

UNIVERSIDAD NACIONAL DEL CALLAO

FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD

ESCUELA PROFESIONAL DE ENFERMERÍA



**SÍNDROME DE BURNOUT Y DESEMPEÑO LABORAL DEL
PROFESIONAL DE ENFERMERÍA EN CENTRO DE SALUD SAN
GERÓNIMO ANDAHUAYLAS – APURÍMAC, AÑO 2017**

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

AUTORES

VICTORIA CARDOZO TELLO

MARIBEL RIOS ALARCON

CALLAO – 2019

PERÚ

HOJA DE REFERENCIA DEL JURADO

MIEMBROS DEL JURADO:

- Dra. ANA MARÍA YAMUNAQUE MORALES PRESIDENTA
- Dra. LINDOMIRA CASTRO LLAJA SECRETARIO
- Mg. LAURA MARGARITA ZELA PACHECO VOCAL

ASESORA: Dra. ZOILA ROSA DÍAZ TAVERA

Nº de Libro: 03

Nº de Acta: 24

Fecha de Aprobación de tesis: 25/01/2019

Resolución del Consejo de Facultad 003-2019-CF/FCS de fecha 11 de Enero del 2019, sobre designación de Jurado Evaluador de la Tesis para la obtención del Título de Segunda Especialidad Profesional

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 el 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.

INDICE

RESUMEN	3
ABSTRACT	4
INTRODUCCION	5
I. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	7
1.1 Descripción de la realidad problemática.....	7
1.2 Formulación del problema.....	11
1.2.1. Problema general.....	11
1.2.2. Problemas Específicos.....	11
1.3 Objetivos.....	12
1.3.1. Objetivo General	12
1.3.2. Objetivos Específicos	12
1.4 Limitantes de la investigación	13
1.4.1 Limitante teórico.....	13
1.4.2 Limitante temporal	13
1.4.3 Limitante espacial	13
II. MARCO TEÓRICO	14
2.1 Antecedentes.....	14
2.2 Marco.....	25
2.3 Definición de términos	28
III. HIPÓTESIS Y VARIABLES	33
3.1 Hipótesis.....	33
3.2 Operacionalización de variables.....	33
IV. METODOLOGÍA	37
4.1 Tipo y diseño de investigación	37
4.2 Método de investigación	37
4.3 Población y muestra	38
4.3.1 Población	38
4.3.2. Muestra.....	38

4.4 Lugar de estudio	39
4.5 Técnicas e Instrumentos de recolección de la información.....	39
4.6 Análisis y procesamiento de datos.....	40
V. RESULTADOS	41
5.1 Resultados descriptivos.....	41
5.2 Resultados inferenciales.....	48
5.3 Otro tipo de resultados	58
VI. DISCUSIÓN DE RESULTADOS	62
6.1 Contrastación de la hipótesis	62
6.2 Contrastación de los resultados con estudios similares.....	62
CONCLUSIONES	64
RECOMENDACIONES	65
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.	71
ANEXOS	72
ANEXO 1: Matriz de consistencia	
ANEXO 1: Instrumentos validados	
ANEXO 1: Consentimiento informado	
ANEXO 1: Base de datos	

RESUMEN

Esta investigación tuvo como objetivo determinar la relación que existe entre síndrome de Burnout y el desempeño laboral del profesional de enfermería en el centro de salud San Jerónimo –Andahuaylas –Apurímac, 2018. El tipo de investigación fue cuantitativa descriptiva-correlacional de diseño transversal. La muestra estuvo conformada por 22 enfermeros de los servicios del centro de salud. La técnica utilizada fue la encuesta. Los datos generados por los instrumentos de las dos variables fueron procesados con el software SPSS. Las dimensiones del síndrome de Burnout se relacionan directamente con el desempeño laboral. Las dimensiones del desempeño laboral se relacionan directamente con el síndrome de Burnout. Fue utilizada la prueba no paramétrica de Kendall. Por lo tanto, se concluye que existe relación significativa entre el síndrome de Burnout y el desempeño laboral

Palabras claves: Síndrome de Burnout Desempeño laboral, pruebas no paramétricas

ABSTRACT

The objective of this research was to determine the relationship between Burnout syndrome and the professional performance of the nursing professional in the health center of San Jerónimo -Andahuaylas -Aurimac, 2018. The type of research was descriptive-correlative quantitative cross-sectional design. The sample consisted of 22 nurses from the health center services. The technique used was the survey. The data generated by the instruments of the two variables were processed with the SPSS software. The dimensions of Burnout syndrome are directly related to work performance. The dimensions of work performance are directly related to the Burnout syndrome. The nonparametric Kendall test was used

Therefore, it is concluded that there is a significant relationship between Burnout syndrome and work performance

Keywords: Burnout syndrome, Work performance, non-parametric tests

INTRODUCCION

En la actualidad los países desarrollados como España uno de cada cuatro personas padece algún tipo de trastorno mental a lo largo de su vida, siendo en la actualidad la causa de 40% de las patologías crónicas y del 30% de la discapacidad que se produce en el país de España, datos que sin duda evidencian el enorme impacto que tienen las enfermedades mentales tanto desde el punto asistencial como como humano (1)

En los países que cuentan con mejor desarrollo económico y social o bien llamados países desarrollados se han registrado según la OMS un nivel más alto en trastornos psicopatológicos, encontrándose dentro de ellos el síndrome de burnout

En este punto gracias a las estadísticas realizadas por la OMS, siendo España uno de los países más avanzados en tratamientos oportunos y por parte del gobierno brinda los mejores beneficios a sus trabajadores, nos encontramos con altas tasas de algún tipo de trastorno mental sobre estimándose una creciente en cuanto a las patologías crónicas, las cuales son a simple vista las más graves. Si bien es cierto el diagnóstico de las enfermedades mentales ha sido más eficaz en estos últimos años yendo de la mano por un avanzado tratamiento y una adecuada atención sanitaria de las diferentes enfermedades mentales, pero aún quedan muchas áreas en las que es necesario intervenir para poder mejorar la calidad de atención a estos pacientes, dentro de estas áreas tenemos a los programas de promoción y prevención precoz.

La Organización Mundial de la Salud dice que las consecuencias de trabajo del personal de salud están desequilibradas al interior de los países. Por falta de equipo de salud adecuado en las áreas rurales y los programas de

enfermedades prioritarias cuentan con poco personal pero, además, las condiciones desfavorables de trabajo están conduciendo a migraciones de los profesionales, cuya necesidad aumenta dadas las nuevas enfermedades que amenazan la seguridad global, el envejecimiento de la población y las cambiantes tendencias de trabajo. (2)

El estudio del síndrome de Burnout es una necesidad social orientada a mejorar la salud y la calidad de vida de las personas. A nivel de Latinoamérica, en el Perú, en Apurímac Andahuaylas San Jerónimo y en Centro salud San Jerónimo, los estudios de prevalencia, impacto y consecuencias del síndrome de Burnout están centrados principalmente en profesionales de la salud y aquellos que su labor se relaciona con el cuidado de las personas.

Los profesionales enfermeros as) De esta forma, se resalta que este síndrome debería ser visto como uno de los problemas de salud de mayor riesgo para el profesional de enfermería, considerando las características del ambiente laboral sanitario y la presión del ambiente social, donde cada vez se exige mayor competitividad y entrega por parte del profesional. En conclusión, las enfermeras de las unidades críticas presentan tendencia a síndrome de Burnout

CAPITULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1 Descripción de la realidad problemática

En los países con menor desarrollo económico y en este caso hablando de América Latina, los trastornos mentales y el síndrome de burnout se presenta por un desbalance en cuanto a los recursos humanos hablando en el ámbito laboral de los profesionales de salud, además de la constante de la inestabilidad laboral que ofrecen los diferentes gobiernos, lo que pone en un constante estrés a los profesionales que deben ejercer su profesión velando por lograr la mayor cobertura de atenciones a sus pacientes. Por otra parte está la poca información que se tiene del síndrome de burnout y cuanto puede afectar a los profesionales de salud. Lo que resulta con poca promoción y prevención de esta enfermedad que ya se presenta desde hace años en América Latina y que va en incremento.

El síndrome de burnout es una alteración de la salud mental que afecta a profesionales que trabajan directamente con personas, como los profesionales de salud. Aunque no esté reconocido en el Manual Diagnóstico y Estadístico de los Trastornos Mentales (DSM), en la última versión en inglés de la Clasificación Internacional de Enfermedades y Problemas relacionados con la Salud (CIE-10) aparece con el código Z73.0 bajo el título de Burnout o estado de agotamiento vital. Actualmente, se lo describe como una patología compuesta por tres dimensiones: agotamiento emocional, despersonalización y falta de realización personal (3)

El desempeño laboral se ha visto perjudicado en las distintas entidades prestadoras, por la poca importancia que le dan al síndrome de burnout de

como por ejemplo como se manifiesta, como se puede evitar y sobre todo como se puede tratar. Con el objetivo de mejorar la calidad de atención y el bienestar mental de los prestadores de servicio.

La percepción del estrés tiene una forma de medida ello nos indicaría la posible existencia de síndrome de Burnout en la población, por ende, es importante el estudio de este problema, así como de sus factores asociados (tenencia de hijos, tiempo de actividades de esparcimiento, horas de sueño, relación con el equipo de trabajo, remuneración económica, eventos personales negativos, etc.), ya que ello permitirá implementar estrategias de prevención e intervención

La ultima investigación realizada en la ciudad de Abancay nos ha puesto en alerta porque las personas con un nivel alto de Síndrome de Bumout, frecuentemente desarrollan conductas negativas hacia su trabajo y hacia los demás, puesto que sus relaciones interpersonales se encuentran alteradas, en ocasiones también manifiestan alteraciones físicas como fatiga, agotamiento, dolores y molestias. Las personas con un nivel medio a bajo presentan en algunos casos los mismos síntomas en menor intensidad, y requieren de apoyo emocional. (4)

La problemática de las personas dedicadas al cuidado de otras, empieza con la necesidad de satisfacer adecuadamente la demanda de sus necesidades sin sobrecargar de trabajo a las que las brindan, pero esto no sucede ya que en Apurímac tenemos mucha demanda de atención en salud, mas no, hay una adecuada distribución de personal, profesionales, insumos, equipamiento y más para cubrir todas las necesidades de los pacientes, lo que genera malestar, angustia, estrés, impotencia, etc. Por parte de los responsables de atención, también tenemos que un factor determinante en este lado del país es que, un porcentaje elevado de

prestadores de servicio no cuentan con un contrato que pueda brindarles estabilidad laboral, lo que se convierte en realizar trabajos más arduos y menos recompensables, lo que los lleva a un estado de angustia continua y de esta manera perjudicando a los pacientes ya que, más atenciones no significa mejores atenciones. En la investigación realizada en Apurímac no se menciona si los prestadores de servicio cuentan con programas de bienestar mental, lo que es de gran importancia para la buena salud mental y física de todos.

Por otro lado en la ciudad de Andahuaylas y específicamente hablando del centro de Salud de San Jerónimo donde está dirigida nuestra investigación se ha identificado que si bien muchos profesionales de Salud de este Centro de labores logran desarrollar las competencias necesarias para cumplir con sus objetivos, otros presentan dificultades al adaptarse, lo que hace que sean una población susceptible a padecer síndrome de Burnout, mostrando agotamiento y conductas de evitación como forma de afrontamiento, conllevando a una condición de la salud mental, lo cual tiene como consecuencias para la institución como: infracción de normas, deterioro de la calidad asistencial, ausentismo laboral, etc., que son situaciones palpables de nuestra realidad local.

En otras Circunstancia, la influencia, que contribuye que se menciona es las remuneraciones bajas que perciben los trabajadores, los cuales no están acordes a la labor que se realiza, desmotivando en su desempeño de actividades y a sufrir el síndrome de burnout

Existen conflictos en las relaciones interpersonales entre colegas y el gerente en el buen desempeño laboral, ya que no, todos están de acuerdo con la gestión del jefe del establecimiento en el cumplimiento de los indicadores programadas del centro de salud san jerónimo. Buscando sus propios intereses personales.

Las capacitaciones y adquisición, de conocimientos que se realizan no están considerados para todo el personal, ya que los jefes envían a las mismas colegas que son de su confianza y/o amistades, esto genera sentimientos de discriminación y destierro.

Los reconocimientos al personal asistencial, puede ser el acto o la distinción que expresa una felicitación o un agradecimiento. Donde puede recibir un diploma frente a los logros obtenidos, sin embargo siempre están a la expectativa del primer error que podría cometer, reaccionando la disconformidad continua para sancionarlos o amenazar con desplazar a otro establecimiento o despedir al personal. El trabajo en equipo no se refleja ya que existen grupos de trabajadores que están en desacuerdo con sus jefes inmediatos siendo un obstáculo que no permite el avance del cumplimiento de los indicadores. El personal del centro de salud de San Jerónimo de la provincia de Andahuaylas del departamento de Apurímac del año del 2018. Se evidencia, que el síndrome de Burnout afecta a todo profesional en vista que están sobrecargados de actividades laborales, los que repercuten en su personalidad presentado un desgaste psicológico situación que afecta directa e indirectamente y como referente principal se ha tomado el trabajo, Agotamiento del personal que trabaja, cansancio y desgano. El Centro de salud está cada vez más insuficiente a la exigencia para la atención de la demanda y de esta manera brindar, mejorar con cuidado y esmero.

Todo lo anterior motivó la realización del presente estudio se relacionan con el desgaste profesional, también llamado síndrome Burnout, lo que se representa con grandes aportes en la investigación

La presente investigación fue motivada por la inquietud de querer conocer la relación del síndrome de Burnout y el Desempeño Laboral en los licenciados enfermeros (as) debido a que en nuestro contexto local no se cuentan con estudios en esta población, este estudio pretende resaltar la

importancia de la salud mental; que es derecho esencial de toda persona, siendo el recurso humano que permite desarrollar su potencial tanto intelectual como emocional; aportando constantemente. De esta manera sobre algunas de las características del síndrome de Burnout. El objeto de estudio de este trabajo es el análisis general Síndrome de Burnout Y desempeño laboral en el centro de salud de san jerónimo, Andahuaylas, Apurímac. Obteniéndose los antecedentes que permitieron conocer de cerca, la relación, flexibilidad en el desempeño asistencial tiene un rol importante. Para el presente trabajo de investigación se ha tomado en cuenta los siguientes antecedentes:

1.2 Formulación del problema

1.2.1. Problema General

- ¿Cuál es la relación que existe entre el síndrome de burnout y desempeño laboral del profesional de enfermería en el centro de salud San Jerónimo - Andahuaylas. Apurímac -Año 2018?

1.2.2. Problema Específicos

- ¿De qué manera se caracteriza el síndrome de burnout en el profesional de enfermería en el centro de salud San Jerónimo? Andahuaylas. Apurímac, Año - 2018?
- ¿Cómo es el desempeño laboral en el profesional de enfermería en el centro de salud San Jerónimo. Andahuaylas – Apurímac - Año, 2018?
- ¿Cuál es la relación que existe entre el síndrome de burnout y el desempeño laboral a nivel de su eficacia en el profesional de enfermería en el centro de salud San Jerónimo – Andahuaylas - Apurímac. Año, 2018?
- ¿Cuál es la relación que existe entre el síndrome de burnout y el desempeño laboral a nivel de su eficiencia el profesional de

enfermería en el centro de salud San Jerónimo. Andahuaylas. Apurímac. Año, 2018?

- ¿Cuál es la relación que existe entre el síndrome de burnout y el desempeño laboral a nivel económico el profesional de enfermería en el centro de salud San Jerónimo. Andahuaylas. Apurímac - Año, 2018?

1.3 Objetivos de la investigación (general y específicos)

1.3.1. General

Determinar la relación que existe entre el síndrome de Burnout y desempeño laboral del profesional de enfermería en el centro de salud San Jerónimo. Andahuaylas. Apurímac. Año 2018.

1.3.2. Específicos

- Describir las características del síndrome de burnout en el profesional de enfermería en el centro de salud San Jerónimo. Andahuaylas. Apurímac. Año, 2018
- Determinar cómo es el desempeño laboral en el profesional de enfermería en el centro de salud San Jerónimo. Andahuaylas. Apurímac. Año, 2018
- Caracterizar cual es la relación que existe entre el síndrome de burnout y el desempeño laboral a nivel de su eficacia en el profesional de enfermería en el centro de salud San Jerónimo. Andahuaylas. Apurímac. Año, 2018
- Caracterizar cual es la relación que existe entre el síndrome de burnout y el desempeño laboral de su eficiencia en el profesional de enfermería en el centro de salud San Jerónimo. Andahuaylas. Apurímac. Año, 2018
- Caracterizar cual es la relación que existe entre el síndrome de burnout y el desempeño laboral a nivel económico en el profesional

de enfermería en el centro de salud San Jerónimo. Andahuaylas. Apurímac. Año, 2018.

1.4 Limitantes de la investigación

1.4.1 Limitante teórica

Para el marco teórico, no se han encontrado muchos antecedentes del tipo correlacional a nivel provincial que incluyan al personal de enfermería.

1.4.2 Limitante temporal

Los profesionales de enfermería se encuentran recargados e imposibilitan tomar una información completa con respecto a las variables síndrome de Burnout y desempeño laboral.

1.4.3 Limitante espacial

Los servicios del centro de salud San Jerónimo analizado está localizado en Andahuaylas-Apurímac.

CAPITULO II MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes

2.1.1. Antecedentes internacionales

Autor: SANCHEZ, P; SIERRA, V. (2014) Investigación: “Síndrome de Burnout en el personal de enfermería en UVI”. (2014), Del Hospital Ramón y Cajal, en la provincia de Madrid; Material y Método: observacional, descriptivo y transversal, cuestionario Maslach Burnout Inventory en su versión en español, Conclusión: El perfil del trabajador que padece síndrome de Burnout sería: enfermera, de 35 a 44 años, con contrato fijo, experiencia laboral mayor de 16 años y una antigüedad de 1 a 5 años en el puesto de trabajo. (05)

En esta investigación realizada en la ciudad de Madrid se tuvo como objetivo principal fue determinar cuál es la prevalencia de síndrome de burnout y todas las dimensiones que esta contiene a los profesionales de enfermería que tienen un régimen de contrato cas y nombrado, y estuvieron laborando específicamente en el área de cuidados intensivos, a lo que ellos denominan UVI medica en un Hospital de Madrid, esta investigación se tomó como muestra a las enfermeras del área de UVI por considerárselas como un grupo de alta vulnerabilidad a presentar el síndrome de burnout porque en el área que laboran padecen de mucho estrés por el contacto constante con pacientes que se encuentran en un estado crítico o terminal. Después del proceso de la aplicación de cuestionarios se concluyó en que el 19% presenta un nivel alto de cansancio emocional y se presenta en un rango de edad entre los 35 y 54 años de edad, esto lo padecen aquellas que tienen más experiencia laboral.(05)

Autor: JUAREZ, A.; IDROVO, A.; CAMACHO, A..; “Síndrome de burnout en población mexicana: Una revisión sistemática”. (2014); Material y método: búsqueda en 12 bases de datos y se hizo un meta análisis de las dimensiones de burnout y los alfas de crombach reportados, Conclusión: una vez o al menos presentaron como frecuencia de síntomas del síndrome de burnout (07)

Para este estudio se seleccionaron 64 investigaciones que dio una población de 13 801 empleados que en su mayoría pertenecían a profesionales que laboraban en el sector de la salud, más del 50% de dicha población de estudio perteneció al estado de Jalisco y el Distrito Federal en México, durante la revisión de las investigaciones seleccionadas en su mayoría aplico el método observacional y transversal, dichas investigaciones fueron tomadas de revistas prestigiosas como LILACS, CIELO y más, es así que cuando se procedió a realizar el meta análisis de las 64 investigaciones, se obtuvieron resultados confusos por la gran diferencia de variables utilizadas en dichas investigaciones, pero se destacó la gran heterogeneidad que se usó para determinar los criterios de prevalencia, es por eso que se concluyó que en 14 investigaciones realizadas arrojaron valores promedio de “una vez al mes o menos” en cuanto a la escala de frecuencia de presencia de síntomas del síndrome de burnout (07).

Autor: ALDRETE, M.; NAVARRO, C.; GONZALES, R. (2015) .; “Factores Psicosociales y Síndrome de Burnout en Personal de Enfermería de una unidad de Tercer Nivel de Atención a la Salud”. (2015); Material y método: observacional, transversal y analítico, se aplicaron cuestionarios. Conclusión: Se confirmó la relación entre los factores psicosociales laborales y el síndrome de Burnout.(06)

Este estudio se realizó en el Hospital regional Valentín Gómez Varias, que pertenece al tercer nivel de atención, en Guadalajara – México, donde se

tomaron a 163 licenciadas en enfermería que laboraban en diferentes áreas del Hospital de tercer nivel perteneciente al sector público, para que esta muestra sea efectiva las profesionales de salud el 88% de sexo femenino debían estar laborando más de 6 meses en dicho Hospital. Para la recolección de datos se usaron tres apartados el primero pertenece a la recolección de datos sociodemográficos y laborales, el segundo pertenece a la recolección de factores psicosociales tomado del trabajo de Silva modificado en el 2006 y el tercero y último la recolección de datos sobre la remuneración del rendimiento. En cuanto a los resultados se concluyó que el 47.5% presentan factores psicosociales negativos en el área donde labora como las exigencias laborales, condiciones inadecuadas y remuneración del rendimiento. Por el lado de la afectación del síndrome de burnout en los profesionales enfermeros se demostró que el 33% presenta agotamiento emocional, por lo que el agotamiento se relacionó con 6 de las 8 áreas evaluadas y con esto se pudo llegar a la conclusión de que existe relación con los factores psicosociales y el síndrome de burnout en este hospital de tercer nivel.

Autor: GOMEZ, L.; ESTRELLA, D. (2015) “Síndrome de Burnout: una revisión breve”. (2015); Material y método: se realizó una revisión de definiciones, síntomas, diagnóstico y propuestas de tratamiento del síndrome de burnout. Conclusión: el síndrome de burnout tiene relación directa con el desempeño laboral 08)

Realizado en México. Este es un estudio de revisión de varias definiciones, cuestionarios, síntomas, diagnósticos y propuestas de tratamiento del síndrome de burnout ya anteriormente estudiado por varios autores con la finalidad de confirmar o descartar la relación del desempeño laboral, cuadros depresivos, cansancio extremo, pensamientos negativos que como consecuencia afectan la labor cotidiana en la vida de las personas, coincidentemente estos síntomas se presentan en los diversos estudios revisados para dicha investigación. En cuanto al tratamiento desde una

perspectiva preventiva se han propuesto estrategias de la creación permanente de ambientes saludables en donde se pueda realizar un intercambio de comunicación sana y saludable, donde se realicen charlas motivaciones y talleres de cómo manejar el estrés en nuestra vida cotidiana donde también está involucrado el trabajo que desempeñan. Establecer fechas de actividades de ocio como actividades deportivas, paseos y más; muy aparte de los que ya se cuentan como, por ejemplo: el día de la enfermería, etc. En el caso de los profesionales que están sometidos a mas estrés laboral las mismas actividades ya mencionadas además de programas de monitoreo constante y atención temprana. En el caso de tratamientos está el adecuado diagnóstico temprano y de presentarse síntomas psiquiátricos brindar el tratamiento adecuado por el profesional especialista, mediante psicoterapias y si ha der necesario terapias farmacológicas. Dicha investigación llevo a la conclusión de que el síndrome de burnout está relacionado directamente con el desempeño laboral, en las primeras investigaciones solo estaba presente en los profesionales que se dedicaban a la atención primaria y de cuidados, pero con el pasar del tiempo se hicieron más investigaciones a diferentes ocupaciones como los cuidadores informales. Aun se debate si el burnout viene a ser un síndrome o una enfermedad en sí, pero si bien es cierto que es una realidad que repercute en la salud mental y física de los diferentes trabajadores y profesionales. Y que es necesario implementar en las diferentes instituciones estrategias para la prevención e intervención de este padecimiento.

Autor: GARCIA, P.; GATICA, M.; CRUZ, E. (2016)“Factores que denotan el Síndrome De Burnout”. (2016); Material y método: cuantitativo mediante el cuestionario “maslach burnout inventory”, Conclusión: la plana docente de la IES mencionada sufre alto nivel de Síndrome de Burnout.(09

Esta investigación se llevó a cabo en una Institución Educativa Superior (IES) de Puebla en la ciudad de México, a toda la plana de docentes que laboraba en dicha institución, con la finalidad de determinar a qué nivel se presenta el síndrome en los trabajadores de la IES. Para esta investigación se involucraron como muestra a 100 docentes todos ellos de la plana docente de la IES, quienes fueron seleccionados por un muestreo aleatorio simple. El instrumento utilizado fue un cuestionario “maslach burnout inventory” para medir el nivel de síndrome de burnout que presentaban los docentes, aquel cuestionario cuenta con preguntas del ámbito laboral, social y personal, tomando como dimensiones la despersonalización, el cansancio emocional y la realización personal. Que están directamente relacionadas con el padecimiento de dicho síndrome. Después de la recolección y procesamiento de datos se concluyó en que todos los docentes presentan un nivel alto de síndrome de burnout, siendo los que alcanzaron niveles superiores aquellos que llevan una vida matrimonial, tienen menos años laborando de dicha institución y aquellos en cuyas edades fluctuaban entre los 42 y 56 años de edad (09)

2.1.2. Antecedentes nacionales

Autor: Paz M. (Trujillo-Perú, 2014), en su investigación “Comparación de la prevalencia del síndrome de Burnout en los estudiantes del internado médico de los hospitales nivel III Trujillo, 2013”, Estudio transversal en 132 estudiantes del internado médico, 76 varones y 56 mujeres. (10)

El estudio fue que el síndrome de Burnout se encontró de los internos de medicina, con una mayor prevalencia en aquellos provenientes de la universidad nacional frente a los de universidades particulares, igualmente se encontró una mayor prevalencia en las rotaciones de cirugía y ginecología. La aplicación de la Formación e instrucción a descubrir lo que está afectando a los internos de medicina en vista que están

sobrecargados de actividades laborales, los que repercuten en su personalidad presentado un desgaste preferentemente. Directa e indirectamente y como referencia el trabajo de investigación. Se encuentra alteraciones conductuales, en contacto directa con los pacientes hacen que sea más por el bienestar personal. La constancia sea más de servicio, así como la percepción al encontrar sentimientos encontrados constructivos que llega con una reacción de Este síndrome comprende una serie de alteraciones que es asociado se manifestaron en agrupación de los internos con mayor prevalencia que se alternan por cirugía y ginecología y como es evidente que los internos de universidades nacionales son los primeros afectados con dicho síndrome, además se ha visto disminuida la importancia como es debida por dichos internos es este hospital de Trujillo. (10)

Autor: Jaime C. (Lima-Perú, 2014), en su estudio "Síndrome de Burnout en internos de medicina del Hospital Nacional Dos de Mayo 2013-2014", tuvo como objetivo determinar las diferencias en el nivel de Burnout en estudiantes de medicina que han concluido el internado respecto a los estudiantes que lo inician en el Hospital Nacional Dos de Mayo. Se realizó un estudio transversal. En internos de medicina del año 2013, internos de medicina del año 2014 del hospital Nacional Dos de Mayo, entre varones y mujeres. Los resultados mostraron en sus dimensiones con agotamiento emocional alto, con despersonalización alta y con realización personal baja. No hay diferencias significativas respecto al sexo.

En esta investigación se encontró diferencias significativas en cuanto a la presencia de Burnout en los dos grupos de estudio, siendo más prevalente en aquellos que concluían el internado. Sin embargo, no hay diferencias respecto al sexo. La laboriosidad de la Formación e instrucción a descubrir lo que está afectando a los internos de medicina en vista que están sobrecargados de actividades laborales, los que repercuten en su

personalidad presentado elevado síndrome, sin embargo no hay diferencias en ambos sexos han sido afectados preferentemente en los internos que ya concluían el internado y como referencia del trabajo de investigación. Se encuentra alteraciones conductuales, en contacto directa con los pacientes hacen que sea más por el bienestar personal del paciente. La constancia sea más de servicio, así como la percepción al encontrar sentimientos encontrados constructivos que llega con una reacción de Este síndrome comprendido en una serie de alteraciones que es asociado se manifestaron en agrupación de los internos con mayor prevalencia se ha visto disminuida la importancia como es debida a dichos internos que debe tomar en cuenta para su tratamiento respectivo a través de horas de entretenimiento y esparcimiento recreacionales.

Autor: Ortega M. (Lima-Perú, 2015), en su investigación sobre "Prevalencia de síndrome de Burnout en internos de medicina del Hospital Nacional Arzobispo Loayza", tuvo como objetivo determinar la prevalencia del síndrome de Burnout en los internos de medicina del Hospital Nacional Arzobispo Loayza durante el año 2014. Se realizó un estudio transversal En internos de medicina, varones y mujeres, entre 22 y 32 años. Los resultados principales mostraron una prevalencia del síndrome de Burnout fue del sexo femenino, mostrando relación estadística significativa cuanto a sus dimensiones presente. (12)

Esta investigación concluye que existe relación estadística significativa entre el sexo femenino y el desarrollo de síndrome de Burnout y que la dimensión más afectada es la despersonalización. La dedicación de la Formación e instrucción a descubrir lo que está afectando a los internos de medicina en vista que están sobrecargados de actividades laborales, los que repercuten en su personalidad presentado elevado síndrome, sin embargo han sido afectados en el sexo femenino presentando

agotamiento. Se encuentran alteraciones conductuales, en contacto directo con los pacientes haciendo en que sea más por el bienestar personal del paciente. La constancia sea más de servicio, así como la percepción. Este síndrome comprendido en una serie de alteraciones que es asociado se manifestaron en agrupación de los internos con mayor prevalencia se ha visto disminuida la importancia como es debida a dichos internos que debe tomar en cuenta para su tratamiento respectivo. A través de horas de entretenimiento y esparcimiento en la despersonalización, directa e indirectamente y como referente principal se ha tomado el trabajo.

Autor: VASQUEZ, J.; MARUY, A.; VERNE, E.; (Lima – peru, 2013).

Investigación: “Frecuencia del síndrome de Burnout y niveles de sus dimensiones en el personal de salud del servicio de emergencia de pediatría del Hospital Nacional Cayetano Heredia en el año 2014. Lima, Perú.” Material y método: estudio descriptivo- transversal se utilizó como instrumento el cuestionario “Malach Burnout Inventory”. Conclusión: La falta de trabajo de la cónyuge, sexo, condición laboral y tiempo de trabajo tuvieron relación estadísticamente significativa con las dimensiones de este síndrome. (13)

esta investigación realizada en la ciudad de Lima – Perú, tuvo como objetivo determinar el nivel de síndrome de burnout en los trabajadores del servicio de emergencia del hospital ya mencionado, para esto se utilizó como muestra a 25 médicos, 16 enfermeras y 13 técnicos en enfermería todos trabajadores del área de emergencias pediátricas, se tomó a este grupo como muestra por ser un servicio de alta complejidad donde los profesionales están sometidos a mucha presión física y mental por la necesidad de resolución rápidas para estabilizar a los pacientes que son de son menores de edad. Las dimensiones del síndrome de burnout

fueron: el cansancio emocional, despersonalización y realización personal, el instrumento usado utilizado fue el cuestionario de “Malach Burnout Inventory” traducida al castellano y que consta de 22 ítems un instrumento que es válido para aplicarlo en países como España, México y Chile, pero aun así ese instrumento se utilizó en esta investigación. Después de la aplicación y procesamiento de los instrumentos recolectados, se concluyó en que hubo un nivel alto en despersonalización y la falta de trabajo de la pareja o conyugue del profesional, relacionándose también el tiempo de trabajo con esta dimensión. Los trabajadores con menos tiempo de trabajo presentan niveles altos de despersonalización y la condición laboral.

Autor: POMA, H.:(Lima – peru, 2013). Investigación: “prevalencia del síndrome de burnout en docentes odontólogos de la facultad de odontología de la universidad nacional mayor de san marcos en el año 2013.” **Material y método:** estudio descriptivo, transversal, retrospectivo se utilizó como instrumento el cuestionario “Malach Burnout Inventory”. **Conclusión:** se utilizaron 2 cuestionarios, 1 para registrar las variables independientes y el 2do cuestionario Maslach Burnout Inventory (14)

Esta investigación se llevó acabo en la ciudad de Lima, en la universidad Mayor de San Marcos, la investigación tuvo como objetivo determinar la prevalencia del síndrome de burnout en los odontólogos docentes que laboraban en la facultad de odontología en la universidad ya mencionada, se tomó como muestra a 78 cirujanos dentistas que ejercían la labor de docentes, siendo 51 de sexo masculino y 27 de sexo femenino de edades entre 25 y 75 años de edad, los cuestionarios tenían las instrucciones impresas de cómo llenar dichos instrumentos de investigación, después del procesamiento de los datos obtenidos se halló que existe poca prevalencia de síndrome de burnout en los docentes, representando 1 de cada 20 que presenta el síndrome de burnout, resultando ser un valor mucho menor al que se había registrado en los trabajos de investigación que usaron para realizar dicha investigación.

Autor: Chanduvi G. y Vega L. (Chiclayo – Perú, 2015), “en su investigación del Síndrome de Burnout entre el personal Técnico de Enfermería de dos centros hospitalarios estatales, de las entidades MINSA y ESSALUD en Chiclayo, 2013”

Trabajadores presentan una mayor probabilidad de que en el futuro desarrollen características de la dimensión cansancio emocional, ubicándose por ende en los niveles altos. Se encontró diferencias en las dimensiones de cansancio emocional y despersonalización entre el personal técnico de enfermería de dos centros hospitalarios estatales, de la entidades MINSA y ESSALUD, sin embargo estas diferencias no se encontraron en las dimensiones de realización personal. Se encontró diferencias en la dimensión de cansancio emocional, en el nivel alto y medio; así la tasa de trabajadores del hospital estatal de la entidad MINSA obtuvo los porcentajes de 28% en el nivel alto y el 34% en el nivel medio, en comparación al grupo de técnicos de la entidad de ESSALUD, donde un 9% se ubicó en el nivel alto y un 29% en el nivel medio. (61)

De acuerdo a la conclusión de los autores anteriores hay una desigualdad y disconformidad del personal técnico de los establecimientos de salud del MINSA y ESSALUD. Bloqueando el desaliento y la confrontación en su semejanza.

Principalmente ayuda a cooperar participando indudablemente y declarando una realidad cruda renombrada y notable, respetando y admirando las habilidades y la pericia de cada personal sustentando su físico real y mental.

Trucios A. (Huancavelica – Perú, 2016) Síndrome de burnout en personal de enfermería de centro quirúrgico del Hospital Regional Zacarías Correa Valdivia de Huancavelica 2016

En la dimensión Despersonalización se tiene alto índice de padecer síndrome de Burnout, donde se observa las actitudes de frialdad y distanciamiento. En la dimensión de Realización Personal se tiene alta

tendencia de padecer síndrome de Burnout por los bajos sentimientos de auto eficiencia y realización personal en el trabajo.75 (52)

Los profesionales de Enfermería, manifiestan con una angustia habitual que se relación en determinado movimiento de trabajo y conocedor primordial por dedicar el interés, cuidado y protección a las personas de tal manera que gradualmente hay consecuencia de una manifestación de despersonalización, fatiga, debilidad y insensibilidad a menudo siendo elevados los resultados de la incapacitación profesional del temperamento y su apariencia.

2.1.3. Antecedentes locales

Autor: HUANCA, M. ;(Abancay – Perú, 2013). Investigación: “Nivel del Síndrome de Burnout en el personal de Enfermería del Hospital II de Es Salud, Abancay, durante el periodo de agosto, 2013”. Material y método: Estudio descriptivo, transversal, se utilizó como instrumento el cuestionario “Malach Burnout Inventory”. Conclusión: un 95% del profesional de enfermería presenta agotamiento emocional pero no existe un nivel severo de síndrome de burnout. (15)

En este estudio realizado en la ciudad de Abancay – Apurímac se tomó como muestra a los profesionales de enfermería por ser un grupo ocupacional que presenta mayores niveles de síndrome de burnout según investigaciones nacionales. Para lo que se tomaron como muestra a 38 profesionales de enfermería entre sexo masculino y femenino, se les tomo encuestas de “Malach Burnout Inventory” después se aplicó la prueba de Chi cuadrado resulto con un nivel de significancia de 0.001, lo que resulto con un nivel confianza de un 95%. Se obtuvo como resultado que los profesionales que laboraban 40 horas semanales presentaron relación entre la carga laboral y el síndrome de burnout con un 31.6%. A diferencia de los profesionales que laboraban menos de 40 horas semanales quienes

presentaron un 21.1.%. Seguidamente dentro los profesionales con niveles de síndrome de burnout moderado fueron aquellos que laboraban en el área de pediatría, por otro lado, los profesionales que presentaban edades entre los 40 a 45 años de edad, presentaron un nivel moderado de síndrome de burnout con un 23.7% del total de la población de muestra. Por lado de las dimensiones se encontró un 95.1% de padecimiento de agotamiento emocional en niveles entre moderado y severo. Entre el resultado general, no se encontró un nivel severo de síndrome de burnout entre los profesionales de salud. Pero resaltando que aquellos que presentaron dichos niveles moderados tenían actitudes negativas hacia el trabajo y en su rol como profesional.

Autor: LLOCLLA, M. ;(Andahuaylas – Perú, 2016). Investigación: “Clima laboral y síndrome de Burnout en el personal asistencial del Hospital de Andahuaylas. 2016”. Material y método: Estudio correlacional, transversal, se utilizó como instrumento encuestas. Conclusión: se confirma que existe una relación moderada entre el clima laboral y síndrome de Burnout en el personal asistencial del Hospital de Andahuaylas 2016. Finalmente, cabe señalar que el coeficiente de correlación hallado es de una magnitud moderada. (16)

2.2. Marco

2.1.1. TEORICO

El personal del centro de salud de San Jerónimo de la provincia de Andahuaylas del departamento de Apurímac del año del 2018. Se evidencia, que el síndrome de Burnout afecta a todo profesional en vista que están sobrecargados de actividades laborales, los que repercuten en su personalidad presentado un desgaste psicológico, situación que afecta directa e indirectamente y como referente principal se ha tomado el trabajo, Agotamiento del personal que trabaja, cansancio y desgano

La presente investigación fue motivada por la inquietud de querer conocer la relación del síndrome de Burnout y el Desempeño Laboral en los licenciados enfermeros (as) debido a que en nuestro contexto local no se cuentan con estudios en esta población (problemática), este estudio pretende resaltar la importancia de la salud mental; que es derecho esencial de toda persona, siendo el recurso humano que permite desarrollar su potencial tanto intelectual como emocional (justificación); aportando constantemente. De esta manera sobre algunas de las características del síndrome de Burnout.

El objeto de estudio de este trabajo es el análisis general Síndrome de Burnout Y desempeño laboral en el centro de salud de san jerónimo, Andahuaylas, Apurímac. Obteniéndose los antecedentes que permitieron conocer de cerca, la relación, flexibilidad en el desempeño asistencial tiene un rol importante. Para el presente trabajo de investigación se ha tomado en cuenta los siguientes antecedentes:

2.2.2. CONCEPTUAL

Según la Organización Mundial de la Salud uno de cada cuatro personas padece algún tipo de trastorno mental en algún momento de su vida, siendo un importante factor que contribuye a la morbimortalidad prematura. En este contexto nadie se excluye de padecer dichos trastornos han encontrado prevalencias de incluso entre el 40 y 50% de síndrome de Burnout en profesionales de la salud a nivel local encontrándose investigaciones que tomen en cuenta, pese a ser una población susceptible. Un estudio realizado, muestra que la percepción del estrés tiene como media ello nos indicaría la posible existencia de síndrome de Burnout en esta población, por ende es importante el estudio de este problema en nuestra ciudad, así como de sus factores asociados (tenencia de hijos, tiempo de actividades de esparcimiento, horas de sueño, relación con el equipo de trabajo, remuneración económica, eventos personales

negativos, etc.), ya que ello permitirá implementar estrategias de prevención e intervención, todo lo anterior motivó la realización del presente estudio' se relacionan con el desgaste profesional, también llamado síndrome Burnout, lo que se representa con grandes aportes en la investigación.

Según Freudenberger, el Burnout es la resolución a una angustia habitual que se relaciona en determinado movimiento de trabajo y conocedor primordial por dedicar el interés, cuidado y protección a las personas, de tal manera acontece, en conocedores y competentes de la salud.

Para Maslach y Jackson.- son episodios que gradualmente hay la disposición de constituirse y tener consecuencia de una manifestación de fatiga profesional a través de la debilidad y sensibilidad, a menudo siendo elevados los resultados de la incapacitación profesional, del Temperamento de su apariencia.

La OMS dice uno siendo importante brinda la atención debida inmediatamente para prevenir el grado de severidad que contribuirá a disminuir la morbimortalidad prematura, previniendo la incapacidad El trabajo continuo y a menor costo

si bien muchos logran desarrollar las competencias necesarias para cumplir con sus objetivos, otros presentan dificultades al adaptarse, lo que hace que sean una población susceptible a padecer síndrome de Burnout, mostrando agotamiento y conductas de evitación como forma de afrontamiento, conllevando a una condición de la salud mental, lo cual tiene como consecuencias para la institución como: infracción de normas, deterioro de la calidad asistencial, ausentismo laboral, etc., que son situaciones palpables de nuestra realidad local.

En otras Circunstancia, la influencia, que contribuye que se menciona es las remuneraciones bajas que perciben los trabajadores, los cuales no están acordes a la labor que se realiza, desmotivando en su desempeño de actividades y a sufrir el síndrome de burnout

Existen conflictos en las relaciones interpersonales entre colegas y el gerente en el buen desempeño laboral, ya que no, todos están de acuerdo con la gestión del jefe del establecimiento en el cumplimiento de los indicadores programadas del centro de salud san jerónimo. Buscando sus propios intereses personales.

Las capacitaciones y adquisición, de conocimientos que se realizan no están considerados para todo el personal, ya que los jefes envían a las mismas colegas, que son de su confianza y/o amistades, esto genera sentimientos de discriminación y destierro.

Los reconocimientos al personal asistencial, puede ser el acto o la distinción que expresa una felicitación o un agradecimiento. Donde puede recibir un diploma frente a los logros obtenidos, sin embargo siempre están a la expectativa del primer error que podría cometer, reaccionando la disconformidad continua. Para sancionarlos o amenazar con desplazar, a otro establecimiento o despedir al personal.

El trabajo en equipo no refleja ya que existen grupos de trabajadores que están, en desacuerdo con sus jefes inmediatos siendo un obstáculo que no, permite el avance del cumplimiento de los indicadores.

El Centro de salud está cada vez más insuficiente a la exigencia para la atención de la demanda y de esta manera brindar, mejorar con cuidado.

2.3. Definiciones de terminos basicos

- **Síndrome**
- **Desempeño laboral**

2.3.1. Síndrome de Burnout

Desgaste profesional de las personas que trabajan en diversos sectores de servicios humanos, como respuesta extrema al estrés crónico originado en el contexto laboral, con repercusiones individuales, organizacionales y sociales. Ofrecimiento de un experto de los semejantes que laboran con diferentes comportamientos de prestación y asistencia transitoria temporal a manera de solución de la ansiedad endémico en el ambiente profesional con trascendencia particular con disposición y regulación general.

El Síndrome de Burnout, o de desgaste profesional, es un término anglosajón cuya traducción más aproximada es la de “estar quemado por el trabajo “Desgastado y exhausto.

Agotamiento emocional Se refiere a la disminución y/o pérdida de recursos emocionales, es decir, los que sirven para entender la situación de otras personas que también tienen emociones y sentimientos que nos pueden transmitir durante la vida laboral Laura Quintana Castro 2018.

o mental que tiene consecuencias en la autoestima, y está caracterizado por un proceso paulatino, por el cual las personas pierden interés en sus tareas, el sentido de responsabilidad.

Despersonalización o deshumanización Las alteraciones conductuales
Se refiere a la disminución y/o pérdida de recursos emocionales, es decir, los que sirven para entender la situación de otras personas que también tienen emociones y sentimientos que nos pueden transmitir durante la vida laboral

Realización personal.- resultado de la evaluación cognitiva del estrés al que el sujeto se enfrenta, donde existe deterioro del auto concepto acompañado de sensaciones humanas que se realizan con un fin posible a otros. Uno de los sentimientos de plenitud más importantes que puede

experimentar una persona es la realización personal Proceso mediante el cual uno consigue

2.3.2. Desempeño laboral

El Desempeño Laboral se define, como el nivel de ejecución alcanzado por el trabajador en el logro de las metas dentro de la organización en un tiempo determinado. El desempeño de un puesto, es el comportamiento de la persona que lo ocupa, este desempeño es situacional. Varía de una persona a otra y depende de innumerables factores condicionante que influyen mucho en él. El valor de las recompensas y la percepción de que éstas dependen del afán personal determinan la magnitud del esfuerzo que el individuo esté dispuesto a hacer. Es una relación perfecta de costo beneficio. A su vez, el esfuerzo individual depende de las habilidades y las capacidades de la persona y de su Percepción del papel que desempeñará. Así, el desempeño en el puesto está en función de todas aquellas variables que lo condicionan notoriamente. CHIAVENATO, I (2007)

Es la elevación y cumplimiento de la perseverancia por el emprendedor para obtener el resultado de los objetivos de entradas a las estructuras de una temporada establecida. Es un espacio de conductas de los semejantes establecerse la orientación y condición de transformar de distintas formas para agregar reconocer y obedecer a interminables circunstancias y restringiendo que predominan en abundancia. en la importancia de las compensaciones y la representación de que estas reconocen el deseo propio de decidir la capacidad de impulso este organizado a hacer una correspondencia completa de gasto y de ganancia el rendimiento, su frecuencia el impulso personal dependiendo de la capacidad y experiencia recuperar del semejante de su apreciación la función en cumplimiento a la ejecución y la practica en situaciones transformables de cualidades clara

FLORES GARCÍA RADA JAVIER.

Eficiencia: Idalberto Chiavenato (2004), en su libro *Introducción a la teoría general de la administración*, define la eficiencia como la utilización correcta de los recursos disponibles. En términos generales, la eficiencia se refiere a los recursos empleados y los resultados obtenidos. Asimismo, representa una capacidad o cualidad importante de las empresas u organizaciones, cuyo propósito siempre es alcanzar metas aunque impliquen situaciones complejas y muy competitivas. La pregunta básica de este concepto es: ¿cómo podemos hacer mejor nuestra labor? Por otra parte, la eficiencia se enfoca principalmente en los medios para resolver problemas, ahorrar gastos, cumplir tareas y obligaciones, así como en capacitar a los subordinados por medio de un enfoque reactivo para que cumplan con las labores establecidas.

Eficacia: La eficacia se relaciona con el concepto de productividad y agrega una idea de expectación o Deseabilidad. Como dice Peter Drucker: “hacer lo que está bien” Otra definición de eficacia es “obtener el efecto deseado o producir el resultado esperado. Este concepto busca el para qué se hacen las cosas, cuáles son los resultados que se persiguen. La pregunta básica es: ¿qué deberíamos estar haciendo? De lo que se trata es de tener claro a qué debemos darle prioridad en el momento de definir nuestra estrategia e identificar lo que debemos hacer antes de ocuparnos de solucionar aquello que llevamos a cabo. En pocas palabras, eficacia es hacer bien las cosas maximizando los esfuerzos y recursos orientados al cumplimiento de objetivos y metas bien definidas. (Fitz-enz, 1999).

Calidad: La historia del ser humano está ligada a la calidad desde los tiempos más remotos: el hombre al construir sus armas, elaborar sus alimentos y fabricar su vestido observa las características del producto y

procura mejorarlo. En los vestigios de las antiguas culturas pueden verse ejemplos de calidad, como las pirámides egipcias y los frisos de los templos griegos (Picazo y Martínez, 1991). El término de calidad ha evolucionado durante la historia, lo que nos ayuda a comprender de dónde proviene la necesidad de ofrecer una mayor calidad del servicio que se proporciona al cliente y a la sociedad y cómo se ha involucrado toda una organización en la consecución de este fin. La calidad se ha convertido en uno de los requisitos esenciales del servicio y en la actualidad.

CAPITULO III

HIPOTESIS Y VARIABLES

3.1 Hipótesis.

3.1.1. General:

Existe relación entre el síndrome de burnout y el desempeño laboral es significativa en el centro de salud de san jerónimo, Andahuaylas, apurímac-2018

3.1.2. Específicos:

Existe relación entre el síndrome de burnout y el desempeño laboral a nivel de su eficacia en el profesional de enfermería en el centro de salud San Jerónimo. Andahuaylas. Apurímac. Año, 2018

Existe relación entre el síndrome de burnout y el desempeño laboral a nivel de las competencias laborales en el profesional de enfermería en el centro de salud San Jerónimo. Andahuaylas. Apurímac. Año, 2018

Existe relación entre el síndrome de burnout y el desempeño laboral a nivel de las condiciones favorables en el trabajo en el profesional de enfermería en el centro de salud San Jerónimo. Andahuaylas. Apurímac. Año, 2018

3.2. Operacionalización de variables

- **Variable de Estudio 1:** Síndrome De Burnout
- **Variable de estudio 2:** Desempeño laboral

SÍNDROME DE BURNOUT

DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES
<p>1.- SINDROME DE BURNOUT</p> <p>El Síndrome de Burnout (también llamado simplemente "Burnout" o "síndrome del trabajador quemado") es un tipo de <u>estrés laboral</u> conocido como crónico</p> <p>Esta patología, fue descrita por primera vez en 1969 y al principio se denominó "staff burnout", para referirse al extraño comportamiento que presentaban algunos trabajadores de la salud.. Posteriormente, en la década de los 70, se acuñó el término que conocemos hoy en día. En 1986, las psicólogas norteamericanas C. Maslach y S. Jackson definieron el Síndrome de Burnout como "un síndrome de cansancio emocional, despersonalización, y una menor realización personal, que se da en aquellos individuos que trabajan en contacto con clientes y usuarios".</p> <p>El síndrome de Burnout (<i>del inglés "burn-out": consumirse o agotarse</i>) se caracteriza por un progresivo agotamiento físico y mental, una falta de motivación absoluta por las tareas realizadas, y en especial, por importantes cambios de comportamiento en quienes lo padecen. Éste cambio de actitud, relacionado generalmente con "malos modales" hacia los demás o con un trato desagradable, es una de las características clave para identificar un caso de Burnout.</p> <p>Este síndrome suele darse con mayor frecuencia en aquellos puestos de trabajo relacionados con atención a terceros, como docentes, personal sanitario o personas que trabajan en atención al cliente y puede llegar a ser motivo de baja laboral, ya que llega un momento en que el empleado se encuentra física y mentalmente incapacitado para desarrollar su trabajo.</p>	<p>El síndrome de Burnout, síndrome del "quemado", síndrome de "desgaste profesional" o síndrome de "estrés asistencial" es considerado una condición resultante de la exposición a estresores en el trabajo y ante el que las estrategias de afrontamiento que utiliza el sujeto no son eficaces.</p> <p>Entendiéndose como un síndrome tridimensional, caracterizado por: cansancio emocional, despersonalización o cinismo y dificultad para el logro o la realización personal con repercusiones individuales, organizacionales y sociales. A pesar de que en un inicio este término era aplicado en el ámbito asistencial, esto se ha ido ampliando hacia diversas profesiones no asistenciales)</p>	<p>1.-Agotamiento emocional</p> <p>Se refiere a la disminución y/o pérdida de recursos emocionales, es decir, los que sirven para entender la situación de otras personas que también tienen emociones y sentimientos que nos pueden transmitir durante la vida laboral Bach. Laura Quintana Castro</p> <p>2 .-Despersonalización o deshumanización: cambio conductual que aparece como cinismo, indiferencia o actitud distante hacia el trabajo en general, o hacia otras personas .Los individuos que experimentan despersonalización se sienten separados tanto de su mundo como de su identidad y existencia física.² A menudo la persona que ha experimentado la despersonalización afirma que la vida "se siente como una <u>película</u>" o que las cosas se sienten irreales o difusas, y también se puede sentir falta de concentración, o que cueste más esfuerzo del habitual concentrarse en algo. Además el reconocimiento de sí mismo falla (de ahí que se denomine de esta manera). La despersonalización puede resultar en niveles altos de <u>ansiedad</u>, los cuales pueden incrementar aún más estas percepciones.³ Se presenta en muchas ocasiones en el <u>Trastorno límite de la personalidad</u>, determinándolo como un síntoma común en dicho trastorno.</p> <p>Bach. Laura Quintana Castro</p> <p>3.-Realización personal: resultado de la evaluación cognitiva del estrés al que el sujeto se enfrenta, donde existe deterioro del auto concepto acompañado de sensaciones humanas que se realizan con un fin posible a otros. Uno de los sentimientos de plenitud más importantes que puede experimentar una persona es la realización personal Proceso mediante el cual uno consigue.</p> <p>Bach. Laura Quintana Castro 2017</p>	<ul style="list-style-type: none"> • -fatiga crónica • Desordenes del sueño • Síntomas físicos difusos • Prolongación de estrés • estados de tensión • Conflictos sociales • Depresión o ansiedad , • Identidad personal • aflicción personal • Sentimientos desagradable • tensión. interno o externo. • Cambios en el estado de ánimo • Desmotivación: • Falta de energía y rendimiento disminuido • autoestima

DESEMPEÑO LABORAL

DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES
<p>2.-DESEMPEÑO LABORAL</p> <p>El desempeño laboral es el conjunto de conocimientos, habilidades, actitudes y valores que el personal debe desarrollar para desempeñarse de manera eficaz y eficiente en cualquier organización. El desempeño laboral competente del personal actúa asertivamente, sabe trabajar en equipo, tiene sentido ético, maneja de forma acertada los recursos, puede solucionar problemas y aprende de las experiencias de los otros.</p> <p>Asimismo, adquiere las bases para crear, liderar y sostener negocios por cuenta propia. Son las capacidades, habilidades, necesidades y cualidades, entre otros, que interactúan con la naturaleza del trabajo y de la organización para producir comportamientos que afectan los resultados.</p> <p>El desempeño laboral realizada de la forma más efectiva posible genera, mayor satisfacción al personal y usuarios encargados de realizar un determinado objetivo, para lo cual se trabaja en base a mediciones cuantitativas y cualitativas. Chiavenato, A. 1999)</p>	<p>Desempeño laboral es el rendimiento laboral y la actuación que manifiesta el trabajador al efectuar las funciones y tareas delegadas a su cargo en el contexto laboral específico de actuación, lo cual permite demostrar su eficiencia y eficacia. Chiavenato, A. 1999)</p>	<p>1) Eficacia. Lo principal consiste en definir un objetivo previamente. La eficacia se basa en lo que se llama “operacionalización”: todo aquello que es tangible y que nos sirve para cumplir el objetivo que se ha planificado. Estrategias de marketing, planeamiento, establecimiento de métricas, estadísticas, pero sobre todo, buenas ideas, creatividad e innovación Activo, fervoroso, poderoso. La eficacia también podemos definirla como el nivel de consecución de metas y objetivos. La eficacia hace referencia a nuestra capacidad para lograr lo que nos proponemos. Básicamente la dimensión medible de la eficiencia es cuantitativamente, objetivos logrados. Chiavenato, A. 1999)</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Cumplimiento en la prestación de los servicios. • Atención de urgencias. • Desempeño de la resolución de problemas de los usuarios. • Cuidado en el registro de información de los usuarios. • Tipos de solución de necesidades.
		<p>2) Competencias laborales generales Son el conjunto de conocimientos, habilidades, actitudes y valores que un trabajador debe desarrollar para desempeñarse de manera apropiada en cualquier entorno productivo, sin importar el sector económico de la actividad, el nivel del cargo, la complejidad de la tarea o el grado de responsabilidad requerido. Con ellas, un trabajador actúa asertivamente, sabe trabajar en equipo, tiene sentido ético, maneja de forma acertada los recursos, puede solucionar problemas y aprende de las experiencias de los otros. . Chiavenato, A. 1999)</p>	<ul style="list-style-type: none"> -Maneja conocimientos. -Manejo de habilidades y creatividad. -Capacidades de toma de decisiones -Capacidad de solución de problemas -Manejo de herramientas informáticas.

		<p>3) Condiciones favorables o desfavorables en el trabajo El concepto refiere a la calidad, la seguridad y la limpieza de la infraestructura, entre otros factores que inciden en el bienestar y la salud del trabajador en el entorno laboral. Puede decirse que las condiciones de trabajo están compuestas por varios tipos de condiciones, como las condiciones físicas en que se realiza el trabajo (iluminación, comodidades, tipo de maquinaria, uniforme), las condiciones medioambientales (contaminación) y las condiciones organizativas (duración de la jornada laboral, descansos). . Chiavenato, A. 1999)</p>	<ul style="list-style-type: none"> -Condiciones de trabajo. -Normas de convivencia. -Documentos de gestión de la organización. -Iluminación y ventilación del área laboral. -Seguridad y equipamiento del área de trabajo.
--	--	--	---

CAPITULO IV

DISEÑO METODOLOGICO

4.1. Tipo y diseño de la Investigación

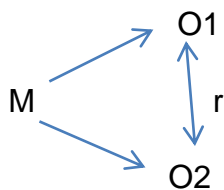
4.1.1 Tipo de la investigación

El tipo de investigación fue Cuantitativo de nivel correlacional visando el análisis de las propiedades y fenómenos cuantificables.

4.1.2. Diseño de la investigación

Es de diseño no experimental

Corte transversal - correlacional el estudio solo busca analizar los factores asociados al síndrome de burnout.



Donde:

r- relación entre variables.

M: muestra

O1. Síndrome de Burnout

O2. Desempeño laboral

R: relación entre las variables Síndrome de Burnout y desempeño laboral

Es una investigación no experimental, transversal, Correlacional – descriptiva.

4.2. Método de la investigación

4.3. Población y muestra

La población de nuestro trabajo de investigación está conformada por los trabajadores y enfermeras del centro de salud de San Jerónimo - Andahuaylas el cual se detalla a continuación.

4.3.1 población

Varones	Mujeres
8	14
TOTAL:	22

FUENTE: Planillas del centro de salud (2017)

4.3.1. muestra

La selección de la muestra se hizo de manera no probabilística intencionada, motivo por el cual se tomó al total de trabajadores y enfermaras de dicho nosocomio:

Trabajadores varones	Trabajadoras Mujeres
8	14
TOTAL:	22

FUENTE: Planillas del centro de salud (2017)

4.4. Lugar de estudio

El síndrome de burnout está incrementándose en estos últimos tiempos, es por ello que es indispensable su estudio y el efecto que tiene sobre las personas, por ello dentro de este trabajo de investigación se aplicó dos encuestas, con sus respectivos ítems, con la finalidad de obtener una opinión más fiable sobre el síndrome de burnout y su relación con el desempeño laboral del personal de dicho centro de salud.

4.5. Técnicas e instrumentos de recolección de la información

Instrumento. - Como instrumento se aplicó dos cuestionarios cada una para cada variable respectivamente, tanto para el síndrome de burnout y para el desempeño laboral según anexos.

Se diseñó los instrumentos con su correspondiente fiabilidad de Crombach. Para la primera variables: síndrome de burnout se utilizará la escala/cuestionario denominado “.....” elaborado por ((Ramírez, 2015) con una validez y de una confiabilidad de alfa de crombach de 0.7

Tabla 1. Rangos para interpretación del coeficiente alpha de crombach

Rango	Magnitud
0.01 a 0.20	Muy baja
0.21 a 0.40	Baja
0.41 a 0.60	Moderada
0.61 a 0.80	Alta
0.81 a 1.00	Muy alta

Nota: Crombach 1951

Tabla 2 Síndrome de burnout

	Alfa de Crombach^a	N de Elemento
D1: Agotamiento emocional	0.9747	9
D2: Despersonalización	0.9603	7
D3: Realización personal	0.9613	5
D4: Baja productividad	0.9401	6
SÍNDROME DE BURNOUT	0.9591	27

Nota: Paquete estadístico Spss versión 22

^aValor de coeficiente alpha = 0.9 (más detalles ver en anexos de la tesis)

Tabla 3_Desempeño laboral

	Alfa de Crombach^a	N de elemento
D1: Eficacia	0.9283	8
D2: Competencias laborales	0.9880	4
D3: Condiciones favorables en el trabajo	0.9579	9
DESEMPEÑO LABORAL	0.9580	21

.Nota: Paquete estadístico Spss versión 22

^aValor de coeficiente alpha = 0.9 (más detalles ver en anexos de la tesis)

4.4 Análisis y procesamiento de datos

Para probar las hipótesis se aplicó pruebas no paramétricas existente en el software SPSS.

CAPITULO V RESULTADOS

5.1. Resultados descriptivos.

TABLA 5.1. Agotamiento emocional

	FRECUENCIA	PORCENTAJE	PORCENTAJE ACUMULADO
CASI NUNCA	4	18,2	18,2
<i>CASI SIEMPRE</i>	18	<i>81,8</i>	<i>100,0</i>

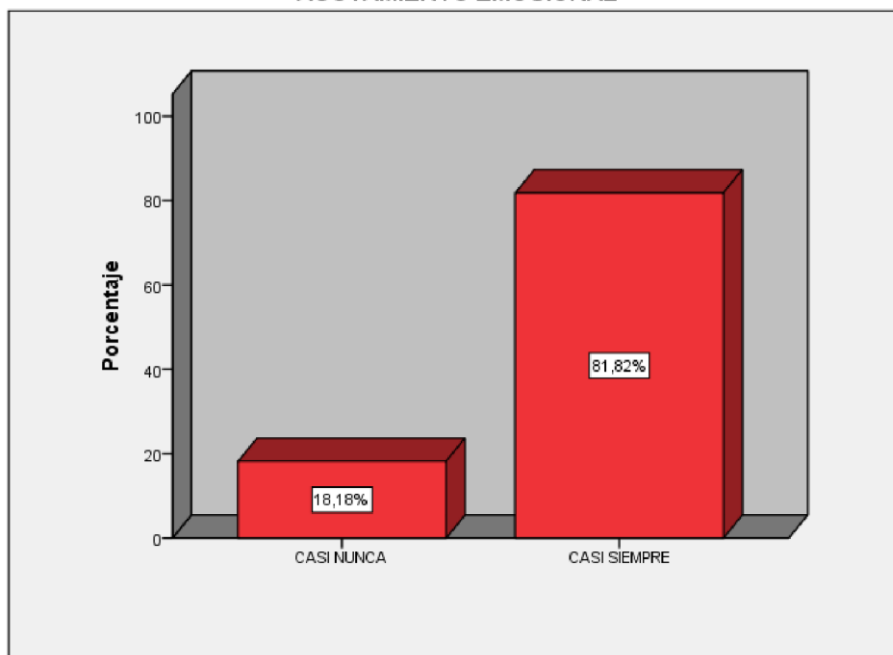
FUENTE: Elaboración propia

Interpretación:

La tabla N° 5.1, en lo referente al agotamiento emocional, se obtuvo que el 81,8% de los trabajadores encuestados opinaron casi siempre, seguida por el 18,2% que adujeron casi nunca.

GRAFICO N°5.1

AGOTAMIENTO EMOCIONAL



FUENTE: SPSS

Análisis.- los resultados hallados en la tabla anterior nos reflejan que una mayoría de los trabajadores de este centro de salud indicaron de casi siempre les vence el sueño en horas de trabajo, esto debido a diferentes factores laborales, lo que le genera que a veces sea responsable en las actividades de su trabajo, por otro lado estos trabajadores casi siempre sufren malestar general, el cual influye en la atención de los usuarios de dicho nosocomio, así mismo este grupo de servidores de la salud indicaron que regularmente sufre de estrés y/o depresión el cual le genera poca ansiedad en su labor, por otro lado le molesta la conducta de sus compañeros de trabajo, sintiéndose fatigado y cansado al terminar la labor en la institución.

TABLA 5.2. Despersonalización

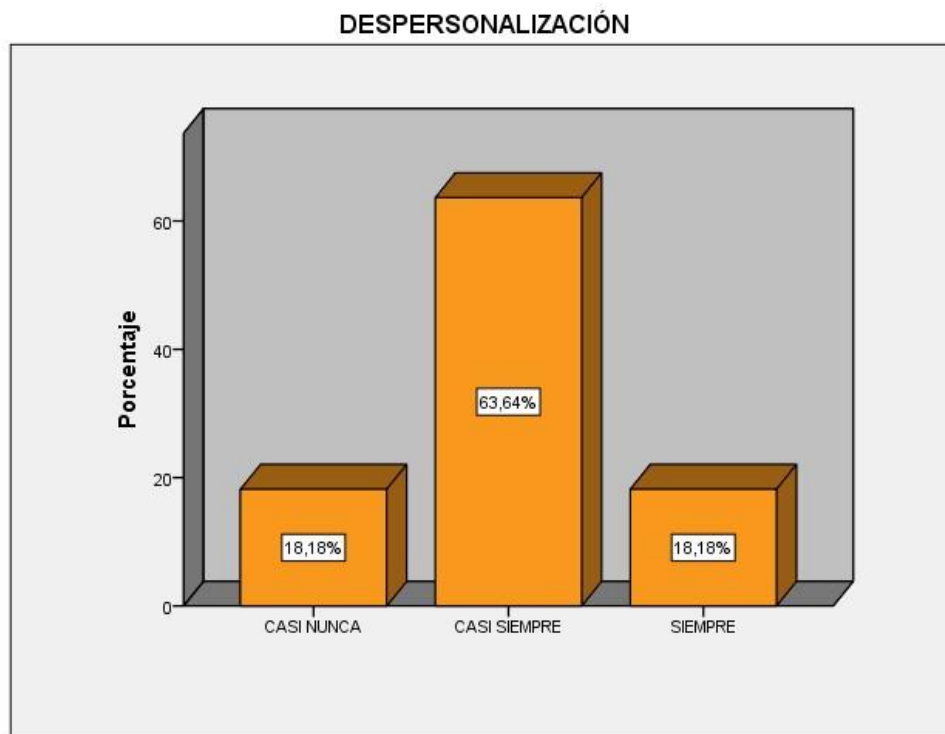
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
CASI NUNCA	4	18,2	18,2
CASI SIEMPRE	14	63,6	81,8
SIEMPRE	4	18,2	100,0

FUENTE: Elaboración propia

Interpretación:

De la tabla N° 5.2, en la dimensión despersonalización, se halló que el 63,6% de los trabajadores encuestados opinaron casi siempre, seguido por el 18,2% que adujeron casi nunca, y siempre respectivamente.

GRAFICO N°5.2



FUENTE: SPSS

Fuente: Encuesta según anexo 1.

Análisis. - en lo que se refiere a esta dimensión una mayoría de los encuestados manifestaron que casi siempre es agotador la actividad que realiza, lo que le genera depresión, además en algunas ocasiones siente motivación en sus aspiraciones profesionales y labor que desempeña, así mismo estos trabajadores indican que algunas veces sufre malestar general en el trabajo, lo que hace que le moleste los malos entendidos de sus compañeros, ocasionándole dolores de cabeza.

TABLA 5.3. Realización personal

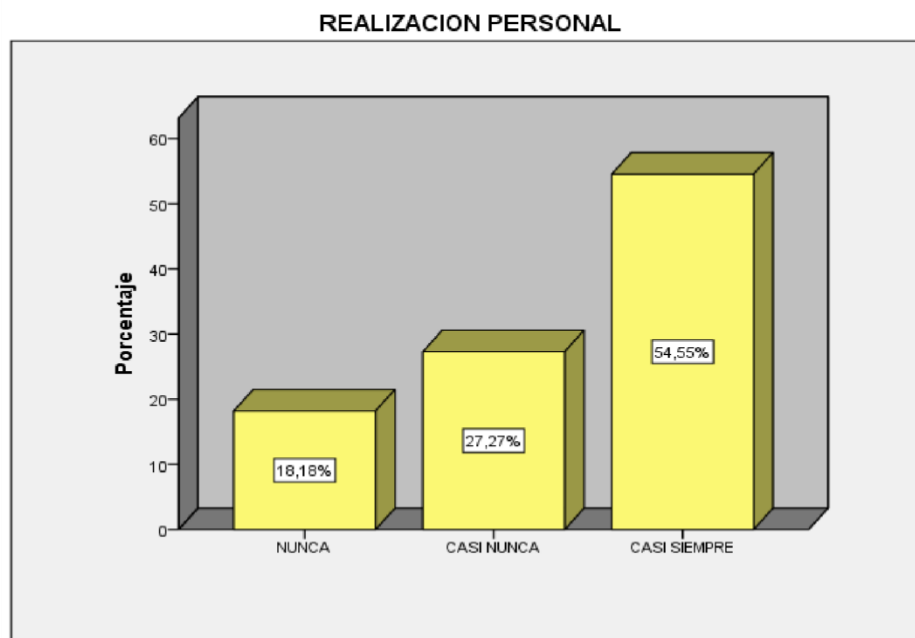
	<i>Frecuencia</i>	<i>Porcentaje</i>	<i>Porcentaje acumulado</i>
NUNCA	4	18,2	18.2
CASI NUCA	6	27.3	45.5
CASI SIEMPRE	12	54.5	100.0

FUENTE: Elaboración propia

Interpretación:

De la tabla N° 5.3 con respecto a la dimensión realización personal se halló que, el 54,5% de los trabajadores opinaron casi siempre, seguido por el 27,3% que optaron por la alternativa casi nunca y el 18,2 opino nunca.

GRAFICO N°5.3



FUENTE: SPSS

Fuente: Encuesta según anexo

Análisis.- De los resultados anteriores se determina que una mayoría de los que trabajan en este centro de salud, casi siempre durante sus labores se siente desanimado y que sus colegas en algo le colaboran en el trabajo, lo que le genera que de alguna manera se sienta identificado con su trabajo y el servicio que brinda, así mismo este grupo de servidores de la salud manifestaron que casi siempre le desgana el trabajo por la falta de energía, además en poco valoran la labor que desempeña, tomando ocasionalmente el esfuerzo incondicional que realiza en dicho centro de salud.

TABLA 5.4. Baja productividad

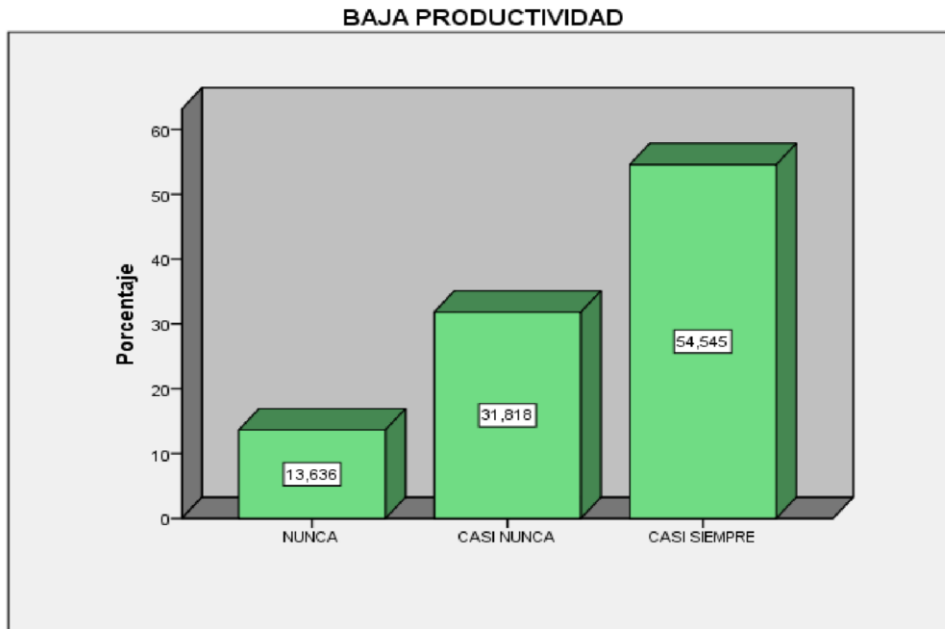
	<i>Frecuencia</i>	<i>Porcentaje</i>	<i>Porcentaje acumulado</i>
NUNCA	3	13,6	13.6
CASI NUCA	7	31.8	45.5
CASI SIEMPRE	12	54.5	100.0

FUENTE: Elaboración propia

Interpretación:

Con relación a la baja productividad se halló que, el 54,5% de los trabajadores opinaron casi siempre, seguido por el 31,8% que optaron por la alternativa casi nunca y el 13,6% opinó nunca.

GRAFICO N°5.4



FUENTE: SPSS

Fuente: Encuesta según anexo 1.

RESUMEN DE LA VARIABLE: SINDROME DE BURNOUT.

TABLA 5.5. Síndrome de burnout

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
CASI NUNCA	8	36.4	36.4
CASI SIMPRE	14	63.6	100.0

FUENTE: *Elaboración propia*

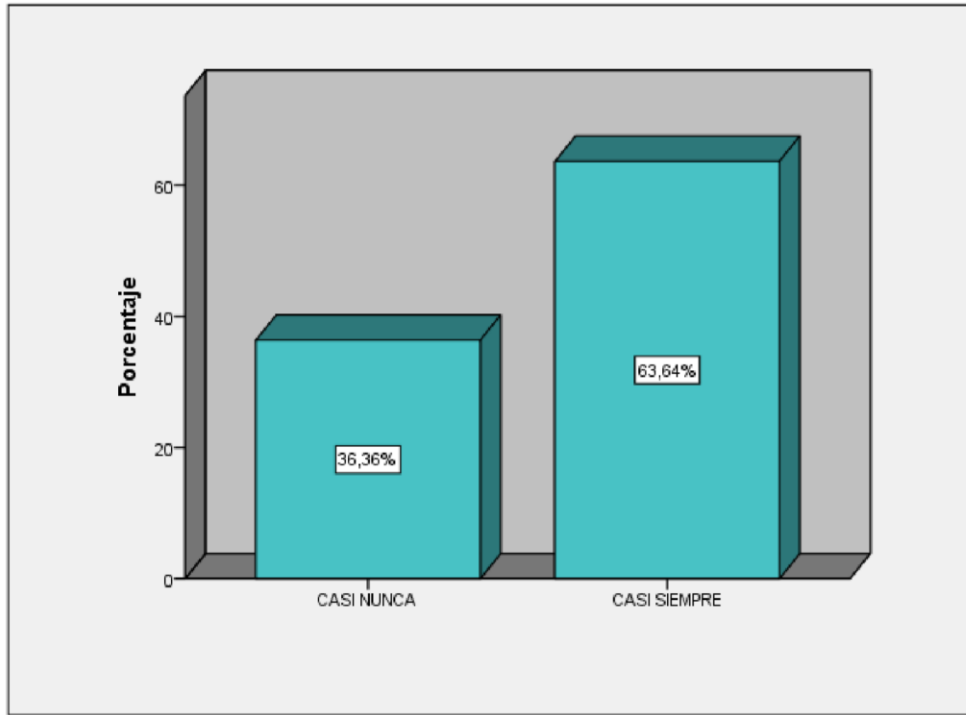
Análisis.- Los resultados hallados anteriormente nos muestran que un buen porcentaje de los servidores de salud de este nosocomio casi siempre se desanima en el trabajo, además se nota que las relaciones interpersonales no son favorables, lo que genera que la comunicación sea poco viable y/o favorable, creándole en ocasiones temor en su centro de labor, descuidando casi siempre su labor nocturna y repercutiendo en un interrumpido sueño en el trabajo.

Interpretación:

La tabla anterior en lo referente al síndrome de burnout se halló que el 63,6% de los trabajadores de este nosocomio opinaron casi siempre, seguido por el 36,4% que optaron por la alternativa casi nunca.

GRAFICO N°5.5

SINDROME DE BURNOUT



FUENTE: SPSS

Fuente: Encuesta según anexo1.

Análisis.- Los datos hallados en esta tabla nos muestran que un buen porcentaje de los trabajadores del centro de salud de San Jerónimo – Andahuaylas es afectado por el síndrome de burnout, ya que en su respuesta ellos adujeron que casi siempre tiene agotamiento personal ya sea por los desórdenes de sueño que padece dicho servidor, el cual le pone muy tenso durante su labor en su trabajo, por otro lado en estos mismos servidores de la salud se presenta la despersonalización acompañada de una depresión de ansiedad, con sentimientos desagradable induciéndole a brindar una atención pésima a los usuarios de este centro de salud, asa mismo se percibe que este grupo de encuestados casi siempre muestra una realización personal con una desmotivación y con poca energía para desempeñar su trabajo, estos síntomas y otros inducen a los trabajadores de este nosocomio a impartir su labor con baja productividad.

PRESENTACIÓN DE LOS RESULTADOS DEL INSTRUMENTO DESEMPEÑO LABORAL.

TABLA 5.6. Eficacia

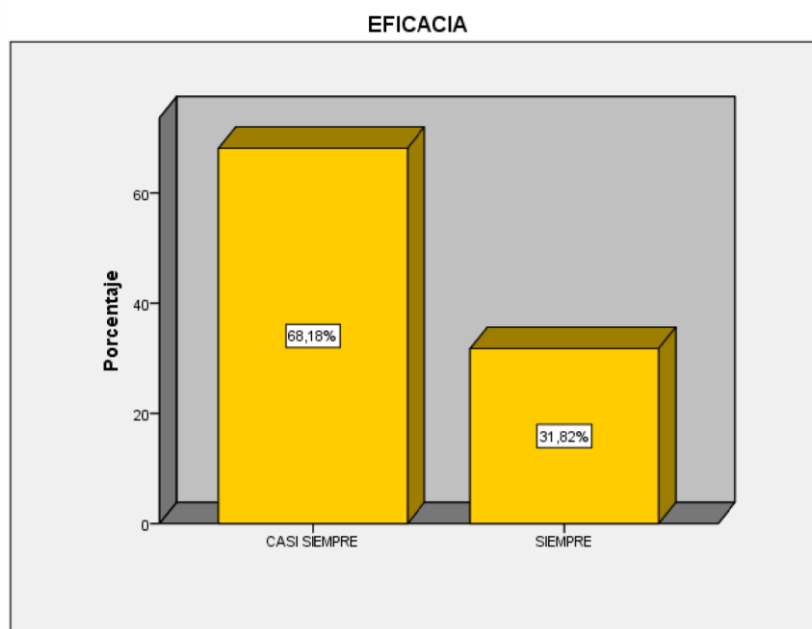
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
CASI SIEMPRE	15	68.2	68.2
SIEMPRE	7	31.8	100.0

FUENTE: *Elaboración propia*

Interpretación:

De la tabla 5.6 se puede apreciar en cuanto a la eficacia de los trabajadores en el centro de salud que el 68,2% opinaron casi siempre, seguido por el 31,8% que optaron por la alternativa siempre.

GRAFICO N°5.6



FUENTE: SPSS

Fuente: Encuesta

Análisis.- Los resultados de la tabla anterior no expresa que un buen porcentaje de los encuestados casi siempre cumple con los servicios de salud y con las actividades de su trabajo, dilatando el tiempo en momentos de atención de urgencias, lo que repercute en una atención inadecuada de los pacientes, para lo cual casi siempre cuenta con capacidad resolutive inmediata de salud, así mismo indican que ocasionalmente cuenta con una capacidad resolutive inmediata de salud, por otro lado en de manera regular se cuenta con personal capacitado para atender las emergencias, por otro lao se observa que en este centro de salud hay poca privacidad en el registro información de los usuarios, impartiendo una regular atención a los usuarios de este nosocomio.

TABLA 5.7. Competencias laborales

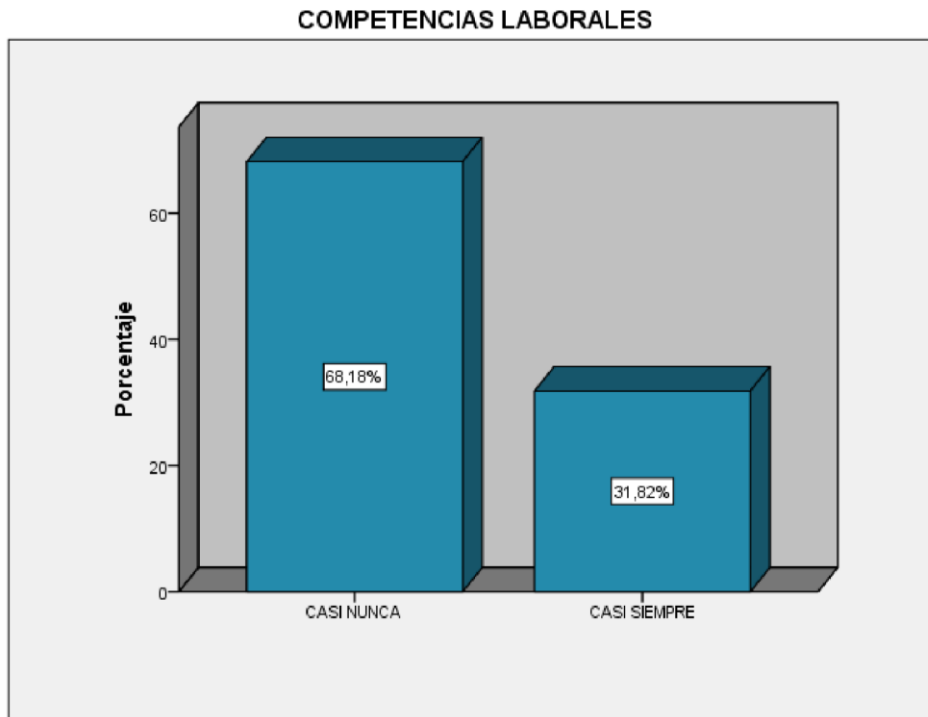
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
CASI NUNCA	25	68.2	68.2
CASI SIEMPRE	7	31.8	100.0

FUENTE: Elaboración propia

Interpretación:

De la tabla 5.7, nos muestra que en cuanto a las competencias laborales de estos encuestados se halló que el 68,2% marcaron la alternativa casi nunca, seguido por el 31,8% que optaron una respuesta casi siempre.

GRAFICO N°5.7



FUENTE: SPSS

Fuente: Encuesta según anexo 1.

Análisis.- Los resultados hallados, nos refleja que una mayoría de los enfermeros(as) y trabajadores casi nunca tienen dominio de los conocimientos, para cumplir sus tareas eficientemente, cuyo perfil profesional de sus compañeros no corresponde a su área de trabajo, este complementado con la falta de requisitos que exige cada establecimiento de salud, así mismo este grupo de encuestados adujeron que casi nunca se contrata personal profesional o técnico de acuerdo a las necesidades de la institución.

TABLA 5.8. Condiciones favorables en el trabajo

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
CASI NUNCA	25	68.2	68.2
CASI SIEMPRE	7	31.8	100.0

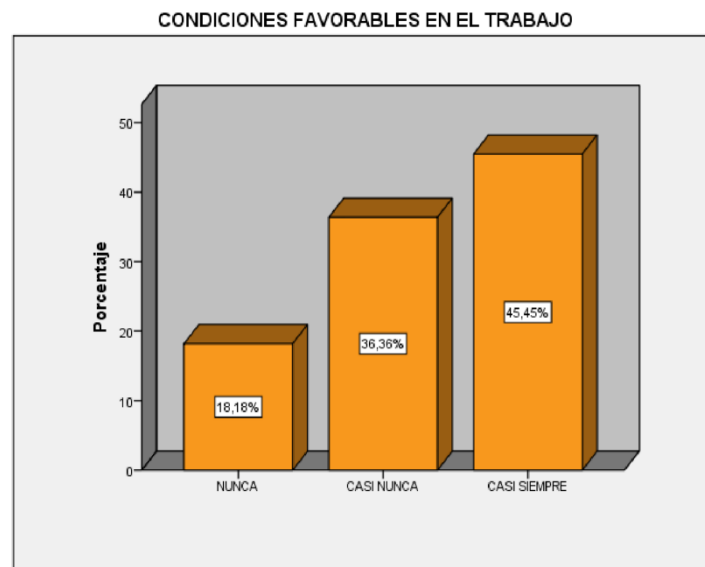
FUENTE: Elaboración propia

Interpretación:

La tabla 5.8 en lo que respecta de la dimensión condiciones favorables en el trabajo se halló que el 45,5% de los trabajadores dieron una opinión de casi siempre, seguido por el 36,4% que opino casi nunca y solo el 18,2% indicaron nunca.

GRAFICO N°5.8

Fuente: Tabla 12



FUENTE: SPSS

Análisis.- Los resultados hallados en esta dimensión nos muestra que un porcentaje apreciativo de los encuestados adujeron que casi siempre las condiciones ambientales de su centro de trabajo son agradables y que el personal de servicios algunas veces cumple su labor en condiciones óptimas, por otro lado este grupo de encuestados indicaron que la

institución a veces les da a conocer el reglamento interno tanto a ellos como a todos los que laboran en dicho centro de salud, del mismo indicaron que casi siempre conocen toda la normatividad que regenta en dicho nosocomio, por otro lado los resultados nos muestran que estos servidores de la salud regularmente son convocados por el gerente para coordinar la operatividad de todos los trabajadores, se percibe además que en este centro de salud la iluminación y la ventilación no es tan adecuada, complementada con equipos y vestimentas casi no adecuadas para la atención de los pacientes y enfermos que hacen uso de este centro de salud.

RESUMEN DE LA VARIABLE: DESEMPEÑO LABORAL.

TABLA 5.9. Desempeño laboral

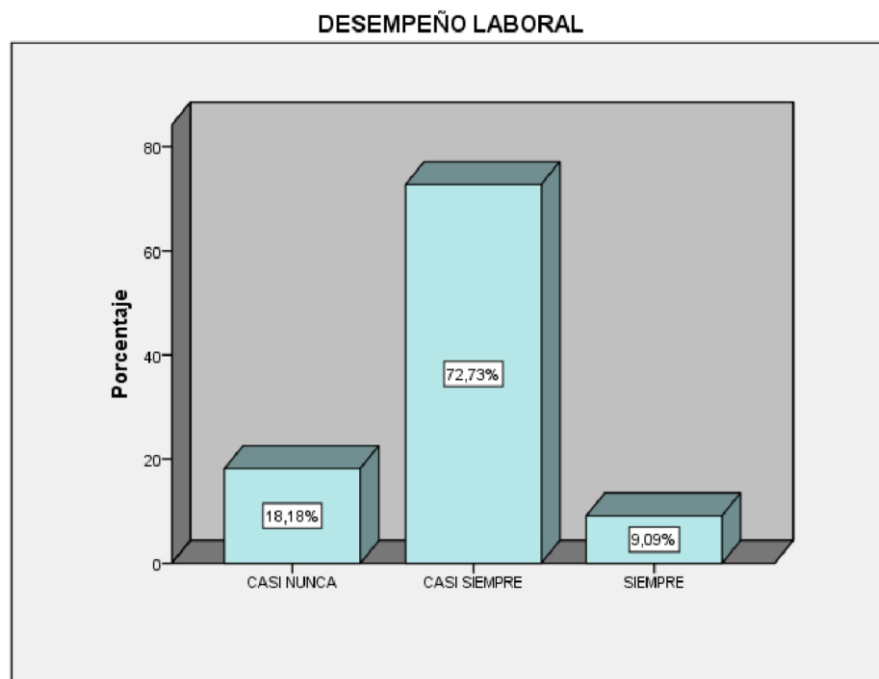
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
CASI NNCA	4	18,2	18.2
CASI SIEMPRE	16	72.7	90.9
SIEMPRE	2	9.1	100.0

FUENTE: *Elaboración propia*

Interpretación:

De la tabla 5.9 en lo referente al resumen del desempeño laboral el 72,7% de los trabajadores respondieron casi siempre, mientras que el 18,2% dieron una respuesta de casi nunca y solo el 9,1% optaron por la respuesta siempre.

GRAFICO N°5.9



FUENTE: SPSS

Fuente: Tabla 16

Análisis.- En cuanto al desempeño laboral de las (os) enfermeras y trabajadores del centro de salud de San Jerónimo - Andahuaylas, se llegó a determinar que esta se da de manera regular puesto que un buen número de los encuestados indicaron que casi siempre, la eficacia que imparten dentro del centro de salud es buena ya que el cumplimiento de sus labores lo hace con poca motivación y energía, puesto que en este nosocomio no se cuenta con especialistas y personal idóneo para atender las emergencias, así mismo los encuestados manifestaron que las competencias laborales, es poca adecuada ya que los profesionales que laboran en esta institución no dominan los conocimientos de especialidad que les asignan a su área, se percibe también que las condiciones laborales de este centro de salud son poco favorables ya que se cuenta con equipos y vestimentas en desuso, como también los equipos de atención medica no brindan el servicio pertinente a los usuarios o pacientes de este centro de salud.

5.2.- RESULTADOS INFERENCIALES

Para este proceso nos apoyamos con y de ella comprobar si nuestras hipótesis son lo esperado o no, para esto recurrimos el estadístico Tau b de Kendall, para variables ordinales.

Se determinó existe una relación significativa entre ambas variables de estudio de este trabajo de investigación; Veamos que indica la significancia estadística:

TABLA 5.10. Correlación síndrome de Burnout y desempeño laboral

			SINDROME DE BURNOUT	DESEMPEÑO LABORAL
Tau_b de kendall	SINDROME DE BURNOUT	Coeficiente de correlación	1.000	,593"
		Sig. (bilateral)	-	,005
		N	22	22
	DESEMPEÑO LABORAL	Coeficiente de correlación	,593"	1,000
		Sig. (bilateral)	,005	-
		N	22	22

La tabla evidencia una correlación entre las variables síndrome de Burnout y desempeño laboral.

PRUEBA HIPOTESIS ESPECÍFICAS

Se determinó como el síndrome de burnout se relacionan con las dimensiones del desempeño laboral, cuyos resultados son los siguientes:

1.-Correlación entre síndrome de burnout y la eficacia

Tabla 5.11

			SINDROME DE BURNOUT	EFICACIA
Tau_b de kendall	SINDROME DE BURNOUT	Coeficiente de correlación	1,000	,516''
		Sig. (bilateral)	-	,018
		N	22	22
	EFICACIA	Coeficiente de correlación	,516''	1,000
		Sig. (bilateral)	,018	-
		N	22	22

2.- Correlación entre síndrome de Burnout y competencias laborales.

TABLA 5.12

			SINDROME _BURNOUT	DESEMPEÑO _L
Rho de Spearman	SINDROME BURNOUT	Coeficiente de correlación	1,000	,929**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	22	22
	DESEMPEÑO _LABORAL	Coeficiente de correlación	,929**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	22	22

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Se observa una correlación de Spearman de 0.929 y un p valor de 0,00. Este p valor es menor que 0.05 por tanto existe relación entre síndrome de Burnot y desempeño laboral.

3.- Correlaciones entre agotamiento personal, despersonalización del síndrome de burnout y desempeño laboral

TABLA 5.13

			DESPERS ONALIZA CION	AGOTA MIEN TO EMOCIO NAL	DESEM PEÑO LABOR AL
Rho de Spearman	DESPERSON ALIZACION	Coeficiente de correlación	1,000	,974**	,928**
		Sig. (bilateral)	.	,000	,000
		N	22	22	22
	AGOTAMIEN TO_EMOCIO NAL	Coeficiente de correlación	,974**	1,000	,897**
		Sig. (bilateral)	,000	.	,000
		N	22	22	22
	DESEMPEÑO _LABORAL	Coeficiente de correlación	,928**	,897**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	,000	.
		N	22	22	22
**. La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).					

La tabla 5.13 presenta una correlación moderada entre síndrome de Burnout y el desempeño laboral según condiciones favorables de trabajo

- Se observa una correlación de Spearman de 0.974 y un p valor de 0,00. Este p valor es menor que 0.05 por tanto existe relación entre Despersonalización del síndrome de Burnot y desempeño laboral.

- Se observa una correlación de Spearman de 0.827 y un p valor de 0,00. Este p valor es menor que 0.05 por tanto existe relación entre agotamiento del síndrome de Burnot y desempeño laboral.

CAPITULO VI

DISCUSIÓN DE RESULTADOS

6.1 Contrastación de la hipótesis

6.1.1 Contrastación de la hipótesis general. Usando las pruebas no paramétricas se ha probado la hipótesis de investigación.

Planteamiento de las hipótesis estadísticas:

Ho: La relación que existe entre el síndrome de burnout y el desempeño laboral no es significativo en el centro de salud de san Jerónimo –Andahuaylas-Apurímac, 2018.

Ha: La relación que existe entre el síndrome de burnout y el desempeño laboral es significativo en el centro de salud de san Jerónimo – Andahuaylas-Apurímac, 2018.

Tabla 6.1 Correlación entre síndrome de Burnout y desempeño laboral

			SINDROME _BURNOUT	DESEMPE ÑO_L
Tau-b De kendall	SINDROME BURNOUT	Coeficiente de correlación	1,000	,593**
		Sig. (bilateral)	.	,005
		N	22	22
	DESEMPEÑO_ LABORAL	Coeficiente de correlación	,593**	1,000
		Sig. (bilateral)	,005	.
		N	22	22

Usando la Tabla 6.1 (Tabla 5.10) se ha comprobado la hipótesis alternativa por ser $p=0.005<0.05$. Es decir existe relación entre el síndrome de Burnout y el desempeño laboral en el centro de salud san Jerónimo-Andahuaylas-Apurímac, 2018.

Las tablas 5.11, 5.12 y 5.13 confirman las relaciones existentes entre las dimensiones del desempeño laboral y el síndrome de Burnout porque la correlación paramétrica de tau es significativa con $p<0.05$.

El parámetro de correlación entre desempeño-laboral- eficacia fue de 0.516 y $p=0.018$, es decir se acepta la relación entre síndrome de Burnout y el desempeño laboral según eficacia.

El parámetro de correlación entre desempeño-laboral- eficacia fue de 0.516 y $p=0.018$, es decir se acepta la relación entre síndrome de Burnout y el desempeño laboral según competencias.

El parámetro de correlación entre desempeño-laboral- eficacia fue de 0.736 y $p=0.00$, es decir se acepta la relación entre síndrome de Burnout y el desempeño laboral según dimensión condiciones favorables en el trabajo.

6.2 Contrastación de resultados con otros estudios similares.

Nuestro estudio ha explorado las relaciones existentes entre las dimensiones de ambas variables-. Generalmente en los trabajos de la literatura solamente exploran la relación entre las variables solamente.

CONCLUSIONES

1. Existe relación entre el síndrome de Burnout y el desempeño laboral en el centro de salud san Jerónimo-Andahuaylas-Apurímac,
2. Existe relación entre síndrome de Burnout y el desempeño laboral según eficacia.
3. Existe relación entre síndrome de Burnout y el desempeño laboral según competencias.
4. Existe relación entre síndrome de Burnout y el desempeño laboral según dimensión condiciones favorables en el trabajo.

RECOMENDACIONES

- Aplicar un programa educativo para mejorar el desempeño laboral y la disminución de personas afectadas con síndrome de Burnout.
- Continuar con la investigación del tipo cuasi experimental para evaluar los programas que disminuyan el nivel de estrés.
- Promover la capacitación para mejorar el desempeño laboral en el centro de salud san Jerónimo –Andahuaylas-Apurímac.
- Mejorar el ambiente de trabajo para obtener mejor desempeño laboral en el centro de salud san Jerónimo –Andahuaylas-Apurímac.
- Publicar periódicamente las estadísticas reportadas en nivel de estrés para controlar el riesgo ocupacional.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. David AB, Susana GR. Intervención socio educativa con enfermos mentales retos globales para un futuro cercano. Edu Social (Internet). 2017 (citado nov 2018); nro. 25:3. Disponible en:
<http://www.eduso.net/res/25/articulo/intervencion-socioeducativa-con-enfermos-mentales-retos-globales-para-un-futuro-cercano>
2. Toro D, Nivel de burnout en profesionales de enfermería en una institución prestadora de servicios de tercer nivel de la ciudad de Manizales (tesis para optar el grado de magister en enfermería). Manizales: Universidad de Colombia, 2014. Disponible en:
<http://www.bdigital.unal.edu.co/43043/1/30233824.2014.pdf>
3. Suca R, Lopez E. Síndrome de burnout en internos de medicina del Perú: ¿es un problema muy prevalente? Rev Neuropsiquiatr (Internet).2016 (citado nov 2018): 79(1):1. Disponible en:
http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0034-85972016000100010
4. León J, Nivel del síndrome de burnout en el personal del centro de salud Clas Tamburco-Abancay en el año 2013 (tesis para optar el grado de licenciada en administración de empresas). Apurímac: universidad Nacional Micaela Bastida, 2014. Disponible en:
http://repositorio.unamba.edu.pe/bitstream/handle/UNAMBA/477/T_008_2.pdf?sequence=1&isAllowed=y
5. Sánchez P, Sierra V. Síndrome de Burnout en el personal de enfermería en UVI. Rev scielo(internet). 2014 (citado nov 2018):13(33) 1-6. Disponible en:

http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1695-61412014000100012

6. Juarez A, Idrova A, Camacho A, Placencia O. Síndrome de burnout en población mexicana: Una revisión sistemática. Rev scielo (Internet). 2014 (citado nov 2018):37(2). Disponible en: <http://www.scielo.org.mx/pdf/sm/v37n2/v37n2a10.pdf>
7. Aldrete M, Navarro C, Gonzales R, Contreras M, Perez A. Factores Psicosociales y Síndrome de Burnout en Personal de Enfermería de una Unidad de Tercer Nivel de Atención a la Salud. Rev scielo (Internet). 2015 (citado nov 2018):17(52)1-4. Disponible en: <https://scielo.conicyt.cl/pdf/cyt/v17n52/art07.pdf>
8. Gomez L, Damaris E. Síndrome de Burnout: una revisión breve. Rev cien y human (Intrnet). 2015 (citado nov 2018):2(3)116-122. Disponible en: https://www.researchgate.net/publication/304625645_Sindrome_de_Burnout_Una_revision_breve/download
9. Garcia P, Gatica M, Cruz E, Gatica K, Vargas R, Hernandez J. Factores que detonan el síndrome de burn-out. Rev. Iber de cont, eco, adm(Internet). 2016 (citado nov 2018):5(9)105-128. Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5523443>
10. Paz M, Comparación de prevalencia del síndrome de burnout en los estudiantes del internado medico de los Hospitales nivel III de Trujillo 2013. (tesis para optar el grado de Médico Cirujano) Trujillo: Universidad nacional de Trujillo. Disponible en: http://dspace.unitru.edu.pe/bitstream/handle/UNITRU/373/PazPe%C3%B1a_M.pdf?sequence=1&isAllowed=y

11. Poma H, Prevalencia del síndrome de burnout en docentes odontólogos de la facultad de odontología de la universidad nacional mayor de san marcos en el año 2013.(Tesis para optar el título de Cirujano Dentista) Universidad Nacional Mayor de San Marcos. 2013. Disponible en:
<http://cybertesis.unmsm.edu.pe/handle/cybertesis/4368>
12. Chanduvi G, Vega G. síndrome de burnout entre personal técnico de enfermería de dos centros hospitalarios estatales, de las entidades Minsa y Essalud en Chiclayo, 2013. (tesis para optar el título de Licenciado en Psicología). Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo. 2015. Disponible en:
http://tesis.usat.edu.pe/bitstream/usat/351/1/TL_ChanduviPenaGenesis_VegaFalconLisbeth.pdf
13. Jaime C, Síndrome de Burnout en los Interno de medicina del Hospital Nacional Dos de Mayo 2013-2014. (Tesis para optar en título de Médico Cirujano)Lima. Universidad Mayor de San Marcos. Disponible en:
http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/cybertesis/3532/Jaime_cc.pdf;jsessionid=384772F435E29D44C11BC79E1F19889A?sequence=1
14. Vasquez J, Maruy A, Verne E. Frecuencia del síndrome de Burnout y niveles de sus dimensiones en el personal de salud del servicio de emergencia de pediatría del Hospital Nacional Cayetano Heredia en el año 2014. Lima, Perú. Rev Neuropsi.(Internet). 2014(citado nov 2018): 77(3). Disponible en:
<http://www.upch.edu.pe/vrinve/dugic/revistas/index.php/RNP/article/view/2031>
15. Ortega M, Prevalencia de Síndrome de Burnout en internos de medicina del Hospital Nacional Arzobispo Loayza. (Tesis para optar el título de

Medio Cirujano)Lima. Universidad Mayor de San Marcos. 2015.
Disponible en:
http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/cybertesis/4031/Ortega_tm.pdf?sequence=1&isAllowed=y

16. Trucios M. Síndrome de burnout en personal de enfermería de centro quirúrgico del Hospital Regional Zacarías Correa Valdivia de Huancavelica 2016. (Tesis para obtener el grado de especialista en Enfermería en centro quirúrgico) Lima. Universidad Nacional Mayor de San Marcos, 2017. Disponible en:
<http://cybertesis.unmsm.edu.pe/handle/cybertesis/6849>
17. Huanca M. Nivel del Síndrome de Burnout en el personal de Enfermería del Hospital II de EsSalud, Abancay, durante el periodo de agosto, 2013. (Tesis para optar el título de Licenciado en enfermería) Abancay. Universidad Alas Peruanas. 2013. Disponible en:
<http://repositorio.uap.edu.pe/handle/uap/3167>
18. Valer M. Clima laboral y síndrome de Burnout en el personal asistencial del Hospital de Andahuaylas. 2016. (Tesis para optar el grado de Magister en Gestión de los servicios de Salud) Andahuaylas. Universidad Cesar Vallejo, 2016. Disponible en:
<http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/7174>
19. Chiavenato I. Administración de recursos humanos. México: McGRAW-HILL; 2007.
20. Flores RJ. Comportamiento humano en las organizaciones. Lima: Universidad del pacifico; 2012.

21. Fitz Enz. Como medir la gestión de los recursos humanos. DEUSTO; 1999.
22. Picazo L.R, Martínez F. Un Paso Más Lejos. México: Mc. Graw Hill; 1991.
23. Olmos R. síndrome de burnout en estudiantes de medicina latinoamericanos, un materia pendiente. Rev Soc Cient. Estu. Med (Internet) 2011 (citado nov 2018); 6(1). Disponible en:
http://www.scielo.org.bo/scielo.php?pid=S1817-74332011000200014&script=sci_arttext&tlng=en
24. Maslach, C. y Jackson. La medida del síndrome de burnout . rev comp ocup (internet) 1981. (citado nov 2018):2, 99-113. Disponible en :
<https://onlinelibrary.wiley.com/doi/pdf/10.1002/job.4030020205>

ANEXOS

MATRIZ DE CONSISTENCIA

PROBLEMA GENERAL	OBJETIVO GENERAL	HIPOTESIS GENERAL	VARIABLE /DIMENSIONES	METODOLOGIA				
<p>¿cuál es la relación que existe entre el síndrome de burnout y el desempeño laboral en el profesional de enfermería en el centro de salud San Jerónimo. Andahuaylas. Apurímac. Año 2018?</p>	<p>la relación que existe entre el síndrome de burnout y el desempeño en el profesional de enfermería en el centro de salud San Jerónimo. Andahuaylas. Apurímac. Año 2018?</p>	<p>la relación que existe entre el síndrome de burnout y el desempeño laboral es significativo en el profesional de enfermería en el centro de salud San Jerónimo. Andahuaylas. Apurímac. Año 2018?</p>	<p>DIMENSIONES:</p> <p>SINDROME DE BURNOUT</p> <ul style="list-style-type: none"> • Agotamiento emocional • Despersonalización • Realización personal <p>DESEMPEÑO LABORAL</p> <ul style="list-style-type: none"> • Eficacia • Competencias laborales • Condiciones favorables en el trabajo 	<p>TIPO DE INVESTIGACION: BASICO DESCRIPTIVO</p> <p>DISEÑO DE INVESTIGACION: CORELACIONAL</p> <div style="text-align: center;"> <pre> M --- O1 M --- O2 O1 --- r --- O2 </pre> </div> <p> DONDE: M: Muestra de estudio O1: SINDROME DE BURNOUT O2: Desempeño laboral R: RELACION ENTRE VARIABLES POBLACION Y MUESTRA Población: La población del profesional de enfermería está constituida por los trabajadores de la CENTRO DE SALUD DE SAN JERONIMO. </p> <p>SERVIDORES PÚBLICOS NOMBRADOS</p> <table border="1" style="width: 100%;"> <tr> <td style="text-align: center;">VARONES</td> <td style="text-align: center;">MUJERES</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">08</td> <td style="text-align: center;">14</td> </tr> </table> <p>TOTAL: 22</p> <p>Muestra: La selección para la muestra se hizo de manera no probabilística.</p> <p>Técnica. Instrumento</p> <p> Análisis documental - Ficha documentario. Encuestas - cuestionario Observación - Ficha de observación </p> <p>MÉTODOS DE ANÁLISIS DE DATOS. Para el procesamiento de datos se utilizará dos paquetes SPS</p>	VARONES	MUJERES	08	14
VARONES	MUJERES							
08	14							
<p>PROBLEMAS ESPECIFICOS</p> <p>¿De qué manera se caracteriza el síndrome de burnout en el profesional de enfermería en el centro de salud San Jerónimo. Andahuaylas. Apurímac. Año 2018?</p> <p>¿Cómo es el desempeño laboral en el profesional de enfermería en el centro de salud San Jerónimo. Andahuaylas. Apurímac. Año 2018?</p> <p>¿Cuál es la relación que existe entre el síndrome de burnout y el desempeño laboral a nivel de su en el profesional de enfermería en el centro de salud San Jerónimo. Andahuaylas. Apurímac. Año 2018?</p> <p>¿Cuál es la relación que existe entre el síndrome de burnout y el desempeño laboral a nivel de su eficiencia en el profesional de enfermería en el centro de salud San Jerónimo. Andahuaylas. Apurímac. Año 2018?</p> <p>¿Cuál es la relación que existe entre el síndrome de burnout y el desempeño laboral a nivel económico en el profesional de enfermería en el centro de salud San Jerónimo. Andahuaylas. Apurímac. Año 2018?</p>	<p>OBJETIVOS ESPECIFICOS</p> <p>Describir las características del síndrome de burnout en el profesional de enfermería en el centro de salud San Jerónimo. Andahuaylas. Apurímac. Año 2018?</p> <p>Determinar cómo es el desempeño laboral en el profesional de enfermería en el centro de salud San Jerónimo. Andahuaylas. Apurímac. Año 2018?</p> <p>Caracterizar cual es la relación que existe entre el síndrome de burnout y el desempeño laboral a nivel de su eficacia en el profesional de enfermería en el centro de salud San Jerónimo. Andahuaylas. Apurímac. Año 2018?</p> <p>Caracterizar cual es la relación que existe entre el síndrome de burnout y el desempeño laboral de su eficiencia en el profesional de enfermería en el centro de salud San Jerónimo. Andahuaylas. Apurímac. Año 2018?</p> <p>Caracterizar cual es la relación que existe entre el síndrome de burnout y el desempeño laboral a nivel económico en el profesional de enfermería en el centro de salud San Jerónimo. Andahuaylas. Apurímac. Año 2018?</p>	<p>HIPOTESIS ESPECIFICOS</p> <p>Las características del síndrome de burnout influyen en el profesional de enfermería en el centro de salud San Jerónimo. Andahuaylas. Apurímac. Año 2018?</p> <p>La relación que existe entre el síndrome de burnout y el desempeño laboral es significativo a nivel de su eficacia en el profesional de enfermería en el centro de salud San Jerónimo. Andahuaylas. Apurímac. Año 2018?</p> <p>La relación que existe entre el síndrome de burnout y el desempeño laboral es significativo a nivel de las competencias laborales en el profesional de enfermería en el centro de salud San Jerónimo. Andahuaylas. Apurímac. Año 2018?</p> <p>la relación que existe entre el síndrome de burnout y el desempeño laboral es significativo a nivel de las condiciones favorables en el trabajo en el profesional de enfermería en el centro de salud San Jerónimo. Andahuaylas. Apurímac. Año 2018?</p>						

ANEXO 2 INSTRUMENTOS VALIDADOS

ENCUESTA A LOS TRABAJADORES SÍNDROME DE BURNOUT

No existen respuestas correctas o incorrectas, sino una apreciación personal. Utilice el tiempo necesario. La encuesta es anónima e individual. Muchísimas gracias por su colaboración valiosa.

Marque una X en el recuadro correspondiente de acuerdo a las siguientes preguntas, cuya escala de apreciación es el siguiente.

DIMENSION	PREGUNTAS	SIEMPRE	CASI SIEMPRE	CASI NUNCA	NUNCA
		3	2	1	0
1.- AGOTAMIENTO EMOCIONAL	¿Duermes durante el día en horas de trabajo?				
	¿Con que frecuencia sufres desordenes de sueño en tu trabajo?				
	¿Con que frecuencia es responsable en las actividades en tu trabajo?				
	¿Con que frecuencia sufres malestar general en tu trabajo?				
2.- DESPERSONALIZACION	¿Les molesta tu forma de ser en tu trabajo?				
	¿Con que frecuencia sufres estrés y/o depresión en tú trabajo?				
	¿Te encuentras ansioso en el día en tu trabajo?				
	¿Con que frecuencia te molesta la conducta de los compañeros en tu trabajo?				
	¿Con que frecuencia sufres fatiga y /o cansancio en tu trabajo?				
	¿Es agotadora la actividad que realizas en tu trabajo?				
	¿Con que frecuencia estas deprimido en tú trabajo?				
3.- REALIZACION PERSONAL	¿En tu centro de trabajo motivan tus aspiraciones profesionales?				
	¿Te sientes motivado y comprometido con tu trabajo en el servicio que brindas?				
	¿Con que frecuencia sufres malestar general en tu trabajo?				
	¿Te molestan los malos entendidos que sufres de tus compañeros en tu trabajo?				
	¿Sufres de dolor de cabeza pensando en tu trabajo?				
	¿En las labores a diario te sientes desanimado colaboran entre colegas de trabajo?				
	¿Te sientes identificado con tu trabajo en el servicio que brindas?				

	¿Con que frecuencia te desgana trabajar y te hacen falta energías en el trabajo?				
4.- BAJA PRODUCTIVIDAD	¿Tus compañeros de trabajo valoran tu trabajo?				
	¿Tienen en cuenta tu esfuerzo incondicional en tu trabajo?				
	¿con que frecuencia te desanimas en el trabajo				
	¿Es favorable las relaciones interpersonales en el centro salud San Jerónimo?				
	¿Tienes buena comunicación viable y/o favorable en tu trabajo?				
	¿Con que frecuencia El trabajo que realizas tienes temores?				
	¿Con que frecuencia te levantas en las noches preocupado en tu trabajo?				
	¿Tu sueño es interrumpido pensando en trabajo?				

ENCUESTA A LOS TRABAJADORES - DESEMPEÑO LABORAL

Distinguido (as) colega recorro a su persona para que pueda brindarme su apoyo en responder con sinceridad y veracidad la siguiente encuesta que tiene por finalidad recoger la información sobre: **DESEMPEÑO LABORAL**. No existen respuestas correctas o incorrectas, sino una apreciación personal. Utilice el tiempo necesario. La encuesta es anónima e individual. Muchísimas gracias por su colaboración valiosa.

Marque una X en el recuadro correspondiente de acuerdo a las siguientes preguntas, cuya escala de apreciación es el siguiente.

DIMENSIONES	PREGUNTAS	SIEMPRE	CASI SIEMPRE	CASI NUNCA	NUNCA
		3	2	1	0
1.-EFICACIA	¿Cumple con la prestación de los servicios de salud?				
	¿Eres responsable en las actividades en tu trabajo?				
	¿Espera mucho tiempo para la atención de urgencias en salud?				
	¿Es acudida con prontitud para resolver las urgencias?				
	¿Cuentan con capacidad resolutive inmediata en salud?				
	¿Cuentan con personal capacitado para actuar adecuadamente en una emergencia en su trabajo?				
2.- COMPETENCIAS LABORALES	¿Tienen privacidad en el registro de información de los usuarios como documento legal?				
	¿Con que frecuencia se cumple la prestación de servicios en salud?				

	¿Tus compañeros de trabajo de cada área Tienes el dominio y manejo de conocimientos para cumplir con sus labores eficientemente?				
	¿El perfil profesional de tus compañeros corresponde a su área de trabajo?				
	¿Los trabajadores cumplen con los requisitos que exige cada establecimiento de salud?				
	¿Se contrata personal profesional o técnico de acuerdo a las necesidades de tu institución?				
3.- CONDICIONES FAVORABLES EN EL TRABAJO	¿Durante tu desempeño laboral las condiciones ambientales del área Trabajo son agradables?				
	¿El personal de servicios cumple con su trabajo en condiciones óptimas? (Ambientes Limpios)				
	¿La institución donde labora le da a conocer el reglamento interno a sus trabajadores?				
	¿El reglamento interno es de conocimiento de todo el personal que labora?				
	¿La institución donde labora le da a conocer el Plan operativo anual, reglamento y manual de organización y funciones a sus trabajadores?				
	¿ha sido convocado a una reunión por el Gerente para la organización del buen desempeño de todos los trabajadores en salud?				
	¿Durante su desempeño laboral es suficiente la iluminación y ventilación del área donde trabaja?				
	¿Durante su trabajo la institución le brinda seguridad y cuenta con los equipos y vestimentas necesarios?				
	¿Cuentan con el equipo completo de bioseguridad para velar la salud de paciente y enfermeros?				

4.- BASE DE DATOS SINDROME DE BURNOUT

TRABAJADO RES	RESPUESTAS X ITEM X DIMENSION																														
	AGOTAMIENTO EMOCIONAL									DESPERSONALIZACIÓN								REALIZACION PERSONAL						BAJA PRODUCTIVIDAD							
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	TOTAL	10	11	12	13	14	15	16	TOTAL	17	18	19	20	21	TOTAL	22	23	24	25	26	27	TOTAL
A1	1	2	3	2	2	3	3	3	2	21	3	2	2	2	3	2	3	17	2	3	2	1	1	9	2	2	3	1	2	2	12
A2	1	2	3	2	2	3	3	3	2	21	3	2	2	2	3	2	3	17	2	3	2	1	1	9	2	2	3	1	2	2	12
A3	1	2	3	2	2	3	3	3	2	21	3	2	2	2	3	2	3	17	2	3	2	1	1	9	2	2	3	1	2	2	12
A4	1	2	3	2	2	3	3	3	2	21	3	2	2	2	3	2	3	17	2	3	2	1	1	9	2	2	3	1	2	2	12
A5	1	2	3	2	2	3	3	3	2	21	3	2	1	2	2	2	3	15	2	3	2	1	1	9	2	2	2	1	2	2	11
A6	1	2	3	2	2	3	3	3	2	21	3	2	1	2	2	2	3	15	2	3	2	1	1	9	2	2	2	1	2	2	11
A7	1	2	3	2	2	3	3	3	2	21	3	2	1	2	2	2	3	15	2	3	2	1	1	9	2	2	2	1	2	2	11
A8	1	2	3	2	2	3	3	3	2	21	3	2	1	2	2	2	3	15	2	3	2	1	1	9	2	2	2	1	2	2	11
A9	1	2	3	2	1	3	3	3	2	20	3	2	0	2	2	2	3	14	2	3	2	1	1	9	2	1	2	1	2	2	10
A10	1	2	3	2	1	3	3	3	2	20	3	2	0	2	2	2	3	14	2	3	2	1	1	9	2	1	2	1	2	2	10
A11	1	2	3	2	1	3	3	3	2	20	3	2	0	2	2	2	3	14	2	3	2	1	1	9	2	1	2	1	2	2	10
A12	1	2	3	2	1	3	3	3	2	20	3	2	0	2	2	2	3	14	2	3	2	1	1	9	2	1	2	1	2	2	10
A13	1	2	3	2	0	3	3	3	2	19	3	2	0	2	2	2	3	14	2	3	2	0	0	7	2	1	2	0	2	2	9
A14	1	2	3	2	0	3	3	3	2	19	3	2	0	2	2	2	3	14	2	3	2	0	0	7	2	1	2	0	2	2	9
A15	0	2	3	1	0	2	2	2	2	14	2	2	0	2	2	2	2	12	1	2	2	0	0	5	1	1	2	0	1	1	6
A16	0	2	3	1	0	2	2	2	2	14	2	2	0	2	2	2	2	12	1	2	2	0	0	5	1	1	2	0	1	1	6
A17	0	2	3	1	0	2	2	2	2	14	2	2	0	2	2	2	2	12	1	2	2	0	0	5	1	1	2	0	1	1	6
A18	0	2	3	1	0	2	2	2	2	14	2	2	0	2	2	2	2	12	1	2	2	0	0	5	1	1	2	0	1	1	6
A19	0	1	3	1	0	2	2	2	1	12	1	1	0	1	1	2	1	7	1	2	1	0	0	4	1	1	2	0	1	1	6
A20	0	1	3	1	0	2	2	2	1	12	1	1	0	1	1	2	1	7	1	2	1	0	0	4	1	1	2	0	1	0	5
A21	0	1	3	1	0	2	2	2	1	12	1	1	0	1	1	2	1	7	1	2	1	0	0	4	1	1	2	0	1	0	5
A22	0	1	3	1	0	2	2	2	1	12	1	1	0	1	1	2	1	7	1	2	1	0	0	4	1	1	2	0	0	0	4

BASE DE DATOS DESEMPEÑO LABORAL

TRABAJADO RES	RESPUESTAS X ITEM X DIMENSION																							
	EFICACIA								COMPETENCIAS LABORALES					CONDICIONES FAVORABLES EN EL TRABAJO										
	1	2	3	4	5	6	7	8	TOTAL	9	10	11	12	TOTAL	13	14	15	16	17	18	19	20	21	TOTAL
A1	3	3	3	2	3	3	3	3	23	2	2	3	2	9	3	2	2	2	2	3	2	2	2	20
A2	3	3	3	2	2	3	3	3	22	2	2	3	2	9	2	2	2	2	2	2	2	2	2	18
A3	3	3	3	2	2	2	3	3	21	2	2	3	2	9	2	2	2	2	2	2	2	2	2	18
A4	3	3	3	2	2	2	3	3	21	2	2	3	2	9	2	2	2	1	1	2	1	2	1	14
A5	3	3	2	2	2	2	3	3	20	2	2	3	2	9	2	2	2	1	1	2	1	2	1	14
A6	3	2	2	3	3	2	3	3	21	2	2	3	2	9	2	2	2	1	1	2	1	2	1	14
A7	3	2	2	2	2	2	3	3	19	2	2	2	2	7	2	2	2	1	1	2	1	2	1	14
A8	2	2	2	2	1	2	2	2	15	2	1	2	1	6	2	2	2	1	1	2	1	2	1	14
A9	2	2	2	2	2	2	2	2	16	2	1	2	1	6	2	2	2	1	1	2	1	2	1	14
A10	2	2	2	2	1	2	2	2	15	2	1	2	1	6	2	2	2	1	1	2	1	2	1	14
A11	2	2	2	2	2	2	2	2	16	2	1	2	1	6	2	2	1	1	1	2	1	2	1	13
A12	2	2	2	2	2	2	2	2	16	2	1	2	1	6	2	2	1	1	1	2	1	2	1	13
A13	2	2	2	2	2	2	2	2	16	2	1	2	1	6	2	2	1	1	1	2	1	2	1	13
A14	2	2	2	2	2	2	2	2	16	2	1	2	1	6	2	2	1	1	1	2	1	2	1	13
A15	2	2	2	2	2	2	2	2	16	2	1	2	1	6	2	2	1	1	1	2	1	2	1	13
A16	2	2	2	2	2	2	2	2	16	2	1	2	1	6	2	2	1	1	1	2	1	2	1	13
A17	2	2	2	2	2	2	2	2	16	2	1	2	1	6	2	2	1	1	1	2	1	2	1	13
A18	2	2	2	2	2	2	2	2	16	2	1	2	1	6	2	1	1	1	1	2	1	1	1	11
A19	2	2	2	2	2	1	2	2	15	2	1	2	1	6	1	1	1	0	0	1	0	1	0	5
A20	2	2	2	2	2	1	2	2	15	2	1	2	1	6	1	1	1	0	0	1	0	1	0	5
A21	2	2	2	2	1	1	2	2	14	2	1	2	1	6	1	1	1	0	0	1	0	1	0	5
A22	2	2	2	2	1	1	2	2	14	2	1	2	1	6	1	1	1	0	0	1	0	1	0	5