

**UNIVERSIDAD NACIONAL AMAZÓNICA DE MADRE DE  
DIOS  
FACULTAD DE EDUCACIÓN  
CARRERA PROFESIONAL DE ENFERMERÍA**



**EL SÍNDROME DE BRNOUT Y EL DESEMPEÑO LABORAL DEL  
PERSONAL DE ENFERMERIA DEL HOSPITAL “SANTA ROSA”  
PUERTO MALDONADO - 2021**

INFORME FINAL DE TESIS, PRESENTADO POR:

Bachiller:

ESPIRILLA SARGENTO, Elena.

VICTORINO VARGAS, Moly Nayda.

PARA OPTAR EL GRADO PROFESIONAL DE  
LICENCIADA EN ENFERMERIA

ASESOR:

Mgt. Sany MASIAS GUEVARA.

**PUERTO MALDONADO, 2021**

# TURNITIN\_ELENA ESPIRILLA & MOLY VICTORINO

## INFORME DE ORIGINALIDAD

14%

INDICE DE SIMILITUD

14%

FUENTES DE INTERNET

3%

PUBLICACIONES

7%

TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

## FUENTES PRIMARIAS

1	<a href="http://repositorio.unamad.edu.pe">repositorio.unamad.edu.pe</a> Fuente de Internet	4%
2	<a href="http://repositorio.ucv.edu.pe">repositorio.ucv.edu.pe</a> Fuente de Internet	3%
3	Submitted to Universidad Nacional Amazonica de Madre de Dios Trabajo del estudiante	2%
4	<a href="http://hdl.handle.net">hdl.handle.net</a> Fuente de Internet	1%
5	<a href="http://repositorio.ucss.edu.pe">repositorio.ucss.edu.pe</a> Fuente de Internet	1%
6	<a href="http://repositorio.uandina.edu.pe">repositorio.uandina.edu.pe</a> Fuente de Internet	<1%
7	<a href="http://repositorio.uap.edu.pe">repositorio.uap.edu.pe</a> Fuente de Internet	<1%
8	<a href="http://repositorio.unac.edu.pe">repositorio.unac.edu.pe</a> Fuente de Internet	<1%
9	Submitted to Ministerio de Defensa Trabajo del estudiante	

**UNIVERSIDAD NACIONAL AMAZÓNICA DE MADRE DE  
DIOS**

**FACULTAD DE EDUCACIÓN**

**CARRERA PROFESIONAL DE ENFERMERÍA**



**EL SÍNDROME DE BURNOUT Y EL DESEMPEÑO LABORAL DEL  
PERSONAL DE ENFERMERIA DEL HOSPITAL “SANTA ROSA”  
PUERTO MALDONADO - 2021**

INFORME FINAL DE TESIS, PRESENTADO POR:

BACHILLER:

ESPIRILLA SARGENTO, Elena.

VICTORINO VARGAS, Moly Nayda.

PARA OPTAR EL GRADO PROFESIONAL DE  
LICENCIADA EN ENFERMERIA

ASESOR:

Mgt. Sany MASIAS GUEVARA.

**PUERTO MALDONADO, 2021**

## **DEDICATORIA**

Dedicamos esta tesis a nuestros queridos padres Aquiles Espirilla Laura y Fernando Victorino Cusi por habernos educado e inculcado buenos valores, ya que sin ellos no hubiésemos podido lograr nuestro objetivo.

Elena & Moly

## **AGRADECIMIENTO**

Damos gracias primeramente a Dios por cumplir nuestro primer sueño, a nuestros padres por alentarnos cada día a no rendirnos, a la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios por darnos la oportunidad de culminar satisfactoriamente nuestra carrera, a nuestros maestros por ser un ejemplo a seguir y compartir sus grandiosos conocimientos que son de mucha ayuda para nuestra profesión.

Elena & Moly

## PRESENTACIÓN

La investigación se tituló: “El Síndrome de Burnout y el Desempeño Laboral del Personal de Enfermería del Hospital “Santa Rosa” Puerto Maldonado – 2021”, es fundamental porque nos permitirá profundizar en las dos variables de estudio utilizando un panel de jurados revisores que nos ayudarán a ser estrictos en nuestra adherencia a los lineamientos establecidos en la edición séptima de la norma APA., Títulos y Grados de la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios, Aprobados por Resolución de Consejo de la Universidad N° 541-2018-UNAMAD-CU del 20 de diciembre de 2018.

El propósito de esta investigación fue examinar el impacto del síndrome de burnout en la productividad de las enfermeras que laboran en el Hospital Santa Rosa de Puerto Maldonado, así como el nivel de las variables dependientes e independientes, donde los resultados muestran los objetivos de este estudio.

Logramos como resultados lo aprendido los conocimientos adquiridos durante cinco años en nuestra formación académica en la universidad, internado rural, internado clínico, consultas bibliográficas de diversos investigadores sobre las variables y dimensiones de estudio, representada mediante este informe final de tesis.

Atentamente:

.....  
Elena Espirilla Sargento  
DNI 47578880

.....  
Moly Nayda Victorino Vargas  
DNI 77664598

## RESUMEN

La investigación se tituló: "EL SÍNDROME DE BURNOUT Y EL DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA DEL HOSPITAL "SANTA ROSA" DE PUERTO MALDONADO - 2021". El propósito fue "Estimar la influencia del burnout en la productividad de las enfermeras del Hospital Santa Rosa, Puerto Maldonado, en el año 2021". El diseño de este estudio es no empírico y transversal; adopta un enfoque puramente cuantitativo ya que los datos se recopilarán en un momento único en el tiempo y abordará únicamente las variables de investigación. Esta investigación utilizó un método de encuesta y un instrumento de cuestionario estructurado para examinar las relaciones entre variables como grado o volumen, tamaño de la población y una muestra aleatoria de 50 enfermeras del Hospital Santa Rosa en Puerto Maldonado. Como para *Díaz & Machuca (2017)* confirma que los empleados de la Red de Salud de Cajamarca experimentan burnout y que tiene un impacto negativo en su trabajo. La mayoría del personal médico está experimentando cierto grado de agotamiento y despersonalización. Coeficiente de determinación basado (R cuadrado), encontramos que el burnout tuvo un efecto negativo en la productividad de las enfermeras en el centro de salud Santa Rosa de Puerto Maldonado - 2012. Solo el 40% de los trabajadores cumplen regularmente con las expectativas, y el 53% de las enfermeras dicen que han experimentado burnout debido a sus profesiones, muestran las estadísticas. .

**Palabras claves:** Términos como "desempeño laboral", "despersonalización", "satisfacción laboral", "cansancio emocional", "síndrome de agotamiento", "baja realización personal", "sobrecarga laboral" y "circunstancias laborales" contribuyen a un entorno laboral negativo.

## ABSTRACT

The present investigation called: The purpose of this study, conducted at Santa Rosa Hospital in Puerto Maldonado in the year 2021, is to analyze the impact that burnout has on nurses' ability to do their jobs. The study is titled "THE BURNOUT SYNDROME AND THE WORK PERFORMANCE OF THE NURSING STAFF OF THE HOSPITAL "SANTA ROSA" PUERTO MALDONADO - 2021." The study used a non-experimental, cross-sectional design, a quantitative methodology, and a sizeable sample (50 nurses from the Hospital "Santa Rosa") in Puerto Maldonado, and a limited purpose (correlational study), similarly, each research that could have been done was conducted using a survey approach using a standardized questionnaire instrument. Regarding Diaz and Machuca (2017) They believe that most middle-level clinicians in the Cajamarca Health Network are exhausted and depersonalized because of Burnout Syndrome on their profession. Based on the R squared value, we infer that the burnout syndrome will have a 30.8% negative impact on the productivity of the nurses at Puerto Maldonado's "Santa Rosa" Hospital. Result of the investigation that 40.00% of workers regularly have job satisfaction in their functions, and 53.00% of nursing workers have burnout syndrome.

**Keywords:** Emotional weariness, Burnout, depersonalization, lack of personal fulfillment, overwork, and poor working conditions all contribute to a decrease in job satisfaction.

## INTRODUCCIÓN

La mayoría de las personas experimenta estrés y se distingue por un conjunto de síntomas que aparecen de forma gradual<sup>1</sup>. Según Ramón, esto se refiere principalmente a "personas con exceso de trabajo, principalmente trabajadores de la salud, porque ellos: (cambio, miedo a la infección), esto se debe a que la investigación se hace en instituciones. diferentes establecimientos de salud, por otro lado, se hizo un estudio realizado por Álvarez (2019) entre una muestra aleatoria de 1346 enfermeros, 39,53% experimentaban burnout y 37,07% estaban en riesgo de desarrollarlo. La vida de las personas se ve impactada por estas medidas por la naturaleza de su empleo y el incremento de la población, y no tienen medios de resistencia por falta de recursos <sup>2</sup>.

En áreas críticas, principalmente áreas como lo que está sucediendo en la realidad actual, ya que el mundo está pasando por un virus llamado COVID- 19, las enfermeras deben usar la seguridad, el sentido común y se necesita mucha habilidad para detectar los signos para la prevención de síntomas del elevado riesgo que causan problemas a la salud de las personas, teniendo en cuenta otros estresores que se pueden sumar a estas circunstancias, como el abandono del personal cuando aumenta el número de pacientes, ambientes inadecuados, escasez de materiales para realizar los procesos, entre otros, aumentan la riesgo de generación de estrés, perturbando así la estabilidad emocional <sup>3</sup>.

En aspectos de trabajo, se busca; determinando el primer aspecto, las condiciones de trabajo, tales como falta de insumos, protección del personal y nombramientos temporales o irregulares; las horas extraordinarias y la falta de personal son ejemplos de sobrecarga de trabajo; la ansiedad se muestra en la tercera dimensión cuando las enfermeras expresan su preocupación por la posible propagación del virus COVID-19. Después de exponer todo lo anterior, sería de gran ayuda señalar los problemas existentes por los que tiene que pasar el personal del área de salud en el hospital "Santa Rosa". Son muchas las facetas que está viviendo las personas de enfermería

a causa de la pandemia, es por ello por lo que diariamente se están viendo sobrecargas que sufre el personal actual en las diferentes regiones y que sufren los distintos departamentos del hospital, además del hecho. miedo a enfermarse, contagiando así su entorno familiar y esto puede provocar reacciones emocionales no positivas.

Asimismo, se puede sumar la falta de recursos para poder lograr metas y objetivos y así brindar un trabajo de calidad, pueden ser síntomas compatibles como el síndrome de burnout, por cuestiones extremas, la mano de obra sobredimensionada genera dependencia, lo que puede llevar a la producción. inestabilidad y las consecuencias de perder la motivación. Por lo tanto, el objetivo principal es comprender mejor la carga de labores de los médico del Hospital Santa Rosa Puerto Maldonado - 2021 para evaluar los efectos del síndrome de burnout en su productividad. Para alcanzar este objetivo, se usará el inventario de Burnout de Maslach y la Agenda de Factores de Trabajo para educar a los profesionales sobre el vínculo entre el estrés y el desempeño deficiente y para estimular su crecimiento y desarrollo.

El proyecto está compuesto por tres capítulos:

**Primer capítulo**, El planteamiento de la problemática, formulación de problema, los objetivos generales así como los específicos, las variables, la operación de variables, la hipótesis, la justificación y la ética,

**Segundo capítulo** incluye la Metodología Teórica, que incluye la justificación del estudio, el marco para hacer la investigación teórica y un glosario de conceptos clave.

**Tercer capítulo** contiene la Metodología, que incluye la población de la investigación, la muestra, el diseño, la metodología, los métodos, el manejo de datos, las herramientas, el financiamiento y el cronograma. También incluye citas en el estilo de citas de Vancouver. Los apéndices proporcionan la siguiente información:

- Anexo N° 01: Matriz de consistencia.
- Anexo N° 02: Instrumento.
- Anexo N° 03: Solicitud para llevar a cabo el estudio.
- Anexo N° 04: Consentimiento informado.

## ÍNDICE

DEDICATORIA.....	I
AGRADECIMIENTO .....	II
PRESENTACIÓN.....	III
RESUMEN .....	IV
ABSTRACT.....	V
INTRODUCCIÓN .....	VI
ÍNDICE.....	VIII
ÍNDICES DE TABLAS.....	XI
ÍNDICES DE FIGURAS.....	XII
<b>CAPÍTULO I PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN .....</b>	<b>13</b>
1.1. Descripción del problema.....	13
1.2. Formulación del problema.....	14
1.2.1. Problema General.....	14
1.3. Objetivos.....	14
1.3.1. Objetivo general.....	14
1.4. Variables.....	15
1.4.1. Variables implicadas.....	15
1.5. Operacionalización de variables.....	17
1.6. Hipótesis.....	18
1.6.1. Hipótesis general.....	18
1.7. Justificación.....	18
1.8. Consideraciones éticas.....	19
<b>CAPITULO II MARCO TEÓRICO.....</b>	<b>20</b>

2.1. Antecedentes de estudios.....	20
2.1.1. Antecedentes Internacionales.....	20
2.1.2. Antecedentes Nacionales.....	22
2.1.3. Local:.....	26
2.2. BASES TEÓRICAS QUE SUSTENTAN EL ESTUDIO: .....	27
<b>CAPITULO III: METODOLOGÍA DE INVESTIGACIÓN.....</b>	<b>38</b>
3.1. TIPO DE INVESTIGACION.....	38
3.2. Diseño de estudio.....	39
3.3. Población y muestra.....	39
3.3.1 Criterios de inclusión y exclusión.....	40
Criterio de inclusión: .....	40
3.3.2 Muestra y muestreo .....	41
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	42
<b>CAPITULO IV RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN .....</b>	<b>48</b>
4.1. Descripción de los Resultado:.....	48
4.2. Estadística inferencial .....	59
DISCUSIONES .....	63
CONCLUSIONES .....	64
SUGERENCIAS.....	65
Referencia Bibliográfica.....	66
ANEXOS.....	70
ANEXO 1: Matriz de Consistencia.....	71
ANEXO 2: Instrumento.....	72
Anexo 03 Solicitud de autorización .....	74
Anexo 04 Consentimiento informado .....	75

Anexo 5 Data ..... 78

Data de los Datos sociodemográficos..... 80

## ÍNDICES DE TABLAS

Tabla 1 Confiabilidad del instrumento .....	47
Tabla 2 Validación del instrumento. ....	48
Tabla 3 Nivel de las dimensiones de la variable desempeño laboral. ....	49
Tabla 4 Nivel de las dimensiones de la variable síndrome de burnout.....	51
Tabla 5 Datos generales de la variable interviniente: Sexo.....	53
Tabla 6 Datos generales de la variable interviniente: Edad .....	54
Tabla 7 Datos generales de la variable interviniente: Estado Civil .....	55
Tabla 8 Datos generales de la variable interviniente: Hijos .....	55
Tabla 9 Experiencia laboral.....	57
Tabla 10 Situación laboral.....	58
Tabla 11 Prueba de Normalidad.....	59
Tabla 12 Coeficientes de las variables: desempeño laboral y Síndrome de Burnout.	60
Tabla 13 Resumen del modelo de la variable desempeño laboral y Síndrome de Burnout.....	<b>¡Error! Marcador no definido.</b>

## ÍNDICES DE FIGURAS

Figura 1 Nivel de las dimensiones de la variable desempeño laboral .....	50
Figura 2 Nivel de las dimensiones de la variable variable síndrome de burnout .....	52
Figura 3 Datos generales de la variable interviniente: Sexo .....	53
Figura 4 Datos generales de la variable interviniente: Edad .....	54
Figura 5 Datos generales de la variable interviniente: Estado Civil .....	55
Figura 6 Datos generales de la variable interviniente: Hijos .....	56
Figura 7 Experiencia laboral .....	57
Figura 8 Situación laboral .....	58
Figura 9 Diagra de dispersion entre las variables desempeño laboral y Síndrome de Burnout .....	61

## CAPÍTULO I PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

### 1.1. Descripción del problema.

Un síndrome causado por un estrés laboral excesivo, el llamado síndrome de burnout, prevalece en el ámbito laboral desde hace varios años y es el principal causante del alto nivel de saturación laboral actual; Los casos se han notificado con mayor frecuencia en el sector sanitario (1). Según la Organización Mundial de la Salud (OMS), se considera síndrome de burnout como consecuencia del estrés crónico provocado por un trabajo no registrado. Ha sido incluida en la CIE-11 como un fenómeno ocupacional (2).

Como es bien sabido, los trabajadores de la salud suelen ser los primeros en conocer los signos de advertencia de agotamiento y tomar medidas correctivas, lo que puede tener graves repercusiones para los pacientes, los colegas y los centros de atención médica (3). En la misma línea, este año se incluyeron 49 países en el estudio sistemático y metanálisis, de los cuales informaron que el 11,23 % tenía síntomas de emaciación, lo que indica diferencias entre regiones geográficas y áreas temáticas. Además, África subsahariana tuvo la tasa más alta y Europa y Asia central la más baja (3).

Es un percance que dentro de la institución de trabajo no haya una organización laboral entre compañeros, demostrando individualismo para desarrollar actividades generales, dentro del organización, la pandemia fue uno de los factores primordiales por el cual el personal de enfermería tiene síndrome de burnout, por otra parte, el desempeño laboral, no hay motivación de parte de la institución hacia los trabajadores o incentivos.

Ante el debate en torno a la afirmación de enfermeras del centro de salud Santa Rosa de Puerto Maldonado de que el desgaste profesional impacta en la eficiencia de la Red de Salud de Cajamarca, ofrecemos lo siguiente.

## **1.2. Formulación del problema.**

### **1.2.1. Problema General**

¿Cómo influye el síndrome de burnout en el desempeño laboral del personal de enfermería del hospital “Santa Rosa” Puerto Maldonado - 2021?

### **1.2.2 Problemas Específicos**

**P.E.1** ¿Cuál es el nivel de síndrome de burnout del personal de enfermería del hospital “santa rosa” puerto Maldonado - 2021?

**P.E.2** ¿Cuál es el nivel de desempeño laboral del personal de enfermería del hospital “Santa Rosa” Puerto Maldonado - 2021?

## **1.3. Objetivos.**

### **1.3.1. Objetivo general**

Determinar cómo influye el síndrome de burnout en el desempeño laboral del personal de enfermería del hospital “Santa Rosa” Puerto Maldonado - 2021.

### **1.3.2 Objetivos específicos:**

**O.E.1.** Determinar el nivel de síndrome de burnout del personal de enfermería del hospital “Santa Rosa” Puerto Maldonado - 2021.

**O.E.1.** Identificar el nivel de desempeño laboral del personal de enfermería del hospital “Santa Rosa” Puerto Maldonado - 2021.

### **1.4. Variables.**

#### **1.4.1. Variables implicadas.**

##### **Variable (01)**

Desempeño laboral

- Definición conceptual: Es una actividad realizada por un empleado como resultado de las necesidades de una empresa o institución y se considera como una contribución que el empleado hace durante un período de tiempo.
- Definición operacional: según Chiavenato (2000)  
“Este es el comportamiento del empleado para lograr las metas establecidas; Representa la estrategia de una persona para lograr objetivos y, según Milko vich (1994), tiene algunas características personales.

##### **Variable (02)**

Síndrome de Burnout

- Definición de conceptual: Según la OMS. Es el cansancio mental y emocional que surge de trabajar muchas horas o de tratar con compañeros de trabajo difíciles.

- **Definición Operacional:** Es una reacción a las presiones interpersonales del lugar de trabajo, donde el contacto prolongado con los destinatarios del servicio puede hacer que una persona desarrolle sentimientos y comportamientos desfavorables hacia la prestación o recepción de dichos servicios.

### **Las variables sociodemográficas**

Edad, hijos, estado civil, sexo, situación laborales y experiencia.

### 1.5. Operacionalización de variables.

Variable	Dimensión	Indicadores	Ítems	Categoría
Desempeño laboral	Sobrecarga laboral	Horas extras	1,2,3,4, 5,6,7,8,9 10,11,12	Nunca
		Relaciones sociales en el trabajo		Casi nunca
	Condición laboral	Carencia de insumos		Algunas veces
		Ausencia del personal		Casi siempre
		Carencia de protección personal		Siempre
		Consistencia del rol		
Síndrome de Burnout	Despersonalización	Evasión de responsabilidades	,13,14,15 16,17,18 19,20,21 22	Nunca
		Desinterés en sus actividades		Casi nunca
	Agotamiento emocional	Estrés		Algunas veces
		Fatiga		Casi siempre
	Baja realización personal	Aislamiento		Siempre
		Percepción de cansancio		
Sociodemográficos	edad	Edad que corresponde al personal	Años cumplidos Hombre mujer Años de experiencia Soltero, casado, separado Viudo Si no Nro. de hijos	
	Sexo	Lo que semana la encuesta		
	Experiencia laboral	Año que corresponde		
	Estado civil	Se indica en la encuesta		
	Situación laboral	Se indica en la encuesta		
	Hijos	Número de hijos		

## **1.6. Hipótesis.**

### **1.6.1. Hipótesis general.**

**Hi:** El síndrome de burnout influirá en el desempeño laboral del personal de enfermería del hospital “Santa Rosa” Puerto Maldonado - 2021.

**Ho:** El síndrome de burnout no influirá en el desempeño laboral del personal de enfermería del hospital “Santa Rosa” Puerto Maldonado - 2021.

## **1.7. Justificación.**

### **1.7.1 A nivel teórico:**

La base teórica de esta investigación puede utilizarse para sacar conclusiones sobre la naturaleza de la conexión entre las variables. La productividad laboral y el agotamiento deben defenderse mediante conceptos y teorías correctamente citados para que sirvan como base para futuras investigaciones.

### **1.7.2 A nivel práctico:**

Para dar un buen uso a los hallazgos del estudio, se decidió distribuirlos a las autoridades correspondientes para que tengan la asistencia que necesitan mientras desarrollan estrategias para aumentar la eficiencia del personal médico superior.

### **1.7.3 A nivel metodológico:**

Para garantizar que los cuestionarios utilizados en este estudio puedan utilizarse para complementar los datos recopilados por otros investigadores en el futuro, se prepararon y validaron meticulosamente y se siguieron procesos confiables.

### **1.8. Consideraciones éticas.**

Se respetan los derechos humanos de los participantes que integran la muestra de investigación manteniendo información sobre los sujetos; La participación de los sujetos del estudio es voluntaria luego de ser informados sobre los propósitos del estudio y son tratados con respeto a su integridad moral y física. Y se respeta el consentimiento informado.

Las preguntas del cuestionario y los elementos de la escala no afectan el bienestar físico, mental o social de los participantes. Los resultados son confidenciales, usados con fines de investigación y siempre con consideraciones éticas. Los datos se evalúan en grupos, después de lo cual se descarta el equipo.

## **CAPITULO II MARCO TEÓRICO.**

### **2.1. Antecedentes de estudios.**

#### **2.1.1. Antecedentes Internacionales.**

En España, 2019. (5) Álvarez, realizó un estudio con el título de trabajo "Bienestar profesional y síndrome de Burnout y entre las enfermeras en España en tiempos de dificultad financiera", cuyo objetivo era examinar la tensión económica sobre la fuerza laboral de enfermería española y su efecto en su bienestar profesional. Todos los participantes en el estudio trabajaban como enfermeros en España o en el extranjero y eran de nacionalidad española. El cuestionario CUBO y el Cuestionario de satisfacción de trabajo de Warr, Wall y Cook se utilizaron para recopilar datos sobre el agotamiento desde octubre de 2017 hasta mayo de 2018. La elección es por conveniencia. Se utilizaron pruebas descriptivas y analíticas, incluyendo pruebas paramétricas y no paramétricas. Incluyó 1.346 enfermeros, de los cuales 39,67% tenían burnout y 37,07% estaban en riesgo de desarrollarlo. Los trabajadores están en el medio y se relacionan negativamente con el agotamiento. El 16,34% sintió que había cometido un error en su carrera, el 43,16% pensó en reubicar su investigación y sustento y el 59,29% se quejó de estar deprimido. Las enfermeras estaban principalmente insatisfechas con el salario, la comunicación entre el coordinador y el personal, las oportunidades de promoción, los arreglos organizativos, el interés en sus propuestas y las relaciones laborales. Encontraron una vínculo inverso entre la satisfacción laboral y el agotamiento (4).

Para Diaz & Machuca (2017) tesis titulada “Los efectos del burnout del personal de salud en la Red de Salud de Cajamarca y su productividad fueron estudiados en un estudio de 2017”. La alta tasa de agotamiento en la industria de salud y su impacto negativo en la eficiencia fueron la inspiración para este estudio. El objetivo principal fue evaluar en qué medida los profesionales médicos están experimentando desgaste profesional. Por ser este estudio de carácter transversal y exploratorio, participaron 45 médicos. Aplicado. Los resultados de la investigación y los inventarios de Maslach se utilizaron para recopilar datos. Los resultados mostraron que hubo 51,1% de médicos con angustia emocional moderada, 24,4% de médicos con angustia emocional leve, 24,4% de médicos con angustia emocional severa. El 57,8% de los médicos fueron calificados como algo personales; el veintidós punto dos por ciento fue calificado como muy despersonalizado y el 22,2% como bajo. Con demasiada frecuencia, los médicos mostraban signos de despersonalización leve. En general, el 82,2% de las personas tiene un sentimiento de logro medio, el 11,1% tiene un sentido de logro alto y el 6,7% tiene un sentido de éxito muy bajo. Se descubrieron los siguientes hallazgos: la mayoría de los médicos informaron sentirse entre algo agotados y despersonalizados y de moderados a muy satisfechos con sus vidas. El 35,6% de los médicos tienen una tensión laboral alta, el 31,1% tienen una tensión laboral muy alta, el 17,8% tienen una tensión laboral media y el 15,6% tienen una tensión laboral baja, implica que la mayoría de los médicos están bajo un estrés considerable a lo largo de sus turnos. Factores como la despersonalización, el cansancio emocional y los bajos niveles de satisfacción personal pueden tener un efecto perjudicial en el desenvolvimiento clínico. La red de salud de Cajamarca experimentó una caída considerable en la producción, evidencia confirmada que sugiere que el síndrome de burnout fue el culpable (6).

Vivanco (Ecuador, 2018) Realizó una investigación en la provincia de Loja, Ecuador, titulada “Síndrome Burnout en especialistas de la salud en empresas estatales y personas”. Para esta investigación, se encuestaron los establecimientos de salud en las ciudades del sur de Ecuador de Cariamanga,

Catamayo y Macará. A pesar de que el 20,7% de los médicos y el 3,4% de las enfermeras que atendieron a los pacientes informaron sentirse agotados mentalmente, las investigaciones y las metodologías estandarizadas demostraron que ninguno de los grupos experimentó burnout. Individualmente, el 62,1% de las personas se desempeñó peor. Las enfermeras reportaron 16,7% de agotamiento emocional, 0% de despersonalización y 100% de desempeño deficiente. Los hallazgos proporcionaron un punto de referencia para la importancia de planificar y ejecutar la prevención de síndromes en estos centros de atención médica. ligereza. Experiencias más individualizadas, menos satisfacción. (8)

### **2.1.2. Antecedentes Nacionales.**

Para Armas (2020) en la investigación "Síndrome Burnout y desempeño laboral en el personal de una empresa constructora". Tuvo como propósito general examinar el vínculo del síndrome de Burnout y el desenvolvimiento de trabajo en el área operativa en empleados del sector construcción, en ese contexto, se encuentra con la dificultad de probar la existencia una relación causal entre el síndrome de Burnout y la eficiencia del área cooperativa en el trabajo de los empleados de la construcción. Es una estrategia cuantitativa basada en un diseño transversal que no incluye ningún experimento y se basa en una serie de correlaciones. El porcentaje de operadores sobre el total de empleados fue del 14% (104/350). La Encuesta de desempeño laboral y del agotamiento de Maslach son dos ejemplos de tales herramientas. Además, el 39 % de los trabajadores informaron sentirse muy agotados, mientras que el 76 % informaron sentir que estaban haciendo un mal trabajo. Trabajar en este campo puede ser bastante estresante. El análisis de correlación de Pearson reveló un vínculo negativo y muy significativo entre el agotamiento y el rendimiento en el trabajo, lo que llevó a los investigadores a llegar a esa conclusión  $-.277^{**}$ ).

Para Tovar & Rios (2021) en la investigación: “Desempeño laboral y síndrome de burnout en personal de farmacia, provincia de Concepción, 2021”, se propone analizar la correlación entre burnout y productividad en la industria farmacéutica de la provincia de Concepción. Correlación descriptiva y no se utilizó un diseño empírico para estudiar una población de cien trabajadores de una droguería de la provincia de Concepción; 77 de esos trabajadores componían la muestra del estudio. Se empleó el instrumento de estudio el Maslach Burnout Hospital-Inventory Service System (MBI-HSS) y el Job Performance Questionnaire. Por lo tanto, la conexión negativa de -0,465 del síndrome de agotamiento del trabajo y la productividad de los empleados de la farmacia es estadísticamente significativa al nivel de  $p=0,05$ . Descubrió una correlación negativa entre el agotamiento y la productividad equivalente al 46,5 %. Si bien el síndrome de agotamiento estaba presente en un nivel que justificaba la etiqueta de "grave", no obstante, se encontraba dentro del rango de indicadores de desempeño aceptables.

Para Rivera (2021) en su estudio “El sufrimiento de las enfermeras por Burnout y su capacidad para hacer su trabajo en el Hospital María Auxiliadora en 2021”. El objetivo del estudio es conocer si las enfermeras de urgencias del Hospital María Auxiliadora experimentan burnout y en caso afirmativo, qué efecto tiene sobre ellas su productividad en el trabajo. Materiales y métodos: Estudio de las respuestas de 65 enfermeras de Urgencias a dos cuestionarios que miden factores característicos y dos instrumentos tipo Likert que miden los efectos potenciales del síndrome de burnout por correlación central transversal, no experimental. Los resultados muestran que solo el 26,15 % de los individuos mostró signos de agotamiento, mientras que el 73,85 por ciento no lo hizo. Así como el 23,08% son inadecuados, el 44,62% son mediocres y el 32,31% son excelentes. Este hallazgo está respaldado por el valor moderado y estadísticamente significativo ( $p<0,0001$ ) de -0,663 para el coeficiente de relación de la productividad de trabajo y el síndrome de burnout.

Para Acosta (2021) en su estudio: “Desempeño Laboral y Síndrome de Burnout en el Personal de Enfermería del Nivel II de Lima de La COVID”, el objetivo fue analizar los efectos del SB en la productividad del personal de salud. En total, 121 profesionales sanitarios componen tanto la población como la muestra de nuestro estudio. Análisis de datos primarios, métodos numéricos y un marco de investigación bien planificado. La información se recopiló mediante la encuesta Maslach Inventory Burnout (MBI) y un formulario para conocer la información resultante. En promedio, el 56,2% de los enfermeros presentaron signos de Síndrome de Burnout Ocupacional, siendo el 23,1% niveles bajos, el 20,7% niveles altos y el 100% intensidad de trabajo ideal. Finalmente, se demostró que no hay vínculo entre el síndrome Burnout y las funciones realizadas por los médicos en el hospital de nivel COVID-2 en Lima (9).

Para Dávila (2019) en la investigación: "Relación entre el Desempeño Laboral y Síndrome de Burnout de los docentes de la Institución Educativa La Inmaculada", el objetivo general del estudio. El estudio proporciona datos descriptivos y correlativos y no incluye ningún experimento real. La población estuvo compuesta por veinticuatro profesores de estudiantes de secundaria. Para obtener estos resultados se utilizó el cuestionario para el desempeño y la escala de burnout de Maslach. Los resultados muestran que la tasa de agotamiento fue mayor a la anticipada y que estuvo influenciada por la variable síndrome de agotamiento. Los educadores de secundaria parecían tener aptitudes laborales promedio en la mayoría de las medidas. El síndrome de burnout no se vincula con la baja productividad del personal (10).

Yata (Lima 2017) en su estudio “Estrés y agotamiento entre enfermeras de cuidados críticos en una clínica privada en San Isidro, Colombia”. El objetivo fue identificar cualquier vínculo entre la sobrecarga de trabajo y el síndrome de agotamiento por conflicto entre la población examinada. El estudio fue teórico, descriptivo y correlacional más que experimental. Se utilizó como tamaño de muestra a 38 enfermeras que laboran en un hospital privado. Se utilizaron

herramientas de sobrecarga para registrar y alterar los datos, y SPSS (versión 23) para validar (mediante el alfa de Cronbach y KR-20) y el análisis. Tanto el análisis descriptivo como el correlacional emplearon el Rho de Spearman y el (Rho = 0,795) muestra una correlación positiva muy significativa entre las variables  $\rho = 0,00$  ( $p < 0,05$ ), es así como, es aceptada la hipótesis alternativa. Las estadísticas revelan claramente que la carga de trabajo está fuertemente asociada con la condición de agotamiento. (11)

Vallejos (Lima 2017) tuvo como propósito analizar con qué frecuencia se presentaban casos de síndrome de cansancio profesional y qué tan satisfechos estaban los trabajadores con su trabajo en los hospitales de emergencia de la mujer en Lima Cercado, Perú. Los profesionales de los centros de crisis para mujeres tienen la responsabilidad de intervenir y evitar los efectos negativos del abuso doméstico y sexual, así como la agonía mental y el estrés, en la vida de sus clientes. Las descripciones de los estudios utilizados son descriptivos, relevantes y no experimentales. Sesenta y cinco trabajadores en ocho lugares de crisis cerca de la frontera peruana fueron encuestados utilizando dos cuestionarios para evaluar el agotamiento y la satisfacción laboral. Un valor de correlación de 0,495 en el nivel 0,000 señala la existencia de una brecha entre la fatiga y satisfacción laboral (menos de 0,05 debe considerarse significativo). Mientras no sea peor de lo necesario (12).

Para Pérez & Martínez (2021) en su estudio titulado “Desempeño Laboral y Síndrome de Burnout del personal de salud, Hospital Mara Auxiliadora -2021”. El propósito es determinar si el síndrome de burnout se asocia o no con una menor productividad en la emergencia enfermeras del departamento del Hospital María Auxiliadora en 2021. Cómo lo hacemos y qué utilizamos Investigación transversal, no experimental, descriptiva de 65 enfermeras de emergencia que llenaron dos cuestionarios, uno con la variable definidora y otro con 22. Síntomas, factores y 20 preguntas para las variables de desempeño laboral pueden todos se medirán utilizando la escala tipo Likert de la herramienta Burnout. Los

resultados se presentan de forma narrativa. Resultados: Según los hallazgos, solo el 26,15 por ciento de los pacientes exhibieron indicaciones de síndrome de agotamiento. De manera similar, los niveles de eficiencia oscilaron entre un 23,08 % por debajo del par, un 44,62 % por encima del promedio y un 32,31 % en su nivel más alto posible. Conclusión: El rho de Spearman indica un vínculo negativo del síndrome de burnout y desenvolvimiento laboral (-0,663), y este resultado es bastante significativo ( $p=0,0001$ ) con base en la prueba estadística utilizada. agotamiento, satisfacción laboral y despersonalización son algunos de los términos usados para conocer los síntomas de esta afección (13).

### **2.1.3. Local:**

Díaz Maldonado D, Pacoconza Human Y. (Madre de Dios 2019), El estudio titulado “Síndrome de Burnout y Desempeño del trabajo en profesionales de educación del centro de estudios superior Alas Peruanas - Campus Tambopata” tuvo como propósito investigar los factores que contribuyen a la ocurrencia del burnout entre los profesionales de educación. Esta investigación emplea un diseño de cohorte transversal con un enfoque en el análisis correlacional en un esfuerzo por proporcionar evidencia empírica entre el agotamiento y la productividad laboral.. Es de extremo a extremo ya que la información estará disponible en un momento determinado. La investigación encontró correlaciones significativas del desempeño laboral de los profesionales de educación y síndrome de burnout. Los maestros parecen ser más efectivos en el aula cuando sus tasas de agotamiento son más bajas (14).

## 2.2. BASES TEÓRICAS QUE SUSTENTAN EL ESTUDIO:

Se buscó información científica para estas teorías. El contentamiento laboral y sus dimensiones en relación con el síndrome de burnout.

Del arco (2013), señala: La acumulación del trabajo mental se entiende como la cuantía de información que un empleado debe procesar en un período de tiempo determinado. Cae recibe información y la analiza para dar una respuesta adecuada.

Para Marulanda (2007), el estrés en el trabajo tiene un impacto para la salud. La productividad y el entorno laboral de los empleados que se conceptualiza como un desequilibrio entre las condiciones psicosociales que experimentan los empleados en el entorno laboral y sus capacidades, características personales y expectativas.

Sánchez, O. (2009) A partir de sus investigaciones sobre los factores psicosociales, fomenta la consideración de aspectos como las emociones, el autocontrol, la adecuada atención al cliente, las buenas relaciones sociales, pues sin estos factores no se puede garantizar la calidad del servicio.

Cano (2012) Estos factores determinan las manifestaciones de estrés en el lugar de trabajo, por ejemplo: empleo que implica un alto nivel de concentración y dedicación, altas expectativas profesionales, mala gestión, horarios de trabajo irregulares u otras formas de dificultades en el lugar de trabajo Los altos niveles de actividad física son perjudiciales para la salud y la productividad (15).

Estos factores son más confiables mediante el trabajo de Chuchon y Artazcoz (1999), que enumera la carencia de mano de personal y la jornada laboral limitada como la mayor carga. Los autores también describen las horas

extraordinarias como perjudiciales para las enfermeras, especialmente si están sobrecargadas de trabajo o tienen un trabajo difícil (15).

Ocupaciones que requieren un gran esfuerzo mental y físico, estándares profesionales estrictos, liderazgo inepto, horarios impredecibles y otras fuentes de estrés en el lugar de trabajo. Esforzarse constantemente hasta el agotamiento es malo para la salud y la productividad (16).

Según Jackson y Maslach en 1996, lo vio como una respuesta poco saludable a la tensión mental persistente, cuyos síntomas incluyen cansancio emocional, despersonalización y menor capacidad de recuperación " (17).

Teniendo como base esta propuesta, estos autores inventaron el MBI para realizar la medición del síndrome de burnout según las tres dimensiones propuestas por estos investigadores (17).

Si bien el diagnóstico actual de la Organización Mundial de la Salud y los médicos y psiquiatras reconoce que esta enfermedad incluye un componente ocupacional, no se refleja en la CIE-10 no aparece de Clasificación Internacional de Enfermedades (CIE-10). Diccionario de Trastornos Psiquiátricos (DSM-IV) (18)

Por consiguiente, la y Maslac Jackson (1981) Enmarcar este evento particular como un problema concreto del mundo real, en cuyo caso constituyen una solución personal disfuncional a las condiciones de trabajo idiosincrásicas debido a un nivel muy elevado de estrés y angustia en la labor. Problemas sociales ocupacionales causados por estrés severo como reacción dañina al estrés laboral aumentado y agudo (17)

Sánchez, (2010)" El agotamiento ocurre en un lugar de trabajo continuamente exigente cuando el equipo de ejercicio compensatorio se descompone. Si tiene

algunos vacíos, no todos los servicios de salud podrán darse cuenta de lo que está pasando y obtener la ayuda adecuada” (17).

« Las consecuencias del agotamiento conducen a una incomodidad humana general, como resultado de lo cual cambian la dieta, el descanso y la actividad. entretenimiento. Algunos incluso han dejado de hacer ejercicio porque su trabajo no se siente cómodo invadiendo otras áreas de su vida personal”, mejorado por Bergoglio (18).

También enumeré los 3 síntomas más comunes que experimentan los empleados cuando están estresados en el trabajo:

### **1. Cansancio emocional:**

La disminución progresiva de la energía y la reducción de la brecha entre la finalización del trabajo y la fatiga son indicadores tempranos de esta transición. Caracteriza a aquellos que están crónicamente irritados, infelices y decepcionados. Tienen algo que ver con el sector minorista, que cada vez es más consciente de que el empleo de sus empleados se está convirtiendo en una carga no deseada.

En consecuencia, los cambios de humor no solo se dan en el trabajo también se pueden ver en el hogar. Cuando estas personas llegan a la oficina, el conflicto en las relaciones es un problema, y en realidad es solo una pequeña parte de un problema bastante grande: el estrés laboral.

### **2. Despersonalización.**

Es una de las maneras de lidiar con los sentimientos de insuficiencia, incompetencia y desánimo. En lugar de expresar estos sentimientos y ocuparse de sus causas, las personas con burnout muestran un frente hiperactivo, que no

hace más que aumentar la sensación de agotamiento, entremezclada con depresión y manifestaciones hostiles hacia el entorno (21).

### **3. Abandono de la realización personal.**

Esto conduce a una salida gradual. Tareas indivisibles que no son actividades relacionadas con el trabajo que causan estrés crónico. Comienza a formarse una desviación del ideal, Un distanciamiento constante de la casa, el círculo social y las actividades de ocio propias puede conducir a sentimientos de soledad y aislamiento. La gente comienza a verlo como un partidario enojado. (21)

El desgaste profesional es una inadaptación a largo plazo que tiene un impacto severo en la calidad vital y las condiciones saludables de trabajo de los profesionales y conduce a un aumento considerable de los gastos económicos y sociales (21).

La OMS clasifica la condición como un inconveniente de salud que requiere atención al bienestar mental, emocional y espiritual de la persona. Este proceso puede desarrollarse de la siguiente manera: en la primera etapa se mostrará entusiasmo y el profesional se imaginará que es poderoso, capaz de modificar el mundo y todos sus componentes; planea curar a sus pacientes en general, ser el mejor compañero, ideal para especialistas y mucho más. Tu creatividad no tiene límites (15)

Los conflictos son subestimados, el empleador enfrenta los problemas con más facilidad e incluso puede ser percibido como que no los trata con la misma ternura, y el profesional parece no tener límites y le da al trabajo la mayor generosidad y entusiasmo ( 16).

En la segunda etapa, debido a las constantes diferencias entre reuniones e ideologías y constantes fracasos, se define principalmente por disputas y rigidez. Los expertos comienzan a experimentar frustración y estrés constantes. Se sienten irritables y se agotan física y mentalmente (16).

Las promesas hipotéticas que inicialmente no son razonables son lícitas y no tienen futuro. Es natural que te sientas exhausto y molesto. En esta tercera etapa de desarrollo, las personas están tratando de escapar o cambiar la circunstancia porque se ha vuelto intolerable (16).

La pérdida de iniciativa y de toma de decisiones es un sello distintivo de los impactos conductuales del síndrome, que se destacan por un aumento en los estimulantes, el consumo de drogas y, en general, comportamientos dañinos (15).

Los síntomas físicos incluían: dolores de cabeza, dolores musculares (particularmente dolor lumbar), dolor de muelas, náuseas, presión arterial elevada, úlceras estomacales, voz y apetito disminuidos, disfunción sexual y dificultades para dormir (16).

Es común, o empeora, tener dolencias psicosomáticas y cansancio persistente. Cuando algo sucede, tiene repercusiones sociales. proyectos con un tema central. Su modestia y apatía por las normas establecidas de comportamiento social se destacan más.

Además de eso, la conducta doméstica de las personas quemadas es incómoda, desagradable y estresante porque están insatisfechas con su relación. La ruptura de las conexiones interpersonales se ve exacerbada por esta enfermedad. Los estados socioeconómicos y otros aspectos personales y ambientales de los individuos.

Exposición a factores de riesgo psicológico, como cargas de trabajo severas, falta de autonomía e independencia, conflicto de roles e inconsistencia, así como variables como relaciones laborales insuficientes, falta de apoyo social, falta de capacitación y recursos para manejar emociones poderosas, y entornos de trabajo inadecuados son todos los ejemplos de factores estresantes que pueden conducir a resultados psicológicos negativos. Los procesos de estrés a largo plazo provocados por la variedad e independencia inherentes al trabajo de servicio pueden causar agotamiento y problemas de salud importantes (14).

Aquellos que trabajan en campos que requieren compasión, empatía, propósito, idealismo, carrera y servicio a los demás tienen más probabilidades de experimentar agotamiento. Autosuficiencia 35. Hay repercusiones para quienes trabajan en cuidados intensivos, administración de casos y correccionales. Las carreras de administración, dirección o similares pueden ser bastante aburridas (15).

Se uso varios métodos para examinar el síndrome de burnout. En un principio, los expertos usaron la observación sistemática, mediante entrevistas pruebas estructuradas y predictivas, pero más tarde se optó en realizar cuestionarios (16)

En presencia de un experto, los 22 elementos del formato de agotamiento de Maslach se separan en tres niveles, lo que refleja las emociones y acciones del experto. La vida cotidiana y las personas a las que ayudas te definen (16).

Cuando suma la cantidad de cada componente que hay en una fase determinada, obtiene una puntuación para esa fase. Una particularidad de esta forma es la relación de tamaño entre el número de puntos y el grado de fatiga<sup>40</sup>. Se ha realizado, la puntuación total de cada dimensión se ha dividido en baja, media y alta según el criterio de cada autor (16).

Las consecuencias conductuales del síndrome se pueden resumir de la siguiente manera: disminución considerable de la acción proactiva y resolución, lo que se traduce en un alto uso de estimulantes, consumo de sustancias y, en general, costumbres poco saludables. El individuo sufría de una serie de dolencias físicas, incluidos dolores de cabeza, molestias musculares (especialmente en la parte inferior del dorso), dolor de muelas, náuseas, presión arterial alta, úlceras estomacales, problemas de voz y apetito, disfunción sexual y trastornos del sueño. Las enfermedades psicosomáticas y la fatiga crónica a menudo están presentes o empeoran. Las consecuencias sociales están relacionadas con la agenda del sujeto. Lo más sorprendente de él es su falta de voluntad y apatía para adaptarse a cualquier estructura de conexión social preexistente. Las personas que se han quemado tienen menos probabilidades de informar que son felices en sus relaciones con sus cónyuges y es más probable que informen que sus vidas domésticas son estresantes y molestas. La ruptura de los lazos sociales es un síntoma particularmente prominente de este trastorno.

La ocurrencia de burnout ocupacional en el lugar de trabajo y en el ambiente no descarta la influencia de algunas variables personales, sociológicas, personales o ambientales. Exposición a factores de riesgo psicológico, como cargas de trabajo severas, falta de autonomía e independencia, y conexiones laborales, apoyo social, capacitación y recursos insuficientes para manejar emociones fuertes, conflicto de roles e inconsistencia, y entornos de trabajo inadecuados son todos los ejemplos de factores estresantes que pueden conducir a resultados psicológicos negativos. Los procesos estresantes prolongados pueden provocar cansancio y daño sustancial a la salud debido a las exigencias del trabajo y la autonomía en los servicios humanos.

En primer lugar, aquellos en ocupaciones de alto estrés donde la lealtad, el idealismo, la carrera, el servicio a los demás y las demandas personales son esenciales, tienen más probabilidades de experimentar agotamiento. Los

trabajadores sociales, los que trabajan en centros penitenciarios y otros entornos de alto riesgo, y los ejecutivos corporativos y los gerentes de nivel superior son particularmente vulnerables.

Se usaron varios métodos para examinar el síndrome de agotamiento. En un principio, los expertos utilizaron la observación sistemática, las entrevistas estructuradas y las pruebas proyectivas, pero luego se centraron en la evaluación de cuestionarios. El Maslach Inventory Burnout (MBI) es un cuestionario creado en 1981 por Jackson y Maslach para evaluar la probabilidad de síndrome de burnout (Maslach Inventory Burnout).

### **Consecuencias del Burnout**

La salud de un trabajador se ve agravada gradualmente en la exposición a ciertas condiciones de trabajo fuera de su control, incluso si están involucrados sus recursos personales. Por lo tanto, los empleados experimentarán varios síntomas típicos de agotamiento, y éstos se pueden dividir en dos categorías: físicos, emocionales y conductuales.

**Síntomas físicos:** El resfriado común, los dolores de cabeza, el insomnio, las úlceras estomacales, las enfermedades cardíacas, la pérdida de peso, el asma, las alergias, las molestias en la espalda y el cuello, el cansancio, el letargo y la reducción de los ciclos menstruales de las mujeres son síntomas de esta afección.

**Síntomas emocionales:** Autopreservación a través del distanciamiento emocional; Los síntomas incluyen irritación, aburrimiento, falta de concentración, desconcierto, tristeza, ansiedad, impaciencia, irritabilidad, ansiedad, poca satisfacción personal, desesperación, culpa, soledad, impotencia y alienación.

Cuando se presenta la fatiga mental, puede desencadenar pensamientos de abandono o incluso suicidio.

**Síntomas conductuales:** Comportamiento despersonalizado hacia los clientes, ausentismo, consumo de sustancias ilegales y legales, incapacidad en la convivencia familiar, cambios bruscos de humor, pérdida de atención, contacto superficial con los demás, hiperactividad y comportamiento agresivo, cinismo e ironía, organización del cliente, agresión, retraimiento social, negación, irritabilidad, impulsividad, enfoque a corto plazo, falta de atención, desinterés, desconfianza, hostilidad, escalada de conductas violentas y de riesgo, etc. (suicidio, juego de riesgo).

#### **Antecedente conceptual del burnout**

Hay acuerdo en que el agotamiento se produce como resultado del estrés laboral a largo plazo (crónico y acumulativo), tiene efectos negativos tanto en la persona como en la organización, y se caracteriza por una serie de características distintas únicas para cada entorno en el que se produce. profesional, voluntario o familiar). Cuando se usan con poblaciones, pueden incluir pacientes con adicciones severas o estudiantes nerviosos.

#### **Variable desempeño laboral**

Este es el verdadero comportamiento de los empleados en el proceso de preservación de la salud y las enfermedades de la población, tanto en las competencias profesionales como en las relaciones mutuas. Esto a su vez afecta la composición del medio ambiente. Por lo tanto, podemos concluir que existe una conexión entre los componentes de los puestos de trabajo.

Los expertos muestran su valor en el trabajo mostrando los sistemas, la información, las habilidades, las experiencias, las emociones, las actitudes, las motivaciones, las cualidades personales y los valores de su personal que

contribuyen al éxito. Cumplir con las peticiones técnicas y de producción de la empresa de servicios. Esto le permite lograr los resultados esperados.

Las enfermeras pueden ayudar a los pacientes a comprender qué roles son indispensables o imprescindibles, cuáles son importantes y cuáles están sobrecargados, utilizando técnicas para determinar cómo se asigna el tiempo, priorizar y crear espacios para la colaboración.

Sí, por supuesto, el "desempeño laboral" implica realmente ejecutar el trabajo, no simplemente saber cómo hacerlo. Por ejemplo: habilidades (eficiencia, calidad y productividad) con las que trabaja tarea) trabajo asignado en un campo particular de actividad restricción), sanciones disciplinarias y características personales necesarias para desempeñar las funciones o y demuestra tus habilidades.

### **Características del desempeño**

Eficacia y calidad del trabajo realizado con eficacia, aumentando así la productividad esperada. Evidencia del logro de los objetivos de trabajo a través de la aplicación. conocimientos previos y experiencia. Se adhiere a los estándares y características requeridas para un trabajo o puesto en particular con base en la disciplina y se adhiere estrictamente al comportamiento laboral requerido. Verificación oficial de documentos (certificado, diploma o título obtenido, título, CV, etc.), congruentes y cumplimiento Perfiles de trabajo.

### **Factores del desempeño**

Planificación y Organización: Se refiere a establecer metas claras y alcanzables (según las funciones de su departamento, departamento, división, etc.) para desarrollar estrategias de manera efectiva y hacer más equitativa los deberes y responsabilidades. Seguimiento y resolución de problemas: Cree un sistema regular para rastrear rutas de aplicación, métodos y procesos, mejorar continuamente e impulsar el progreso de los expertos, detectar instantáneamente problemas reales o potenciales y generar soluciones. Una forma nueva y única

de resolver su problema primero. Interacciones entre individuos y equipos, como consecuencia de su interdependencia o dependencia activa de otras partes del negocio. La agencia también participa en grupos de trabajo y actividades de delegación, donde se reúne con otros actores del sector.

### **2.3. DEFINICIONES CONCEPTUALES:**

**Desempeño laboral:** Son actividades que un personal realiza a solicitud de la empresa o institución y se consideran como los valores de los aportes realizados por el trabajador durante un determinado período de tiempo.

**Factores Laborales:** Definición del término: Una infraestructura inadecuada puede afectar negativamente la productividad y salud de los empleados de varias maneras. Uso definitorio: factores que se ha demostrado en investigaciones confiables que están asociados con la salud física y psicológica básica de una persona.

**Síndrome de Burnout:** Agotamiento emocional, físico y mental debido a la fatiga o al estrés mental por interactuar con otros en un ambiente de trabajo estresante.

**Sobrecarga laboral:** Hoonakkeret al (2011) Es el trabajo que se puede distribuir entre los múltiples eslabones de la cadena de producción sin comprometer el progreso de la actividad en su conjunto. Puede haber uno o varios requisitos básicos para las tareas.

**Condición Laboral:** En el contexto de seguridad, salud y calidad de vida en el trabajo, la salud ocupacional es un tema de estudio interdisciplinario. La comunidad local, sus seres queridos, su empleador, sus clientes e incluso sus proveedores son posibles interesados en este análisis.

**Agotamiento emocional:** Este estado se logra mediante la sobrecarga de esfuerzo mental. En este contexto, no solo hablamos de horas extras, sino también de asumir conflictos, responsabilidades o estímulos emocionales o cognitivos negativos.

**Despersonalización:** La despersonalización puede ser normal, y solo cuando las emociones se vuelven excesivas y consumidoras, interfiriendo con la vida diaria, es indicativo de un trastorno subyacente.

**Baja realización personal:** El desempeño personal deficiente se define como una tendencia de autoimagen negativa entre los profesionales que afecta su capacidad para hacer su trabajo y los tipos de relaciones que forman con las personas a las que sirven.

### **CAPITULO III: METODOLOGÍA DE INVESTIGACIÓN.**

#### **3.1. TIPO DE INVESTIGACION**

Debido a que "estos esquemas representan vínculos y relaciones entre categorías, ideas, variables, ocurrencias, situaciones o comunidades", este estudio es una forma de investigación conocida como "nivel descriptivo correlacional básico" (Hernández, Fernández y Baptista, 2010, p. 165).

Por el tipo de intervención de las investigadoras será un estudio de finalidad básica y alcance correlacional. Debido a la gran cantidad de variables que se medirán, este será un estudio transversal, ya que la información se recopilará en un determinada circunstancia y los eventos no se rastrearán a medida que ocurren.

Será un estudio prospectivo porque: Las hipótesis del estudio se centrarán en si existe o no una conexión entre determinados aspectos del rendimiento de trabajo y el síndrome de burnout. Esto se discutirá a medida que se observen, informen

y recopilen los excepcionales tiempos de respuesta actuales y los eventos de agotamiento sin manipular variables.

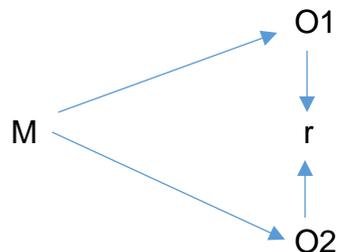
### Enfoque de investigación

Para Hernández (2010) “Es cuantitativo porque recoge datos para dar respuesta a su hipótesis, a partir de pruebas numéricas y su análisis estadístico, que son esquemas procedimentales para comprobar las hipótesis.”. (p.15).

Según el método, el estudio será cuantitativo porque solo se cuantificarán los datos con relación a cómo se encuentran utilizando los instrumentos.

### 3.2. Diseño de estudio.

El siguiente gráfico ilustra el diseño transversal, no experimental y correlacional utilizado en este estudio:



Dónde:

M= Muestra del personal de enfermería

O1 = Observación del desempeño laboral

r = Relación de las variables.

O2 = Observación del Síndrome de burnout

### 3.3. Población y muestra

#### Población

Según Sierra & Bravo (1991). “Desde un punto de vista estadístico, se dice que una población finita está formada por menos de cien mil individuos.” Las muestras se tomarán del censo y/o de toda la población. Cincuenta enfermeras del centro de salud Santa Rosa de Puerto Maldonado fueron evaluadas.

### **Muestra**

Según Arias, (2006) “Una muestra es parte de una población disponible, donde esta muestra es representativo y finito” (P. 84)

Las muestras se tomarán del censo y/o de toda la población. Cincuenta enfermeras del Hospital Santa Rosa de Puerto Maldonado fueron evaluadas.

#### **3.3.1 Criterios de inclusión y exclusión**

##### **Criterio de inclusión:**

- a) Hombres y mujeres de las áreas existentes en el hospital,
- b) Personal con disposición a participar voluntariamente,
- c) Personal inscrito en las nóminas del Hospital «Santa Rosa».

##### **Criterio de exclusión:**

- a) Aquellos personales mientras se realizaba la participación decidieron no continuar ser parte del estudio,
- b) Investigaciones que no están completas al 100%

##### **Ubicación de la población en espacio.**

- Puerto Maldonado, Tambopata, Madre de Dios, Perú albergaba el Hospital Santa Rosa, donde los miembros de la comunidad son participes de talleres para comprender mejor sus alternativas de atención médica.

### **3.3.2 Muestra y muestreo**

#### **3.4.1 Unidad de Análisis**

Los enfermeros elegibles para el estudio servirán como unidad para analizar.

#### **3.4.2 Unidad de Muestreo**

En esta investigación, el personal de enfermería utilizará el equipo de recolección de datos, por lo que también servirá como unidad de muestreo y unidad para el análisis.

#### **3.4.3 Marco Muestral**

El marco muestral se elabora a partir de los registros de asistencia del centro de trabajo médico del centro de salud Santa Rosa de Puerto Maldonado, se elaborará una estructura modelo. Se realizará una encuesta piloto a una muestra de 20 empleados internos para evaluar su tiempo de respuesta, sus respuestas y posibles errores tipográficos.

La muestra será una entrevista realizada dentro del horario de la jornada laboral de diversos servicios existentes en el hospital, de lunes a domingo.

La mitad de la muestra será entrevistada por la noche (20:00 - 22:00), la otra parte al inicio del jornal (7:00 - 9:00). La unidad de análisis para el estudio será el personal de salud (enfermeras).

#### **3.4.4 Tamaño de la muestra**

Dado que no hay un gran grupo de personas de las que extraer la muestra de este estudio, estoy tratando a toda la población como si fuera una muestra.  $n = 50$ .

### **3.4.5 Tipo de Muestreo**

Será por elección voluntaria por que la población para este trabajo de investigación es reducida.  $n = 50$ .

## **3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos**

### **Métodos y técnicas:**

Se utilizará una encuesta como herramienta para obtener datos sobre la muestra de población.

### **Instrumentos:**

Se registrará la información demográfica de los que participaran de la investigación, el rendimiento laboral y los síntomas del síndrome de agotamiento. En la encuesta se incluirán veinte preguntas de opción múltiple que miden los factores relacionados con el trabajo, con respuestas porcentuales ofrecidas en una escala Likert de siete puntos.

Adecuado (Menos de 44%);

Regular (44% a 65%);

Inadecuado (66% a más).

El cuestionario constaba de 30 preguntas cerradas sobre variables Burnout medido en una escala de Likert con las siguientes siete opciones  
Responda dónde está cada nivel de los porcentajes:

Bajo (Menos de 44%);

Medio (44% a 65%);

Alto (66% a más).

Tabla 3. Ficha técnica del instrumento síndrome Burnout.

Fuente: Elaboración propia

**Nombre del cuestionario de Factores laborales**

Autora Brs. Elena Espirilla Sargento - Moly Nayda Victorino Vargas

Adaptado Si, aplica. De Karasek

Lugar Hospital «Santa Rosa»

Objetivo Determinar el nivel del desempeño laboral

Dirigido de forma individual al personal de enfermería

Tiempo propuesto 8 minutos

Margen de error de 5%

**Estructura Compuesto de 20 ítems, con dos dimensiones.**

(11) ítems e indicadores en escala de Likert con valores

4=siempre,

3=casi siempre,

2= algunas veces;

1=casi nunca y

0=nunca

y nueve (9) ítems de escala inversa.

**Nombre del cuestionario de Síndrome de Burnout**

Autora Brs. Elena Espirilla Sargento - Moly Nayda Victorino Vargas

Adaptado Maslach Burnout Inventory, Manual

Lugar Hospital «Santa Rosa»

Objetivo Determinar cómo influye el síndrome de Burnout en la satisfacción laboral

Dirigido de forma individual al personal de enfermería.

Tiempo estimado 8 minutos

Margen de error de 5%

### **Estructura Compuesto de 30 ítems, con 3 dimensiones.**

Diecisiete (17) ítems de indicadores en escala tipo

Likert con valores

0=Nunca

1=Pocas veces al año,

2=Una vez al mes,

3=Unas pocas veces al mes,

4=Una vez a la semana,

5=Pocas veces a la semana,

6=Todos los días.

y trece (13) ítems con escala inversa.

Tres personas expertas enviaron la aprobación de la herramienta para su revisión y comentarios:

### **3.6 VALIDEZ Y CONFIABILIDAD DE LOS INSTRUMENTOS**

Prueba alfa de Cronbach de la confiabilidad del instrumento.

Las investigaciones de pruebas anteriores también ayudarán a determinar la confiabilidad del dispositivo.

### **3.7 PROCEDIMIENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS**

El procedimiento incluye:

- A las enfermeras del hospital Santa Rosa se les aplicó una encuesta modificada para evaluar variables laborales y la aparición de síndrome de burnout.

- El método antes mencionado de revisión de expertos para clasificar el contenido.
- Solicitud de Autorización y Permiso para Relevamiento Institucional:
- Se solicitará autorización y permiso de la dirección del hospital “Santa Rosa”, explicando el propósito de la investigación.
- Se emitirá la carta para autorizar el proyecto.
- A los destinatarios de servicios de atención personal en el interior que se hayan inscrito para obtener un consentimiento informado verbal se les pedirá su aprobación.
- Aplicación de prueba simulada: No se tomarán decisiones con base en la información recopilada durante el desarrollo del programa, y los participantes pueden estar seguros de que su identidad y confidencialidad serán protegidas.
- Determinación de la frecuencia de aplicación:
- Para obtener resultados más consistentes, se recomienda dividir la programación entre una sesión de tarde y una de mañana. En preparación para COVID-19, asigne un total de 24 horas a lo largo de 7 días.
- Asimismo, seguirán estos procedimientos:
  - Aplicación de cuestionario en el área:
  - Los investigadores proporcionarán cuestionarios validados durante la recopilación de datos y mantendrán una atmósfera de confidencialidad y respeto.
  - organización de los datos. Los instrumentos utilizados serán recopilados, almacenados en un archivo codificado de lectura y sujetos a análisis.

### **3.8 ANÁLISIS DE LOS DATOS**

También se cumplirán estos protocolos:

Los datos de los estudios experimentales se procesarán para evaluar la confiabilidad de la estabilidad interna. El alfa de Cronbach se utiliza como factor

de cohesión interna. Se calculará mediante el programa de fiabilidad del programa estadístico SPSS®, proporcionando un valor en el tiempo y un intervalo de confianza del 100%.

Los resultados en el Cuestionario de Cronbach y el Cuestionario del Síndrome de Burnout se calificarán si son superiores a 0,7. El alfa de Cronbach se calculará globalmente y por ítem del cuestionario. La proporción de la correlación de Spearman utilizada para determinar la prueba no estándar a usar para realizar el análisis de la conexión lineal entre dos variables cualitativas pertenecientes a las dos encuestas.

Una coincidencia nula dará como resultado  $r=0$ , y la proporción aumenta a medida que se acerca a 1 o -1. El símbolo del coeficiente indicará la dirección del enlace, retroalimentación cuando el signo sea positivo y retroalimentación cuando el signo sea negativo. Se proporcionará algún tipo al calcular la asociación de las variables.

### **CONFIABILIDAD Y VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO.**

La fiabilidad de datos recogidos con la ayuda del instrumento se evaluará mediante el alfa de Cronbach.

### **PUNTUACIÓN CRITERIOS DE EVALUACIÓN DE LA CONFIABILIDAD DE LOS INSTRUMENTOS**

Escala	Categoría
$r = 1$	Confiabilidad perfecta
$0.90 \leq r \leq 0.99$	Confiabilidad muy alta
$0.70 \leq r \leq 0.89$	Confiabilidad alta
$0.60 \leq r \leq 0.69$	Confiabilidad aceptable
$0.40 \leq r \leq 0.59$	Confiabilidad moderada
$0.30 \leq r \leq 0.39$	Confiabilidad baja
$0.10 \leq r \leq 0.29$	Confiabilidad muy baja
$0.01 \leq r \leq 0.09$	Confiabilidad despreciable
$r = 0$	Confiabilidad nula

Fuente: Hernández et al, (2014)

Tabla 1 Confiabilidad del instrumento

INSTRUMENTOS	ESTADÍSTICO	COEFICIENTE DE CONFIABILIDAD
Cuestionario desempeño laboral.	Alfa de Cronbach.	0,790.
Cuestionario síndrome de burnout.	Alfa de Cronbach.	0,769.

**Fuente:** "Trabajadores enfermeros (as) del Hospital «Santa Rosa» de Puerto Maldonado".

El valor alfa de Cronbach es de 0,8, su instrumentalidad se considera alta, según Hernández et al. (2014); mencionaron que a coeficiente mayor alfa de Cronbach, mayor nivel de confianza, en el rango "0.790" para la primera variable, productividad laboral, y 0.769 para la segunda variable, síndrome de burnout, es decir, confiabilidad. este estudio es alto, estos son aceptables.

Para confirmar el contenido, la estructura y forma de las herramientas de investigación, se usó un método denominada "juicio de expertos". Para demostrar la validez del contenido instrumental de esta tesis, se seleccionaron dos expertos basados en muchos años de experiencia investigando y trabajando en los temas de hablar en público, trabajo y síndrome de burnout.

Tabla 2 Validación del instrumento.

EXPERTO	VALIDACIÓN	CALIFICACIÓN
Experto 1.	Validez de forma, contenido y estructura.	Bueno.
Experto 2.	Validez de forma, contenido y estructura.	Bueno

**Fuente:** Elaboración propia.

Los expertos validan la tesis, la forma, el contenido y la estructura de los instrumentos de recolección de datos y otorgan puntajes altos a través de la Tabla 2.

## CAPITULO IV RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN

### 4.1. Descripción de los Resultado:

Esta parte presenta los resultados de la encuesta administrada como parte de la técnica utilizada a lo largo del resto del estudio para recopilar datos y, eventualmente, validar las hipótesis y conclusiones reportadas en las secciones anteriores.

En este capítulo, describimos el resto de los hallazgos de nuestra investigación, los cuales fueron recopilados mediante cuestionarios y otros enfoques similares. Cincuenta enfermeras que trabajan en el Hospital Santa Rosa de Puerto Maldonado fueron encuestadas sobre sus niveles de satisfacción laboral y burnout.

Se procede de manera similar a la transferencia de resultados obtenidos al aplicar las herramientas "cuestionario", que consta de 6 puntos para la primera dimensión: sobrecarga laboral, para la segunda dimensión de estudios 6 ítems condición laboral, en total la primera variable de estudio de desempeño laboral con 12 ítems, como la segunda variable el síndrome de burnout con 10 ítems, dividiéndose para la primera dimensión agotamiento emocional 3 ítems, segunda dimensión Despersonalización 4 ítems, tercera dimensión Baja realización

personal 3 ítems, para tener una mejor comprensión, categorización organizada en base a variables intermedias y variables de estudio, cuadro estadístico; todas las tablas tienen sus respectivas tablas de frecuencias, interpretaciones y gráficos.

Tabla 3 Nivel de las dimensiones del desempeño laboral.

Desempeño laboral		Sobrecarga laboral		Condición laboral	
		N°	%	N°	%
Válido	Nunca	4	7%	3	5%
	Casi nunca	4	7%	5	10%
	Algunas veces	18	38%	20	42%
	Casi siempre	14	27%	13	26%
	Siempre	10	21%	9	18%
	Total	50	100,0	50	100,0

Fuente: "Trabajadores enfermeros (as) del Hospital «Santa Rosa» de Puerto Maldonado"

### Interpretación:

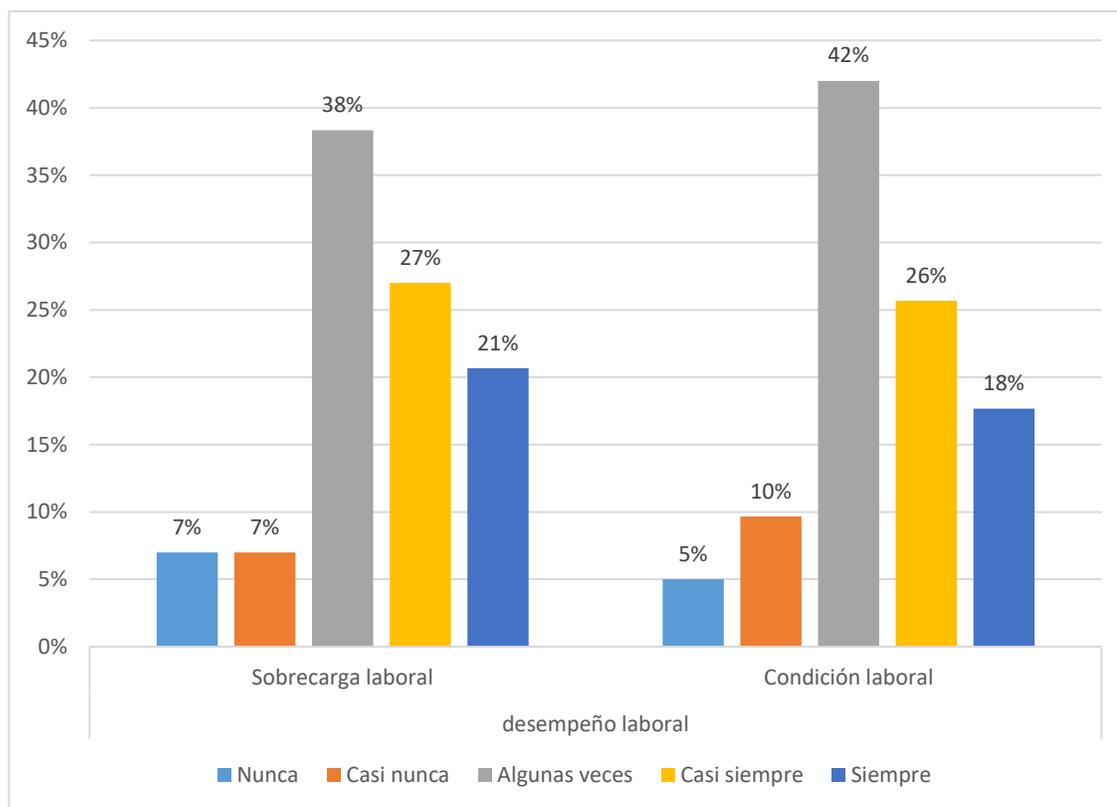
Conforma con la Tabla 3 y la Figura 1 muestran que el 38,00% de las enfermeras experimentan alguna vez sobrecarga laboral en la dimensión sobrecarga de trabajo del desempeño laboral, el 27% afirma que casi siempre tiene sobre carga laboral, el 21,00% manifiestan que siempre tienen sobre carga laboral, el 7,00% manifiestan que casi nunca y nunca tienen sobrecarga laboral los enfermeros del centro de salud Santa Rosa de Puerto Maldonado.

De igual manera, el componente de condiciones de trabajo de la productividad de los trabajadores se muestra en la Tabla 3. El 42% de las enfermeras reportan experimentar síntomas de parto en alguna ocasión, el 26,00% manifiesta que tiene casi siempre condición laboral, el 18,00% manifiestan que siempre tienen condición laboral, el 10,00% manifiestan que casi nunca tiene condición laboral y el 5,00% manifiestan los Trabajadores enfermeros (as) en el centro de salud «Santa Rosa» de Puerto Maldonado, que nunca tienen condición laboral.

Así mismo en la en la tabla 3, se aprecia que la variable desempeño laboral de los trabajadores enfermeros (as), el 40.00% manifiesta que algunas veces tienen desempeño laboral, el 26,00% manifiesta que tiene casi siempre tienen desempeño laboral, el 19,00% manifiestan que siempre tienen desempeño laboral, el 8,00% manifiestan que casi nunca tiene desempeño laboral y el 6,00% manifiestan los Trabajadores enfermeros (as) del centro de salud «Santa Rosa» de Puerto Maldonado, que nunca tienen desempeño laboral.

El promedio previsto (40,00%) Las dimensiones del desempeño laboral de las enfermeras se muestran en la Tabla 1. Es decir, los trabajadores están cumpliendo con sus responsabilidades de manera confiable.

Figura 1 Nivel de las dimensiones del desempeño laboral



Fuente: Tabla 3

Tabla 4 Nivel de las dimensiones del síndrome de burnout.

SÍNDROME DE BURNOUT		Agotamiento emocional		Despersonalización		Baja realización personal	
		N°	%	N°	%	N°	%
Válido	Nunca	1	1%	3	6%	8	17%
	Casi nunca	8	15%	7	14%	4	9%
	Algunas veces	28	58%	28	57%	22	44%
	Casi siempre	6	11%	8	16%	11	21%
	Siempre	7	14%	4	8%	5	9%
	Total	50	100,0	50	100,0	50	100,0

Fuente: "Trabajadores enfermeros (as) del Hospital «Santa Rosa» de Puerto Maldonado"

### Interpretación:

La Figura 2 y tabla 4 muestran que el 58,10% de los enfermeros en salud refiere sentirse agotado emocionalmente al menos en ocasiones debido a su trabajo, el 15% manifiesta que casi nunca tiene agotamiento emocional, el 14,00% manifiestan que siempre tienen agotamiento emocional, el 11,00% manifiestan que casi siempre tiene agotamiento emocional, y el 1,00% manifiestan que nunca tiene agotamiento emocional.

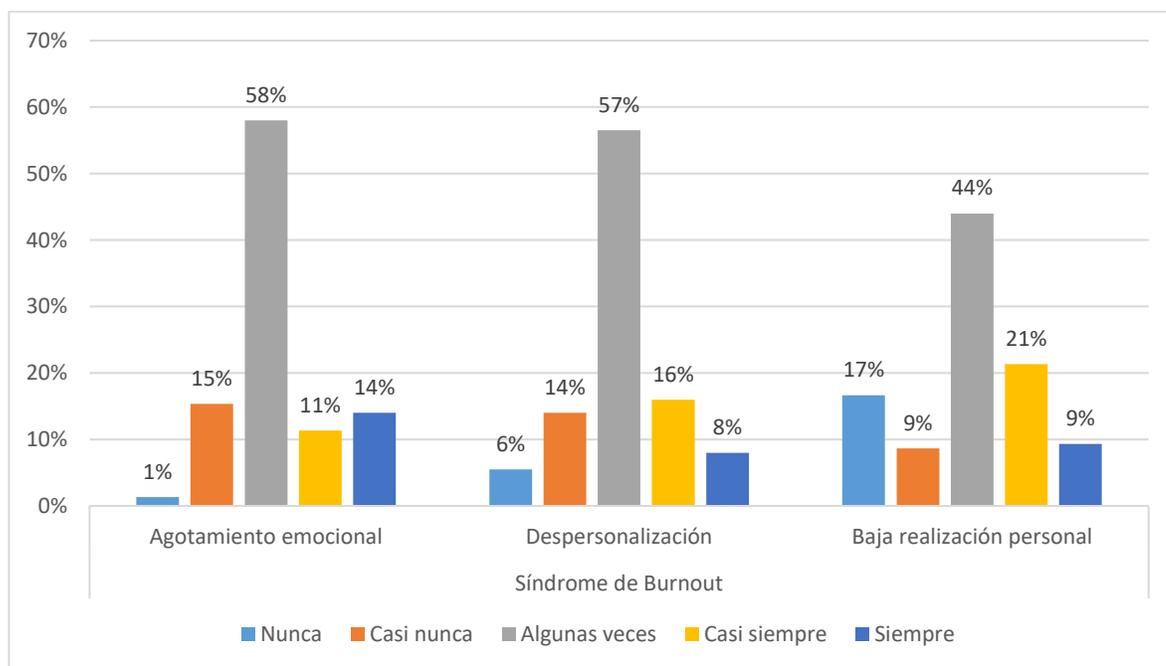
El rasgo de despersonalización de la variable síndrome de burnout entre enfermeras también se muestra en la Tabla 4, el 57,00% manifiesta que algunas veces tienen despersonalización, el 16,00% manifiesta que casi siempre tiene despersonalización, el 14,00% manifiestan que casi nunca tienen despersonalización, el 8,00% manifiestan que siempre tienen despersonalización

y el 6,00% manifiestan los trabajadores enfermeros (as) que nunca tienen despersonalización.

En la Figura 2 podemos observar que entre las enfermeras, el 44,00% reporta sentirse de baja realización personal en alguna ocasión, mientras que el 21,00% reporta sentir baja satisfacción personal de manera constante, el 17,00% manifiestan que nunca tienen baja realización personal, el 9,00% manifiestan que siempre tienen baja realización personal y el 9,00% manifiestan los trabajadores enfermeros (as) que casi nunca tienen baja realización personal.

Utilizando los datos de la Tabla 4, encontramos que la variable síndrome de burnout tiene un valor promedio de 53.1% entre el personal médico. Dicho de otro modo, el grueso de las enfermeras está dejando la profesión por diversas razones.

Figura 2 Nivel de las dimensiones del síndrome de burnout



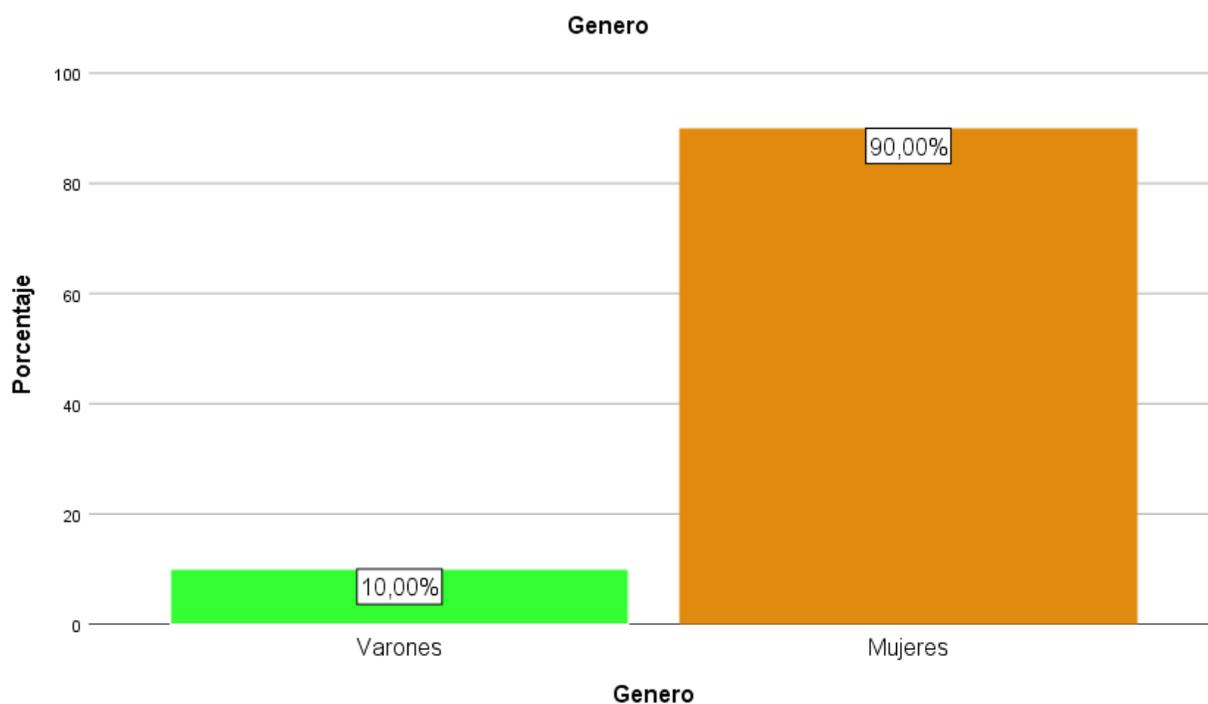
Fuente: Tabla 4

Tabla 5 Datos generales de la variable interviniente: Sexo

		Genero			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Varones	5	10,0	10,0	10,0
	Mujeres	45	90,0	90,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

**Fuente:** “Trabajadores enfermeros (as) del Hospital «Santa Rosa” de Puerto Maldonado”.

Figura 3 Datos generales de la variable interviniente: Sexo



**Fuente:** Tabla 5.

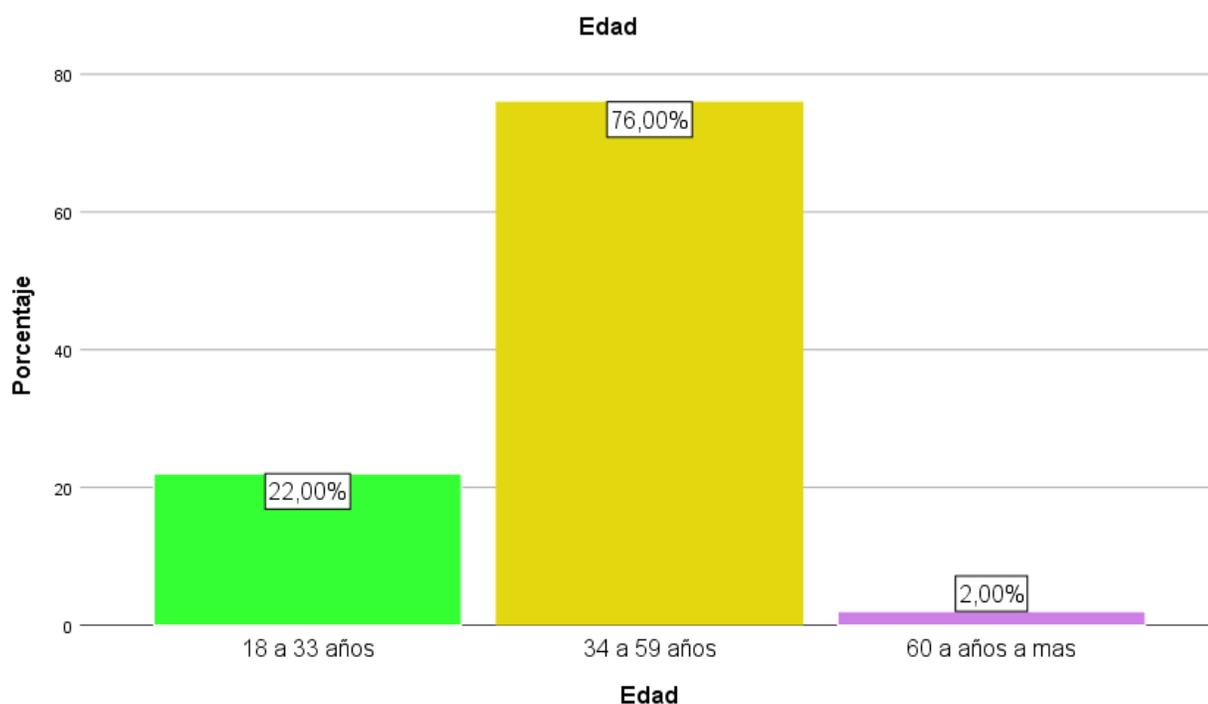
La Figura 3 y Tabla 5 revelan que las mujeres son gran mayoría de los empleados de enfermería en el Hospital "Santa Rosa" en Puerto Maldonado, con solo el 10% de la fuerza laboral siendo enfermeros.

Tabla 6 Datos generales de la variable interviniente: Edad

		Edad			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	18 a 33 años	11	22,0	22,0	22,0
	34 a 59 años	38	76,0	76,0	98,0
	60 a años a mas	1	2,0	2,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

**Fuente:** "Trabajadores enfermeros (as) del Hospital «Santa Rosa» de Puerto Maldonado".

Figura 4 Datos generales de la variable interviniente: Edad



**Fuente:** Tabla 6.

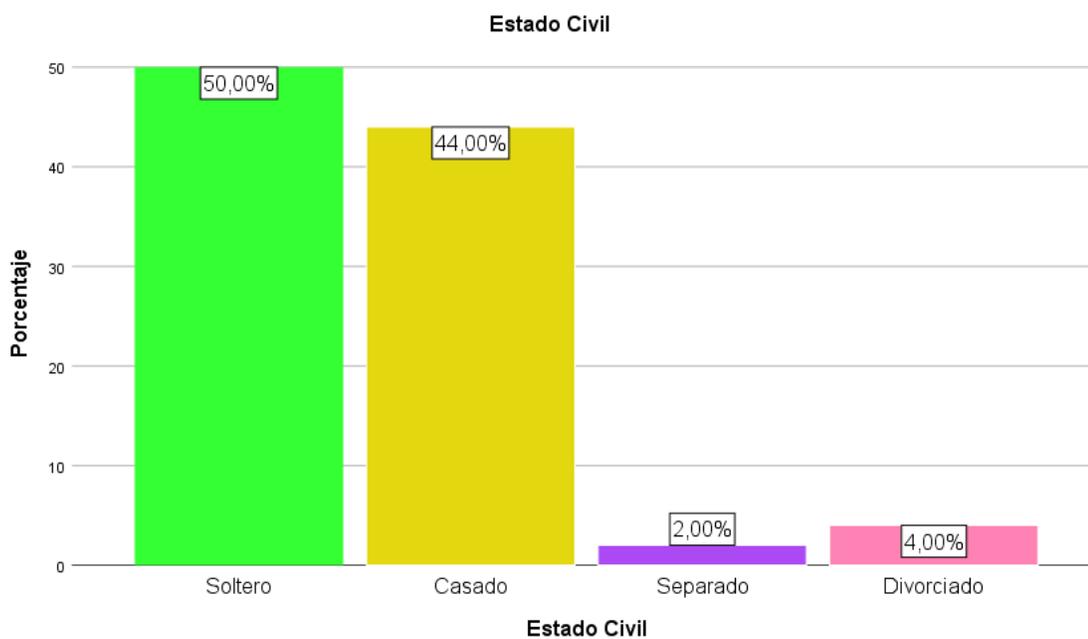
La Figura 4 y Tabla 6 la muestran que entre las edades de 34 y 59 años trabaja el 76,20 % de las enfermeras del Hospital "Santa Rosa" de Puerto Maldonado. Asimismo, el 22,00% tiene entre 18 y 33 años, y el 2,00% tiene 60 años o más, la gran mayoría son jóvenes.

Tabla 7 Datos generales de la variable interviniente: Estado Civil

		Estado Civil			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Soltero	25	50,0	50,0	50,0
	Casado	22	44,0	44,0	94,0
	Separado	1	2,0	2,0	96,0
	Divorciado	2	4,0	4,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

**Fuente:** “Trabajadores enfermeros (as) del Hospital «Santa Rosa” de Puerto Maldonado”

Figura 5 Datos generales de la variable interviniente: Estado Civil



**Fuente:** Tabla 7.

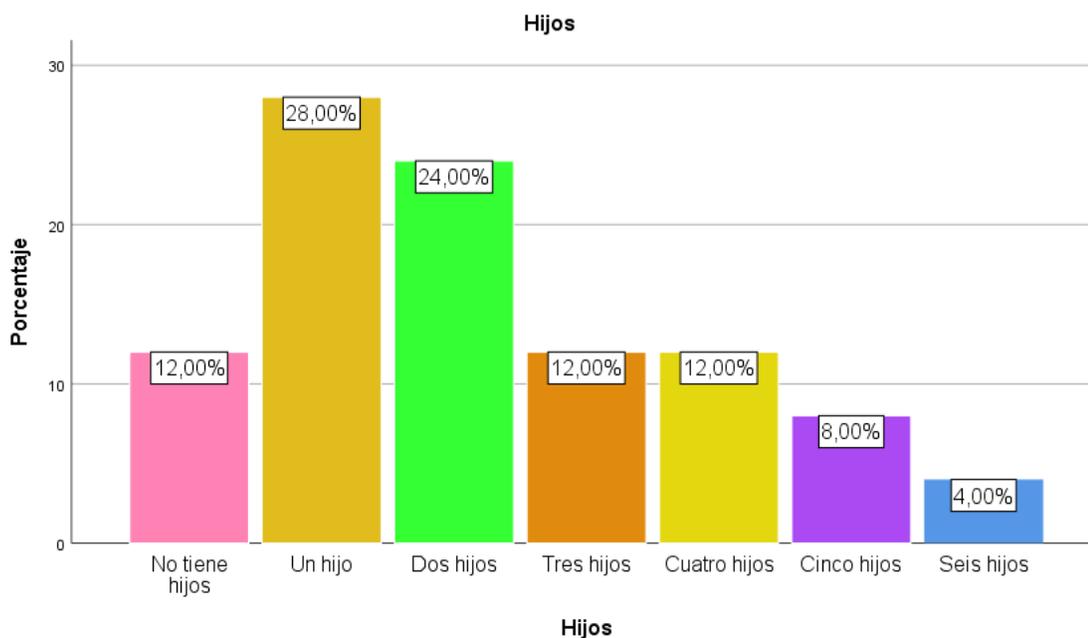
La Figura 5 y Tabla muestran que la mitad de las enfermeras del centro de salud "Santa Rosa" de Puerto Maldonado son solteras y casi la mitad casadas, el cuatro por ciento divorciadas y el dos por ciento separadas.

Tabla 8 Datos generales de la variable interviniente: Hijos

		Hijos			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	No tiene hijos	6	12,0	12,0	12,0
	Un hijo	14	28,0	28,0	40,0
	Dos hijos	12	24,0	24,0	64,0
	Tres hijos	6	12,0	12,0	76,0
	Cuatro hijos	6	12,0	12,0	88,0
	Cinco hijos	4	8,0	8,0	96,0
	Seis hijos	2	4,0	4,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

**Fuente:** “Trabajadores enfermeros (as) del Hospital «Santa Rosa” de Puerto Maldonado”

Figura 6 Datos generales de la variable interviniente: Hijos



**Fuente:** Tabla 8.

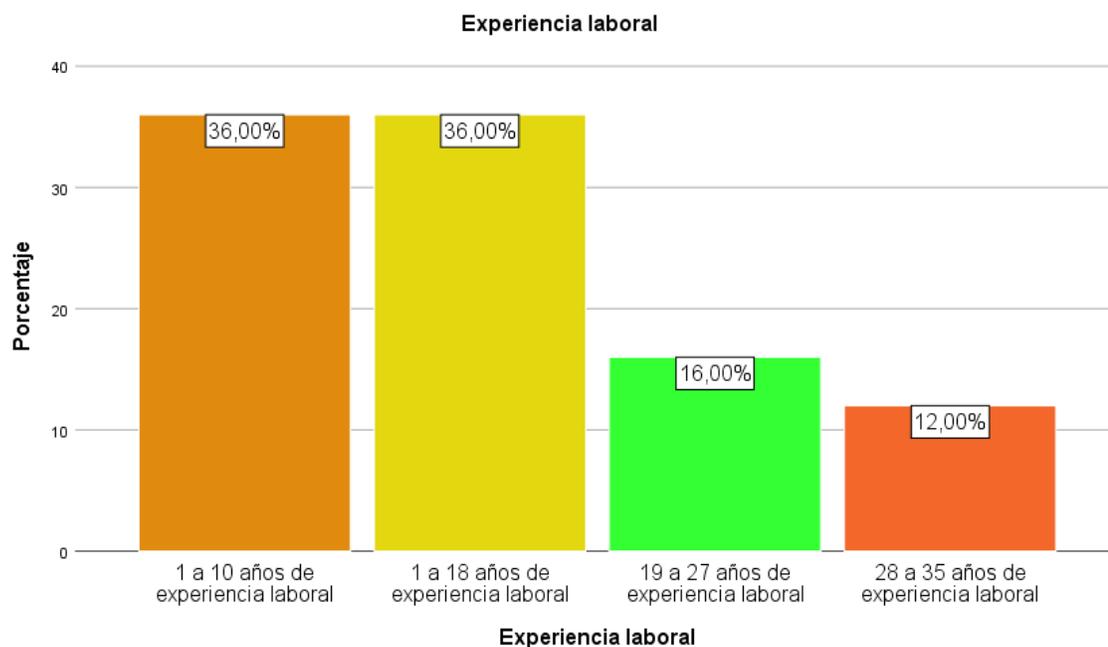
Conforme con la Figura 6 y Tabla 8, se logra apreciar que el 28,00% de los empleados enfermeros (as) del centro de salud «Santa Rosa” de Puerto Maldonado, dan a conocer que tiene un hijo, el 24,00% manifiesta que tiene dos hijos, el 12,00% manifiestan que no tiene hijos, el 12,00% manifiestan que tiene tres hijos, el 12,00% manifiestan que tienen cuatro hijos, el 8,00% manifiestan que tienen cinco hijos, el 4,00% manifiestan los trabajadores enfermeros que tienen seis hijos.

Tabla 9 Experiencia laboral

		Experiencia laboral			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	1 a 10 años de experiencia laboral	18	36,0	36,0	36,0
	1 a 18 años de experiencia laboral	18	36,0	36,0	72,0
	19 a 27 años de experiencia laboral	8	16,0	16,0	88,0
	28 a 35 años de experiencia laboral	6	12,0	12,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

**Fuente:** “Trabajadores enfermeros (as) del Hospital «Santa Rosa” de Puerto Maldonado”

Figura 7 Experiencia laboral



**Fuente:** Tabla 9.

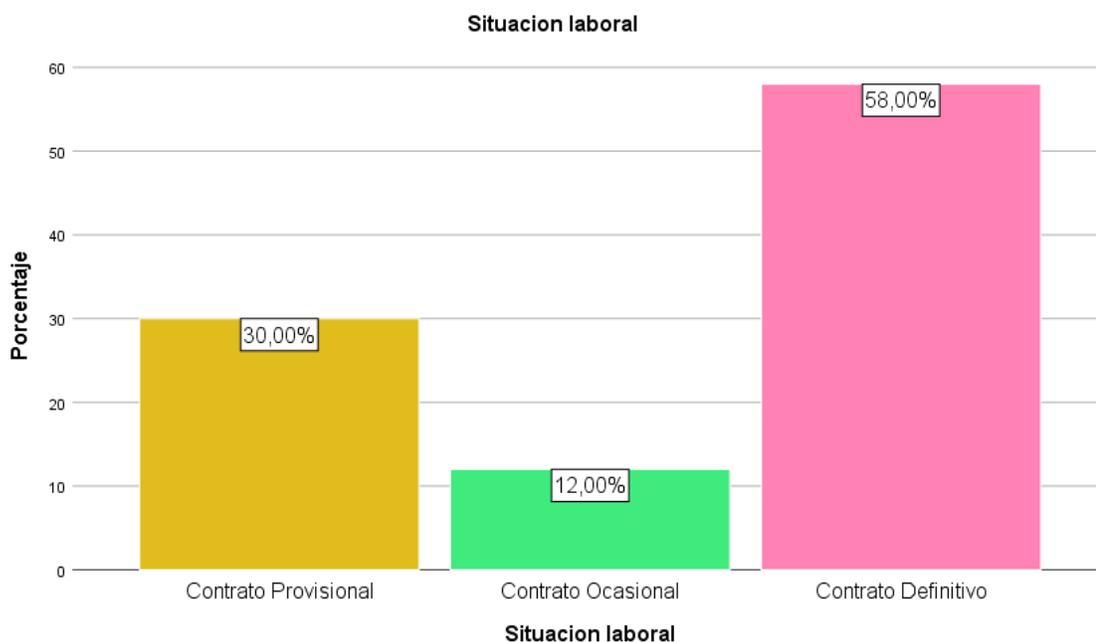
Según la Figura 7 y Tabla 9, se aprecia que el 36,00% de los empleados enfermeros (as) del centro de salud «Santa Rosa” en Puerto Maldonado, manifiestan de 1 a 10 años tiene experiencia laboral, el 36,00% manifiestan que 1 a 18 años tienen experiencia laboral, el 16,00% manifiestan que 19 a 27 años tienen experiencia laboral y el 12,00% manifiestan que entre 28 a 35 años tienen experiencia.

Tabla 10 Situación laboral

		Situación laboral			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Contrato Provisional	15	30,0	30,0	30,0
	Contrato Ocasional	6	12,0	12,0	42,0
	Contrato Definitivo	29	58,0	58,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

**Fuente:** “Trabajadores enfermeros (as) del Hospital «Santa Rosa” de Puerto Maldonado”

Figura 8 Situación laboral



**Fuente:** Tabla 5.

Según la Figura 8 y tabla 10, se aprecia que el 58,00% de los empleados enfermeros (as) del centro de salud «Santa Rosa” de Puerto Maldonado, manifiestan que tienen contrato definitivo, el 30,00% manifiestan que tienen contrato provisional y el 12,00% tienen contrato Ocasional. Es decir que la mayoría del personal de salud de enfermería del centro de salud Santa Rosa tiene una situación laboral de contrato definitivo.

## 4.2. Estadística inferencial

### Prueba de Normalidad.

Tabla 11 Prueba de Normalidad

		desempeño laboral	Síndrome de Burnout
N		50	50
Parámetros normales <sup>a,b</sup>	Media	18,68	19,14
	Desv. Desviación	6,705	5,500
Máximas diferencias extremas	Absoluto	,121	,109
	Positivo	,121	,088
	Negativo	-,118	-,109
Estadístico de prueba		,121	,109
Sig. asintótica(bilateral)		,065 <sup>c</sup>	,195 <sup>c</sup>

Fuente: "Trabajadores enfermeros (as) del Hospital «Santa Rosa» de Puerto Maldonado".

Conforme con la Tabla 11, el p-valor de la prueba estadística, de Kolmogorov-Smirnov (Sig. asintót. (Bilateral))  $\alpha = 0,00$ ; es estadísticamente significativa ( $p < 0,05$ ) tanto para la variable dependiente como para la independiente. En consecuencia, se ha concluido que los datos que se obtuvieron de las variables constituyen un conjunto de datos válido. Confianza en el trabajo y desgaste, las enfermeras del centro de salud Santa Rosa de Puerto Maldonado tienen un síndrome que las hace actuar de manera anormal. Esto nos lleva a utilizar el estadístico chi-cuadrado para nuestra prueba de hipótesis.

### PRUEBA DE HIPÓTESIS GENERAL.

**H<sub>0</sub>: p = 0:**

H<sub>0</sub>: el síndrome de Burnout no influirá en el desempeño laboral del personal de enfermería del Hospital "Santa Rosa" de Puerto Maldonado - 2021.

**H<sub>1</sub>: p ≠ 0:**

H<sub>i</sub>: el síndrome de Burnout influirá en el desempeño laboral del personal de enfermería del Hospital "Santa Rosa" de Puerto Maldonado - 2021.

**Nivel de significación:**

El límite de error para la prueba es de 5% ( $\alpha=0.05$ ).

**Estadístico de prueba:**

Cuando se realiza un análisis estadístico utilizando una estadística de prueba, se utilizan los n-2 grados de libertad de la distribución t de Student. La ecuación de distribución se da en esta sección.

$$t = r \sqrt{\frac{n-2}{1-r^2}}$$

**Región de criticidad:**

Si  $\alpha=0.05$  la región crítica para 53 grados de libertad está dada por:

$$RC = \{t: |t| > 1.6741\}$$

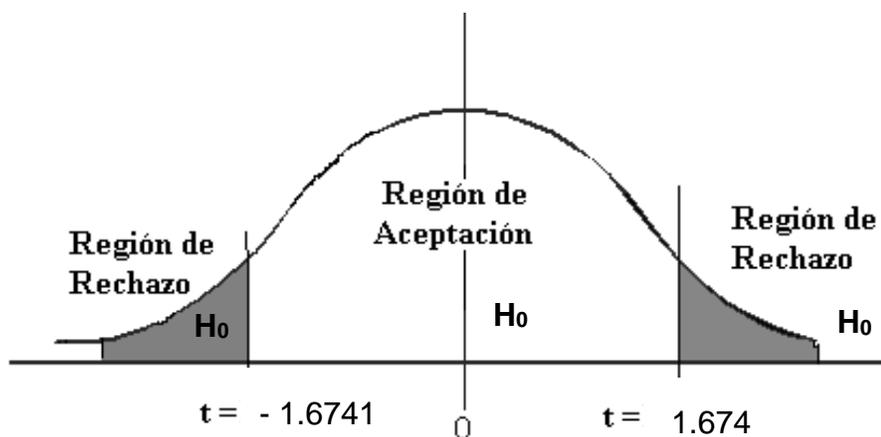


Tabla 12 Coeficientes de: desempeño laboral y Síndrome de Burnout.

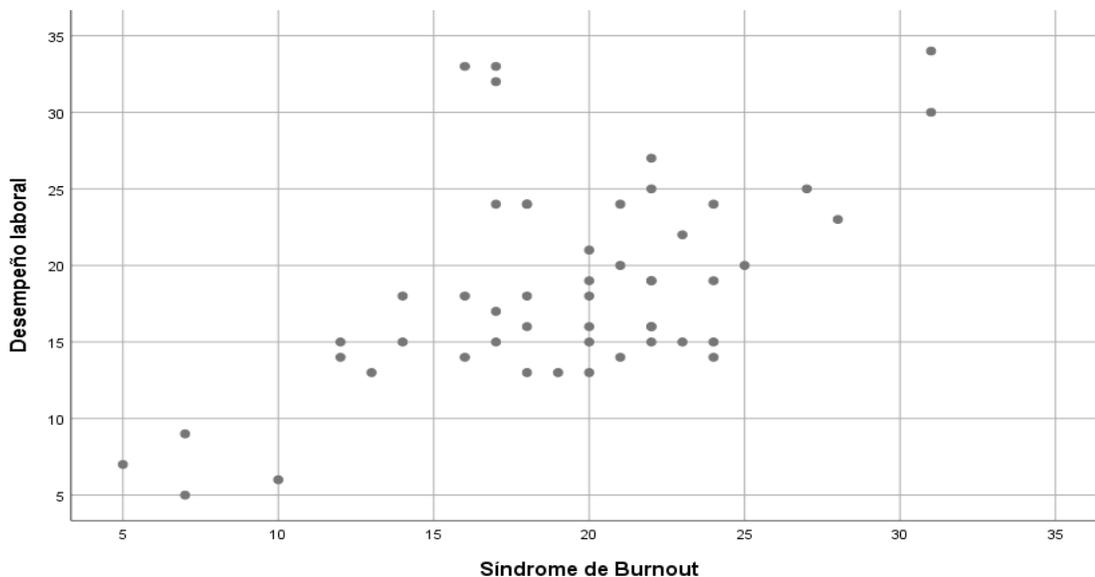
Modelo	Coeficientes no estandarizados		Coeficientes estandarizados	t	Sig.
	B	Desv. Error	Beta		
1 (Constante)	5,723	2,912		1,965	,055

Síndrome de Burnout	,677	,146	,555	4,625	,000
---------------------	------	------	------	-------	------

a. Variable dependiente: desempeño laboral

**Fuente:** “Trabajadores enfermeros (as) del centro de salud «Santa Rosa” de Puerto Maldonado”

Figura 9 Diagrama de dispersion del desempeño laboral y Síndrome de Burnout



**Fuente:** “Trabajadores enfermeros (as) del centro de salud «Santa Rosa” de Puerto Maldonado”

Teniendo en cuenta la Tabla 11, el valor calculado de la estadística t de Student (8769) está más allá del rango aceptable de  $H_0$  ( $8769 > 1,6741$ ). Como resultado, es rechazada la hipótesis nula y es aceptada la hipótesis alternativa en su lugar. Además, es relevante el modelo estadístico de regresión lineal que vincula las variables Síndrome de Burnout y desempeño laboral, como se muestra en la Figura 9. Este modelo es relevante ya que relaciona los dos conceptos.

La Tabla 13 es un resumen del modelo que describe la relación del síndrome de burnout y desempeño del trabajo.

### Resumen del modelo

Modelo	R	R	R	Error estándar de la estimación	Cambio en R cuadrado	Estadísticos de cambio			Sig. Cambio en F
		cuadrado	cuadrado ajustado			Cambio en F	gl1	gl2	
1	,555 <sup>a</sup>	,308	,294	5,634	,308	21,394	1	48	,000

a. Predictores: (Constante), Síndrome de Burnout

**Fuente:** “Trabajadores enfermeros (as) del Hospital «Santa Rosa” de Puerto Maldonado”

Conforme con la Tabla 11, el coeficiente de variabilidad, R al cuadrado, es 0,308. Esto indica que el Síndrome de Burnout de los empleados de enfermería del del centro de salud “Santa Rosa” de Puerto Maldonado es la responsable de explicar el 30.8% de las variaciones que se observaron en el desempeño laboral.

## DISCUSIONES

La investigación: “El síndrome de burnout y el desempeño laboral del personal de enfermería del hospital “Santa Rosa” Puerto Maldonado - 2021”, en consecuencia el resultado se pudo apreciar el grado de influencia en ambas variables de estudio, para tal efecto se planteó el objetivo general. Esta indagatoria, titulada “Determinando cómo afecta el síndrome de burnout en el desempeño laboral del personal de enfermería”, se realizó para llegar a la discusión y contraer los hallazgos de la investigación.

En cuanto a la hipótesis general se obtuvo resultados inferenciales para obtener la hipótesis, los cuales mostraron los resultados con el estadístico R cuadrado 30,8% indicando con ello los cambios en el desempeño laboral es explicado. Por la variable Síndrome de Burnout de los Trabajadores enfermeros (as), como **Díaz & Machuca (2017)** La mayoría de los médicos de la Red de Salud de Cajamarca refieren sentirse algo agotados y despersonalizados, y sufren efectos desfavorables del síndrome de burnout en el trabajo.

**Díaz & Pacoconza** indica que el hecho de que profesores de Puerto Maldonado en la Universidad Alas Peruanas han reportado un alto vínculo entre los síntomas del Síndrome de Burnout y la baja productividad. Estos resultados sugieren que las enfermeras están experimentando desgaste profesional.

Llegando a que existe algunos alineamientos de investigación de acuerdo con los resultados mostrado con Díaz, Machuca, Pacoconza, que todos concuerda que hay una vínculo e influencia del síndrome de burnout y desempeño de trabajo.

## CONCLUSIONES

**Primero.** - Utilizando el estadístico R-cuadrado podemos inferir que el burnout afecta la productividad de las enfermeras del centro de salud "Santa Rosa" de Puerto Maldonado en un 30,8%.

**Segundo.** – En cuanto al segundo resultado, el 53 por ciento de las enfermeras del centro de salud "Santa Rosa" de Puerto Maldonado informan que experimentan el síndrome de burnout, lo que las coloca justo en el medio del espectro de gravedad.

**Tercero.** – Se determinó que el 40% del personal que labora en el área de enfermería del centro de salud "Santa Rosa" de Puerto Maldonado presenta desempeño laboral, representando este número el subconjunto de colaboradores que habitualmente presentan desempeño laboral en el contexto de sus respectivas responsabilidades.

## SUGERENCIAS

Los resultados de los propósitos sugeridos de la investigación informan las recomendaciones siguientes.

**Primero.** - Realizar capacitaciones, presencial o semi presencial mediante un plan estratégico que permitan potenciar sus habilidades blandas para mejorar el desempeño laboral y bajar así el índice del síndrome de burnout, que sirva para lograr las metas trazadas y mostrar identidad de los trabajadores dentro de la organización y de esta manera se mejorara el potencial de los trabajadores enfermeros (as) del centro de salud «Santa Rosa» de Puerto Maldonado.

**Segundo.** - Reconocer y felicitar mediante un acto público a todos los empleados enfermeros (as) del centro de salud «Santa Rosa» de Puerto Maldonado por haber logrado las metas trazadas el año fiscal, para que emocionalmente el servidor se sienta identificado y no solamente trabaje por el interés salarial.

**Tercero.** - Abogó por que la administración del centro de salud Santa Rosa de Puerto Maldonado viera este proyecto como un emprendimiento creativo que se preocupó igualmente por realizar la tarea y determinar y evaluar los elementos asociados al síndrome de Burnout.

### Referencia Bibliográfica.

1. Aguirre, E. y Guevara, G. (2012). Elementos que contribuyen al desempeño laboral de los agentes de seguridad y tránsito de la Universidad de Costa Rica. *Revista Enfermería Actual de Costa Rica*, 21, 2-10.
2. Aguirre Raya Dalila A. Satisfacción de trabajo en recursos humanos de enfermería: variables influyentes. *Reverendo Habanero de Medicina, Director del Instituto Habanero de Ciencia y Tecnología [Internet]*. 2009 Nov [citado 2020 Jun 25]; 9(3). Disponible en:  
[http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1729-519X2009000400021&lng=es](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1729-519X2009000400021&lng=es).
3. González, Baltazar Raquel Aldrete Rodríguez María, Navarro Cristina, Contreras Mónica I, Pérez Aldrete Jorge.  
 Nurses in tertiary care and the onset of burnout syndrome due to emotional and social issues. *It's a Trab. [Internet]*. (2015) [citado 2020 Jun 26]; 16(51): 31- 37. Disponible en:  
[https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0718-24492015000100007&lng=es](https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-24492015000100007&lng=es)
4. Barreto Alvarez, María. (2019). Burnout ejecutivo: una revisión de la literatura. *Facultad de Gestión de Riesgos y Ciencias de la Seguridad. UIDE. Quito. 27p.*
5. Gárriz-Viana, Juan Luis, Arenal-Gota, Tania , & Otano -Belzunegui, Tomás.  
 (2019). ¿El desgaste profesional afecta a quienes brindan atención de emergencia fuera de los hospitales?. *Resultados Encuestas de Malasch. Medicina y Seguridad del Trabajo*, 65(254), 24-36. Epub 20 de enero de 2020.  
<https://dx.doi.org/10.4321/s0465-546x2019000100024>

6. Muñoz del Carpio Toia, Agueda, ., Delgado Montesinos, Yesary, Arias Gallegos, Walter L, Quispe Villanueva & Mario Ortiz Puma, Mariela. (2017). Síndrome de burnout en personal de salud de la ciudad de Arequipa (Perú). *Medicina y Seguridad del Trabajo*, 63(249), 331-344. Recuperado el 21 de junio de 2020, en [http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0465-546X2017000400331&lng=es&tlng=es](http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0465-546X2017000400331&lng=es&tlng=es).
7. Armitage P, Berry G, JNS. M. *Application of Statistics to Health Studies*. 4th BSLE, editor 1993.
8. Atance Martínez, J. La prevalencia del síndrome de burnout entre enfermeros y sus posibles causas. *Revista de Salud Pública*. 2015; Vol. 72, N° 1.
9. Bazán Cristina. (2020). Al desglosar los números por área, podemos comprender el verdadero alcance de la infección. *Diario El Expreso* Edición: 15 de mayo del 2020. Recuperado: <https://www.expreso.ec/actualidad/magnitud-virus-ve-cifras-barrio-9379.html>
10. Claudia Alarcón-Morales, Ballinas-Aguilar, Ana, Carmen Lastenia Balseiro Almario. " Enfermeras del hospital experimentando burnout". *Rev Enf Inst Mex Seg Soc* [Internet]. 2008 [citado 2021 Jun 21]; 17(1): 21-28. Disponible: [http://revistaenfermeria.imss.gob.mx/editorial/index.php/revista\\_enfermeria/article/view/473](http://revistaenfermeria.imss.gob.mx/editorial/index.php/revista_enfermeria/article/view/473)
11. G Bang, Hyejin & Reio Jr, Thomas. (2017). Cynicism's impact on burnout and worker conduct is investigated. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 33(3), 211-217. <https://dx.doi.org/10.1016/j.rpto.2017.07.002>
12. Cano, V. (2012). Factores en el riesgo psicosocial en docentes de la Universidad San Francisco de Quito: revisión sistemática y metanálisis (tesis de posgrado). Universidad San Francisco, Quito, Ecuador.

- 13 Chuchon Luján, Determinantes institucionales del estrés en enfermeros del Hospital Cayetano Heredia y Edgardo Rebagliati, 1999.
14. Castro lagos C. Fatiga de enfermería y moral del personal del Hospital María Auxiliadora San Juan de Miraflores. Universidad de Perú 2015  
Recuperado de <https://hdl.handle.net/20.500.12692/23827>.
- 15 Díaz Maldonado D, Pacoconza Human Y. Los profesores de una sucursal universitaria peruana informan sobre los efectos del agotamiento en su productividad en el aula – filial Tambopata. Universidad Nacional Amazónica 2019.
- Carayan, K., Hoonakker, P., y Gurses, A, (2011). Al encuestar a 82 enfermeras de áreas de cuidados intensivos, el índice de la NASA mide su carga de trabajo. Recuperado de: <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pubmed/22773941>
- 16 Organización Mundial De La Salud. La salud mental. 2017;1–2. Disponible en: <http://www.grupoipsi.org/index.php/servicios/salud#consulta-psicológica>
- "Recursos humanos". En: *Significados.com*. Disponible en: <https://www.significados.com/recursos-humanos>.
- Maslach, C., Jackson, S. E. & Leiter, M. P. Maslach Burnout Inventory Manual. 3ª ed. Palo Alto, CA: Consulting Psychologists Press; 1996. [ [Links](#)
- Sánchez, O. (2009). Factores intra y extra laborales de los y las trabajadoras de una empresa pública de Costa Rica. Revista Enfermería Actual de Costa Rica, 17, 1-9.
- Sánchez, O. (2010). Factores intra y extra laborales de los y las trabajadoras de una empresa pública de Costa Rica. Rev. Enfermería Actual en Costa Rica, 17, 1-9.
17. Torres Castillo GA. Factores asociados a la depresión en pacientes con atención primaria de la salud en Cusco y Abancay. Universidad Mayor de San Marcos. Lima 2012. Recuperado a partir de [https://core.ac.uk › download › pdf](https://core.ac.uk/download/pdf)

18. Vallejo Zamudio WA .Síndrome de agotamiento profesional y satisfacción laboral de los Centros de Emergencia Mujer. Lima: Universidad de Perú; 2017.Recuperado a partir de <https://hdl.handle.net/20.500.12692/12925>
19. Yata Rojas KM. Sobrecarga laboral y el síndrome de Burnout en los enfermeros de cuidados intensivos de una clínica privada. San Isidro. Universidad Cesar Vallejo 2017. Recuperado a partir de <https://hdl.handle.net/20.500.12692/21992>

**ANEXOS.**

## ANEXO 1: Matriz de Consistencia.

PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	METODOLOGÍA
<p><b><u>PROBLEMA GENERAL</u></b></p> <p>¿Cómo Influye el síndrome de Burnout n el desempeño laboral del personal de enfermería del Hospital “Santa Rosa” de Puerto Maldonado - 2021?</p> <p><b><u>PROBLEMAS ESPECIFICOS:</u></b></p> <p>¿como determinar el nivel del síndrome de Burnout del personal de enfermería del Hospital “Santa Rosa” de Puerto Maldonado - 2021?</p> <p>¿Cómo Determinar el nivel del desempeño laboral del personal de enfermería del Hospital “Santa Rosa” de Puerto Maldonado - 2021?</p>	<p><b><u>OBJETIVO GENERAL</u></b></p> <p>Determinar Cómo Influye el síndrome de Burnout n el desempeño laboral del personal de enfermería del Hospital “Santa Rosa” de Puerto Maldonado - 2021.</p> <p><b><u>OBJETIVOS ESPECÍFICOS</u></b></p> <p>Determinar el nivel del síndrome de Burnout del personal de enfermería del Hospital “Santa Rosa” de Puerto Maldonado - 2021.</p> <p>Determinar el nivel del desempeño laboral del personal de enfermería del Hospital “Santa Rosa” de Puerto Maldonado - 2021.</p>	<p><b><u>HIPÓTESIS GENERAL</u></b></p> <p><b>Hipótesis general.</b></p> <p><b>Hi:</b> el síndrome de Burnout influirá en el desempeño laboral del personal de enfermería del Hospital “Santa Rosa” de Puerto Maldonado - 2021.</p> <p><b>Ho:</b> el síndrome de Burnout no influirá en el desempeño laboral del personal de enfermería del Hospital “Santa Rosa” de Puerto Maldonado - 2021.</p>	<p><b><u>VARIABLES IMPLICADAS</u></b></p> <p><b>Variable 1.</b></p> <p><b>Satisfacción Laborales</b></p> <p><b>Dimensiones:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Sobrecarga laboral</li> <li>• Condición Laboral</li> </ul> <p><b>Variable 2</b></p> <p>Síndrome de Burnout</p> <p><b>Dimensiones:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Agotamiento emocional</li> <li>• Despersonalización</li> <li>• Baja realización personal</li> </ul> <p><b>Variable 3</b></p> <p>Sociodemográficas</p> <p><b>Dimensiones:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Edad</li> <li>• Sexo</li> <li>• Estado civil</li> <li>• Hijos</li> <li>• Experiencia laboral</li> <li>• Situación laboral</li> </ul>	<p><b><u>METODO DE INVESTIGACIÓN</u></b></p> <p>Enfoque cuantitativo</p> <p><b><u>TIPO DE INVESTIGACIÓN</u></b></p> <p>Será un estudio básico y alcance correlacional y se describirá los hechos tal como se presentan sin pretender manipular ninguna variable. Será transversal de carácter prospectivo.</p> <p><b><u>DISEÑO DE INVESTIGACIÓN</u></b></p> <p>El diseño de investigación será de tipo no experimental, transversal correlacional y seguirá el siguiente esquema:</p> <div style="text-align: center;"> <pre> graph TD     M --&gt; O1     M --&gt; O2     O1 --- r --- O2             </pre> </div> <p>Dónde:</p> <p>M= Muestra personal enfermería  O1 = Observación de la variable factores laborales  r = Relación de las variables.  O2 = Observación de la variable Síndrome de burnout</p> <p><b><u>POBLACIÓN Y MUESTRA</u></b></p> <p>N= 50, n= 50 por conveniencia.</p> <p><b><u>INSTRUMENTOS</u></b></p> <p>Encuesta – cuestionario se aplicará para la recolección de datos sobre variables sociodemográficas, satisfacción laborales, síndrome de Burnout. Adaptado Maslach Burnout Inventory, Manual</p>

## ANEXO 2: Instrumento.



**UNIVERSIDAD NACIONAL AMAZÓNICA DE MADRE DE DIOS**  
**FACULTAD DE EDUCACIÓN**  
**CARRERA PROFESIONAL DE ENFERMERÍA**



### RECOLECCIÓN DE DATOS CUESTIONARIO

#### INFORMACIÓN GENERAL

Hola, somos Elena Espirilla Sargento y Moly Nayda Victorino Vargas bachilleres de la carrera profesional de enfermería y pertenecemos a los egresados de la universidad nacional Amazónica de Madre de Dios, de esta ciudad.

Estamos estudiando: EL SÍNDROME DE BURNOUT Y EL DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL DE ENFERMERIA DEL HOSPITAL "SANTA ROSA" PUERTO MALDONADO - 2021, es por ello que te agradezco los 20 minutos que te va a llevar a cumplimentar la siguiente encuesta que tiene dos partes: La primera es recabar datos sociodemográficos sobre usted. La segunda trata sobre preguntas sobre la satisfacción laboral. Y la tercera es indagar sobre el síndrome de burnout.

A continuación, encontrará enunciados en relación a lo explicado. Le pedimos su colaboración respondiendo como sienta, es decir, la que más crea que se ajusta a su respuesta. No existen preguntas buenas ni malas. Lo que interesa es su opinión sobre los temas mencionados. Es importante que brinde respuesta a todas las preguntas y no deje casilleros en blanco. Los resultados de este cuestionario son estrictamente confidenciales, en ningún caso accesible a otras personas y se garantiza la protección de tus datos como el anonimato en el estudio.

#### I. Datos sociodemográficos

a. Sexo  Hombre  Mujer

b. ¿Qué edad tiene? \_\_\_\_\_

c. Estado civil:

Soltero (a)

Casado (a)

Separado (a)

Viudo (a)

Divorciado (a)

d. Hijos:  No  Si: ¿Cuántos?: \_\_\_\_\_

e. ¿Cuántos años de experiencia laboral: \_\_\_\_\_

f. Situación laboral

Nombramiento provisional

Nombramiento ocasional

Nombramiento definitivo

## II. Satisfacción laboral y Síndrome de Burnout

Este Cuestionario incluye 20 preguntas. Para responder elija una sola respuesta para cada pregunta y marque con una X. De acuerdo a la opción elegida:

(0) Siempre; (1) Casi siempre, (2) Algunas veces; (3) Casi nunca; (4) Nunca

Nro	ITEMS	0	1	2	3	4
01	Su trabajo se caracteriza por ser una tarea compleja					
02	Realiza actividades con las que no está de acuerdo o no son de su agrado					
03	Existe restricciones para el mejor desempeño laboral dentro del organización.					
04	Existen comunicación dentro de la organización que afectan su trabajo.					
05	Se siente satisfecho con las actividades logradas en la entidad.					
06	En el trabajo tiene la posibilidad de desarrollar sus habilidades personales					
07	Tengo libertad de decidir cómo hacer mi trabajo durante la jornada laboral.					
08	Su trabajo le facilita el implemento necesario para su jornada diario.					
09	Dispone de suficiente tiempo para hacer sus trabajos					
10	Las personas con las que trabajo están calificadas para las tareas que realizan.					
11	Las personas con las que trabajo se interesan por mi					
12	Ud. Siente que no hay motivación por parte de la entidad para lograr las metas					
13	Las personas con las que trabajo son independientes					
14	Ud. Siente que sus compañeros de trabajo evaden responsabilidades					
15	Las personas con las que trabajo se apoyan mutuamente para trabajar juntos					
16	Las personas con las que trabajo facilitan la realización del trabajo					
17	Ud. Siente agotamiento emocional en la jornada diaria de trabajo.					
18	Ud. Siente estrés en su jornada laboral diario.					
19	Ud. Siente que le designa sobre carga laboral.					
20	Trabaja usted más de cuarenta horas semanales					
21	Ud. Cumple con las actividades encomendadas por su superior					
22	Ud. Siente agotamiento emocional en la jornada diaria de trabajo.					
21	* Preguntas de valoración inversa: Nunca (4), Casi nunca (3), Algunas veces (2), Casi siempre (1), Siempre (0)					

## Anexo 03 Solicitud de autorización

UNIVERSIDAD NACIONAL AMAZÓNICA DE MADRE DE DIOS

FACULTAD DE EDUCACIÓN

CARRERA PROFESIONAL DE ENFERMERÍA



“Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia”



Puerto Maldonado, agosto del 2021.

SEÑOR DIRECTOR DEL HOSPITAL “SANTA ROSA” DE PUERTO MALDONADO.

.....  
Ciudad. -

ASUNTO: SOLICITUD DE AUTORIZACION PARA REALIZACIÓN DE ESTUDIO.  
\*\*\*\*\*

Por el presente, tenemos a bien expresarles nuestro cordial saludo, a la vez solicitarle pueda autorizar la realización del estudio de investigación denominado: “EL SÍNDROME DE BURNOUT Y EL DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL DE ENFERMERIA DEL HOSPITAL “SANTA ROSA” PUERTO MALDONADO - 2021”. El mismo que, consiste en aplicar un instrumento tipo cuestionario a los profesionales en enfermería de la institución que usted, dignamente dirige. Todo con el objetivo de Determinar cómo influye el síndrome de burnout en el desempeño laboral del personal de enfermería del hospital “santa rosa” puerto Maldonado y, al finalizar el estudio darle a conocer los resultados con las conclusiones y sugerencias para mantener y/o mejorar nuestro protocolo de atención en salud de ser necesario.

Seguras de contar con su aprobación, nos suscribimos de Ud.

Dios, lo bendiga en todas las áreas de su vida.

Atentamente

---

ESPIRILLA SARGENTO, Elena.  
DNI. 47578880

---

VICTORINO VARGAS, Moly Nayda.  
DNI. 77664598

Adjunto:

- Copia del Proyecto de investigación.

## Anexo 04 Consentimiento informado

UNIVERSIDAD NACIONAL AMAZÓNICA DE MADRE DE DIOS  
FACULTAD DE EDUCACIÓN  
CARRERA PROFESIONAL DE ENFERMERÍA



### CONSENTIMIENTO INFORMADO

Señor(a) trabajador de salud del Hospital Santa Rosa de Puerto Maldonado.

Por intermedio de la presente le pongo en su conocimiento que vengo realizando el estudio denominado **“EL SÍNDROME DE BURNOUT Y EL DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL DE ENFERMERIA DEL HOSPITAL “SANTA ROSA” PUERTO MALDONADO - 2021”**, por lo que solicito su colaboración, para lo cual es necesario firmar un documento denominado Consentimiento informado.

La firma en este documento certifica que está Usted aceptando ser parte del trabajo de investigación, en calidad de unidad de información (persona que llena el instrumento de recojo de información), habiendo sido informado (a) de sus objetivos, el instrumento es completamente anónimo.

---

Firma o huella



UNIVERSIDAD NACIONAL AMAZÓNICA DE MADRE DE DIOS  
FACULTAD DE EDUCACION  
CARRERA PROFESIONAL DE ENFERMERIA



**SOLICITUD DE VALIDACION**

SEÑOR(A).....

Presente:

ASUNTO: Solicito validación de instrumento de investigación.

Nos es grato dirigirnos a Usted para expresarle nuestro cordial saludo y a la vez manifestarle que venimos planteando la realización del estudio denominado, **“EL SÍNDROME DE BURNOUT Y EL DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL DE ENFERMERIA DEL HOSPITAL “SANTA ROSA” PUERTO MALDONADO - 2021”**

Para lo cual ha sido necesario el diseño de un cuestionario para la variable cuidados quirúrgicos de enfermería. Y conocedores de su gran capacidad en el campo de la investigación en la línea de salud acudimos dignamente su persona para solicitarle la validación de este instrumento; y, lograr de este modo los objetivos del estudio.

Agradeciendo por anticipado su colaboración es propicia la oportunidad para expresarle las muestras de nuestra especial consideración y estima personal.

Atentamente,

---

ESPIRILLA SARGENTO, Elena.  
DNI. 47578880

---

VICTORINO VARGAS, Moly Nayda.  
DNI. 77664598



## FICHA DE VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

**Título de la investigación: “EL SÍNDROME DE BURNOUT Y EL DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL DE ENFERMERIA DEL HOSPITAL “SANTA ROSA” PUERTO MALDONADO - 2021”**

### I.-DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del informante: .....

Grado académico.....

Fecha: .....

N° celular.....

Correo electrónico.....

### II.-ASPECTOS DE VALIDACIÓN

Nro.	PREGUNTAS	ESCALA				
		1	2	3	4	5
1	Considera que los ítems planteados en el instrumento llegan a medir lo planteado en los objetivos de estudio.					
2	Considera que la cantidad de ítems consignados en el instrumento son suficientes para medir lo que se pretende.					
3	Considera que la cantidad y forma de obtención de la muestra del estudio es adecuada					
4	Considera que, si se vuelve a aplicar el instrumento en más de una ocasión, los resultados serán similares.					
5	Considera que la operacionalización y el instrumento guardan relación lógica					
6	Considera que las alternativas a las preguntas de estudio están adecuadamente formuladas					
7	Considera que la forma en la cual se ha concebido el instrumento es la adecuada					
8	Considera que el fondo del instrumento es coherente					

.....  
Firma y post firma del profesional

## Anexo 5 Data

SATISFACION LABORAL												SINDROME DE BURNOUT									
D1						D2						D3			D4				D5		
lte m s1	lte m s2	lte m s3	lte m s4	lte m s5	lte m s6	lte m s7	lte m s8	lte m s9	lte ms 10	lte ms 11	lte ms 12	lte ms 13	lte ms 14	lte ms 15	lte ms 16	lte ms 17	lte ms 18	lte ms 19	lte ms 20	lte ms 21	lte ms 22
2	2	1	1	0	0	0	2	1	0	2	3	4	3	2	2	2	2	2	4	2	2
2	2	1	1	0	0	0	2	1	0	2	3	3	3	2	2	2	2	2	4	2	2
2	2	2	2	1	0	1	1	0	1	4	4	2	2	2	2	2	2	2	4	2	2
2	2	1	1	0	0	0	2	1	0	2	2	1	2	2	1	2	2	2	4	2	2
2	2	1	1	0	0	0	2	1	0	2	4	2	2	2	2	2	2	2	4	2	2
2	2	1	1	0	0	0	2	1	0	2	3	2	3	2	2	1	2	2	4	2	1
0	1	2	1	1	1	1	1	0	0	4	4	0	2	2	2	2	2	2	4	2	2
2	2	1	1	0	0	0	2	1	0	2	2	0	1	2	2	2	2	2	4	2	2
2	2	1	1	0	0	0	2	1	0	2	4	0	2	2	2	2	2	2	4	2	2
2	2	1	1	0	0	0	2	1	0	2	3	0	2	0	2	2	2	1	4	1	2
0	4	4	4	0	0	1	2	2	1	1	4	3	3	1	4	4	2	2	4	2	3
2	2	3	4	1	1	3	3	1	2	2	3	0	1	2	1	2	2	2	0	0	2
2	4	4	1	2	2	2	1	4	2	4	4	0	2	2	2	2	2	2	2	1	2
0	1	1	1	3	4	1	1	3	2	1	1	0	2	1	1	1	1	1	0	1	2
2	2	2	2	1	2	2	1	3	2	2	1	0	0	0	0	1	1	2	1	0	2
0	1	1	0	0	0	0	0	0	1	1	2	2	1	2	2	4	3	3	2	1	3
3	4	1	2	0	0	1	2	1	2	2	3	0	1	2	2	1	2	2	2	1	1
0	0	1	1	0	0	1	0	1	1	2	2	0	2	2	2	2	2	2	4	2	2
0	1	2	2	2	0	0	1	1	0	2	2	0	2	2	2	2	2	2	2	2	2
0	0	1	1	2	1	0	2	2	2	2	2	0	2	2	2	2	2	2	4	2	2
0	0	1	2	2	2	0	2	2	1	3	3	0	2	2	2	2	2	2	4	2	2
0	1	3	2	2	2	0	2	1	1	2	3	2	2	2	2	2	4	2	2	2	2
0	0	1	1	2	2	2	1	2	2	1	2	2	2	1	1	1	2	2	4	2	1
2	2	2	1	1	0	0	2	2	1	2	2	0	2	2	2	2	2	2	2	1	2
2	2	2	1	1	1	2	2	2	1	1	3	3	3	2	1	2	2	2	2	2	2
2	2	1	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	1	1	2	2	2	2	1	2
0	0	1	1	1	0	1	0	0	0	0	1	0	2	1	0	0	0	1	1	1	1
0	1	2	2	2	2	1	1	1	2	2	2	2	3	3	1	1	1	2	1	1	1
0	1	2	2	2	2	2	1	1	1	2	2	2	2	1	1	0	0	0	2	3	1
0	1	2	2	2	2	2	0	0	0	2	2	2	2	3	3	0	0	0	2	3	2
4	3	1	4	4	3	2	2	2	1	4	3	2	2	2	2	3	3	0	0	0	2
3	2	1	4	3	3	2	2	2	0	0	2	2	2	2	2	3	3	0	0	0	3
3	3	2	2	4	3	3	2	2	2	4	3	2	2	2	2	3	3	0	0	3	0
2	3	3	4	3	2	2	2	2	0	0	2	2	2	2	3	3	0	0	4	3	3

2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	1	1	3	3	3	3	1	3
3	2	3	2	2	1	0	0	1	0	2	2	2	3	3	3	4	4	3	4	1	4
2	2	1	4	4	3	2	2	2	0	4	4	3	2	3	1	2	3	2	2	1	2
2	2	1	2	2	2	2	2	3	2	2	2	1	2	1	0	2	2	2	2	0	2
2	2	1	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	1	1	2	2	2	2	1	2
2	2	4	0	0	0	0	1	0	1	2	3	2	2	2	1	2	2	2	2	1	2
2	2	4	0	0	0	0	3	2	1	0	2	2	2	2	2	2	2	2	4	2	2
1	2	2	1	2	2	2	2	3	3	3	2	2	4	3	3	3	2	2	1	4	3
3	4	4	4	2	1	3	2	1	4	3	3	3	2	2	2	3	4	4	4	4	3
1	2	2	1	0	0	1	1	2	2	1	2	2	2	3	2	1	2	4	4	2	2
1	2	2	1	0	0	1	1	2	2	1	2	2	2	2	3	2	3	4	2	1	2
1	2	2	2	1	2	1	1	2	2	1	2	2	2	2	3	2	3	2	4	1	1
1	3	3	2	1	2	2	2	3	2	2	1	1	2	2	2	2	3	4	4	2	2
1	2	2	2	0	1	1	2	2	2	2	2	3	3	3	3	1	3	3	3	1	1
0	2	2	1	1	2	1	1	2	1	0	0	1	2	2	1	1	2	2	1	0	1
0	1	1	1	0	1	1	1	1	0	0	0	0	0	0	1	1	1	1	0	1	0

## Data de los Datos sociodemográficos

N°	ítem 1	ítem 2	ítem 3	ítem 4	ítem 5	ítem 6
1	2	43	2	4	15	3
2	2	31	1	1	5	1
3	2	39	2	5	13	1
4	2	45	2	5	13	3
5	2	27	1	0	3	2
6	2	56	2	0	21	3
7	2	45	1	2	30	3
8	2	42	1	4	9	2
9	2	54	2	2	20	3
10	2	40	1	2	16	3
11	2	60	3	1	35	3
12	1	50	2	1	22	3
13	2	37	1	1	8	3
14	1	25	2	2	29	3
15	2	53	2	2	28	3
16	2	31	2	1	2	1
17	2	59	1	2	28	3
18	2	31	1	0	8	2
19	2	27	1	1	6	1
20	2	35	1	2	10	3
21	2	40	1	4	21	3
22	2	31	1	3	14	1
23	2	47	1	3	13	1
24	1	38	1	1	4	1
25	2	38	1	4	15	1
26	2	53	2	5	13	3
27	2	42	2	3	6	3
28	2	36	1	2	4	1
29	2	47	2	6	20	3
30	2	35	1	1	6	3
31	3	42	1	2	23	3
32	2	53	2	6	30	3
33	2	49	2	4	20	2
34	2	39	1	2	9	1
35	2	45	1	0	14	3
36	2	39	5	1	13	1

37	2	45	2	3	20	3
38	2	45	1	2	7	3
39	2	41	2	4	15	3
40	2	49	5	3	25	3
41	2	40	2	3	15	1
42	1	35	1	0	12	1
43	2	27	2	1	2	1
44	2	29	1	1	6	1
45	2	37	2	2	13	3
46	2	45	2	5	20	3
47	2	33	1	1	7	2
48	2	27	1	0	4	2
49	2	38	2	1	15	3
50	2	38	2	1	15	3

Fotos

