Síndrome de burnout y desempeño laboral del profesional de enfermería del Hospital Santa Gema Yurimaguas, enero-junio 2022.

por Griffiths-smith Shapiama Quinteros

Fecha de entrega: 30-nov-2022 07:56a.m. (UTC-0500)
Identificador de la entrega: 1967194409
Nombre del archivo: Inf.Tesis_Griffiths_Shapiama_revisado_turniti.docx (2.49M)
Total de palabras: 13222
Total de caracteres: 76262

Repositorio Digital de Ciencia, Tecnología e Innovación de Acceso Abierto

UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN MARTÍN TARAPOTO - PERU

Esta obra está bajo una Licencia Creative Commons Atribución – 4.0 Internacional (CC BY 4.0)
Vea una copia de esta licencia en https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/deed.es

Obra publicada con autorización del autor

UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN MARTÍN

FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD

ESCUELA PROFESIONAL DE ENFERMERÍA

Síndrome de burnout y desempeño laboral del profesional de enfermería del Hospital Santa Gema Yurimaguas, enero-junio 2022.

Tesis para optar el título profesional de Licenciado en Enfermería

AUTOR:

Griffiths Smith Shapiama Quinteros

ASESORA

Lic. Enf. Mg. Nérida Idelsa González González

Tarapoto - Perú

2022

UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN MARTÍN

FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD

ESCUELA PROFESIONAL DE ENFERMERÍA

Síndrome de burnout y desempeño laboral del profesional de enfermería del Hospital Santa Gema Yurimaguas, enero-junio 2022.

AUTORES:

Bach. Griffiths Smith Shapiama Quinteros

Sustentada y aprobada el día 15 de julio del 2022, ante el honorable jurado:

Obsta.Dra. Lolita Arèvalo Fasanando

Presidente

Obsta. MSc. Ángel Delgado Ríos

Secretario

Lic. Enf. Luz Karen Quintanilla Morales

Vocal

Constancia de asesoramiento

LA QUE SUSCRIBE EL PRESENTE DOCUMENTO, HACE CONSTAR:

He revisado en calidad de asesora el informe de tesis titulado: **Síndrome de burnout y desempeño laboral del profesional de enfermería del Hospital Santa Gema Yurimaguas, enero-junio 2022.** De la autora Bachiller en enfermería **Griffiths Smith Shapiama Quinteros.**

Encontrándola conforme, firmo la presente para que la interesada continúe con el trámite correspondiente.

Tarapoto, 15 de Julio de 2022.

_ _ _ _ _ _ _ _ _ _ _ _ _ _ _ _ _ _ _ _

Lic. Enf. Mg. Nérida Idelsa González González

Asesora

Declaratoria de autenticidad

Griffiths Smith Shapiama Quinteros, con DNI N° 73083567, egresado de la Facultad de Ciencias de la Salud, Escuela Profesional de Enfermería, de la Universidad Nacional de San Martín – Tarapoto, con la Tesis titulada:

Síndrome de Burnout y desempeño laboral del profesional de enfermería del Hospital Santa Gema Yurimaguas, enero-junio 2022

Declaro bajo juramento que:

1. La tesis presentada es de propia autoría.
2. Se ha respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas. Por tanto, la tesis no ha sido plagiada ni total, ni parcialmente.
3. La tesis fue plagiada; es decir, no ha sido publicada o presentada anteriormentepara obtener algún grado académico previo o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido falsificados, ni duplicados, ni copiados y por lo tanto los resultados que se presenten en la tesis se constituirán en aportes a la realidad investigada.

De considerar que el trabajo cuenta con una falta grave, como el hecho de contar con los datos fraudulentos, demostrar indicios y plagio (al no citar la información con sus autores), plagio (al presentar información de otros como propios), falsificación (al presentar la información e ideas de otras personas de forma falsa), entre otros, asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad Nacional de San Martín – Tarapoto.

Tarapoto 15 Julio del 2022.

Griffiths Smith Shapiama Quinteros

DNI N° 73083567

Dedicatoria

Con orgullo, respeto y mucho amor a mis padres Belen Quinteros Mori y Sixto Shapiama Saboya, el motivo de mi existir, por su abnegación y energía al brindarme el apoyo incondicional para culminar mi estudio superior, por creer en mí todo este tiempo y por haber estado siempre a mi lado con su amor y comprensión.

A mis hermanos por estar siempre incentivándome a hacer las cosas bien para poder sobre salir adelante y ser alguien importante en la vida.

Y a mis queridas amigas Key Tanchiva Mori y Patty Silva Sánchez, por estar a mi lado en este proceso, en mis momentos compartiendo alegrías, tristezas y conocimientos.

A la universidad que es el alma mater de mis logros y a mis docentes por brindarme su apoyo en el camino de mi sueño para ser una profesional Licenciada en Enfermería.

Griffith Smith

Agradecimiento

a Dios por darme la existencia, por brindarme salud, sapiencia y fortaleza para no rendirme y cumplir mis metas.

A mi familia y amigos por el apoyo absoluto que siempre me brindan.

A la UNSM, especialmente a todos aquellos docentes que a lo largo de mi carrera profesional han estado siempre apoyándome y brindando sus conocimientos, lo cual hicieron de mi persona una profesional de bien. A todos muchas gracias de corazón.

El Autor.

Índice de contenido

Dedicatoria……vi

Agradecimiento……vii

Índice de contenido……viii

Índice de tabla……ix

Resumen……x

Abstract……xi

TÍTULO: 1

I. INTRODUCCIÓN 1

1.1. Marco Conceptual 1

1.2. Antecedentes 3

1.3. Bases teóricas 6

1.4. Justificación 16

1.5. Problema 18

II. OBJETIVOS 18

2.1. Objetivo General 18

2.2. Objetivos Específicos 18

2.3. Hipótesis de Investigación 18

2.4. Sistemas de Variables 19

III. MATERIAL Y MÉTODOS 23

IV. RESULTADOS 28

V. DISCUSIÓN 32

VI. CONCLUSIONES 36

VII. RECOMENDACIONES 37

VIII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS 38

IX. ANEXOS 45

Índice de tablas

Tabla		Pág.
1	Características sociodemográficas de los profesionales de enfermería del Hospital Santa Gema Yurimaguas, enero – junio 2022……	29
2	Valoración de las dimensiones del Síndrome de burnout según las dimensiones: cansancio emocional, despersonalización y realización personal en los profesionales de enfermería del Hospital Santa Gema Yurimaguas, enero – junio 2022……	30
3	Valoración de las dimensiones del desempeño laboral según las dimensiones: desempeño de tareas, desempeño contextual y desempeño organizacional en los profesionales de enfermería del Hospital Santa Gema Yurimaguas, enero-junio2022……	30
4	Dimensión de mayor relación entre las variables Síndrome de burnout y desempeño laboral……	31
5	Relación entre Síndrome de burnout y desempeño laboral del profesional de enfermería del Hospital Santa Gema Yurimaguas, enero-junio 2022……	32

Resumen

El presente trabajo de investigación tuvo como objetivo determinar la relación que existe entre Síndrome de Burnout y desempeño laboral del profesional de enfermería del Hospital Santa Gema, enero-junio 2022. Estudio de enfoque cuantitativo, no experimental, de tipo descriptivo correlacional, la muestra estuvo conformado por 53 licenciados de enfermería, se consideró como instrumento el cuestionario de Maslach Burnout Inventory (MBI) y la encuesta adaptada de Salgado y Cabal, tipo escala de likert. Obteniendo los resultados, en las características sociodemográfica se encontró que el 79.3% son del sexo femenino están en un rango de 31 a 4O años (30.4%), el 71,7% tiene 1 a 10 años de trabajo, el 52.8% mencionan que su sueldo si satisface sus necesidades cotidianas. Por último, el 81.1% trabajan en un solo lugar. Según síndrome de burnout en la dimensión despersonalización el 98.1 % tienen nivel bajo, así como en la dimensión cansancio emocional con un 67.9%, y un nivel alto en realización personal con un 49%. En el desempeño laboral, la dimensión contextual es bueno con un 90.6% seguido del desempeño de tarea en un 81.1%, en la dimensión organizacional tienen un nivel regular con un 77.4 %. 4. En cuanto a las dimensiones de mayor relación entre las dos variables Síndrome de burnout y desempeño laboral, si existe relación significativa entre desempeño de tareas y realización personal. **Concluyendo**: Existe relación significativa entre Síndrome de burnout y desempeño laboral, según la prueba estadística de Pearson, la cual alcanzó un nivel de significancia de p=0,165; por lo tanto, se acepta la hipótesis alterna.

Palabras clave: Síndrome de Burnout, Desempeño Laboral, profesional de enfermería.

Abstract

The objective of this research was to determine the relationship between Burnout Syndrome and work performance of nurses at Hospital Santa Gema, January-June 2022. It was a quantitative, non-experimental, descriptive correlational study.The sample consisted of 53 nursing graduates. The Maslach Burnout Inventory (MBI) questionnaire and the survey adapted by Salgado and Cabal, likert scale type, were used as instruments. The following results were reached: The sociodemographic characteristics showed that 79.3% are female and between 31 and 40 years of age (30.4%), 71.7% have been working for 1 to 10 years, 52.8% say that their salary satisfies their daily needs. Finally, 81.1% work in one place. According to burnout syndrome in the depersonalization dimension, 98.1% have a low level, as well as in the emotional exhaustion dimension with 67.9%, and a high level of personal fulfillment with 49%. Regarding the dimensions with the strongest relationship between the two variables burnout syndrome and job performance, there is a significant relationship between task performance and personal fulfillment. Conclusion: There is a significant relationship between burnout syndrome and work performance, according to Pearson's statistical test, which reached a significance level of p=0.165; therefore, the alternative hypothesis is accepted.

Keywords: Burnout syndrome, work performance, nursing professional.

TÍTULO:

"Síndrome de burnout y desempeño laboral del profesional de enfermería del Hospital Santa Gema Yurimaguas, enero-junio 2022".

I. INTRODUCCIÓN

1.1. Marco Conceptual

En la actualidad a nivel internacional se afronta grandes transformaciones en todo ámbito, no solo en la sociedad sino también en lo personal, familiar y profesional, como sabemos el COVID-19 nos mantuvo en confinamiento y múltiples casos en los hospitales, estos cambios de alguna manera afectan el desarrollo de la persona en su trabajo, donde la competitividad y productividad de los trabajadores de la salud se han visto desgastadas, causando cambios como problemas físicos y psíquicos en su trabajo.

Se gana espacio en nuestra práctica profesional estudiando la incidencia y atribución de componentes psicológicos y sociales en el desarrollo de la salud y la enfermedad, lo que lleva a una ampliación del campo de acción, para el personal del centro o punto médico, incluyendo a los propios profesionales médicos. El hecho es que los profesionales ocupados y el estrés profesional pueden aquejar su salud, felicidad y, por lo tanto, el desempeño laboral.

Ciertamente, a lo largo de los años se le ha dado mayor importancia al elemento calidad en la industria médica, hecho cuyo objetivo es que los diferentes establecimientos médicos aseguren una mejor asistencia para sus pacientes, además de exigir una mayor producción con limitados recursos, ya sean materiales o equipos utilizados para la atención de los pacientes, estas medidas conllevan a una presión constante por parte de los trabajadores, provocando finalmente estrés en el trabajo o estrés ocupacional, afectando la salud y la eficiencia en el trabajo del profesional de salud.

En el Perú, concurren diversas circunstancias que demuestran que las circunstancias en que se asisten a los pacientes en cuidados intensivos crea un incremento en los niveles de estrés, ya que los profesionales de la salud están expuestos a situaciones de ansiedad y estrés en forma permanente. "Estudios recientes demuestran que el estrés y los factores psicosociales

en el ámbito laboral aumentan cada día" (1), afectando el bienestar físico, el desempeño profesional y el equilibrio emocional de los empleados en el ámbito de la salud (1). Al igual que con cualquier proveedor de atención, el desempeño humano juega un papel esencial, ya que "se considera un indicador de calidad cuando el paciente contribuye o participa en las actividades de atención" (1); esto hace del enfermero una persona indispensable a través del trabajo realizado.

En estas condiciones de los profesionales de apoyo en la asistencia de emergencia pueden generar una inestabilidad emocional en el trabajo y en el hogar, enfrentando problemas personales diariamente y corriendo el riesgo de desarrollar un síndrome de Burnout (2).

La revista Herediana Nursing, menciona al Síndrome de Burnout, haciendo referencia al vincularse con las áreas críticas, por ejemplo, emergencia y sala de operaciones donde surge un evento continuo de incertidumbre, pero no debe limitarse solo a esta área en que se puede desarrollar este síndrome, también es importante el aumento de la salud mental, ya que se presentan circunstancias que alteran el comportamiento, la experiencia y el bienestar físico en la atención del paciente, cambios tanto para la persona como para la institución en la que se encuentra o se prestan los servicios (3).

Específicamente, el personal del Hospital Santa Gema de Yurimaguas, los licenciados en enfermería están constantemente expuestos a muchos factores estresantes en el desarrollo de sus labor, como, sobrecarga de trabajo, aumento de la competencia, insatisfacción salarial, desequilibrio laboral, altos requisitos académicos, adaptaciones a los nuevos cambios debido al COVID-19, apoyo y formación constante, a menudo fuera del horario laboral, problemas familiares, trabajos a tiempo parcial en otras instituciones, capacitaciones y evaluaciones más exigentes.

En este sentido, el motivo de realizar esta investigación nació de observar el trabajo del personal del Hospital Santa Gema de Yurimaguas, quienes atienden día tras día a los pacientes y seres queridos, que muchas veces con personas con muchos problemas y cierta carga negativa, además, tienen que lidiar con colegas a menudo estresados y ajetreados, todo esto contribuye en el desarrollo del síndrome de burnout, lo que genera disminución de paciencia, escasa empatía y dificultades en los tratos interpersonales, lo que afecta el trabajo profesional del personal que trabaja en la institución.

1.2. Antecedentes

De Arco & Catillo (2020), presentaron su trabajo "Síndrome de Burnout en época de pandemia", en la cual hacen una breve inspección bibliográfica de los años 2018 - 2020 sobre el Síndrome de Burnout en Colombia. Su principal objetivo fue determinar el impacto que tiene el Síndrome en los profesionales colombianos y sus tendencias. El síndrome de Burnout sigue siendo un gran material de estudio ya que se mencionan en muchas investigaciones hace ya más de 30 años. Así mismo se observó que este síndrome afecta en distintas profesiones y dependiendo el área en la cual se convirtió en un problema social (4).

Plaza (2018), evaluó "el Síndrome de Burnout y otros riesgos psicosociales en médicos residentes, enfermeras y auxiliares de enfermería de la clínica Santa Ana" en Ecuador. Utilizando un instrumento llamado "*Maslach Burnout Inventory"* creado por Maslach y Jackson del año1986. Evidenciando que la población de estudio si se encuentra expuesta a factores de peligros psicosociales, predominando "el tiempo de trabajo con 64%, carga de trabajo 55% de la población afectada, mientras que en Síndrome de Burnout se encontró en las enfermeras en el rango de 45 a 54 años con los horarios de entrada y salida fijos, y un nivel de riesgo alto para la dimensión de agotamiento emocional y despersonalización, finalizando con nivel de riesgo bajo para realización personal" (5).

Guzmán (2016), evaluó la "Satisfacción laboral del personal de salud en el servicio de urgencias y su relación con el síndrome de burnout en el Hospital General de Zona N 24 del Mexican Social Security Institute en la ciudad de México", el objetivo fue determinar la primera variable y su relación con la segunda variable, los instrumentos usados para satisfacción laboral fue el test de personalidad y un cuestionario de satisfacción laboral, para el síndrome de burnout "*Maslach Burnout Inventory"* . Los resultados que se obtuvieron fueron que el 52.3% fue personal satisfechos laboralmente y 82.9% insatisfechos, el 52.9% con síndrome de burnout (6).

Rivera & Martínez (2021) evaluaron la "relación entre síndrome de burnout y desempeño laboral de 65 profesionales de enfermería del área de emergencia del Hospital María Auxiliadora en Ica", cuya principal finalidad fue determinar la conexión o relación que existe entre estas dos variables, mediante dos cuestionarios y dos instrumentos de recolección de información tipo Likert que constaba de 22 ítems para con la variable de

síndrome de burnout y 20 ítems para desempeño laboral. Sus resultados muestran que "el 26.15% presenta síndrome de burnout, mientras que para desempeño laboral 23.08% representando así un nivel defectuoso, el 44.62% regular y el 32.31% óptimo" (7), los autores concluyen que "el síndrome de burnout si está relacionado de manera negativa con el desempeño laboral de acuerdo con la correlación de spearman" (7).

Lauracio & Luracio (2020), presentaron su investigación denominada "síndrome de Burnout y desempeño laboral en el personal de salud del Centro de Salud Vallecito de puno en Perú", tuvo por objetivo "identificar la existencia del síndrome de Burnout en sus 3 dimensiones y su nivel de desempeño laboral en sus cuatro escalas, también establecer si hay relación entre las dos variables en el personal", los autores mencionan a los profesionales de la salud como "los más endebles a factores desencadenantes del estrés laboral relacionados al burnout, afectando el desempeño laboral y la calidad de la atención" (8), desencadenando en recurridos llamados de atención por parte de los pacientes. La investigación dió como resultado que "existe Síndrome de Burnout 7.09 en una escala de medida de 1 - 10 y en desempeño laboral 35.71 en una escala de medida de 0 - 40, además de no existir correlación entre ambas variables de síndrome de burnout y desempeño laboral (r=0.063)" (8).

Choy (2017), en su trabajo de investigación "Burnout y Desempeño Laboral en docentes universitarios de una profesión de la universidad Cayetano Heredia en Lima – Perú". El cual su objetivo fue "analizar la relación entre el síndrome de Burnout y el desempeño laboral en 53 docente. También identificar porcentajes del Burnout en la población". Resultando su investigación que "el 30.2% de la población, presentaba síntomas altos de Burnout y ambas variables tenían relación no especificada, de este modo no encontrándose evidencia alguna de relación significativa. Aceptando así la hipótesis general" (9).

Salvador (2016), en su trabajo de investigación denominado "Síndrome de Burnout y clima laboral en docentes de instituciones educativas del distrito el Porvenir de Trujillo", el cual tuvo por objetivo determinar la relación que existe entre ambas variables, la muestra constaba de 100 trabajadores. El instrumento que se usó para la variable burnout fue el "Inventario de Burnout" de Maslach. El resultado obtenido fue el siguiente, "un nivel alto en las dimensiones de agotamiento emocional y en realización personal" (10). Concluyendo así que en ambas variables existe relación directa con cada dimensión y hay correlación significativa (10).

Centurión & Palacios (2016) realizaron la investigación denominado "Síndrome de burnout y su impacto en el desempeño laboral de los empleados del BCP". El principal objetivo de la investigación fue "demostrar el impacto del SB en el desempeño laboral de los empleados del BCP en la ciudad de Trujillo". Como instrumento se usó una guía de entrevista y un cuestionario. La población la formaban 13 colaboradores. El resultado indica "un nivel medio en síndrome de Burnout lo que significa que afecta el trato al cliente, en cuanto al desempeño laboral es medio, significa que puede afectar un cierto nivel de productividad" (11). Concluyendo así, que "el síndrome de burnout tiene un impacto significativo en el desempeño de las labores de los empleados" (11). Significa que existe o hay una presencia de frustración por parte de los empleados. (11)

Larico (2015), presentó su investigación denominado "Síndrome de Burnout en enfermeras del Centro de Salud Santa Adriana y docentes de la I.E César Vallejo de Juliaca", el cual tuvo como objetivo "determinar el nivel de significancia del S.B de las enfermeras y los docentes". Se usó el Cuestionario breve de Burnout, el cual constaba de 21 preguntas. Dando resultado la diferencia significativa para burnout, observándose una mayor proporción de enfermeros de alto nivel 46,2% y docentes de bajo nivel 63,9%, evidenciando así que las enfermeras presentan mayor nivel del SB. Concluyendo que "se encontraron diferencias significativas en el nivel de síndrome de burnout entre enfermeras y docentes, de esta manera se acepta la hipótesis" (12).

Váquez (2017), en su trabajo de investigación "Estilo de vida y Síndrome de burnout en el personal del Hospital II de Tarapoto", el cual cuyo objetivo fue "saber la relación que existe entre estas dos variables". Para recopilar datos se utilizaron cuestionarios para evaluar el estilo de vida. La población de estudio estuvo conformada por 207 trabajadores de la salud, entre ellos, obstetras, enfermeras, técnicos de enfermería y médicos. Dando como resultado, "el 76,8% de los empleados practica un estilo de vida saludable y no sufre de burnout" (13). Concluyendo que la relación es altamente significativa entre las variables propuestas, afirmando así que "las personas con un estilo de vida saludable tienen menos probabilidades de sufrir burnout" (13).

Nuñez (2016) en su investigación denominada "el nivel del Síndrome de Burnout en 54 médicos del Hospital MINSA II de Tarapoto Julio - Diciembre 2016, mediante el *Maslach Burnout Iventory Human Service Survey*", con clasificación de bajo, medio y alto.

Reportando que el 22.2% tiene nivel alto, 51,9% nivel medio y 25.9% en un nivel bajo. En conclusión, el Hospital MINSA II-2 de Tarapoto más del 50% del personal médicos manifiestan S. B de nivel medio o moderado, que se caracterizado por agotamiento emocional, fatiga en el trabajo, apatía hacia los pacientes y disminución de la capacidad y eficiencia sensorial (14).

1.3. Bases teóricas

1.3.1 Definición del síndrome de burnout

Según Gil & Pereirò. Definen el síndrome de burnout como "una respuesta al estrés laboral crónico compuesto por actitudes y sentimientos negativos hacia las personas con las que se labora y hacia el propio rol profesional, así como la experiencia de agotamiento" (15).

Según Edelwich & Brodsky Definen al Síndrome de Burnout como "un proceso de aburrimiento en el trabajo" (16), que se despliega en 4 etapas: etancamiento, entusiasmo, apatía y frustración, por lo que se considera un mecanismo contra la frustración. Estos hechos socavan las instituciones en la cual se ejercen las labores. El síndrome de Burnout también se ha observado en trabajadores que entran en relación directa con personas como los docentes, policías, trabajadores de salud entre otros profesionales (16).

Según Martínez. El síndrome de Burnout tiene 3 dimensiones:

1. "Agotamiento emocional" (2): el trabajo abrumador drena la energía del trabajador.
2. "Despersonalización y cinismo" (2), donde el trabajador se desvincula de su trabajo.
3. "Sentimientos de ineficacia" (2), sentir personalmente la falta de un sentido de logro persona. Estas dimensiones conviven en mayor o menor grado, haciendo de la fatiga una estructura heterogénea y continua.

Según Rodriguez, refiere que Polikandrioti en 2009, afirma que "la definición más acertada es la de Maslach, según el cual indica que el síndrome de burnout se caracteriza por 3 dimensiones" (17):

1. "Agotamiento emocional" (17), refiere al desgaste de los recursos propios emocionales y la incapacidad para comunicarse con los demás, además de sus propias emociones.

2. "Despersonalización" (17), es decir "sentimientos negativos y actitudes de escepticismo" (17) hacia los beneficiarios de prestaciones o cuidados personales.

3. "Reducción del desempeño personal" (17), percibida como "una tendencia de juzgarse negativamente, especialmente en el trabajo" (17).

De esta manera, demuestra que el SB es un fenómeno creciente y complejo asociado con ambientes estresantes. El impacto más obvio del agotamiento es "una reducción del desempeño laboral de los trabajadores y la calidad del servicio en el lugar que trabajan" (17). Estos afectados se vuelven en personas vulnerables y como resultado pierden el sentido del trabajo a causa de la reacción durante mucho tiempo al agotamiento físico, emocional y mental que experimentan. Asimismo, el síndrome está significativamente asociado con frecuente ausentismo laboral, deseo de dejar la labor de trabajo y la disminución del bienestar total (17). De la misma forma, la palabra burnout para el diccionario Vox, significa pasar fuego, quemar o derretir.

Según sahili, L. refiere al síndrome de burnout como un término de psicología que "hace hincapié de forma importante la disminución del interés debido al trabajo y el cansancio", es decir, se agota su riqueza interior (18).

1.3.1.1 Dimensiones del síndrome de burnout

Según Visser & Rothman el síndrome del trabajador quemado consiste en 3 factores separados, pero a la misma vez entrelazados con despersonalización, agotamiento emocional y un bajo sentido de realización personal (19).

a) Dimensión 1: Cansancio emocional

Para Pienaar, & Sieberhagen Se refieren las emociones de las acciones que indican un declive en su fuente emocional y al alejamiento cognitivo de las actividades laboral, probablemente es una manera de enfrentarse al abrumador estrés laboral (20).

Para Visser & Rothman la fatiga crónica puede alejar emocional y cognitivamente a los empleados de la empresa de sus trabajos, por lo que están menos comprometidos con las necesidades de los clientes y los requisitos del trabajo del cliente (19).

Se tienen los siguientes indicadores:

Cansancio: Es la ausencia de energía proveniente de la sofocación. Es habitual que el

cansancio aparezca tras realizar una actividad física intensa o continua durante mucho tiempo, trotar, correr, caminar mucho, hacer deporte, etc. En ocasiones, el cansancio es consecuencia de una enfermedad o un mal descanso (21).

Fatiga: Se utiliza para referirse al agotamiento, debilidad o tedio. Suele referirse al malestar o cansancio producido por el esfuerzo físico o mental. "La persona puede sentir sueño, experimentar diferentes dolores o sufrir una sensación de malestar. Si el cansancio es mental, también es importante descansar o dormir, y también se necesita relajación y distracción para despejar la mente" (22).

Frustración: Es un síndrome que presenta diversos síntomas. En cualquier caso, todos estos síntomas están ligados a la degradación emocional, la cual se divide en diversos niveles, con muchas consecuencias y causas (23).

b) Dimensión 2: Despersonalización

Larico, menciona que Maslach y Jackson en 1981, lo definen como el "desarrollo de una actitud negativa e insensibilidad para con el paciente" (12), también ocurre en la forma de interactuar con los colegas, esto significa que "el origen del problema es el comportamiento negativo asociado con una actitud algo cínica e insensible, con el aislamiento de los demás" (12), desprecio por los demás e intentos de culparlos por sus propias decepciones y fracasos laborales.(12)

Se tienen los siguientes indicadores:

Insensibilidad: La falta o incapacidad de ser sensible a diferentes sensaciones emocionales que pueden conmover, preocupar, asustar, tener fe en algo o incluso hacer feliz a una persona y no sentir ciertas sensaciones físicas o emocionales (24).

Endurecimiento emocional: Implica una respuesta negativa, insensible y excesivamente indiferente a los destinatarios de la ayuda (25).

Culpabilidad: Es la "responsabilidad de alguien de actuar en contra de una norma o de su propia conciencia" (26), ya sea porque ha realizado algo mal, porque se sienten responsables de sus actos o por convicciones religiosas y morales que les hacen sentir mal por su comportamiento (26).

c) Dimensión 3: Realización personal

Maslow, A. Refiere que está en constante desarrollando potencial de cada persona. "Implica

usar la propia inteligencia y habilidad, así tratar de ser bueno en lo que uno quiera hacer" (27). Es un proceso en el que "se matiza el propio potencial y está relacionado con el estilo de vida" (27), así como el trabajo y la comunicación con la sociedad o todo el que rodea al individuo de manera continua.

Se tienen los siguientes indicadores:

Autoestima: Es la autovaloración, por lo general positiva, sobre uno mismo, es una evaluación de nuestro conjunto de características físicas, mentales y espirituales que componen una personalidad (28).

Capacidad de soportar presiones: Es una aptitud para efectuar un trabajo en un determinado periodo y espacio necesario para su ejecución teniendo un tiempo límite (29).

Valoración: Se refiere a un cierto juicio que cada acto tiene ante los ojos de un individuo o a la sociedad (30).

Entendimiento: Muestra la capacidad de criterio racional que potencia la meditación en la toma de decisiones (31).

Niveles del síndrome de burnout.

Según Sarmiento refiere que según Graue Wiechers *et al*, afirma que "se ha visto que el síndrome de Burnout puede manifestarse en diversos niveles" (32), por ejemplo:

a. **Leve**: comienza a aparecer síntomas vagos e inespecíficos. La persona afectada se vuelve inactiva.
b. **Moderado**: cursa con insomnio, falta de atención y concentración, y una fuerte tendencia a auto medicarse.
c. **Grave**: aversión y antipatía al trabajo que desarrolla, falta de respeto hacia los colegas profesionales y hacia los pacientes, lo que conduce a un aumento del ausentismo y, a menudo, al abuso de alcohol y drogas.
d. **Extrema**: caracterizados por una crisis existencial (32)

Consecuencias del síndrome de burnout

Efectos para la salud

Para Caballero Domínguez et al, el burnout va desarrollando efectos adversos para la salud que resultan en disfunción mental, respuestas físicas y conductuales y cambios en el estado mental, a veces con efectos irreversibles para la salud (33).

Entre los síntomas destacan:

1. **Síntomas emocionales**: indefenso, deprimido, abatido, abatido, desilusionado, pesimista, hostil, inflexible (33).
2. **Síntomas cognitivos**: desaparecen las esperanzas, cambios en la autopercepción, desorientación cognitiva, distracción, cinismo, pérdida de autoestima, sentido, valores y creatividad (33).
3. **Síntomas conductuales**: evitación de responsabilidad o la intención de abandonarla, desvalorización propia y auto sabotaje (33).
4. **Síntomas sociales**: alejamineto, conflictos interpersonales, cambios de humor, alineación crítica del grupo (33).
5. **Síntomas en la salud física**: dolores de cabeza, molestias musculo esqueléticas, especialmente dorsales, molestias psicosomáticas, disminución del apetito, cambios en el peso, dificultades sexuales, trastornos del sueño, bajo nivel de actividad física, fatiga crónica, enfermedad cardiovascular, trastornos digestivos (33).

Efectos para el trabajo

Según Shanafelt *et al*, el agotamiento puede reducir la profesionalidad, "afectar la calidad de la atención, aumentar el riesgo de errores médicos y conducir a la jubilación precóz" (34). Esto tiene consecuencias laborales negativas que afectan la organización y la convivencia laboral, de esta manera "se causa un desmedro en la comunicación, así como en las relaciones interpersonales aumentando el ausentismo laboral" (34), los cambios del horario en el trabajo, originan estos síntomas y molestias vinculadas con una menor productividad en el trabajo y con una disminuida satisfacción en el plano profesional (34).

Efectos en el hogar

Según Sarmiento G. se encuentran diversos estudios donde describimos la implicación de

conflictos trabajo y familia, supone su progresión al burnout, hasta el punto de que "el 40,1% de los médicos considera que su horario de trabajo no proporciona suficiente tiempo para la gestión de la vida privada o familiar frente al 23,1% de los controles" (32), en cuanto a la insatisfacción de género con la conciliación de la vida laboral y personal fue similar en el grupo de control, mientras que las mujeres obtenían más probabilidades de estar descontentas que sus homólogos masculinos. 43,1 %. En conclusión, la gestión del conflicto entre el trabajo y el hogar es un divisor importante en el burnout de los médicos en diferentes contextos (32).

1.3.2 Definición del desempeño Laboral

Se encuentran diversas conjeturas de teorías e investigaciones relacionadas con el desempeño laboral, de numerosos autores, que definen como los siguientes:

Estevez, refiere que **"**el desempeño laboral es un resultado expresado en dedicación, competencia y esfuerzo individual o conjunto que se puede medir para acompañar y observar lo realizado, ya sea positivo o negativo" (35), en este ámbito existe la oportunidad de mejorar caminos y detectar posibles deterioros o problemas que limita el rendimiento(35)

Según Newstrom, señaló que la satisfacción no siempre conduce al alto desempeño laboral, también la insatisfacción produce un mejor desempeño. De hecho, los empleados que se encuentran satisfechos con sus trabajos pueden tener una alta productividad o media, tienden a seguir trabajando al nivel con el que estaban satisfechos anteriormente. (36)

Chiavenato, I. Lo define como "las actividades o actitudes observadas en los empleados que son importantes para el logro de metas y objetivos de la organización, en consecuencia confirma que un buen nivel del desempeño laboral es la fortaleza más relevante de una organización" (37) (p.92).

Murphy, desempeño laboral, es decir, el comportamiento o conjunto de comportamientos de un empleado, es importante para lograr los objetivos principales de la empresa u organización en la que labora (38) (p.157).

Davis, y Wherther, Señalaron que desempeño laboral se puede conocer los diferentes

aspectos de cada empleado y comprender cuál es su patrón normal de desempeño. Cada empresa tendrá ciertos puntos de calificación (39) (pág 295).

La característica de la evaluación del desempeño profesional es que se lleva a cabo en la vida real del sistema de salud y examina el comportamiento de los profesionales en términos de:

a. Cómo organizar, almacenar y usar los conocimientos obtenidos (39).
b. Cómo organizar el sistema de competencias e integrarlo en la práctica (39).
c. Cómo interactúa con los grupos de atención primaria o los equipos de atención de la salud, las personas, las familias y otros miembros de la comunidad (39).

Como tener un buen desempeño laboral

Alles, M, refiere que un buen desempeño laboral entender la motivación a partir del concepto de interés reiterado por alcanzar metas a partir de la motivación natural; interés en motivar, dirigir y seleccionar el comportamiento, para ello se debe de conocer el puesto de trabajo que se está desarrollando (40) (p. 42).

Salazar, L, refiere que "el proceso de enfermería proporciona dirección, guía y significado a la atención de enfermería a través de la comunicación, el tiempo y la sincronización, dando continuidad a la atención a través de la atención directa al paciente, administrativo y comportamiento ético para el logro de objetivos personales como de la institución" (41) (p. 40-41).

Proceso de desempeño

Alles, M, señala que cualquier proceso de evaluación permitirá a los empleados tomar conciencia de diferentes competencias y habilidades, en lo cual se puede demostrar que cada empleado está satisfecho con su rol y la organización tiene objetivos claros que alcanzar., así mismo el proceso de desempeño es adaptativo (42) (p. 116).

1.3.2.1 Dimensiones del Desempeño Laboral

a) Dimensión 1: Desempeño de Tareas

El desempeño de tareas “es el logro de las tareas y responsabilidades de un puesto de acuerdo con las habilidades y conocimientos que se incluyen en las tareas descritas para cada puesto asignado que contribuyen en la organización directa o indirectamente” (43).

Según Salgado, J. y Cabal, A. describen a las capacidades, descritas como conocimientos y habilidades técnicas, se refieren a competencias en el lugar de trabajo donde las habilidades, los conocimientos y las habilidades del empleado son características importantes (43).

Mencionando así los estos indicadores:

1. Capacidad de toma de decisiones: “consiste en seleccionar una opción de las opciones disponibles para solucionar un problema actual o potencial. A través del cual se hace una elección entre alternativas o formas de resolver diferentes situaciones de la vida” (44).

2. Capacidad de organización y planificación: “Es la idoneidad de programar y distribuir tareas en un corto plazo enfocándose en el futuro, para establecer objetivos realistas” (45).

3. Capacidad en la resolución de problemas: “eficiencia y destreza en la búsqueda de soluciones a los problemas que se presentan” (46).

4. Conocimientos técnicos: “Tipo de saberes aplicados que comúnmente implican destrezas manuales e intelectuales, así como el uso de herramientas y de otros conocimientos secundarios” (47).

5. Productividad: “Se relaciona la producción obtenida y la cantidad de trabajo empleada” (48).

b) Dimensión 2: Desempeño Contextual

También denominado desempeño cívico consiste en “ayudar a los compañeros en sus tareas laborales o apoyar al grupo en la organización tareas de forma voluntaria” (49).

Según Salgado, J. y Cabal, A. no sólo hacen referencia a las habilidades de los trabajadores

sino también a las actitudes, mencionando los siguientes indicadores: (43)

1. Orientación a objetivos y resultados: "Compromiso organizacional, colaboración y cooperación, compartir y transmitir conocimiento" (43).
2. Iniciativa: Es la cualidad que tienen algunas personas de poder iniciar un asunto, ya sea iniciando un proyecto, o buscando soluciones a un problema.También es tener ideas para adoptar una actitud proactiva que establezca un curso a través de acciones concretas (50).
3. Compromiso con la organización: "Es el grado de responsabilidad que sienten los empleados con su trabajo y compañeros en una organización" (51).
4. Colaboración y cooperación con los compañeros: Son dos trabajos en equipo en las cuales se utilizan habilidades como hablar, dialogar, crear, etc. El objetivo, tanto en uno como en otro, es conseguir un logro entre todo el equipo más no cada uno por su lado (52).
5. Compartir y transmitir conocimientos: El conocimiento crece si se comparte, con el intercambio de ideas se gana información y experiencia gracias al proceso cognitivo por el cual "la información es captada por los sentidos, transformada por la propia experiencia en material significativo para ser finalmente almacenada en la memoria para su uso posterior" (53).

c) **Dimensión 3: Desempeño Organizacional.**

Según Yamakawa, P y Ostos, J. es un término utilizado para referirse a los resultados que obtiene una organización a partir de la dinámica de los empleados en función de factores internos y externos. Esto quiere decir que la actividad de la organización refleja el comportamiento de un conjunto de elementos que están íntimamente relacionados con el logro de las metas establecidas de la organización a la que pertenecen (54).

Salgado, J. y Cabal, A. Refieren al comportamiento organizacional como los siguientes indicadores:

1. Voluntariamente mantener el rendimiento laboral (43).
2. Mantener voluntariamente la calidad del trabajo (43).
3. Uso racional del tiempo de trabajo y de los recursos (43).
4. diligente en su trabajo y use su tiempo de manera efectiva (43).

5. Ritmo voluntario eficiente del trabajo (43).

Elementos del desempeño laboral

De acuerdo al examen realizado para buscar teorías y conceptos que correspondan al desempeño laboral, varios autores han identificado factores específicos que inciden en "el desempeño del trabajador, que posteriormente son utilizados para la valoración del desempeño en su la institución que trabaja" (55).

Davis, K. y Wherther, W, determinan que el "desempeño de los empleados se ve afectado por factores tan importantes como las habilidades, la adaptabilidad, la comunicación, la iniciativa, el conocimiento, el trabajo en equipo, la dirección del trabajo, el desarrollo del talento, la autoridad en la planificación del trabajo, la mejora del desempeño" (39).

Benavides, O, vincula el desempeño a las habilidades, determinando que cuanto mejores sean las habilidades de un trabajador, mejor será su desempeño, identificando las siguientes habilidades básicas, competencias generales, competencias profesionales y competencias básicas (56) (p.72).

Es importante señalar que para el correcto desarrollo del desempeño en el lugar de trabajo, donde una persona labora, "es muy importante que cuente con toda la infraestructura necesaria, instalaciones, equipos y herramientas personales necesarias, todo ayudará a lograr un armonioso desarrollo en las actividades ayudando así el mejorar ambiente de trabajo" (56).

Factores que influyen en el desempeño laboral

La función que desempeña el personal de enfermería es complicada debido a que se relaciona con el gremio de los profesionales, pacientes y familiares. Asimismo, el desempeño de una función puede verse y pueden afectar a la calidad del cuidado y la evolución del paciente.(57)

1. Factores personales: "son las características de estas personas, tales como: edad, sexo, estado civil, formación y motivación" (56).

2. Factores administrativos: “factores relacionados con los procedimientos administrativos de la organización, entre los que tenemos: supervisión, coordinación, comunicación y logística” (57).
3. Factores económicos: “Se encuentran relacionados con la remuneración salarial y las expectativas de sueldos” (57).
4. Factores sociales: corresponden a como se relacionan con los demás trabajadores de otras disciplinas y el usuario (57).

Evaluación del Desempeño

Trujillo, M., considera que la evaluación del desempeño laboral se define como “un desarrollo progresivo, metódico, cuyos resultados muestran el desempeño laboral del empleado, tomando en cuenta competencias, conocimientos, aptitudes, habilidades, compromiso organizacional, resolución de problemas, puntualidad, responsabilidad, etc” (58). Todos estos indicadores muestran la eficiencia y productividad de los trabajadores. Las evaluaciones de desempeño han sido importantes durante mucho tiempo para tomar decisiones sobre los resultados que los empleados deben lograr, así como para comprender la gestión estratégica de las personas en las organizaciones (58).

Este trabajo examinó la percepción del desempeño laboral del personal Licenciados en enfermería del Hospital Santa Gema Yurimaguas, cómo percibe el colaborador el crecimiento de su desempeño laboral si logra alcanzar las metas y objetivos organizacionales, lo llamamos autoevaluación.

1.4. Justificación

En los últimos años, “el síndrome de burnout se ha convertido en un problema social de gran importancia causado por un inadecuado manejo del estrés crónico en el ámbito laboral. Se caracteriza por la presencia de agotamiento emocional, despersonalización y la percepción de una baja realización personal y desempeño laboral” (58). En este sentido, “los profesionales de la salud son un grupo especialmente susceptible de padecer el síndrome de burnout dada la naturaleza exigente de su profesión y del entorno de trabajo” (58).

El presente trabajo es importante por la creciente demanda de atenciones diarias, con poca oferta de recursos humanos e insumos médicos, que se ven en los diferentes turnos de los

hospitales, “el personal de salud constituye la primera línea de batalla contra la pandemia de COVID-19, están expuestos a condiciones que potencialmente pueden disminuir su salud mental según la Sociedad Española de Psiquiatría. Esto debido a varias causas entre una de ellas la continua preocupación por propagar la infección a sus seres queridos y a la mayor carga horaria debido a la desbordada demanda asistencial” (59).

Las exposiciones a un ambiente rico en factores estresantes sumado al aumento de la carga laboral “contribuyen al manejo inadecuado del estrés crónico, lo que se conoce como síndrome de burnout (SB)” (59), y ello conlleva aún bajo rendimiento del desempeño laboral debido al estrés, el covid-19 entre otros motivos. (59)

“Dada la alta demanda de la sociedad actual, las empresas suelen poner metas de alta intensidad a sus colaboradores, por lo anterior, se han establecido una serie de factores psicosociales que pueden generar riesgos: la sobrecarga en el trabajo, la falta de control, el conflicto de autoridad, la desigualdad en el salario, la falta de seguridad en el trabajo; y las relaciones conflictivas laborales” (60).

En España 1997, una investigación cuyo objetivo fue “establecer una aproximación al perfil de riesgo de burnout en el personal sanitario” (61), llego a la conclusión de que “el perfil epidemiológico de riesgo fue una mujer de más de 44 años sin pareja estable, con las de 19 años de antigüedad en la profesión y más de 11 años en el mismo lugar de trabajo, profesional de atención especializada, con más de 21 pacientes diarios a su cargo , a los que se dedica más del 70 % de la jornada laboral, y esta, entre el 36 y 40 horas semanales, lo que coincide con el perfil del personal de la clínica psiquiátrica” (61).

La literatura médica nos indica que “las personas disminuyen su rendimiento a una edad temprana, esto se debe a un agotamiento emocional, relacionado con el tipo de actividad que se realiza” (62).

El agotamiento sufrido por las personas en cuanto a su desempeño y productividad es puramente emocional y física “esta es una enfermedad de la sociedad moderna, donde el trabajo deja de ser una fuente de bienestar, para convertirse en causa de decepción” (62).

La necesidad de estudiar el Síndrome de Burnout, nace de saber los procesos de estrés laboral, así como la necesidad de preocuparse en el amito laboral que se ofrece la institución para con los profesionales. También es necesario considerar los aspectos de comodidad y

salud laboral a la hora de valorar la eficacia y eficiencia de una atención por parte de los profesionales de enfermería.

Esta investigación pretende llegar a un diagnóstico en cuanto al nivel de prevalencia del síndrome de burnout y el desempeño laboral en el personal de salud del Hospital Santa Gema de Yurimaguas en sus diferentes sub escalas, teniendo en consideración realizar acciones de mejora posteriormente.

1.5. Problema

¿Cuál es la relación que existe entre Síndrome de burnout y desempeño laboral del profesional de enfermería del Hospital Santa Gema Yurimaguas, enero-junio 2022?

II. OBJETIVOS

2.1. Objetivo General

Determinar la relación que existe entre Síndrome de burnout y desempeño laboral del profesional de enfermería del Hospital Santa Gema Yurimaguas, enero-junio 2022.

2.2. Objetivos Específicos

1. Identificar las características sociodemográficas de los profesionales de enfermería del Hospital Santa Gema Yurimaguas, enero – junio 2022.
2. Determinar la valoración de Síndrome de burnout según las dimensiones: cansancio emocional, despersonalización y realización personal en los profesionales de enfermería del Hospital Santa Gema Yurimaguas, enero – junio 2022.
3. Determinar el desempeño laboral según las dimensiones: desempeño de tareas, desempeño contextual y desempeño organizacional en los profesionales de enfermería del Hospital Santa Gema Yurimaguas, enero-junio 2022.
4. Determinar la dimensión de mayor relación entre las variables Síndrome de Burnout y desempeño laboral.

2.3. Hipótesis de Investigación

Ha: Sí, existe relación significativa entre Síndrome de burnout y desempeño laboral del profesional de enfermería del Hospital Santa Gema Yurimaguas, enero-junio 2022.

Ho: No, existe relación significativa entre Síndrome de burnout y desempeño laboral del profesional de enfermería del Hospital Santa Gema Yurimaguas, enero-junio 2022.

2.4. Sistemas de variables

- ✓ Variable Independiente: Síndrome de burnout.
- ✓ Variable Dependiente: Desempeño laboral.

2.4.1. Operacionalización de variables

VARIABLE INDEPENDIENTE	DEFINICION CONCEPTUAL	DEFINICION OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	ESCALA DE MEDICIÓN
Síndrome de Burnout	Respuesta al estrés laboral crónico compuesto por actitudes y sentimientos negativos hacia las personas con las que se labora y hacia el propio trabajo profesional, así como la experiencia de agotamiento. Gil, P.1999 (15)	Identificación del desgaste físico, emocional debido al agotamiento crónico ante las demandas impuestas en el trabajo evidenciado por la fatiga, cansancio, malestar, actividades negativas, sentimiento de baja autoestima que se obtiene a través del test de Maslach.	Cansancio Emocional	✓ Cansancio ✓ Fatiga ✓ Frustración	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9	Ordinal Escala de Likert 0=Nunca 1= Pocas veces al año o menos 2=Una vez al mes o menos 3= Unas pocas veces al mes 4=Una vez a la semana 5= Unas pocas veces a la semana 6= Todos los días
			Despersonalización	✓ Insensibilidad ✓ Endurecimiento emocional ✓ Culpabilidad	10, 11, 12, 13, 14	
			Realización Personal	✓ Autoestima ✓ Capacidad de soportar presiones ✓ Valoración ✓ Entendimiento	15, 16, 17, 18, 19, 20, 21, 22	

VARIABLE DEPENDIENTE	DEFINICION CONCEPTUAL	DEFINICION OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	ESCALA DE MEDICIÓN
Desempeño Laboral	Son aquellas actividades o actitudes observadas en los empleados que son importantes para el logro de las metas y objetivos de la empresa o institución que laboran, en conclusión, se afirma que un buen nivel de desempeño laboral es la fortaleza más relevante de una organización. Chiavenato (37)	Evaluación del desempeño laboral según las dimensiones, desempeño de tareas, desempeño contextual y desempeño organizacional que se obtiene a través del test de salgado y cabal. Valorando en desempeño de tareas como malo de 9 a 20 puntos, regular de 21 a 33 puntos y bueno de 34 a 45 puntos, desempeño contextual, como malo de 10 a 23 puntos, regular de 24 a 36 puntos y bueno de 37 a 50 puntos y	Desempeño de Tareas	✓ Capacidad de toma de decisiones ✓ Capacidad de organización y planificación ✓ Capacidad de resolución de problemas ✓ Conocimientos profesionales y-o técnicos ✓ Productividad	1, 2 3, 4 5 6, 7 8, 9	Ordinal Escala de Likert Puntuación: 1: Nunca 2: Casi nunca 3: A veces 4: Casi siempre 5: Siempre
			Desempeño Contextual	✓ Orientación a objetivos y resultados ✓ Iniciativa ✓ Compromiso de organización ✓ Colaboración y cooperación con los compañeros ✓ Compartir y transmitir conocimientos	10, 11 12, 13 14, 15 16, 17 18, 19	
			Desempeño Organizacional	✓ Voluntariamente mantener el rendimiento laboral.	20, 21 22, 23	

		desempeño organizacional como malo de 9 a 20 puntos, regular de 21 a 33 puntos y bueno de 34 a 45 puntos.		✓ Mantener voluntariamente la calidad del trabajo. ✓ Uso racional del tiempo de trabajo y de los recursos. ✓ diligente en su trabajo y use su tiempo de manera efectiva. ✓ Ritmo voluntario eficiente del trabajo	24.25 26, 27 28	

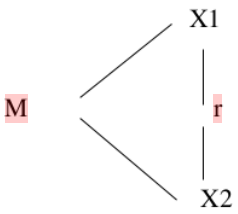
III. MATERIAL Y MÉTODOS

3.1. Tipo de Estudio

Esta investigación tiene un enfoque cuantitativo, no experimental, de corte transversal, porque permitirá la medición de las variables a estudiar.

3.2. Diseño de Investigación

El presente estudio, fue de diseño descriptivo correlacional, cuyo esquema fue el siguiente:



Donde:

M: Representa la muestra que estará conformada por todos los profesionales de enfermería del hospital Santa Gema Yurimaguas.

X_1: Representarán las observaciones que se realicen a la variable independiente. (Síndrome de Burnout).

X_2: Representarán las observaciones que se realicen a la variable dependiente. (Desempeño Laboral).

r: Representa la relación entre la variable síndrome de burnout y desempeño laboral.

3.3. Universo, Población y Muestra

Universo

Estuvo conformado por 462 trabajadores del Hospital Santa Gema de Yurimaguas

Población

La población estuvo conformada por 59 Licenciados de Enfermería del Hospital Santa Gema de Yurimaguas (Fuente: Oficina de Recursos Humanos Hospital Santa Gema Yurimaguas). Pero se trabajó con 53 licenciados debido a que 2 licenciados fueron diagnosticados con Covid-19 y 4 decidieron no colaborar con la investigación debido a la falta de tiempo.

Muestra

Para el cálculo no se obtendrá muestra porque se trabajó con el total de población que son los 53 licenciados en enfermería del Hospital Santa Gema Yurimaguas, enero - junio 2022

3.3.1. Criterios de inclusión

Para ser considerados en el presente trabajo de investigación, se cumplió los siguientes criterios:

a. Personal enfermera (a) que labora en el Hospital Santa Gema de Yurimaguas.

3.3.2. Criterios de exclusión

Para ser considerados en el presente trabajo de investigación, se tuvieron en cuenta los siguientes criterios:

a. Personal administrativo que labora en el Hospital Santa Gema de Yurimaguas
b. Personal Auxiliar en enfermería que labora en el Hospital Santa Gema de Yurimaguas
c. Personal Técnico en enfermería que labora en el Hospital Santa Gema de Yurimaguas
d. Personal fuera del Hospital Santa Gema de Yurimaguas.
e. Personal de vacaciones
f. Personal que renuncia a medio del estudio de investigación.

3.4. Procedimientos

a. Con la aprobación del proyecto por parte de la Facultad, se solicitó el permiso a la Dirección de Escuela de Enfermería, para acceder a aplicar el instrumento de investigación.

b. Seguidamente se procedió a la recolección de datos del estudio, según definición de población y muestra.

c. Posteriormente se procedió a la organización, análisis e interpretación de los resultados y su respectiva formulación de los cuadros estadísticos.

3.5. Métodos de Instrumentos de recolección de datos Técnica.

Se utilizó como técnica la encuesta y como instrumento el cuestionario *"Maslach Burnout Inventory"* (MBI) que está constituido por 22 ítems en forma de afirmaciones, que plantean al sujeto, enunciados sobre sus sentimientos y actitudes profesionales, mide el desgaste profesional. Este test pretende medir la frecuencia y la intensidad con la que sufre el Burnout en sus 3 dimensiones:

1. Agotamiento o cansancio emocional que "valora estar exhausto emocionalmente por las demandas del trabajo y consta de 9 ítems (1, 2, 3,4,5,6,7,8 y 9). Siendo la puntuación máxima 54" (67).

2. Despersonalización que "valora el grado en que cada profesional reconoce su actitud de frialdad y distanciamiento; consta de 5 ítems (10, 11, 12, 13 y 14). Siendo la puntuación máxima 30" (67).

3. Realización personal que "evalúa los sentimientos de auto eficiencia y realización personal en el trabajo y se compone de 8 ítems (15, 16, 17, 18, 19, 20, 21 y 22). Siendo la puntuación máxima 48" (67).

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

Fuente (Gonzales, 2020) (67)

Cálculo de puntuación

Aspecto evaluado	Preguntas a evaluar	Valor
Cansancio emocional	1−2−3−4-5-6-7-8-9	Más de 26
Despersonalización	10−11−12−13−14	Más de 09
Realización personal	15-16-17-18-19-20-21	Menos de 34

Fuente (Gonzales, 2020) (67)

Valoración de puntuación

"Altas puntuaciones en las dos primeras escalas y bajas en la tercera definen el síndrome de Burnout. Hay que analizar de manera detallada los distintos aspectos para determinar el grado del Síndrome de Burnout" (67), que puede ser de bajo, medio y alto.

De acuerdo con el puntaje obtenido se clasifica a la persona con un nivel bajo, medio y alto.

	BAJO	MEDIO	ALTO
Cansancio emocional	0 – 18	19 – 26	27 – 54
Despersonalización	0 – 5	6 – 9	10 – 30
Realización personal	0 – 33	34 – 39	40 – 56

Para la recolección de datos de la segunda variable, desempeño laboral, se utilizó como técnica la encuesta adaptada de salgado y Cabal, como instrumento un cuestionario tipo escala de likert, que está constituido por 28 preguntas que se valoran en 3 dimensiones: (63)

1. Desempeño de tareas que evalúa el comportamiento (conocimiento, destreza y habito) que generan el producto dentro de la organización sobre un puesto de trabajo y consta de 9 ítems (1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8 y 9). Siendo la puntuación máxima 45.
2. Desempeño contextual que evalúa la personalidad dentro del trabajo de cada personal y consta de 10 ítems (10, 11, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 18 y 19). Siendo la puntuación máxima 50.
3. Desempeño organizacional que evalúa la capacidad de adquirir y procesar los recursos humanos, materiales y financieros, y consta de 9 ítems (20, 21, 22, 23, 24, 25, 26, 27 y 28). Siendo la puntuación máxima 45.

Escala de medidas
1 = Nunca.
2 = Casi nunca.
3 = A veces.
4 = Casi siempre.

5 = Siempre.

Los 28 ítems se agrupan 03 dimensiones:

Dimensiones	Preguntas a evaluar
Desempeño de Tareas	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9
Desempeño Contextual	10, 11, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 18, 19
Desempeño Organizacional	20, 21, 22, 23, 24, 25, 26, 27, 28

Cálculo de Puntuación

Los 28 ítems se agrupan 03 dimensiones, se suman las respuestas dadas a los ítems

Dimensiones	Preguntas a evaluar	Valor
Desempeño de Tareas	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9	Más de 33
Desempeño Contextual	10, 11, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 18, 19	Más de 36
Desempeño Organizacional	20, 21, 22, 23, 24, 25, 26, 27, 28	Más de 33

Valoración de puntuación

"Altas puntuaciones en las tres escalas definen al desempeño laboral. Necesita ser analizado en detalle desde varios aspectos para determinar el grado del desempeño laboral, que puede ser malo, regular y bueno. Este análisis de aspectos e ítems puede orientar sobre los puntos y débiles en su desempeño laboral de profesional de enfermería" (63).

De acuerdo con el puntaje obtenido se clasifica a la persona con un nivel Malo, Regular y Bueno.

	MALO	REGULAR	BUENO
Desempeño de Tareas	9-20	21-33	34-45
Desempeño Contextual	10-23	24-36	37-50
Desempeño Organizacional	9-20	21-33	34-45

3.6. Plan de Tabulación y Análisis de datos

Se utilizó una matriz de tabulación (Excel 2016 y SPSS v26).

IV. RESULTADOS

Tabla N° 01: Características sociodemográficas de los profesionales de enfermería del Hospital Santa Gema Yurimguas, enero – junio 2022.

Datos Socio Demográficos		**n**	**%**
Sexo	Femenino	42	79.3
	Masculino	11	20.7
	Total	**53**	**100.0**
Edad	24 a 30	15	28.3
	31 a 40	32	60.4
	43 a 61	6	11.3
	Total	**53**	**100.0**
Tiempo de servicio	1 a 10 años	38	71.7
	11 a 19 años	12	22.6
	23 a 35 años	3	5.7
	Total	**53**	**100.0**
¿La remuneración que recibe mensualmente satisface sus necesidades cotidianas?	Si	28	52.8
	No	25	47.2
	Total	**53**	**100.0**
Ud. labora en 1 o más lugares	Un solo lugar	43	81.1
	2 a más lugares	10	18.9
	Total	53	100.0

Fuente: Elaboración propia.

En la Tabla 1, según las características generales del personal profesional se encontró que el 79.3% son del sexo femenino y el 20.7% son masculino. Según la edad, se observa que el 28.3% se encuentran en el rango de 24 a 30 años de edad, el 30, 4% en el rango de 31 a 40 años de edad y el 11, 3 % en el rango 43 a 61 años de edad. En cuanto al tiempo de servicio el 71,7% tiene 1 a 10 años, el 22.6% entre 11 a 19 años y 5,7% están en el rango de 22 a 35 años. En cuanto a la remuneración mensual se observa que 28 profesionales de enfermería que equivale al 52.8% mencionan que si satisface sus necesidades cotidianas y 25 profesionales de enfermería que equivale al 47.2% no satisface sus necesidades. Por último, se observa que el 81.1% trabajan en un solo lugar y el 18,9% trabajan en 2 o más lugares.

Tabla N° 02: Valoración del Síndrome de burnout según las dimensiones: cansancio emocional, despersonalización y realización personal en los profesionales de enfermería del Hospital Santa Gema Yurimaguas, enero – junio 2022.

Dimensiones del síndrome de burnout	Bajo		Medio		Alto		Total	
	F	%	F	%	F	%	F	%
Cansancio emocional	36	67.9%	15	28.3%	2	3.8%	**53**	**100%**
Despersonalización	52	98.1%	1	1.9%	0	0	**53**	**100%**
Realización personal	3	5.7%	24	45.3%	26	49%	**53**	**100%**

Fuente: Propia

En la tabla N° 2 según las dimensiones del Síndrome de burnout, en la dimensión despersonalización se obtuvo un nivel bajo con un 98,1% y un 1,9% en el nivel medio. Según dimensión cansancio emocional se alcanzó un 67,9% en el nivel bajo, un 28,3% en el nivel medio y un 2,8% en el nivel alto. Y según dimensión Realización personal se obtuvo un 49% en el nivel alto, un 57% en el nivel medio y un 5,7% en el nivel bajo.

Tabla N° 03: Valoración de las dimensiones del desempeño laboral según las dimensiones: desempeño de tareas, desempeño contextual y desempeño organizacional en los profesionales de enfermería del Hospital Santa Gema Yurimaguas, enero-junio 2022

Dimensiones de desempeño	Malo		Regular		Bueno		Total	
	F	%	F	%	F	%	F	%
Desempeño de tareas	0	0	10	18.9%	43	81.1%	53	100%
Desempeño contextual	0	0	5	9.4%	48	90.6%	53	100%
Desempeño organizacional	0	0	41	77.4%	12	22.6%	53	100%

Fuente: Propia

En la tabla N°3 según las dimensiones del desempeño laboral, se observa que los profesionales de enfermería tienen un buen desempeño contextual con un 90,6% y un 9,4%

nivel regular. En la dimensión desempeño de tareas se obtuvo un nivel bueno con un 81,1% y un 18,9% regular. Y en la dimensión Desempeño organizacional obtienen un nivel regular con un 77,4% y un 22,6% en el nivel bueno.

Tabla N° 4: Dimensión de mayor relación entre las variables Síndrome de burnout y desempeño laboral.

Desempeño laboral		Síndrome de burnout		
		Cansancio emocional	Despersonalización	Realización personal
Desempeño de tareas	Correlación de pearson	-,070	-,288*	,430**
	Sig. bilateral	,621	,037	,001
	N	53	53	53
Desempeño Contextual	Correlación de pearson	-,095	,040	,234
	Sig. bilateral	,507	,776	,096
	N	53	53	53
Desempeño organizacional	Correlación de pearson	,223	,256	-,166
	Sig. bilateral	,113	,064	,234
	N	52	53	53

Fuente: Spss.

En la tabla N°4 muestra los resultados de la correlación de pearson entre las dimensiones de las variables de síndrome de burnout y desempeño laboral, de las cuales se observa que la prueba estadística de pearson; la correlación entre la dimensión de desempeño de tareas con realización personal, alcanzó un nivel de significancia en 0.001 con p= 0.430; entonces como "p" es distinto de 0; eso quiere decir que es una relación positiva. Lo que significa que existe relación significativa entre la dimensión desempeño de tareas y la dimensión realización personal. Lo cual indica que el enfermero que tiene buena realización personal tendrá buen desempeño en sus labores, que se verá reflejado en la atención que se brinda a los pacientes, dando como fruto excelente servicio de atención, y buena aceptación o buena calificación por parte de los familiares de los pacientes.

También, la correlación entre la dimensión de desempeño de tareas y despersonalización alcanzo un nivel de significancia en el 0.05 con p=-0.288, entonces "p" es próximo a 0,

siendo una relación negativa. Lo que significa que no existe relación significativa entre la dimensión desempeño de tareas y la dimensión despersonalización.

Tabla N° 5: Relación entre Síndrome de burnout y desempeño laboral del profesional de enfermería del Hospital Santa Gema Yurimaguas, enero-junio 2022.

Prueba estadística de pearson		Variable síndrome de burnout	Variable desempeño laboral
Variable Síndrome de Burnout	Correlación de pearson	1	,165
	Sig. (bilateral)		,249
	N	53	53
Variable Desempeño laboral	Correlación de pearson	,165	1
	Sig. (bilateral)	,249	
	N	53	53

Fuente: Spss

Se observa que la prueba estadística de Pearson, alcanzo un nivel de significancia de p= 0.165; entonces como el nivel de significancia es distinto de 0 y próximo a 1; eso quiere decir que es una relación positiva, aceptando la hipótesis. Por lo tanto, si existe relación entre síndrome de burnout y desempeño laboral del profesional de Enfermería del Hospital Santa Gema Yurimaguas, enero-junio 2022.

V. DISCUSIÓN

Los profesionales de la salud se encuentran entre los más susceptibles al estrés, entre estos se destacar el equipo de enfermería. A la situación de esta profesión hay que añadir que, en relación con la actual crisis económica y sanitaria, el personal de enfermería ha observado un fuerte deterioro de las condiciones de trabajo severamente degradados, lo cual incentivó el incremento de los niveles de estrés.

En la tabla N° 1, en lo que respecta a las características sociodemográficas y laborales se presenta a continuación el perfil de personal de enfermería referente a los estudios encontrados en el hospital, la mayoría tiene entre 31 a 40 años, es decir es un personal joven que oscila a 32 personal femenino con un 60.4%.

Si hacemos una breve revisión de la historia de la enfermería muestra que el ejercicio profesional en tiempos remotos fue tradicionalmente función de la mujer. Como mujer con sigilo y dependencia, no poder social, la profesión de enfermería no existía. No debemos olvidar que hubo diferentes épocas en las que la profesión de enfermería estuvo casi siempre ocupada por damas (63).

Se evidenció que el tiempo de servicio es de 11 a 19 años lo que concuerda con lo referido por, Piña, C. (2005) cabe mencionar que la gran mayoría de los empleados de las instituciones públicas tienen alrededor de 20 o más años de experiencia (64).

En relación con la remuneración que percibe mensualmente, se identificó que un total de 28 profesionales de enfermería que equivale al 52.8% está satisfecho con lo que percibe y satisface sus necesidades.

Así mismo, en lo laboral que cuentan más de 2 trabajos, se observa que el 81.1% solo labora en el hospital santa gema de Yurimaguas.

Los resultados conseguidos mostraron la apariencia de síndrome de burnout en un nivel alto en el mayor porcentaje del personal de enfermería, por lo tanto, esto indica que los empleados exhiben respuestas a la tensión crónico asistencia, lo cual encaja con el reporte realizado por Gil Monte Pedro (1997), en general, mencionan que este grupo está expuesto a constantes cambios en las condiciones de trabajo (horarios, turnos, turnos), que modifican

el normal funcionamiento de su ritmo circadiano (65).

El hecho de que hay más dimensiones de agotamiento emocional y despersonalización y menos dimensiones de realización personal corresponde con investigaciones anteriores (66).

El síndrome de burnout tiene 3 dimensiones estrechamente relacionadas, a saber, el agotamiento emocional, la despersonalización y la falta de satisfacción personal en el trabajo. Los individuos con agotamiento experimentan cogniciones, emociones y actitudes negativas, como abatimiento, culpa, presión y sentimientos de poco valor laboral. Estos afectos son propios del trabajo, hacia el rol y las personas con las que está asociado, especialmente los pacientes.

Este síndrome, de acuerdo a los resultados obtenidos, en la tabla N°2, se presenta con mayor frecuencia en la dimensión despersonalización en un 98.1% con nivel bajo, seguida la dimensión cansancio emocional en un 67.9% con nivel bajo y por último la dimensión de realización personal en un 49% con un nivel alto.

Cabe mencionar que es importante que el hospital y otros establecimientos realicen programas promociones y prevenciones para la salud cognitiva y psicológicos de sus trabajadores para poder detectar y prevenir a tiempo esta condición que ocasionalmente pasa desapercibida o no dan importancia los profesionales.

Los datos de este estudio revelaron que el aspecto del síndrome de burnout que más afecta a las enfermeras es la despersonalización, seguido del agotamiento emocional, donde se presenta sentimientos de carecer de sentimientos propios, o verse preocupado por volverse loco, como también sentimientos de estar emocionalmente agotados y exhaustos.

En la tabla N°3 referente a las dimensiones del desempeño laboral trabajador de Enfermería en el Hospital Santa Gema en Yurimaguas, 2022. Tenemos que el grado de Desempeño Laboral; donde el 90.6% de profesionales de enfermería es decir 48 de los 53 trabajadores de la especialidad de enfermería encuestados, tienen un grado de desempeño Contextual (Bueno) y un 9.4% (regular), asimismo el 81.1%, 43 de los 53 trabajadores de enfermería encuestados, tienen un rango de desempeño de tareas (Bueno) y un 18.9% (regular), asimismo, el 77.4%, 41 de los 53 trabajadores de enfermería encuestados, alcanzó un rango del desempeño organizacional (regular) y un 22.6% (Bueno). La OMS de la Salud, sugiere

a las instituciones del sector salud detectar carencias y deficiencias existentes, planteen y ejecuten estas mejoras utilizando los modelos de calidad, manteniendo presente que estas organizaciones están en la obligación de asegurar una atención médica satisfactoria hacia familiares y pacientes.

Así mismo, en la tabla N°4, la mayor dimensión del desempeño laboral y síndrome de burnout. Se detalla que la mayor relación es entre la dimensión de Desempeño de tareas y realización personal. Dando a conocer que, a mayor desempeño de tareas, mayor realización personal, se entiende que los enfermeros tienen mayor crecimiento personal y son más responsables en lo laboral de acuerdo a sus capacidades y conocimientos en las tareas laborales a diario.

Referente al objetivo general, la relación que existe entre síndrome de burnout y desempeño laboral del profesional de Enfermería en el Hospital Santa Gema Yurimaguas, según el grado de síndrome de burnout y desempeño laboral, trabajadores de enfermería tienen grado medio en Síndrome de burnout (34 profesionales), el 58.5% de ellos tienen un nivel bueno y con respecto a desempeño Laboral el 5.7% tienen un nivel regular de desempeño Laboral. En el grupo de las profesionales de enfermería que tienen un grado bajo en Síndrome de burnout (19 Licenciados), 18.9% manifiestan un nivel bueno de desempeño laboral y el 17% tienen un grado regular de desempeño laboral.

Se observa que la prueba estadística de Pearson, alcanzo un nivel de significancia de p= 0.165; entonces como el nivel de significancia es distinto de 0 y próximo a 1; eso quiere decir que es una relación positiva, aceptando la hipótesis. Por lo tanto, si existe relación entre síndrome de burnout y desempeño laboral del profesional de enfermería del Hospital Santa Gema Yurimaguas, se encontró que existe una significancia entre estas dos variables, es decir que a menor nivel de afectación del Síndrome es mayor el desempeño en esta población estudiada, lo que coincide con lo mencionado por Maslach, la cual señala que las consecuencias del burnout están directamente vinculadas con un mayor número de errores en el trabajo, conductas más deshumanizadas, recriminaciones y nivel bajo de compromiso organizacional.

En general, los efectos van más allá de la propia organización y tendrán un impacto directo en la sociedad en su conjunto, uno de los aspectos a considerar es la creación de una cultura

organizacional, manteniendo actitudes y comportamientos que conducen al burnout a través del aprendizaje modelo que se manifiesta en diversos comportamientos que están directamente relacionados con los resultados laborales de las personas, podemos destacar: disminución de la satisfacción laboral, ausentismo laboral, abandono, el trabajo y la organización, la baja implicación en el trabajo, el bajo interés por las actividades laborales, el aumento de los conflictos interpersonales con los jefes, compañeros y usuarios, la mayor rotación de la plantilla y el aumento del número de accidentes de trabajo hacen que la calidad de la atención prestada por el personal de enfermería sea rebajado profesionalmente.

Al examinar la relación entre el agotamiento y los resultados laborales para los trabajadores de la salud, especialmente las enfermeras, apreciamos la necesidad de buscar indicadores de mejora potencial para igualar los resultados que muestran mejoras en las condiciones laborales, la estabilidad y los beneficios sociales. De esta forma, ejecute planes estratégicos con programas de capacitación para aumentar la eficacia y eficiencia de sus actividades laborales. Las organizaciones de atención del sector salud deben implementar planes de mejora de la calidad de la atención y que las auditorías y evaluaciones deben tener en cuenta los nuevos desarrollos cuando se transforman las instalaciones.

Por lo tanto, por la naturaleza de los cuidados de enfermería, se requiere de un servicio de 24 horas que solo se puede mantener a través del trabajo por turnos. Es bien sabido que este modelo de empleo requiere que los cuidadores se adapten física, emocional y socialmente. Aunque el trabajo por turnos puede proporcionar cierta flexibilidad en el horario de trabajo de una enfermera e ingresos adicionales, a menudo presenta nuevos desafíos para quienes brindan servicios en entornos complejos y exigentes. Además, se sabe que el estrés del trabajo por turnos aumenta la rotación del personal, lo que puede afectar la calidad de la atención. abajo por turnos aumentados de rotaciones del personal, con lo que afecta a la calidad de la atención de enfermería.

VI. CONCLUSIONES

1. En cuanto a las características sociodemográficas de los profesionales de enfermería se encontró que el 79.3% son del sexo femenino, tienen el rango de 31 a 4O años en un 30,4%, el 71,7% tiene 1 a 10 años de servicio, el 52.8% mencionan que si satisface sus necesidades cotidianas. Por último, se observa que el 81.1% trabajan en un solo lugar.
2. En cuanto a la valoración del síndrome de burnout, la dimensión cansancio emocional, presenta un nivel bajo en un 67.9%, la despersonalización tiene un nivel bajo en un 98.1%, y la realización personal tiene un nivel medio con un 45.3%
3. En la valoración del desempeño laboral, la dimensión desempeño de tareas y desempeño contextual presenta un nivel bueno en un 81.1% y un 90.6 % respectivamente, en la dimensión desempeño organizacional presenta un nivel regular con un 77.4%.
4. En cuanto a las dimensiones de mayor relación entre las dos variables Síndrome de burnout y desempeño laboral, si existe relación significativa entre desempeño de tareas y realización personal.
5. Al aplicar la prueba estadística de Pearson se obtuvo un nivel e significancia de 0,165 lo que determina que existe relación entre las dos variables.

VII. RECOMENDACIONES

En base a los resultados de este estudio, se hacen las siguientes recomendaciones:

Para la institución:

1. Tener consideración a los resultados que arrojan la presente investigación, así prevenir y advertir sobre el síndrome de burnout y estrés laboral.
2. Considerar una investigación de tipo experimental con el fin de diagnosticar el síndrome de burnout y así enfatizarlo o tratarlo.
3. Fortalecer la prevención psicológica en los enfermeros, como el estrés laboral, mediante campañas de prevención y promoción de la salud mental promoviendo un buen estado anímico, además de dar incentivos al personal, para una mejora en sus labores diarias con los pacientes.
4. Realizar capacitaciones en temas de empatía, resiliencia, afrontamiento y manejo de estrés laboral, asignando un apropiado horario fuera de trabajo del personal que recibirá la capacitación.

Para Enfermería

5. A los jefes de enfermería de cada servicio, tomen en cuenta dicha investigación, para proporcionar un agradable entorno y un clima de trabajo saludable para los colegas, previniendo así un mal desempeño laboral.
6. Informar sobre el síndrome de Burnout y el desempeño laboral para que puedan tener empatía, mejor trato y un mayor compromiso en las labores diarias con los pacientes.
7. Considerar hacer dinámicas de 1 a 5 minutos en la hora de trabajo, ayudando así a disminuir el estrés laboral del momento.

Para la disciplina de Enfermería

8. Considerar, junto con la investigación de enfermería, los aspectos psicosociales presentes en el área de trabajo que pueden afectar la salud de los licenciados en enfermería.

VIII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. Urrunaga L. Influencia del Síndrome de Burnout en el desempeño laboral del personal de enfermería del tercer piso Este Adolescentes del Instituto Nacional de Enfermedades Neoplásicas Surquillo – 2017 [Internet]. Universidad César Vallejo. 2018. Available from: https://www.mendeley.com/catalogue/bca3467d-ed50-3cf2-8049ed6bdeed9928/?utm_source=desktop&utm_medium=1.19.8&utm_campaign=open_catalog&userDocumentId=%7Bf32a1434-f0af-42a8-894e-a9cb08731afe%7D
2. Martínez Pérez A. El síndrome de Burnout. Evolución conceptual y estado actual de la cuestión. Vivat Acad. 2010;0(112):42
3. Mosaurieta G, Lizeth Y. Síndrome de Burnout en el profesional de enfermería que labora en áreas criticas . Rev Hered. 2008;01(1):33–9
4. De Arco Paternina LK, Castillo Hernández JA. Síndrome de Burnout en época de pandemia: caso colombiano. Interconectando Saberes [Internet]. 2020;(10):115–23. Available from: https://is.uv.mx/index.php/IS/article/view/2675/4570
5. Plaza C. Síndrome de Burnout y otros Riesgos Psicosociales en Médicos Residentes, Enfermeras y Auxiliares de Enfermería de la Clínica Santa Ana. Univ Estatal Cuenca Fac Ciencias Químicas [Internet]. 2018;181. Available from: http://dspace.ucuenca.edu.ec/bitstream/123456789/29454/1/Trabajo de Titulación.pdf
6. Guzmán F. Satisfacción laboral del personal de salud en el servicio de urgencias y su relación con el síndrome de burnout en el Hospital General de zona n 24 del IMSS [Internet]. México; 2016. Available from: http://132.248.9.195/ptd2016/agosto/0747761/0747761.pdf
7. Rivera D, Martínez M. síndrome de burnout y desempeño laboral del personal de enfermería, hospital maria auxiliadora-2021. 2021;6. Available from: http://132.248.9.195/ptd2016/agosto/0747761/0747761.pdf
8. Lauracio C, Lauracio T. Síndrome de Burnout y desempeño laboral en el personal de salud. Rev Innova Educ [Internet]. 2019;1. Available from: https://bit.ly/2ZvDx6K
9. Choy R. Burnout y desempeño laboral en docentes universitarios de una carrera en una universidad privada de Lima Metropolitana. 2017;111. Available from: http://repositorio.upch.edu.pe/handle/upch/1011
10. Salvador Flores JE. “Síndrome de Burnout y Clima Laboral en docentes de Instituciones Educativas del Distrito de El Porvenir de la ciudad de Trujillo.” 2016;107. Available

from: https://repositorio.upao.edu.pe/bitstream/20.500.12759/1810/1/RE_PSICOLOGIA_SINDROME.BURNOUT.CLIMA.LABORAL.DOCENTES.INST.EDUCA_TESIS.pdf

11. Centurión C, Palacios E. El síndrome de burnout y su influencia en el desempeño laboral de los colaboradores del banco de crédito del perú, agencia españa - trujillo, 2016. 2016;(August). Available from: https://repositorio.upao.edu.pe/bitstream/20.500.12759/2322/1/RE_ADMI_CRISTINA.CENTURION_ESTRELLA.PALACIOS_EL.SINDROME.DE.BURNOUT.Y.SU.INFLEUNCIA.EN.EL.DESEMPEÑO_DATOS.PDF
12. Larico Mamani LI. Sindrome de burnout en enfermeras del centro de salud Santa Adriana y docentes de la institución educativa César Vallejo de la ciudad de Juliaca-2015. Tesis Pregr [Internet]. 2016;1–150. Available from: https://repositorio.upeu.edu.pe/bitstream/handle/UPEU/197/Lisbeth_Tesis_bachiller_2016.pdf?sequence=1
13. Vásquez P. Estilos de de vida y sindrome de burnout en el personal del Hopital II-2 de Tarapoto 2017
14. Nuñez H. Nivel del Síndrome de Burnout en el personal médico del hospital MINSA II-2 Tarapoto, Julio-Diciembre 2016. 2016;
15. Gil P, Peiró J. Perspectivas teóricas y modelos interpretativos para el estudio del síndrome de quemarse por el trabajo. Anales de Psicología [revista en Internet] 1999 [acceso 26 de octubre de 2017]; 15(8) : [261-268]. An Psicol. 1999;15(2):261–8
16. Edelwich J, Brodsky U. Burnout etapas de desilusión en las profesiones de ayuda [Internet]. United States; 1980. 255 p. Available from: https://www.ojp.gov/ncjrs/virtual-library/abstracts/burn-out-stages-disillusionment-helping-professions
17. Rodriguez Vilchez G. El Sindrome De Burnout Y El Desempeño Laboral Del Personal Ejecutivo En Bbva Continental Los Olivos 2018. 2018;142. Available from: http://repositorio.usil.edu.pe/handle/USIL/9568
18. Luis E sahili. Trastornos neurologicos, hormonales y psicológicos [Internet]. Paper Knowledge . Toward a Media History of Documents. México; 2014. 158 p. Available from: http://www.biblioteca.cij.gob.mx/Archivos/Materiales_de_consulta/Drogas_de_Abuso/Articulos/TrastornosNeurologicos.pdf

19. Visser WA, Rothmann S. The development of a hassle-based diagnostic scale for predicting burnout in call centres. SA J Hum Resour Manag. 2009;7(1):92–9.
20. Pienaar J, Sieberhagen C. Burnout and engagement of student leaders in a higher education institution. South African J High Educ [Internet]. 2005;19(1):p--155. Available from: https://citeseerx.ist.psu.edu/viewdoc/download?doi=10.1.1.834.7342&rep=rep1&type=pdf
21. Julian P, Ana G. Definición de cansancio [Internet]. Definición.de. 2020. p. 1. Available from: https://definicion.de/cansancio/
22. Julián P, María M. Definición de fatiga [Internet]. Definición.de. 2017. p. 1. Available from: https://definicion.de/fatiga/
23. Julián P, María M. Definición de frustración [Internet]. Definición.de. 2021. Available from: https://definicion.de/frustracion/
24. Cecilia B. Definición de insensibilidad [Internet]. Definición ABC. 2010. Available from: https://www.definicionabc.com/general/insensibilidad.php
25. Goñi M, Medina F, Pintos M, Blanco C, Resumen FT. Desgaste profesional y caracterización de las condiciones laborales de especialistas y posgrados en Medicina Interna. Rev Médica del Uruguay. 2015;31(1):39–45.
26. Javier N. Definición de culpabilidad [Internet]. Definición ABC. 2015. p. 1. Available from: https://www.definicionabc.com/derecho/culpabilidad.php
27. Maslow A. Abraham Maslow y la psicologia transpersonal [Internet]. Available from: http://biblio3.url.edu.gt/Libros/2013/teo-per/14.pdf
28. Julian P, Ana G. Definición de autoestima [Internet]. Definición.de. 2021. p. 1. Available from: https://definicion.de/autoestima/
29. Ignacio M. Qué es trabajo bajo presión – definición + los principales retos [Internet]. Liderazgo, Coaching, Estrategias. 2018. Available from: https://ignaciomartineza.com/liderazgo/trabajo-bajo-presion/
30. Gonzalo R. Definición de Valoración [Internet]. Defnición. 2014. Available from: https://definicion.mx/valoracion/
31. Maite N. Definición de Entendimiento [Internet]. Definición ABC. 2015. p. 1. Available from: https://www.definicionabc.com/comunicacion/entendimiento.php
32. Sarmiento G. Universidad Nacional Mayor de San Marcos Facultad de Medicina Unidad de Posgrado Síndrome de Burnout y satisfacción laboral en el departamento de Emergencia del Hospital Antonio Lorena del Cusco 2017 TESIS Para optar el Grado

Académico de Magíster en Gere. 2019; Available from: https://www.alass.org/wp-content/uploads/22-07_sesion29_3.pdf

33. Caballero C, Hederich C, Palacio J. El burnout academico:delimitacion del sindrome y factores asociados con su aparicion. Rev Latinoam Psicol [Internet]. 2010;42(1):131–46. Available from: http://www.redalyc.org/pdf/805/80515880012.pdf
34. Boone S, Shanafelt T, Sotile WR. Burnout and Satisfaction With Work-Life Balance Among US Physicians Relative to the General US Population. 2012;172(18):1377–85.
35. Estevez A. Significado de desempeño. Significado [Internet]. 2019 Aug; Available from: https://significado.com/desempeno/
36. Newstrom J. Comportamiento humano en el trabajo [Internet]. Available from: https://uachatec.com.mx/wpcontent/uploads/2019/11/Comportamiento_humano_en_el_trabajo.pdf
37. Chiavenato I. Introducción a la teoria general de la administración [Internet]. Septima ed. Hill G, editor. 589 p. Available from: https://esmirnasite.files.wordpress.com/2017/07/i-admonchiavenato.pdf
38. Murphy K. Job Performance and Productivity [Internet]. Lawrence E. Murphy K, Saal F, editors. Estados Unidos; 1990. 157 p. Available from: https://books.google.com.pe/books?hl=es&lr=&id=krGJXecPiH0C&oi=fnd&pg=PA157&dq=Murphy,+K.+(1990).+Job+performance+and+productivity.+Psychology+in+organizations:+Integrating+science+and+practice+(pp.+157+176).&ots=PhGe0XftsG&sig=aj9Z1SWqVo4IRLD_yiMnx0o_9T
39. Davis K, Wherther W. Administración de recursos humanos El capital humano de las empresas [Internet]. Mc Graw Hi. Edición S, editor. Available from: http://up-rid2.up.ac.pa:8080/xmlui/bitstream/handle/123456789/1557/ADMINISTRACIÓN DE RECURSOS HUMANOS-WERTHER.pdf?sequence=1&isAllowed=y
40. Alles M. Desarrollo del talento humano basado en competencias [Internet]. Granica. Argentina, editor. Available from: https://www.bivica.org/files/talento-humano_a.pdf
41. Salazar L. Desempeño laboral de los enfermeras de cuidado directo y la satisfacción del enfermo oncológico Hospitalizado Valencia estado de Carabobo. 2017; Available from:http://mriuc.bc.uc.edu.ve/bitstream/handle/123456789/5777/lisalazar.pdf?sequence=1
42. Alles. Dirección estratégica de RR. HH. vol. I - (3a ed.) [Internet]. 2015. Available from:https://comunicacionrrhh.files.wordpress.com/2018/04/allesdireccionestrategica-de-recursos-humanos.pdf

43. Salgado JF, Cabal ÁL. Evaluación del Desempeño en la Administración Pública del Principado de Asturias: Análisis de las Propiedades Psicométricas Performance. Rev Psicol del Trab y las Organ [Internet]. 2011;27(2):75–91. Available from: http://www.scopus.com/inward/record.url?eid=2s2.080052406391&partnerID=40&md5=9432ab10d6c01d5e948801d4665af77d
44. Gutierrez A. Toma de decisiones. :1–15. Available from: https://cursos.aiu.edu/Toma de Decisiones/PDF/Tema 1.pdf
45. Luis F, Moncayo G. Competencias Generales. :1–2. Available from: https://www.liceochinimichelangelo.edu.it/sites/default/files/competencias_del_titulo.pdf
46. Spain U. Resolución de prolemas, una de las capacidades más demandadas de hoy. 2020; Available from: https://www.up-spain.com/blog/la-resolucion-de-problemas-una-de-las-capacidades-mas-demandadas-en-2017/
47. Etecé E editorial. Conocimiento técnico [Internet]. ditorial Etecé. 2021. Available from: https://concepto.de/conocimiento-tecnico/
48. Sevilla A. Productividad [Internet]. Economipedia.com. 2016. Available from: https://economipedia.com/definiciones/productividad.html
49. Coleman, Borman. Spanish adaptation of the citizenship performance questionnaire by Coleman & Borman (2000) and an analysis of the empiric structure of the construct. Rev Psicol del Trab y las Organ [Internet]. 2012;28(2000):135–49. Available from: http://www.scopus.com/inward/record.url?eid=2-s2.0-84874786964&partnerID=40&md5=7d6a9e9879e098a2ffbdd4a7315d6f98
50. Adrián R. Iniciativa [Internet]. ConceptoDefinición. 2021. Available from: https://conceptodefinicion.de/iniciativa/
51. Hernandez C. Estrategias para lograr el compromiso en una empresa. Instituto nacional de contadores Colombia [Internet]. 2019; Available from: https://incp.org.co/estrategias-lograr-compromiso-una-empresa/
52. Orbe E. Colaboración vs cooperación [Internet]. Youtube. 2014. Available from: https://formacion.intef.es/pluginfile.php/106838/mod_imscp/content/4/colaboracin_vs_cooperacin.html
53. Tesis D De, Elguezabal IZ. Transmisión Del Conocimiento a Través [Internet]. Vol. 1. 2016. Available from: https://addi.ehu.es/bitstream/handle/10810/18579/TESIS_VICARREGUI_ECHEVARRIA_PEDRO.pdf?sequence=1

54. Yamakawa P, Ostos J. Relación entre innovación organizacional y desempeño organizacional Relationship between innovation and. Univ Empres [Internet]. 2011;13(21):93–115. Available from: http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=187222420005

55. Iturralde Torres JI, Villacíz J. Evaluación del desempeño laboral y su incidencia en los resultados del rendimiento de los trabajadores de la cooperativa de ahorro y crédito oscus LTDA de la ciudad de ambato en el año 2010. Daena Int J Good Conscienc [Internet]. 2018;13(1):317–27. Available from: https://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/1786/1/TA0097.pdf

56. Benavides O. Competencias y competitividad, diseño para organizaciones latinoamericanas [Internet]. Primera. McGRAW-HILL, editor. Colombia; 2002. Available from: http://www.saber.ula.ve/bitstream/handle/123456789/17580/resena3.pdf;jsessionid=56B58BBE413567F2CAC62D403D8BD959?sequence=1

57. Gutierrez G, Quintero AF. Factores que influyen en el profesional de enfermería para delegar intervenciones clínicas no delegables, IPS de tercer nivel, Neiva 2012. 2012;(Kolisch 1996):49–56. Available from: https://contenidos.usco.edu.co/salud/images/documentos/grados/T.G.Enfermeria/207.T.G-Gloria-Esperanza-Gutierrez-Garzon-Alexis-Fernanda-Quintero-2012.pdf

58. Trujillo Rodríguez M. La evaluación del desempeño. Papeles del Psicol [Internet]. 2014;30. Available from: https://riull.ull.es/xmlui/bitstream/handle/915/393/LA+EVALUACION+DEL+DESEMPENO.pdf;jsessionid=D8E439F9708401FB8A001B4DBBEE65D9?sequence=1

59. Vinueza Veloz AF, Aldaz Pachacama NR, Mera Segovia CM, Pino Vaca DP, Tapia Veloz EC, Vinueza Veloz MF. Burnout syndrome among ecuadorian medical doctors and nurses during covid-19 pandemic. Rev la Asoc Esp Espec en Med del Trab. 2020;29(4):330–9

60. Moreno B, Baez C. Factores y riesgos psicosociales, formas, consecuencias, medidas y buenas prácticas. Soc Sci Med [Internet]. 1985;20(10):993–9. Available from:https://www.insst.es/documents/94886/96076/Factores+y+riesgos+psicosociales%2C+formas%2C+consecuencias%2C+medidas+y+buenas+prácticas

61. Martínez JCA. Aspectos epidemiologicos del síndrome de burnout en el personal sanitario. Rev Esp Salud Publica. 1997;71(3):293–303

62. Durán S, García J, Parra Margel A, García Velázquez MDR, Hernandez-Sánchez I. Estrategias para disminuir el síndrome de Burnout en personal que labora en Instituciones de salud en Barranquilla. Cult Educ y Soc. 2018;9(1):27–44

63. Consuelo Gonzáles C. Síndrome de Burnout y desempeño laboral del personal asistencial del Hospital de la Policía Nacional del Perú. Lima- 2017 [Internet]. Universidad César Vallejo. 2018. Available from: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/16088/Consuelo_GCR.pdf?sequence=1

64. Piña CE. Sindrome de Burnout y el desempeño laboral del personal de enfermeria de una clinica Psiquiatrica [Internet]. 2005. Available from: https://scholar.googleusercontent.com/scholar?q=cache:e5cyWp4lthkJ:scholar.google.com/+piña+hernandez+burnout&hl=es&as_sdt=0,5

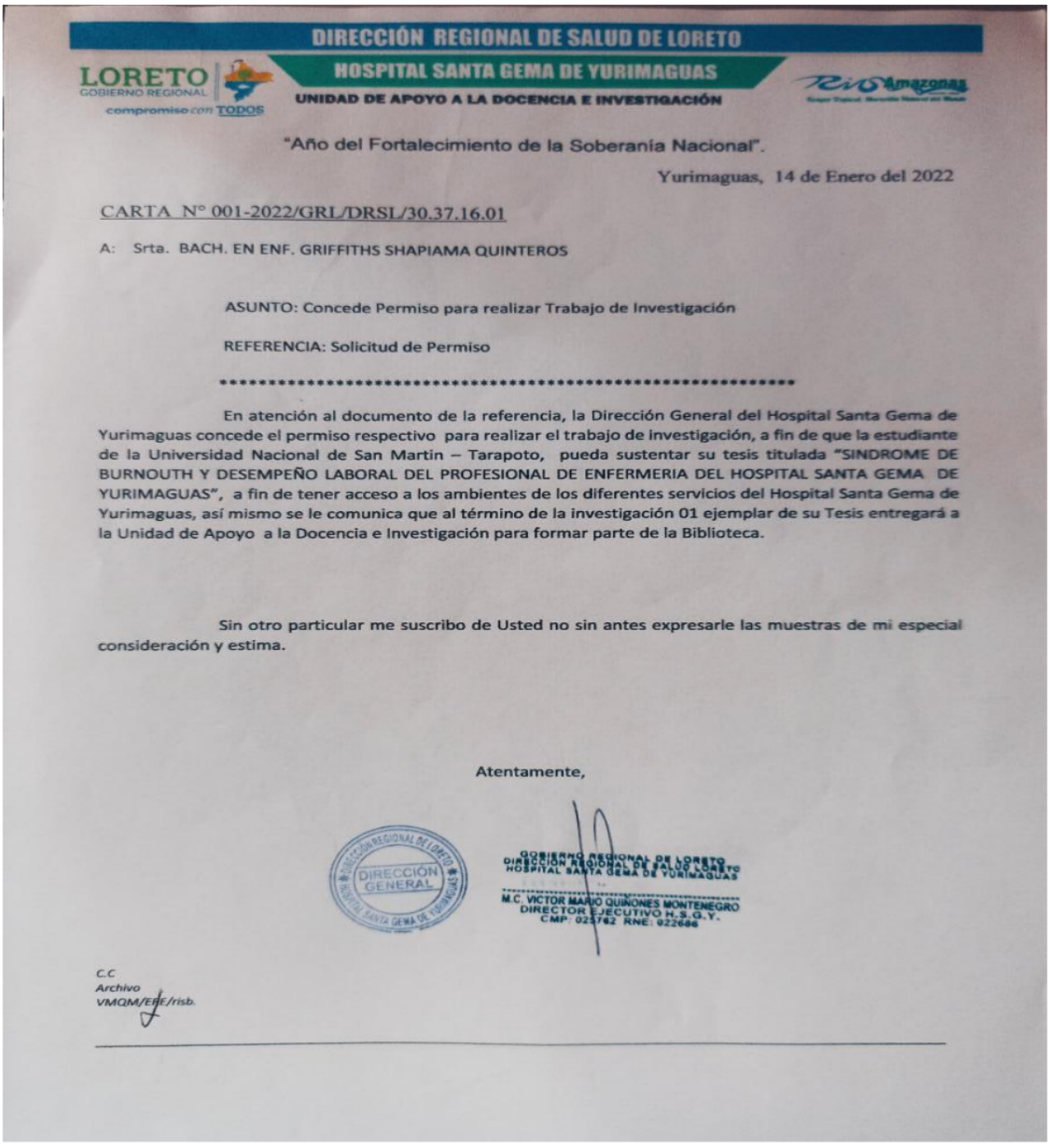
65. Gil-Monte PR. El Síndrome De Quemarse Por El Trabajo (Síndrome De Burnout) En Profesionales De Enfermería. Rev Electrónica Int PSY [Internet]. 2003;1(1):19–33. Available from: https://gepeb.files.wordpress.com/2011/12/pedrogil-monte.pdf

66. Guevara Bedoya LM, Ocampo Agudelo N. Propiedades Psicométricas de Confiabilidad y Validez del Maslach Burnout Inventory – General Survey. Revista Interamericana de Psicología Ocupacional [Internet]. 2016;33(2):128–42. Available from:https://pdfs.semanticscholar.org/c512/45bdac4cddf2349f23f8935986668dedb4d.pdf

67. González, Silvina Laura. Estresores asistenciales y nivel de desgaste profesional en enfermeros del área de salud mental. BS thesis. Universidad Nacional de Rosario. Facultad de Ciencias Médicas., 2020.

IX. ANEXOS

Anexo Nro. 01



DIRECCIÓN REGIONAL DE SALUD DE LORETO

LORETO GOBIERNO REGIONAL compromiso con TODOS

HOSPITAL SANTA GEMA DE YURIMAGUAS

UNIDAD DE APOYO A LA DOCENCIA E INVESTIGACIÓN

Río Amazonas

"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional".

Yurimaguas, 14 de Enero del 2022

CARTA N° 001-2022/GRL/DRSL/30.37.16.01

A: Srta. BACH. EN ENF. GRIFFITHS SHAPIAMA QUINTEROS

ASUNTO: Concede Permiso para realizar Trabajo de Investigación

REFERENCIA: Solicitud de Permiso

****

En atención al documento de la referencia, la Dirección General del Hospital Santa Gema de Yurimaguas concede el permiso respectivo para realizar el trabajo de investigación, a fin de que la estudiante de la Universidad Nacional de San Martin – Tarapoto, pueda sustentar su tesis titulada "SINDROME DE BURNOUTH Y DESEMPEÑO LABORAL DEL PROFESIONAL DE ENFERMERIA DEL HOSPITAL SANTA GEMA DE YURIMAGUAS", a fin de tener acceso a los ambientes de los diferentes servicios del Hospital Santa Gema de Yurimaguas, así mismo se le comunica que al término de la investigación 01 ejemplar de su Tesis entregará a la Unidad de Apoyo a la Docencia e Investigación para formar parte de la Biblioteca.

Sin otro particular me suscribo de Usted no sin antes expresarle las muestras de mi especial consideración y estima.

Atentamente,

DIRECCIÓN GENERAL

GOBIERNO REGIONAL DE LORETO
DIRECCIÓN REGIONAL DE SALUD LORETO
HOSPITAL SANTA GEMA DE YURIMAGUAS

M.C. VICTOR MARIO QUIÑONES MONTENEGRO
DIRECTOR EJECUTIVO H.S.G.Y.
CMP: 025782 RNE: 022686

C.C
Archivo
VMQM/EFE/risb.

ANEXO Nro. 02

Instrumento de Investigación.

UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN MARTIN

FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD

ESCUELA PROFESIONAL DE ENFERMERIA

Cuestionario Maslach Burnout Inventory

PAUTAS DESARROLLO CUESTIONARIO

- Estimado licenciado primeramente gracias por su cooperación en la elaboración de este cuestionario para usted profesional de la salud, es importante para mí recopilar los datos que serán utilizados para desarrollar mi proyecto de investigación.
- Como primer punto al momento de realizar la encuesta antes mencionada, se le solicitará algunos datos generales, de igual manera se le brindarán encuestas precisas para determinar las metas que solicito, en solo deberá marcar con una "X" para una única respuesta en las casillas respectivas.

DATOS GENERALES

Marcas con X la respuesta

- Edad: _____
- Sexo: F M
- Años de Servicio: _____

¿La remuneración que recibe mensualmente cubre sus necesidades diarias?

SI NO

- Labora en: un solo lugar 2 a más lugares

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

I. Ítems del instrumento:

Nº	Items	0	1	2	3	4	5	6
Cansancio emocional								
1	Me siento emocionalmente agotado/a por mi trabajo.							
2	Me siento cansado al final de la jornada de trabajo.							
3	Cuando me levanto por la mañana y me enfrento a otra jornada de trabajo me siento fatigado.							
4	Siento que trabajar todo el dia con pacientes supone un gran esfuerzo y me cansa.							
5	Siento que mi trabajo me está desgastando y me siento quemado por mi trabajo.							
6	Me siento frustrado/a en mi trabajo.							
7	Creo que trabajo demasiado.							
8	Trabajar directamente con pacientes me produce estrés.							
9	Me siento acabado en mi trabajo, al limite de mis posibilidades.							
Despersonalización								
10	Creo que estoy tratando a algunos pacientes como si fueran objetos impersonales.							
11	Me he vuelto más insensible con la gente desde que ejerzo la profesión de enfermero (a).							
12	Pienso que este trabajo me está endureciendo emocionalmente.							
13	No me preocupa realmente lo que les ocurra a algunos de mis pacientes.							
14	Creo que los clientes me culpan de algunos de sus problemas.							
Realización personal								
15	Tengo facilidad para comprender como se sienten mis pacientes.							
16	Creo que trato con mucha eficacia los problemas de mis pacientes.							
17	Creo que con mi trabajo estoy influyendo positivamente en la vida de mis pacientes.							

18	Me siento con mucha energía en mi trabajo.							
19	Siento que puedo crear con facilidad un clima agradable con mis pacientes.							
20	Me siento motivado después de trabajar en contacto con pacientes.							
21	Creo que consigo muchas cosas valiosas en este trabajo.							
22	En mi trabajo trato los problemas emocionalmente con mucha calma.							

ANEXO Nro. 03

Instrumento de Investigación.

UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN MARTIN

FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD

ESCUELA PROFESIONAL DE ENFERMERIA

Encuesta adaptada de salgado y Cabal

Instrucción: Marque la respuesta que crea ideal a todas las preguntas. Se presentan las preguntas al lado izquierdo y las alternativas al lado derecho.

Considere una **X** en cada columna de acuerdo con las siguientes indicaciones:

Escalas de medidas
1 = Nunca.
2 = Casi nunca.
3 = A veces.
4 = Casi siempre.
5 = Siempre.

Ítems del instrumento:

N°	ITEMS	1	2	3	4	5
	Desempeño de tareas					
1	¿Toma decisiones acertada de acuerdo a su conocimiento, experiencia y buen juicio?					
2	¿Analiza y medita muy bien antes de tomar alguna decisión?					
3	¿Realiza usted una planificación de sus actividades estableciendo plazos para sacar mejor provecho de sus tiempos?					
4	¿Identifica con claridad aquellas tareas que requieren de mayor dedicación y tiempo para desarrollarla?					
5	¿Promueve usted un clima amigable para solucionar los problemas en su área de trabajo equipo?					
6	¿Maneja adecuadamente sus conocimientos en su área de					

	trabajo?					
7	¿En su institución laboral le incentivan a capacitarse?					
8	¿Planifica metas a realizar y mejorar en un determinado tiempo?					
9	¿Realiza usted sus actividades laborales en el tiempo estimado?					
Desempeño contextual						
10	¿Cumple con las metas establecidas que le asignaron?					
11	¿Se preocupa por alcanzar sus metas?					
12	¿Promueve nuevas ideas para mejorar el proceso de Atención					
13	¿Toma la iniciativa de alguna mejora antes que los demás?					
14	¿Cumple con sus funciones en los tiempos que se le Asignan?					
15	¿Se compromete con los reglamentos de su institución?					
16	¿Promueve la cooperación entre sus compañeros de trabajo?					
17	¿Presta ayuda a sus colegas sin que ellos se los pida?					
18	¿Sus jefes le mandan a capacitación, para que mejore su desempeño laboral?					
19	¿Busca adquirir nuevos conocimientos y los comparte con sus colegas?					
Desempeño organizacional						
20	¿Mantiene su buen ánimo, en toda su jornada laboral?					
21	¿Se siente fatigado durante su jornada laboral?					
22	¿Su calidad de atención es igual para todos sus pacientes?					
23	¿Es capaz de realizar más actividades que sus compañeros?					
24	¿Sale de su servicio durante su jornada laboral por algún motivo personal?					
25	¿Utiliza los recursos de su institución para otras cosas?					

26	¿Asiste puntualmente a su centro laboral?					
27	¿Realiza otras actividades ajenas en su hora de trabajo?					
28	¿Pone excusas para faltar a su jornada laboral?					

ANEXO Nro. 04

	Síndrome de burnout	
	F	**%**
Bajo	19	35.8%
Medio	34	64.2%
Alto	0	0%
Total	**53**	**100%**

ANEXO Nro. 05

	Desempeño laboral	
	F	**%**
Malo	0	0%
Regular	12	22.6%
Bueno	41	77.4%
Total	**53**	**100%**

ANEXO Nro. 06

Desempeño Laboral	**Síndrome de Burnout**							
	Bajo		Medio		Alto		**Total**	
	F	**%**	**F**	**%**	**F**	**%**	**F**	**%**
Malo	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%
Regular	9	17.0%	3	5.7%	0	0%	12	22.6%
Bueno	10	18.9%	31	58.5%	0	0%	41	77.4%
Total	19	35.8%	34	64.2%	0	0%	53	100%

Síndrome de burnout y desempeño laboral del profesional de enfermería del Hospital Santa Gema Yurimaguas, enero-junio 2022.

INFORME DE ORIGINALIDAD

23%	23%	4%	12%
INDICE DE SIMILITUD	FUENTES DE INTERNET	PUBLICACIONES	TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1	repositorio.unsm.edu.pe Fuente de Internet	7%
2	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	3%
3	ninive.uaslp.mx Fuente de Internet	2%
4	hdl.handle.net Fuente de Internet	1%
5	cybertesis.unmsm.edu.pe Fuente de Internet	1%
6	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	1%
7	repositorio.unac.edu.pe Fuente de Internet	1%
8	repositorio.usil.edu.pe Fuente de Internet	1%

9	repositorio.autonomadeica.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
10	1library.co Fuente de Internet	<1 %
11	Submitted to Ministerio de Defensa Trabajo del estudiante	<1 %
12	repositorio.unc.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
13	Submitted to Universidad Nacional Autonoma de Chota Trabajo del estudiante	<1 %
14	Submitted to Universidad Nacional de Tumbes Trabajo del estudiante	<1 %
15	Submitted to Universidad Estatal de Milagro Trabajo del estudiante	<1 %
16	rephip.unr.edu.ar Fuente de Internet	<1 %
17	repositorio.uide.edu.ec Fuente de Internet	<1 %
18	repositorio.uap.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
19	Submitted to Universidad Autónoma de Ica Trabajo del estudiante	<1 %

20	Submitted to Universidad Continental Trabajo del estudiante	<1 %
21	repositorio.undac.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
22	www.urp.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
23	Submitted to Universidad Americana Trabajo del estudiante	<1 %
24	Submitted to Universidad Católica de Santa María Trabajo del estudiante	<1 %
25	dspace.unitru.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
26	repositorio.upads.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
27	repositorio.utea.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
28	Submitted to Universidad Abierta para Adultos Trabajo del estudiante	<1 %
29	tesis.unsm.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
30	Submitted to Universidad Internacional de la Rioja Trabajo del estudiante	<1 %

31	es.slideshare.net Fuente de Internet	<1 %
32	Submitted to Universidad Rey Juan Carlos Trabajo del estudiante	<1 %
33	repositorio.uandina.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
34	repositorio.ucsg.edu.ec Fuente de Internet	<1 %
35	repositorio.upla.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
36	idoc.pub Fuente de Internet	<1 %
37	tesis.ucsm.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
38	Submitted to Universidad Alas Peruanas Trabajo del estudiante	<1 %
39	repositorio.untumbes.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
40	oa.upm.es Fuente de Internet	<1 %
41	repositorio.ug.edu.ec Fuente de Internet	<1 %
42	repositorio.unheval.edu.pe Fuente de Internet	<1 %

43	repositorio.upao.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
44	www.canarias.ccoo.es Fuente de Internet	<1 %
45	Submitted to Universidad San Ignacio de Loyola Trabajo del estudiante	<1 %
46	Submitted to Universidad de San Martín de Porres Trabajo del estudiante	<1 %
47	linkinghub.elsevier.com Fuente de Internet	<1 %
48	repositorio.uladech.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
49	repositorio.unsa.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
50	www.coursehero.com Fuente de Internet	<1 %

Excluir citas	Activo	Excluir coincidencias	< 10 words
Excluir bibliografía	Activo		