



**Universidad
Norbert Wiener**

**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
Escuela Académico Profesional de Enfermería**

TESIS

Síndrome de burnout y el desempeño laboral del personal de enfermería
en el Hospital Villa El Salvador, Lima 2023.

Para optar al título profesional de Licenciada en Enfermería

Presentado por:


Autora: Cabada Espinoza, Brenda Lesly.

ORCID: <https://orcid.org/0009-0003-8217-1021>

Asesor: Mg. Juan Esteban Rojas Trujillo.

CODIGO ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-8886-8618>

Lima - Perú
2024

 Universidad Norbert Wiener	DECLARACIÓN JURADA DE AUTORIA Y DE ORIGINALIDAD DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN		
	CÓDIGO: UPNW-GRA-FOR-033	VERSIÓN: 01 REVISIÓN: 01	FECHA: 08/11/2022

Yo, Brenda Lesly Cabada Espinoza egresado de la Facultad de Enfermería y Escuela Académica Profesional de Enfermería de la Universidad privada Norbert Wiener declaro que el trabajo investigación "SÍNDROME DE BURNOUT Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA EN EL ÁREA DE UCI DEL HOSPITAL DE EMERGENCIA VILLA EL SALVADOR, LIMA PERÚ 2022". Asesorado por el docente: Mg. Juan Esteban Rojas Trujillo DNI ORCID <https://orcid.org/0000-0002-8886-8618> tiene un índice general de similitud de 15% con código oid: 14912:126897121 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.

15% de similitud general



.....
 Firma de autor 1
 BRENDA LESLY CABADA ESPINOZA.
 DNI:44302809.

.....
 Firma de autor 2
 Nombres y apellidos del
 DNI:



.....
 Firma
 MG. JUAN ESTEBAN ROJAS TRUJILLO.
 DNI: 42114088

Lima, 23 de junio de 2023.

TESIS

Síndrome de burnout y su relación con el desempeño laboral del personal de enfermería en un hospital en Villa El Salvador, Lima 2023.

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

SALUD, ENFERMEDAD Y AMBIENTE.

ASESOR:

Mg. Juan Esteban Rojas Trujillo.

Código ORCID: [HTTPS://ORDID.ORG/0000-0002-8886-8618](https://orcid.org/0000-0002-8886-8618)

DEDICATORIA

A Dios por brindarme la sabiduría suficiente para
culminar mis objetivos en la vida

AGRADECIMIENTO

A mis padres por su incondicional apoyo. A mis familiares por su paciencia. A todos los que contribuyeron a la culminación de mis metas.

ÍNDICE GENERAL

Dedicatoria.....	iii
Agradecimiento.....	iv
Indice general.....	v
Indice de tablas	vii
Indice de figuras.....	viii
Resumen.....	ix
Abstract.....	x
Introducción	xi
CAPITULO I. EL PROBLEMA	7
1.1. Planteamiento del problema.....	7
1.2. Formulación del problema	10
1.2.1.Problema general	10
1.2.2.Problemas específicos.....	10
1.3. Objetivos de la investigación	11
1.3.1 Objetivo general	11
1.3.2 Objetivos específicos.....	11
1.3. Justificación de la investigación.....	11
1.4.1 Teórica.....	11
1.4.2 Metodológica	12
1.4.3 Práctica	12
CAPITULO II. MARCO TEÓRICO.....	14
2.1. Antecedentes	14
2.2. Bases teóricas	19
2.3. Formulación de hipótesis	28
2.3.1. Hipótesis general	28
2.3.2. Hipótesis específicas.....	28
CAPITULO III. METODOLOGÍA	30
3.1. Método de la investigación	30
3.2. Enfoque de la investigación	30
3.3. Tipo de investigación	30
3.4. Diseño de la investigación.....	31
3.5. Población y Muestra.....	32
3.6. Variables y Operacionalización	33
3.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	35
3.7.1. Técnica.....	35

3.7.2. Descripción de instrumentos	36
3.7.3. Validación.....	37
3.7.3. Confiabilidad	37
3.8. Plan de procesamiento y análisis de la información	38
3.9. Aspectos éticos.....	38
CAPITULO IV. PRESENTACION Y DISCUSION DE RESULTADOS	39
4.1 Resultados	39
4.2 Análisis descriptivo de los resultados	39
4.3 Prueba de Hipótesis.....	47
4.4 Discusión de los resultados	51
CAPITULO V. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....	54
5.1 Conclusiones	54
5.2 Recomendaciones.....	56
REFERENCIAS.....	57
ANEXOS.....	62
Anexo 1. Matriz de consistencia.....	63
Anexo 2. Instrumentos.....	66
Anexo 3. Base de Datos SPSS	72

INDICE DE TABLAS

Tabla 1. Operacionalización de las variables.....	34
Tabla 2. Aspectos sociodemográficos de los participantes (n=45).....	39
Tabla 3. Tabla cruzada del Síndrome de Burnout y Desempeño Laboral	40
Tabla 4. Tabla cruzada. Dimensión Agotamiento emocional y el desempeño laboral.....	42
Tabla 5. Tabla cruzada. Dimensión despersonalización y el desempeño laboral.....	45
Tabla 6. Tabla cruzada. Dimensión realización personal y el desempeño laboral.	46
Tabla 7. Análisis de correlación de Spearman entre Síndrome de Burnout y Desempeño laboral del personal de enfermería en un Hospital Villa el Salvador, Lima 2023.....	47
Tabla 8. Análisis de correlación de Spearman entre Dimensión Agotamiento emocional y Desempeño laboral del personal de enfermería en un Hospital Villa el Salvador, Lima 2023.....	48
Tabla 9. Análisis de correlación de Spearman entre Dimensión Despersonalización y Desempeño laboral del personal de enfermería en un Hospital Villa el Salvador Lima 2023.	49
Tabla 10. Análisis de correlación de Spearman entre Dimensión Realización personal y Desempeño laboral del personal de enfermería en un Hospital Villa el Salvador, Lima 2023.....	50

INDICE DE FIGURAS

Figura 1. Síndrome de Burnout y su relación con el Desempeño Laboral del personal de enfermería en un Hospital Villa el Salvador, Lima 2023.....	41
Figura 2. Dimensión Agotamiento emocional y su relación con el desempeño laboral del personal de enfermería en un Hospital Villa el Salvador, Lima 2023.....	43
Figura 3. Dimensión despersonalización y su relación con el desempeño laboral del personal de enfermería en un Hospital Villa el Salvador, Lima 2023.	45
Figura 4. Realización personal y su relación con el desempeño laboral del personal de enfermería en un Hospital Villa el Salvador, Lima 2023.....	46

RESUMEN

Objetivo: Determinar la relación entre el síndrome de Burnout con el desempeño laboral del personal de enfermería en el área de UCI del Hospital de emergencia Villa el Salvador Lima Perú 2022. **Metodología:** El estudio se desarrolla bajo el tipo cuantitativo, aplicado, no experimental, correlacional, de corte transversal; teniendo una población de 45 enfermeras que laboran en el área de UCI del Hospital quienes conforman la muestra. **Resultados:** Se logró establecer una relación significativa e inversa entre la dimensión agotamiento emocional y el desempeño laboral, con un nivel medio de 64.4% y representatividad de 40%. Igualmente se pudo establecer una relación significativa e inversa entre la dimensión despersonalización y el desempeño laboral con un nivel medio de 33% y grado de relación de 64%. Así también se logró establecer una relación significativa e inversa entre la dimensión realización personal y el desempeño laboral con un nivel medio de 33% y una representatividad de 64%. Finalmente se pudo determinar la relación significativa e inversa entre el síndrome de Burnout y el desempeño laboral con un nivel medio de 42.2%. y una relación positiva de 64% del personal de enfermería en el área de UCI del Hospital de emergencia Villa el Salvador Lima.

Palabras Claves: síndrome de Burnout, desempeño laboral, enfermería.

ABSTRACT

Objective: To determine the relationship between Burnout syndrome and the work performance of nursing staff in the ICU area of the Villa El Salvador Lima Perú 2022 Emergency Hospital.

Methodology: The study is carried out under the quantitative, applied, non-experimental type, correlational, cross-sectional; having a population of 45 nurses who work in the ICU area of the Hospital who make up the sample.

Results: It was possible to establish a significant and inverse relationship between the emotional exhaustion dimension and work performance, with an average level of 64.4% and representativeness of 40%. Likewise, it was possible to establish a significant and inverse relationship between the depersonalization dimension and job performance with an average level of 33% and degree of relationship of 64%. Thus, it was also possible to establish a significant and inverse relationship between the personal fulfillment dimension and work performance with an average level of 33% and a representativeness of 64%. Finally, it was possible to determine the significant and inverse relationship between Burnout syndrome and work performance with an average level of 42.2%. and a positive relationship of 64% of the nursing staff in the ICU area of the Villa El Salvador Lima Emergency Hospital.

Keywords: Burnout syndrome, job performance, nursing.

INTRODUCCIÓN

La investigación que se desarrolla inicia con la presentación de la problemática en su capítulo I, donde se plantean los problemas tanto general como específicos, igualmente se establece el objetivo, el cual esboza la relación entre el síndrome de Burnout y el desempeño laboral del personal de enfermería en el Hospital Villa el Salvador ubicado en Lima. Luego se exponen los específicos que abordan las diversas dimensiones, lo que proporciona las respuestas en el desarrollo del estudio, sumado a la justificación y sus respectivas delimitaciones.

En el capítulo II, encontramos el marco teórico, que está constituido por los trabajos que sirvieron de antecedentes, tanto en el ámbito nacional como los externos; además de las teorías que sustentan la investigación.

El capítulo III se relaciona con la metodología, donde se esbozan el tipo, enfoque y métodos que marcan el estudio, sumado a la población que se aborda y los instrumentos que se aplicaron, aunado a las técnicas que se usaron para recopilar la información que se esperaba.

El capítulo IV se expone los resultados que se obtienen para ser utilizados en la comprobación de la hipótesis y su posterior discusión, tomando en cuenta los objetivos del mismo.

El capítulo V se esbozan las conclusiones y recomendaciones que se derivan de lo que se encontró en el estudio.

CAPITULO I. EL PROBLEMA

1.1. Planteamiento del problema

La Organización Mundial de la Salud (en adelante OMS), destaca que, en la actualidad la complejidad del trabajo y sus circunstancias conllevan al estrés laboral; teniendo en cuenta que para el 2019 casi el 10% de trabajadores lo padecían, siendo entre 2%-5% la cifra de casos graves. En la actualidad su incidencia entre profesionales de la salud está entre el 2.2% y 69.2% quienes lo sufren, siendo una condición que puede tener la persona ante requerimientos y coacciones en las áreas de trabajo que no se ajustan a sus habilidades y experiencias. En ese sentido, el síndrome de Burnout, tiene su aparición como desencadenante de ese estrés en los ámbitos laborales (1).

Por otra parte, el Instituto Nacional de Seguridad en el Trabajo (INSIT) considera que el síndrome de Burnout, es causante del estrés laboral que afecta en su mayoría a trabajadores de la salud, dicha situación se evidencia en Europa, donde el 71% de los médicos especialistas (oncología) manifestaron agotamiento, un 45% expresaron agotamiento emocional y 50% rasgos de despersonalización, haciendo que el 35% descendiera en su realización personal (2). Otros estudios confirman en Holanda, alrededor del 15% de la clase trabajadora padece de Burnout y se calcula que el detrimento por patologías relacionadas al estrés es cercano a los 1.7 billones de euros. En este sentido, Dyrbye y col. en el 2010 refieren que el Burnout en las y los enfermeros se inicia desde las escuelas superiores; entre estudiantes del sector salud, hasta un 49,6% pueden sobrellevar indicios de sobrecarga emocional (3).

En Latinoamérica, los datos proporcionados por la Organización Panamericana de la Salud (OPS) señalan que, en el 2022 entre el 14% y el 22% del personal que labora en áreas de la salud, sufre de síntomas de estrés, ansiedad y episodios depresivos, a causa de haber sobrellevado la

pandemia y al colapso de los sistemas de salud (4). En algunas ocasiones, los enfermeros presentan niveles hasta de un 45% de fatiga y escasa recuperación entre turnos, incrementando el riesgo de debilidades importantes en la atención, deterioro del desempeño, errores y accidentes, que perturba la seguridad tanto en especialistas como en los usuarios (5).

Por consiguiente, estudios realizados en Colombia, establecieron episodios de indicios de fatiga en el entorno laboral entre los internos de medicina y enfermería hasta de un 9.1%. En Canadá, reportaron incidentes del Síndrome de Burnout en el 30% de los profesionales de cualquier especialidad en salud. Finalmente, en Costa Rica se ha determinado incidencias entre un 23.5% y un 55.6% en personal de salud de los ámbitos públicos, en especial los que laboran en áreas complejas como UCI y emergencia (6).

En el Perú, los datos del Instituto Peruano de Psicología (IPOPS) sostienen que de cada diez trabajadores seis padece del síndrome de Burnout, especialmente los que laboran en el área de la salud (7). No obstante, las instituciones encargadas de la salud, han utilizado el Inventario de Burnout de Maslach (MBI) y la encuesta de servicios humanos (MBI-HSS) para evaluar el síndrome de burnout como un pronóstico para medir la satisfacción interna de los usuarios de los servicios sanitarios. Sin embargo, al no sostener una aprobación en relación a los puntos de corte que manejar, no se identifica con evidencias claras la incidencia de este síndrome en la colectividad afectada, en consecuencia, el verdadero impacto del síndrome puede ser subestimado o disminuido. No obstante, según los niveles de Maslach y col., el número total de trabajadores de salud que sufrían de Burnout en el Perú, obtuvo una prevalencia de 2,8% (8).

Así mismo, a nivel nacional existe una escasez de información sobre el agotamiento o situaciones de estrés crónicos en el personal de enfermería, específicamente los referidos a cuidados intensivos y agudos. Sin embargo, varios factores resultan en una mayor prevalencia e

impacto del Burnout en este grupo ocupacional tales como el contexto económico deficiente, condiciones de trabajo estresantes con recursos escasos y altas demandas laborales, siendo determinantes el cansancio acumulado, la sobrecarga de turnos de trabajo u horarios irregulares en condiciones poco óptimas, clima organizacional, apoyo insuficiente de supervisores y contacto con el sufrimiento o la muerte (9).

A nivel local, el espacio objeto de estudio estará centrado en la UCI del Hospital de Emergencia Villa el Salvador, ubicado en el distrito del mismo nombre, región Lima, es uno de los centros de salud más representativos en la actualidad, por ser eje central de atención contra la pandemia del COVID 19. En este sentido, el Ministerio de Salud (MINSA) amplió la capacidad de la UCI en un 67% incorporando 31 camas adicionales. El hospital aumentó su capacidad de atención crítica a través de esta expansión, que se centró cada vez más en los servicios de emergencia y recuperación postquirúrgica. Cabe destacar, que la administración de esta nueva etapa está a cargo de especialistas médicos asistenciales alta tecnicidad para manejo de pacientes críticos y cuya capacitación les permite ofrecer la atención a estos cuidados (10).

No obstante, su capacitación, competencias y habilidades para asumir estos retos que les ha correspondido afrontar, más aún en tiempos de pandemia, no lo exime del riesgo de estrés crónico que puedan presentar por las exigencias de demandas laborales, donde están expuestos a condiciones extremas de trabajo y sobrecarga de turnos, agotamientos, falta de autonomía para tomar decisiones, falta de conciliación entre su ámbito de trabajo y el familiar, remuneración económica insuficiente, presiones laborales, impotencia ante el sufrimiento y las bajas en los pacientes, lo que incide en la competencias cognitivas, técnicas, sociales y actitudinales, aunado a la productividad de su trabajo y en las aptitudes que tenga para asumirlo, lo que representa una baja en el rendimiento. En este sentido, la investigación está interesada en examinar la relación

entre el agotamiento y el rendimiento laboral de estos profesionales que trabajan en la unidad de atención intensiva (UCI).

1.2. Formulación del problema

1.2.1. Problema general

¿Cuál es la relación entre el síndrome de Burnout con el desempeño laboral del personal de enfermería en un Hospital Villa el Salvador, Lima 2023?

1.2.2. Problemas específicos

- ¿Cuál es la relación entre el síndrome de Burnout en su dimensión agotamiento emocional y el desempeño laboral del personal de enfermería en un Hospital Villa el Salvador, Lima 2023?
- ¿Cuál es la relación entre el síndrome de Burnout en su dimensión despersonalización y el desempeño laboral del personal de enfermería en un Hospital Villa el Salvador, Lima 2023?
- ¿Cuál es la relación entre el síndrome de Burnout en su dimensión realización personal y el desempeño laboral del personal de enfermería en un Hospital Villa el Salvador, Lima 2023?

1.3. Objetivos de la investigación

1.3.1 Objetivo general

Determinar la relación entre el síndrome de Burnout con el desempeño laboral del personal de enfermería en un Hospital Villa el Salvador, Lima 2023.

1.3.2 Objetivos específicos

- Establecer la relación entre el síndrome de Burnout en su dimensión agotamiento emocional y el desempeño laboral del personal de enfermería en un Hospital Villa el Salvador, Lima 2023.
- Establecer la relación entre el síndrome de Burnout en su dimensión despersonalización y el desempeño laboral del personal de enfermería en un Hospital Villa el Salvador, Lima 2023.
- Establecer la relación entre el síndrome de Burnout en su dimensión realización personal y el desempeño laboral del personal de enfermería en un Hospital Villa el Salvador, Lima 2023.

1.3. Justificación de la investigación

1.4.1 Teórica

Desde un escenario teórico tiene sus cimientos en todo lo que representa las investigaciones científicas del síndrome de Burnout como riesgo en el deterioro socio emocional y físico del personal de salud, en este caso haciendo alusión a los y las enfermeras que se concentran en el entorno de UCI y sus repercusiones en el desempeño del trabajo. Por tanto, se respalda

referencialmente en los estudios de Maslach et al. (1996), por medio del instrumento Inventario de Burnout de Maslach (MBI), cuya versión encuesta de servicios humanos (MBI-HSS) fue elaborada para los especialistas sanitarios y medir el síndrome de Burnout (10). Cabe destacar que es la herramienta científica con mayor difusión y aceptación estimándose incidencias del síndrome en los trabajadores de la salud, con resultados dispares en función del contexto, el tipo de profesión, la especialidad, el servicio implicado, el tipo de categorización del síndrome y el país en el que se realizó el estudio.

1.4.2 Metodológica

Se justifica metodológicamente, en un enfoque cuantitativo que intenta medir, a través del uso de técnicas e instrumentos propios de esta orientación investigativa, la asociación significativa de las variables síndrome de Burnout y desempeño laboral para resaltar aciertos consistentes y determinantes en este contexto y eje de interés en el personal de enfermería. Se destaca que, para la compilación de información, se utilizará una encuesta, apoyada en un instrumento con mediciones estadísticas que reflejen los hallazgos y su correlación con las hipótesis esbozadas. Se pretende que los resultados de amplitud científica sean de orientación y referencia para otros estudios con la misma intencionalidad representando un gran avance en las investigaciones de sistemas de salud.

1.4.3 Práctica

Desde un punto de vista práctico, pretende destacar los cambios perjudiciales que pueden producirse como resultado del síndrome de agotamiento en el rendimiento laboral del personal de enfermería de la UCI del Hospital Villa El Salvador, incluyendo el agotamiento emocional, la despersonalización y la desmotivación en el cumplimiento personal; entendiendo que la profesión

de enfermería demanda altos niveles de responsabilidad social, y los problemas que pueden surgir en el día a día incluyen diferentes factores de riesgo, como el de horarios irregulares, cargas de trabajo excesivas, instabilidades propias del sistema de salud, violencia en el trabajo y sometimiento a fuertes sentimientos subjetivos como la impotencia, el sufrimiento y la muerte. Estos factores pueden tener efectos significativos en la condición mental y física de estos profesionales, influyendo en su desempeño en el trabajo (calidad de atención, productividad, mal manejo de aptitudes y desmotivación en la formación continua) y provocando afectaciones en la salud física y emocional (pérdida de concentración, apatía, pérdida de motivación, dificultades en su autonomía, reducción de la eficacia, depresión).

Cabe agregar que el estudio permitirá el conocimiento detallado de las variables relacionadas con este síndrome, la estimación de la prevalencia de cada una de sus dimensiones y la comprensión del contexto en el que trabajan estos profesionales como elementos fundamentales para el diseño de estrategias futuras para el tratamiento y prevención del Burnout, en este sentido ayudarían a mejorar la salud ocupacional de las enfermeras y la eficacia de la atención que reciben sus pacientes, finalmente, contribuirían a optimizar las condiciones de trabajo.

CAPITULO II. MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes

2.1.1 Antecedentes nacionales

Gómez (11) en el 2021, en Lima cuyo objetivo es “Determinar la relación entre el Síndrome de Burnout y el desempeño ocupacional del personal objeto de estudio”. Estudio tipo cuantitativo, descriptivo correlacional y de corte transversal. Muestra de 35 enfermeras y Método: se aplicó el cuestionario de Maslach Burnout Inventory. Resultados: las enfermeras tenían un alto nivel de agotamiento emocional (39,5%), un alto nivel de despersonalización (11,8%) y un alto nivel de satisfacción personal (40,80%), con una correlación de $\rho = -0.880$. Por su parte, un 51% de los especialistas en ese espacio considera que su desempeño ocupacional es bueno”. Concluyó que el síndrome de Burnout afecta el desempeño en el trabajo y su asociación es significativamente inversa, lo que infiere que, a mayor estrés laboral, menor será el rendimiento de los especialistas en salud asistencial, representando inconvenientes que mantienen los niveles del síndrome altos.

Pérez et al. (12) en el 2021, con su objetivo "Establecer la relación que existe entre el síndrome de Burnout y el desempeño laboral en el personal de enfermería del área emergencia del Hospital en estudio". Estudio descriptivo, cuantitativo, correlacional y no experimental. Muestra de 50 sujetos y Método aplicando el cuestionario Maslach Burnout Inventory-Human Services Survey. Resultados: se encontró que el 73.85% no presentó síndrome de Burnout. Asimismo, los niveles de desempeño laboral se ubicaron entre regular y óptimo respectivamente (44.62% y 32.31%). Concluyeron que el síndrome de agotamiento tiene una relación inversa y negativa con el rendimiento laboral ($-0.863, p=0.000$).

Sánchez (13) en el 2020, tuvo el objetivo “Determinar el nivel de prevalencia del síndrome con respecto a los trabajadores sanitarios de Jaén”. Estudio de tipo descriptivo-correlacional. Muestra de 30 participantes y Método el cuestionario Maslach Burnout Inventory-Human Services Survey. Resultados: se determinó que el síndrome de Burnout, se ubicó en 7.09 ($s=2.32$), desempeño laboral 35.71 ($s = 0.81$), demostrando que no hay asociación entre una y otra variable ($r=0.063$). Concluyó que los indicadores de agotamiento son moderados, el rendimiento laboral es excelente y no hay correlación entre los dos constructos en el personal encuestado.

Cercado (14) en el 2020, tuvo como objetivo “Establecer la asociación entre satisfacción laboral y síndrome de Burnout en las y los enfermeros del área de emergencia del Hospital objeto de estudio”. Estudio cuantitativo con diseño no experimental, transversal y de nivel correlacional. Muestra de 20 enfermeras y Método: aplicación del cuestionario de Maslach Burnout Inventory. Resultados: se descubre que aproximadamente el 80% de las enfermeras demostraban un bajo nivel de síndrome de agotamiento en términos de despersonalización. Del mismo modo, el 95,5% de estos especialistas declaró un nivel medio de satisfacción. Concluyó que existe una correlación inversa significativa entre las dos variables examinadas.

Padilla y Epique (15) en el 2020, tuvo como objetivo “Señalar la asociación existente entre los determinantes laborales del Síndrome de Burnout en los especialistas involucrados en la investigación”. Estudio cuantitativo, de diseño no experimental descriptivo-correlacional de corte transversal. Muestra de 25 personal de enfermería ambos sexos y Método: aplicación del cuestionario de Maslach Burnout Inventory. Resultados: se encontraron en los determinantes laborales un nivel alto (57,7%) y en los indicios de Burnout también un nivel alto 62 (87,3%); finalmente, en las dimensiones agotamiento emocional (93%), despersonalización (88,7%) y en la realización personal (80,3%), un nivel alto. Concluyeron que hay una asociación inversa moderada

(Rho de Spearman = $-.833$), entre los determinantes laborales y el síndrome de Burnout de las unidades de análisis involucradas en el estudio.

2.1.2 Antecedentes internacionales

Acosta et al. (16) en el 2021, en México con el objetivo “Establecer la conexión entre el burnout, el estrés laboral y los factores demográficos y laborales en el personal de enfermería”. Por medio de un estudio de tipo cuantitativo, descriptivo y transversal. Muestra de 100 participantes. Método: aplicando dos cuestionarios validados, el Maslach Burnout Inventory-Human Services Survey y la Nursing Stress Scale, ambos en su versión en español. Resultados: se evidencia que el síndrome de agotamiento fue encontrado prevalente en las mujeres, con una tasa media del 65,09 por ciento. Los hombres, por su parte, presentaron un alto nivel de agotamiento emocional del 65% y despersonalización 55%, mientras que el sexo femenino mostró niveles significativamente más bajos de despersonalización. Se concluye que la mayor parte del personal presentaba niveles de estrés agudo. Algunos factores que se encontraron en el desarrollo potencial del agotamiento fueron el turno de trabajo, el puesto, el departamento y el género.

Mahamud y Ludin (17) en el 2021, en Malaysia tuvo el objetivo “Determinar el nivel de Burnout, asociación entre características sociodemográficas y la correlación entre elementos de burnout”. Estudio transversal, descriptivo y correlacional. Muestra de 50 personas y Método aplicaron el cuestionario Maslach Burnout Inventory-Human Services Survey. Resultados: no había una relación significativa entre las características sociodemográficas y los niveles de agotamiento. El 64,4% de los participantes puntuaron alto en agotamiento emocional, la mayoría de los participantes (72,9%) tenían altos niveles de despersonalización y el 37,3% de los

participantes informaron escalas altas de realización personal. Concluyeron que, a pesar de que sufre una grave agotamiento emocional y despersonalización, las enfermeras de cuidados críticos en el Hospital terciario pueden mantener una evaluación positiva de su logro.

Friganović y Selič (18) en el 2021, en Croacia tuvo el objetivo “Explorar las asociaciones entre los niveles de síndrome de burnout, los mecanismos de afrontamiento y la satisfacción laboral en enfermeras de cuidados críticos en el proceso de modelado multivariado”. Fue un estudio cuantitativo, descriptivo, transversal y correlacional. Muestra de 150 personas y Método cuestionario Maslach Burnout Inventory-Human Services Survey. Resultados: no hubo asociación significativa entre género, mecanismos de afrontamiento y satisfacción laboral. Sin embargo, las asociaciones negativas significativas entre el agotamiento y la satisfacción laboral (0,00-0,02, $p < 0,001$) y asociación positiva entre burnout y afrontamiento pasivo (4,01-24,61, $p < 0,001$). Concluyeron que la asociación entre satisfacción laboral y Burnout en enfermeras insta a los equipos de gestión hospitalaria a considerar acciones enfocadas a la satisfacción laboral, probablemente modificaciones del ambiente laboral. Dado que el afrontamiento pasivo puede incrementar la incidencia del síndrome, es recomendable que en los programas de formación de enfermeras se implemente el afrontamiento activo como un elemento esencial del desarrollo de capacidades dirigido a reducir la incidencia de Burnout en enfermeras.

Montoya et al. (19) en el 2020, en España con el objetivo “Identificar la incidencia de Burnout y sus escalas en los trabajadores de enfermería que trabaja en las unidades de cuidados críticos y hospitalización”. Estudio tipo cuantitativo, observacional descriptiva y transversal. Muestra de 25 personas y Método: se manejó el Maslach Burnout Inventory como cuestionario para el personal sanitario. Resultados: una baja prevalencia del síndrome de fatiga (82,2 por ciento), el agotamiento emocional (62,2 por ciento), la baja despersonalización (57,8 por ciento) y

la baja satisfacción personal (40 por ciento). Fue interesante la correlación entre el síndrome de agotamiento y las horas de trabajo. Concluyeron que una mayor proporción del personal de enfermería sufría un estrés leve. No hubo asociaciones estadísticamente significativas entre el síndrome de agotamiento, sus escalas y las características sociológicas de las enfermeras. Se demostró que las características únicas del trabajo tienen la mayor influencia en el desarrollo de esta condición.

Lauracio y Lauracio, (20) en el 2020, en su artículo tienen como objetivo “Identificar el síndrome de Burnout y de qué manera se relación con el desempeño laboral del personal de salubridad”. Estudio tipo cuantitativo correlacional y transversal. Muestra de 50 enfermeras y Método: cuestionario de Maslach Burnout Inventory. Resultados: se encontró que los recursos personales se relacionaron positivamente con el compromiso laboral de los empleados ($r_{xy} = .40$) y negativamente con el Burnout ($r_{xy} = -.51$), así como el compromiso en el trabajo y el burnout mostraron ser constructos diferentes que son inversamente relacionado ($r_{xy} = -.95$). La mayor correlación inversa entre recursos personales y burnout parece indicar que el primero podría ser un factor protector importante para el personal de enfermería. Concluyeron que, debido a la complejidad del entorno laboral sanitario, es necesario realizar más investigaciones para encontrar más evidencia para comprender el papel de los recursos personales en estos entornos.

2.2. Bases teóricas

2.2.1 Síndrome de Burnout

El síndrome de agotamiento se define como una respuesta al estrés laboral crónico que se manifiesta como actitudes y sentimientos negativos hacia los compañeros de trabajo y hacia el papel profesional propio. Las personas que padecen este síndrome experimentan la sensación de estar emocionalmente agotadas, y esta respuesta es el más frecuente entre los profesionales de la asistencia sanitaria. Freudenberger acuñó el término Burnout a mediados de la década de 1970 para describir el proceso negativo por el que el personal sufre en su rendimiento laboral. Se manifiesta como una disminución de la calidad de la atención personal prestada a los pacientes en las instituciones que prestan la mayoría de los servicios (21).

Maslach, más tarde en 1982, desarrolló un cuestionario que utilizaba las respuestas de los trabajadores a diversas situaciones en el lugar de trabajo para cuantificar y evaluar las tres dimensiones fundamentales del síndrome, a saber, el estrés emocional, la despersonalización y la falta de éxito personal; en otras palabras, es colección de comportamientos (reducción) (21).

El Burnout es un síndrome caracterizado por un estado persistente y nocivo en relación con las condiciones y características de trabajo que implica una respuesta prolongada al estrés. Además, se puede conceptualizar como una especie de estrés crónico que sufren las personas en un lugar de trabajo debido a relaciones negativas que van más allá de su capacidad de adaptación, de tal manera que el individuo no dispone de suficientes recursos personales para afrontarlo (22).

En ese escenario, las enfermeras o enfermeros se han identificado como un grupo de alto riesgo para desarrollar síntomas de agotamiento. De un punto de vista psicosocial, varios autores

coinciden con la definición de Maslach y Jackson, que afirma que el síndrome puede definirse como un estado de agotamiento emocional, despersonalización y falta de plenitud personal en el lugar de trabajo que se desarrolla como resultado de la exposición continua a diversos estreses laborales. El estrés, la irritabilidad, el odio, la frustración, las actitudes engañosas, la rigidez, la inflexibilidad y la traición son todos síntomas de este síndrome. En consecuencia, los síntomas psicosomáticos se manifiestan y la salud de los afectados por este síndrome se deteriora. Los individuos afectados se identifican por su sintomatología, que se clasifica en cuatro categorías amplias en función de su manifestación, emocional, actitud, conductual y psicosomática (22).

Cabe destacar, que los síntomas de Bournot son: insatisfacción personal, proclividad a la autoevaluación negativa, agotamiento emocional extremo, expresión verbal de la incapacidad de dar más de uno mismo para resolver los problemas del cuidador, tratamiento deshumanizado o despersonalizado, desarrollo de comportamientos inconsistentes con el tratamiento habitual de la persona y burlas por el uso de una armadura emocional, entre otros (23).

Según la gravedad del síndrome, las manifestaciones se clasifican como ligeras (complicaciones irregulares y frecuentes, fatiga, resistencia a ir al trabajo, dificultad para levantarse por la mañana); moderadas (cinismo, aislamiento, división y negatividad); graves (ausencia de trabajo, retraso en la realización de actividades, automedicación, aversión y abuso de drogas ilícitas e ilegales); y extremas (aislamiento social agudo, ruptura, síntomas psicológicos y suicidios) (23).

El síndrome de agotamiento es un factor de riesgo laboral común para el personal de enfermería hoy en día. Numerosos estudiosos de la psicología laboral y la sociología la han reconocido como una enfermedad. Se manifiesta gradualmente en el personal de enfermería y, si

no se identifica y trata adecuadamente, puede dar lugar a discapacidad laboral y ausencia, incluso la muerte laboral y social del individuo como resultado de agotamiento emocional excesivo (24).

Este síndrome demuestra la gravedad del problema al que se enfrentan este grupo de profesionales, ya que están frecuentemente expuestos al estrés de su trabajo en hospitales públicos y privados. La necesidad de estudiar este síndrome como factor de riesgo para las patologías laborales está relacionada con los requisitos para analizar los procesos implicados en el estrés laboral, así como el interés actual que tienen algunas organizaciones en proporcionar a sus empleados una mayor calidad de vida (en el trabajo) (24).

Además, las enfermeras que sufren fuertes demandas psicológicas junto con una falta de control sobre su trabajo parecen ser más propensas a desarrollar problemas físicos y psicológicos; esta combinación de factores está bien establecida en el Modelo de estrés laboral de demanda / control. El desarrollo del estrés crónico en un contexto laboral también ha sido explicado por el modelo de desequilibrio esfuerzo-recompensa (25).

Este paradigma establece que el estrés laboral se produce por un desequilibrio entre el esfuerzo realizado por el trabajador y la recompensa que recibe por dicho esfuerzo. Así, a corto y medio plazo, un desequilibrio entre esfuerzo y recompensa generaría una mayor vulnerabilidad a enfermedades, por ejemplo, trastornos gastrointestinales y musculoesqueléticos, hipertensión o enfermedades cardiovasculares y problemas psicológicos. Entre las enfermeras, este desequilibrio parece estar asociado con episodios breves y frecuentes de baja por enfermedad, la intención de dejar el trabajo, la rotación laboral, los conflictos entre el trabajo y el hogar, el agotamiento, el agotamiento emocional, la baja percepción de la salud, la depresión y la ansiedad (25).

Así, y debido a que la enfermería se encuentra entre las profesiones que están sometidas a altos niveles de estrés, y que éste afecta a la calidad de vida de los servicios prestados por el

personal de enfermería, se ha hecho imperativo evaluar su desempeño para mantener y promover un ambiente de trabajo satisfactorio, con resultados importantes no sólo para entregar una excelente atención a los pacientes, sino para el personal de enfermería que brinda los cuidados (26).

Cabe resaltar, que Burnout es la falta de adaptación al trabajo, caracterizado por síntomas físicos asociados, desmotivación y agotamiento emocional, tiene efectos sobre el absentismo laboral y puede desencadenar algunas enfermedades metabólicas. El turno de trabajo matutino y los servicios críticos son factores de riesgo de agotamiento y estrés laboral y las enfermeras tienen el mayor riesgo de agotamiento, despersonalización y falta de realización personal debido a la sobrecarga de trabajo y su exposición directa a pacientes, enfermedades y muerte (26).

Los profesionales de la enfermería experimentan una alta tasa de agotamiento. Las enfermeras que trabajan en unidades de oncología y atención intensiva se cree que son las más susceptibles de desarrollar este síndrome. Los profesionales de la enfermería experimentan una alta tasa de agotamiento. Las enfermeras que trabajan en unidades de oncología e atención intensiva se cree que son las más susceptibles de desarrollar este síndrome (27).

El síndrome de agotamiento se produce con frecuencia por un desequilibrio entre los requisitos de trabajo y la preparación y aptitud para el trabajo, una falta de control, un reconocimiento inadecuado del rendimiento y una exposición prolongada al estrés. Esto, combinado con la presión de proporcionar una atención de calidad a los pacientes en la unidad de atención intensiva, es un factor significativo que desencadena el estrés laboral en el profesional de enfermería (27).

Dimensiones del Síndrome de Burnout

Teniendo en cuenta las teóricas y modelos ya descritos, se toma los aspectos desarrollados por Maslach (27), que establecieron los elementos resaltantes del síndrome, los cuales son:

- a) Agotamiento emocional: es un proceso complejo que va en menoscabo de la calidad de vida del individuo especialmente en entornos laborales críticos, con excesiva carga de trabajo, está asociada al cansancio extremo, produce pérdida progresiva de energía, desgaste y fatiga.
- b) Despersonalización: un mecanismo de protección utilizado para frenar los sentimientos de impotencia, indefinición y frustración que conlleva a conductas y comportamientos impropios, inaceptables que carecen de personalidad y ausencia de profesionalismo como parte de los indicios de Burnout, colocando en riesgo la seguridad del paciente y especialista mismo.
- c) Abandono de la realización personal: obedece a la falta de motivación, interés y perspectivas laborales, respecto a su tecnicidad, formación, capacitación y manejo de habilidades, es decir el trabajo pierde el valor que tenía para el sujeto.

2.2.2 Desempeño laboral

En la actualidad, las organizaciones enfocan su atención, de forma prioritaria, en el personal que colabora con ellos, de ahí la relevancia de mantener y mejorar su desempeño, basada en el dinamismo, la creatividad y la disposición del sistema de recursos humanos para trabajar en equipo y así lograr los objetivos propuestos. Ante esto, el desempeño laboral es, entonces, un activo invaluable y una ventaja competitiva en el mundo institucional (dependiendo de su ámbito

de acción). En un entorno constructivo, el desempeño laboral se concepciona como los comportamientos u operaciones que son importantes para los propósitos de cualquier organización o institución. Esta definición va acompañada de tres nociones: el ejercicio laboral debe precisarse en términos de comportamientos y no de resultados, incorpora solo procedimientos que son relevantes para los objetivos de la organización, y es multidimensional, es decir, son acciones, comportamientos y resultados escalables que los empleados realizan o provocan, están vinculados con los objetivos de la organización y contribuyen a ellos (28).

La definición de la autora se basa en los estudios de Murphy (1989) y Campbell (1990) respectivamente, quienes fueron los primeros en definir el dominio del desempeño laboral individual especificando las principales dimensiones del rendimiento laboral genérico. Según Murphy, el dominio del rendimiento laboral podría modelarse utilizando las cuatro escalas siguientes: comportamientos en la tarea, procesos interpersonales (comunicación y cooperación con los demás), conductas de inactividad (comportamientos para evasión del trabajo) y actuaciones destructivas/peligrosas (comportamientos que conducen a un claro riesgo de pérdidas de productividad, daños u otros contratiempos) (28).

Según el autor, estos procesos son suficientes para describir la estructura latente del rendimiento a nivel general. Sin embargo, también señaló que los ocho factores pueden tener diferentes patrones de subdimensiones, y su contenido y prominencia pueden variar entre los puestos de trabajo. En función de estos enfoques se establecieron tres dimensiones del desempeño laboral: competencias cognitivas, competencias sociales y actitudinales y competencias técnicas (29).

Por otra parte, el desempeño en el trabajo está incluido como parte de los valores clave, creencias básicas, competencias centrales o principios rectores de una organización. La

complejidad del trabajo definitivamente tiene una relación directa con el estrés como riesgo laboral (29).

Como se ha mencionado anteriormente, los entornos de trabajo de los profesionales de enfermería se caracterizan por cuestiones relacionadas con las condiciones de trabajo que se caracterizan por riesgos psicosociales, largos turnos que son extenuantes, congestión, rotación y cambios de servicio no programados, así como por la ansiedad causada por la presencia de situaciones exigentes y críticas con pacientes, familias e incluso compañeros y otros profesionales del grupo de trabajo. Un creciente número de riesgos en el lugar de trabajo podría derivarse de estos hechos, lo que podría provocar cambios fisiológicos (30).

La investigación internacional indica que la escasez de enfermeras está asociada a un aumento de la mortalidad y la morbilidad de los pacientes, así como a una menor calidad de la atención profesional prestada a los pacientes. Asimismo, hay evidencias de que el personal de enfermería presenta un aumento de la probabilidad de absentismo laboral por enfermedad cuyas causas principales son el estrés y la insatisfacción laboral (30).

Por lo tanto, el trabajo se convierte en un factor de agotamiento y sufrimiento de los empleados; cuando el entorno organizativo causa problemas, el individuo desarrolla mecanismos de defensa para lidiar con y gestionarlo sin comprometer su propia humanidad. Sin embargo, cuando los problemas aumentan y el trabajador está emocionalmente agotado, tanto la frustración como el propio trabajo no le permiten sentirse realizado; así, el entorno de la organización se vuelve más estresante, incluso potencialmente amenazante para los trabajadores (31).

Para brindar servicio a los usuarios en los ambientes laborales de las instituciones de salud, los trabajadores deben contar con diversas habilidades y competencias que les permitan responder con eficiencia, garantizando la calidad de la atención y la seguridad del paciente. Esto denota un

ambiente laboral altamente complejo y exigente en el que la dinámica de intervención hace que la práctica de los profesionales, técnicos y asistentes de la salud requiera una alta responsabilidad, dedicación y compromiso (31).

Tales condiciones laborales requieren el uso de los recursos personales de los trabajadores de la salud para satisfacer las demandas y enfrentar los riesgos presentes en estos entornos de trabajo de la mejor manera posible para mantener la motivación y el compromiso con la organización y para realizar adecuadamente las tareas y responsabilidades asociadas a su trabajo. Cuando los trabajadores no han adquirido o desarrollado estos recursos dentro de su repertorio conductual y, principalmente, cuando perciben un desequilibrio permanente entre las exigencias del entorno laboral y sus recursos personales, pueden desarrollar agotamiento, fatiga y estrés crónico, aumentando la probabilidad de sufrir de síndrome de agotamiento (32).

El desempeño en el trabajo depende de un estado de bienestar, así como un compromiso afectivo y motivacional con el trabajo que se manifiesta por los altos niveles de energía, entusiasmo, e inmersión en las actividades que realizan. Este proceso comprende elementos relevantes como el vigor, dedicación y absorción (32).

El vigor se refiere a sentir altos niveles de energía y resistencia cognitiva mientras se trabaja, tener disposición para invertir esfuerzos en el trabajo y mostrar perseverancia ante las dificultades. La dedicación describe una fuerte participación en el trabajo, acompañada de sentimientos de entusiasmo, orgullo e inspiración, las personas se sienten reconocidas y las tareas que realizan significan mucho para ellos. Finalmente, la absorción se refiere a un estado en el que los individuos se encuentran completamente concentrados e inmersos en sus actividades de tal manera que perciben el tiempo transcurrido rápidamente, experimentando en ocasiones alguna dificultad para desprenderse de su trabajo (33).

Dimensiones del Desempeño laboral.

Con base en lo anterior, se mencionan los aspectos que son considerados en los estudios de Murphy (34), el cual establece los siguientes elementos:

- a) **Competencias cognitivas:** es la agrupación de habilidades intelectuales estratégicas, por la cual los individuos reúnen información asimilada mediante las percepciones sensoriales, en un sistema de conocimientos con razonamiento para él mismo y entre sus características se tiene el emprendimientos e innovación, el pensamiento divergente y la resolución de problemas, la capacidad de organización y planificación.
- b) **Competencias actitudinales y sociales:** aquellas habilidades que representan el sentido emocional equilibrado en el profesional de su entorno laboral y hacen de su actuación un entorno reciproco, sinérgico, cohesivo y satisfactorio. Tiene entre sus características la empatía, el liderazgo compartido, compromiso ético, trabajo en equipo, comunicación asertiva, respeto por la vida, las personas y el medio ambiente.
- c) **Competencias de capacidad técnica:** refieren a las competencias y habilidades profesionales, también asociadas a las técnicas y procedimientos empleadas en el trabajo. Estas características son las que están específicamente asociadas al buen desempeño del trabajo que se ha asignado al individuo, utilizando sus conocimientos técnicos y especializados, sus comportamientos y su actitud hacia el trabajo.

2.3. Formulación de hipótesis

2.3.1. Hipótesis general

Ha: Existe relación estadísticamente significativa entre el síndrome de Burnout con el desempeño laboral del personal de enfermería en un Hospital Villa el Salvador, Lima 2023

Ho: No hay relación entre el síndrome de Burnout con el desempeño laboral del personal de enfermería en un Hospital Villa el Salvador, Lima 2023.

2.3.2. Hipótesis específicas

Ha: Existe relación estadísticamente significativa entre el síndrome de Burnout en su dimensión agotamiento emocional y el desempeño laboral del personal de enfermería en un Hospital Villa el Salvador, Lima 2023.

Ho: No hay relación significativa entre el síndrome de Burnout en su dimensión agotamiento emocional y el desempeño laboral del personal de enfermería en un Hospital Villa el Salvador, Lima 2023.

Ha: Existe relación estadísticamente significativa entre el síndrome de Burnout en su dimensión despersonalización y el desempeño laboral del personal de enfermería en un Hospital Villa el Salvador, Lima 2023.

Ho: No existe relación significativa entre el síndrome de Burnout en su dimensión despersonalización y el desempeño laboral del personal de enfermería en un Hospital Villa el Salvador, Lima 2023.

Ha: Existe relación estadísticamente significativa entre el síndrome de Burnout en su dimensión realización personal y el desempeño laboral del personal de enfermería en un Hospital Villa el Salvador, Lima 2023.

Ho: No existe relación significativa entre el síndrome de Burnout en su dimensión realización personal y el desempeño laboral del personal de enfermería en un Hospital Villa el Salvador, Lima 2023.

CAPITULO III. METODOLOGÍA

3.1. Método de la investigación

En esta investigación será el enfoque hipotético deductivo. Es una herramienta para que los investigadores programen su actividad científica real. La deducción de una hipótesis tiene lugar después de varios pasos básicos: observar el fenómeno en estudio, formular una hipótesis que explique el fenómeno de manera más significativa que la hipótesis misma y probar o confirmar la verdad del enunciado concluido por comparación de situaciones (34).

3.2. Enfoque de la investigación

Se estará utilizando métodos cuantitativos, donde la recopilación y el análisis de datos se realizarán explorando preguntas y probando hipótesis, identificando patrones en las sociedades con base en medidas numéricas, números y estadísticas de uso común (36).

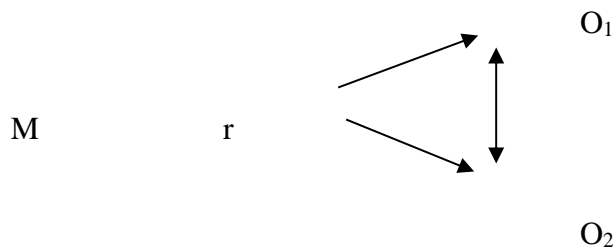
3.3. Tipo de investigación

Estas serían investigaciones tipo aplicada, ya que su objetivo implica preservar el conocimiento y ponerlo en práctica, así sustentar la investigación científica para encontrar respuestas a posibles mejoras en situaciones cotidianas (37).

3.4. Diseño de la investigación

La investigación será correlacional, debido a que implica la demostración de las relaciones entre los elementos estudiados (38). Por lo tanto, este estudio se realizó tomando en cuenta al personal de enfermería del Hospital Villa el Salvador.

La representación del estudio correlacional se esquematiza así:



Dónde:

M: Muestra: personal de enfermería del Hospital Villa el Salvador.

O₁: Observación de la variable síndrome de Burnout.

O₂: Observación de la variable desempeño laboral.

3.5. Población y Muestra

Entendida como un grupo de componentes a los cuales hace alusión el proceso investigativo, es establecida por sus características determinantes, y refiere a un conjunto infinito o finito de elementos comunes para los cuales serán extensivas las deducciones del estudio, esta queda definida por el problema y por la intencionalidad de la investigación (39). En este caso está constituida por los 50 enfermeros que laboran en el Hospital Villa el Salvador. Por otro lado, la muestra es un subconjunto de todas las personas que participaron en el estudio. Asimismo, el tipo de muestreo fue censal, debido a que los sujetos fueron seleccionados en su mayoría ya que comparten especificaciones en común (40). Por lo que la muestra que se utilizó fueron los 50 enfermeros del área de UCI, entre varones y mujeres, quienes se abordaron con el instrumento diseñado.

Criterios de Inclusión

Enfermeros activos con una antigüedad mayor a tres meses

Que estén laborando ambos turnos en la UCI del hospital

Que hayan firmado el consentimiento como participante del estudio

Criterios de exclusión

Que no sean del área de enfermería

Que no hayan laborado en la UCI del hospital

Que no hayan firmado el consentimiento.

3.6. Variables y Operacionalización

Variables de estudio

V1: Síndrome de Burnout

V2: Desempeño laboral

Tabla 1.*Operacionalización de las variables*

Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición	Escala valorativa
Síndrome de Burnout	Es una manera impropia de enfrentar el estrés agudo, cuyas características esenciales son el agotamiento emocional, la despersonalización y el abandono de la realización personal (21).	Se aplica la escala de medición del síndrome de burnout a los enfermeros del hospital Villa el Salvador	-Agotamiento emocional - Despersonalización	Desgaste Cansancio Fatiga Riesgo del paciente	Escala ordinal Bajo Medio Alto	0-21 22-42 43-63
Desempeño laboral	Es un conjunto de personas que, bajo normas y procedimientos, se mueven en un proceso interactivo, articulado y sinérgico cuya finalidad es participar en la organización, que lleven a la eficiencia y la productividad a	Se aplica la escala de medición del síndrome de burnout a los enfermeros del hospital Villa el Salvador	-Competencias cognitivas.	Capacitación Manejo de habilidades Técnica Emprendimiento Resolución del problema		

3.7.2. Descripción de instrumentos

Es un soporte o herramienta que se utiliza para obtener, registrar o almacenar información. Cabe destacar que este formato, con el cual se recaban los datos de cualquier estudio, se adecua según la técnica a utilizar en la recolección de la información. Además, representa el medio con el cual el investigador recopila la información al respecto (41). En el caso de la investigación se utilizarán dos instrumentos tipo cuestionario, ya validados y de un alto reconocimiento científico

Instrumento 1: Cuestionario de Maslach Burnout Inventory (MBI-HSS)

El primero es el cuestionario de Maslach Burnout Inventory (MBI-HSS) diseñado por Maslach y Jackson, en el año 1981 aplicado y validado a contextos asistenciales y personal de salud. Está conformado en 22 ítems, bajo tres dimensiones a saber; agotamiento emocional (EE) conformada por 9 preguntas, despersonalización (D) integrada por 5 ítems y realización personal (PA) estructurada en 8 ítems, cada una de ella con una caracterización explicada en el instrumento y todas medidas bajo una escala de Likert ascendente del 0 al 6 (31).

Instrumento 2: Cuestionario de Desempeño Laboral

Para el desempeño laboral, el instrumento utilizado fue un cuestionario auto desarrollado, en tres dimensiones: competencias cognitivas, competencias actitudinales y sociales, y, por último, competencias técnicas para medir de forma segura la variable planteada. Es un instrumento elaborado por Diaz y Gaviria en el año 2013 (32). Validado por Chumpitaz (31), porque la versión original carece de este proceso. Está conformado por 21 ítems bajo una escala de Likert en ascendente del 0 al 3 (Nunca, algunas veces, frecuentemente y siempre), con niveles bajo (0-21), medio (22-42) y alto (43-63); para todas las escalas. Los ítems del 1 al 8 corresponden a la

dimensión competencias cognitivas; del 9 al 14 a competencias actitudinales y sociales, finalmente, del 15 al 21 a la dimensión competencias técnicas.

3.7.3. Validación

Instrumento 1: Cuestionario de Maslach Burnout Inventory (MBI-HSS)

El proceso de validación consideró una consistencia interna de 0.90 para el cuestionario Maslach Burnout Inventory (MBI-HSS). Además, es de aceptación internacional, evidencia de validez concurrente y divergente, donde las tres dimensiones son muy consistentes entre sí, cuando se considera el agotamiento como una variable continua con diferentes grados de intensidad.

Instrumento 2: Cuestionario de Desempeño Laboral

Para el cuestionario de rendimiento laboral ha sido validado utilizando el método de juicio experto y corroborado en un estudio realizado por Diaz y Gaviria (32) sobre 60 enfermeras del Hospital de Tarapoto II2. Sin embargo, como carecen del documento de validación del instrumento, Chumpitaz (31) lo validó de nuevo, obteniendo 0.93 de fiabilidad, por lo que se considera aceptable y consistente para su aplicación.

3.7.3. Confiabilidad

Instrumento 1: Cuestionario de Maslach Burnout Inventory (MBI-HSS)

Los criterios de fiabilidad del instrumento se determinaron estadísticamente utilizando el coeficiente de Cronbach. Para el instrumento se determinó una confiabilidad cercana al 0,90, siendo alta y fiable para aplicarlo.

Instrumento 2: Cuestionario de Desempeño Laboral

En tanto para este cuestionario la fiabilidad fue de 0,92 (30). El alfa de Cronbach se calcula utilizando las variaciones de las preguntas, siendo interpretado cuanto más cerca el índice llega a 1, más fiable es.

3.8. Plan de procesamiento y análisis de la información

Para recoger datos, se desarrollaron estadísticas descriptivas de la tendencia central, la dispersión y la curtosis para el análisis univariante. Del mismo modo, se realizaron un análisis inferencial, en el que se probaron las hipótesis utilizando la prueba de normalidad para determinar si el comportamiento de las variables y las dimensiones es coherente con una distribución normal. Tras ello, se tomó la decisión de emplear técnicas estadísticas paramétricas o no paramétricas utilizando el software estadístico SPSS versión 26.

3.9. Aspectos éticos

Los valores éticos hacen referencia a la posición moral regulada por principios y valores que deben predominar en el surgimiento de todo proceso científico que se valga de las disciplinas inmersas, en este caso, en las ciencias de la salud, para abordar realidades de la palestra pública (41). La relevancia de los hallazgos en relación con la relación entre el síndrome de agotamiento y el rendimiento laboral del personal de enfermería en el Hospital de Emergencia Villa el Salvador en Lima, se asume a la luz del tema del estudio. De acuerdo con esto, el estudio consideró las siguientes cuestiones éticas: el valor social del estudio, la validez científica y la selección

equitativa de los sujetos, con todos los sujetos adheridos a las normas académicas de la Universidad.

CAPITULO IV. PRESENTACION Y DISCUSION DE RESULTADOS

4.1 Resultados

4.2 Análisis descriptivo de los resultados

Tabla 2.

Aspectos sociodemográficos de los participantes (n=45)

		Frecuencia	Porcentaje (%)
Sexo	Femenino	39	86,7
	Masculino	6	13,3
	Total	45	100,0
Años	23-30	28	62.2
	31-35	15	33.3
	36-40	2	4.4
	Total	45	100,0
Antigüedad	1	1	2,2
	2	3	6,7

	3	3	6,7
	4	6	13,3
	5	8	17,8
	6	11	24,4
	7	7	15,6
	8	2	4,4
	10	2	4,4
	12	1	2,2
	15	1	2,2
	Total	45	100,0
Estatus Laboral	Planilla	28	62,2
	Contratada	17	37,8
	Total	45	100,0
Grado de Instrucción	Pregrado	15	33,3
	Bachiller	14	31,1
	Titulada	14	31,1
	Especialista	2	4,4
	Total	45	100,0

Nota: En la tabla se exponen las respuestas del personal de enfermería que laboran en el hospital.

De acuerdo con la tabla 2, se puede observar que la edad promedio de los profesionales de enfermería fue de 30 años, donde se evidencio que la edad mínima fue de 23 años y la máxima fue de 38 años. También se puede observar que el 86,7 % son del sexo femenino y el resto que fue del 13,3% fue del sexo masculino. Igualmente, se evidencia que la mayoría tienen una antigüedad entre 5 a 8 años laborando en la institución de salud, mientras que la minoría está ubicada en 1 año laborando. Según los resultados obtenidos, el 31,1% de los profesionales en enfermería tienen estudios de pregrado, otros un 31,1% son bachilleres, mientras que un 31,1% son tituladas y el resto tiene el grado de especialista con el 4,4%.

Tabla 3.

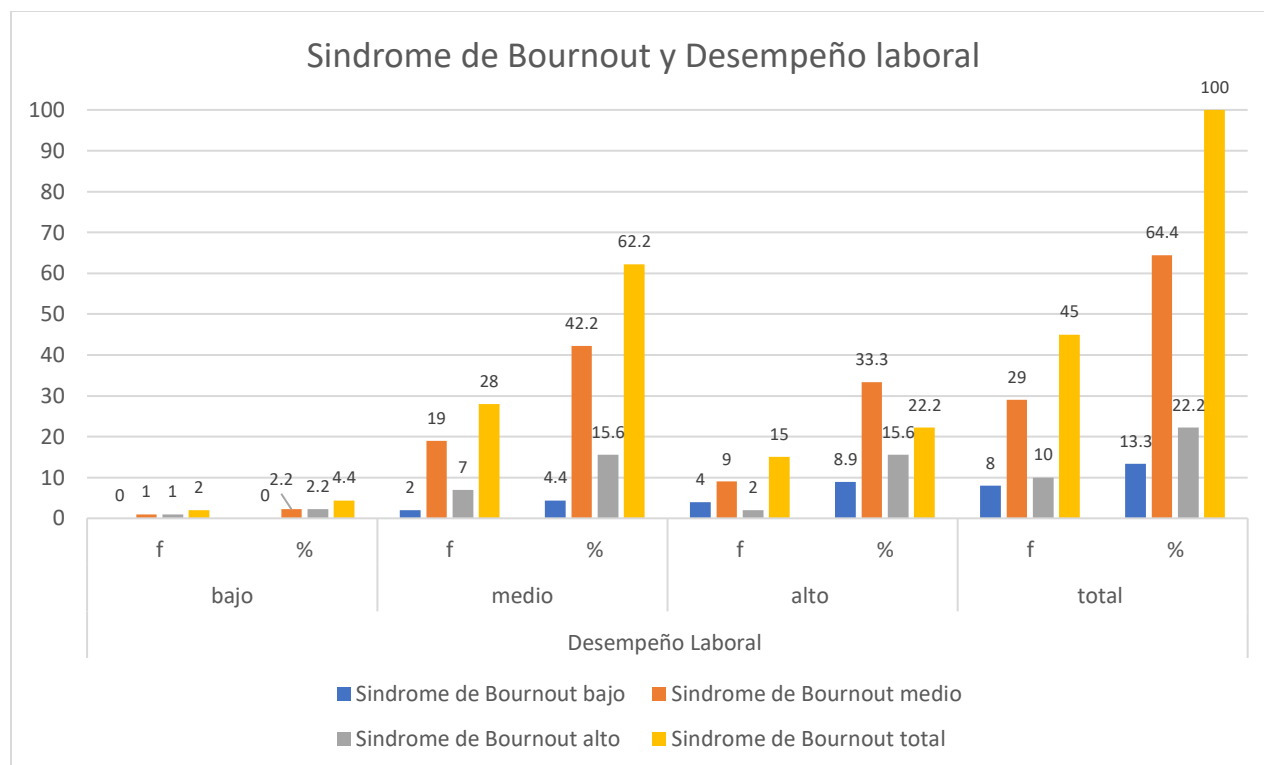
Tabla cruzada del Síndrome de Burnout y Desempeño Laboral

Síndrome de Burnout	Desempeño Laboral	TOTAL
---------------------	-------------------	-------

	Bajo		Medio		Alto		Frecuencia	Porcentaje
	Frec	%	Frec	%	Frec	%		
Bajo	0	0.0	2	4.4	4	8.9	8	13.3
Medio	1	2.2	19	42.2	9	33.3	29	64.4
Alto	1	2.2	7	15.6	2	15.6	10	22.2
TOTAL	2	4.4	28	62.2	15	22.2	45	100.0

Nota: En la tabla se exponen las respuestas del personal de enfermería que laboran en el hospital.

Figura 1. *Síndrome de Burnout y su relación con el Desempeño Laboral del personal de enfermería en un Hospital Villa el Salvador, Lima 2023.*



Nota: En la tabla se exponen las respuestas del personal de enfermería que laboran en el hospital.

En la tabla 3 y figura 1, se observa en cuanto a la variable síndrome de burnout en comparación de la variable desempeño laboral, se evidencia que en cuanto a la opción bajo obtuvo un 13.3%, mientras que la opción medio es del 64.4% y el alto en 22.2%, teniendo una alta tendencia entre ambas variables.

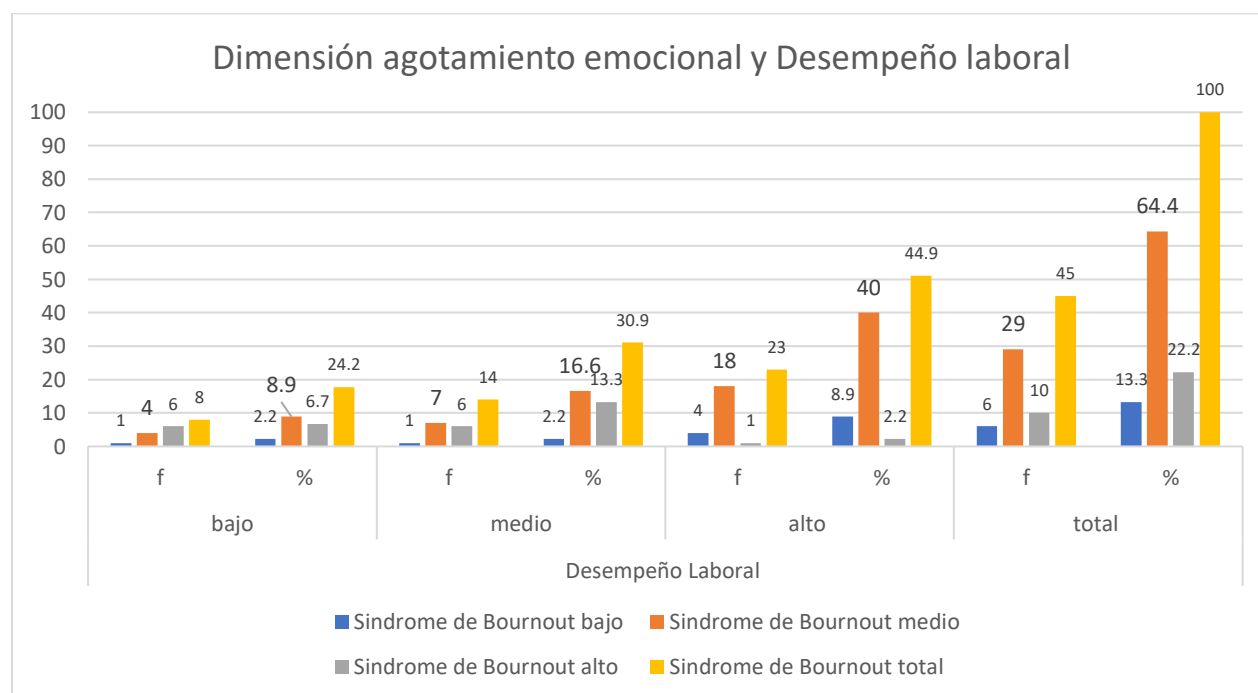
Tabla 4.

Tabla cruzada. Dimensión Agotamiento emocional y el desempeño laboral

Síndrome de Burnout en su dimensión agotamiento emocional	Desempeño Laboral						TOTAL	
	Bajo		Medio		Alto		Frecuencia	Porcentaje
	Frec	%	Frec	%	Frec	%		
Bajo	1	2.2	1	2.2	2	4.4	4	8.8
Medio	4	8.8	7	15.4	10	22.0	21	46.6
Alto	6	13.2	6	13.3	8	17.6	20	44.6
TOTAL	8	24.2	14	30.9	23	44.9	45	100.0

Nota: En la tabla se exponen las respuestas del personal de enfermería que laboran en el hospital.

Figura 2. Dimensión Agotamiento emocional y su relación con el desempeño laboral del personal de enfermería en un Hospital Villa el Salvador, Lima 2023.



Nota: En la tabla se exponen las respuestas del personal de enfermería que laboran en el hospital.

En la tabla 4 figura 2, se observa en cuanto al síndrome de burnout en su dimensión agotamiento personal en comparación de la variable desempeño laboral, se evidencia que en cuanto a la opción bajo esta en 8.8%, mientras que la opción medio es de 46.6% y el alto en 44.6%, siendo estas dos últimas de alta tendencia entre la variable y su dimensión.

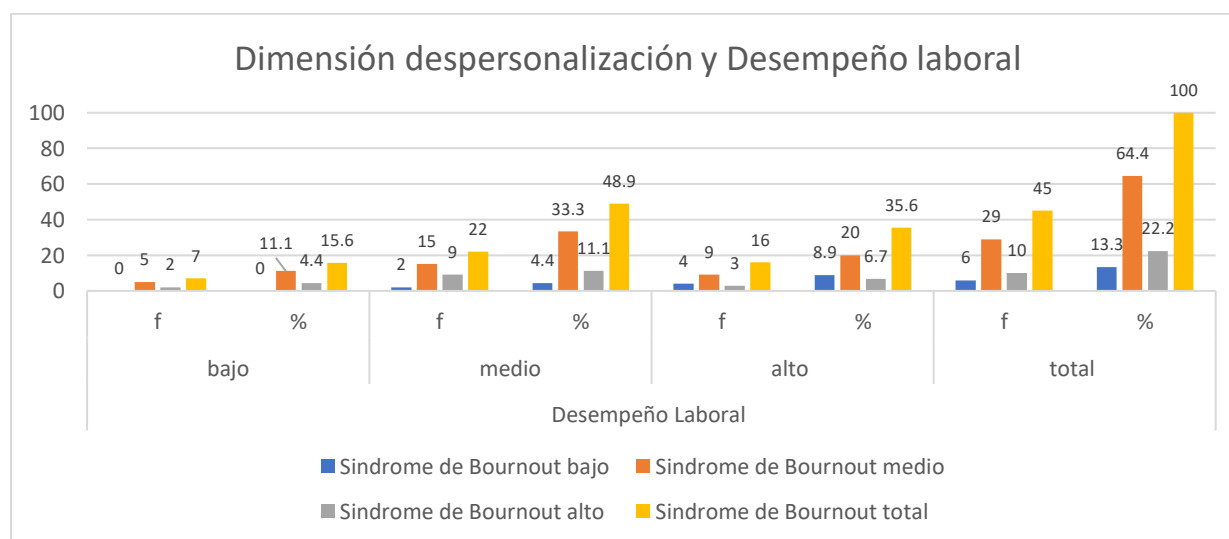
Tabla 5.

Tabla cruzada. Dimensión despersonalización y el desempeño laboral.

Síndrome de Burnout en su dimensión	Desempeño Laboral						TOTAL	
	Bajo		Medio		Alto		Frecuencia	Porcentaje
	Frec	%	Frec	%	Frec	%		
Despersonalización								
Bajo	0	0.0	2	4.4	3	6.6	5	11.2
Medio	5	11.1	15	33.3	8	17.6	24	53.3
Alto	2	4.4	9	11.1	5	11	16	35.5
TOTAL	7	15.6	22	48.8	16	35.6	45	100.0

Nota: En la tabla se exponen las respuestas del personal de enfermería que laboran en el hospital.

Figura 3. *Dimensión despersonalización y su relación con el desempeño laboral del personal de enfermería en un Hospital Villa el Salvador, Lima 2023.*



Nota: En la tabla se exponen las respuestas del personal de enfermería que laboran en el hospital.

En la tabla 5 figura 3, se observa en cuanto al síndrome de burnout en su dimensión despersonalización en comparación de la variable desempeño laboral, se evidencia que en cuanto

a la opción bajo esta en 11.2%, mientras que la opción medio es de 53.3% y el alto en 35.5%, siendo estas dos últimas de alta tendencia entre la variable y su dimensión.

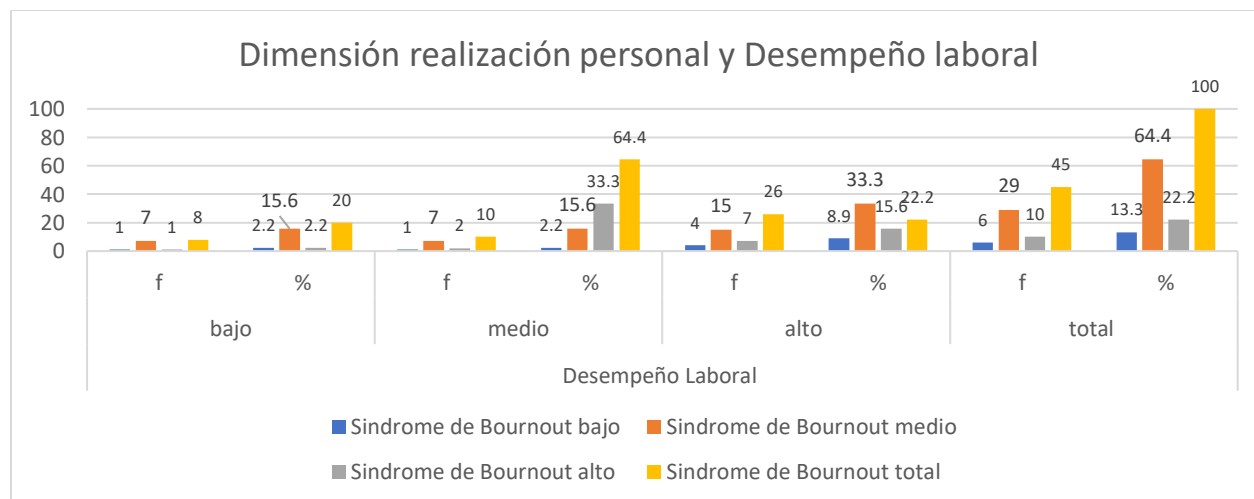
Tabla 6.

Tabla cruzada. Dimensión realización personal y el desempeño laboral.

Síndrome de Burnout en su dimensión personal	Realización	Desempeño Laboral						TOTAL	
		Bajo		Medio		Alto		Frecuencia	Porcentaje
		Frec	%	Frec	%	Frec	%		
Bajo		1	2.2	1	2.2	4	8.9	6	13.3
Medio		7	15.6	7	15.6	15	33.3	29	64.4
Alto		1	2.2	2	33.3	7	15.6	10	22.2
TOTAL		8	20.0	10	64.4	26	22.2	45	100.0

Nota: En la tabla se exponen las respuestas del personal de enfermería que laboran en el hospital.

Figura 4. Realización personal y su relación con el desempeño laboral del personal de enfermería en un Hospital Villa el Salvador, Lima 2023.



Nota: En la tabla se exponen las respuestas del personal de enfermería que laboran en el hospital.

En la tabla 6 figura 4, se observa en cuanto al síndrome de burnout en su dimensión realización personal en comparación de la variable desempeño, se evidencia que en cuanto a la opción bajo obtuvo un 13.3%, mientras que la opción medio es del 64.4% y el alto en 22.2%, siendo estas últimas con tendencia alta entre la variable y su dimensión.

4.3 Prueba de Hipótesis

Hipótesis General

Ho: No hay relación entre el síndrome de Burnout con el desempeño laboral del personal de enfermería en un Hospital Villa el Salvador, Lima 2023.

Tabla 7.

Análisis de correlación de Spearman entre Síndrome de Burnout y Desempeño laboral del personal de enfermería en un Hospital Villa el Salvador, Lima 2023.

		Síndrome de Burnout		
		Desempeño laboral		
Rho de Spearman	Síndrome de Burnout	Coefficiente de correlación	1,000	-,882
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	45	45
	Desempeño laboral	Coefficiente de correlación	-,882	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	45	45

Fuente: SPSS versión 26

En la tabla 7, se puede inferir que no existe una relación entre la variable Síndrome de Burnout y Desempeño laboral de la institución de salud en estudio (sig. bilateral = .000 < .05; rho = -.882). Por lo tanto, se acepta la hipótesis nula y se rechaza la hipótesis alternativa, presentando un grado de correlación inversa de Spearman negativa alta.

Hipótesis específica 1

Ho: No hay relación significativa entre el síndrome de Burnout en su dimensión agotamiento emocional y el desempeño laboral del personal de enfermería en un Hospital Villa el Salvador, Lima 2023.

Tabla 8.

Análisis de correlación de Spearman entre Dimensión Agotamiento emocional y Desempeño laboral del personal de enfermería en un Hospital Villa el Salvador, Lima 2023.

			Agotamiento emocional	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Agotamiento emocional	Coefficiente de correlación	1,000	-,751*
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	45	45
	Desempeño laboral	Coefficiente de correlación	-,751*	1,000

	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	45	45

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

Fuente: SPSS versión 26

En la tabla 8, se puede inferir que no existe una relación entre el síndrome de Burnout en su dimensión agotamiento emocional y el desempeño laboral del personal de enfermería (sig. bilateral = .000 < .05; rho = -.751). Por lo tanto, se acepta la hipótesis nula y rechaza la hipótesis alternativa, presentando un grado de correlación inversa de Spearman negativa alta.

Hipótesis específica 2

Ho: No existe relación significativa entre el síndrome de Burnout en su dimensión despersonalización y el desempeño laboral del personal de enfermería en un Hospital Villa el Salvador, Lima 2023.

Tabla 9.

Análisis de correlación de Spearman entre Dimensión Despersonalización y Desempeño laboral del personal de enfermería en un Hospital Villa el Salvador Lima 2023.

			Dimensión Despersonalización	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Dimensión	Coefficiente de	1,000	-,802
	Despersona lización	correlación		
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	45	45

Desempeño laboral	Coefficiente de correlación	-,802	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	45	45

Fuente: SPSS versión 26

En la tabla 9, se puede inferir que no existe una relación entre el síndrome de Burnout en su dimensión despersonalización y el desempeño laboral del personal de enfermería (sig. bilateral = .000 < .05; rho = -.802). Por lo tanto, se acepta la hipótesis nula y rechaza la hipótesis alternativa, presentando un grado de correlación inversa de Spearman negativa alta.

Hipótesis específica 3

Ho: No existe relación significativa entre el síndrome de Burnout en su dimensión realización personal y el desempeño laboral del personal de enfermería en un Hospital Villa el Salvador, Lima 2023.

Tabla 10.

Análisis de correlación de Spearman entre Dimensión Realización personal y Desempeño laboral del personal de enfermería en un Hospital Villa el Salvador, Lima 2023.

		Dimensión Realización personal	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Coefficiente de correlación	1,000	-,872

Dimensión	Sig. (bilateral)	.	,000
Realización personal	N	45	45
Desempeño laboral	Coefficiente de correlación	-,872	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	45	45

Fuente: SPSS versión 26

En la tabla 10, se puede inferir que no existe una relación entre el síndrome de Burnout en su dimensión realización personal y el desempeño laboral del personal de enfermería (sig. bilateral = .000 < .05; rho = -.872). Por lo tanto, se acepta la hipótesis nula y rechaza la hipótesis alternativa, presentando un grado de correlación inversa de Spearman negativa alta.

4.4 Discusión de los resultados

Luego de analizar los resultados, los datos sociodemográficos demostraron que la edad promedio de los enfermeros es de 30 años, siendo la edad mínima de 23 años y la máxima fue de 38 años. También se puede observar que el 86,7 % son del sexo femenino y el resto 13,3% del sexo masculino, la mayoría tiene una antigüedad entre 5 a 8 años laborando en el hospital y el 33% de los enfermeros tienen estudios de pregrado, el resto se reparte entre bachiller y titulados. Con ello se dio respuesta a la hipótesis planteada, la cual descubre la relación entre el síndrome de Burnout y el desempeño laboral del personal de enfermería en el Hospital Villa el Salvador, confirmando una relación inversa existente entre ambas variables, con una rho = -.882, lo que significa que mientras persistan los síntomas de estrés en los enfermeros, a causa de un bajo

desempeño laboral, el síndrome de burnout se mantendrá alto. Dichos hallazgos coinciden con Gómez (2021), en su trabajo concluyó que el síndrome de Burnout tiene una relación inversa y negativa con el desempeño laboral (-0.863 , $p=0.000$), en la misma línea investigativa de Pérez y col. (2021), quienes concluyen que hay una asociación inversa moderada (Rho de Spearman = -0.833), entre los determinantes laborales y el síndrome de Burnout de un grupo de enfermeras estudiadas, lo que verifica que a mayor estrés laboral, producto de sus responsabilidades en la atención de pacientes, menor será el desempeño en sus actividades, lo que trae consigo que el síndrome se mantenga alto.

De la misma manera, se pudo comprobar la relación significativa entre el síndrome de Burnout en su dimensión agotamiento emocional y el desempeño laboral del personal de enfermería, obteniendo una relación inversa de $\rho = -0.751$, lo que significa que un agotamiento emocional alto, reduce el desempeño en las actividades de las enfermeras, lo que mantiene el síndrome en niveles altos. Lo anterior coincide con los hallazgos de Acosta et al. (2021) quienes encontraron en un grupo de enfermeras en México que la prevalencia del agotamiento emocional era aguda, con niveles de estrés altos, lo que se potencia con el cambio de horario constante, responsabilidades en el puesto y el género del mismo, lo que provoca bajo desempeño y niveles altos del síndrome. Así mismo coinciden con el trabajo de Mahamud & Ludin (2021) quienes detectan un agotamiento emocional alto en enfermeras en Malaysia, produciendo desgaste en su desempeño, sin embargo, mantienen una evaluación positiva referente al logro de sus actividades. También existen similitudes con el trabajo de Montoya et al. (2020), descubriendo altos índices de agotamiento emocional en España, donde la mayoría de las enfermeras sufrieron un estrés de leve a moderado, lo que se tradujo en un desempeño no deseable de sus actividades laborales.

Seguidamente, se logró comprobar la existencia de una relación significativa e inversa entre el síndrome de Burnout en su dimensión despersonalización y el desempeño laboral del personal de enfermería, con un $\rho = -.802$, lo que representa que a medida que el estrés persista entre las enfermeras y afecte su desempeño, el síndrome se mantiene alto. Lo anterior, tiene coincidencia con los trabajos de Cercado (2020) quien demostró que el 80% de las enfermeras tenían un bajo nivel de síndrome de agotamiento en términos de despersonalización, lo que incide en el desempeño de sus funciones. También es similar a lo descubierto por Padilla y Epiqueñ (2020) que observó un nivel de despersonalización en el 88,7% de las enfermeras, infiriendo una relación inversa con el síndrome de Burnout. Ambos estudios reflejan la necesidad de mantener niveles óptimos de despersonalización asociados al desempeño laboral, debido a que si el estrés afecta las actividades diarias laborales, el síndrome no se reducirá como se proyecta.

Así mismo, se demostró una relación inversa significativa entre el síndrome de Burnout en su dimensión realización personal y el desempeño laboral del personal de enfermería, mediante un $\rho = -.872$). Lo que se traduce en niveles de estrés que afectan la realización personal de las enfermeras, lo que termina deteriorando su desempeño en el trabajo que realizan. Dichos hallazgos tienen similitud con los expuestos por Contreras et al. (2020) quienes resaltaron la relación inversa en los constructos del síndrome con el desempeño de las enfermeras en Colombia, aportando razones de ese comportamiento, inicialmente a que se debe a un factor protector de los sujetos y a la complejidad de su entorno, elementos que se deben tomar en cuenta cuando se mide el efecto del estrés en los ámbitos laborales, particularmente, en el sector de la salud. No obstante, el trabajo de Lauracio y Lauracio (2020) señala que la realización personal es un elemento que sirve de indicador contrario al estrés, debido que el enfermero demuestra sus habilidades ante situaciones urgentes, lo que mejora su desempeño y aptitud frente a niveles de estrés altos. Lo anteriormente

descrito, sirve para demostrar la importancia de monitorear los elementos que causan estrés en el entorno laboral y cuales afectan directamente en el desempeño del personal de enfermería, siendo éste por naturaleza vinculado a altos niveles de agotamiento físico y mental.

CAPITULO V. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1 Conclusiones

Luego de analizar los resultados se llega a las siguientes conclusiones:

- El estudio demostró que la mayoría del personal de enfermería que labora en el Hospital Villa el Salvador, tiene una edad promedio de 30 años, la mayoría son del sexo femenino (86,7%) y tienen una antigüedad laboral de entre 5 a 8 años, así como también el 33% cuenta con estudios de pregrado.
- Se pudo determinar que no existe relación entre las variables, siendo inversamente proporcional entre el síndrome de Burnout y el desempeño laboral del personal de

enfermería en el Hospital Villa el Salvador Lima, con un nivel medio de 64.4% siendo alto entre ambas.

- Se logró determinar que no existe relación entre las variables síndrome de Burnout en su dimensión agotamiento emocional y el desempeño laboral del personal de enfermería en el Hospital Villa el Salvador, siendo inversamente proporcional con un nivel medio de 46.6% y representatividad de 40%.
- Se pudo establecer que no existe relación entre el síndrome de Burnout en su dimensión despersonalización y el desempeño laboral del personal de enfermería en el Hospital Villa el Salvador, siendo inversamente proporcional con un nivel medio de 53.3% y representatividad de 80%.
- Finalmente, se logró establecer que no existe relación entre el síndrome de Burnout en su dimensión realización personal y el desempeño laboral del personal de enfermería en el Hospital Villa el Salvador, siendo inversamente proporcional con un nivel medio de 64% y una representatividad de 87%.

5.2 Recomendaciones

- Se sugiere al Hospital de Villa el Salvador realizar jornadas de sensibilización y fomentar estrategias que abarque todas las unidades de atención, con la finalidad de abordar integralmente el síndrome de Burnout, sus causas y consecuencias, para mejorar el desempeño en las actividades del personal de enfermería.
- Realizar un plan de políticas que prevengan y concienticen en el entendimiento del síndrome de Burnout, que involucre a los jefes de personal de cada unidad de atención en el Hospital de Villa el Salvador, con el propósito de mejorar el clima de trabajo y los espacios donde los enfermeros ejercen sus actividades médicas, además de brindarle protección y mejoras integrales en su espacio de trabajo.
- Se sugiere crear alianzas con Universidades y centros hospitalarios para fomentar estudios que sirvan de sustento a los problemas cotidianos que padecen el personal

de enfermería ante situaciones de emergencia, con el fin de tener evidencias suficientes y tomar acciones para reducir los niveles de estrés y mejorar su desempeño laboral en el campo de la salud.

REFERENCIAS

1. Quintero J., Silva T, Ibáñez M., Ruiz F. Prevalencia de síndrome de burnout en personal de los servicios de urgencias en una institución prestadora de servicios de salud de baja complejidad de Neiva. [Tesis de pregrado]. Colombia: Universidad del Rosario; 2018. Disponible a partir de: <https://repository.urosario.edu.co/handle/10336/10048>.
2. Saborío L., Hidalgo L. Síndrome de burnout. *Med. Leg. Cos. Ric.* [internet]. 2015. [citado el 25 de setiembre del 2021]. 32(1), 119-124. Disponible en: https://www.scielo.sa.cr/scielo.php?pid=S1409-015000100014&script=sci_arttext
3. Contreras, F, Espinosa J, Esguerra, G. Could personal resources influence work engagement and burnout? A study in a group of nursing staff. *Rev. Sag. Ope.* [internet] 2020. [citado el 23 de setiembre del 2021]. 10(1). Disponible en: <https://journals.sagepub.com/doi/abs/10.1177/2158244019900563>
4. Montoya, M, Peña S., Villa, E., Hernández, R., Vargas, M. Ocaño, M. Burnout syndrome in nursing personnel working in the critical care and hospitalization units. *Enf. Glo.* [internet]. 2020 [citado el 23 de setiembre del 2021]. 19(3), 493-505. Disponible en: <https://revistas.um.es/eglobal/article/download/398221/284371/1464921>
5. Martínez, F, Benavides G, Rovira T, Martín, B, García, R, et al. ¿When and how do hospital nurses cope with daily stressors? A multilevel study. *PLoS ONE.* [internet] 2020 [citado el

- 25 de setiembre del 2021]. 15(11): e0240725. Disponible en: <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0240725>
6. Organización Mundial de la Salud. Reconocimiento del síndrome de Burnout como enfermedad. [internet] 2019. [citado el 25 de setiembre de 2021]. Disponible en: <http://www.medicosypacientes.com/articulo/la-oms-reconoce-como-enfermedad-el-burnout-o->
 7. Beas, R., Anduaga A., Maticorena, J., Mayta, P. Factores asociados con el síndrome de Burnout en médicos y enfermeras. Rev. Fac. Cie. Méd. [internet]. 2017. [citado el 25 de setiembre del 2021]. 74(4), 331-337. Disponible de: <https://revistas.unc.edu.ar/index.php/med/article/download/1634/19484/55440>
 8. Lauracio, C., Lauracio T. (2020). Síndrome de Burnout y desempeño laboral en el personal de salud. Rev. Inn. Edu. [internet] 2020. [citado el 23 de setiembre del 2021] 2(4), 543-554: Disponible en: <http://revistainnovaeducacion.com/index.php/rie/article/view/90>
 9. Ministerio de Salud. Hospital Villa El Salvador amplió en 67% capacidad de camas UCI para pacientes COVID-19. Notas de Prensa. [Internet]. [citado el 25 de setiembre de 2021]. Disponible en: <https://www.gob.pe/institucion/minsa/noticias/326246>
 10. Maslach, C., Jackson S. y Leiter, M. MBI: Inventario de agotamiento de Maslach. Sunnyvale. [citado el 25 de setiembre del 2021]. Disponible en: <https://www.psychanalyse.com/.pdf>
 11. Gómez, V. Síndrome de Burnout y desempeño ocupacional del personal de enfermería del Hospital Félix Mayorca Soto de Tarma en el año 2021. □Tesis de maestría□. Perú: Universidad Nacional Mayor de San Marcos. 2021. Disponible en: <https://cybertesis.unmsm.edu.pe/handle/20.500.12672/16975>
 12. Pérez M., Martínez M., Rivera E. Síndrome de Burnout y desempeño laboral del personal de enfermería, Hospital María Auxiliadora 2021. □Tesis de maestría□. Perú: Universidad Autónoma de Ica. 2021. Disponible en: <http://repositorio.autonomaica.edu.pe/handle/1068>
 13. Sánchez S. Prevalencia de síndrome de Burnout en profesionales de enfermería de las Unidades de Cuidados Críticos y Urgencias del Hospital médico Quirúrgico de Jaén. Rev. Enfer. Tra. [internet]. 2014 [citado el 23 de setiembre del 2021]. 4: 115-125. Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5213004>

14. Cercado J. Satisfacción laboral y síndrome de Burnout del enfermero (a) en el servicio de emergencia del Hospital Nacional arzobispo Loayza, □Tesis de maestría□. Perú: Universidad Norbert Wiener. 2020. Disponible en: <http://190.187.227.76/handle/123456789/3975>
15. Padilla A., Epiquen, C. Determinantes laborales y de Bornout en profesionales de enfermería servicio de emergencia Hospital María Auxiliadora. □Tesis de maestría□. Perú: Universidad Interamericana. 2019. Disponible en: <http://repositorio.unid.edu.pe/handle/unid/60>
16. Acosta, S., Ramírez, F Manríquez, I, Galindo, M., Estrada, S., Trejo, J., et al. Burnout syndrome and association with work stress in nursing staff in public Hospital of the Northern Border of Mexico. *Arc. of Psy. Nur.* [internet]2021. [citado el 23 de setiembre del 2021]; 35(6), 571-576. Disponible en: <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0883941721001114>
17. Mahamud, N., Ludin, S. The prevalence of burnout syndrome among critical care nurses in a tertiary hospital in Pahang. *Enf. Cli.* [internet] 2021. [citado el 23 de setiembre del 2021] 31, S334-S338. Disponible en: <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S1130862120306173>
18. Friganović A., Selič, P. Where to Look for a Remedy? Burnout Syndrome and its Associations with Coping and Job Satisfaction in Critical Care Nurses—A Cross-Sectional Study. *Inter. Jour. of Env. Res. Pub. Hea.* [internet]. 2021 [citado el 23 de setiembre del 2021]. 8(8), 4390. Disponible en: <https://www.mdpi.com/1080016>
19. Montoya, M; Peralta, P; Hernández, V; Hernández, R; Vargas, M; Favela, O. Síndrome de burnout en el personal de enfermería de unidades de cuidado crítico y de hospitalización. *Enferm. glob.* [Internet]. 2020 [citado el 20 de febrero del 2024]; 19(59): 479-506. Disponible en: <https://dx.doi.org/10.6018/eglobal.398221>.
20. Lauracio, C; Lauracio, T. Síndrome de Burnout y desempeño laboral en el personal de salud. *Rev. Inno. Educ.* [internet]. 2020 [citado el 20 de febrero del 2024]; 2(4), 543-554. Disponible en:<https://doi.org/10.35622/j.rie.2020.04.003>
21. Salillas R. Síndrome de Burnout en profesionales de enfermería en el ámbito hospitalario: un estudio descriptivo. *Rev. Enfer. Tra.* [internet]. 2017 [citado el 30 de setiembre del

- 2021]. 7; 3: 65-69. Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6112224>
22. Pradas L, Ariza T, Gómez, J, Albendín L, De la Fuente EI, Cañadas, G Prevalence of burnout in paediatric nurses: A systematic review and meta-analysis. PLoS ONE, [internet]. 2018 [citado el 30 de setiembre del 2021]: 13(4): e0195039. Disponible en: <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0195039>
23. Koopmans, L., Bernaards, M, Hildebrandt, H, Van der Beek, A. Measuring individual job performance: identification and selection of indicators. Rev. Tra. [internet]. 2020 [citado el 23 de setiembre del 2021]. 48 (2), 229-238. Disponible en: <https://content.iospress.com>.
24. Bargas B, Monteiro I. Factors Related To Absenteeism Due To Sickness In Nursing Workers. Rev. Tra. Enf. [internet]. 2020 [citado el 23 de setiembre del 2021]. 30 (86), 45-86. Disponible en: http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0103-21002014000603
25. Humphries, N., Morgan, K., Conry, M. C., McGowan, Y., Montgomery, A., Mcgee, H. Quality of care and health professional burnout: Narrative literature review. Inter. Jour. Hea. Car. Qual. Assu. [internet]. 2020 [citado el 23 de setiembre del 2021]. 27, 293-307. Disponible en: <https://www.emerald.com/insight/content/doi/10.1108/IJHCQA-08-2012-0087/full/>
26. Choquecondo, R, Paniagua, D, Vilca, G, Toza, J, Vilca, J. Síndrome de burnout y desempeño laboral en el sector salud del Perú. Vive Rev. Salud [Internet]. 2023 [citado 2024 Feb 20] ; 6(17): 491-502. Disponible en: <https://doi.org/10.33996/revistavive.v6i17.240>.
27. Días, L, García, L, Yáñez, C. Síndrome de burnout y desempeño laboral del personal de salud durante la pandemia COVID 19. rhe [Internet]. 2022 [citado 20 de febrero de 2024];33(2):123-31. Disponible en: <https://revistanortegrande.uc.cl/index.php/RHE/article/view/50993>
28. León, C. Influencia del síndrome de burnout en la efectividad del desempeño laboral en la municipalidad distrital de Jesús Nazareno. Ciencia Latina [Internet]. 2022 [citado 20 de febrero de 2024];6(3):1090-108. Disponible en: <https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/2276>

29. Rengifo, V. El síndrome de burnout y su relación con el desempeño laboral en los trabajadores de la clínica Good Hope. RIVA [Internet]. 2022 [citado 20 de febrero de 2024];9(1):28-42. Disponible en: <https://revistas.upeu.edu.pe/index.php/riva/article/view/1879>
30. Huacón, R, Hidalgo, O, Hidalgo, O. Síndrome de Burnout: impacto en el desempeño laboral de los educadores. RM [Internet]. 2021 [citado 20 de febrero de 2024];5(23). Disponible en: <https://revistamapa.org/index.php/es/article/view/275>
31. Chumpitaz, J. Evaluación del desempeño laboral según características demográficas del personal de enfermería del servicio Gineco-Obstetricia del Hospital de Ventanilla. Rev. Universidad. [Internet]. 2018 [citado 20 de febrero de 2024]; 7(2). Disponible en: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/14272>
32. Díaz, I; Gaviria, K. Estrés laboral y su relación con el desempeño profesional en el personal de Enfermería del Hospital II-2 Tarapoto. Rev. Perú: [Internet]. 2021 [citado 20 de febrero de 2024]; 4(2). Disponible en: <http://tesis.unsm.edu.pe/handle/11458/1264>
33. Serna D, Martínez L. Burnout en el personal del área de salud y estrategias de afrontamiento. Correo científico médico [Internet]. 2020[citado 20 de febrero de 2024];25(1):1-16. Disponible en: <https://www.medigraphic.com/pdfs/correo/ccm-2020/ccm201v.pdf>
34. Tabares Y, Martínez Y, Matabanchoy S. Síndrome de Burnout en docentes de Latinoamérica: Una revisión sistemática. Univ Salud [Internet]. 2020[citado 20 de febrero de 2024];22(3):265-79. Disponible en: <https://revistas.udenar.edu.co/index.php/usalud/article/view/4458/6561>
35. Arias F. El proyecto de investigación. Introducción a la metodología científica. 7ma edición. Venezuela: Editorial Episteme; 2016.
36. Hernández Sampieri R, Fernández Collado C, Baptista Lucio P. Metodología de la investigación. Sexta edición. México: McGraw-Hill Education; 2014.
37. Hernández, A. Mendoza C. Metodología de la investigación: Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta. Ciudad de México: Mc. Graw Hill; 2018.
38. Méndez, C. Diseño y desarrollo del proceso de investigación en ciencias empresariales. Editorial/ Alfaomega Colombiana S.A; 2020.
39. Hurtado, J. Metodología de la Investigación Holística. Editorial Sypal; 2014.

40. Kerlinger, F. Validez y Confiabilidad. Ciudad de México: Mc. Graw – Hill; 2012.
41. Tamayo, M. El proceso de la investigación científica. Colombia: Limusa; 2014

ANEXOS

Anexo 1. Matriz de consistencia

Formulación del Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables	Diseño Metodológico
<p>Problema general</p> <p>¿Cuál es la relación entre el síndrome de Burnout con el desempeño laboral del personal de enfermería en un Hospital Villa el Salvador, Lima 2023?</p> <p>Problemas específicos</p> <p>¿Cuál es la relación entre el síndrome de Burnout en su dimensión agotamiento emocional y el desempeño laboral del personal de enfermería en un Hospital Villa el Salvador, Lima 2023?</p> <p>¿Cuál es la relación entre el síndrome de Burnout en su dimensión despersonalización y el desempeño laboral del personal de enfermería en un Hospital Villa el Salvador, Lima 2023?</p> <p>¿Cuál es la relación entre el síndrome de Burnout en su dimensión realización</p>	<p>Objetivo general</p> <p>Determinar la relación entre el síndrome de Burnout con el desempeño laboral del personal de enfermería en un Hospital Villa el Salvador, Lima 2023.</p> <p>Objetivos específicos</p> <p>Establecer la relación entre el síndrome de Burnout en su dimensión agotamiento emocional y el desempeño laboral del personal de enfermería en un Hospital Villa el Salvador, Lima 2023.</p> <p>Establecer la relación entre el síndrome de Burnout en su dimensión despersonalización y el desempeño laboral del personal de enfermería en un Hospital Villa el Salvador, Lima 2023.</p> <p>Establecer la relación entre el síndrome de Burnout en su dimensión realización</p>	<p>Hipótesis General:</p> <p>Ha: Existe relación estadísticamente significativa entre el síndrome de Burnout con el desempeño laboral del personal de enfermería en un Hospital Villa el Salvador, Lima 2023</p> <p>Ho: No hay relación entre el síndrome de Burnout con el desempeño laboral del personal de enfermería en un Hospital Villa el Salvador, Lima 2023.</p> <p>Hipótesis Específicas:</p> <p>Ha: Existe relación estadísticamente significativa entre el síndrome de Burnout en su dimensión agotamiento emocional y el desempeño laboral del personal de enfermería en un Hospital Villa el Salvador, Lima 2023.</p> <p>Ho: No hay relación significativa entre el síndrome de</p>	<p>Variable 1:</p> <p>Síndrome de Burnout</p> <p>Variable 2:</p> <p>Desempeño laboral</p>	<p>Método: Hipotético Deductivo.</p> <p>Enfoque: Cuantitativo.</p> <p>Tipo: Aplicada</p> <p>Diseño: correlacional.</p> <p>Población: Personal de Enfermería del Hospital Villa el Salvador</p> <p>Muestra: 50 enfermeras y enfermeros de UCI del Hospital Villa el Salvador en UCI</p> <p>Muestreo: Censal</p>

<p>dimensión realización personal y el desempeño laboral del personal de enfermería en un Hospital Villa el Salvador, Lima 2023?</p>	<p>personal y el desempeño laboral del personal de enfermería en un Hospital Villa el Salvador, Lima 2023.</p>	<p>Burnout en su dimensión agotamiento emocional y el desempeño laboral del personal de enfermería en un Hospital Villa el Salvador, Lima 2023.</p> <p>Ha: Existe relación estadísticamente significativa entre el síndrome de Burnout en su dimensión despersonalización y el desempeño laboral del personal de enfermería en un Hospital Villa el Salvador, Lima 2023.</p> <p>Ho: No existe relación significativa entre el síndrome de Burnout en su dimensión despersonalización y el desempeño laboral del personal de enfermería en un Hospital Villa el Salvador, Lima 2023.</p> <p>Ha: Existe relación estadísticamente significativa entre el síndrome de Burnout en su dimensión realización personal y el desempeño laboral del personal de enfermería en un Hospital Villa el Salvador, Lima 2023.</p> <p>Ho: No existe relación significativa entre el síndrome de Burnout en su dimensión realización personal y el desempeño laboral del personal</p>		<p>Técnicas de recolección de datos:</p> <p>Encuesta</p> <p>Instrumentos de recolección de datos:</p> <p>Cuestionarios</p> <p>Análisis de información:</p> <p>El análisis fue estadístico descriptivo y paramétricas, además de utilizar SPSS versión 26.</p>
--	--	--	--	--

		de enfermería en un Hospital Villa el Salvador, Lima 2023.		
--	--	---	--	--

Anexo 2. Instrumentos

MBI (INVENTARIO DE BURNOUT DE MASLACH)

Las siguientes son una serie de declaraciones sobre su trabajo y sus reacciones a él. Debe entender que no hay respuestas mejores o peores. Las respuestas a este cuestionario son estrictamente confidenciales y nunca serán disponibles a terceros. Su propósito es aumentar la concienciación de los trabajadores sobre sus condiciones de trabajo y aumentar su nivel de satisfacción. Cada una de las frases debe responder indicando la frecuencia con la que experimenta esa emoción haciendo clic en el cuadro correspondiente e introduciendo un número que cree que es adecuado. La leyenda de cada una de las escalas de 0 a 6 se encuentra en la parte inferior del instrumento.

No	Ref	Ítems	0	1	2	3	4	5	6
1	EE	Debido a mi trabajo me siento emocionalmente agotado.							
2	EE	Al final de la jornada me siento agotado.							
3	EE	Me encuentro cansado cuando me levanto por las mañanas y tengo que enfrentarme a otro día de trabajo.							
4	PA	Puedo entender con facilidad lo que piensan mis pacientes.							
5	D	Creo que trato a algunos pacientes como si fueran objetos.							

6	EE	Trabajar con pacientes todos los días es una tensión para mí.							
7	PA	Me enfrento muy bien con los problemas que me presentan mis pacientes.							
8	EE	Me siento “quemado” por el trabajo.							
9	PA	Siento que mediante mi trabajo estoy influyendo positivamente en la vida de otros.							
10	D	Creo que tengo un comportamiento más insensible con la gente desde que hago este trabajo.							
11	D	Me preocupa que este trabajo me esté endureciendo emocionalmente.							
12	PA	Me encuentro con mucha vitalidad.							
13	EE	Me siento frustrado por mi trabajo.							
14	EE	Siento que estoy haciendo un trabajo demasiado duro.							
15	D	Realmente no me importa lo que les ocurrirá a algunos de los pacientes a los que tengo que atender.							

16	EE	Trabajar en contacto directo con los pacientes me produce bastante estrés.							
17	PA	Tengo facilidad para crear una atmósfera relajada a mis pacientes.							
18	PA	Me encuentro animado después de trabajar junto con los pacientes.							
19	PA	He realizado muchas cosas que merecen la pena en este trabajo.							
20	EE	En el trabajo siento que estoy al límite de mis posibilidades.							
21	PA	Siento que se tratar de forma adecuada los problemas emocionales en el trabajo.							
22	D	Siento que los pacientes me culpan de algunos de sus problemas.							

Leyenda de la escala

Nunca	Alguna vez al año o menos	Una vez al mes o menos	Algunas veces al mes	Una vez a la semana	Varias veces a la semana	Diariamente
0	1	2	3	4	5	6

Instrumento de desempeño laboral

N°	DESEMPEÑO PROFESIONAL	Nunca	Algunas veces	Frecuente	Siempre
		0	1	2	3
1	¿Conoce las diferentes patologías de su servicio?				
2	¿Aplica sus conocimientos correctamente en la práctica?				
3	¿Toma decisiones oportunas en el cuidado de la integridad del paciente?				
4	¿Brinda cuidados de enfermería adecuados según la necesidad de cada paciente?				
5	¿Utiliza los equipos e instrumentos de forma adecuada?				
6	¿Reconoce los signos y síntomas de las diferentes patologías de los pacientes?				
7	¿Valora y planifica los cuidados de enfermería según necesidad de los pacientes?				
8	¿Anota en la historia clínica todos los procedimientos realizados en el paciente?				
9	¿Brinda soporte emocional a la familia?				
10	¿Brinda preparación psicológica antes de cada procedimiento?				

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

Anexo 3. Base de Datos SPSS

IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

	Nombre	Tipo	Anchura	Decimales	Etiqueta	Valores	Perdidos	Columnas	Alineación	Medida	Rol
1	Dimension1	Númérico	8	0		{1, Bajo}...	Ninguna	8	Derecha	Escala	Entrada
2	Dimension2	Númérico	8	0		{1, Bajo}...	Ninguna	8	Derecha	Escala	Entrada
3	Dimension3	Númérico	8	0		{1, Bajo}...	Ninguna	8	Derecha	Escala	Entrada
4	Variable1	Númérico	8	0		{1, Bajo}...	Ninguna	8	Derecha	Escala	Entrada
5	Dimension1_2	Númérico	8	0		{1, Bajo}...	Ninguna	8	Derecha	Escala	Entrada
6	Dimension2_2	Númérico	8	0		{1, Bajo}...	Ninguna	8	Derecha	Escala	Entrada
7	Dimension3_2	Númérico	8	0		{1, Bajo}...	Ninguna	8	Derecha	Escala	Entrada
8	Variable2	Númérico	8	0		{1, Bajo}...	Ninguna	8	Derecha	Escala	Entrada
9	Edad	Númérico	8	0		Ninguna	Ninguna	8	Derecha	Nominal	Entrada
10	Sexo	Númérico	8	0		{1, Femenin...	Ninguna	8	Derecha	Nominal	Entrada
11	Gradodeinstruccion	Númérico	8	0		{0, Tecnica...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
12	Antiguedad	Númérico	8	0		Ninguna	Ninguna	8	Derecha	Nominal	Entrada
13	Estatus	Númérico	8	0		{1, Planilla...	Ninguna	8	Derecha	Nominal	Entrada
14											
15											
16											
17											
18											
19											
20											
21											
22											
23											
24											
25											
26											
27											
28											
29											

Vista de datos Vista de variables

24°C Mayorm. nublado Búsqueda ESP LAA 16:52 25/01/2023

Anexo 4. Base de Datos en Excel

Variable Sindrome de Bounout					Variable Desempeno laboral				
N°	D1	D2	D3	V1	N°	D1	D2	D3	V2
1	3	2	2	2	1	1	1	1	3
2	3	2	2	2	2	3	2	2	2
3	3	2	2	2	3	3	2	2	2
4	3	2	2	2	4	1	3	2	2
5	2	2	1	2	5	2	2	1	2
6	2	3	1	2	6	1	2	1	1
7	2	3	1	2	7	3	2	2	2
8	1	3	3	2	8	2	3	3	3
9	2	1	3	2	9	3	3	3	3
10	2	1	3	2	10	2	2	3	2
11	2	1	3	2	11	3	2	3	3
12	2	3	3	3	12	3	2	3	3
13	3	3	3	3	13	1	2	3	2
14	3	3	3	3	14	2	2	1	2
15	3	3	3	3	15	1	3	1	2
16	3	3	3	3	16	1	2	2	2
17	1	2	3	2	17	2	1	2	2
18	1	2	3	2	18	2	1	3	2
19	1	2	3	2	19	3	3	3	3
20	1	2	2	2	20	3	3	3	3
21	3	2	2	2	21	2	3	3	3
22	3	1	2	2	22	2	3	2	2
23	3	1	2	2	23	2	3	2	2
24	3	1	1	2	24	3	2	2	2
25	3	1	1	2	25	2	2	2	2
26	3	2	1	2	26	2	2	3	2
27	3	2	1	2	27	2	3	1	2
28	2	2	1	2	28	3	3	3	3
29	2	2	3	2	29	3	2	2	2
30	2	3	3	3	30	2	2	1	2
31	3	3	3	3	31	2	2	2	1
32	3	3	3	3	32	2	2	3	2
33	3	3	3	3	33	2	3	1	2
34	3	3	3	3	34	1	2	1	1
35	3	3	3	3	35	3	3	1	2
36	3	3	2	3	36	2	1	1	1
37	1	2	1	1	37	2	1	2	2
38	1	2	2	2	38	2	2	2	2
39	1	2	3	2	39	1	1	1	1
40	3	2	3	3	40	3	1	1	2
41	3	2	3	3	41	1	3	2	1
42	2	3	3	3	42	3	3	2	3
43	2	2	3	1	43	3	3	2	3
44	2	2	3	2	44	3	1	2	2
45	2	2	3	2	45	1	2	3	2