

UNIVERSIDAD PERUANA UNIÓN

FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD

Escuela Profesional de Enfermería



**Síndrome de Burnout y desempeño Laboral bajo contexto covid 19
en el personal de enfermería Juliaca**

Tesis para obtener el Título Profesional de Licenciados en Enfermería

Por:

Yanina Denisse Lima Quispe de Cahuana

Nelson Tuni Mamani Estrada

Asesor:

Mg. Ruth Ester Mamani Limachi

Juliaca, octubre de 2022

DECLARACIÓN JURADA DE AUTORÍA DEL INFORME DE TESIS

Mg. Rut Ester Mamani Limachi, de la Facultad de Ciencias de la Salud, Escuela Profesional de Enfermería, de la Universidad Peruana Unión.

DECLARO:

Que el presente informe de investigación titulado: **“SÍNDROME DE BURNOUT Y DESEMPEÑO LABORAL BAJO CONTEXTO COVID 19 EN EL PERSONAL DE ENFERMERÍA JULIACA”** constituye la memoria que presentan los Bachilleres **Yanina Denisse Lima Quispe de Cahuana** y **Nelson Tuni Mamani Estrada** para obtener el título de Profesional de Licenciado de Enfermería, cuya tesis ha sido realizada en la Universidad Peruana Unión bajo mi dirección.

Las opiniones y declaraciones en este informe son de entera responsabilidad de los autores, sin comprometer a la institución.

Y estando de acuerdo, firmo la presente declaración en Juliaca, a los 25 días del mes de octubre del año 2022.

A handwritten signature in blue ink, appearing to read 'Rut Ester Mamani Limachi', is written over a horizontal line. The signature is stylized and includes a vertical stroke that extends upwards.

Mg. Rut Ester Mamani Limachi
Asesor



ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS

En Puno, Juliaca, Villa Chufanqarani, a 25 día(s) del mes de octubre del año 2022 a las 11 horas, se reunieron los miembros del jurado en la Universidad Peruana Unión Campus Juliaca bajo la dirección del Señor Presidente del jurado Mg. Rosa Luz Tuesta Guerra, el secretario Mg. Claudia Judith Mamani Ramos y los demás miembros Mg. Marleny Montes Salcedo y el(a) asesor(a) Mg. Rut Ester Mamani Lindo.

Con el propósito de administrar el acto académico de sustentación de la tesis titulada: **Síndrome de Burnout y desempeño Laboral bajo contexto covid 19 en el personal de enfermería Juliaca**

de o(los)/a(las) bachiller(es): a) Yanina Denisse Lima Quispe de Cahuana b) Nelson Tuni Mamani Estrada conducente a la obtención del título profesional de **Licenciados en Enfermería** (Nombre del Título Profesional)

con mención en:

El Presidente inició el acto académico de sustentación invitando al (os)/a(la)/s candidato(s) a hacer uso del tiempo determinado para su exposición. Concluida la exposición, el Presidente invitó a los demás miembros del jurado a efectuar las preguntas, y aclaraciones pertinentes, las cuales fueron absueltas por el(los)/a(la)/s candidato(s). Luego, se produjo un receso para las deliberaciones y la emisión del dictamen del jurado.

Posteriormente, el jurado procedió a dejar constancia escrita sobre la evaluación en la presente acta, con el dictamen siguiente:

Candidato (a): **Yanina Denisse Lima Quispe de Cahuana**

CALIFICACIÓN	ESCALAS			Mérito
	Vigesimal	Litoral	Cualitativa	
Aprobado	17	B+	Muy bueno	Sobresaliente

Candidato (b): **Nelson Tuni Mamani Estrada**

CALIFICACIÓN	ESCALAS			Mérito
	Vigesimal	Litoral	Cualitativa	
Aprobado	17	B+	Muy bueno	Sobresaliente

(*) Ver parte posterior

Finalmente, el Presidente del jurado invitó al(los)/a(la)/s candidato(s) a ponerse de pie, para recibir la evaluación final y concluir el acto académico de sustentación procediéndose a registrar las firmas respectivas.

Presidente

Asesor

Candidato/a (a)

Miembro

Secretario

Miembro

Candidato/a (b)

Síndrome de Burnout y desempeño Laboral bajo contexto covid 19 en el personal de enfermería Juliaca

Yanina Denisse Lima Quispe¹

Nelson Tuni Mamani Estrada²

Ruth Ester Mamani Limachi³

^aEP. Enfermería, Facultad Ciencias de la Salud, Universidad Peruana Unión

Resumen

Objetivo: Determinar la relación entre el síndrome de burnout y el desempeño laboral bajo contexto covid19 en el personal de enfermería del Hospital Carlos Monje Medrano - Juliaca 2021. **Materiales y métodos:** Estudio descriptivo y correlacional, se encuestaron 200 enfermeras. Se recolecto las variables, se midieron con los test de evaluación desempeño laboral y el cuestionario de Maslach. **Resultados:** Se encontró que el 78.5% del personal de enfermería evidencian un nivel alto de síndrome de burnout, por otro lado, el 15.5% evidencian un nivel alto promedio, tan solo el 6.0% un nivel promedio. Respecto a la variable síndrome de burnout y las dimensiones, se encontró que, si existe relación entre el síndrome de burnout y la dimensión competencias actitudinales y sociales con una significancia muy alta de 0.002, valor Pearson 0.213; también se encontró relación entre síndrome de burnout y la dimensión capacidades técnicas obteniendo una significancia 0.000, valor Pearson -0.506. por otro lado, no existe relación entre síndrome de burnout y la dimensión competencia cognitiva con significancia de .081 **Conclusión:** Se concluye que las enfermeras del Hospital Carlos Monje Medrano, presentan un nivel alto de Síndrome de Burnout siendo esta de 79%. Esto afectaría la capacidad de social y la actitud, al enfrentar el síndrome de burnout, si este no se detecta a tiempo. Por otro lado, se encontró relación del síndrome de burnout con la dimensión capacidades técnicas, lo que indica que, si las enfermeras tienen buena capacidad técnica, no afectaría a gran nivel el desempeño laboral.

Palabras clave: Síndrome Burnout, desempeño laboral, enfermeros.

ABSTRACT

Objective: To determine the relationship between burnout syndrome and work performance under the covid-19 context in the nursing staff of the Hospital Carlos Monje Medrano - Juliaca 2021. **Materials and methods:** Descriptive and correlational study, 200 nurses were surveyed. The variables were collected, they were measured with the job performance evaluation test and the Maslach questionnaire. **Results:** It was found that 78.5% of the nursing staff show a high level of burnout syndrome, on the other hand, 15.5% show a high average level, only 6.0% an average level. Regarding the burnout syndrome variable and the dimensions, it was found that, if there is a relationship between the burnout syndrome and the attitudinal and social competencies dimension with a very high significance of 0.002, Pearson value 0.213; A relationship was also found between burnout syndrome and the technical skills dimension, obtaining a significance of 0.000, Pearson value -0.506. on the other hand, there is no relationship between burnout syndrome and the cognitive competence dimension with a significance of .081 **Conclusion:** It is concluded that the nurses of the Carlos Monje Medrano Hospital present a high level of Burnout Syndrome, this being 79%. This would affect the social capacity and attitude, when facing the burnout syndrome, if it is not detected in time. On the other hand, a relationship was found between the burnout syndrome and the technical skills dimension, which indicates that if the nurses have good technical skills, it would not greatly affect job performance.

Keywords: Burnout Syndrome, job performance, nurses.

RESUMO

Objetivo: Determinar a relação entre a síndrome de burnout e o desempenho do trabalho no contexto da covid-19 na equipe de enfermagem do Hospital Carlos Monje Medrano - Juliaca 2021. Materiais e métodos: Estudo descritivo e correlacional, foram pesquisados 200 enfermeiros. As variáveis foram coletadas, medidas com o teste de avaliação de desempenho no trabalho e o questionário de Maslach. Resultados: Constatou-se que 78,5% da equipe de enfermagem apresentam um nível alto de síndrome de burnout, por outro lado, 15,5% apresentam um nível médio alto, apenas 6,0% um nível médio. Em relação à variável síndrome de burnout e às dimensões, verificou-se que, se houver relação entre a síndrome de burnout e a dimensão das competências atitudinais e sociais com significância muito alta de 0,002, valor de Pearson 0,213; Também foi encontrada relação entre a síndrome de burnout e a dimensão habilidades técnicas, obtendo significância de 0,000, valor de Pearson -0,506. por outro lado, não existe relação entre a síndrome de burnout e a dimensão da competência cognitiva com significância de 0,081 Conclusão: Conclui-se que os enfermeiros do Hospital Carlos Monje Medrano apresentam um nível elevado de Síndrome de Burnout, sendo este de 79%. Isso afetaria a capacidade social e a atitude, diante da síndrome de burnout, se não for detectada a tempo. Por outro lado, foi encontrada uma relação entre a síndrome de burnout e a dimensão habilidades técnicas, o que indica que se os enfermeiros tiverem boas habilidades técnicas, isso não afetaria muito o desempenho no trabalho.

Palavras-chave: Síndrome de Burnout, desempenho no trabalho, enfermeiros.

1. Introducción

La Organización Mundial de la Salud (OMS, 2021) incluye al Síndrome de Burnout en la lista de la Clasificación Internacional de Enfermedades (CIE-11) (QD85 Burn-out), hecho que desde el 1 enero del 2022 será tomado como un problema de salud mental, sin embargo, no lo incluye como una condición médica, sino como un fenómeno ocupacional dentro de los “problemas asociados con el empleo o el desempleo” a su vez también a “factores que influyen en el estado de salud o que necesitan atención de servicios médicos”, pero no propiamente clasificado como enfermedad o trastorno de salud. El Psicoanalista Herbert J. Freudenberger en 1973 fue el primero en describir sobre el desgaste profesional o burnout, descripción hecha al observar cambios en su persona y el otro profesional de áreas asistenciales. Según (González-Valero, Puertas-Molero, Ramírez-Granizo, Sánchez-Zafra, & Ubago-Jiménez, 2019) agregan que Freudenberger considero que en el deterioro de su salud mental están a trabajadores de organizaciones de servicios, voluntariado, sanitarios, sociales y educativos; en estos presentando síntomas y comportamientos que se muestran en la conducta y actitudes deficientes en la forma de cumplir la jornada laboral, las relaciones humanas y muy variados pesadumbres psicosomáticos. Las consecuencias que sugiere dicho autor seria disminución del rendimiento, frustración, sentimientos de fatiga el agotamiento, frecuentes dolores de espalda y de cabeza, pérdidas de peso, cinismo, rigidez y otros. Dividido en las dimensiones de agotamiento emocional, despersonalización, realización personal. (Huarcaya-Victoria & Calle-González, 2021)

En los resultados por (Sánchez, Martínez, Sahuquillo, Román, & Cantó, 2017) en su investigación “Análisis de impacto de la crisis económica sobre el síndrome Burnout y resiliencia en el personal de enfermería”, realizada en el complejo hospitalario universitario de Albacete, España donde la muestra consigna 377 participantes nos muestra que 35.1% presentan altos niveles de cansancio emocional, 20.8% del personal sanitario presenta despersonalización y de 32.6 % de realización personal, donde también nos informa en sus resultados que los de servicios especiales, presenta mayor despersonalización por el área donde se desempeñan.

Sobre las investigaciones más recientes realizadas en el Perú y en Puno por (Lauracio & Lauracio, 2020) cuyo objetivo establecer si hay relación entre el síndrome de Burnout y el desempeño laboral al personal de salud del centro de salud vallecito I-3 Puno, el método fue

descriptivo correlacional donde se encuestó en su totalidad de 21 participantes, los autores concluyeron que el síndrome de Burnout es de nivel medio, el desempeño laboral es alto y que no se establece relación relevante entre el síndrome de Burnout y el desempeño laboral del personal de salud.

Por lo tanto el objetivo de la investigación es determinar la relación que existe entre el síndrome de burnout y el desempeño laboral bajo contexto covid19 en el personal de enfermería del Hospital Carlos Monje Medrano 2021

2. Material y Método

El presente estudio de investigación fue de enfoque descriptivo correlacional y de corte transversal. Dado que se describieron y relacionaron las variables de la información recolectada sin manipulación de los datos recolectados. La finalidad fue describir y analizar la relación entre la variable el síndrome de burnout y la variable desempeño laboral (Hernández, 2014). Es de corte transversal debido a que se recogió la información en un determinado tiempo y espacio; se usó el modelo de análisis correlacional porque se relacionó las variables síndrome de burnout y desempeño laboral.

3. Población de estudio

El presente estudio de investigación, se realizó mediante un muestreo no probabilístico intencional, de 200 profesionales de enfermería mayores de 20 años, que se encuentren en planilla, trabajando más de 3 meses, en las áreas de: Emergencias, Cirugía A y B, Neonatología, UCI materno, UCI, UCIN, Triage COVID19, Observación COVID19, Materno COVID19, Hospitalización cirugía, Quirófano, Consultorios, Medicina interna, Inmunizaciones, Pediatría, Trauma shock, Centro de esterilización, ESNI, CRED, Recuperación quirófano, Tópico, que labora en el Hospital Carlos Monje Medrano de la Ciudad de Juliaca 2021.

Se excluyeron a todo personal que estén de vacaciones, con alguna discapacidad mental, se encuentren con licencia y descanso médico.

4. Técnica e instrumento de recolección de datos

La técnica de uso, fue la encuesta de manera presencial, con el uso de todos los protocolos y EPPs para ir a diferentes áreas del hospital, previa autorización del área de ética y investigación del hospital; por medio de la encuesta realizada se obtuvo los datos de

características demográficas y evaluación de las variables Síndrome de Burnout y desempeño laboral.

Los instrumentos que se utilizaron: Para la variable síndrome de burnout se usó el Cuestionario de Maslach Burnout Inventory, que consta de 22 preguntas formuladas de manera afirmativa; Para la variable desempeño laboral se usó el cuestionario de Evaluación del Desempeño laboral, la prueba está conformada por una lista de 21 ítems.

Cuestionario “Cuestionario de Maslach Burnout Inventory” GEI Maslach Burnout Inventory (MBI) de Maslach y Jackson fue creado en 1981 usado por diversos autores desde entonces, este instrumento fue adaptado al español en 1997, siendo avalado por el departamento de innovación y desarrollo de TEA ediciones de Madrid, España.

En cuanto a la validez Vela en el 2001 validó el Inventario Burnout de Maslach en 160 personas que conforman el personal de salud de dos hospitales de Essalud en Trujillo, Perú, obteniendo la validez del instrumento a través de la Correlación ítem-test, mediante un riguroso análisis y utilizando la fórmula Producto de Momento de Pearson, estableció que todos los ítems son válidos al nivel de confianza del 99%.

1. Subescala de cansancio emocional. Consta de 9 preguntas. Valora la vivencia de estar exhausto emocionalmente por las demandas del trabajo. Puntuación máxima 54
2. Subescala de despersonalización. Está formada por 5 ítems. Valora el grado en que cada uno reconoce actitudes de frialdad y distanciamiento. Puntuación máxima 30.
3. Subescala de realización personal. Se compone de 8 ítems. Evalúa los sentimientos de autoeficacia y realización personal en el trabajo. Puntuación máxima 48.

La escala se mide según los siguientes rangos:

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=pocas veces a la semana

6= todos los días.

Para la variable Desempeño Laboral se utilizó la **Ficha técnica del instrumento de Evaluación del Desempeño laboral**. Autor: Ivonne Díaz Reátegui y Karin Gaviria Torres (2013), que se aplicó al personal de enfermería del servicio de gineco-obstetricia del Hospital de Ventanilla; La prueba del cuestionario está conformada por una lista de 21 ítems. El cuestionario de desempeño laboral ha sido validado mediante el método de juicio de expertos y corroborado en una investigación realizada por Ivonne Díaz Reátegui y Karin Gaviria Torres.

ANÁLISIS DE DATOS

Se recopiló la información obtenida de los cuestionarios. Para el procesamiento de la información se realizó la codificación de datos el mismo que se realizó con el programa SPSS v.26. Los datos se presentan mediante tablas de distribución de frecuencias y la hipótesis se probó mediante el estadístico de la correlación de Pearson, por ser las variables de naturaleza cualitativa ordinal.

5. RESULTADOS

Tabla 1

Características sociodemográficas del personal de enfermería del Hospital Carlos Monge Medrano 2021.

		FRECUENCIA	PORCENTAJE
EDAD	20 a 30 años	86	43.0
	31 a 40 años	81	40.5
	41 a 50 años	24	12.0
	+ de 50 años	9	4.5
2° TRABAJO	SI	127	63.5
	NO	73	36.5
ESTADO CIVIL	Soltera(o)	78	39.0
	Casada(o)	82	41.0
	Conviviente	27	13.5
	Viuda(o)	3	1.5
	Separada(o)	10	5.0

SEXO	Femenino	164	82.0
	Masculino	36	18.0
GRADO DE INSTRUCCION	Licenciada(o)	105	52.5
	Técnico de enfermería	95	47.5
Total		200	100.0

Fuente elaboración propia

En la tabla 1 podemos observar que el 43% tiene de 20 a 30 años; así también el 63.5% de los (as) encuestados refieren ser este su segundo trabajo, con respecto al estado civil el 41% es casado(a) y 39% soltero(a). A su vez el 82% de la población pertenecen al sexo femenino; sin embargo, cabe resaltar que el 52.5% son Licenciados (as) en Enfermería mientras que 47.5% son Técnicos(as) de enfermería.

Tabla 2

Análisis descriptivo respecto a la variable Síndrome de Burnout, bajo el contexto COVID 19 en el personal de enfermería del Hospital Carlos Monge Medrano 2021

			Frecuencia	Porcentaje
Síndrome de Burnout	Promedio		12	6.0
	Alto promedio		31	15.5
	Alto		157	78.5
	Total		200	100.0

Fuente elaboración propia

En la tabla 2 podemos observar que el 78.5% del personal de enfermería evidencian un nivel alto de síndrome de burnout, por otro lado, el 15.5% de los encuestados (as) un nivel alto promedio, y finalmente tan solo el 6.0% evidencia un nivel promedio.

Tabla 3

Análisis descriptivo respecto a la variable Desempeño Laboral, bajo el contexto COVID 19 en el personal de enfermería del Hospital Carlos Monge Medrano 2021.

		Frecuencia	Porcentaje
Desempeño Laboral	medio	5	2.5
	alto	195	97.5
	Total	200	100.0

Fuente elaboración propia

En la tabla 3 podemos observar que el 97.5% de los enfermeros (as) evidencian un nivel alto de Desempeño laboral, a diferencia, el 2.5% de los encuestados (as) un nivel alto medio.

Tabla 4

Análisis descriptivo de respecto a la variable Síndrome de Burnout y la Competencia Cognitiva bajo el contexto COVID 19 en el personal de enfermería del Hospital Carlos Monge Medrano 2021.

		Síndrome Burnout	Competencia cognitivas
Síndrome Burnout	Correlación de Pearson	1	.124
	Sig. (bilateral)		.081
	N	200	200
Competencia cognitivas	Correlación de Pearson	.124	1
	Sig. (bilateral)	.081	
	N	200	200

Fuente elaboración propia

La tabla 4 Se evidencia un nivel de significancia (bilateral) de la evaluación con una significancia de .081, lo que determino aceptar la hipótesis nula y rechazar la hipótesis alterna. esto quiere decir que no hay relación entre la variable síndrome de burnout y el Desempeño Laboral en su dimensión competencia cognitiva de la variable desempeño laboral.

Tabla 5

Correlación entre síndrome de Burnout y la Competencia actitudinal y social bajo el contexto COVID 19 en el personal de enfermería del Hospital Carlos Monge Medrano 2021.

		Síndrome Burnout	Competencia actitudinal y social
Síndrome Burnout	Correlación de Pearson	1	.213**
	Sig. (bilateral)		.002
	N	200	200
Competencia actitudinal y social	Correlación de Pearson	.213**	1
	Sig. (bilateral)	.002	
	N	200	200

Fuente elaboración propia

En la tabla 5, el análisis de correlación determina la existencia de una relación significativa alta siendo de 0.002, y la correlación Pearson es de 0.213 entre Síndrome de Burnout y el Desempeño laboral en su dimensión Competencia actitudinal y social. Por lo que se determinó en aceptar la hipótesis alterna y rechazar la hipótesis nula, que significa que el síndrome de burnout afectaría a la actitud y la vida social del personal de enfermería si no se logra detectar a tiempo este problema.

Tabla 6

Correlación entre síndrome de Burnout y la Competencia de capacidad técnica bajo el contexto COVID 19 en el personal de enfermería del Hospital Carlos Monge Medrano 2021.

		Síndrome Burnout	Competencia capacidad técnica
Síndrome Burnout	Correlación de Pearson	1	-.506**

	Sig. (bilateral)		.000
	N	200	200
Competencia	Correlación de Pearson	-.506**	1
capacidad técnica	Sig. (bilateral)	.000	
	N	200	200

Fuente elaboración propia

En la tabla 6 observamos que el Síndrome de Burnout y el Desempeño Laboral en su dimensión Competencia de capacidad técnica tiene una alta correlación ya que el nivel de significancia es de 0.000 y la correlación Pearson es de -0.506 esto significa una correlación negativa moderada que quiere decir que cuando baja la capacidad técnica en el personal de salud aumenta el síndrome de burnout.

Tabla 7

Correlación entre síndrome de Burnout y el Desempeño Laboral bajo el contexto COVID 19 en el personal de enfermería del Hospital Carlos Monge Medrano 2021

		Síndrome Burnout	Desempeño Laboral
Síndrome Burnout	Correlación de Pearson	1	-.025
	Sig. (bilateral)		.721
	N	200	200
Desempeño Laboral	Correlación de Pearson	-.025	1
	Sig. (bilateral)	.721	
	N	200	200

Fuente elaboración propia

En la tabla 7, se obtiene un nivel de significancia de 0.721, lo cual indica que no existe relación significativa entre las variable síndrome de burnout y la variable desempeño laboral, el resultado obtenido se debe a que el personal de enfermería del Hospital Carlos Monje

Medrano, tiene un desempeño laboral nivel alto, siendo este el 97.5% ; sin embargo obtuvo índices de altos en la variable síndrome de burnout, siendo esta del 79% , esto se debería a factores como la edad, siendo que el 43% son del rango de 20 a 30 años, y 40% son de 31 a 40 años, esto quiere decir que el personal es joven y suficientemente hábil para sobre llevar el arduo trabajo que desempeña en el hospital Carlos Monje Medrano durante la pandemia.

Tabla 8

Análisis descriptivo de respecto a la variable Síndrome de Burnout y el desempeño laboral en las enfermeras del Hospital Carlos Monje Medrano de Juliaca 2021.

			Desempeño Laboral				Total	
			medio		alto		N	%
		N	%	N	%			
Síndrome de Burnout	promedio	0	0.0%	12	6.2%	12	6.0%	
	alto	0	0.0%	31	15.9%	31	15.5%	
	promedio alto	5	100.0%	152	77.9%	157	78.5%	
Total		5	100.0%	195	100.0%	200	100.0%	

Fuente elaboración propia

En la tabla 8 podemos observar los resultados del análisis descriptivo respecto a las variables Síndrome de Burnout y el Desempeño laboral. Con respecto al nivel alto, Se observa una predominancia con un nivel alto de 77.9% Síndrome de Burnout, juntamente con un desempeño laboral, así mismo un 15.9% de los encuestados (as) evidencian un alto promedio del Síndrome de Burnout, juntamente con el desempeño laboral, por último 6.2% de los enfermeros (as) evidencian un nivel promedio de Síndrome de Burnout y con un nivel alto de desempeño laboral.

4. Discusión

Los resultados de la investigación realizada dan a conocer como el ser humano se adapta a circunstancia, se capacita y lo que en momento es algo desconocido con el tiempo se investiga

y se convive con ello como en la actualidad se vive con el coronavirus, siendo muestra de ello los enfermeros que demostraron resiliencia ante el covid 19. Dando a conocer los resultados de la investigación realizada muestran que no existe relación entre las variables síndrome de burnout y desempeño laboral con un valor de 0.721 de significancia, éstos resultados se deben a factores como la edad y el estado civil, tal como lo menciona el autor (Luna Muñoz, 2018), donde destaca en su investigación que a partir de los 44 años el personal de salud es vulnerable al síndrome de burnout con frecuencia, y que los casados presentan síndrome de burnout más que los solteros, este dato se ve reflejado en nuestra investigación ya que el 43% del personal en estudio son del rango de 20 a 30 años de edad, y otro factor importante es la de la experiencia, según el autor (Camacuari Cárdenas, 2020) en su investigación atribuye que la experiencia laboral, capacitaciones y grado de estudio hacen que el personal de salud se desempeñe eficazmente ya que teniendo una base teórica, se espera que el personal de salud responda un desempeño práctico eficaz, entonces al contrastar con nuestros resultados el 63% presenta experiencia laboral, esto sería un factor que favorece a un desempeño laboral óptimo.

En investigación hecha sobre nuestro estudio, en Arequipa, Perú se realizó un estudio reciente cuya investigación era Síndrome de Burnout y el desempeño laboral del personal de salud de la Clínica Estética Lipolia Arequipa 2021, este estudio realizado por (Ccari, 2018) en dicho estudio los resultados fueron que el 50% presentaba riesgo del Síndrome de Burnout y el 25% a niveles altos; con respecto al desempeño laboral el 55% en un desempeño regular y un 30 % en desempeño malo, siendo estos los resultados, el autor concluyó que hay correlación entre las variables de manera moderada negativa, esto significa que si el Síndrome de Burnout disminuye el desempeño laboral mejora. Contrastando con nuestros resultados el 79% presenta síndrome de burnout alto, y 90% de rendimiento alto, y tan solo el 10 %, presenta nivel regular, los resultados son similares al de (Ccari, 2018); los resultados reflejan que el personal está muy estresado en su centro de trabajo. tal como se manifiesta los resultados de otros autores como la de (Veloz et al., 2020) en su investigación síndrome de Burnout en médicos/as y Enfermeros/as ecuatorianos durante la pandemia de COVID19, en el Hospital general de Puyo, Ecuador donde la población encuestada fue de 224 participantes de los cuales 151 fueron médicos y 73 enfermeras donde nos manifiesta que 95.36% del personal médico presenta síndrome de Burnout y que el 95.89% del personal de enfermería presenta síndrome de Burnout severo o alto. Según los datos adicionales recolectados en nuestra

investigación para reflejar un rendimiento laboral óptimo, teniendo un síndrome de burnout alto se debería a otros factores como lo mencionado por otros autores sobre la edad, estado civil y la experiencia laboral tal como atribuye (Luna Muñoz, 2018).

Al contrastar con los resultados de (Cari, 2018) se analiza los resultados de correlación de Pearson con respecto al síndrome de burnout y las dimensiones del desempeño laboral, siendo estas que con las capacidades cognitivas no existe correlación, por otro lado con las competencias de actitudinales y sociales si hay correlación entre las variables ya que el nivel de significancia es muy alta siendo de 0.002, y la correlación Pearson es de 0.213 quiere decir que el síndrome de burnout afecta a la vida social y la actitud del profesional de enfermería, cabe resaltar también que con respecto a la dimensión capacidades técnicas también existe una alta correlación siendo esta el nivel de significancia es de 0.000 y la correlación Pearson es de -0.506 esto significa una correlación negativa moderada lo que significa que las habilidades técnicas del profesional de enfermería ayuda a sobrellevar el síndrome de burnout.

Conclusión

Se concluye que las enfermeras del Hospital Carlos Monje Medrano, presentan un nivel alto de Síndrome de Burnout. por lo que se vería afectada la capacidad de social y la actitud del personal de enfermería al enfrentar el síndrome de burnout, si este no se detecta a tiempo. A su vez también se encontró relación con la dimensión capacidades técnicas, quiere decir que una buena capacidad técnica ayuda a sobrellevar el síndrome de burnout. Es decir que, a un nivel de significancia del 0.721, no existe relación significativa entre las dimensiones síndrome de burnout y el desempeño laboral. Sin embargo, si existe relación entre síndrome de burnout y sus dimensiones de la variable desempeño laboral como en el caso de las competencias actitudinales y sociales que tiene una significancia muy alta siendo esta de 0.002, valor Pearson 0.213, por lo que se vería afectada la capacidad de social y la actitud del personal de enfermería al enfrentar el síndrome de burnout, si este no se detecta a tiempo. A su vez también se encontró relación con la dimensión capacidades técnicas, con una significancia 0.000, valor Pearson -0.506 lo que indica que si las enfermeras tienen buena capacidad técnica el síndrome de burnout no afectaría a gran nivel el desempeño laboral.

Recomendación

Al finalizar nuestra investigación, observamos que profesional de enfermería enfrenta situaciones de alto impacto a diario, que conlleva a un desequilibrio emocional, si no se detecta oportunamente, de igual forma, se revisa que, en la actualidad, el temor al contagio y el aforo de paciente en centros de salud por la pandemia de COVID19, agravan el desequilibrio mental del personal de salud. Debido a ello se recomienda a los centros de salud mejorar su sistema de salud ocupacional, con el fin de buscar una buena estructuración o un equipo de trabajo que puedan ayudar a mitigar este riesgo. A su vez recomendamos realizar investigaciones sobre síndrome de burnout y las dimensiones de la variable desempeño laboral como en el caso de las competencias actitudinales y sociales y la dimensión capacidades técnicas, con el fin de profundizar, esclarecer y corroborar los resultados de nuestra investigación en otras poblaciones, con respecto a las dimensiones mencionadas.

Referencias bibliográficas

- Chiang, M., & San Martín, N. (2015). Análisis de la satisfacción y el desempeño laboral en los funcionarios de la Municipalidad de Talcahuano. *Ciencia & trabajo*, 17(54), 159-165. <https://doi.org/10.4067/S0718-24492015000300001>
- Espinosa, A., Gibert, M. del P., & Oria, M. (2016). El desempeño de los profesionales de Enfermería TT - Nursing professionals's performance. *Rev Cubana Enferm*, 32(1), 87-97. Recuperado de http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-03192016000100011%0Ahttp://www.revenfermeria.sld.cu/index.php/enf/article/view/823
- Gil, pedro, & Peiró, J. (1999). Validez Factorial Del Maslach Burnout Inventory En Una Muestra Multiocupacional. *Psicothema*, 11(3), 679-689.
- Grisales Romero, H., Muñoz, Y., Osorio, D., & Robles, E. (2016). Síndrome de Burnout en el personal de enfermería de un hospital de referencia Ibagué, Colombia, 2014 TT - Burnout syndrome in nursing personnel of a referral hospital in Ibague, Colombia, 2014. *Enfermería global*, 15(41), 244-257. Recuperado de http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_%7Darttext%7B%7Dpid=S1695-61412016000100013%7B%7Dlng=es%7B%7Dnrm=iso%7B%7Dtlng=es
- Hernandez, R. (2014). *metodologia de la investigacion 6ta edicion*.

- Huaman, M. (2018). Motivación y desempeño laboral en trabajadores asistenciales del centro de salud Belenpampa , Cusco. Universidad César Vallejo, 0-71. Recuperado de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/37187/huaman_am.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Jackson & Maslach. (1986). The Maslach Burnout Inventory Manual. (June 2015), 191-298. <https://doi.org/10.1002/job.4030020205>
- Lauracio, C., & Lauracio, T. (2020). Revista Innova Educación. 2.
- Linares Marín, J. (2017). Motivación laboral y desempeño laboral en el centro de salud la Huayrona 2017. Universidad César Vallejo.
- López Carballeira, A. (2017). El Síndrome de Burnout: antecedentes y consecuentes organizacionales en el ámbito de la sanidad pública gallega. 3-203. Recuperado de http://www.investigacion.biblioteca.uvigo.es/xmlui/bitstream/handle/11093/791/sindrome_burnout_antecedentes_consecuentes_organizacionales_sanidad_gallega_analia.pdf?sequence=1
- Salillas, R. (2017). Síndrome de Burnout en profesionales de enfermería en el ámbito hospitalario: un estudio descriptivo. Revista Enfermería del Trabajo, 7(3), 65-69.
- Sánchez, J. M., Martínez, N. del A., Sahuquillo, M. L., Román, A. C., & Cantó, M. M. (2017). Análisis de impacto de la crisis económica sobre el síndrome de Burnout y resiliencia en el personal de enfermería. Enfermería Global, 16(2), 315-335. <https://doi.org/10.6018/eglobal.16.2.239681>
- Seguel, F., & Valenzuela, S. (2014). Relación entre la fatiga laboral y el síndrome burnout en personal de enfermería de centros hospitalarios. Enfermería Universitaria, 11(4), 119-127. [https://doi.org/10.1016/S1665-7063\(14\)70923-6](https://doi.org/10.1016/S1665-7063(14)70923-6)
- Valero, J., López, N., Pilar Suárez-Alcázar, M., Cervera-Gasch, Á., Mena-Tudela, D., & Manuel González-Chordá, V. (s. f.). Burnout Syndrome in Nursing Students Degree: an Observational Descriptive Study. Recuperado de <http://repositori.uji.es/xmlui/bitstream/handle/10234/181832/63587.pdf?sequence=1>
- Veloz, A. F. V., Pachacama, N. R. A., Segovia, C. M. M., Vaca, D. P. P., Veloz, E. C. T., & Veloz, M. F. V. (2020). Burnout syndrome among ecuadorian medical doctors and nurses during covid-19 pandemic. Revista de la Asociacion Espanola de Especialistas en Medicina del Trabajo, 29(4), 330-339.
- Víctor, L., Herrera, L.-P., César, M., Asalde, B., & Ciencias, S. (2017). Motivación y desempeño laboral de los trabajadores del hospital.

- Beltrán, N., Daberkow, F. d., Sánchez, A., Pedro, G., Tenoria, M., & Riego, N. (1 de junio de 2011). Revista Médica Electrónica PortalesMedicos.com. Obtenido de Revista Médica Electrónica PortalesMedicos.com: <http://www.revista-portalesmedicos.com/revista-medica/proceso-de-atencion-de-enfermeria-cancer-de-ovario/>
- Camacuari Cárdenas, S. F. (2020). Factores que intervienen en la aplicación de medidas de bioseguridad. revista cubana de enfermeria.
- Luna Muñoz, C. D. (2018). Prevalencia y Factores Asociados al Síndrome de Burnout en médicos Asistentes del Servicio de Emergencia del Hospital Marino Molina Scipa en el Periodo Septiembre – Noviembre 2017. *cielo*.

ANEXOS

Evidencia de sumisión

The screenshot shows the author dashboard for the journal 'Ciencia y Enfermería' on the website 'revistas.udec.cl'. The user is logged in as '929551897'. The dashboard includes a navigation menu on the left with options like 'Envíos', 'Revisión', and 'Editorial'. The main content area is titled 'Archivos de envío' and contains a search bar and a list of two submitted files. The first file is 'ARTICULO SINDROME BURNOUT Y DESEMPEÑO LABORAL -YANINA Y NELSON.docx' submitted on September 8, 2022. The second file is 'TESIS_final_Yanina_Nelson.sav' also submitted on September 8, 2022. Below the list, there are buttons for 'Descargar todos los archivos' and 'Discusiones previas a la revisión'. At the bottom, there is a table of comments.

Nombre	De	Última respuesta	Respuestas	Cerrado
Comentarios para el editor/a	929551897	editorenfermeria	1	<input type="checkbox"/>
	2022-09-08 06:48	2022-10-02 07:08		

<https://revistas.udec.cl/index.php/cienciayenfermeria/authorDashboard/submission/860>

“INVENTARIO BURNOUT DE MASLACH Y JACKSON”

INSTRUCCIONES

A continuación se presentan un conjunto de enunciados relacionados con los sentimientos que Ud. experimenta en su trabajo. Lo que tiene que hacer es indicar la frecuencia con que se presentan, marcando con un aspa el número correspondiente de acuerdo a la siguiente escala:

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

Por ejemplo: “Me siento deprimido en el trabajo”

Si nunca se siente deprimido en el trabajo, debe marcar el 0. Si esto le ocurre alguna vez, indique su frecuencia del 0 al 6.

1	Me siento emocionalmente agotado por mi trabajo	0 1 2 3 4 5 6
2	Me siento mejor cuando estoy activo.	0 1 2 3 4 5 6
3	Cuando me levanto por la mañana y trato nuevamente con los pacientes me siento fatigado.	0 1 2 3 4 5 6
4	Siento que puedo entender fácilmente a los pacientes	0 1 2 3 4 5 6
5	Siento que estoy tratando a algunos pacientes como si fueran objetos impersonales	0 1 2 3 4 5 6
6	Siento que trabajar todo el día con la gente me cansa.	0 1 2 3 4 5 6
7	Siento que trato con mucha eficacia los problemas de mis pacientes	0 1 2 3 4 5 6
8	Siento que mi trabajo me está desgastando emocionalmente.	0 1 2 3 4 5 6
9	Siento que estoy influyendo positivamente en la vida de otras personas a través de mi trabajo.	0 1 2 3 4 5 6
10	Siento que me he hecho más duro con la gente	0 1 2 3 4 5 6
11	Me preocupa que este trabajo me esté endureciendo emocionalmente	0 1 2 3 4 5 6
12	Me siento con mucha energía en mi trabajo	0 1 2 3 4 5 6
13	Me siento frustrado en mi trabajo	0 1 2 3 4 5 6
14	Siento que estoy demasiado tiempo en mi trabajo	0 1 2 3 4 5 6
15	Siento que realmente no me importa lo que les ocurra a mis pacientes.	0 1 2 3 4 5 6
16	Siento que trabajar en contacto directo con la gente me cansa.	0 1 2 3 4 5 6
17	Siento que puedo crear con facilidad un clima agradable con mis pacientes.	0 1 2 3 4 5 6
18	Me siento estimado después de haber trabajado íntimamente con mis pacientes	0 1 2 3 4 5 6
19	Creo que consigo muchas cosas valiosas en este trabajo	0 1 2 3 4 5 6
20	Me siento como si no tuviera posibilidades de brindar ayuda.	0 1 2 3 4 5 6
21	Siento que en mi trabajo los problemas emocionales son tratados de forma adecuada	0 1 2 3 4 5 6
22	Me parece que los pacientes me culpan de alguno de sus problemas	0 1 2 3 4 5 6

CUESTIONARIO
“EVALUACION DEL DESEMPEÑO LABORAL”

En el siguiente cuestionario, le presentamos una lista de situaciones que pueden darse comúnmente en una unidad hospitalaria. Estamos interesados en conocer cuál es el desempeño laboral dentro de la institución. Sus respuestas serán estrictamente confidenciales. Por favor, marque con una X la respuesta con que Ud. Se siente identificado.

FICHA DE CARACTERÍSTICAS DEMOGRAFICAS

SERVICIO DE HOSPITALIZACION:

1. EDAD: (1) 20-30 años (2) 31-40 años (3) 41-50 años (4) Más de 51 años

2. SEXO: M (...) F (...)

3. ESTADO CIVIL:

(1) Soltero(a) (2) Casado(a) (3) Conviviente (4) Viudo(a) (5) Separado(a)

4. GRADO DE INSTRUCCION: (1) Auxiliar de enfermería (2) Técnico de enfermería (3) Licenciada en enfermería

5. INGRESOS MENSUALES:

(1) S/.1000 (2) S/.1000-2000 (3) S/.2000-3000 (4) S/.3000-4000

1. SEGUNDO TRABAJO (1) SI (2) NO

N°	DESEMPEÑO LABORAL	NUNCA	ALGUNAS VECES	FRECUENTE	SIEMPRE
		0	1	2	3
1	¿Conoce las diferentes patologías de su servicio?				
2	¿Aplica sus conocimientos correctamente en la práctica?				
3	¿Toma decisiones oportunas en el cuidado de la integridad del paciente?				
4	¿Brinda cuidados de enfermería adecuados según la necesidad de cada paciente?				
5	¿Utiliza los equipos e instrumentos de forma adecuada?				
6	¿Reconoce los signos y síntomas de las diferentes patologías de los pacientes?				
7	¿Valora y planifica los cuidados de enfermería según necesidad de los pacientes?				

8	¿Anota en la historia clínica todos los procedimientos realizados en el paciente?				
9	¿Brinda soporte emocional a la familia?				
10	¿Brinda preparación psicológica antes de cada procedimiento?				
11	¿Mantiene buenas relaciones interpersonales con los pacientes, familiares y equipo de trabajo?				
12	¿Respeto la privacidad del paciente?				
13	¿No comenta con las demás personas la situación del usuario sin fundamento?				
14	¿No brinda información sobre la salud del paciente sin autorización médica?				
15	¿Respeto las opiniones y sugerencias de los demás miembros del equipo multidisciplinario (nutricionista, psicólogo, terapistas físicos)?				
16	¿Verifica la indicación médica antes de aplicar el tratamiento a cada paciente?				
17	¿Aplica correctamente los medicamentos utilizando los diez correctos?				
18	¿Prepara el material y el equipo necesario antes de cada procedimiento?				
19	¿Realiza el lavado de manos antes y después de cada procedimiento?				
20	¿Practica las medidas de bioseguridad?				
21	¿Aplica las medidas de asepsia antes de realizar cada procedimiento?				