

UNIVERSIDAD NACIONAL DEL CALLAO
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
ESCUELA PROFESIONAL DE ENFERMERÍA



**SINDROME DE BURNOUT Y DESEMPEÑO LABORAL DEL PROFESIONAL DE
SALUD DE LA UNIDAD DE CUIDADOS INTENSIVOS DEL HOSPITAL SUB
REGIONAL DE ANDAHUAYLAS, 2022**

**TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO DE SEGUNDA ESPECIALIDAD
PROFESIONAL EN ENFERMERÍA INTENSIVA**

AUTORES:

SONIA CARDENAS TORVISCO
MARIA SANTOSA CUSI CASANCA

CALLAO - 2022
PERÚ

HOJA DE REFERENCIA DEL JURADO Y APROBACIÓN

MIEMBROS DEL JURADO:

- Dr. HERNAN OSCAR CORTEZ GUTIERREZ. PRESIDENTE
- Dra. VILMA MARÍA ARROYO VIGIL. SECRETARIA
- Mg. LAURA DEL CARMEN MATAMOROS SAMPÉN. VOCAL

ASESORA: Dra. TERESA ANGELICA VARGAS PALOMINO

Nº de Libro: 06

Nº de Acta: 110-2022

Fecha de Aprobación de tesis: 21 DE NOVIEMBRE DEL 2022

Resolución de sustentación de la Sección de Post Grado

Nº **234-2022-D/FCS**

DEDICATORIA

A Dios Padre celestial Todopoderoso, por bendecirnos cada día de nuestras vidas, iluminando nuestros caminos para la culminación de nuestros estudios. A mis hijos que son el motor de mi vida y por lo cual me inspiro a seguir adelante creciendo como persona.

AGRADECIMIENTO

A Dios porque sin él nada podría ser en esta vida. A mis padres por su amor, dedicación y educación que me han dado. A mis profesores por sus conocimientos compartidos a lo largo de esta carrera. A la UNIVERSIDAD NACIONAL DE CALLAO, por ser una excelente Institución A todas aquellas personas que directa o indirectamente nos apoyaron para en la realización y culminación del presente trabajo de investigación ..el apoyo mutuo de la Mg TERESA ANGELICA VARGAS PALOMINO

TABLAS DE CONTENIDO

Tabla 1. Distribución de frecuencia de edad	22
Tabla 2. Distribución de frecuencia del género	22
Tabla 3. Distribución de frecuencia del Síndrome de Burnout	23
Tabla 4. Distribución de frecuencia del Desempeño Laboral	24
Tabla 5. Prueba de normalidad.....	27
Tabla 6. Correlación entre el síndrome de burnout y el desempeño laboral.....	27
Tabla 7. Correlación entre el agotamiento emocional y el desempeño laboral	28
Tabla 8. Correlación entre la despersonalización y el desempeño laboral	28
Tabla 9. Correlación entre la realización personal y el desempeño laboral.....	29

RESUMEN

El síndrome de burnout es un problema de salud mental y relacionado con el trabajo más común entre los trabajadores de la salud en todo el mundo, y tiene un impacto negativo en el desempeño laboral, en ese sentido se planteó como objetivo general determinar la relación entre el síndrome de burnout y desempeño laboral del profesional de salud de la unidad de cuidados intensivos del Hospital Sub Regional de Andahuaylas, 2022. El estudio fue de tipo básico y nivel correlacional. La población del estudio se conformó por 40 profesionales de salud, la técnica aplicada para la recolección de información fue la encuesta. Se usó la prueba de Rho de Spearman para probar la hipótesis con un margen de error del 5%. Resultados: del análisis se observó que 55% profesionales de salud evidenciaron tener burnout en un nivel medio, en cuanto a las dimensiones, el 72.5% presentan agotamiento emocional en un nivel bajo, 87.5% evidenciaron despersonalización en un nivel bajo y el 50% tienen su realización personal en un nivel alto. Por otro lado, 60% tienen buen desempeño y el 32.5% presentaron tener desempeño regular. Se concluye que existe una correlación positiva alta entre el síndrome de burnout y desempeño laboral del profesional de salud de la unidad de cuidados intensivos del Hospital Sub Regional de Andahuaylas.

Palabras clave: Burnout, desempeño, agotamiento emocional, profesional de salud.

ABSTRACT

Burnout syndrome is a mental health and work-related problem most common among health workers worldwide, and has a negative impact on job performance, in that sense, the general objective was to determine the relationship between burnout syndrome and job performance of health professionals in the intensive care unit of the Sub Regional Hospital of Andahuaylas, 2022. The study was basic and correlational. The study population consisted of 40 health professionals, the technique applied for data collection was the survey. Spearman's Rho test was used to test the hypothesis with a margin of error of 5%. Results: from the analysis it was observed that 55% of health professionals evidenced having burnout at a medium level, regarding the dimensions, 72.5% present emotional exhaustion at a low level, 87.5% evidenced depersonalization at a low level and 50% have their personal fulfillment at a high level. On the otherhand, 60% had good performance and 32.5% presented regular performance. It is concluded that there is a high positive correlation between burnout syndrome and work performance of health professionals in the intensive care unit of the Sub Regional Hospital of Andahuaylas.

Key words: Burnout, performance, emotional exhaustion, health professional.

INTRODUCCIÓN

Un aspecto relevante de la psicología organizativa es el análisis del burnout y el rendimiento. Comprender el comportamiento de las organizaciones nunca ha sido tan importante como ahora. El síndrome de burnout se produce en el personal sanitario y se asocia a los efectos a largo plazo y acumulativos del estrés, la presión emocional de las interacciones personales y cotidianas con la población (usuario-paciente), lo que conduce a la angustia, la fatiga y las enfermedades psicosomáticas y, por tanto, al deterioro de la calidad de la prestación de servicios (1). En ese mismo orden de ideas, Lauracio y Lauracio (2) señalan que los profesionales de salud son los más vulnerables a factores que desencadenan estrés laboral asociado al síndrome de Burnout, que suele afectar a su desempeño laboral y a la calidad de su atención, ocasionando frecuentes reclamos por parte de los usuarios, en particular en el primer nivel de atención del sistema de salud.

El síndrome de Burnout asociado a condiciones de estrés se desarrolla por situaciones laborales de alta implicación como ocurre con los profesionales de salud (3). Las investigaciones confirman que este síndrome afecta más a aquellas profesiones que requieren un contacto directo con las personas y una «filosofía humanística» en el trabajo (4), pues necesitan altas dosis de entrega e implicación (5). Los profesionales de la salud enfrentan a diario extensas jornadas laborales, que traen consigo enfermedades de tipo físico e incluso mental.

Por ello, es necesario explicar el porqué de esta ocurrencia del síndrome de burnout y su relación con el desempeño laboral. Al conocer la situación actual sobre síndrome de burnout y desempeño laboral del profesional de salud de la unidad de cuidados intensivos del Hospital Sub Regional de Andahuaylas, se podría promover mecanismos de solución a problemas de calidad laboral y convivencia –usuario interno y externo-. La trascendencia de este estudio radica en la importancia del talento humano como motor de cualquier proceso de cambio efectivo en una organización que presta el servicio de salud, específicamente en el área de UCI.

El estudio se divide en 6 capítulos descritos de la siguiente forma:

En el capítulo I, se plantea toda la realidad problemática del estudio, así como los objetivos planteados.

Dentro del capítulo II, se plasmó la teorización de las variables, descripción de los antecedentes a nivel nacional e internacional referente al estudio.

En el capítulo III, se operacionaliza las variables, y se plantea la hipótesis del estudio.

En cuanto al capítulo IV, se identificó la metodología del estudio, población de estudio, unidad de análisis y las técnicas e instrumentos utilizados.

Finalmente, en el capítulo V y VI se describe los resultados, discusiones y conclusiones de la investigación realizada.

I. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1 Descripción de la realidad problemática

En la actualidad, el estrés se encuentra inmerso en las vidas de las personas y en mayoría de los casos perjudica las actividades personales y profesionales, comprometiendo el bienestar individual, así como la salud, desempeño grupal y laboral (6). Según la organización internacional del trabajo (OIT) los trabajadores del sector salud se encuentran más propensos a desarrollar estrés laboral debido a la excesiva presión laboral (7). Si relacionamos el síndrome de burnout con el estrés se produce situaciones de trabajo de estudio amplio, como es así el caso de los trabajadores del sector salud, la investigación ha corroborado que cuanto más “filosofía humana” así como mayor interacción requiere un trabajo con las personas de una profesión, el grado de impacto de este síndrome también será más grande (4), con respecto a eso, los profesionales de la salud se someten diariamente a extensas jornadas laborales, lo que posiblemente podía traer consecuencias relacionadas a las salud mental así como física (5).

La fatiga trae como consecuencia una disminución en el rendimiento y por ende una reducción en la producción, escasa colaboración en el trabajo interdisciplinario por parte los profesionales de la salud, los que deteriora considerablemente la productividad, al síndrome del quemado u burnout se le considera como un problema de salud social, por lo cual ahí se encuentra el campo de estudio de este trabajo (2). Los individuos que adolecen esta enfermedad profesional en su mayoría acostumbran a mostrar síntomas concretos relacionados con su entorno laboral y otros grupos sociales semejantes. Así mismo, se origina actitudes y emociones negativas para sus compañeros, inclusive en sus labores profesionales realizadas, se origina el agotamiento emocional (8).

En el ámbito mundial, esta enfermedad en el personal sanitario se ha encontrado que como mínimo nueve países europeos se encuentran inmersos en este problema, entre los que se encuentran los países bajos y Suecia, Francia. Algunas encuestas realizadas en Estados Unidos indican que el 77% del personal sanitario declaran haber padecido el cansancio laboral (9). Otra

investigación realizada en España a profesionales de enfermería y medicina se logró comprobar que existe una mayor incidencia del síndrome del burnout en los profesionales de la salud que en los ciudadanos, en especial en los casos de fatiga emocional (10). Una investigación realizada en Colombia indica que el personal sanitario es considerado como más propensos a sufrir esta enfermedad, otras causas que atañe al sector salud es el limitado reconocimiento salarial, clima laboral no adecuado y escasa certeza de permanecer en el trabajo por parte de los profesionales de la salud, todo lo mencionado anteriormente tate como consecuencia la aparición del síndrome de burnout (11). Un estudio realizado en Chile relacionado al síndrome del quemado en los profesionales de la salud dio como resultado que el 90% de los profesionales sanitarios se encuentran propensos a padecer el burnout, y el proceso que representa mayor fatiga es atribuida al de autorrealización (12).

En el Perú los profesionales de la salud en este caso las enfermeras asisten a más enfermos de lo que su capacidad le permite, atendiendo a 20 de los 14 que debería asistir, esto evidencia un claro déficit de enfermeras en los nosocomios de EsSalud (13). Situaciones como estas sumado al estrés por lidiar con los conocidos de los enfermos y los frecuentes problemas que suscitan en el área de emergencia, son las principales causas que dan origen al síndrome de burnout (14). Una investigación realizada a dos hospitales de Áncash, Perú en el año 2020, relacionado con la enfermedad del burnout en el personal sanitario dio como resultado que 80.0% de los profesionales sometidos a evaluación padecían de inicios y fase intermedia de burnout así mismo se evidencio que el 20.0% se encuentra en la fase final del síndrome del quemado (15).

Esto explica porque la aparición de la presente emergencia sanitaria para muchos profesionales de diversos campos laborales, en especial en el área de cuidados intensivos, declararon su inconformidad por el creciente cansancio psicológico y físico causada por la aparición del COVID – 19, el cual es el primordial causante de estos malestares, y todo esto se le imputa al síndrome del quemado. Se logro observar que ciertos profesionales de la salud del área de cuidados intensivos de vez en cuando se encuentran coléricos o llevan a cabo sus funciones de manera desganaada con los enfermos que están a su cuidado,

de igual forma se les ha visto cabizbajos, cansados, como consecuencia se evidencio un declive en la calidad de la atención, así como en el desempeño de sus labores y la asistencia que proporciona a los enfermos. Frente a estos sucesos se evidencio un decrecimiento en el cumplimiento de sus funciones, lo que causo una enorme disconformidad en los usuarios lo cuales dieron a conocer su insatisfacción e incomodidad por la baja calidad de atención que se les brinda. Estos síntomas tienen una alta probabilidad de perjudicar la calidad de trabajo del personal sanitario, este estudio se encamina a hallar soluciones al problema mencionado anteriormente.

1.2 Formulación del problema

General

¿Cuál es la relación entre el síndrome de burnout y desempeño laboral del profesional de salud de la unidad de cuidados intensivos del Hospital Sub Regional de Andahuaylas, 2022?

Específicos

- ¿Cuál es el nivel del síndrome de burnout del profesional de salud de la unidad de cuidados intensivos del Hospital Sub Regional de Andahuaylas, 2022?
- ¿Cuál es el nivel del desempeño laboral del profesional de salud de la unidad de cuidados intensivos del Hospital Sub Regional de Andahuaylas, 2022?
- ¿Cuál es la relación entre el agotamiento emocional y desempeño laboral del profesional de salud de la unidad de cuidados intensivos del Hospital Sub Regional de Andahuaylas, 2022?
- ¿Cuál es la relación entre la despersonalización y desempeño laboral del profesional de salud de la unidad de cuidados intensivos del Hospital Sub Regional de Andahuaylas, 2022?
- ¿Cuál es la relación entre la realización personal y desempeño laboral del profesional de salud de la unidad de cuidados intensivos del Hospital Sub Regional de Andahuaylas, 2022?

1.3 Objetivos

General

Determinar la relación entre el síndrome de burnout y desempeño laboral del profesional de salud de la unidad de cuidados intensivos del Hospital Sub Regional de Andahuaylas, 2022

Específicos

- Identificar el nivel del síndrome de burnout del profesional de salud de la unidad de cuidados intensivos del Hospital Sub Regional de Andahuaylas, 2022
- Identificar el nivel del desempeño laboral del profesional de salud de la unidad de cuidados intensivos del Hospital Sub Regional de Andahuaylas, 2022
- Establecer la relación entre el agotamiento emocional y desempeño laboral del profesional de salud de la unidad de cuidados intensivos del Hospital Sub Regional de Andahuaylas, 2022
- Establecer la relación entre la despersonalización y desempeño laboral del profesional de salud de la unidad de cuidados intensivos del Hospital Sub Regional de Andahuaylas, 2022
- Establecer la relación entre la realización personal y desempeño laboral del profesional de salud de la unidad de cuidados intensivos del Hospital Sub Regional de Andahuaylas, 2022

1.4 Limitantes de la investigación

Se constituye en una de las principales limitantes de la presente investigación, al momento de la aplicación de la encuesta, se encontró la limitante de tiempo o disponibilidad por parte de los profesionales de salud de la unidad de cuidados intensivos del Hospital Sub Regional de Andahuaylas, debido a su ajetreada labor, motivo por el cual se les abordó en sus tiempos libre o de salida para la aplicación de la encuesta. Por otra parte, debido a la situación actual motivo de la pandemia, este interrumpió el desarrollo de la presente investigación, demorando el trabajo de campo para el recojo de información.

II. MARCO TEÓRICO

2.1 Antecedentes

Internacionales

Borgoño y Muñoz (16) en su investigación se propuso como objetivo identificar el grado de síndrome de burnout en profesionales sanitarios de un Centro de Salud en Guayaquil. El desarrollo del estudio fue descriptivo, de enfoque cuantitativo y diseño transaccional en el que participaron un total de 30 trabajadores de salud, para la recolección se aplicó la escala MBI por medio de una encuesta presencial. Los resultados obtenidos evidencian que dos tercios de las participantes eran mujeres y un tercio eran varones, asimismo el 37% tenían 2 hijos. Al evaluar los indicadores de la variable se evidenció que del 50 – 70% mostraron valores altos de cansancio emocional, asimismo, el 47% mostró mismas valoraciones altas de despersonalización, mientras que del 7% a 3% con un valor alto de realización personal. Según los resultados se concluye que 73% del profesional de enfermería está bajo altos niveles de cansancio emocional, el 53% en una alta despersonalización lo que ocasiona en muchos casos la falta al trabajo por la ausencia de energía para desarrollar las actividades diarias, asimismo se observó déficit en el nivel psicológico.

Chávez (17) en su investigación se planteó como objetivo analizar de qué manera el burnout se relaciona con el desempeño laboral en trabajadores públicos de servicios de salud en un hospital durante la pandemia COVID-19. Este estudio es transaccional, no experimental y utiliza un enfoque cuantitativa y relacional que comprende una cohorte de 62 trabajadores de la salud pública. De acuerdo con los resultados obtenidos se observó que el burnout mostró valores bajos, mucho más específicamente en las dimensiones, cansancio de las emociones donde solo se obtuvo un valor de 17.18 puntos y despersonalización con un puntaje de 4.01, sin embargo, en la dimensión realización personal se evidenciaron valores altos. Con lo que se concluye que el burnout dentro de los trabajadores de salud es bajo, además se observó que el cansancio y la despersonalización no se relaciona con el desempeño, mientras que si se relaciona con la realización personal.

Bricio y Pacheco (18) en su investigación los autores de propusieron identificar cómo el síndrome de burnout se asocia con el desempeño de las funciones laboral en profesionales enfermeros de un Hospital de la ciudad de Babahoyo en el año 2020. Se utilizaron métodos descriptivos, técnicas observacionales y de encuesta en una población de 109 personas, de las cuales se muestrearon 56 participantes mediante muestreo no probabilístico intencional. El instrumento que se usó fue la escala MBI y una ficha observacional por medio de una técnica de observación. Los resultados confirmaron que 62,5% de los enfermeros sufrían agotamiento emocional. En general, tiene una prevalencia del 35,71% entre los enfermeros, además de tener un impacto pronunciado en el mal desempeño de las funciones de enfermería. El 41.01% con altos niveles de despersonalización y al evaluar la realización se obtuvo valores bajos. En general, se concluye que el síndrome de burnout tiene un marcado impacto en el funcionamiento de la enfermería, ya que reduce progresivamente las expectativas de los profesionales de la salud, disminuyendo su eficacia a la hora de desempeñar sus funciones.

Márquez (19) en su investigación tuvo como objetivo identificar la relación entre desempeño laboral y el síndrome de burnout en los profesionales de la salud en la terapia intensiva neonatal del Hospital Norte IESS Ceibos. Respecto al marco metodológico, la investigación fue no experimental de corte transversal, con enlace descriptivo y enfoque cuantitativo. Los instrumentos para la recolección de datos fueron dos cuestionarios, uno derivado del Maslach Burnout inventory para evaluar el síndrome de burnout, mientras que el otro sirvió para medir el desempeño laboral de los profesionales de la salud. Cuya población fue de 68 personas. Mediante los resultados se identificó que los colaboradores poseen sobrecarga laboral y mala coordinación de sus horarios, lo que ha generado altos niveles de agotamiento físico haciendo que tengas poco entusiasmo para realizar su trabajo. Adicional la, la variable desempeño laboral se evidencio que los profesionales de la salud no mantienen una buena relación profesional, se puede apreciar en la baja calificación de este criterio, al igual que, se identifico la falta de compromiso hacia la institución y problemas de ausentismo. Se concluye que el síndrome de burnout de relaciona negativa y significativamente con el desempeño laboral de los trabajadores

Nacionales

Ochoa (20) en su investigación el objetivo planteado fue identificar cómo el síndrome de burnout se asocia con el desempeño laboral en profesionales de salud que laboran en el servicio de UCI del Hospital Adolfo Guevara Velasco durante el año 2021. En cuanto al método, el estudio utilizó un enfoque transaccional cuantitativo y un diseño no experimental a nivel de relacional y se ejecutó en una muestra de 85 individuos entre graduados en enfermería, técnicas enfermeras y profesional médico. Como resultado, el 31,8 % de los encuestados alcanzó niveles altos de síndrome, el 40 % logró niveles moderados, el 43,5 % agotamiento emocional moderado, el 52,9 % despersonalización moderada y el 42,4 % demostró una realización personal también en un nivel medio. De acuerdo a la variable desempeño, se evidencio que 29.4% de participantes opinaron tener un desempeño alto, el 35.3% y 35.3% opinaron tener niveles de desempeño medio y bajo respectivamente de acuerdo a los porcentajes. En cuanto a los objetivos generales establecidos en un inicio, concluimos que el agotamiento está asociado con el desempeño laboral, lo que sugiere que los diagnósticos de síndrome bajo, moderado o alto pueden causar un desempeño laboral deficiente.

Araujo y Cubas (21) en su investigación tuvo como objetivo identificar la relación entre síndrome de Burnout y el desempeño laboral, en tiempos de pandemia en enfermeros(as) del HRDC, 2021. El estudio fue cuantitativo, basal y descriptivo correlacional, una muestra de 55 enfermeras que trabajan en los servicios de cuidados intensivos, cuidados de urgencias. Se utilizó el MBI para recolectar información sobre el burnout, y el desempeño. Resultados: 35 años fue la edad promedio, el 50% eran adultos, el 45,5% tenían menos de 2 años de servicio, el 95% eran mujeres y trabajaban principalmente en unidades de emergencia y cuidados intensivos (69,1% y 21,8%). En cuanto al burnout solo el 10,9% lo manifestó tener. Los aspectos de agotamiento emocional y despersonalización puntuaron alto con 47,3% y 40%, la realización personal fue baja en 38.2%. El desempeño del trabajo fue regular y eficaz en el 52,7% y el 38,2%, y más eficaz en parámetros como la competencia y la consecución de objetivos en el 78,2% y el 70,9%. Conclusión: Hubo una relación significativa entre el agotamiento y el

rendimiento laboral entre las enfermeras del HRDC, durante la pandemia, como lo demuestra $p = 0,041$.

Mojonero y Rosas (22) en su investigación tuvo como objetivo describir la relación que existe entre el Síndrome de Burnout y Desempeño Laboral del personal de enfermería del Hospital Regional III Honorio Delgado de Arequipa – 2021. Materiales y métodos: El tipo de investigación es básico con enfoque cuantitativo, de nivel correlacional, de diseño no experimental y corte transversal. Para el recojo de la información se utilizó la técnica de encuesta y como instrumento fueron dos cuestionarios; Inventario de Maslach y Jackson para medir la variable Síndrome de Burnout e Inventario del Instrumento de Graciela Llagas para la variable Desempeño laboral. Participantes: La muestra evaluada fue de 192 profesionales de enfermería que trabajan en el Hospital Regional III Honorio Delgado de Arequipa-2021. Resultados: Se obtuvo que el 48.4% presentaron un nivel medio, 35.9% nivel bajo, mientras que 15.6% tuvieron un nivel alto de Síndrome de Burnout, asimismo para la variable Desempeño Laboral se encontró que el 50% tuvo un nivel de desempeño laboral regular, 39.6% eficiente, mientras que el 10.4% tuvieron un nivel deficiente. Conclusión: Existe relación entre el síndrome de burnout y desempeño laboral en las enfermeras del Hospital Regional III Honorio Delgado de Arequipa, 2021, ya que se obtuvo un valor de $p=0.000 < 0.05$ y $\rho = - 0.474$.

Ccoscco (23) en su investigación el objetivo planteado fue identificar cómo el síndrome de burnout se asocia con el desempeño laboral en profesionales enfermeros dentro de una clínica privada. La población en el estudio fueron parte profesionales de ambos sexos, donde 76 eran enfermeras mujeres y 14 eran enfermeros varones, donde para obtener los datos se hizo uso de dos cuestionarios, para el burnout el MBI y para el desempeño se aplicó un constructo definido por el autor previamente valido por revisión de pares. En tanto el diseño fue relacional de nivel descriptivo y enfoque numérico – cuantitativo. En cuanto a las mediciones del burnout, el 73% de los empleados mostraron un AE moderado, el 82% una despersonalización alta y el 94% una autorrealización alta, y estos resultados mostraron que cinco empleados tenían el síndrome de burnout, 21 tenían una tendencia y 64 no tenían ninguno. En

cuanto, al desempeño, 2/3 de los participantes opinaron que desempeña de manera excelente. De acuerdo con la inferencia de los resultados, se evidencio que el burnout se asocia significativamente con el desempeño laboral del personal de enfermería.

2.2 Bases teóricas

En el ambiente laboral, los más vulnerables que padecen el síndrome de burnout son los profesionales ya que son caracterizados por ejercer el mejor desempeño en su trabajo, ya que poseen altas expectativas en sus propias metas y están comprometidos con su labor (24).

Existen diversas definiciones del síndrome de burnout, Schaufeli y Enzmann (25) lo concretan en el modo de pensar de manera negativa, persistente que se relación con el ámbito laboral en las personas ordinarias, que implica principalmente cuando hay una sensación de capacidad mínima, en el progreso de las actitudes no funcionales en el trabajo, acompañado de estrés y agotamiento.

El síndrome de burnout es la agrupación de síntomas que producen como respuesta a largo plazo en los estresores interpersonales y emocionales que afecta crónicamente a las personas en su ambiente laboral en la que están caracterizadas por tres componentes básicos como: baja realización personal, despersonalización, cansancio y agotamiento emocional (26).

2.2.1 Modelos psicosociales del *Burnout*

Los modelos desarrollados a partir de consideraciones psicosociales se clasifican en tres grupos. El primer grupo se caracteriza por acumular ideas de Albert Bandura para exponer la etiología de síndrome de burnout, en la cual incluye modelos que se desarrollan en el marco de la teoría sociocognitiva del yo (27). Los modelos incluidos en este grupo son el modelo de competencia social de Harrisol de 1983, el modelo de autocontrol de Thompson, Page y Cooper en el año 1993, el modelo de Cherniss en el año 1993 y el modelo de Pines en el año 1993. En el modelo de Thompson et al del año 1993 la variable relevante es la autoconfianza profesional y su efecto en la autoeficacia del trabajo lo que determina en el desarrollo del síndrome mientras que en los otros

tres modelos la autoeficacia percibida es relevante para el desarrollo de este síndrome. Luego tenemos al segundo grupo estos modelos se desarrollan a partir de la teoría del intercambio social, estos modelos se consideran principios de la teoría de la conservación de recursos con el modelo de Hobfoll y Fredy en el año 1993, o la teoría de la equidad con el modelo de comparación social de Buunk y Schaufeli en el año 1993. Finalmente, el tercer grupo analiza los modelos formulados a partir de la teoría organizacional, estos modelos incluyen la disfunción de roles, el clima organizacional, la cultura y la falta de salud organizacional, son modelos caracterizados por tener un énfasis en los estresores a las estrategias de afrontamiento y del contexto organizacional utilizadas en relación con las experiencias de burnout, esto influye con el agotamiento respuesta al estrés en el trabajo (27).

Todos estos modelos son elaborados en una revisión de Gil-Monte y Peiró (28) quienes utilizando un modelo de ecuación estructural, concluyeron que el síndrome de burnout puede integrarse en modelos tradicionales y cognitivos como respuesta al estrés laboral que sale luego del proceso de reevaluación cognitiva.

Las habilidades de afrontamiento utilizadas en los profesionales no fueron efectivas en la reducción del estrés laboral, se supone que esta respuesta es mediadora entre el estrés percibido y sus consecuencias, comienza con el progreso común de bajo desempeño laboral y alto sentimiento emocional del agotamiento (27).

2.3 Conceptual

2.3.1 Síndrome de burnout

Gil-Monte y Peiró (29) lo definen como respuesta al estrés profesional crónico, que consiste en sentimientos y actitudes negativas hacia los individuos con los que labora y su rol profesional, así como la experiencia de agotamiento emocional.

Álvarez (30) define al síndrome de burnout o síndrome de desgaste profesional o ocupacional, es un padecimiento crónico causado por presiones prologadas

que un individuo resulta ante factores estresantes interpersonales y emocionales que se relacionan en su labor. Para Edelwich y Brodsky (31) es descrito como la pérdida creciente de energía, propósito e idealismo, mientras que en la psicología organizacional lo describen como una etapa de agotamiento física y emocional

Una de las principales causas del síndrome de burnout es la inestabilidad laboral en la que puede tener efectos nocivos y negativos en la salud en los profesionales de la salud física y mental (32), el síndrome de burnout es un problema general, que afecta de forma negativa en la salud física y mental de los individuos y por lo tanto la eficacia en las instituciones y organizaciones en la que desarrollan su trabajo (33).

Moreno Toledo (34) menciona que el síndrome de burnout puede provocar sentimientos de fracaso a causa de la exigencia y sobre carga en la que se ve afectados los trabajadores de la salud, ya que están sometidos a largas horas laborales, y algunas situaciones que les puede afectar de forma emocional, además brindan atención a individuos con crisis de dependencia y necesidad favoreciendo a este síndrome de burnout laboral.

Maslach (35) menciona que el síndrome de burnout es un síndrome psicológico de agotamiento emocional, con disminución de la satisfacción personal y la despersonalización que ocurre en personas normales que laboran con otros de alguna forma.

2.3.1.1 Agotamiento emocional

Es la sensación de ser más incapaz de dar más de sí, de forma emocional y de tener recursos emocionales propios disminuidos (35).

Rivera et al. (36) define al agotamiento emocional como la disminución o pérdida de los recursos emocionales, esto quiere decir que los profesionales sienten que ya no pueden dar más de sí a nivel afectivo, es una situación emocional de agotamiento de la energía y los recursos emocionales propios, esto debido al contacto diario y continuo con las personas a las que tienen que cuidar como objetivo de su trabajo.

Nos referimos como agotamiento emocional a la reacción de un trabajador al sentir un nivel emocional que no pueda dar más de sí, esta reacción de agotamiento de los recursos energéticos y emocionales se debe al contacto con los individuos a los que hay que cuidar como objeto de trabajo en condiciones inadecuadas para los trabajadores (37).

2.3.1.2 Despersonalización

Se refiere a la reacción de distancia negativa conductas y sentimientos cínicos hacia otros usuarios de servicios y ciudadanos (35). Rivera et al. (36) podemos definir como el desarrollo de su comportamiento y emociones negativas de cinismo e insensibilidad hacia los empleados que trabajan para ellos, el trabajador trata de entretenerse no solo de las personas destinadas en su trabajo, sino también de los miembros de su equipo con los que laboran, mostrándose sónico, irritable, irónico y al mismo tiempo qué culpa de su insatisfacción y decaimiento en su desempeño laboral.

La despersonalización se describe por la aparición de sentimientos negativos con conductas y actitudes cínicos hacia las personas con las que trabajan. estos profesionales tienen un endurecimiento emocional y su comportamiento es visto cómo deshumanizante por los usuarios (37).

2.3.1.3 Realización personal

Nos referimos a la disminución de la capacidad de una persona y la sensación de logro en el trabajo, en la que experimenta sentimientos de frustración personal la falta de capacidad, esfuerzo o conocimiento, falta de expectativas laborales e insatisfacción general lo que resulta en tardanzas, abandono profesional y absentismo, la deserción suelen aparecer cómo síntomas habituales y característicos de esta patología laboral (35).

A juicio de Chávez (38) argumenta que es una sensación de bajo logro profesional provienen de demostrar que las demandas que se le imponen exceden su competencia para cumplir con esas demandas, se asume que las reacciones negativas afecta en el desempeño laboral y las relaciones con

aquellos a quienes sirven, los empleados se sienten insatisfechos consigo mismo con una baja autoestima e insatisfacción con su desempeño laboral

El desempeño laboral se entiende como una tendencia en los trabajadores expuestos a condiciones de riesgo que se autoevalúan negativamente, esta evaluación negativa afecta significativamente la capacidad para desempeñar en la organización y la relación con aquellos a quienes sirven (37).

2.3.2 Desempeño laboral

El desempeño laboral es considerado como una serie de características personales con las habilidades, las capacidades, las cualidades y las necesidades que interactúan dentro del trabajo y la organización, estas conductas afectan en la variabilidad y los resultados sin precursores que están dando hoy en la actualidad en las empresas (39).

Según Faria (40) menciona que el desempeño del personal es el resultado del comportamiento del trabajador frente a su cargo, sus tareas, sus actividades y atribuciones que depende de los procesos de intermediación y regulación entre el profesional y la organización

El desempeño laboral según Robbins (41), menciona que es uno de los principios esenciales en la psicología del desempeño profesional, es la fijación de objetivos la cual activa la conducta y mejora el desempeño porque ayuda a las personas a concentrarse en metas complejas, que cuando las metas son fáciles. Chiavenato (42) afirma que el desempeño es el comportamiento de una persona con los objetivos fijados, constituye en las estrategias individuales para alcanzar los objetivos deseados.

Por otra parte, Asch (43), argumentan que el desempeño de un trabajador es un instrumento para evaluar las percepciones que tiene un distribuidor y los clientes internos sobre los socios comerciales, este instrumento suministra datos sobre el desarrollo de sus habilidades personales identificando las áreas de mejora continua, para aumentar la colaboración y lograr las metas organizacionales

El rendimiento del trabajo se refiere al comportamiento y desarrollo de cada trabajador, cuando realiza sus tareas determinadas, es el desarrollo con el que

actúa, es por ello que la mayoría de las organizaciones evalúa el desempeño del trabajador para poder medir la eficacia y eficiencia en la ejecución de sus tareas (44).

Según Chiavenato (45) menciona que el desempeño laboral se expresa como el desarrollo del empleado durante sus horas laborales siempre que realice de manera eficiente y eficaz, es decir que realice sus tareas asignadas sin ningún tipo de limitaciones, más que las procedentes de la empresa en cuanto al personal, materiales, recursos, tiempo, etc.

2.3.2.1 Relaciones interpersonales

Las relaciones interpersonales es muy indispensable dentro de una organización ya que a medida que una persona se relaciona con los demás, se logra actuar con equilibrio y armonía esto mientras que el trabajador sienta que desarrolla como un grupo armónico, que muestre responsabilidad, colaboración, respeto entre cada miembro del equipo, de esta forma el trabajador desempeña su labor con esmero y satisfacción como forma de recompensar al grupo (46). Al hablar de relación interpersonal podemos definir como la interacción de dos personas y que son indispensables en la sociedad, Podemos decir que el espacio sociocultural de una persona al vivir como una sociedad le permite comunicarse con el grupo y saber sí mismo (47).

Al hablar de relaciones interpersonales se puede definir como la capacidad que tiene un individuo para poder trabajar y cooperar con sus compañeros, fijando los objetivos a alcanzar organizando las tareas diariamente, para no interferir en el desempeño de los trabajadores con otros, las personas a lo largo de su vida van realizando diferentes vínculos ya sea en el estudio, con sus compañeros de trabajo, sus padres o amistades, a través de esto intercambian la forma de ver la vida compartiendo afecto, necesidades e intereses (48).

2.3.2.2 Motivación

La motivación es un impulso inferior que ayuda a activar la predisposición de una persona para poder ejecutar cualquier tarea o de comportamiento dirigido hacia el objetivo, en orientación para lograr las metas fijadas, la motivación del individuo se identifica en el marco de cualquier ámbito de comportamiento (49). En los

diversos entornos la motivación es muy complicado de manejar, si un trabajador no es competente para realizar una tarea, puede ser enviado para capacitarse para conocer e instruirse en sus nuevos conocimientos laborales, sí el trabajador se le complica aprender las habilidades entonces sería pasado al realizar tareas más simples, de esta forma sería sustituido por un trabajador más efectivo, claramente dándole herramientas necesarias para su cargo, esto permitirá que el trabajador se sienta motivado y realice su trabajo de manera más eficiente (50).

Chiavenato (45) el clima laboral, el porqué de los actos de los trabajadores que efectúan ciertas labores determinadas las cuales pueden acrecentar o disminuir la productividad que cada uno puede lograr en sus labores. Esto quiere decir que se debe identificar a aquellos que cada uno de los trabajadores requiere y procurar sosegar sus necesidades demandadas para así lograr obtener el mejor resultado posible sobre servicios, calidad y productividad. Trabajo en equipo. El trabajo en equipo se considera como el efecto de equipo más importante para lograr más juntos que solos, así se podrá alcanzar más objetivos unidos, empodera a cada miembro y elimina los obstáculos que impiden hacer un trabajo correcto, promueve estructura laborales con menos jerarquía y más flexibles (51).

El trabajo en equipo es indispensable ya que cada participante del grupo debe practicarlo, teniendo en cuenta que una cosa complementa a la agrupación de características, sí está no existiría el equipo ya que los integrantes suelen complementarse en aportes, habilidades, conocimientos y competencias en la cual aporta en el crecimiento de los demás (52)

Aguilar (53) menciona que el trabajo en equipo es caracterizado por el reconocimiento de metas, buenas relaciones interpersonales, conciencia de grupo, sentido de identidad, cohesión, afinidad, ayuda mutua, cooperación espontánea, aceptación de roles teniendo una comunicación clara y flexible

2.4 Definición de términos básicos

Desempeño laboral. Se trata de que los trabajadores cumplan con los requisitos en su trabajo mostrando competencia para poder cumplir con las

responsabilidades laborales, de acuerdo con los objetivos de la organización (54).

Síndrome de Burnout. Es un síndrome psicológico, que se observa en el profesional de servicio humano y es causado por el estrés crónico interpersonal y de naturaleza emocional (55).

Personal de enfermería. La enfermera debe ser el enlace entre el profesional de la salud, la familia y el paciente, la cuidadora debe estar abierta a las preocupaciones y percepciones de su familia y el paciente, debe ser moral y comprometido, estar dedicada como profesional, persistir y estar dispuesta para responder, dialogar y oír las situaciones holísticas y complicadas (56).

III. HIPÓTESIS Y VARIABLES

3.1 Hipótesis

General

Existe relación significativa entre el síndrome de burnout y desempeño laboral del profesional de salud de la unidad de cuidados intensivos del Hospital Sub Regional de Andahuaylas, 2022

Específicos

- Existe relación significativa entre el agotamiento emocional y desempeño laboral del profesional de salud de la unidad de cuidados intensivos del Hospital Sub Regional de Andahuaylas, 2022
- Existe relación significativa entre la despersonalización y desempeño laboral del profesional de salud de la unidad de cuidados intensivos del Hospital Sub Regional de Andahuaylas, 2022
- Existe relación significativa entre la realización personal y desempeño laboral del profesional de salud de la unidad de cuidados intensivos del Hospital Sub Regional de Andahuaylas, 2022

3.2 Definición conceptual de variable

Síndrome de burnout. De acuerdo con Maslach y Jackson (26) define como la agrupación de síntomas que producen como respuesta a largo plazo en los estresores interpersonales y emocionales que afecta crónicamente a las personas en su ambiente laboral en la que están caracterizadas por tres componentes básicos como: baja realización personal, despersonalización, cansancio y agotamiento emocional.

Desempeño laboral. Según Chiavenato (54) el desempeño laboral se incluyo en el cumplimiento de la capacidad para la realización del trabajo de acuerdo a las metas de la institución.

3.3 Operacionalización de variable

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Síndrome de Burnout	De acuerdo con Maslach y Jackson (26) define como una serie de síntomas que ocurren como una reacción a largo plazo a estresores emocionales e interpersonales que afectan crónicamente a los individuos en el ambiente laboral y se caracteriza por tres factores principales: agotamiento o cansancio emocional, despersonalización y baja realización personal.	La variable síndrome de Burnout se va operacionalizar según Maslach y Jackson (26) quienes dimensiona esta variable de la siguiente forma: agotamiento emocional, despersonalización y baja realización personal	Agotamiento emocional	Sobrecarga laboral Vacío emocional Fatiga	Bajo Medio Alto
			Despersonalización	Deshumanización Sentimiento de culpabilidad Identidad Personal	
			Realización personal	Desmotivación Sentimiento de satisfacción y profesional Autoestima	
Desempeño laboral	Según Chiavenato (54) el desempeño laboral incluye el cumplimiento de las exigencias laborales por parte de un empleado e indica la capacidad para realizar un trabajo de acuerdo con los objetivos de la organización.	El cumplimiento de las exigencias laborales por parte de un empleado e indica la capacidad para realizar un trabajo obtenido por el instrumento cuestionario desempeño laboral	Relaciones interpersonales	Comunicación Actitudes Manejo de conflicto	Deficiente Regular Bueno Excelente
			Motivación	Incentivos Aptitud Competencias	
			Trabajo en equipo	Liderazgo Metas Compromiso	

IV. DISEÑO METODOLÓGICO

4.1 Tipo y diseño de investigación

Este estudio es básico con un enfoque cuantitativo, ya que los resultados de esta variable de desempeño laboral y el síndrome de burnout se representa de manera numérica.

Su nivel fue correlacional, ya que se mide la relación que hay entre el desempeño laboral y el síndrome de burnout, el diseño no fue experimental ya que no fueron manipuladas las variables de estudio.

4.2 Método de investigación

El método es hipotético-deductivo

4.3 Población y muestra

La población de este estudio es conformada por 40 profesionales de la salud del área de cuidados intensivos en el Hospital Sub Regional de Andahuaylas

La muestra de este estudio fue el mismo de la población central, esto se debe a la cantidad limitada de la población, es decir 40 trabajadores de la salud del área de cuidados intensivos del Hospital de Sub Regional de Andahuaylas

4.4 Lugar de estudio y periodo desarrollado

El estudio se realizó en el Hospital Sub Regional de Andahuaylas, dentro del área de UCI, con un periodo de 6 meses desde marzo a agosto del 2022.

4.5 Técnicas e instrumentos para la recolección de la información

La técnica fue una encuesta

El instrumento fue un cuestionario

Síndrome de Burnout

Para medir el burnout se realizó un cuestionario con preguntas cerrada, cuya estructura fue diseñada por Maslach y Jackson que es confiable por ser un instrumento que mide el burnout, su escala de medición es tipo Likert de 0 a 5 en el que es dividido por 3 dimensiones que contempla 22 ítems fraccionados de esta forma:

- Agotamiento emocional, constituida por 9 ítems dados por las preguntas 1,2,3,6,8,13,14,16,20 con una puntuación máxima de 54.
- Despersonalización consta de 5 ítems, dados por las preguntas de 5, 10, 11,15, 22 con una puntuación máxima de 30.
- La realización personal consta de 8 ítems dados por las preguntas 4,7, 9,12,17,18, 19, 21 con una puntuación máxima de 48.

Desempeño laboral

Para evaluar el desempeño laboral se utilizó un cuestionario con preguntas cerradas tipo Likert, cuya estructura fue desarrollada por Ccoscco (23), el autor realizo una validación del instrumento donde fue confirmado por expertos que determinaron su validez y confiabilidad, prueba que el valor es de 0.950 lo que indico que el constructo es altamente confiable.

Su escala Likert aplicado en el instrumento es: Nunca =1 Casi nunca =2 A veces = 3 Casi siempre =4 Siempre=5.

Donde: Excelente >19; Bueno 13-18; Regular 7-12 y Deficiente 0-6.

Tabla 1. Prueba de fiabilidad del cuestionario síndrome de burnout

Alfa de Cronbach	N de elementos
0.845	22

Tabla 2. Prueba de fiabilidad del cuestionario desempeño laboral

Alfa de Cronbach	N de elementos
0.898	18

Según a los datos obtenidos, para la variable de síndrome de burnout, el valor de alfa de Cronbach es de 0.845 donde define una alta confiabilidad de estos instrumentos, y para el rendimiento laboral se obtuvo 0.898 que indica lafiabilidad de esta escala.

4.6 Análisis y procesamiento de datos

Para procesar los datos se solicitó un permiso del hospital para poder ser parte del estudio, luego se obtendrá el consentimiento informado de los participantes de este estudio. Para el procesamiento de datos se usaron programas como

Word 2016 y Excel 2016, mientras que para las conclusiones estadísticas se utilizó el paquete estadístico IBM SPSS Statistic v25. Las respuestas obtenidas por los participantes del estudio fueron agrupadas y codificadas en Excel, donde se generó tablas y figuras de distribución, para luego ser exportadas en Word para un análisis e interpretación de los datos, se utilizó la prueba de Rho de Spearman para comprobar la hipótesis con un margen de error del 5%

V. RESULTADOS

5.1 Resultados descriptivos

Tabla 3. Distribución de frecuencia de edad

	Niveles	Frecuencia (fi)	Porcentaje (%)
Edad	25 a 29 años	11	27.5
	30 a 39 años	23	57.5
	40 a más años	6	15.0
	Total	40	100.0

En la tabla 1 se muestra la distribución de frecuencia de edad de la muestra de estudio, del análisis se observó que, de 40 profesionales de salud, 57.5% tienen de 30 a 39 años, el 27.5 % tienen de 25 a 29 años y el 15% se encuentran en un rango de edad de 40 a más años quienes laboran en el área de UCI del hospital sub regional de Andahuaylas.

Tabla 4. Distribución de frecuencia del género

	Niveles	Frecuencia (fi)	Porcentaje (%)
Género	Femenino	33	82.5
	Masculino	7	17.5
	Total	40	100.0

En la tabla 2 se muestra la distribución de frecuencia del género de la muestra de estudio, del análisis se observó que, 82.5% del personal de salud son mujeres y solo un 17.5% son varones que trabajan en el área de UCI del hospital sub regional de Andahuaylas.

Tabla 5. Nivel de síndrome de burnout

	Niveles	Frecuencia (fi)	Porcentaje (%)
Síndrome de Burnout	Bajo	18	45.0
	Medio	22	55.0
	Alto	0	0
Agotamiento emocional	Bajo	29	72.5
	Medio	11	27.5
	Alto	0	0
Despersonalización	Bajo	35	87.5
	Medio	5	12.5
	Alto	0	0
Realización personal	Bajo	14	35.0
	Medio	6	15.0
	Alto	20	50.0

En la tabla 3 se muestra la distribución de frecuencia de la variable Síndrome de Burnout de la muestra de estudio, del análisis se observó que, 55% evidenciaron tener burnout en un nivel medio y el 45% en un nivel bajo, en cuanto a las dimensiones, el 72.5% presentan agotamiento emocional en un nivel bajo, 87.5% evidenciaron despersonalización en un nivel bajo y el 50% tienen su realización personal en un nivel alto. De los resultados se infiere que cerca de la mitad de la muestra en estudio siente el agotamiento, que pueda deberse por factores laborales y/o personales influenciados por el contexto de la pandemia y ello afecta negativamente a la existencia de agotamiento y la realización personal.

Tabla 6. Nivel de desempeño laboral

	Niveles	Frecuencia (fi)	Porcentaje (%)
Desempeño laboral	Deficiente	2	5.0
	Regular	13	32.5
	Bueno	24	60.0
	Excelente	1	2.5
Relaciones interpersonales	Deficiente	2	5.0
	Regular	17	42.5
	Bueno	21	52.5
Motivación	Deficiente	3	7.5
	Regular	15	37.5
	Bueno	20	50.0
	Excelente	2	5.0
Trabajo en equipo	Deficiente	3	7.5
	Regular	13	32.5
	Bueno	23	57.5
	Excelente	1	2.5

En la tabla 4 se muestra la distribución de frecuencia de la variable Desempeño Laboral de la muestra de estudio, del análisis se observó que, 60% tienen buen desempeño y el 32.5% presentaron tener desempeño regular. En relación a las dimensiones se observó que las relaciones interpersonales, la motivación y el trabajo en equipo se presentaron en gran parte en un nivel bueno del personal de salud. De los resultados se infiere que existe buen desempeño en las labores diarias, a pesar de la existencia de burnout, ello puede ser un indicador de la actitud positiva hacia la profesión, misma valoración se encontró en las dimensiones, del cual se indica la existencia de un buen desempeño, sin embargo, se debe realizar acciones para seguir mejorando el trabajo desarrollado.

Tabla 7. Contingencia entre el síndrome de burnout y el desempeño laboral

		Desempeño laboral				Total	
		Deficiente	Regular	Bueno	Excelente		
Síndrome de burnout	Bajo	n	2	12	4	0	18
		%	5.0%	30.0%	10.0%	0.0%	45.0%
	Medio	n	0	1	20	1	22
		%	0.0%	2.5%	50.0%	2.5%	55.0%
Total		n	2	13	24	1	40
		%	5.0%	32.5%	60.0%	2.5%	100.0%

De la tabla se muestra que de un total de 40 profesionales de salud el 50% tienen burnout a nivel medio y buen desempeño, asimismo, el un 30% presentaron bajo nivel de burnout y su desempeño fue regular, de los resultados se puede indicar que la presencia de burnout afecta en las labores diarias del profesional de salud, motivo por el cual es necesario mantener en esos niveles o disminuir el burnout para que exista un mejor desempeño y buena atención a los pacientes.

Tabla 8. Contingencia entre el agotamiento emocional y el desempeño laboral

		Desempeño laboral				Total	
		Deficiente	Regular	Bueno	Excelente		
Agotamiento emocional	Bajo	n	2	12	14	1	29
		%	5.0%	30.0%	35.0%	2.5%	72.5%
	Medio	n	0	1	10	0	11
		%	0.0%	2.5%	25.0%	0.0%	27.5%
Total		n	2	13	24	1	40
		%	5.0%	32.5%	60.0%	2.5%	100.0%

De la tabla se muestra que de un total de 40 profesionales de salud el 35% evidenciaron bajos niveles de desgaste emocional motivo por el cual su desempeño fue bueno, asimismo, un 30% presentaron nivel bajo de agotamiento y su desempeño mostró niveles regulares, de ello se infiere que el desgaste de las emociones que sean causados por el clima laboral, el ambiente y más, influirá a que el personal de salud tenga deficiente desempeño y el cuidado al pacientes sea malo.

Tabla 9. Contingencia entre la despersonalización y el desempeño laboral

			Desempeño laboral				Total
			Deficiente	Regular	Bueno	Excelente	
Despersonalización	Bajo	n	2	13	19	1	35
		%	5.0%	32.5%	47.5%	2.5%	87.5%
	Medio	n	0	0	5	0	5
		%	0.0%	0.0%	12.5%	0.0%	12.5%
Total		n	2	13	24	1	40
		%	5.0%	32.5%	60.0%	2.5%	100.0%

De la tabla se muestra que de un total de 40 profesionales de salud el 47.5% opinaron que tienen baja despersonalización y su desempeño es bueno, asimismo el 32.5% indicaron tener baja despersonalización por lo que su desempeño fue regular, de los resultados se puede indicar que gran parte los profesionales de salud se sienten satisfechos con su trabajo, sienten que son importantes y ello influye a que se desempeñen de buena forma.

Tabla 10. Contingencia entre la realización personal y el desempeño laboral

			Desempeño laboral				Total
			Deficiente	Regular	Bueno	Excelente	
Realización personal	Bajo	n	2	11	1	0	14
		%	5.0%	27.5%	2.5%	0.0%	35.0%
	Medio	n	0	2	4	0	6
		%	0.0%	5.0%	10.0%	0.0%	15.0%
	Alto	n	0	0	19	1	20
		%	0.0%	0.0%	47.5%	2.5%	50.0%
Total		n	2	13	24	1	40
		%	5.0%	32.5%	60.0%	2.5%	100.0%

De la tabla se muestra que de un total de 40 profesionales de salud el 47.5% mostraron tener alta realización personal y un buen desempeño, el 27.5% tienen baja realización personal y su desempeño fue regular, mientras que un 5% mostraron niveles bajos en la dimensión realización personal y su desempeño se manifestó deficientemente. Del cual se infiere que cerca de la mitad de los profesionales tienen las condiciones necesarias para sentirse satisfecho, realizan sus actividades de manera adecuada y con armonía, ello influye a un buen desempeño laboral del profesional de salud.

5.2 Resultados inferenciales

5.2.1 Prueba de normalidad

Tabla 11. Prueba de normalidad

	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.
Síndrome de burnout	0.969	40	0.346
Desempeño laboral	0.929	40	0.015

Se muestra la prueba normalidad mediante el test de Shapiro-Wilk, debido a que la muestra del estudio fue menor a 50 participantes. El nivel de significancia encontrado para el síndrome de burnout fue $p=0.346$ y el desempeño laboral fue $p=0.015$ con lo que se determina que la distribución es no paramétrica, se aplicará el coeficiente de Rho de Spearman.

5.2.2 Prueba de hipótesis

Hipótesis general

Tabla 12. Correlación entre el síndrome de burnout y el desempeño laboral

		Síndrome de Burnout	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Síndrome de Burnout	1.000	,744**
			0.000
		40	40
Desempeño laboral	Desempeño laboral	,744**	1.000
		0.000	
		40	40

Se desarrolló el análisis inferencial en relación a la hipótesis general, donde los resultados muestran que: el valor $r=0.744$ y $p=0.000 < 0.05$, teniendo en cuenta el valor de significancia se concluye que el SD se relaciona positiva y significativamente con el DL del profesional de salud de UCI.

Hipótesis específica 1

Tabla 13. Correlación entre el agotamiento emocional y el desempeño laboral

			Agotamiento emocional	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Agotamiento emocional	Coefficiente de correlación	1.000	,328*
		Sig. (bilateral)		0.039
		N	40	40
	Desempeño laboral	Coefficiente de correlación	,328*	1.000
		Sig. (bilateral)	0.039	
		N	40	40

Se desarrolló el análisis inferencial en relación a la primera hipótesis específica, donde los resultados muestran que: el valor $r=0.328$ y $p=0.039<0.05$, teniendo en cuenta el valor de significancia se concluye que el AE se relaciona positiva y significativamente con el DL del profesional de salud de UCI.

Hipótesis específica 2

Tabla 14. Correlación entre la despersonalización y el desempeño laboral

			Despersonalización	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Despersonalización	Coefficiente de correlación	1.000	0.265
		Sig. (bilateral)		0.099
		N	40	40
	Desempeño laboral	Coefficiente de correlación	0.265	1.000
		Sig. (bilateral)	0.099	
		N	40	40

Se desarrolló el análisis inferencial en relación a la segunda hipótesis específica, donde los resultados muestran que: el valor $r=0.265$ y $p=0.099>0.05$, teniendo en cuenta el valor de significancia se concluye que el DP no se relaciona con el DL del profesional de salud de UCI.

Hipótesis específica 3

Tabla 15. Correlación entre la realización personal y el desempeño laboral

			Realización personal	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Realización personal	Coefficiente de correlación	1.000	,846**
		Sig. (bilateral)		0.000
		N	40	40
	Desempeño laboral	Coefficiente de correlación	,846**	1.000
		Sig. (bilateral)	0.000	
		N	40	40

Se desarrolló el análisis inferencial en relación a la tercera hipótesis específica, donde los resultados muestran que: el valor $r=0.846$ y $p=0.000<0.05$, teniendo en cuenta el valor de significancia se concluye que el RP se relaciona positiva y significativamente con el DL del profesional de salud de UCI.

VI. DISCUSIÓN DE RESULTADOS

De acuerdo con los resultados descriptivo del estudio, se pudo evidenciar que 55% de los profesionales de salud evidenciaron tener burnout en un nivel medio, en cuanto a las dimensiones, el 72.5% presentan agotamiento emocional en un nivel bajo, 87.5% evidenciaron despersonalización en un nivel bajo y el de realización personal es el que más alto porcentaje alcanza con un 50%. En relación al desempeño, 60% de los profesionales de salud opinaron tener buen desempeño. Los hallazgos del estudio son similares a los encontrados por Chávez (17) donde concluye al analizar los indicadores del burnout concluye que el burnout mostró valores bajos, mucho más específicamente en las dimensiones, cansancio de las emociones donde solo se obtuvo un valor de 17.18 puntos y despersonalización con un puntaje de 4.01, sin embargo, en la dimensión realización personal se evidenciaron valores altos. Asimismo, Márquez (19) en su estudio encontró que el 53% de los trabajadores sufren de exceso de trabajo y malas coordinaciones de horas de trabajo, lo que resulta en fatiga física severa y deficiente entusiasmo laboral. Además, las variables de desempeño laboral mostraron que el 40% de participantes no tenían buenas relaciones, lo que se refleja en puntajes bajos en este criterio, falta de apego al establecimiento y dificultades de ausentismo. A diferencia de Ochoa (20) quien evidencio que el 31,8 % de los encuestados alcanzó niveles altos de síndrome y el 29.4% de participantes opinaron tener un desempeño alto.

Los resultados muestran que las variables observadas entre los trabajadores de la salud influyen en el agotamiento, incluidas la sobrecarga de trabajo, el conflicto interpersonal, la falta de motivación para hacer un buen trabajo, la falta de oportunidades de promoción y crecimiento, la insatisfacción con los salarios bajos, las condiciones inadecuadas y la sensación de desempleo. No tiene valor desde el punto de vista económico y social. Esto puede explicarse por la sensación de no cobrar. Se ha demostrado que esto está relacionado con que los profesionales se sientan mal pagados.

En cuanto al objetivo general, del estudio se evidenció que el nivel de significancia fue $p=0.000$ y $r=0,744$ del cual según la regla la regla de decisión

existe una correlación positiva alta entre el síndrome de burnout y desempeño laboral. Los hallazgos del estudio son similares a los encontrados por Bricio y Pacheco (18) en su investigación, concluye que el síndrome de burnout tiene un marcado impacto en el funcionamiento de la enfermería, ya que reduce progresivamente las expectativas de los profesionales de la salud, disminuyendo su eficacia a la hora de desempeñar sus funciones. Asimismo, Márquez (19) en su investigación menciona que el burnout se relaciona con el desempeño laboral de los profesionales de salud ($p=0.000$). Por otro lado, Ochoa (20) en cuanto a los objetivos generales establecidos en un inicio, concluimos que el agotamiento está asociado con el desempeño laboral, lo que sugiere que los diagnósticos de síndrome bajo, moderado o alto pueden causar un desempeño laboral deficiente.

En ese sentido, Yslado (57) afirma que el síndrome de burnout es el problema de salud mental y laboral más común entre los profesionales sanitarios de todo el mundo, y que afecta a su calidad de vida laboral, a su rendimiento en el trabajo y a la calidad de la atención que prestan a los usuarios.

De acuerdo al objetivo específico 1, los resultados del estudio evidencian que el nivel de significancia fue $p=0.039$ y $r=0,328$ del cual según la regla la regla de decisión existe una correlación positiva baja entre el agotamiento emocional y desempeño laboral. Los hallazgos del estudio son similares a los encontrados por Ochoa (20) en su investigación evidencio que el desempeño laboral se relaciona con la dimensión agotamiento emocional, donde el valor $p=0.000$. Asimismo, Mojonero y Rosas (22) en su investigación concluye que existe relación entre el agotamiento emocional y desempeño laboral en las enfermeras del Hospital Regional III Honorio Delgado de Arequipa, 2021, ya que se obtuvo un valor de $p=0.000$.

En relación al objetivo específico 2, se muestra que el nivel de significancia fue $p=0.099$ y $r=0,265$ del cual según la regla la regla de decisión no existe una correlación entre la despersonalización y desempeño laboral. Los hallazgos del estudio son similares a los encontrados por Chávez (17) en su investigación concluyó que la dimensioe del burnout para despersonalización no se relaciona con el desempeño laboral. Resultados similares encontrados por Araujo y Cubas

(21) en su investigación relacionó la despersonalización y el desempeño laboral en enfermeros(as), concluye que la dimensión despersonalización no mostró una relación estadísticamente significativa con el desempeño laboral ($p=0.412$). Asimismo, Ochoa (20) en su investigación evidencio que el desempeño laboral no se relaciona con la dimensión despersonalización, donde el valor $p=0.320$.

Conforme al objetivo específico 3, los resultados del estudio evidencian que el nivel de significancia fue $p=0.000$ y $r=0,846$ del cual según la regla la regla de decisión existe una correlación positiva alta entre la realización personal y desempeño laboral. Los hallazgos del estudio son similares a los encontrados por Ochoa (20) en su investigación evidencio que el desempeño laboral se relaciona con la dimensión realización personal, donde el valor $p=0.000$. Por otro lado, Araujo y Cubas (21) en su investigación relacionó la realización personal y el desempeño laboral en enfermeros(as), concluye que la dimensión realización personal mostró una relación estadísticamente significativa con el desempeño laboral ($p=0.040$). Asimismo, Mojonero y Rosas (22) en su investigación concluye que existe relación entre la realización personal y el desempeño laboral en las enfermeras de la muestra de estudio, ya que se obtuvo un valor de $p=0.000$.

Es importante comprender que el agotamiento tiene un impacto severo no solo en la salud física y mental de los pacientes, sino también en la salud de los trabajadores de la salud que trabajan en entornos de atención médica, y tomar medidas personales, organizacionales y sociales para revertir el estado emocional, fatiga, despersonalización y disminución de la realización personal. Sin embargo, esto comienza con el desarrollo de políticas de trabajo social que creen turnos de trabajo más equilibrados, promuevan el equilibrio entre la vida laboral y personal, creen entornos de trabajo más cómodos y tengan un impacto positivo en la salud y el bienestar.

CONCLUSIONES

Primera. Al relacionar las variables el nivel de significancia encontrado fue $p=0.000$ y $r=0,744$ del cual se concluye que existe una correlación positiva alta entre el síndrome de burnout y desempeño laboral del profesional de salud de la unidad de cuidados intensivos del Hospital Sub Regional de Andahuaylas.

Segunda. Existe una correlación positiva baja $p=0.039$ y $r=0,328$ entre el agotamiento emocional y desempeño laboral del profesional de salud de la unidad de cuidados intensivos del Hospital Sub Regional de Andahuaylas.

Tercera. Se demostró que no existe una correlación entre la despersonalización y desempeño laboral del profesional de salud de la unidad de cuidados intensivos del Hospital Sub Regional de Andahuaylas, donde el nivel de significancia encontrado fue $p=0.099$ y $r=0,265$.

Cuarta. Se pudo evidenciar que existe una correlación positiva alta entre la realización personal y desempeño laboral del profesional de salud de la unidad de cuidados intensivos del Hospital Sub Regional de Andahuaylas, donde el nivel de significancia encontrado fue $p=0.000$ y $r=0,846$.

RECOMENDACIONES

- Se recomienda al Hospital Sub Regional de Andahuaylas realizar una evaluación anual para detectar la enfermedad a tiempo y tomar decisiones en una fase temprana, así como para evaluar el estado emocional y psicológico de los profesionales de salud y evitar el estrés crónico, que puede perjudicar tanto a su desempeño laboral como a los pacientes y afectar negativamente a su rendimiento y la calidad de atención brindada al paciente.
- Se recomienda al Hospital Sub Regional de Andahuaylas, implementar medidas de seguimiento y prevención de los problemas de burnout e implementar programas de intervención para mejorar las habilidades emocionales, cognitivas y sociales del profesional de salud para evitar el bajo desempeño laboral.
- Al Hospital Sub Regional de Andahuaylas se sugiere que los profesionales de salud deben reducir su cansancio emocional para ello la institución y los directivos deben motivarlos, irradiarles emoción para que no se sientan defraudados por la institución, fomentar otras actividades después del trabajo, tener entusiasmo para levantarse por la mañana e ir a trabajar, y desempeñar sus funciones lo mejor posible.
- Al Hospital Sub Regional de Andahuaylas se recomienda mantener un sentido de realización personal creando un ambiente en el que sea fácil comunicarse con los demás y manejar los inconvenientes personales con cautela y responsabilidad, lo que puede tener un impacto positivo en aspectos del trabajo de los compañeros.