



**Universidad
Norbert Wiener**

Powered by **Arizona State University**

**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE ENFERMERÍA**

TRABAJO ACADÉMICO

**Síndrome De Burnout Y Desempeño Laboral Del Personal De Enfermería
Del Hospital Regional-Huánuco 2023**

**Para optar el Título de
Especialista En Enfermería en Salud Ocupacional**

Presentado Por

Autora: Gómez Narbaja, Violeta


Código Orcid: <https://orcid.org/0009-0002-7063-6066>

Asesor: Mg. Camarena Chamaya, Luis Miguel

Código Orcid: <https://orcid.org/0000-0002-0147-5011>

**Línea de Investigación General
Salud Ocupacional**

**Lima – Perú
2023**

 Universidad Norbert Wiener	DECLARACIÓN JURADA DE AUTORIA Y DE ORIGINALIDAD DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN	
	CÓDIGO: UPNW-GRA-FOR-033	VERSIÓN: 01 <small>REVISIÓN: 01</small>

Yo,... **GOMEZ NARBAJA VIOLETA** egresado de la Facultad deCiencias de la Salud..... y Escuela Académica Profesional de ...Enfermería..... / Escuela de Posgrado de la Universidad privada Norbert Wiener declaro que el trabajo académico **“SÍNDROME DE BURNOUT Y DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA DEL HOSPITAL REGIONAL-HUÁNUCO 2023”**Asesorado por el docente: Lic. Luis Miguel Camarena Chamaya DNI ... **46992019** ORCID... <https://orcid.org/0000-0002-4147-5011>..... tiene un índice de similitud de (15) (quince) % con código __oid:_ oid:14912:300725057_ _____ verificable en el reporte de originalidad del software Turnitin.

Así mismo:

1. Se ha mencionado todas las fuentes utilizadas, identificando correctamente las citas textuales o paráfrasis provenientes de otras fuentes.
2. No he utilizado ninguna otra fuente distinta de aquella señalada en el trabajo.
3. Se autoriza que el trabajo puede ser revisado en búsqueda de plagios.
4. El porcentaje señalado es el mismo que arrojó al momento de indexar, grabar o hacer el depósito en el turnitin de la universidad y,
5. Asumimos la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión en la información aportada, por lo cual nos sometemos a lo dispuesto en las normas del reglamento vigente de la universidad.



Firma de autor 1

Firma de autor 2

GOMEZ NARBAJA VIOLETA Nombres y apellidos del Egresado

DNI:43207771

DNI:



Firma

Lic. Luis Miguel Camarena Chamaya.

DNI:46992019

Lima, 23 de diciembre de 2023

DEDICATORIA

A Dios, por haberme concedido alcanzar otra meta en mi vida; por apoyarme en los momentos desafiantes, enseñándome a mantener mi fuerza ante los obstáculos que se interponían en mi camino, por brindarme salud y mantener viva la esperanza de lograr mis objetivos personales y profesionales

Con mucho cariño y gratitud, a mis padres por el sacrificio que hacen y su apoyo incondicional que siempre me brindan mis padres por el sacrificio que hacen y el apoyo que siempre me brindan,

A todos los docentes que me ayudaron en mi formación y que siempre me inculcaron buenos valores para llegar a ser buen profesionalista.

AGRADECIMIENTO

A la Universidad Norbert Wiener por formar parte de ella y por permitirme adquirir conocimientos que me han enriquecido como profesional en mi especialidad.

A los docentes por sus sabias palabras, las cuales me han impulsado, así como por su rigurosa y precisa enseñanza. Queridos profesores, les debo todo lo que sé y siempre llevaré conmigo sus enseñanzas a donde quiera que vaya.

Al Hospital Regional Hermilio Valdizan Medrano por darme la oportunidad de realizar mi investigación en sus instalaciones.

Al personal de salud del hospital, por la oportunidad y su colaboración siendo partícipes en la muestra.

A mis familiares y amigos por sus valiosos consejos. Siempre han sido mi motor y apoyo en mis sueños, y por estar siempre a mi lado en todos mis momentos importantes.

Les agradezcamos por siempre estar conmigo y por creer en mí.

Jurado

Presidente: Mg. Yurik Anatoli Suarez Valderrama

Secretario: Dra. Giovanna Elizabeth Reyes Quiroz

Vocal: Mg. Berlina Del Rosario Morillo Acasio

ÍNDICE

I. EL PROBLEMA.....	1
1.1 Planteamiento del problema.....	1
1.2 Formulación del problema.....	2
1.3 Objetivos de la investigación.....	3
1.4 Justificación de la investigación.....	4
1.5 Delimitaciones de la investigación.....	5
2. MARCO TEÓRICO.....	6
2.1 Antecedentes.....	6
2.2 Bases teóricas.....	9
2.3 Formulación de hipótesis.....	25
3. METODOLOGÍA.....	27
3.1 Método de la investigación.....	27
3.2 Enfoque de la investigación.....	27
3.3 Tipo de investigación.....	27
3.4 Diseño de la investigación.....	27
3.5 Población, muestra y muestreo.....	28
3.6 Variables y operacionalización.....	29
3.7 Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	32
3.8 Plan de procesamiento y análisis de datos.....	34
3.9 Aspectos éticos.....	35
4. ASPECTOS ADMINISTRATIVOS.....	36
3.10 Cronograma de actividades.....	36
3.11 Presupuesto.....	37

5. REFERENCIAS	38
ANEXOS	44
Anexo 01. Matriz de consistencia	45
Anexo 02. Instrumentos	47
Anexo 03. Validez del instrumento.....	50
Anexo 04. Formato de consentimiento informado.....	51

RESUMEN

Esta investigación tiene como **objetivo:** Determinar cómo se relaciona el síndrome de burnout y el desempeño laboral del personal de enfermería del Hospital Hermilio Valdizán Medrano - Huánuco, 2023. **La metodología:** metodológicamente se emplea el método deductivo, diseño no experimental, de tipo aplicada, nivel descriptivo y de enfoque cuantitativo; la muestra está conformada por 80 enfermeros, como técnica se usará la encuesta y como instrumentos se tienen dos cuestionarios estructurados de acuerdo a los indicadores correspondientes a cada dimensión, el primero cuestionario mide el nivel del síndrome de burnout y el segundo cuestionario mide el desempeño laboral, las cuales cuentan con la validación adecuada, en cuanto a la confiabilidad fue hallada mediante el alfa de Cronbach donde el primer instrumento tuvo un valor de 0,878 y el segundo instrumento tuvo un valor de 0,882. Para recolectar datos cada participante tendrá 15 minutos para responder las preguntas, para el análisis e interpretación se usarán gráficos y tablas mediante las frecuencias y porcentajes. También, para evaluar las hipótesis planteadas, se usó como medida de estimación la correlación de Rho Spearman, aplicando un nivel de confianza del 95% y un margen de error del 5%. Esta evaluación se llevará a cabo mediante el análisis de una tabla de contingencia que involucra ambas variables.

Palabras claves Sobrecarga laboral, síndrome de burnout, el desempeño laboral

ABSTRACT

The objective of this research is to: Determine how burnout syndrome is related to the work performance of the nursing staff of the Hermilio Valdizán Medrano Hospital - Huánuco, 2023. The methodology: methodologically the deductive method is used, non-experimental design, applied type, descriptive level and quantitative approach; The sample is made up of 80 nurses. The survey will be used as a technique and there are two structured questionnaires as instruments according to the indicators corresponding to each dimension. The first questionnaire measures the level of burnout syndrome and the second questionnaire measures job performance. , which have adequate validation, in terms of reliability, it was found using Cronbach's alpha where the first instrument had a value of 0.878 and the second instrument had a value of 0.882. To collect data, each participant will have 15 minutes to answer the questions. Graphs and tables will be used for analysis and interpretation using frequencies and percentages. Also, to evaluate the proposed hypotheses, the Rho Spearman correlation was used as an estimation measure, applying a confidence level of 95% and a margin of error of 5%. This evaluation will be carried out by analyzing a contingency table that involves both variables.

Keywords Work overload, burnout syndrome, job performance

I. EL PROBLEMA

1.1 Planteamiento del problema

En el mundo actual, caracterizado por la globalización, nos encontramos con una dinámica de cambios administrativos constantes, la escasez de recursos humanos y médicos, las presiones sociales y familiares, vienen a ser algunos de los problemas al que se enfrentan los profesionales (1). Asumir la responsabilidad de persuadir y manejar todas esas emociones genera un desgaste invasivo en el equilibrio emocional y complica un adecuado estado de sensibilidad y razonamiento (2). Es natural creer que los profesionales de enfermería, en su noble labor, no sufran lo que hoy en día se le conoce como Síndrome de Burnout, las diversas actividades con respecto al cuidado, tratamiento y recuperación de los pacientes suelen generar tensión, emotividad, hostilidad y ansiedad que envuelven cada unidad hospitalaria o área de trabajo (1).

El síndrome de Burnout se caracteriza por experimentar una sensación de desencanto, agotamiento y falta de motivación hacia el trabajo, destacando principalmente a quienes desempeñan profesiones de servicio, especialmente a los trabajadores de la salud debido a su contacto constante con otras personas en el ámbito laboral (3).

En la actualidad, debido a la alta incidencia de trastornos mentales y las altas tasas de suicidio en muchos países, se pone más énfasis en el estrés que afecta al personal de enfermería. Es importante saber lo más posible sobre este síndrome para prevenirlo y controlarlo, ya que una de las causas es el exceso de trabajo, que conduce a una mala salud mental (4).

A nivel internacional en el año 2019 según la Organización Mundial de la Salud (5) se identificó que, en Ecuador, se han registrado un aumento alarmante de 15,639 casos de muerte relacionados con estas enfermedades, lo cual representa una situación crítica, ya que científicamente se ha establecido su asociación con el síndrome de Burnout. En otro estudio en el mismo país se identificó, la prevalencia de este síndrome en un 30% en los profesionales de

la Salud, en donde el 17% presentan agotamiento emocional como la frustración y cansancio, el 13% sufre despersonalización en las percepciones y experiencias, el 18% presenta baja realización personal ocasionando una baja eficacia laboral y bajo rendimiento (6).

Por otro lado, en investigaciones realizadas en España en una población de iberoamericanos se identificó que la gran parte de empleados manifiesta haber sufrido Burnout durante los años 2020 al 2021, se presentó el 44% en Brasil, 43% en Argentina, 39% en España y 68% en Rumania ello evidencia que la gran parte de empleados sufre de esta enfermedad (7).

A nivel nacional, se ha demostrado que 1 de cada 10 trabajadores médicos que laboran en el área de urgencias sufren de este síndrome (8). Según la encuesta realizada por Bumerán se evidencia que en el Perú el síndrome afecta al 72 % de los trabajadores, y dentro de este grupo, el 24 % lo desarrolló debido a una sobrecarga laboral. Además, el 17 % atribuye el síndrome a la falta de tareas concretas, mientras que el 14 % menciona sentir mucha presión en el trabajo. Un 14% adicional reporta sufrir maltrato por parte de sus superiores, mientras que el 12% se queja de la falta de tiempo para realizar sus actividades personales. Además, el 11% experimenta inseguridad al no sentirse capaz de cumplir con las metas exigidas. Por otro lado, un 8% de los encuestados no se siente identificado con la empresa en la que trabajan (9).

A nivel local, se realizaron investigaciones entre el personal de enfermería de tres hospitales: Hermilio Valdizán Medrano, EsSalud II y Materno Infantil Carlos Showing Ferrari. Los resultados revelaron que un 3% de los médicos manifestaron síntomas del Síndrome de Burnout, mientras que un 9% mostraron un elevado grado de agotamiento emocional. Además, un 10% evidenció un alto nivel de despersonalización, y la mayoría, es decir, un 79%, presentó una baja realización personal (10).

Respecto al ámbito en estudio, el Hospital Hermilio Valdizán Medrano se ha identificado que el personal de enfermería afronta a diario a escenarios altas de complejidad laboral, como exigencias de nivel mental y físico, las fechas de días festivos, labores asistenciales en los

turnos existentes. A ello aumenta la presión laboral y el desempeño de sus funciones. Por ello, es esencial analizar el impacto emocional del burnout en el desempeño laboral del personal de enfermería en la situación actual, esto permitirá a los líderes de las instituciones en las que trabajan mejorar la gestión y destinar recursos para mitigar estos impactos.

1.2 Formulación del problema

1.2.1 Problema general

¿Cuál es la relación del síndrome de burnout y el desempeño laboral del personal de enfermería del Hospital Regional - Huánuco, 2023?

1.2.2 Problemas específicos

- ¿Cómo la dimensión agotamiento emocional del síndrome de burnout se relaciona en el desempeño laboral del personal de enfermería del Hospital Regional - Huánuco, 2023?

- ¿Cómo la dimensión despersonalización del síndrome de burnout se relaciona en el desempeño laboral del personal de enfermería del Hospital Hermilio Valdizán Medrano - Huánuco, 2023?

- ¿Cómo la dimensión la baja realización profesional del síndrome de burnout se relaciona en el desempeño laboral del personal de enfermería del Hospital Regional- Huánuco, 2023?

1.3 Objetivos de la investigación

1.3.1 Objetivo general

Determinar cómo se relaciona el síndrome de burnout y el desempeño laboral del personal de enfermería del Hospital Regional - Huánuco, 2023.

1.3.2 Objetivos específicos

- Identificar cómo la dimensión agotamiento emocional del síndrome de burnout se relaciona en el desempeño laboral del personal de enfermería del Hospital Regional - Huánuco, 2023.
- Identificar cómo la dimensión despersonalización del síndrome de burnout se relaciona en el desempeño laboral del personal de enfermería del Hospital Regional - Huánuco, 2023.
- Identificar cómo la dimensión baja realización profesional del síndrome de burnout se relaciona en el desempeño laboral del personal de enfermería del Hospital Regional - Huánuco, 2023.

1.4 Justificación de la investigación

1.4.1 Teórica

En la actualidad podemos observar diversas teorías e investigaciones y respecto a las variables de estudio, este estudio pretende fortalecer los hallazgos de la literatura científica, con respecto a la variable el síndrome de burnout y desempeño laboral de los enfermeros del Hospital Hermilio Valdizán Medrano que según indagaciones el personal de enfermería refleja estrés, psicológico y físico, en el cual se rescató teorías en base a las variables en referencia, que permitirá desarrollar y apoyar la investigación. Los resultados pueden compararse con otros estudios relacionados con las variables investigadas. Es decir, las contribuciones son importantes para el campo del conocimiento científico.

1.4.2 Metodológica

Aunque el diseño es no experimental, se realizará la elaboración de un cuestionario; y con la validación de los instrumentos, y se espera que sirva para el uso de futuros estudios o como aporte metodológico para otros investigadores. La metodología utilizada en esta investigación

y las técnicas empleadas para recopilar información serán valiosas y servirán de referencia para futuros estudios más complejos sobre el mismo tema. Otros investigadores podrán tomar en cuenta los hallazgos y enfoques utilizados en este trabajo como base para sus propias investigaciones.

1.4.3 Práctica

Los resultados sirven como referente para los encargados del Hospital Hermilio Valdizán Medrano para que mejoren el desempeño laboral, ya que se percibe una sobrecarga laboral en el personal de enfermería lo cual genera que puedan presentar el síndrome de burnout y la vez se apliquen medidas para tratarlo y/o prevenirlo, y así lograr un buen desempeño laboral. A través de esta investigación, obtendremos información relevante que permita a las jefaturas del hospital a implementar estrategias para reducir el estrés laboral y promover un buen ambiente de trabajo que les ayude a lograr un buen desempeño laboral de los enfermeros, evitando así el desgaste profesional y brindando una mejor calidad de servicio a los pacientes.

1.5 Delimitaciones de la investigación

1.5.1 Temporal

La presente investigación se efectuará en los meses de abril y diciembre del 2023 en donde se recabará los datos necesarios del personal de enfermería.

1.5.2 Espacial

La presente investigación se desarrollará en la ciudad de Huánuco, distrito de Huánuco y provincia de Huánuco.

1.5.3 Población o unidad de análisis

Esta investigación contará con la participación del personal de enfermería del Hospital Hermilio Valdizán Medrano - Huánuco, 2023.

2. MARCO TEÓRICO

2.1 Antecedentes

2.1.1 Internacionales

Contreras (11) tuvo como objetivo “Analizar la incidencia del síndrome de burnout en el desempeño laboral del personal de salud del área de emergencia de una institución pública de salud del hospital”. Realizó se estudió con enfoque cuantitativo, de tipo descriptivo, de diseño no experimental, la población fue compuesta por 148 colaboradores, usó la encuesta como técnica y el cuestionario como instrumento. Concluye que: el 20.3 % de la muestra percibió tener la sensación emocionalmente agotado de acuerdo a sus labores de trabajo, 8.9% “regularmente”, el 18.2% “algunas veces”, el 12.2% “casi siempre”, el 10.8% “siempre y nunca”, el 8.8% “casi nunca”. El síndrome de burnout tiene incidencia en el desempeño laboral de las personas que laboran en el hospital y analizando el índice de correlación de Spearman que se tiene de la relación entre las variables es leve e indirecta.

Pérez (12) tuvo como objetivo “Analizar la relación del Síndrome de Burnout en el desempeño laboral de los profesionales sanitarios del área de Cuidados Intensivos del Hospital General del IESS Quito”. Realizó un estudio de enfoque cuantitativo, de alcance descriptivo, de método deductivo, de diseño no experimental, la muestra fue conformada por 85 colaboradores, empleó como técnica la encuesta y 2 cuestionarios como instrumentos los cuales son válidos y confiables. Concluye que: El 78% del personal de salud manifiesta agotamiento cuando termina sus labores de laburo, el 27% de los trabajadores se sienten cansados y pocas veces al año cuando se despiertan temprano, mientras que el 9% de trabajadores aseveran que una vez al mes o menos sienten cansancio. El síndrome de burnout es definido como un problema que es más frecuente en los colaboradores que se encuentran en relación con diversos

individuos, en especial con los colaboradores sanitarios que se hallan en relación constante con los pacientes y personas que tienen afiliación a organizaciones sanitarias.

Márquez (13) tuvo como objetivo “Determinar la relación entre desempeño laboral y el síndrome de burnout en los profesionales de la salud en la terapia intensiva neonatal del Hospital Norte IESS Ceibos”. Realizó un estudio de enfoque cuantitativo, de alcance descriptivo, de tipo experimental, la muestra fue compuesta por 68 profesionales, empleó la encuesta y el cuestionario para obtener datos confiables y válidos. Concluye que: De lo que se obtuvo se puede analizar que los colaboradores tienen sobrecarga laboral y mala coordinación con los cronogramas, esto ha originado grandes índices de agotamiento físico ocasionando que posean poco entusiasmo para hacer sus actividades. Añadiendo a lo mencionado, analizó que los colaboradores de la salud no tienen una buena relación interpersonal, que es apreciable en la baja calificación de esa dimensión, del mismo modo, halló la carencia de compromiso dirigido a la organización y dificultades de ausentismo. Generalmente, puede concluirse que el síndrome de burnout tiene incidencia negativa y significa con el desempeño laboral de los trabajadores.

2.1.2 Nacionales

Miguel et al., (14) tuvo como objetivo “Determinar la relación que existe entre el Síndrome de Burnout y la calidad de atención que brindan los profesionales de Enfermería en las unidades críticas del Hospital Regional Hermilio Valdizán Medrano”. Realizó un estudio de método hipotético deductivo, de enfoque cuantitativo, de tipo prospectivo, de diseño correlacional, la muestra fue compuesta por 42 profesionales de enfermería, utilizó la encuesta como técnica y como instrumento el cuestionario. En cuanto a la validez y confiabilidad ambos pueden ser aplicados. Concluye que: Los hallazgos indican una conexión significativa entre el Síndrome de Burnout y la calidad de atención proporcionada por los profesionales de Enfermería en las

unidades críticas del Hospital Regional Hermilio Valdizán Medrano, Huánuco 2018, con un valor de correlación de -0,619 y un valor p de 0,000. Los resultados de este informe de tesis respaldan la aceptación de la hipótesis de investigación.

Loyola (15) tuvo como objetivo “Determinar la relación entre la presencia del síndrome de Burnout y el desempeño laboral”. Realizó un estudio de tipo prospectivo transversal, de diseño correlacional, la muestra fue compuesta por 30 profesionales de enfermería de los servicios críticos de Emergencia, UCI y Centro Quirúrgico, se empleó como técnica la encuesta y como instrumento el cuestionario. Respecto a la validez y confiabilidad fueron altamente confiables. Concluye que: Se establece una relación significativa, donde el 90% (27 enfermeros) muestra un nivel medio de síndrome de burnout, mientras que el 63,3% (19 enfermeros) exhibe un desempeño laboral moderado. En consecuencia, la hipótesis de investigación se confirma, respaldada por un coeficiente de correlación de Pearson de -0,71 y una $P \leq 0,000$. Esta correlación lineal negativa indica que a medida que el síndrome de burnout disminuye, el desempeño laboral del profesional de enfermería en estudio tiende a aumentar.

Rivera y Martínez (16) tuvo como objetivo “Identificar la relación entre la satisfacción laboral y el Síndrome de Burnout en el personal de salud que laboran de la Microred Pillco Marca Huánuco”. Realizó un estudio de nivel descriptivo, de tipo prospectivo, de diseño correlacional transversal, la muestra fue constituida por 76 sujetos, se empleó como técnica la encuesta y como instrumento el cuestionario las cuales son válidos y confiables. Concluye que: El 72.4% de los profesionales de la salud que trabajan en la Microred Pillco Marca Huánuco presentan un nivel bajo de Síndrome de Burnout en la dimensión de agotamiento emocional. Por otro lado, el 17.1% muestra un nivel alto, y únicamente el 10.5% exhibe un nivel alto. Esto

demuestra claramente que la mayoría del personal de salud se encuentra en un nivel bajo de agotamiento emocional.

2.2 Bases teóricas

2.2.1 Síndrome de burnout

2.2.1.1 Conceptualización de la variable

Según Forbes (17) el síndrome de agotamiento laboral, que se conoce como síndrome ocupacional o de agotamiento laboral, se trata de una dolencia infamatoria ya que sucede en el momento que los individuos padecen componentes que los estresan emocionalmente e interpersonales que se relacionan con los trabajos a grandes plazos.

Por otro lado, Sevilla y Sánchez (18) indican que “se trata de un fase de agotamiento tanto físicamente, emocionalmente y mentalmente que se vincula con las zonas laborales, el estrés originado a causa de las labores y los estilos de vida de las personas que laboran. Llegan a tener respuestas gravísimas, ya sea en el ámbito físico o psicológico”.

De la Cruz (19) menciona que diversos escritores comparan al burnout a cosas estresantes, y debido a que sea verdadero que tiene similitud en particularidades con diversas formas de estrés, en lo personal de esa enfermedad está dado por su representación crónica y ya que es una consecuencia al estrés laboral particularidad de los profesionales que brindan soporte.

Desde otro punto de vista, Maslach y Jackson (20) hallaron 3 dimensiones del burnout: despersonalización, falta de realización personal y cansancio emocional. Se trata de interpretar de la manera más adecuada y que tiene aceptación hoy en día, debido a que no existe una terminología mundial orientada el síndrome de burnout.

2.2.1.2 Teorías

Teoría Socio-cognitiva del Yo. De acuerdo a Bandura enfocándose en la autoeficacia. Párraga (21) hace referencia a los fundamentos en las cogniciones que inciden en la conducta y progreso que tiene que ver con las sociedades. La cognición de los individuos va modificándose según las experiencias que se están viviendo y del mismo modo las conductas que consecuentemente de acuerdo a como vivieron los otros individuos. Determinándose reacción emocional como, estrés o depresión.

Teorías del Intercambio Social. De acuerdo Martínez (22) la metodología define con las relaciones interpersonales de las personas que laboran, ellas van evaluando y arraigándose de realizar comparaciones sociales, teniendo percepción desigual de los trabajos que tienen grandes demandas de empleos o menores, inequidades, equidades; buenas remuneraciones o deficiencias, esos componentes ocasionan que se logre admitir que existe el síndrome de burnout.

Teoría estructural. Según Gil et al., (23) se trata de una tipología de inicio ya que es percibido como el síndrome de burnout en respuestas al estrés laboral que se expone debido a un problema de ambigüedades de funciones que vienen siendo resultado de evaluaciones cognitivas, por ejemplo, el resultado en frente del afrontamiento siendo activa o evitando emplearse de acuerdo a las personas de la salud, la mayoría de casos no es eficaz con el fin de decrementar el estrés laboral. Asimismo, logra influenciarse diversos componentes que causan estrés a las enfermedades, insatisfacción laboral, dejar el trabajo o cambiar de trabajo.

2.2.1.1 Etapas del síndrome de burnout y síntomas que aparecen

El síndrome por quemarse en el trabajo (SQT) evoluciona gradualmente a lo largo del tiempo, alcanzando eventualmente una etapa considerada crónica. En este proceso, pueden identificarse distintas fases:

-Fase de entusiasmo e idealismo. La persona aborda su nuevo rol con una energía desbordante y expectativas desmesuradas. Se compromete en exceso, resultando en un trabajo excesivo y una prolongación voluntaria de la jornada laboral. Es posible que se presenten múltiples factores estresantes de modo simultáneo. (24)

-Fase de estancamiento. Cuando las expectativas no se ven satisfechas y existe un desequilibrio entre el esfuerzo invertido y las recompensas recibidas, el empleado se enfrenta a estados de ansiedad y agotamiento. A pesar de entregarse completamente para superar el estrés psicosocial, el empleado siente que no logra encontrar una solución efectiva. Como resultado, es probable que reduzca su actividad laboral y comience a contemplar cambios en su carrera profesional. (24)

-Fase de frustración. La desmoralización y desilusión se hacen evidentes, acompañadas de fatiga, mientras el individuo aumenta su esfuerzo esperando una recompensa adecuada que no llega. La percepción de recursos insuficientes y una carga emocional abrumadora lo llevan a sentirse poco valorado tanto por la empresa como por los clientes, o incluso, cree que sus esfuerzos no sirven. Esta situación puede provocar irritabilidad en diversos aspectos, haciendo que su trabajo pierda valor y surjan conflictos en su entorno. Como resultado, se observa un deterioro en el rendimiento laboral y una reducción en la autoestima. (24)

-Fase de apatía. Surgen respuestas defensivas que se manifiestan en forma de distanciamiento hacia los usuarios, actitudes cínicas y una tendencia a evadir tareas que causen estrés. Esto conduce a una pérdida de la vocación, desilusión respecto a los valores y una falta de respeto hacia los superiores, lo que resulta en un aumento del absentismo y el aislamiento de los compañeros. Además de los síntomas emocionales y de comportamiento, también se manifiestan síntomas físicos. Los síntomas psicológicos como ansiedad y depresión pueden empeorar o aparecer junto con

comportamientos defensivos y agresivos. Estos cambios indican claramente que el trabajador está lidiando con un estado de agotamiento y estrés significativos, lo que puede afectar negativamente tanto su bienestar físico como mental. (24)

- **Fase de quemado.** La persona experimenta una constante frustración en su trabajo, lo que eventualmente conduce a un colapso con daños significativos para su salud. Surge un sentimiento de vacío total que se manifiesta en diversos aspectos de su vida. Los cambios emocionales y cognitivos son crónicos, lo que puede llevar a una trayectoria profesional marcada por la insatisfacción y frustración, o incluso a dejar el empleo por completo. Los problemas de salud físicos y mentales que ya estaban presentes se ven agravados, y en los casos más graves, pueden llegar a manifestarse como neurosis, psicosis e incluso ideas suicidas. Además, pueden surgir problemas de salud graves e irreversibles. (24)

2.2.1.2 Factores del síndrome burnout

Según Sevilla y Sánchez (18), estas son las siguientes:

- **La organización.** Circunstancias como una excesiva burocratización sin el respaldo adecuado, la escasez de tiempo para organizar las labores (que provoca que el empleado nunca pueda salir a su hora y tenga que llevar trabajo a su hogar), y la falta de consideración de las sustituciones por bajas temporales pueden aumentar los niveles de estrés y, a largo plazo, favorecer la aparición del síndrome de burnout.

- **Expectativas interpersonales.** Cada trabajador alberga expectativas en relación con su trabajo, las cuales a menudo no coinciden con la realidad diaria, lo que puede ralentizar su adaptación a dicha realidad. Si estas expectativas son demasiado elevadas y no se cumplen, el trabajador puede experimentar síntomas como apatía, tristeza, ansiedad, etc.

- **Características personales.** Aunque no existe un perfil específico que predispone a padecer este síndrome, hay ciertas cualidades y características personales que aumentan la vulnerabilidad hacia él. Las personas que tienden a ser conformistas, dependientes e inseguras tienen más probabilidad de experimentar ansiedad y depresión cuando se enfrentan a situaciones estresantes. Asimismo, aquellos individuos con baja autoestima y una tendencia hacia el perfeccionismo excesivo.

2.2.1.3 Efectos del Síndrome de Burnout en el individuo y en la organización

Consecuencias en el individuo: El síndrome tiene múltiples efectos adversos en la salud del individuo, tanto su bienestar físico como psicológico, así como sus relaciones y percepciones. Estos efectos se manifiestan a través de diversos síntomas que indican la presencia del problema. Se ha documentado un extenso conjunto de más de 100 síntomas que pueden aparecer en el síndrome cuando las estrategias no funcionan (25).

De acuerdo con el modelo ampliamente aceptado de evaluación propuesta por Maslach y Jackson en 1981, se observan tres fenómenos principales. Estos fenómenos se vinculan con un profundo daño psicofisiológico en el individuo, y su impacto abarca tres niveles, como se presenta en el modelo tridimensional MBI-HSS (25).

- **Nivel personal de cansancio emocional.** Los síntomas más evidentes y que impactan más en el individuo son la pérdida o desgaste de recursos emocionales, el agotamiento, ansiedad y un estado de ánimo depresivo. La persona se siente abrumada a nivel emocional, ya que se ve desbordada por las demandas emocionales de los demás y carece de recursos adicionales para hacer frente a estas exigencias. Esto se debe al contacto constante con personas que requieren atención en condiciones inapropiadas (25)

- **Nivel social de despersonalización.** En respuesta a situaciones de estrés emocional, se pueden observar varios mecanismos de defensa, tales como la racionalización, el

distanciamiento tanto con los usuarios como con los compañeros y también consigo mismo y su trabajo. Además, es posible que se manifiesten conductas evasivas y una escasa disposición para colaborar. A medida que el tiempo avanza, pueden surgir sentimientos no positivos, y comportamientos de cinismo e indiferencia. Este proceso puede llevar a cabo al endurecimiento emocional en el individuo, y en algunos casos, los usuarios pueden sentirse tratados de manera cruel, lo que se ha denominado como una "deshumanización del otro". En su conjunto, todos estos aspectos representan recursos emocionales que el individuo desarrolla para enfrentar una situación de estrés emocional extremo (25).

-Nivel laboral de reducida realización personal. Surge el sentimiento de que las actividades laborales no están siendo desarrolladas adecuadamente, lo que lleva a una constante evaluación negativa del propio trabajo. El síndrome afecta el nivel cognitivo y la manera en que la persona interpreta su realidad. Esta percepción influye en su capacidad para desempeñar eficientemente su trabajo y en las relaciones con las personas a las que atiende. El trabajador se enfrenta a una sensación de insatisfacción personal, baja autoestima y una percepción de impotencia y fracaso en su carrera profesional y en las interacciones con los usuarios. Esta situación tiene un impacto negativo en la calidad del servicio que proporciona. Por lo general, se desarrolla una intensa sensación de culpa, aunque en algunos casos se puede justificar su comportamiento durante un tiempo (25).

2.2.1.4 Fases del síndrome de burnout

Los especialistas identifican 5 etapas distintas en la evolución del síndrome de burnout laboral o desgaste laboral.

- **Fase inicial o de entusiasmo.** Durante la fase inicial, en el contexto de un nuevo proyecto o empleo, es común que el trabajador experimente un sentimiento de entusiasmo.
- **Fase de estancamiento.** El miembro del equipo empieza a cuestionar su habilidad para hacer frente de manera eficiente a las exigencias y comienza a experimentar estrés.
- **Fase de frustración.** El síndrome de burnout realmente empieza a manifestarse en esta etapa. El individuo experimenta frustración y falta de motivación.
- **Fase de apatía.** Durante esta etapa, el trabajo parecerá carente de significado, lo que resultará en una sensación de falta de logro profesional. El miembro del equipo comenzará a reducir el ritmo de trabajo y también disminuirá su interés por si mismo.
- **Fase de quemado.** Por lo general, las repercusiones de este estado de colapso mental y emocional son tan significativas que la persona se ausentará del trabajo o solicitará un cambio de proyecto. (26)

2.2.1.5 Dimensiones del síndrome burnout

En 1981, Maslach y Jackson (27) proporcionaron una definición caracterizándolo por:

- **Agotamiento emocional.** La definición incluye la sensación de agotamiento y fatiga física, mental o una combinación de ambas, expresando la incapacidad de brindarse plenamente a su entorno.
- **Despersonalización.** Se caracteriza por el desarrollo de actitudes, sentimientos negativos y distantes hacia otras personas, en especial hacia los pacientes. Esto va acompañado de un aumento en la irritabilidad y falta de motivación. El individuo tiende a alejarse no solo de las personas a las que brinda servicio, sino también de sus compañeros de equipo, mostrándose cínico, irritable e irónico. En ocasiones, incluso

utiliza etiquetas despectivas hacia los pacientes, intentando culparlos por sus propias frustraciones y la disminución de su rendimiento.

• **Sentimiento de bajo logro o realización profesional y/o personal.** Este síndrome se presenta cuando las demandas laborales superan la capacidad del individuo para afrontarlas de manera competente. Como resultado, surgen respuestas negativas hacia sí mismo y su trabajo, lo que lleva a evitar relaciones profesionales y personales, un bajo rendimiento laboral, dificultad para manejar la presión y una baja autoestima al intentar encontrar un significado en la actividad laboral. Los sentimientos de incompetencia, falta de esfuerzo o conocimiento, junto con la ausencia de expectativas y perspectivas laborales, contribuyen a una insatisfacción generalizada. Como consecuencia de todo esto, es común observar síntomas característicos de esta patología laboral, como la evitación del trabajo, la impuntualidad, en algunos casos, incluso el abandono de la carrera.

2.2.2 Desempeño laboral

2.2.2.1 Conceptualización de la variable

Chiavenato (28) plantea que el desempeño se refiere a las acciones que el trabajador lleva a cabo con el objetivo de alcanzar los objetivos de la organización. Por tanto, un buen desempeño es crucial para el funcionamiento de la organización.

Según Robbins y Judge (29), el desempeño es un proceso que permite evaluar el éxito de la organización al alcanzar sus metas. La medición del desempeño en la organización nos ayuda a evaluar el cumplimiento de los objetivos individuales.

Por su parte, Palaci (30) lo define como la contribución esperada del cliente interno a la empresa u organización, manifestada a través de diversas conductas que lleva a cabo durante su permanencia. Estas conductas contribuyen a la eficacia de la organización.

Según Bohórquez (31), hace alusión al resultado obtenido a partir del comportamiento eficaz del trabajador, dentro de un plazo establecido, que contribuye al logro de las metas de la empresa.

Para Benavides (32), el desempeño laboral se refiere a la actividad que lleva a cabo el personal y que puede ser observada y medida. Esta actividad es de suma importancia, ya que le proporciona información valiosa para tomar decisiones que contribuyen a un mejor rendimiento.

Por otro lado, Velázquez (33) lo describe como el rendimiento que un trabajador demuestra al llevar a cabo las actividades asignadas. En este sentido, se evalúa si la persona es adecuada para el puesto asignado, tomando en cuenta la eficacia, calidad y eficiencia de su trabajo.

2.2.2.2 Teorías

Teoría Motivación - Higiene. Herzberg (34) sostiene que las personas tienen necesidades básicas que buscan satisfacer, tanto en su vida laboral como en su vida personal. En el ámbito laboral, los trabajadores tienen necesidades tanto de motivación como de higiene. Por lo tanto, aquellos empleados que cuentan con condiciones adecuadas en el ambiente laboral tienen mayores posibilidades de sentirse satisfechos en su trabajo y de desempeñar sus funciones de manera satisfactoria, lo que mantiene un estado emocional positivo. Este aspecto también está relacionado con la capacidad emocional, los conocimientos y las habilidades necesarias para que realicen sus tareas, así como la habilidad para contribuir, generar y asumir riesgos y responsabilidades a futuro. Además, es fundamental que puedan resolver estratégicamente los problemas sin que esto afecte su estado de ánimo y su atención hacia los pacientes.

Teoría de las Necesidades Adquiridas. De acuerdo con McClelland en 1961, el trabajador debería satisfacer primero las necesidades básicas según la jerarquía de Maslow (alimentación, vestimenta, fisiológicas, vivienda, etc.). Una vez que estas

necesidades han sido satisfechas, surge la necesidad de cumplir con la búsqueda de poder, logro y afiliación. Dado que el individuo enfrenta día a día problemas en su hogar que requieren de recursos económicos para ser cubiertos, si se atienden las necesidades, éste se sentirá motivado y podrá desempeñar sus funciones de manera satisfactoria con responsabilidad y eficacia. Esto, a su vez, contribuirá a un mejor rendimiento, competitividad, entendimiento, bienestar y desenvolvimiento laboral (36).

Teoría psicodinámica de Hildegart Peplau. La enfermería psicodinámica se caracteriza por su habilidad para comprender su propio comportamiento, lo que le permite ayudar a otros individuos a identificar sus problemas y aplicar principios sobre las relaciones humanas para abordar problemas en diferentes niveles de experiencia. Este autor ha descrito cuatro fases en la relación entre la enfermera y el paciente para el desarrollo de esta enfermería psicodinámica:

Orientación: Durante esta etapa, el individuo reconoce una "necesidad insatisfecha" y busca apoyo profesional. La enfermera/o guía al paciente para que comprenda su problema y determine qué tipo de ayuda requiere.

Identificación: Aquí, el paciente se siente identificado con los que pueden brindarle apoyo en la relación terapéutica. Esta conexión es fundamental para el proceso de curación.

Explotación: Durante esta fase, el paciente busca aprovechar al máximo todo lo que la relación con la enfermera/o puede ofrecerle en términos de asistencia y crecimiento personal.

Resolución: En el último paso, el paciente logra liberarse de su identificación con el enfermero/a y avanza hacia la resolución de sus problemas, consolidando su progreso y desarrollo personal.

La enfermería psicodinámica, al fundamentarse en estas etapas, ofrece un sólido respaldo para acompañar a los pacientes en su proceso hacia la salud mental y el bienestar emocional (35).

2.2.2.3 Importancia del desempeño laboral

Según García (36), la evaluación del ejercicio o desempeño laboral es crucial para la administración efectiva de la empresa. Conocer el rendimiento del personal y analizar la eficacia de su labor para alcanzar los objetivos permite al alto mando tomar decisiones propicias.

Por otro lado, Robbins (37) resalta la relevancia del desempeño laboral, dado que ofrece la información esencial para tomar decisiones en el departamento de administración del talento humano, incluyendo ascensos, transferencias, rotaciones y despidos. Además, permite identificar las necesidades del personal con el propósito de capacitarlos y apoyarlos en su desarrollo profesional. En esencia, el desempeño laboral proporciona una valiosa guía para la gestión del talento humano y el crecimiento profesional del personal.

2.2.2.4 Características del desempeño laboral

Milkovich y Boudra (38) identifican las siguientes:

- **Adaptación:** Esta habilidad se refiere a la capacidad de ajustarse a diferentes ambientes, contextos, remuneraciones, responsabilidades e individuos diversos.
- **Comunicación:** Se trata de la habilidad de transmitir ideas de manera efectiva, tanto de forma individual como colectiva. También implica la capacidad de adaptarse al lenguaje y la terminología utilizada según las necesidades del receptor.
- **Iniciativa:** Es la disposición para intervenir en los eventos con el fin de alcanzar un objetivo. Esta habilidad impulsa a la persona a participar activamente y a no limitarse a aceptar las decisiones de otros.

- **Discernimiento:** Se refiere al resultado obtenido a partir de habilidades y conocimientos adquiridos durante la experiencia técnica o profesional en diferentes áreas laborales de la institución.
- **Calidad de trabajo:** Consiste en proporcionar información o documentación adecuada según lo solicitado, demostrando una actitud proactiva para ofrecer un producto o resultado mejorado, lo que resulta en una mano de obra con altos niveles de eficiencia y excelencia.
- **Cuantía de labores:** Implica cumplir con las metas y objetivos del trabajo, atendiendo de manera eficiente los mandatos asumidos de forma voluntaria hasta completarlos con éxito.
- **Proyección:** Se refiere a la planificación de las tareas y compromisos con el objetivo de cumplirlos en el plazo establecido y asegurar una progresión exitosa en el desarrollo de los proyectos.

2.2.2.5 Factores de influyen en el desempeño laboral

Como nos indica Nash (39) teniendo en consideración los factores que se muestran a continuación:

- Como los trabajadores consideran de acuerdo a su percepción fundamentándose en las equidades, actitudes y opiniones abarcando lo que tienen que trabajar: Todo esto nos da soporte en grandes medidas a los altos mandos que comprenden y entienden aquella forma de actuar de las personas que trabajan frente a las labores del día a día.
- **Nivel de significancia del trabajo:** Ese componente se trata del nivel de relevancias que poseen los trabajadores sus empleos, debido a que la parte académica pudiendo estar más interesados más que en diferentes.

- La autoestima: Ese componente tiene mucha significancia, debido a que la metodología de requerimiento propiamente de los personajes, manifiestan esas necesidades con la finalidad de tener nuevos logros en la organización o fuera de los grupos, del mismo modo poder obtener reconocimientos.
- Capacitaciones de los trabajadores: Se trata de una vía poderosa con la finalidad de desempeñar la productividad, a través del programa de capacitación, debido a que esos originan conclusiones positivas procesos de reclusión, aquellos talleres poseen las conclusiones ayudando a que las personas que laboran desempeñen su rol eficazmente.
- Las Remuneraciones: La persona que trabaja teniendo los incentivos, en consecuencia, esto nos origina que las metodologías que tienen más influencia que poseen las personas de la gerencia con la finalidad de incrementar la productividad. Como ejemplo de incentivos remunerables, hallamos las remuneraciones, bono, con la finalidad de aumentar los mismos.
- Temperaturas: Se tiene que tener de suma importancia que las personas que estén trabajando en un contexto en donde las temperaturas se regulen a causa de los rangos aceptables de las personas. Eso tiene implicancia de que las posibilidades de diseñar contextos laborales independientes con temperaturas controladas.
- Ruidos: Se puede afirmar, que generalmente en los ambientes de trabajo tiene que operarse a niveles de ruido aceptables, en niveles debajo a moderados, a causa de que los sonidos enérgicos pueden aumentar las excitaciones, estrés, ansiedades, y diversas molestias que nos dirigen a decrementar la satisfacción laboral.
- Iluminaciones: El nivel de luz va a depender grandemente a las medidas de las dificultades de las actividades, teniendo a la precisión que sea necesaria, tiempo del trabajador., etc.

- **Tamaños:** Se trata de un componente que tiene mucha significancia en las empresas, determinando el tiempo de contextos proporcionando a específicos colaboradores. Ya que tiene que poseer especiales cuidados, debido a que cuando se desvían de esos patrones existe la probabilidad decrecienten que el empleo se sienta satisfactorio.

2.2.2.6 Ventajas de medir el desempeño de empleados

Según Velázquez (33) estas son las siguientes ventajas:

- Definir las ventajas que se adecuen a lo que tiene que realizar las personas que laboran.
- Brindar optimizaciones o incrementos en el trabajo según las competencias laborales.
- Hallar dificultades en las empresas del sector laboral.
- Reducir aquellos componentes que externamente a la organización inciden en las labores de las personas que laboran.

2.2.2.7 Dimensiones del desempeño laboral

Según la metodología de Bohórquez del desempeño laboral esta se compone por las siguientes dimensiones:

Orientación hacia los resultados: Cuando se orientan a las metas hacen que se dé referencia a que los trabajadores de las organizaciones posean sapiencias acerca de las metas que quieran obtenerse como organización, cuando se estén desarrollando todo lo dicho con anterioridad lo que continúa de acuerdo a los pasos es entender cuán importante se trata de las labores que realizan cada persona que trabaja en la organización, con la finalidad de alcanzar los fines que se plantearon. Las peculiaridades que se consideran por este escritor se tratan de:

- Elaborar el objetivo que sea claro y concreto.
- Motivar a los trabajadores cuando hacen tareas que se les dio.
- Trabajar seguidamente teniendo la finalidad de lograr lo que se propuso la empresa.

- Conocer las metas y objetivos de la empresa a través de las personas que laboran en ella.
- Medir los desempeños laborales.
- Dar control y dar fiscalización en cumplir las tareas.
- Tener la disposición de ambientes adecuados y climas laborales correctos para que las personas que trabajan en la empresa.
- Reducir recursos, periodos y costos. (31)

Relaciones interpersonales. Este término se trata de todos los modos o manera en la forma de que los individuos van involucrándose, creando y manteniendo lazos con los compañeros del trabajo, admirando los modos de religiones, culturas, y formas de vivir, entre otras cosas. Debido a que las personas necesitan de todos los individuos, perteneciendo a una parte de la sociedad. Esas características de relacionarse interpersonalmente van siendo de acuerdo a:

- Tener características y hábitos para interrelacionarse.
- Encontrarse al tanto y escuchando a las demás personas es muy importante.
- Tener un límite con la finalidad de dar solución a dificultades.
- Tener el desenvolvimiento de modo decentes y auténticas. (31)

Iniciativa. Cuando se inicia esto abarca cuando se comienza a hacer objetos nuevos, cuando se brindan críticas con creatividad e innovación, congruentemente, que tengan la finalidad de tener los resultados que se quieren, dicho en otras palabras desempeñar con las finalidades que se propusieron, sin tener las necesidades que diversos componentes que dan ánimo e impulso para realizar diversas tareas, dicho en otras palabras que tengan voluntad propia y predispongan que las personas de las que se está hablando sean responsables ya que van ejerciendo, de la misma manera se va teniendo evidencias de actitudes proactivas, responsables y motivadoras, teniendo el control

absoluto de esas actividades favorables para todas las personas que se involucren en este proceso, asumiendo con mucha responsabilidades los resultados que nos dirige a ciertas conductas o providencias. Aquellas particularidades para empezar vienen a ser:

- Demostrando seguridad propiamente, esto nos conducirá a llevar a cabo disposiciones que sean mejores.
- Siendo auto subordinados con la finalidad de lograr con la mayoría de metas que se trazaron.
- Poseer pensamientos creativos que sean innovadores, transformando y/o modificando algunas cosas.
- Teniendo mucha determinación para tener las óptimas decisiones.
- Tener predisposición a las transformaciones o situaciones de fracaso. (31)

Trabajo en Equipo. Esto se trata de estrategias o maneras de poder llegar a metas debido a que tiene parte de cuando se interviene, ayudando y apoyando de diversos individuos, los mismos que se hallan interrelacionado con objetivos comunes, estando favorablemente orientado a los equipos, ya que se ve claramente muchas conexiones de acuerdo a como se mire, otorgando grandes soluciones estrategias con la finalidad de incrementar los procesos que internamente, cuando se desarrollan componentes o técnicas con la finalidad de optimizar el desempeño, en consecuencia, se trata de componentes que se recomiendan con la finalidad de llegar a los objetivos de la institución. Los tipos del trabajo en equipo vienen siendo:

- Estableciendo finalidades claras y precisas.
- Manteniendo pláticas efectivamente y claramente.
- Habilidades con la finalidad de dar emprendimientos de diversos y disposiciones para esos.
- Tener participaciones efectivas con otros compañeros de trabajo.

- La finalidad de esas personas tiene que ser hallar en su mayoría cosas perfectas.
- Retribuyendo los esfuerzos de las demás personas dando gracias y elogiando lo que se va logrando, dando involucración y saludando a las personas que favorecen según sus especialidades.
- Investigar técnicas con la finalidad de brindar conjuntamente.
- Responsabilidades y compromisos para desarrollar las tareas. (31)

2.3 Formulación de hipótesis

2.3.1 Hipótesis general

H_i : Existe relación significativa entre el síndrome de burnout y el desempeño laboral del personal de enfermería del Hospital Regional, 2023.

H_0 : No existe relación significativa entre el síndrome de burnout y el desempeño laboral del personal de enfermería del Hospital Regional - Huánuco, 2023.

2.3.2 Hipótesis específicas

H_{i1} : Existe relación significativa entre la dimensión agotamiento emocional del síndrome de burnout y el desempeño laboral del personal de enfermería del Hospital Regional - Huánuco, 2023.

H_{01} : No existe relación significativa entre la dimensión agotamiento emocional del síndrome de burnout y el desempeño laboral del personal de enfermería del Hospital Regional - Huánuco, 2023.

H_{i2} : Existe relación significativa entre la dimensión despersonalización del síndrome de burnout y el desempeño laboral del personal de enfermería del Hospital Regional - Huánuco, 2023.

H_{02} : No existe relación significativa entre la dimensión despersonalización del síndrome de burnout y el desempeño laboral del personal de enfermería del Hospital Regional - Huánuco, 2023.

H₁₃: Existe relación significativa entre la dimensión baja realización profesional del síndrome de burnout y el desempeño laboral del personal de enfermería del Hospital Regional - Huánuco, 2023.

H₀₃: No existe relación significativa entre la dimensión baja realización profesional del síndrome de burnout y el desempeño laboral del personal de enfermería del Hospital Regional - Huánuco, 2023.

3. METODOLOGÍA

3.1 Método de la investigación

El estudio será de método deductivo, para el autor Sánchez et al., (40) este método se trata de conocimiento que vienen del reconocimiento de la suposición general con el fin de llegar a una proposición particular, dicho en otras palabras, va de la teoría a los hechos. Se trata de tener conclusiones particulares a partir de una ley universal.

3.2 Enfoque de la investigación

El estudio se basará en un enfoque cuantitativo, que se orientará hacia la recolección de información con el propósito de probar hipótesis. Este enfoque se fundamenta en el análisis estadístico y en la medición numérica, con el objetivo de validar teorías y establecer modelos de conducta (41).

El estudio cuantitativo recolecta datos para describir las variables, dimensiones e indicadores mediante el análisis estadístico; contrastar teorías e investigaciones precedentes con los resultados empíricos.

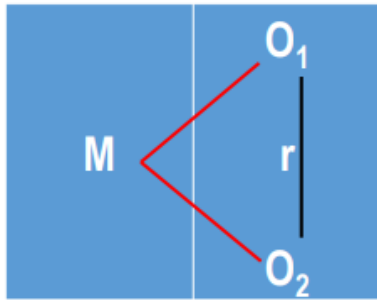
3.3 Tipo de investigación

El estudio será de tipo aplicad, según lo fundamento Arias y Covinos (30) este tipo tiene como fin la resolución de problemas prácticos y se fundamenta en los descubrimientos, detección y soluciones obtenidas a partir de los problemas planteados en la investigación.

3.4 Diseño de la investigación

El diseño que se usará en esta investigación es el no experimental, Arias y Covinos (30) indican que con este diseño se realiza la evaluación de los sujetos del estudio en su contexto natural sin alterar ninguna situación, y tampoco se manipulan las variables de estudio.

Cuyo diagrama es:



Donde:

M: Muestra

O1: Variable 1

O2: Variable 2

R: Relación O1 con O2

3.4.1 Corte

El estudio será de corte transversal ya que este tipo de diseño halla la información en determinado tiempo y solo una vez. Puede compararse a tomar una foto o una radiografía con la finalidad de detallarla en el estudio, es posible que tenga alcances descriptivos, exploratorios y correlacionales (30).

3.4.2 Nivel o alcance

Corresponderá al nivel descriptivo porque mediremos, entenderemos y evaluaremos las 2 variables sin ejercer influencia en ninguna de ellas, este tipo de investigación se sustenta sobre realidades de hechos. Nivel de investigación que lleva a detallar el estado actual o presente de las características más significativas del fenómeno que se está analizando (40).

3.5 Población, muestra y muestreo

3.5.1 Población

La población “se trata del grupo de todos los casos que tienen a fin con secuencias de características, que van a estudiarse y aquellos en los que se puede generalizarse”. (41)

La población de estudio estará conformada por todo el personal de enfermería que se encarga del cuidado de pacientes de área crítica del Hospital Regional-Huánuco.

3.5.2 Muestra y muestreo

La muestra se trata de se trata de un pequeño conjunto que representa y censal que se obtiene de la población que se está estudiando (31). La muestra estará constituida por 80 profesionales de enfermería que se encarga del cuidado de pacientes de área crítica del Hospital Hermilio -

Huánuco. La muestra es no probabilística por conveniencia muestreo fundamentado en la opinión de la persona que está investigando, debido a que las unidades del muestreo no se eligen por procedimientos al azar. Pudiendo hacerse intencionados, no tienen leyes o circunstancias (40)

Criterios de inclusión

- Trabajadores de enfermería que trabaja en el cuidado de pacientes de área crítica en el Hospital Regional Huánuco.2023
- Personal de enfermería que haya aceptado ser parte de la investigación.
- Trabajadores de enfermería que estén laborando por más de 5 meses.

Criterios de exclusión

- Personal de enfermería que tienen funciones en la administración (supervisoras, jefas de servicio).
- Personal de enfermería que no haya aceptado ser parte de la investigación.
- Personal de enfermería que se encuentre de licencia o vacaciones.

3.6 Variables y operacionalización

3.6.1 Variables de estudio

Variable 1: Síndrome Burnout

Variable 2: Desempeño Laboral

3.6.2 Operacionalización de variables

Tabla 1
Operacionalización de variables

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición	Escala valorativa (niveles o rangos)
V1: Síndrome de Burnout	Forbes (17) indica que el síndrome de Burnout, también conocido como síndrome de agotamiento laboral o laboral, se trata de un padecimiento ocasionándose en el momento que el individuo padece de presión emocional e interpersonal relacionada con el trabajo debido al estrés a largo plazo.	La variable Síndrome de Burnout se compondrá por las siguientes dimensiones: Agotamiento emocional, despersonalización y baja realización profesional, dichas dimensiones serán medidas mediante la técnica de la encuesta en aplicación de un cuestionario como instrumento que tendrá datos cuantitativos de escala ordinal.	Agotamiento Emocional Despersonalización Baja Realización profesional	- Cansancio - Fatiga -Desgaste físico -Desgaste mental -Trato personal -Indiferencia -Maltrato -Tolerancia -Comprensión - Eficacia -Relaciones interpersonales	1= Nunca 2= Casi nunca 3= A veces 4= Casi siempre 5= Siempre	Nivel alto: 68-100 Nivel medio: 34-67 Nivel bajo: 0-33
V2: Desempeño laboral	Chiavenato (16), sostiene que el desempeño son acciones que el	La variable desempeño laboral se compondrá por las siguientes dimensiones: Orientación de resultados,	Orientación de Resultados	- Objetivos - Motivación -Control y evaluación	1= Nunca 2= Casi nunca 3= A veces	Nivel alto: 68-100 Nivel medio: 34-67

trabajador realiza relaciones interpersonales, encaminadas a iniciativa y trabajo en conseguir los equipo, dichas dimensiones objetivos de la serán medidas mediante la organización. Por técnica de la encuesta en eso un buen aplicación de un desempeño es el cuestionario como punto clave para la instrumento que tendrá datos organización. cuantitativos de escala ordinal.

Relaciones Interpersonales	-Comunicación - Resolución de conflictos - Actitudes	4= Casi siempre 5= Siempre	Nivel bajo: 0-33
Iniciativa	-Toma de decisiones -Pensamiento creativo - Habilidades		
Trabajo en Equipo	- Liderazgo - Metas - Compromiso		

3.7 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

3.7.1 Técnica

La técnica que se utilizará para la presente investigación es la encuesta, que según Hernández y Mendoza (44), indicaron que se trata de un mecanismo de investigación que nos ayuda a recolectar datos necesarios para desarrollar una problemática de estudio.

3.7.2 Descripción de instrumentos

Se empleará como instrumento el cuestionario para poder recabar la información requerida; según Arias (33) “El cuestionario se trata de un mecanismo de recolección de datos usado usualmente en esos estudios de investigación científica. Se trata de en una serie de preguntas que se muestran y se enumeran en tablas y una secuencia de posibles contestaciones en donde la persona que está siendo encuestada tiene que brindar respuestas”.

Descripción del instrumento 1	
Nombre	Cuestionario para la variable “síndrome de burnout”
Autor	Gomez Narbaja, Violeta
Técnica de administración	Encuesta dirigida al personal de enfermería del Hospital Regional.
Objetivo	Medir el nivel del síndrome de burnout.
Cantidad de preguntas	Consta de 12 preguntas
Escala de medición	Ordinal
Escala de calificación	Escala de Likert: (1) Nunca, (2) Casi nunca, (3) A veces, (4) Casi siempre y (5) Siempre
Descripción del instrumento 2	
Nombre	Cuestionario para la variable “desempeño laboral”
Autor	Gomez Narbaja, Violeta
Técnica de administración	Encuesta dirigida al personal de enfermería del Hospital Regional
Objetivo	Medir el desempeño laboral.
Cantidad de preguntas	Consta de 12 preguntas
Escala de medición	Ordinal
Escala de calificación	Escala de Likert: (1) Nunca, (2) Casi nunca, (3) A veces, (4) Casi siempre y (5) Siempre

3.7.3 Validación

“La validez se define como el grado en que un instrumento realmente mide la variable que pretende medir” (46).

Validación del instrumento 1: Para validar el primer instrumento se tendrá en cuenta el formato de validación por juicio de expertos, los cuales serán 3 profesionales conocedores de la materia. En cuanto al diseño del cuestionario, se realizará los ajustes necesarios y las correspondientes correcciones sugeridas por los expertos.

Validación del instrumento 2: Para validar el segundo instrumento se tendrá en cuenta el formato de validación por juicio de expertos, los cuales serán 3 profesionales conocedores de la materia. En cuanto al diseño del cuestionario, se realizará los ajustes necesarios y las correspondientes correcciones sugeridas por los expertos.

3.7.4 Confiabilidad

Se refiere “el nivel en que su aplicación repetida a la misma persona u objeto ocasiona consecuencias iguales” (46). Se trata del instrumento se demostrará por medio de una prueba piloto, cuyos resultados se someterán al estadístico alfa de Cronbach mediante el programa de estadística SPSS, esto nos brindará la facilidad de determinar una confiabilidad en el Alfa de Cronbach que demuestra la escala de fiabilidad.

Confiabilidad del instrumento 1

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
0,878	16

La confiabilidad del instrumento fue evaluada en una prueba piloto con la participación de 40 personas, y constaba de 12 ítems o preguntas. Los resultados arrojaron un coeficiente alfa de Cronbach de 0.878, esto indica que el instrumento es altamente confiable para medir la primera variable.

Confiabilidad del instrumento 2

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
0,882	16

La confiabilidad del instrumento fue evaluada en una prueba piloto con la participación de 40 personas, y constaba de 12 ítems o preguntas. Los resultados arrojaron un coeficiente alfa de Cronbach de 0.882, esto indica que el instrumento es altamente confiable para medir la primera variable.

3.8 Plan de procesamiento y análisis de datos

Procedimiento

Para recolectar la información y datos se realizó como se muestra a continuación:

- Primero, se realizará la validación externa del instrumento (juicio de expertos), luego se aplicará la prueba piloto en una muestra parecida a la investigación.
- Después se realizará el cálculo de la confiabilidad a través del Alfa de Cronbach.
- Se solicitará el permiso correspondiente a la entidad de estudio.
- Luego se analizará los datos de los cuestionarios
- Se procederá a ordenar y hacer la tabulación la información obtenida, según las leyes estadísticas para su efecto, usándose el programa Excel 2013 y programa estadístico SPSS versión 23.
- Por último, se realizará la prueba de hipótesis por medio de la prueba estadística Ro Spearman, teniendo que analizar como corresponde.
- Se diseñó el informe de estudio con la finalidad de presentarse.

Análisis de datos

- El proceso de tabulación de datos se realizará en una computadora personal, debido a que se usó el paquete de análisis estadístico SPSS y el programa Excel.

- Análisis descriptivo. Se realizará la descripción de los datos que se obtuvieron, en donde los datos de frecuencia y porcentuales estuvieron estando clasificados de acuerdo a gráficas y tablas. Asimismo, se realizará el análisis de las particularidades (datos) que sean significativas de los datos que se fueron procesando.
- Análisis inferencial. Para el análisis inferencial de la información se usará la prueba estadística de Rho Spearman para aceptar o rechazar la hipótesis planteada en la investigación.

3.9 Aspectos éticos

Los datos que se adquirieron en este estudio respetaran la autenticidad de cada resultado hallado.

Originalidad: se respetará el conocimiento del intelecto de aquellos escritores usando la citación de las fuentes que se utilizó, al momento que se presenta y formatos se usaron las normas Vancouver, esto nos admitirá que se hagan las referencias bibliográficas de modo correcto.

Confidencialidad: La investigación contará con la documentación necesaria que permitirá la confidencialidad de los participantes. Una vez que firmen el consentimiento informado se les respetará en todo momento, ello incluye proteger la confidencialidad de los datos no serán públicas.

Veracidad: Los datos que se adquirirá en esta investigación respetará la fiabilidad de los resultados. Ya que serán presentados sin alguna alteración y se contará con la información que corroborará que son fiables.

4. ASPECTOS ADMINISTRATIVOS

4.1 Cronograma de actividades

Actividades	2023															
	Mayo				Junio				Julio				Agosto			
	S1	S2	S3	S4	S1	S2	S3	S4	S1	S2	S3	S4	S1	S2	S3	S4
Determinación del título de estudio.	■	■														
Realización el planteamiento del problema, formulación, objetivos, justificación.			■	■		■										
Realización del marco teórico.							■	■	■							
Elaboración de la metodología										■	■					
Realización de los aspectos administrativos.												■				
Realización de las referencias.													■			
Aprobación del proyecto.														■		
Sustentación de la investigación.															■	
Revisión de bibliografía.	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	

4.2 Presupuesto

Descripción	Cantidad	Precio (s/.)	Total
Recursos Humanos			
Asesor	1	3000	3000
Especialista en estadística	1	700	700
Sub total			3700
Recursos Materiales			
Documentación	Aproximado	300	300
Impresiones	Aproximado	150	150
CD	2	5	10
Empastado de la tesis	3	80	240
Sub total			700
Otros			
Movilidad	Aproximado	100	100
Viáticos	Aproximado	150	150
Sub total			250
TOTAL			s/. 4650

La presente investigación será autofinanciada en su totalidad por los investigadores que la están realizando.

5. REFERENCIAS

1. Vásquez B, Neto D, Quijije V, Franco S. Síndrome de Burnout en los Profesionales de Enfermería de Cuidados Intensivos del Hospital IESS de Santo Domingo de los Tsáchilas. [Internet]. Revista latinoamericana de ciencias sociales y humanidades.2010. 4(1):683-692.[Consultado 11 de abril 2023]. Disponible en: <https://latam.redilat.org/index.php/lt/article/view/285>.
2. Menéndez T, Calle A, Delgado D, Espinel J, Cedeño Y. Síndrome de Burnout y calidad de atención del personal de enfermería de un hospital general en la provincia de Manabi, Ecuador. [Internet]. 2018.[Consultado 11 de abril 2023]. Disponible en: <https://www.eumed.net/rev/cccss/2018/10/sindrome-burnout-ecuador.html>.
3. Sultana A, Sharma R, Hossain M, Bhattacharya S. Burnout entre los proveedores de atención médica durante COVID-19: desafíos e intervenciones basadas en evidencia. [Internet]. Revista de ética india y medicina. 2018.1(4):1-6.[Consultado 11 de abril 2023]. Disponible en: 10.20529/IJME.2020.73..
4. Barco V, Miranda Y, Herrera D, Álvarez Z. El Síndrome de Burnout en enfermeros básicos del segundo año de la carrera.[Internet]. Revista Cubana de enfermería. 2008.24(3):1-12.[Consultado 11 de abril 2023]. Disponible en: http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-03192008000300005.
5. Organización Mundial de la Salud. Clasificación Internacional de Enfermedades.[Internet]. 2019.[Consultado 11 de abril 2023]. Disponible en: <https://icd.who.int/browse11/l-m/es#http%3a%2f%2fid.who.int%2fid%2fentity%2f505909942>.
6. Ramírez M. El burnout está presente en el 30% de los sanitarios ecuatorianos. [Internet]. 2018.[Consultado 11 de abril 2023]. Disponible en: <https://www.edicionmedica.ec/secciones/profesionales/el-burnout-est-presente-en-el-30-de-los-sanitarios-ecuatorianos-90910>.
7. Segarra P. El 38% de españoles dice haber sufrido el 'síndrome del trabajador quemado': "Podría ser la próxima pandemia". [Internet]. 2021.[Consultado 11 de abril 2023]. Disponible en: <https://www.20minutos.es/noticia/4919147/0/el-38-de-espanoles-dice-haber-sufrido-el-sindrome-del-trabajador-quemado-podria-ser-la-proxima-pandemia/>.

8. Sarmiento GS. Burnout en el servicio de emergencia de un hospital. [Internet]. Revista horizonte médico.2019. 19(1):34-45.[Consultado 11 de abril 2023]. Disponible en:http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1727-558X2019000100011.
9. RPP Noticias. ¿Cansado de tu trabajo? Tal vez estás entre los muchos peruanos que sufren el síndrome Burnout. [Internet]. 2022. [Consultado 24 de diciembre 2023]. Disponible en: <https://rpp.pe/economia/economia/sindrome-burnout-como-afecta-el-estres-laboral-en-peru-noticia-1449047?ref=rpp>.
10. Cotrina Y, y Panez L. Síndrome de Burnout en médicos de tres hospitales de Huánuco. [Internet]. Revista peruana de investigación en salud. 3(3): 127-132.[Consultado 11 de abril 2023]. Disponible en: https://pdfs.semanticscholar.org/c637/1eb7c236d1399c8c3dcb8e55ebe17e3dc55d.pdf?_gl=1*5pr81y*_ga*Mzk1NTg5MDcuMTY3NjY0MTU0NQ.*_ga_H7P4ZT52H5*MTY4MTMxNzY5.
11. Contreras L. Incidencia del Síndrome de Burnout en el desempeño del personal de salud del área de emergencia de Una Institución Pública de Salud. [Tesis posgrado en internet]. Ecuador: Universidad Católica. 2022. [Consultado 27 de marzo 2023]. 90 p. Disponible en: <http://repositorio.ucsg.edu.ec/bitstream/3317/19067/1/T-UCSG-POS-MGSS-358.pdf>.
12. Pérez R. El Síndrome de Burnout y su relación en el desempeño laboral de los profesionales sanitarios del área de cuidados intensivos del Hospital General del Sur de Quito IESS en tiempos de pandemia. [Tesis posgrado en internet]. Ecuador: Universidad Católica. 2022. [Consultado 27 de marzo 2023]. 140 p. Disponible en: <http://repositorio.ucsg.edu.ec/bitstream/3317/19802/1/T-UCSG-PRE-MGSS-390.pdf>.
13. Márquez I. Desempeño laboral y su relación con el síndrome burnout en los profesionales de la salud en la terapia intensiva neonatal en el hospital general del norte de guayaquil los Ceibos. [Tesis posgrado en internet]. Universidad Católica. 2020. [Consultado 27 de marzo 2023].104 p. Disponible en: <http://repositorio.ucsg.edu.ec/bitstream/3317/15060/1/T-UCSG-POS-MGSS-256.pdf>.
14. Miguel FE, Paragua FS, Paragua FS. Síndrome de Burnout y calidad de atención de los profesionales de Enfermería en unidades críticas del Hospital Regional “Hermilio Valdizán” Medrano, Huánuco 2018. [Tesis pregrado en internet]. Huanuco:

- Universidad Nacional Hermilio Valdizan. 2020. [Consultado 17 de noviembre 2023].
125 p. Disponible en:
<https://repositorio.unheval.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13080/6099/2EN.CIA021F36.pdf?sequence=1&isAllowed=y>.
15. Loyola MJ. Síndrome de Burnout y desempeño laboral del profesional de enfermería de los servicios críticos (Emergencia, UCI y Centro Quirúrgico) - Hospital Regional Hermilio Valdizan Medrano - Huánuco -2016.Piura, 2022. [Tesis posgrado en internet]. Huánuco: Universidad Nacional Hermilio Valdizan. 2019. [Consultado 17 de noviembre 2023]. 89 p. Disponible en:
<https://repositorio.unheval.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13080/5639/PAGS00132L93.pdf?sequence=1&isAllowed=y>.
16. Aranda L. Satisfacción laboral y síndrome de burnout en el personal de salud de la micro red Pillco Marca Huánuco 2019. [Tesis posgrado en internet]. Huánuco: Universidad de Huánuco. 2020. [Consultado 17 de noviembre 2023]. 72 p. Disponible en:
<http://repositorio.udh.edu.pe/bitstream/handle/123456789/2483/ARANDA%20%20c3%81VILA%20%20Liz.pdf?sequence=1&isAllowed=y>.
17. Forbes Á. El síndrome de burnout: síntomas, causas y medidas de atención en la empresa. [Internet]. Exito empresarial. 2015. 160 (4): 15-26.[Consultado 27 de marzo 2023]. Disponible en:
https://www.cegesti.org/exitoempresarial/publicaciones/publicacion_160_160811_es.pdf.
18. Sevilla M, Sánchez M. Síndrome de burnout. [Internet]. 2021. [Consultado 29 de marzo 2023]. Disponible en:
<https://cuidateplus.marca.com/enfermedades/psicologicas/sindrome-burnout.html>.
19. De la Cruz dPE. Estres Laboral y Síndrome de Burnout en los profesionales de enfermería de atención Hospitalaria. [Tesis posgrado en internet]. España: Universidad de Valladolid. 2023. [Consultado 27 de marzo 2023].41 p. Disponible en:
<https://uvadoc.uva.es/bitstream/handle/10324/5629/TFG-H123.pdf;jsessionid=E0148F4349F4E8E1E1A0F0868BC193D9?sequence=1>.
20. Vanessa TMN, Ayala EA, Sphan MS. Etiología y prevención del síndrome de burnout en los trabajadores de la salud. [Internet]. Revista de Posgrado de la VIa Cátedra de

- Medicina. 2006. 2 (4): 18-21.[Consultado 27 de marzo 2023]. Disponible en: https://med.unne.edu.ar/revistas/revista153/5_153.htm.
21. Párraga J. Eficacia del programa I.R.I.S. para reducir el síndrome de burnout y mejorar las disfunciones emocionales en profesionales sanitarios. [Tesis posgrado en internet]. España.: Universidad de Extremadura. 2005. [Consultado 29 de marzo 2023]. 45 p. Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/tesis?codigo=595>.
 22. Martínez A. El Síndrome de Burnout. Evolución conceptual y estado actual de la cuestión. [Internet]. Vivat Academia. 2010. 2 (112):42-80.[Consultado 29 de marzo 2023]. Disponible en: <https://www.redalyc.org/pdf/5257/525752962004.pdf>.
 23. Gil PR, Peiró JM, Valcárcel P. Un modelo de desarrollo de procesos de burnout: una alternativa desde los modelos de evaluación del estrés. [Internet]. Comportamiento organizacional y gestión. 1998. 4 (1): 165-179.[Consultado 27 de marzo 2023]. Disponible en: https://www.researchgate.net/publication/263043320_A_model_of_burnout_process_development_An_alternative_from_appraisal_models_of_stress.
 24. Maicon C. El síndrome de Burnout: comprensión del pasado, análisis del presente y perspectivas de futuro. 2ª ed. Sevilla: Wanceulen Editorial; 2014. 130 p.
 25. Cruz R. Manual de riesgos psicosociales: el estrés y el síndrome de Burnout. 3ª ed. Madrid: CEP; 2013. 112p.
 26. Martins J. Síndrome de burnout: cómo identificarlo y prevenir el desgaste profesional.[Internet]. 2022. [Consultado 29 de marzo 2023]. Disponible en: <https://asana.com/es/resources/what-is-burnout>.
 27. Maslach C, Jackson S. La medida del agotamiento experimentado. [Internet]. Journal of occupational behaviour. 1981. 2 (2): 99-113. [Consultado 29 de marzo 2023]. Disponible en: <https://doi.org/10.1002/job.4030020205>.
 28. Chiavenato I. Administración de Recursos Humanos. 9ª ed. México: McGraw – Hill; 2011. 200 p.
 29. Robbins S, Judge T. Comportamiento Organizacional : Pearson Educación; 2013.
 30. Palaci F. Psicología de la Organización. 1ª ed. Madrid: Pearson Prentice Hall; 2005. 415 p.

31. Bohórquez P. Organización y Comportamiento. 14ª ed. España: ArtGerus; 2007. 755 p.
32. Benavides O. Competencia y competitividad. 1ª ed. España: McGraw Hill; 2002. 227 p.
33. Velázquez A. Desempeño laboral: Qué es, cómo medirlo y mejorarlo. [Internet]. 2023.[Consultado 11 de abril 2023]. Disponible en: <https://www.questionpro.com/blog/es/desempeno-laboral/>.
34. Herzberg F. Motivation to work. 2ª ed. México: John Wiley and Sons Ltd; 1959.
35. Gutierrez G. Síndrome de burnout y desempeño laboral de las enfermeras del Instituto Nacional de Salud del Niño, San Borja, 2018. [Tesis posgrado en internet]. Lima: Universidad César Vallejo. 2019.[Consultado 29 de marzo 2023]. 56 p. Disponible en: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/34706/Gutierrez_VGR.pdf?sequence=1&isAllowed=y.
36. García C. Gestión del Conocimiento y calidad total. 1ª ed. Madrid: Edición Díaz de Santo; 2003. 264 p.
37. Robbins S. Comportamiento Organizacional. 10ª ed. México: Pearson Education; 2004. 675 p.
38. Milkovich G, Boudreau J. Gestión de recursos humanos. 1ª ed. México: Irvin; 1997. 693 p.
39. Nash H. El valor de la recompensa esperada. 2ª ed. Madrid: Ingenieros; 1989. 456 p.
40. Sánchez H, Reyes C, Mejía K. Manual de términos en investigación científica, tecnológica y humanística. 1ª ed. Universidad Ricardo Palma: Perú; 2018. 146 p.
41. Hernández R, Fernández C, Baptista MdP. Metodología de la investigación. 5ª ed. México: Mc Graw Hill; 2010. 225 p.
42. Arias JL, Mitsuo C. Diseño y metodología de la investigación. 1ª ed México: Enfoques Consulting EIRL; 2021. 140 p.
43. Arias FG. El proyecto de Investigación. Introducción a la metodología científica. 6ª ed Venezuela: Episteme; 2012, 67 p.
44. Hernández R, Mendoza C. Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta. 1ª ed. México: Mc Graw Hill Education; 2018. 130 p.

45. Arias J. Técnicas e instrumentos de investigación científica. Para ciencias administrativas, aplicadas, artísticas, humanas. 1ª ed México: Enfoques Consulting EIRL; 2020. 89 p.
46. Hernández R, Fernández C, Baptista MP. Metodología de la invetsigación. 6ª ed. México: Mc Graw Hill; 2014. 189 p.

ANEXOS

Anexo 01. Matriz de consistencia

Formulación del problema	Objetivos	Hipótesis	Variables	Diseño metodológico
<p>Problema general</p> <p>¿Cuál es la relación del síndrome de burnout y el desempeño laboral del personal de enfermería del Hospital Regional - Huánuco, 2023?</p> <p>Problemas específicos</p> <p>- ¿Cómo la dimensión agotamiento emocional del síndrome de burnout se relaciona en el desempeño laboral del personal de enfermería del Hospital Regional - Huánuco, 2023?</p> <p>- ¿Cómo la dimensión despersonalización del síndrome de burnout se relaciona en el desempeño laboral del personal de enfermería del Hospital Hermilio Valdizán Medrano - Huánuco, 2023?</p>	<p>Objetivo general</p> <p>Determinar cómo se relaciona el síndrome de burnout y el desempeño laboral del personal de enfermería del Hospital Regional - Huánuco, 2023.</p> <p>Objetivos específicos</p> <p>- Identificar cómo la dimensión agotamiento emocional del síndrome de burnout se relaciona en el desempeño laboral del personal de enfermería del Hospital Regional - Huánuco, 2023.</p> <p>- Identificar cómo la dimensión despersonalización del síndrome de burnout se relaciona en el desempeño laboral del personal de enfermería</p>	<p>Hipótesis general</p> <p>Hi: Existe relación significativa entre el síndrome de burnout y el desempeño laboral del personal de enfermería del Hospital Regional - Huánuco, 2023.</p> <p>Hipótesis específica</p> <p>Hi1: Existe relación significativa entre la dimensión agotamiento emocional del síndrome de burnout y el desempeño laboral del personal de enfermería del Hospital Regional - Huánuco, 2023.</p> <p>Hi2: Existe relación significativa entre la dimensión despersonalización del síndrome de burnout y el desempeño laboral del</p>	<p>Variable 1</p> <p>Síndrome Burnout</p> <p>Dimensiones:</p> <p>Agotamiento Emocional</p> <p>Despersonalización</p> <p>Baja Realización profesional</p> <p>Variable 2</p> <p>Desempeño Laboral</p> <p>Dimensiones:</p> <p>Orientación de Resultados</p> <p>Relaciones Interpersonales</p> <p>Iniciativa</p> <p>Trabajo en Equipo</p>	<p>Tipo de investigación</p> <p>Aplicada</p> <p>Método y diseño de la investigación</p> <p>Deductivo y de diseño no experimental</p> <p>Población muestra</p> <p>80 personales de enfermería</p>

- ¿Cómo la dimensión baja realización profesional del síndrome de burnout se relaciona en el desempeño laboral del personal de enfermería del Hospital Regional - Huánuco, 2023?

del Hospital Regional - Huánuco, 2023.
- Identificar cómo la dimensión baja realización profesional del síndrome de burnout se relaciona en el desempeño laboral del personal de enfermería del Hospital Regional - Huánuco, 2023.

personal de enfermería del Hospital Regional - Huánuco, 2023.
Hi3: Existe relación significativa entre la dimensión baja realización profesional del síndrome de burnout y el desempeño laboral del personal de enfermería del Hospital Regional - Huánuco, 2023.

Anexo 02. Instrumentos

CUESTIONARIOS

La presente aplicación de cuestionario tiene fines de recopilar información para el desarrollo de la investigación “SÍNDROME DE BURNOUT Y DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA DEL HOSPITAL HERMILIO VALDIZÁN MEDRANO - HUÁNUCO, 2023”

Instrucción: Marque con una “X” la alternativa de respuesta que se adecue a su criterio. Recuerde que en este cuestionario no existe respuesta mala o buena: todas sirven. No debe omitir ninguna pregunta.

Le agradecemos anticipadamente por su colaboración, dar su opinión por favor no escriba su nombre, es anónimo y confidencial.

SÍNDROME DE BURNOUT

ITEMS	Siempre	Casi siempre	A veces	Casi nunca	Nunca
Dimensión: Agotamiento emocional					
1. Me siento emocionalmente y físicamente cansado por mi trabajo.					
2. Cuando me levanto por la mañana y me enfrento a otra jornada me siento fatigado					
3. Trabajar con pacientes todos los días lo desgasta físicamente.					
4. Se siente frustrado y presenta desgaste mental por las labores que desarrolla frecuentemente en el hospital.					
Dimensión: Despersonalización					
5. Trata de manera amable y correcta a los pacientes que atiende.					
6. Tengo miedo de que este trabajo me endurezca emocionalmente y me vuelva indiferente en el trato a los pacientes y en					

el desempeño de mis funciones.					
7. Considero que mi ambiente de trabajo hace que trate mal a los pacientes y a mis colegas.					
8. Cuando un paciente tiene alguna duda soy poco tolerante y procuro a ignorarlo.					
Dimensión: Baja realización profesional					
9. Logro entender de manera rápida las necesidades de los pacientes.					
10. Siento que no trato con mucha eficacia los problemas de mis pacientes.					
11. Influyo positivamente en la vida de los pacientes mediante mi trabajo.					
12. Siento que puedo relacionarme con facilidad con mis pacientes creando un clima laboral agradable.					

DESEMPEÑO LABORAL

ITEMS	Siempre	Casi siempre	A veces	Casi nunca	Nunca
Dimensión: Orientación de Resultados					
1. Asume con compromiso los objetivos determinados por el hospital.					
2. Se le motiva de manera constante para mejorar su desempeño laboral					
3. Su jefe controla y evalúa el cumplimiento de sus actividades realizada.					
Dimensión: Relaciones Interpersonales					

4. Se comunica asertivamente con los pacientes					
5. Sus compañeros de trabajo lo apoyan para resolver conflictos en su área de trabajo.					
6. La buena relación interpersonal con sus colegas le permite tener una actitud positiva frente a los pacientes.					
Dimensión: Iniciativa					
7. Muestra iniciativa al momento de tomar decisiones frente a cualquier situación que se presenta con los pacientes.					
8. Desarrollo fácilmente el pensamiento creativo en el cumplimiento de sus actividades.					
9. La actividad en la que trabaja le permite, aprender y desarrollar sus habilidades.					
Dimensión: Trabajo en Equipo					
10. Tiene la capacidad de liderar a sus colegas para mejorar la calidad asistencial al paciente.					
11. Cumple con las metas asignas por su jefe área a través del trabajo en equipo.					
12. Cuando se le asigna una función en especifica usted y sus colegas se comprometen a realizar cada una de las tareas.					

Anexo 03. Validez del instrumento

Anexo 04. Formato de consentimiento informado

CONSENTIMIENTO INFORMADO EN UN ESTUDIO DE INVESTIGACIÓN

Instituciones: Universidad Privada Norbert Wiener

Investigadores: Gomez Narbaja, Violeta

Título: “SÍNDROME DE BURNOUT Y DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA DEL HOSPITAL HERMILIO VALDIZÁN MEDRANO - HUÁNUCO, 2023”

Propósito del estudio

Lo invitamos a participar en un estudio llamado: “SÍNDROME DE BURNOUT Y DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA DEL HOSPITAL HERMILIO VALDIZÁN MEDRANO - HUÁNUCO, 2023”. Este es un estudio desarrollado por la investigadora de la Universidad Privada Norbert Wiener. El propósito de este estudio es determinar cómo se relaciona el síndrome de burnout y el desempeño laboral del personal de enfermería del Hospital Hermilio Valdizán Medrano - Huánuco, 2023. Su ejecución ayudará a/permitirá conocer los resultados de la investigación por los medios más adecuados (de manera individual o grupal) que le puede ser de mucha utilidad en su actividad profesional.

Procedimientos

Si usted decide participar en este estudio, se le realizará lo siguiente:

- Se le proporcionará 2 cuestionarios de las variables de estudio.
- Se le dará el tiempo establecido para que pueda responder.

La encuesta puede demorar unos 20 minutos y los resultados del cuestionario se le entregarán a usted en forma individual o almacenarán respetando la confidencialidad y el anonimato.

Riesgos

No se encontraron, solo responder el cuestionario

Beneficios

Tiene la posibilidad de conocer los resultados de la investigación por los medios más adecuados (de manera individual o grupal) que le puede ser de mucha utilidad en su actividad profesional.

Costos e incentivos

Usted no deberá pagar nada por la participación. Tampoco recibirá ningún incentivo económico ni medicamentos a cambio de su participación.

Confidencialidad

Nosotros guardaremos la información con códigos y no con nombres. Si los resultados de este estudio son publicados, no se mostrará ninguna información que permita su identificación. Sus archivos no serán mostrados a ninguna persona ajena al estudio.

Derechos del paciente

Si usted se siente incómodo durante la encuesta, podrá retirarse de este en cualquier momento, o no participar en una parte del estudio sin perjuicio alguno. Si tiene alguna inquietud o molestia, no dude en preguntar al personal del estudio. Puede comunicarse con la tesista Gomez Narbaja, Violeta (número de teléfono: 975 751 217) o al comité que validó el presente estudio, Dra. Yenny M. Bellido Fuentes, presidenta del Comité de Ética para la investigación de la Universidad Norbert Wiener, tel. +51 924 569 790. E-mail: comite.etica@ uwiener.edu.pe

Consentimiento

Acepto voluntariamente participar en este estudio. Comprendo qué cosas pueden pasar si participo en el proyecto. También entiendo que puedo decidir no participar, aunque yo haya aceptado y que puedo retirarme del estudio en cualquier momento. Recibiré una copia firmada de este consentimiento.

Participante

Nombres:

DNI:

Investigador

Nombres:

DNI:

Reporte de similitud TURNITIN

● 15% de similitud general

Principales fuentes encontradas en las siguientes bases de datos:

- 9% Base de datos de Internet
- Base de datos de Crossref
- 13% Base de datos de trabajos entregados
- 3% Base de datos de publicaciones
- Base de datos de contenido publicado de Crossr

FUENTES PRINCIPALES

Las fuentes con el mayor número de coincidencias dentro de la entrega. Las fuentes superpuestas no se mostrarán.

1	uwiener on 2023-11-18 Submitted works	2%
2	uwiener on 2023-10-02 Submitted works	2%
3	hdl.handle.net Internet	1%
4	repositorio.ucv.edu.pe Internet	1%
5	uwiener on 2023-02-27 Submitted works	<1%
6	repositorio.udh.edu.pe Internet	<1%
7	Submitted on 1689037948524 Submitted works	<1%
8	Submitted on 1691601373878 Submitted works	<1%