuesta al cansancio emocional, si la gente se encuentra trabajando muy intensamente y haciendo demasiadas cosas, comenzarán a apartarse, a reducir lo que están haciendo, lo que conlleva a la minimización de su calidad y el nivel de desempeño, ya que pasará de tratar de hacer su mejor esfuerzo, a hacer sólo el mínimo .<sup>21</sup>

**Falta de realización personal:** Esta dimensión representa el componente de autoevaluación del Síndrome, se presenta de forma reducida, refiriéndose a un sentido disminuido de autoeficacia y logros en el trabajo, lo cual es agravado por una carencia de recursos, así como por una falta de apoyo social y de oportunidades para desarrollarse profesionalmente. De tal modo, los trabajadores llegan a tener una consideración negativa de ellos mismos y de las demás personas .

Cuando existen cambios en el trabajador es que algunos de sus conocimientos fundamentales están endesacuerdo, evolucionando la patología.<sup>21</sup>

El instrumento el cual se utilizó para describir este fenómeno está apoyado por estudios de casos, las investigadoras Christina Maslach y Susan Jackson elaboraron un cuestionario el cual se aplicó a varios grupos profesionales asistenciales, el instrumento fue publicado inicialmente en el año 1981 posteriormente se elaboraron versiones adaptadas para los grupos profesionales; dicho instrumento posee una medida psicométrica que consta de 22 ítems y son valorados por la escala de Likert (ANEXO 04)

Por otra parte, La sintomatología según niveles del Síndrome de Burnout se clasifica en 3 <sup>21</sup>:

**Bajo:** quejas vagas, cansancio, dificultad para levantarse a la mañana .

**Moderado:** cinismo, aislamiento, suspicacia, negativismo .

**Alto:** enlentecimiento, ausentismo, aversión, aislamiento muy marcado, colapso .

## **2.2.2. DESEMPEÑO LABORAL**

### **A. DEFINICIÓN**

El desempeño laboral es el comportamiento del trabajador que busca lograr los objetivos fijados por la Institución donde labora, para así conseguir los resultados esperados a través de las funciones y actividades realizadas<sup>22</sup>.

### **B. DIMENSIONES DEL DESEMPEÑO LABORAL**

Las dimensiones del desempeño laboral son:

**Dimensión 1: Relaciones interpersonales:** Es el desarrollo social que se da entre las personas donde comparten sus ideas y emociones, esto incluye la interacción con sus compañeros de trabajo. Este concepto Surge en Estados Unidos debido a la necesidad de corregir la fuertetendencia a la deshumanización en el trabajo, como por ejemplo el conflicto, que significa la existencia de ideas, sentimientos, actitudes, intereses antagónicos y enfrentados que pueden colisionar . Y está estructurado en 5 ítems (1,2,3,4,5).

**Dimensión 2: Experiencia o habilidad práctica .** Es decir, es un conjunto de procesos y sistemas que permiten que el capital intelectual de una organización aumente de forma significativa, mediante la gestión de sus capacidades de resolución de problemas de forma eficiente, con el objetivo final de generar ventajas competitivas sostenibles en el tiempo. Debido a los nuevos escenarios por los cuales estamos transitando, destaca tres aspectos importantes que vale la pena mencionar, estos son: La globalización, el permanente cambio de

contexto y la valoración del conocimiento . Se dice que cuando nos encontramos con Instituciones realmente exitosas o inteligentes, éstas tienden a crecer, y para esto tienen que recurrir a la adquisición de capital, de tecnología más moderna, y por ende más personal, entre otras . Y está estructurado en 15 preguntas (6,7,8,9,10,11,12,13,14,15,16,17,18,19,20).

Por tanto, el instrumento del desempeño laboral consta de 20 ítems que posee una medida psicométrica los cuales son valorados por la escala de Likert permitiéndonos determinar si es adecuado o inadecuado (ANEXO N° 05), donde:

**Adecuado:** Son las conductas que se espera conseguir del profesional que labora, con la finalidad de lograr los objetivos previstos por la entidad, es decir de cómo se desempeña el profesional en sus actividades, los cuales permitirán a la institución evaluar los dotes del profesional.

**Inadecuado:** Se refiere a las conductas poco voluntarias que realiza un profesional para mejorar el desarrollo y el buen funcionamiento de la institución y sobre todo una negativa en llegar a las metas y objetivos.

### **2.2.3. PROFESIONAL OBSTETRA**

En el Perú, la profesión de Obstetricia se creó por Decreto Supremo el 10 de octubre de 1826, durante el gobierno de Don Andrés Santa Cruz con el nombre de Maternidad de Lima actualmente el Instituto Materno Perinatal nombrando como la primera directora a la Obstetra “Benita Paulina Cadeau de Fessel”.

La carrera de Obstetricia es una profesión de “servicio de salud y quienes la desempeñan tienen la obligación de comportarse dentro del marco moral y humano en su diario quehacer aplicando la ciencia, la técnica y la cultura al servicio de la comunidad. Los Obstetras como profesionales de alta responsabilidad en el campo de la Salud Sexual y Reproductiva humana, inmersos en los problemas sociales, individuales y colectivos de la familia prestarán su servicio con el debido respeto, calidez, discreción y sin discriminación de ninguna índole dentro del marco del secreto profesional”. Los Obstetras, velarán con interés y respeto por la salud y la vida humana desde el momento de la concepción y aún bajo amenaza, mantendrán las normas éticas del Colegio de Obstetras del Perú y respetarán las leyes y disposiciones vigentes en el país, absteniéndose de actividades o manifestaciones incompatibles con la dignidad profesional .

Los profesionales Obstetras son los ciudadanos que, luego de completar sus estudios en una universidad nacional o extranjera, según se define en el artículo 23 de la Ley Universitaria 27333, optan el título previa colegiación; están legalmente capacitados para cuidar a las mujeres, las familias y las comunidades.

Las funciones del profesional obstetra son diversas entre ellas son asistenciales, administrativas, docentes e investigadoras en el sector público, ONGs y activismo privado. El trabajo más importante de un profesional Obstetra es hacerse cargo de la salud reproductiva de una persona y, especialmente, de la salud de la mujer a lo largo de su vida; además, también concede importancia a las medidas preventivas contra los cánceres ginecológicos y enfermedades de transmisión sexual y especialmente a la adecuada atención materna (durante el embarazo, parto y posparto) para complementar las funciones de prevención, rehabilitación y primeros cuidados del lactante.<sup>23</sup>

### **2.3. DEFINICIÓN OPERATIVA DE TÉRMINOS**

#### **2.3.1. Síndrome de Burnout:**

El Síndrome de Burnout es un estrés crónico laboral que conlleva un conjunto de síntomas continuos y fluctuantes en el tiempo, los cuales pueden presentar los profesionales Obstetras, tales como: cansancio emocional, despersonalización y la falta de realización personal debido a las situaciones que confronta y ocasionando cambios en su conducta y por ende afectando su desempeño laboral del profesional Obstetra. El Hospital Regional de Ayacucho no es ajeno a este padecimiento para lo cual se evaluó el nivel de Síndrome de Burnout con el Inventario de Maslach Burnout Inventory (ANEXO 04) dando como resultado: bajo (0-47 pts), moderado (48-54 pts) y alto (55-110 pts).

#### **2.3.2. Desempeño laboral:**

Es como el profesional Obstetra se realiza en su ambiente laboral, es decir trabajan eficientemente para alcanzar los objetivos definidos en base a reglamentos internos del lugar de trabajo, realizando sus labores de forma responsable, con mucha eficiencia obteniendo resultados positivos para la Institución.

Evaluándose mediante la encuesta de desempeño laboral (anexo 05) dándonos como resultados adecuados (82-100pts) o inadecuado (20-81pts) de acuerdo a la puntuación obtenida.



### 2.3.3 Profesional Obstetra:

Es el profesional en obstetricia encargado de atender las necesidades de la salud sexual y reproductiva de la persona en especial el de la mujer en sus diversas etapas de vida, quien al estar en contacto directo con los pacientes no es ajeno a padecer el Síndrome de Burnout, Presentado sintomatologías como cansancio, dificultad para levantarse en la mañana, negativismo, enlentecimiento y aislamiento.

### 2.3.4 Servicio Gineco-obstetricia:

Es el servicio encargado de la atención integral de las patologías Gineco-Obstétricas durante el ciclo reproductivo, que tiene por finalidad resguardar la salud de sus pacientes desde el momento que ingresa hasta la recuperación de estas. Estos logros se deben gracias al equipo de trabajadores de dicho servicio, entre ellos se tiene a los profesionales Obstetras.

Los servicios de Gineco-Obstetricia en el Hospital Regional de Ayacucho son:

- **Emergencia obstétrica:** Cuenta con dos ambientes, una de emergencia y una sala de observación, contando con 6 profesionales obstetras que rotan en turnos diurnos y nocturnos.
- **Centro obstétrico:** Cuenta con 4 áreas que son sala de dilatación, sala de parto, sala de puerperio inmediato, contando con 6 profesionales obstetras que rotan por turnos diurnos y nocturnos.
- **Área COVID de obstetricia:** Esta área es exclusivo para la atención de gestantes y puérperas que son positivos al COVID 19, contando con 6 profesionales obstetras que rotan por turnos diurnos y nocturnos.
- **Unidad de cuidados especiales obstétricos (UCEO):** En esta área se da los cuidados especializados en obstetricia a paciente de mayor cuidado. Contando con 6 profesionales obstetras que rotan por turnos diurnos y nocturnos.
- **Maternidad 1 (sala A):** En esta área se da el cuidado a las puérperas post cesareadas, cuenta con 10 profesionales Obstetras para la atención de puérperas inmediatas y mediatas de parto quirúrgico.
- **Maternidad 2 (sala B):** Esta área cuenta con 12 profesionales Obstetras para la atención exclusiva de gestantes y puérperas, realizando turnos diurnos y nocturnos.

- **Sistema informático perinatal (SIP):** en esta área se realiza el llenado digital de la historia clínica materno perinatal de cada paciente de las diferentes áreas de Gineco-obstetricia posterior a su alta, contando con 2 Obstetras con turnos diurnos.
- **Consultorio de planificación familiar:** En esta área se brinda la orientación y atención para la planificación familiar y cuidado preconcepcional para pacientes ambulatorios y hospitalizados, cuenta con 1 profesional Obstetra.
- **Consultorio materno:** Esta área brinda la atención pre natal a toda gestante con o sin complicaciones obstétricas, cuenta con 1 profesional Obstetra.
- **Psicoprofilaxis:** Esta área se brinda la educación y preparación integral de la mujer gestante para desarrollar hábitos y comportamientos saludables con una actitud positiva frente al embarazo, parto , puerperio y con el recién nacido, cuenta con 2 profesionales Obstetras.
- **Preventorio oncológico especializado (POE):** En esta área se promociona acciones que promueven estilos de vida saludable, buenas prácticas para la prevención y detección temprana de cáncer entre ellos el cáncer de cuello uterino y mamas, con una atención integral de pacientes oncológicos. Cuenta con 2 profesionales Obstetras.
- **Jefatura de obstetricas:** Esta área se hace cargo de la parte administrativa del servicio de obstetricia y está integrado por 2 profesionales Obstetras.

## 2.4 HIPÓTESIS

**H<sub>1</sub>:** “Existe relación entre el Síndrome de Burnout con el Desempeño laboral del profesional Obstetra en el Servicio de Gineco – Obstetricia del Hospital Regional de Ayacucho, setiembre – diciembre del 2021”.

**H<sub>0</sub>:** “No existe relación entre el Síndrome de Burnout con el Desempeño laboral del profesional Obstetra en el Servicio de Gineco – Obstetricia del Hospital Regional de Ayacucho, setiembre – diciembre del 2021.

## **2.4. VARIABLES DE ESTUDIO**

### **Variable Independiente**

Síndrome de Burnout

### **Variable Dependiente**

Desempeño laboral.

## CAPITULO III

### METODOLOGÍA DE INVESTIGACIÓN

#### 3.1. TIPO DE INVESTIGACIÓN

Aplicada

#### 3.2. ENFOQUE DE INVESTIGACION

Cuantitativo

#### 3.3. NIVEL DE INVESTIGACION

Relacional

#### 3.4. DISEÑO DE INVESTIGACION

Observacional, prospectivo, transversal, correlacional.

#### 3.5. POBLACIÓN Y MUESTRA

##### **Población:**

Se constituyó por los 56 profesionales Obstetras que laboran en el servicio de Gineco-Obstetricia del Hospital Regional de Ayacucho de setiembre a diciembre del 2021.

##### **Muestra:**

**Unidad de muestra:** Profesional Obstetra que labora en el Hospital Regional de Ayacucho.

**Tamaño de muestra:** La muestra fue disponible, por tanto, estuvo conformada por el 100 % (56) de los profesionales Obstetras que laboran en el servicio de Gineco-obstetricia del Hospital Regional de Ayacucho. Setiembre- diciembre.2021.

#### 3.6. CRITERIOS DE INCLUSIÓN Y EXCLUSIÓN:

##### **criterios de inclusión:**

todos los profesionales Obstetras que laboran en el servicio de Gineco-Obstetricia del Hospital Regional de Ayacucho de setiembre a diciembre del 2021.

##### **Criterios de Exclusión:**

Profesional de salud de otros servicios (que no sea del Servicio de Obstetricia) del Hospital Regional de Ayacucho.

### 3.7. TÉCNICA E INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

#### 3.7.1. TÉCNICA

La técnica utilizada para la variable del Síndrome de Burnout y desempeño laboral fue la entrevista, el cual se aplicó a cada uno de los profesionales Obstetras del servicio de Gineco-Obstetricia del Hospital Regional de Ayacucho.

#### 3.5.2. INSTRUMENTO

El instrumento utilizado para identificar el Síndrome de Burnout fue el inventario de Maslach Burnout Inventory (ANEXO 04), diseñada por Maslach y Jackson (1981), con alta consistencia interna y confianza cercana a 0.9. Validada para medir el estrés emocional. Este inventario es una medida psicométrica que utiliza la escala de Likert, el cual cuenta con la valoración de nunca: 0, alguna vez al mes o menos: 1, una vez al mes o menos: 2, algunas veces al mes: 3, una vez a la semana: 4 y diariamente:5. Donde obtendremos como resultado: bajo, moderado y alto.

Consta de 22 ítems o preguntas que permitieron medir en sus tres dimensiones al Síndrome de Burnout en el profesional Obstetra que labora en el servicio de Gineco Obstetricia del Hospital Regional de Ayacucho, estas dimensiones son:

**Agotamiento emocional:** que consta de 1 a los 9 ítems, que será valorados en bajo= 0 a 12; moderado= 13 a 21 y alto= 22 a 45.

**Despersonalización:** del 10 a 14 ítems, que será valorado bajo= 0 a 1, moderado=2 a 5 y alto= 6 a 25.

**Falta de realización personal:** del 15 a los 22 ítems, que será valorado bajo: 0 a26, moderado: 27 a 33 y alto: 34 a 40.

PUNTAJE GENERAL	NIVELES
0-47	Bajo
48-54	Moderado
55-110	Alto

El instrumento para medir el desempeño laboral fue el cuestionario del desempeño laboral (anexo 05), que fue validado por Chiavenato (2011) quien lo sometió al paquete estadístico Sps 26 donde muestra una fiabilidad de  $\alpha$  Cronbach a 0.932 <sup>22</sup> que consta de 20 ítems que permitieron determinar las dos dimensiones del desempeño laboral:

**Dimensión 1: Relaciones interpersonales** : de 1 a los 5 ítems, que será valorado inadecuado 5 a 21 puntos y adecuado de 22 a 25 puntos.

**Dimensión 2: Experiencia o habilidad practica** : de 6 a 20 ítems, que será valorado inadecuado 16 a 60 puntos y adecuado de 61 a 75 puntos.

<b>PUNTAJE GENERAL</b>	<b>DIM 1</b>	<b>“DIM 2”</b>	<b>“NIVELES”</b>
20-81	5-21	16-60	Inadecuado
82-100	22-25	61-75	Adecuado

Esta encuesta del desempeño laboral es una medida psicométrica, donde se evaluó mediante la escala de Likert para saber: totalmente en desacuerdo: 1, en desacuerdo: 2, ni en desacuerdo ni de acuerdo: 3, de acuerdo: 4 y totalmente de acuerdo: 5. Y finalmente se obtuvo resultados como adecuado o inadecuado de acuerdo a la puntuación obtenida.

### **3.8. PROCEDIMIENTO DE RECOLECCION DE DATOS**

- ✓ A través de la Decanatura de la Facultad de Ciencias de la Salud de la Universidad Nacional San Cristóbal de Huamanga, se solicitó el permiso correspondiente para realizar el presente trabajo de investigación en el Hospital Regional de Ayacucho.
- ✓ Se entregó la carta de presentación emitida por la Escuela de Obstetricia a la dirección del Hospital Regional de Ayacucho, con la finalidad de contar con el permiso para la recolección de datos el cual nos refiere al servicio de Gineco-Obstetricia.
- ✓ Nos presentamos ante la jefa del Servicio de Obstetricia para dar a conocer sobre el trabajo de investigación y obtener su permiso correspondiente.

- ✓ Nos dirigimos a los diferentes servicios de obstetricia y nos presentamos ante los respectivos profesionales Obstetras, dándoles a conocer sobre el trabajo de investigación, para lo cual se les brindó la hoja del consentimiento informado sobre el instrumento a utilizar, posterior al llenado de los datos generales (ANEXO 03) se pasó a responder las preguntas del inventario de Maslach y el cuestionario del desempeño laboral que se encuentran adjuntos en el anexo 4 y 5, el cual se realizó para determinar quiénes presentaban el Síndrome de Burnout y la relación con el desempeño laboral del profesional Obstetra.
- ✓ Finalmente, luego del llenado del inventario se realizó la tabulación de los datos obtenidos para su posterior interpretación.

### **3.9. PROCESAMIENTO DE DATOS**

Una vez culminado la recolección de datos se verificó el llenado correcto del instrumento y su enumeración correspondiente para su control adecuado durante la tabulación antes de ingresar al sistema, luego se procedió a su organización, clasificación y tabulación en el paquete estadístico IBM – SPSS versión 26, haciendo el uso de la prueba estadística Chi cuadrado, del cual se extrajo las tablas correspondientes a las variables: Síndrome de Burnout y desempeño laboral. posteriormente se realizó el respectivo análisis e interpretación de tablas correspondientes a cada uno de los objetivos establecidos de la investigación.

## **CAPITULO IV**

### **IV. RESULTADOS**



**TABLA N° 01**

**NIVELES DE SÍNDROME DE BURNOUT DEL PROFESIONAL OBSTETRA.SERVICIO GINECO OBSTETRICIA, HOSPITAL REGIONAL DE AYACUCHO SETIEMBRE – DICIEMBRE 2021.**

<b>NIVELES DE SÍNDROME DE BURNOUT</b>	<b>N°</b>	<b>%</b>
BAJO	10	17.8
MODERADO	16	28.5
ALTO	30	53.7
TOTAL	56	100

**FUENTE:** Encuesta aplicada al profesional Obstetra del Hospital Regional de Ayacucho.

La tabla N° 01 muestra los niveles de Síndrome de Burnout del profesional Obstetra en el que se observa que del 100% (56) Obstetras que laboran en el servicio de Gineco obstetricia el 53.6% (30) presentan un nivel alto del Síndrome de Burnout, el 28.6% (16) presentan un nivel moderado y el 17.8% (10) presentan un nivel bajo.

Del análisis de la tabla se concluye que el mayor porcentaje (53.6%) de profesionales Obstetras del Hospital Regional de Ayacucho presentaron un Síndrome de Burnout alto.

Contrastando nuestros resultados con la investigación de **Quispe, E.** (Lima:2016) “Síndrome de Burnout y el rendimiento laboral del obstetra del Hospital Nacional Carlos Lanfranco La Hoz, 2016” encontró que el 45.5% perciben un nivel moderado de síndrome de Burnout, el 30.9% un nivel bajo y solo el 23.6% un nivel alto, resultados que difieren con el presente estudio.

En el estudio de **Flores Jesica. (Moyobamba: 2017)** “Síndrome de Burnout y su relación con el rendimiento laboral en el servicio de obstetricia del hospital II-1, Moyobamba 2017” encuentra que el 80% de encuestados señalan tener bajo nivel de Síndrome de Burnout y el 20% de encuestados afirman estar en un nivel medio , datos que no coinciden con la investigación.

**Para Vega Cecilia. (Callao: 2020)** en su trabajo de tesis “Síndrome de Burnout y desempeño laboral de los profesionales de enfermería en el servicio de Hospitalización – covid 19. Hospital Nacional Alberto Sabogal Sologuren, Callao 2020” encuentra que el 50% presenta un nivel medio del Síndrome de Burnout y el 26% un nivel alto, datos que difieren con el trabajo presente trabajo de investigación.

**TABLA N° 02**

**RELACIÓN QUE EXISTE ENTRE EL SÍNDROME DE BURNOUT Y EL DESEMPEÑO LABORAL DEL PROFESIONAL OBSTETRA EN EL SERVICIO GINECO OBSTETRICIA. HOSPITAL REGIONAL DE AYACUCHO SETIEMBRE – DICIEMBRE 2021**

SINDROME DE BURNOUT	DESEMPEÑO LABORAL					
	ADECUADO		INADECUADO		TOTAL	
	N°	%	N°	%	N°	%
BAJO	7	12.5	3	5.3	10	17.8
MODERADO	9	16.1	7	12.4	16	28.5
ALTO	18	32.3	12	21.3	30	53.7
TOTAL	34	61	22	39	56	100

**FUENTE:** Encuesta aplicada al profesional Obstetra del Hospital Regional de Ayacucho.

$$X^2= 0.5016 \quad P=0.7782 \quad g.l.=2$$

En la tabla N° 02 observamos que del 100% (56) Obstetras que laboran el 32.3% (18) presentan un nivel alto del Síndrome de Burnout en relación con un desempeño laboral adecuado; el 16.1% (9) presentan un nivel moderado y el 12.5% (7) presentan un nivel bajo. Por otra parte, se evidencia que 21.3% (12) de Obstetras que laboran presentan un nivel alto del síndrome de Burnout con un desempeño laboral inadecuado, el 12.4% (7) presentan un nivel moderado y el 5.3% (3) de Obstetras que laboran presentan un nivel bajo.

Aplicando el estadístico Chi cuadrado  $X^2= 0.05016$ , se determinó que no existe relación entre el Síndrome de Burnout y el desempeño laboral del profesional Obstetra del Hospital Regional de Ayacucho, y teniendo un  $p=0.7782$ , nos indica que se acepta la hipótesis nula y se rechaza la hipótesis alterna.

Por tanto, del análisis de la tabla se concluye que el 32.3% de profesionales Obstetras presentan un nivel alto de Síndrome de Burnout con un desempeño laboral adecuado.

Contrastando los resultados con la investigación de **Domínguez Mónica. ( Madre de Dios: 2018 )** "Síndrome de Burnout y desempeño profesional del personal de salud en el Centro

de Salud Nuevo Milenio, Madre de Dios – 2018” encuentra que el Síndrome de Burnout tiene “presencia moderada” en un 78%, y “presencia leve” en un 22% de la muestra. También se demuestran indicadores de desempeño profesional donde el 52% se autovalora como “buen profesional”, el 26% como “muy buen profesional”, y un 22% como “profesional regular”, dichos resultados concuerdan relativamente con el presente estudio.

**TABLA N° 03**

**DIMENSION AGOTAMIENTO EMOCIONAL DEL SÍNDROME DE BURNOUT EN RELACION CON EL DESEMPEÑO LABORAL DEL PROFESIONAL OBSTETRA EN EL SERVICIO GINECO OBSTETRICIA. HOSPITAL REGIONAL DE AYACUCHO SETIEMBRE – DICIEMBRE 2021.**

DIMENSIÓN AGOTAMIENTO EMOCIONAL	DESEMPEÑO LABORAL					
	ADECUADO		INADECUADO		TOTAL	
	N°	%	N°	%	N°	%
BAJO	2	3.5	6	10.7	8	14.3
MODERADO	15	26.9	7	12.4	22	39.3
ALTO	17	30.5	9	15.9	26	46.4
TOTAL	34	61.0	22	39.0	56	100.0

**FUENTE:** Encuesta aplicada al profesional Obstetra del Hospital Regional de Ayacucho.

$$X^2= 5.03 \quad P=0.08086 \quad g.l.=2$$

**NIVEL DE PUNTUACION DE LA DIMENSION AGOTAMIENTO EMOCIONAL DEL SINDROME DE BURNOUT**

NIVELES	PUNTAJE
Bajo	0-18
Moderado	19-26
Alto	27-45

En la tabla N° 03 observamos, que del 100% (56) de Obstetras que laboran el 30.5% (17) presentan un nivel alto del Síndrome de Burnout con la dimensión agotamiento emocional en relación al desempeño laboral adecuado, el 26.9% (15) presentan un nivel moderado y el 3.5% (2) presentan un nivel bajo.

Por otra parte, se evidencia que 15.9% (9) de Obstetras que laboran presenta un nivel alto del Síndrome de Burnout con la dimensión agotamiento emocional en relación al desempeño laboral inadecuado, el 12.4% (7) presentan un nivel moderado y el 10.7% (6) presentan un nivel bajo.

Aplicando el estadístico Chi cuadrado  $X^2= 5.03$ , se determinó que no existe relación entre la dimensión agotamiento emocional frente al desempeño laboral del profesional Obstetra del Hospital Regional de Ayacucho ( $p>0.05$ ).

Por tanto, del análisis de la tabla se concluye que el 30.5% de profesionales Obstetras presentan un nivel alto de Síndrome de Burnout en su dimensión agotamiento emocional en relación a un desempeño laboral adecuado.

Contrastando nuestros resultados con la investigación de **Consuelo, Carola. (Lima: 2017)** “Síndrome de burnout y desempeño laboral del personal asistencial del Hospital de la Policía Nacional del Perú. Lima 2017” reportó que existe una relación débil e inversa entre la dimensión de agotamiento emocional y el desempeño laboral del personal asistencial ( $r=-0,394$  y  $p=0,001$ ) y el desempeño laboral del personal asistencial ( $r= -0,394$  y  $p=0,001$ ), resultados que no coincide con el trabajo de investigación.

Así mismo, en la investigación de **Flores Jesica. (Moyobamba: 2017)** “Síndrome de Burnout y su relación con el rendimiento laboral en el servicio de obstetricia del hospital II-1 Moyobamba 2017” en su reporte también encuentra según sus dimensiones el 16.7% tienen un agotamiento emocional medio, 83.3% tiene un nivel bajo; resultados que no coinciden con el trabajo de investigación.

En la investigación de **Vega, Cecilia. (Callao: 2020)** “Síndrome de Burnout y desempeño laboral de los profesionales de enfermería en el servicio de Hospitalización – covid 19. Hospital Nacional Alberto Sabogal Sologuren, Callao 2020” reportó en la dimensión agotamiento emocional presentan un nivel alto (38%) y bajo (38%), resultados que coinciden con el estudio, ya que predomina el agotamiento emocional con un nivel alto de 30.5%.

**TABLA N° 04**

**DIMENSION DESPERSONALIZACION DEL SÍNDROME DE BURNOUT EN RELACION CON EL DESEMPEÑO LABORAL DEL PROFESIONAL OBSTETRA EN EL SERVICIO GINECO OBSTETRICIA, HOSPITAL REGIONAL DE AYACUCHO . SETIEMBRE – DICIEMBRE 2021.**

DIMENSIÓN DESPERSONALIZACIÓN	ADECUADO		INADECUADO		TOTAL	
	N°	%	N°	%	N°	%
BAJO	10	17.9	4	7.1	14	25
MODERADO	10	17.9	8	14.3	18	32.2
ALTO	14	25.2	10	17.6	24	42.8
TOTAL	34	61.0	22	39.0	56	100.0

**FUENTE:** Encuesta aplicada al profesional Obstetra del Hospital Regional de Ayacucho.

***NIVEL DE PUNTUACION DE LA DIMENSION DESPERSONALIZACION DEL SINDROME DE BURNOUT***

NIVELES	PUNTAJE
Bajo	0-5
Moderado	6-9
Alto	10-25

En la tabla N° 04 se evidencia que el 25.2% (14) Obstetras presentan un nivel alto del Síndrome de Burnout con la dimensión despersonalización en relación al desempeño laboral adecuado y el 17.9% (10) en los niveles moderado y bajo.

Por otra parte, el 17.6% (10) de Obstetras que laboran presentan un nivel alto del Síndrome de Burnout con la dimensión despersonalización en relación al desempeño laboral inadecuado, el 14.3% (8) presentan un nivel moderado y el 7.1% (4) presentan un nivel bajo.

Aplicando el estadístico Chi cuadrado  $X^2 = 0.9317$ , se determinó que no existe relación entre la dimensión despersonalización frente al desempeño laboral del profesional Obstetra del Hospital Regional de Ayacucho ( $p > 0.05$ ).

Por tanto, se concluye que el 25.2 % de profesionales Obstetras presentan un nivel alto

de Síndrome de Burnout en su dimensión despersonalización en relación a un desempeño laboral adecuado.

Contrastando nuestros resultados con la investigación de **Consuelo, Carola. (Lima: 2017)** “Síndrome de burnout y desempeño laboral del personal asistencial del Hospital de la Policía Nacional del Perú. Lima 2017” reportó que existe una relación débil e inversa entre la dimensión despersonalización y el desempeño laboral del personal asistencial ( $r=-0,420$   $p=0,000$ ) , resultados que no coincide con el trabajo de investigación ya que se evidencia que 25.2% (14) de Obstetras que laboran presenta un nivel alto de despersonalización con un desempeño laboral adecuado.

Para **Flores Jesica. (Moyobamba: 2017)** en la investigación “Síndrome de Burnout y su relación con el rendimiento laboral en el servicio de obstetricia del hospital II-1 Moyobamba 2017” reportó que en la dimensión despersonalización el 90.0% tienen un nivel bajo, el 6.7% afirman tener un nivel medio y 3.3% tienen un nivel de alto , resultados que difieren con la investigación ya que se encontró que de 100% (56) el 42.8% tenía un nivel alto de despersonalización en relación al desempeño laboral .



**TABLA N° 05**

**DIMENSION FALTA DE REALIZACION PERSONAL DEL SÍNDROME DE BURNOUT EN RELACION CON EL DESEMPEÑO LABORAL DEL PROFESIONAL OBSTETRA EN EL SERVICIO GINECO OBSTETRICIA. HOSPITAL REGIONAL DE AYACUCHO . SETIEMBRE – DICIEMBRE 2021.**

DIMENSIÓN FALTA DE REALIZACIÓN PERSONAL	DESEMPEÑO LABORAL					
	ADECUADO		INADECUADO		TOTAL	
	N°	%	N°	%	N°	%
BAJO	9	16.2	7	12.4	16	28.6
MODERADO	11	19.7	8	14.2	19	33.9
ALTO	14	25.1	7	12.4	21	37.5
TOTAL	34	61.0	22	39.0	56	100.0

**FUENTE:** Encuesta aplicada al profesional Obstetra del Hospital Regional de Ayacucho.

$$X^2= 0.509 \quad P=0.7753 \quad g.l.=2$$

**NIVEL DE PUNTUACION DE LA DIMENSION REALIZACION PERSONAL DEL SINDROME DE BURNOUT**

NIVELES	PUNTAJE
Bajo	40-45
Moderado	34-39
Alto	0-33

En la tabla N° 05 se evidencia que del profesional Obstetra que laboran el 25.1% (14) presentan un nivel alto del Síndrome de Burnout con la dimensión falta de realización personal en relación al desempeño laboral adecuado, el 19.7% (11) presentan un nivel moderado y el 16.2% (9) presentan un nivel bajo.

Por otra parte, se evidencia que 14.2% (8) de Obstetras que laboran presenta un nivel moderado del Síndrome de Burnout con la dimensión falta de realización personal en relación al desempeño laboral inadecuado y el 12.4% (7) presentan nivel bajo y alto.

Aplicando el estadístico Chi cuadrado  $X^2= 0.509$ , se determinó que no existe relación entre la dimensión falta de realización personal frente al desempeño laboral del profesional Obstetra del Hospital Regional de Ayacucho ( $p>0.05$ ).

Del análisis de la tabla se concluye que el 25.1 % de profesionales Obstetras presentan un nivel alto de Síndrome de Burnout en su dimensión falta de realización personal en relación a un desempeño laboral adecuado.

Contrastando nuestros resultados con la investigación de **Vega Cecilia. (Callao: 2020)** “Síndrome de Burnout y desempeño laboral de los profesionales de enfermería en el servicio de Hospitalización – covid 19. Hospital Nacional Alberto Sabogal Sologuren, Callao 2020” reportó que existe una relación moderada y directa entre la dimensión de realización profesional y el desempeño laboral del personal asistencial ( $r=0,569$   $p=0,000$ ). Resultados que no coinciden con el trabajo de investigación.

Para la investigadora **Flores Jesica. (Moyobamba: 2017)** en el estudio “Síndrome de burnout y su relación con el rendimiento laboral en el servicio de obstetricia del hospital II-1 Moyobamba2017” encuentra en la dimensión de realización personal que el 80.0% tienen un nivel bajo, 16.7% un nivel medio y 3.3% de ellos tienen un nivel alto y de manera que el 37.8% del rendimiento laboral es influenciado por el Síndrome de Burnout . Resultados que difieren con el trabajo de investigación ya que se muestra el 25.1% en un nivel alto mientras que el 19.7% es un nivel moderado y por último el 16.2% es del nivel bajo.

**TABLA N° 06**

**RELACIÓN ENTRE EL SÍNDROME DE BURNOUT CON E L FACTOR SOCIO DEMOGRAFICOS EDAD DEL PROFESIONAL OBSTETRA EN EL SERVICIO GINECO OBSTETRICIA. HOSPITAL REGIONAL DE AYACUCHO SETIEMBRE – DICIEMBRE2021.**  
**FACTORES SOCIODEMOGRÁFICOS POR EDAD**

SINDROME DE BURNOUT	[28 - 39] AÑOS		[40 - 51] AÑOS		[52 - 63] AÑOS		[64 a más] AÑOS		TOTAL	
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
BAJO	3	5.4	4	7.1	2	3.6	1	1.8	10	17.9
MODERADO	4	7.1	4	7.1	6	10.7	2	3.6	16	28.5
ALTO	8	14.3	8	14.3	10	17.8	4	7.1	30	53.5
<b>TOTAL</b>	15	26.8	16	28.6	18	32.1	7	12.5	56	100

**FUENTE:** Encuesta aplicada al profesional Obstetra del Hospital Regional de Ayacucho.

$$X^2= 1.306 \quad P=0.9713 \quad g.l.=6$$

En la tabla N° 06 observamos que de 100% (56) de Obstetras que laboran el 17.8% (10) presentan un nivel alto del Síndrome de Burnout en relación a los factores sociodemográficos por edad, el 14.3%, 14.3%, 17.8%, y 7.1%, presentan un nivel alto, siendo entre [28-39] [34-39] [40-51] [52-63] [64 a más] años y el 7.1%, 7.1%, 10.7% y 3.6%, de Obstetras que laboran presenta un nivel moderado y por último el 5.4%, 7.1%, 3.6% y el 1.8% de Obstetras que laboran presenta un nivel bajo, siendo entre [28-39] [34-39] [40-51] [52-63] [64 a más] años respectivamente.

Aplicando el estadístico Chi cuadrado  $X^2= 1.306$ , se determinó que no existe relación entre el Síndrome de Burnout y el factor sociodemográfico edad del profesional Obstetra del Hospital Regional de Ayacucho, teniendo un  $p=0.9713$ .

Del análisis de la tabla se concluye que el 17.8% de profesionales Obstetras con un rango de edad entre 52 a 63 años presentan un nivel alto de Síndrome de Burnout.

Contrastando nuestros resultados con la investigación de **Vega Cecilia. (Callao: 2020)** “Síndrome de Burnout y desempeño laboral de los profesionales de enfermería en el servicio de Hospitalización – covid 19. Hospital Nacional Alberto Sabogal Sologuren, Callao 2020” se encontró que los profesionales que son influenciados al Síndrome de Burnout tenían una edad promedio de 34 años, resultados que no coinciden con el presente trabajo de investigación.

**TABLA N° 07**

**RELACIÓN ENTRE EL SÍNDROME DE BURNOUT CON EL FACTOR SOCIO DEMOGRAFICO SEXO DEL PROFESIONAL OBSTETRA EN EL SERVICIO GINECO OBSTETRICIA, HOSPITAL REGIONAL DE AYACUCHO SETIEMBRE – DICIEMBRE 2021.**

**FACTORES SOCIODEMOGRÁFICOS POR SEXO**

<b>SINDROME DE BURNOUT</b>	<b>FEMENINO</b>		<b>MASCULINO</b>		<b>TOTAL</b>	
	<b>N°</b>	<b>%</b>	<b>N°</b>	<b>%</b>	<b>N°</b>	<b>%</b>
BAJO	10	17.8	0	0	10	17.8
MODERADO	14	24.9	2	3.6	16	28.6
ALTO	29	51.8	1	1.8	30	53.6
<b>TOTAL</b>	<b>53</b>	<b>94.6</b>	<b>3</b>	<b>5.4</b>	<b>56</b>	<b>100</b>

**FUENTE:** Encuesta aplicada al profesional Obstetra del Hospital Regional de Ayacucho.

**$X^2= 2.418$      $P=0.2984$      $g.l.=2$**

En la N° 07 se evidencia que los Obstetras que laboran el 51.8% (29) presentan un nivel alto del Síndrome de Burnout en relación a los factores sociodemográficos por sexo femenino, el 24.9% (14) presentan un nivel moderado y el 17.8% (10) presentan un nivel bajo.

De los Obstetras que laboran el 3.6% (2) presentan un nivel moderado del Síndrome de Burnout en relación a los factores sociodemográficos por sexo masculino, el 1.8% (1) presentan un nivel alto y no presentan ninguno en el nivel bajo.

Aplicando el estadístico Chi cuadrado  $X^2= 2.418$ , se determinó que no existe relación entre el Síndrome de Burnout y el factor sociodemográfico sexo del profesional Obstetra del Hospital Regional de Ayacucho, teniendo un  $p=0.2984$ .

Del análisis de la tabla se concluye que el 51.8% de profesionales Obstetras de sexo femenino presentan un nivel alto de Síndrome de Burnout.

Contrastando nuestros resultados con la investigación de **Vega Cecilia. (Callao: 2020)** “Síndrome de Burnout y desempeño laboral de los profesionales de enfermería en el servicio de Hospitalización – covid 19. Hospital Nacional Alberto Sabogal Sologuren, Callao 2020” se encontró que en su mayoría eran de sexo femenino (82%) las que tienen un nivel alto del Síndrome de Burnout . Resultados que coinciden con el trabajo de investigación.

**TABLA N° 08**

**RELACIÓN ENTRE EL SÍNDROME DE BURNOUT CON EL FACTOR SOCIO DEMOGRAFICO ESTADO CIVIL DEL PROFESIONAL OBSTETRA EN EL SERVICIO GINECO OBSTETRICIA, HOSPITAL REGIONAL DE AYACUCHO SETIEMBRE – DICIEMBRE2021.**

**FACTORES SOCIODEMOGRÁFICOS POR ESTADO CIVIL**

SINDROME DE BURNOUT	CASADO		SOLTERO		VIUDO		SEPARADO		TOTAL	
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
BAJO	4	7.1	4	7	1	1.8	1	1.9	10	17.8
MODERADO	7	12.6	5	8.7	1	1.8	3	5.5	16	28.6
ALTO	22	39.3	3	5.3	2	3.5	3	5.5	30	53.6
TOTAL	33	59	12	21	4	7	7	13	56	100

**FUENTE:** Encuesta aplicada al profesional Obstetra del Hospital Regional de Ayacucho.

$$X^2= 7.29 \quad P=0.2949 \quad g.l.=6$$

La tabla N° 08 nos muestra que los Obstetras que laboran el 39.3% (22) predominan los casados en un nivel alto del Síndrome de Burnout en relación a los factores sociodemográficos por estado civil, el 1.8%y 1.9% (1) presentan un nivel moderado a bajo por estado civil viudo y separadosrespectivamente.

Aplicando el estadístico Chi cuadrado  $X^2= 7.29$ , se determinó que no existe relación entre el Síndrome de Burnout y el factor sociodemográfico estado civil del profesional Obstetra del Hospital Regional de Ayacucho, teniendo un  $p=0.2949$ .

Del análisis de la tabla se concluye que el 39.3 % de profesionales Obstetras son casados y presentan un nivel alto de Síndrome de Burnout.

Contrastando nuestros resultados con la investigación de **Vega Cecilia. (Callao: 2020)** “Síndrome de Burnout y Desempeño laboral de los profesionales de enfermería en el servicio de Hospitalización – covid 19. Hospital Nacional Alberto Sabogal Sologuren, Callao 2020” se encontró un nivel alto de Síndrome de Burnout con un estado civil de Solteros con 48%, resultados que no concuerdan con el presente estudio.

**TABLA N° 09**

**RELACIÓN ENTRE EL SÍNDROME DE BURNOUT CON EL FACTOR SOCIO DEMOGRAFICOS CONDICION LABORAL DEL PROFESIONAL OBSTETRA EN EL SERVICIO GINECO OBSTETRICIA, HOSPITAL REGIONAL DE AYACUCHO SETIEMBRE – DICIEMBRE2021.**

**FACTORES SOCIODEMOGRÁFICOS POR CONDICIÓN LABORAL**

<b>SINDROME DE BURNOUT</b>	<b>CONTRATADO</b>		<b>NOMBRADO</b>		<b>TOTAL</b>	
	<b>N°</b>	<b>%</b>	<b>N°</b>	<b>%</b>	<b>N°</b>	<b>%</b>
BAJO	4	7.0	6	10.8	10	17.8
MODERADO	10	17.8	6	10.8	16	28.6
ALTO	12	21.2	18	32.4	30	53.6
TOTAL	26	46	30	54	56	100

**FUENTE:** Encuesta aplicada al profesional Obstetra del Hospital Regional de Ayacucho.

$$X^2= 2.326 \quad P=0.3125 \quad g.l.=2$$

En la tabla N° 09 observamos que los Obstetras que laboran el 21.2% (12) presentan un nivel alto del Síndrome de Burnout en relación a los factores sociodemográficos por condición laboral contratado, el 17.8% (10) presentan un nivel moderado y el 7.0% (4) presentan un nivel bajo.

Así mismo de Obstetras que laboran el 32.4% (18) presentan un nivel alto del Síndrome de Burnout en relación a los factores sociodemográficos por condición laboral nombrado, el 10.8% (6) presentan un nivel moderado y bajo.

Aplicando el estadístico Chi cuadrado  $X^2= 2.326$ , se determinó que no existe relación entre el Síndrome de Burnout y el factor sociodemográfico condición laboral del profesional Obstetra del Hospital Regional de Ayacucho, teniendo un  $p=0.3125$ .

Del análisis de la tabla se concluye que el 32.4 % de profesionales Obstetras son nombrados y presentan un nivel alto de Síndrome de Burnout.

Contrastando nuestros resultados con la investigación de **Arias y Agueda. (Cuba: 2016)** “El Síndrome de Burnout en el personal de enfermería de Arequipa” encontró que la mayoría de casos que presentaron este síndrome se debió por la cantidad de tiempo en el servicio por lo

que hubo una variación del grado de afección según la cantidad de años .

Resultados que coinciden con el trabajo de investigación ya la condición laboral nombrado de 32.4% (18) Obstetras presentan síndrome de Burnout alto, es decir que afecta de acuerdo al tiempo de servicios.

## CONCLUSIONES

De los resultados hallados se llega a las siguientes conclusiones :

1. Los profesionales Obstetras que laboran el 53.6% presentan un nivel alto del Síndrome de Burnout, el 28.6% presentan un nivel moderado y el 17.8% un nivel bajo.
2. Los profesionales Obstetras que laboran el 32.3% presentan un nivel alto del Síndrome de Burnout en relación con un desempeño laboral adecuado y el 21.3% un desempeño laboral inadecuado. Donde  $p>0.05$ , por lo tanto, ambas variables no tienen asociación, donde se acepta la hipótesis nula y se rechaza la hipótesis alterna.
3. Los profesionales Obstetras que laboran el 30.5% presentan un nivel alto de Síndrome de Burnout en la dimensión agotamiento emocional en relación al desempeño laboral adecuado y el 15,9% inadecuado. Por otra parte, el 25,2% presentan un nivel alto de Síndrome de Burnout en la dimensión despersonalización en relación al desempeño laboral adecuado y el 17,6% inadecuado. El 25,1% de Obstetras que laboran presentan un nivel alto de Síndrome de Burnout en la dimensión falta de realización personal en relación al desempeño laboral adecuado y el 12,4% desempeño laboral inadecuado. Concluyendo que las dimensiones del Síndrome de Burnout y el desempeño laboral no se relacionan, ya que  $p>0.05$ .
4. La relación entre el Síndrome de Burnout con los factores sociodemográficos del profesional Obstetra son: por edad: el 17,8% presenta un Síndrome de Burnout alto entre las edades [52-63] años; sexo: el 51,8% de sexo femenino presenta un Síndrome de Burnout alto; estado civil: el 39,3% son casados con un Síndrome de Burnout alto; condición laboral: el 32,4% son de condición laboral nombrados con Síndrome de Burnout alto. Donde  $p>0.05$ , por tanto, no existe relación entre el síndrome de Burnout y los factores socio demográficos.



## RECOMENDACIONES

1. Sugerir a las autoridades del Hospital Regional de Ayacucho a fortalecer el clima laboral, creando espacios de interrelación, que conlleve a fortalecer el estado anímico de cada trabajador, especialmente en el Servicio de Gineco Obstetricia.
2. Reconocer el gran esfuerzo que realiza cada trabajador, profesional de salud, entre ellos el profesional Obstetra, mejorando así los indicadores de gestión, fortaleciendo el desarrollo institucional y personal con los demás trabajadores; dicho reconocimiento no siempre es económico, sino con resoluciones de reconocimiento valorando su desempeño laboral.
3. Se recomienda a desarrollar estrategias de gestión sin saturar de cuestiones laborales a los profesionales de salud, sino que ésta sea de manera gradual, pausado, pero con un objetivo en favor de la institución.
4. Mejorar las estrategias para la detección oportuna del Síndrome de Burnout ya que nadie es ajeno a esta situación, en especial los trabajadores y profesionales de Salud, para que de esa manera se brinde terapias en etapas tempranas.
5. Ampliar el estudio a otros grupos profesionales dentro de la población hospitalaria (médicos asistentes, enfermeros, personal técnico, personal de seguridad, etc.), para detectar este mal y mejorar nuestra salud física y mental, promoviendo un ambiente laboral armonioso.

## REFERENCIA BIBLIOGRÁFICA

1. Lauricio C, Lauricio T. Síndrome de Burnout y Desempeño laboral en el personal de salud. RIE. 2020; 2(4):1-12
2. Maslach C, Jackson SE. Burnout in health professions: A social psychological analysis. En G. Sanders y J. Suls (Eds). Social Psychology of health and illness. Hillsdale: LEA.
3. Saborío L, Hidalgo L. Síndrome de Burnout. Medicina. pierna. Costa Rica [Internet]. 2015 Mar [consultado 23 de julio de 2021]; 32 (1): 119-124. Disponible en: [http://www.scielo.sa.cr/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1409-00152015000100014&lng=en](http://www.scielo.sa.cr/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1409-00152015000100014&lng=en).
4. Lauricio C, Lauricio T. Síndrome de Burnout y Desempeño laboral en el personal de salud. RIE [Internet] 2020 [consultado 06 de setiembre, 2021]; 2 (4): 12. Disponible en: <https://www.revistainnovaeducacion.com/index.php/rie/article/view/90/182>
5. Domínguez, M. "Síndrome de Burnout y Desempeño Profesional del Personal de Salud en el Centro de Salud Nuevo Milenio, Madre de Dios – 2018". [Tesis] 2018.
6. Aquino, J. "Síndrome de Burnout y Desempeño laboral en personal del Departamento de Patología Clínica y anatomía patológica del Hospital Nacional Hipólito Unanue, Lima 2016". [Tesis] 2016.
7. Maticorena J, Beas R, Anduaga A, Mayta P. Prevalencia del síndrome de Burnout en médicos y enfermeras del Perú, En Su Salud 2014. Rev.perú.med.exp.salud publica [Internet]. 2016 Abr [citado 2021 Jul 26]; 33( 2): 241-247. Disponible en : [http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S172646342016000200007&lng=es](http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S172646342016000200007&lng=es). <http://dx.doi.org/10.17843/rpmesp.2016.332.2170>.
8. Yslado RM, Norabuena RP, Loli TP, et al . Síndrome de Burnout y la satisfacción laboral en profesionales de la salud. Horiz. Med. [Internet]. 2019 Oct [citado 2021 Jul 26]; 19(4): 41-49. Disponible en: [http://www.scielo.org.Pe/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1727558X2019000400006&lng=es](http://www.scielo.org.Pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1727558X2019000400006&lng=es). <http://dx.doi.org/10.24265/horizmed.2019.v19n4.06>.
9. Bedoya F, Barrientos T. Síndrome de Burnout y satisfacción laboral de los trabajadores de la Dirección Regional de Salud. Ayacucho, 2018 [Tesis]. Lima: Universidad César Vallejo. Escuela De Post-Grado; 2018.
10. Grisales H, Muñoz Y, Osorio R, Robles E. Síndrome de Burnout en el personal de enfermería de un Hospital de Referencia Ibagué, Colombia 2014. [Internet]. España:

- Murcia, 2016 [consultado 8 de mayo 2021]. Disponible en: [https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1695-61412016000100013](https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1695-61412016000100013)
11. Arias A, Agueda T. “Síndrome de Burnout en personal de enfermería de Arequipa Cuba 2016”: [Tesis] 2016.
  12. Quispe E. “Síndrome de Burnout y el rendimiento laboral del obstetra del Hospital Nacional Carlos Lanfranco La Hoz, Lima 2016” [Tesis] 2016.
  13. Consuelo, C. “Síndrome de Burnout y Desempeño laboral del personal asistencial del Hospital de la Policía Nacional del Perú, Lima 2017” [Tesis] 2017.
  14. Flores J. “Síndrome de Burnout y su relación con el rendimiento laboral en el servicio de obstetricia del hospital II-1 Moyobamba 2017”. [Tesis] 2017.
  15. Domínguez M. “Síndrome de Burnout y Desempeño Profesional del Personal de Salud en el Centro de Salud Nuevo Milenio, Madre de Dios – 2018”. [Tesis] 2018.
  16. Vega C. “Síndrome de Burnout y Desempeño laboral de los profesionales de enfermería en el servicio de Hospitalización – covid 19. Hospital Nacional Alberto Sabogal Sologuren, Callao 2020”: [Tesis] 2020.
  17. Requejo V. "Factor laboral asociado al síndrome de Burnout en los profesionales de enfermería del Hospital Regional Miguel Ángel Mariscal Llerena de Ayacucho, 2015". [Tesis] 2015.
  18. Contreras N. “Síndrome de Burnout en el profesional de la salud y la calidad de atención al usuario. Micro red Chontaca, Ayacucho 2018”. [Tesis] 2017.
  19. Gil P. “El Síndrome de quemarse por el trabajo. Pirámide S.A.[Internet]. España 2005[citado 23 de mayo de 2021]. Disponible en:<https://www.redalyc.org/pdf/2313/231318052004.pdf>
  20. OMS. Factores que influyen en el estado de salud o en el contacto con servicios de salud.[Internet]. España2008 [citado 23 de mayo de 2021]. Disponible en: <https://proyctohuci.com/es/Burnout-segun-la-oms-clasificando-el-sufrimiento/>
  21. Maslach C. Burned The truth about Burnout. Editorial John Wiley & Sons. España 2013.
  22. Chiavenato I. Administración de Recursos. Humanos.Gill Interamericana[Internet]. España2011 [consultado 23 de mayo 2021].Disponible en : [https://www.sijuf.org/uploads/1/2/0/5/120589378/administracion\\_de\\_recursos\\_humanos\\_-\\_chiavenato.pdf](https://www.sijuf.org/uploads/1/2/0/5/120589378/administracion_de_recursos_humanos_-_chiavenato.pdf)
  23. Minsa.Colegio de obstetras del Perú, compendio de normas [Internet].Lima:Gráfica SAC,2012[revisado 01 de mayo 2022]. Disponible en: <http://bvs.minsa.gob.pe/local/MINSA/2253.pdf>

# **ANEXOS**

**ANEXO N° 01 MATRIZ DE CONSISTENCIA**

**“SÍNDROME DE BURNOUT Y DESEMPEÑO LABORAL DEL PROFESIONAL OBSTETRA. SERVICIO GINECO OBSTETRICIA.HOSPITAL REGIONAL DE AYACUCHO. SETIEMBRE– DICIEMBRE 2021”**

<b>PROBLEMA</b>	<b>OBJETIVOS</b>	<b>HIPÓTESIS</b>	<b>VARIABLES</b>	<b>METODOLOGIA</b>
<p><b>GENERAL</b> ¿Cuál es la relación que existe entre el Síndrome de Burnout y el desempeño laboral del profesional Obstetra en el Servicio de Gineco Obstetricia. Hospital Regional de Ayacucho. Setiembre – diciembre 2021?</p> <p><b>ESPECIFICOS</b> ¿Cuáles son los niveles del Síndrome de Burnout en el profesional Obstetra del Servicio de Gineco Obstetricia. Hospital Regional de Ayacucho. Setiembre-diciembre 2021?</p> <p>¿Cuál es la relación que existe entre las dimensiones del Síndrome de Burnout como: agotamiento emocional, despersonalización y falta de realización personal con el desempeño laboral del profesional Obstetra en el Servicio de Gineco Obstetricia. Hospital Regional de Ayacucho. Setiembre-diciembre 2021?</p> <p>¿Cuál es la relación que existe entre el Síndrome de Burnout y los factores sociodemográficos del profesional Obstetra como: edad, sexo, estado civil y condición laboral en el Servicio de Gineco Obstetricia del Hospital Regional de Ayacucho. setiembre – diciembre 2021?</p>	<p><b>GENERAL</b> Establecer la relación que existe entre el Síndrome de Burnout y el desempeño laboral del Obstetra en el servicio Gineco Obstetricia del Hospital Regional de Ayacucho. Setiembre – diciembre 2021.</p> <p><b>ESPECIFICOS</b> Identificar los niveles del Síndrome de Burnout en el profesional Obstetra del servicio de Gineco Obstetricia del Hospital Regional de Ayacucho. Setiembre – diciembre 2021.</p> <p>Determinar la relación que existe entre las dimensiones del Síndrome de Burnout como: agotamiento emocional, despersonalización y falta de realización personal con el desempeño laboral del profesional Obstetra en el Servicio de Gineco Obstetricia. Hospital Regional de Ayacucho. Setiembre-diciembre 2021.</p> <p>Identificar la relación que existe entre el Síndrome de Burnout y los factores sociodemográficos del profesional Obstetra como: edad, sexo, estado civil y condición laboral en el Servicio de Gineco Obstetricia del Hospital Regional de Ayacucho. Setiembre – diciembre 2021</p>	<p><b>H1:</b> Existe una relación entre el Síndrome de Burnout con el desempeño laboral del profesional Obstetra en el Servicio de Gineco Obstetricia del Hospital Regional de Ayacucho, setiembre – diciembre del 2021.</p> <p><b>Ho:</b> No existe una relación entre el Síndrome de Burnout con el desempeño laboral del profesional Obstetra en el Servicio de Gineco Obstetricia del Hospital Regional de Ayacucho, setiembre – diciembre del 2021.</p>	<p><b>Variable Independiente:</b> Síndrome de Burnout.</p> <p><b>DIMENSIONES</b> <b>Agotamiento Emocional</b> valorados de Bajo: 0 a 12; Moderado: 13 a 21 Alto: 22 a 45.</p> <p><b>Despersonalización</b> valorados de Bajo: 0 a 1; Moderado: 2 a 5 Alto: 6 a 25.</p> <p><b>Falta de realización personal</b> valorados de Bajo: 0 a 26; Moderado: 27 a 33 Alto: 34 a 40.</p> <p><b>Variable Dependiente</b> Desempeño laboral</p> <p><b>DIMENSIONES</b> <b>Relaciones interpersonales</b> valorados de inadecuado de 5 a 21. Adecuado de 22 a 25.</p> <p><b>Experiencia o habilidad practica</b> valorados de inadecuado de 15 a 60. Adecuado de 61 a 75.</p>	<p><b>Tipo de investigación:</b> Aplicada</p> <p><b>Método de estudio:</b> Cuantitativa, observacional, prospectivo, transversal</p> <p><b>Población:</b> 56 profesionales Obstetras.</p> <p><b>Muestra:</b> Censo 56 profesionales Obstetras</p> <p><b>Técnica:</b> Encuesta</p> <p><b>Instrumento:</b> Inventario Maslach Burnout (MBI) y cuestionario de desempeño laboral .</p> <p><b>Métodos de análisis</b> SPSS versión 26,0</p>

**ANEXO N° 02**

**ENCUESTA N° 01**

**CONSENTIMIENTO INFORMADO**

Usted ha sido invitado a participar en la investigación titulada: **“SÍNDROME DE BURNOUT Y DESEMPEÑO LABORAL DEL PROFESIONAL OBSTETRA. SERVICIO DE GINECO OBSTETRICIA. HOSPITAL REGIONAL DE AYACUCHO. SETIEMBRE– DICIEMBRE 2021”**. Desarrollado por las alumnas de la Universidad de San Cristóbal de Huamanga de la Facultad de Ciencias de la Salud y Escuela de Obstetricia GUARDIA BARRIOS, Marisela Rosario y HUACCACHI DIAZ, Margot.

Declaro que me han explicado con claridad los objetivos del presente estudio de investigación, por otra parte, me explicaron que la información que yo proporcione será estrictamente de carácter confidencial para fines de investigación científica.

He leído el documento, entiendo las declaraciones contenidas en él y la necesidad de hacer constar mi consentimiento, para lo cual lo firmo libre y voluntariamente, recibiendo en el acto copia de este documento ya firmado.

.....

**Firma del participante**

## ANEXO N°03

### ENCUESTA N° 02

Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga

#### “SÍNDROME DE BURNOUT Y DESEMPEÑO LABORAL DEL PROFESIONAL OBSTETRA. SERVICIO DE GINECO OBSTETRICIA.HOSPITAL REGIONAL DE AYACUCHO. SETIEMBRE- DICIEMBRE 2021”

El presente instrumento tiene por objeto determinar la presencia del síndrome de Burnout en el Servicio donde Usted labora, en tal sentido se pide la sinceridad y objetividad en sus respuestas, tomando en cuenta que los datos que proporcione son estrictamente confidenciales y anónimos.

En los siguientes enunciados responda cada una de las siguientes preguntas:

Fecha: \_\_\_\_\_

#### DATOS GENERALES DEL ENCUESTADO:

1. Edad del encuestado

2. Sexo

Masculino	1
Femenino	2

3. Estado Civil

Soltero	1
Casado	2
Viudo	3
Separado	4

4. Condición laboral:

Contratado	1
Nombrado	2

**ANEXO N°04**  
**ENCUESTA N° 03**  
**ESCALA DE MASLACH BURNOUT INVENTORY (MBI)**

0: Nunca	1: Alguna vez al año o menos	2: Una vez al mes o Menos	3: Algunas veces al mes	4: Una vez a la semana	5: Diariamente							
N°	Ítems						0	1	2	3	4	5
	<b>DIMENSIÓN 1: Agotamiento Emocional</b>											
1	Debido a mi trabajo me siento emocionalmente agotado											
2	Al final de la jornada me siento agotado.											
3	Me encuentro cansado cuando me levanto por las mañanas y tengo que enfrentarme a otro día de trabajo.											
4	Trabajar con pacientes todos los días es una tensión para mí.											
5	Me siento "quemado" por el trabajo											
6	Me siento frustrado por mi trabajo.											
7	Siento que estoy haciendo un trabajo demasiado duro.											
8	Trabajar en contacto directo con los pacientes me produce bastante estrés.											
9	En el trabajo siento que estoy al límite de mis posibilidades.											
	<b>DIMENSIÓN 2: Despersonalización</b>											
10	Creo que trato a algunos pacientes como si fueran objetos.											
11	Creo que tengo un comportamiento más insensible con la gente desde que hago este trabajo.											
12	Realmente no me importa lo que les ocurrirá a algunos de los pacientes a los que tengo que atender.											
13	Me preocupa que este trabajo me esté endureciendo emocionalmente.											
14	Siento que los pacientes me culpan de algunos de sus problemas.											
	<b>DIMENSIÓN 3: Realización Personal</b>											
15	Siento que sé tratar de forma adecuada los problemas emocionales en el trabajo.											
16	Siento que mediante mi trabajo estoy influyendo positivamente en la vida de otros.											
17	Me encuentro con mucha vitalidad.											
18	Tengo facilidad para crear una atmósfera relajada a mis pacientes.											
19	Me encuentro animado después de trabajar junto con los pacientes.											
20	He realizado muchas cosas que merecen la pena en este trabajo.											
21	Puedo entender con facilidad lo que piensan mis pacientes.											
22	Me enfrento muy bien con los problemas que me presentan mis pacientes.											

**Guía de interpretación del cuestionario**

PUNTAJE GENERAL	NIVELES
0-47	Bajo
48-54	Moderado
55-110	Alto



**ANEXO N°05**  
**ENCUESTA N° 04**  
**Encuesta del Desempeño laboral**

1		2		3		4		5				
Totalmente en desacuerdo		En desacuerdo		Ni de desacuerdo, ni de acuerdo		De acuerdo		Totalmente de acuerdo				
N°	Ítems						1	2	3	4	5	
<b>DIMENSIÓN 1: Relaciones interpersonales</b>												
1	Durante el Desempeño laboral pone en marcha los valores											
2	En el equipo profesional toma en cuenta la igualdad											
3	Su relación con el equipo de salud es cortés											
4	El ambiente donde trabaja es cálido											
5	Ud. Socializa fácilmente con los pacientes											
<b>DIMENSIÓN 2: Experiencia o Habilidad practica</b>												
6	Es importante que el profesional de la salud se mantenga Actualizado											
7	Considera importante los grados o títulos para su desempeño											
8	La competencia profesional se mide por los años de experiencia											
9	Se considera calificado de poder realizar un buen trabajo por su capacidad y años de experiencia											
10	Ud. Cree que recibe la cantidad suficiente de capacitaciones por parte de su institución											
11	Es necesario que el profesional Obstetra sea capacitada Periódicamente											
12	Esta Ud. calificado para asumir roles de líder											
13	Se considera capaz de cubrir un cargo administrativo											
14	Considera Ud. la importancia de la autonomía en la toma de Decisiones											
15	Se siente capaz de dar soluciones rápidas ante problemas											
16	Analiza y piensa antes de tomar decisiones											
17	Se adapta muy rápidamente a los turnos o guardias indicadas											
18	Se adaptó rápidamente a los turnos en su ambiente laboral.											
19	Se siente capaz de laborar en dos servicios durante su turno establecido											
20	Después de un doble turno se siente capaz de seguir trabajando.											

**GUÍA DE INTERPRETACIÓN DEL CUESTIONARIO:**

PUNTAJE GENERAL	NIVELES
20-81	Inadecuado
82-100	Adecuado

**CONSTANCIA N° 06-2022 VERIFICACIÓN DE ORIGINALIDAD DE  
TRABAJO DE TESIS**

Yo Maritza Rodríguez Lizana, docente-instructor en el proceso de implementación de las pruebas anti plagio en **Primera Instancia** de la tesis de pregrado de la Facultad de Ciencias de la Salud de la Escuela Profesional de Obstetricia de la Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga; he constatado por medio del uso de la herramienta **turnitin** una similitud del 9% de la tesis **“SINDROME DE BURNOUT Y DESEMPEÑO LABORAL DEL PROFESIONAL OBSTETRA. SERVICIO DE GINECO OBSTETRICIA. HOSPITAL REGIONAL DE AYACUCHO. SETIEMBRE-DICIEMBRE 2021”**

Correspondiente a las **Bachs. GUARDIA BARRIOS, Marisela Rosario y HUACCACHI DIAZ, Margot.**

Ayacucho, 27 de Mayo 2022



Prof. Maritza Rodríguez Lizana

## **CONSTANCIA DE ORIGINALIDAD DE TRABAJO DE TESIS- N° 007- 2022.**

La Directora de la Escuela Profesional de Obstetricia, en mérito a la Resolución Decanal N° 077-2021-UNSCH-FCSA/D, en la que delega la competencia del Decano de la Facultad de Ciencias de la Salud en responsabilidad de segunda instancia, de verificación de originalidad de trabajos de investigación y tesis (borrador final antes de la sustentación), en el marco del Reglamento de Originalidad de Trabajos de Investigación, aprobado por Resolución de CU. N.º 039-2021-UNSCH-CU, demás normas y procedimientos inherentes; deja constancia que la tesis titulada:

**“SINDROME DE BURNOUT Y DESEMPEÑO LABORAL DEL PROFESIONAL OBSTETRA. SERVICIO DE GINECO OBSTETRICIA. HOSPITAL REGIONAL DE AYACUCHO. SETIEMBRE-DICIEMBRE 2021”**

**Autoras** Marisela Rosario GUARDIA BARRIOS

Margot HUACCACHI DIAZ

**Asesora:** Mg. Clotilde PRADO MARTINEZ

Ha sido sometido al análisis del sistema antiplagio TURNITING concluyendo que presenta un porcentaje de 9 % de similitud.

Por lo que, de acuerdo con el porcentaje establecido en el Artículo 13 del Reglamento de Originalidad de Trabajos de Investigación de la Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga es procedente conceder la Constancia de Originalidad.

Ayacucho, 14 de junio de 2022

UNIVERSIDAD NACIONAL SAN CRISTÓBAL DE HUAMANGA  
ESCUELA PROFESIONAL DE OBSTETRICIA



Obstetra Dra. Lucy Orellana de Piscocoya  
DIRECTORA

C.c:  
Archivo  
LOdeP/lvhg

“SINDROME DE BURNOUT Y  
DESEMPEÑO LABORAL DEL  
PROFESIONAL OBSTETRA.  
SERVICIO DE GINECO  
OBSTETRICIA.HOSPITAL  
REGIONAL DE AYACUCHO.  
SETIEMBRE– DICIEMBRE 2021”

*por* Marisela Rosario – Margot Guardia Barrios – Huaccachi Diaz

---

**Fecha de entrega:** 02-jun-2022 09:45a.m. (UTC-0500)

**Identificador de la entrega:** 1849141069

**Nombre del archivo:** TESIS\_PARA\_OPTAR\_TITULO\_PROFESIONAL\_DE\_OBSTETRA.pdf (1.48M)

**Total de palabras:** 13844

**Total de caracteres:** 75945

# “SINDROME DE BURNOUT Y DESEMPEÑO LABORAL DEL PROFESIONAL OBSTETRA. SERVICIO DE GINECO OBSTETRICIA.HOSPITAL REGIONAL DE AYACUCHO. SETIEMBRE- DICIEMBRE 2021”

## INFORME DE ORIGINALIDAD

9%

INDICE DE SIMILITUD

7%

FUENTES DE INTERNET

1%

PUBLICACIONES

6%

TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

## FUENTES PRIMARIAS

1	Submitted to Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga Trabajo del estudiante	2%
2	<a href="https://repositorio.unsch.edu.pe">repositorio.unsch.edu.pe</a> Fuente de Internet	1%
3	<a href="https://www.scribd.com">www.scribd.com</a> Fuente de Internet	1%
4	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	1%
5	<a href="https://repositorio.autonomadeica.edu.pe">repositorio.autonomadeica.edu.pe</a> Fuente de Internet	1%
6	Submitted to Universidad Tecnológica de los Andes Trabajo del estudiante	1%
7	<a href="https://cybertesis.urp.edu.pe">cybertesis.urp.edu.pe</a> Fuente de Internet	< 1%

8	<a href="http://hdl.handle.net">hdl.handle.net</a> Fuente de Internet	< 1 %
9	<a href="http://www.redalyc.org">www.redalyc.org</a> Fuente de Internet	< 1 %
10	<a href="http://documents.mx">documents.mx</a> Fuente de Internet	< 1 %
11	<a href="http://repositorio.undac.edu.pe">repositorio.undac.edu.pe</a> Fuente de Internet	< 1 %
12	<a href="http://1library.co">1library.co</a> Fuente de Internet	< 1 %
13	<a href="http://prezi.com">prezi.com</a> Fuente de Internet	< 1 %
14	<a href="http://burnoutaldia.wordpress.com">burnoutaldia.wordpress.com</a> Fuente de Internet	< 1 %

---

Excluir citas

Activo

Excluir coincidencias < 30 words

Excluir bibliografía

Activo