

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



**SINDROME DE BURNOUT DURANTE LA PANDEMIA DEL COVID-19
DESEMPEÑO LABORAL EN EL PERSONAL DEL CENTRO QUIRÚRGICO
DEL HOSPITAL REGIONAL DE MEDICINA TROPICAL “JULIO CESAR
DEMARINI CARO” LA MERCED 2020**

**TESIS PARA OPTAR EL TITULO DE SEGUNDA ESPECIALIDAD
PROFESIONAL EN ENFERMERÍA EN CENTRO QUIRURGICO**

AUTORES:

**JHON ELADIO RIVERA CARMONA
FIORELLA JACQUELINE GAMBOA ALTAMIRANO**

**Callao - 2020
PERÚ**

DEDICATORIA

Este trabajo está dedicado a todos los
DOCENTES DE LA ESPECIALIDAD DE LA
UNAC por la culminación satisfactoria de la
misma, y especialmente a nuestros padres

AGRADECIMIENTO

A la Escuela Profesional de Enfermería de la “Universidad Nacional del Callao” por su valiosa enseñanza y su permanente orientación durante los estudios de Segunda Especialidad de Centro Quirúrgico

A la Dirección del Centro Quirúrgico del Hospital Regional de Medicina Tropical “Julio César Demarini Caro” - La Merced, por la facilidad que se nos brindó para culminar esta investigación.

A la asesora de tesis, por su colaboración y orientación en la realización del presente trabajo de investigación, ya que supo guiarnos de la mejor manera con sus conocimientos, del mismo modo a los docentes de la UNAC, por su dedicación.

ÍNDICE

<u>I.</u> PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	
1.1 Descripción de la realidad problemática.....	10
1.2 Formulación del problema.....	11
1.3 Objetivos (objetivo general y objetivos específicos).	12
1.5 Limitantes de la investigación	14
<u>II.</u> MARCO TEÓRICO	21
2.1 Antecedentes: Internacional y nacional.....	21
2.2 Bases teóricas.....	27
2.3 Base Conceptual.....	32
2.4 Definición de términos básicos:	35
<u>III.</u> HIPÓTESIS Y VARIABLES	36
3.1 Hipótesis	36
3. Definición conceptual de variables.	37
3.2.1 Operacionalización de variables	41
<u>IV.</u> DISEÑO METODOLÓGICO	43
4.1 Tipo y diseño de investigación	43
4. Método de investigación	44
4.3 Población y muestra	44
4.4 Lugar de estudio.....	44
4.5 Técnicas e instrumentos para la recolección de la información.....	44
4.6 Análisis y procesamiento de datos.	47

<u>V.</u> RESULTADO	48
5.1. Resultados descriptivos	48
5.2 Resultados inferenciales	55
<u>VI.</u> DISCUSION DE RESULTADOS.....	59
6.1 Contrastacion y demostracion de la hipotesis con los resultados	59
6.2 Contrastacion de los resultados con otros estudios similares.....	62
6.3 Responsabilidad ética de acuerdo a los reglamentos vigentes.....	64
CONCLUSIONES	65
RECOMENDACIONES	66
<u>VII.</u> REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS.....	68

TABLA DE CONTENIDOS

Tabla 1 Operacionalizacion de variable Síndrome de Burnout.....	41
Tabla 2 Operacionalizacion de variable desempeño laboral.....	42
Tabla 3 Escala de la lariable Síndrome de Burnout.....	45
Tabla 4 Escala de la lariable desempeño laboral	46
Tabla 5 Frecuencias del Síndrome de Burnout y desempeño laboral.....	14
Tabla 6 Frecuencias de agotamiento emocional y desempeño laboral.....	50
Tabla 7 Frecuencias de despersonalización y desempeño laboral.....	51
Tabla 8 Frecuencias del Síndrome de Burnout y desempeño laboral.....	53
Tabla 9 Correlación de Spearman de la hipótesis general	55
Tabla 10 Correlación de Spearman de la primera hipótesis específica	56
Tabla 11 Correlación de Spearman de la segunda hipótesis específica.....	57
Tabla 12 Correlación de Spearman de la tercera hipótesis específica	58

TABLA DE GRAFICOS

Gráfico 1 Síndrome de Burnout y desempeño laboral	49
Gráfico 2 Agotamiento emociion y desempeño laboral	50
Gráfico 3 Despersonalización y desempeño laboral	52
Gráfico 4 Falta de realización personal y desempeño laboral	54

TABLA DE IMÁGENES Y OTROS

Imagen 1 Muestra de variables correlacionales	43
---	----

RESUMEN

El objetivo de la presente investigación fue determinar la relación que existe entre el Síndrome de Burnout y el desempeño laboral durante la pandemia del Covid-19 en el personal del Centro Quirúrgico del Hospital Regional de Medicina Tropical “Julio Cesar Demarini Caro” La Merced 2020, para ello se tomó en cuenta los aportes desarrollados por la Dra. Christina Maslach (2003), quien manifiesta que el Síndrome de Burnout, es un síndrome psicológico de ciertas experiencias interrelacionadas, primero con el agotamiento, como una respuesta al estrés; segundo, es también un cambio, un cambio negativo sobre cómo se siente uno con el trabajo y las demás personas y tercero; cuando las personas se empiezan a sentir negativas sobre sí mismas, sobre su competencia, su capacidad, sus deseos y su motivación para trabajar.

El trabajo de investigación utilizó para su propósito el enfoque cuantitativo, el diseño de investigación fue no experimental de corte transversal, el tipo de investigación correlacional, que se caracteriza porque tiene como propósito medir el grado de relación entre dos variables; la muestra fue constituida por 28 trabajadores profesionales que laboran en el Centro Quirúrgico del Hospital de Medicina Tropical Julio César Demarini Caro, el instrumento utilizado para medir el Síndrome de Burnout fue, Instrumento de Maslach Burnout Inventory (MBI) que consta de 22 items y para medir el desempeño laboral un cuestionario constituido por 16 itms.

Para el tratamiento estadístico se utilizaron los softwares Excel 16 y el programa SPSS 23, tanto en la parte descriptiva como en la parte inferencial de la investigación, permitiéndonos concluir que existe una relación significativa e inversa entre el Síndrome de Burnout y el desempeño laboral, durante la pandemia del Covid-19, en el personal del Centro Quirúrgico donde tuvo lugar la investigación.

PALABRAS CLAVES: Síndrome de Burnout, agotamiento emocional, despersonalización, falta de realización personal y desempeño laboral.

Abstract

The objective of this research was to determine the relationship between Burnout Syndrome and job performance during the Covid-19 pandemic in the staff of the Surgical Center of the Regional Hospital of Tropical Medicine "Julio Cesar Demarini Caro" La Merced 2020, for this, the contributions developed by Dr. Christina Maslach (2003), who states that the Burnout Syndrome is a psychological syndrome of certain interrelated experiences, first with exhaustion, as a response to stress; second, it is also a change, a negative change in how one feels about work and other people and third; when people start to feel negative about themselves, about their competence, their ability, their desires and their motivation to work.

The research work used the quantitative approach for its purpose, the research design was non-experimental, cross-sectional, the type of correlational research, which is characterized because its purpose is to measure the degree of relationship between two variables; The sample consisted of 28 professional workers who work at the Surgical Center of the Julio César Demarini Caro Tropical Medicine Hospital, the instrument used to measure the Burnout Syndrome was the Maslach Burnout Inventory (MBI) instrument, which consists of 22 items and for measure job performance a questionnaire made up of 16 items.

For the statistical treatment, the Excel 16 software and the SPSS 23 program were used, both in the descriptive part and in the inferential part of the research, allowing us to conclude that there is a significant and inverse relationship between Burnout Syndrome and job performance, during the Covid-19 pandemic, in the staff of the Surgical Center where the research took place.

KEY WORDS: Burnout syndrome, emotional exhaustion, depersonalization, lack of personal fulfillment and job performance.

Introducción

En la actualidad el mundo afronta muchos cambios ante la presencia de una pandemia generada por el Covid-19, los cuales han tenido un gran impacto en la sociedad y han afectado a nivel laboral, familiar y personal a la población; estas modificaciones hacen que influyan el desenvolvimiento de las personas en su centro de labores ocasionándoles problemas de salud físicos y mentales. El Perú no ha sido ajeno a esta realidad, y se ha evidenciado con la propagación masiva de contagios por el virus circulante, lo que ha ocasionado que las instituciones de salud colapsen debido a la demanda de atenciones con pacientes infectados. Dado que esta enfermedad es nueva, no existe una cura por encontrarse aún en estudio, esto genera incertidumbre y ansiedad en el personal de salud produciéndose en algunos casos el síndrome de Burnout.

Ante esta realidad, es que se plantea la necesidad investigar para determinar la relación que existe entre el Síndrome de Burnout y el desempeño laboral durante la pandemia del Covid-19 en el personal de Centro Quirúrgico del Hospital Regional de Medicina Tropical “Julio Cesar Demarini Caro” La Merced, 2020; se ha estructurado un marco teórico teniendo en cuenta los planteamientos teóricos-científicos y enfoques relacionados al Síndrome de Burnout y el desempeño laboral. Para lograr mayor consistencia en el sustento teórico del problema y tema de investigación, se ha tomado en cuenta la definición conceptual y la definición operacional; la identificación de los nuevos términos se realizó teniendo en cuenta la lectura del marco teórico. La hipótesis general planteada es, existe relación entre el nivel de Síndrome de Burnout y el desempeño laboral durante la pandemia del Covid-19 en el personal del Centro Quirúrgico del Hospital Regional de Medicina Tropical “Julio Cesar Demarini Caro” La Merced 2020.

Asimismo, para un estudio sistematizado del problema de investigación, el trabajo se ha estructurado de la siguiente manera:

Capítulo I: Planeamiento del problema. Aquí se exponen la descripción de la realidad problemática, formulación del problema, los objetivos, asimismo, las limitaciones de la investigación.

Capítulo II: Marco teórico. En esta parte se presenta los antecedentes de estudio, las bases teóricas sobre el tema, teniendo en cuenta obras importantes y actualizadas de autores nacionales e internacionales que contribuyeron a fundamentar la base científica de la investigación. Asimismo, la definición de términos básicos.

Capítulo III: Esta parte del informe de investigación científica, contiene: la hipótesis general y específicas, definición conceptual de las variables y la operacionalización de variables.

Capítulo IV: Diseño metodológico, contiene el enfoque de la investigación, el tipo de investigación, diseño, población de estudio con su respectiva muestra, lugar de estudio, técnicas e instrumentos de recolección de información.

Capítulo V: Resultados, en este capítulo contiene los resultados descriptivos e inferenciales, analizados e interpretados.

Capítulo VI: Se realiza la discusión, contrastando los resultados obtenidos con otras investigaciones similares realizados a nivel internacional y nacional.

Finalmente, como es obvio en trabajos de esta naturaleza, se redactan las conclusiones, sugerencias, referencias bibliográficas y los apéndices, donde se adjuntan la matriz de consistencia, el instrumento de medición, la validación por expertos y otros datos importantes.

I. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1 Descripción de la realidad problemática

A nivel mundial el Síndrome de Burnout se ha vuelto uno de los problemas más frecuentes; la Organización Mundial de la Salud (OMS), desde el 2012 considera al estrés, como la primera causa de discapacidad laboral. En la lucha en contra de la pandemia del Covid-19, el personal de salud puede experimentar problemas de salud mental como ansiedad, insomnio, ira, temor. En un estudio realizado en China se pudo observar que la tasa de ansiedad del personal de salud fue de 23.04% mayor en mujeres que en varones y mayor entre las enfermeras que el personal médico y la tasa del trastorno del estrés en el personal de salud fue de 27,39% Los síntomas que pudiera presentar una persona que padece de este síndrome son parecidos a los de la depresión: agotamiento mental, menor tolerancia al estrés, falta de energía y menor rendimiento, así como dolor muscular. Estos problemas de salud mental no solo pueden afectar la calidad de atención que brinda el personal de salud, su capacidad de comprensión clínica o sus habilidades en la toma de decisiones, lo que podría dificultar la lucha contra la infección del Covid-19, sino que también pueden tener un impacto significativo en su bienestar y en su calidad de vida. Por tanto, es muy importante proteger la salud mental del personal de salud para el adecuado control de la epidemia y para cuidar su propia salud. (1)

Con respecto al desempeño laboral, en México, la profesión de enfermería es desempeñada por el sexo femenino aproximadamente el 85%, a partir de esta consideración, podemos afirmar que el desempeño laboral del personal profesional de enfermería no solamente está determinado por su perfil académico, sino que existen factores sociales y culturales, entre otros. En el contexto de salud cubano, el desempeño laboral presenta problemas generales, ya que el profesional de enfermería condiciona la necesidad de una relación más coherente, entre las carencias del contexto laboral y el desempeño profesional. Es útil reconocer al desempeño profesional de enfermería como una de las vías para garantizar un efectivo proceso de cuidar. (2)

En el Perú donde las demandas están a cada instante por la misma profesión que exige a las personas muchas veces sometidas a demasiada presión, por el actuar correctamente y más aún frente a esta pandemia donde pone retos diferentes a cada uno del personal de salud, no podemos darnos el lujo de ignorar un problema que repercute tan directamente en la labor diaria de enfermería. Esto se refleja a través de la salud, tales eventos o condiciones estresantes que confronta el personal que labora en el servicio de Centro Quirúrgico del Hospital de Medicina Tropical “Julio Cesar Demarini Caro” pueden tener un deterioro en el factor salud y en todas las esferas biopsicosocial, y por ende una degradación del desempeño laboral que puede afectar al mismo equipo de salud y también al paciente. La presente investigación es realizada con el propósito de determinar relación entre el nivel de Síndrome de Burnout y desempeño laboral en el personal que labora en Centro Quirúrgico durante la pandemia del Covid-19.

1.2 Formulación del problema

Problema General

¿Qué relación existe entre el Síndrome de Burnout y el desempeño laboral durante la pandemia de Covid - 19 en el personal de Centro Quirúrgico del Hospital Regional de Medicina Tropical “Julio Cesar Demarini Caro” La Merced 2020?

Problema específicos

¿Qué relación existe entre el agotamiento emocional y desempeño laboral durante la pandemia del Covid – 19 en el personal del Centro Quirúrgico del Hospital Regional de Medicina Tropical “Julio Cesar Demarini Caro” La Merced 2020?

¿Qué relación existe entre la despersonalización y desempeño laboral durante la pandemia del Covid – 19 en el personal del Centro Quirúrgico del Hospital Regional de Medicina Tropical “Julio Cesar Demarini Caro” La Merced 2020?

¿Qué relación existe entre la falta de realización personal en el trabajo y desempeño laboral durante la pandemia del Covid – 19 en el personal del Centro Quirúrgico del Hospital Regional de Medicina Tropical “Julio Cesar Demarini Caro” La Merced 2020?

1.3 Objetivos (objetivo general y objetivos específicos).

Objetivo General

Determinar la relación que existe entre el Síndrome de Burnout y el desempeño laboral durante la pandemia del Covid – 19 en el personal de Centro Quirúrgico del Hospital Regional de Medicina Tropical “Julio Cesar Demarini Caro” La Merced 2020

Objetivo Específicos

- Identificar la relación que existe entre el agotamiento emocional y desempeño laboral durante la pandemia del Covid – 19 en el personal del Centro Quirúrgico del Hospital Regional de Medicina Tropical “Julio Cesar Demarini Caro” La Merced 2020.
- Identificar la relación que existe entre la despersonalización y desempeño laboral durante la pandemia del Covid – 19 en el personal del Centro Quirúrgico del Hospital Regional de Medicina Tropical “Julio Cesar Demarini Caro” La Merced 2020.

- Identificar la relación que existe entre la falta de realización personal en el trabajo y desempeño laboral durante la pandemia del Covid – 19 en el personal del Centro Quirúrgico del Hospital Regional de Medicina Tropical “Julio Cesar Demarini Caro” La Merced 2020.

1.4 Justificación

Justificación Teórica

Para el desarrollo de este trabajo podemos basarnos en las teorías de Maslach y Jackson (1986). La enfermera a través de su ejercicio profesional, evidencia su conocimiento, que se refleja en actitudes que se ven acompañadas por cambios en su competencia resolutive; la función que desempeña el personal de enfermería es complicado, ya que vive en constante interrelación con los sindicatos profesionales y con los pacientes; asimismo se halla catalogada como una de las profesiones más estresantes. En la lucha contra la infección del nuevo Coronavirus (COVID-19) el personal de salud se ha enfrentado a una enorme presión de trabajo en el día a día, esta presión incluye el estar expuestos a un alto riesgo de sufrir la infección por Covid - 19, a una inadecuada protección para evitar ser contaminados, a sentir frustración, a sufrir discriminación, a pasar al agotamiento físico y mental. Así, la situación de crisis que enfrenta el personal de salud está causando problemas de salud mental como el estrés, ansiedad, problemas que afecta el rendimiento laboral y de salud; asimismo el desempeño laboral puede verse afectado por determinados factores, tales como: personales, administrativos, económicos y sociales. Con este estudio se obtendrán resultados en las cuales se podrán intervenir, y realizar planes de acción en las cuales podremos mejorar y reducir el estrés laboral que se tiene y así mejorar el desempeño laboral, buscando así una relación para que la determinación sea más certera.

Justificación Práctica

Esta investigación va a aportar con teorías al bagaje del conocimiento científico en materia de salud pública, para que pueda servir como antecedente y fuente de información para la realización de futuras investigaciones, tiene como fin mejorar la relación entre el Síndrome de Burnout y el desempeño laboral del personal de salud; ya que se ha evidenciado que este trastorno va adquiriendo cada vez más relevancia entre los profesionales de salud, los cuales son responsables de atender a la población con diversas patologías y esto se observó con mayor frecuencia en grandes unidades hospitalarias, donde la demanda de atención siempre es creciente e intensa.

Justificación Legal

La investigación se justifica conforme a lo establecido en la Constitución Política del Perú, Título I. De la persona y la sociedad, Capítulo II. De los derechos sociales y económicos, Art. 18; en la cual el Estado garantiza la investigación científica y tecnológica de la Educación Universitaria; asimismo, de acuerdo a la Ley General de Salud N° 26842, donde se mencionan sobre los deberes y derechos de la salud colectiva e individual y la Ley de Trabajo, donde disponen la protección y seguridad del trabajador, podemos mencionar que la presente investigación busca una relación entre las variables Síndrome de Burnout y el desempeño laboral, para comprender mejor el comportamiento de éstas frente al personal de salud.

1.5 Limitantes de la investigación

Limitante Teórico

La información que se encontró al inicio de las investigación fueron escasas, sobre todo de ambas variables, por lo que se recurrió a fuentes de estudios independientes los cuales se han tratado de relacionar con el transcurrir de la investigación, haciendo mención a la pandemia del Covid-19, la información

acerca de esta enfermedad resulta un tanto limitada, ya que en la mayoría se enfocan de aspectos epidemiológicos y características clínicas, olvidando así la salud mental de los trabajadores al enfrentar esta pandemia, generando estrés en la mayoría de la población.

Limitante Temporal

Para la aplicación del cuestionario, resulta un tanto difícil ya que, al ser el estudio de corte transversal, la cual nos indica que debe de ser tomado en un solo momento, la cual no se da ya que los diferentes personas que laboran no se encuentran en un mismo momento por la misma programación de turnos, esto nos lleva a que sea tomados en diferentes días, para que el sesgo del error sea el mínimo y la investigación sea realizado correctamente.

Limitante Espacial

No hubo limitantes ya que se contó con autorización de las autoridades de salud de la institución para realizar la investigación y además, se pudo observar directamente, ya que laboramos en la misma institución de salud, donde se aplicó el instrumento, y pertenecemos al servicio asistencial, muy propicio para la recolección de datos.

II. MARCO TEÓRICO

Antecedentes: Internacional y nacional.

Antecedentes internacionales

Huang, Et al (2020) China, realizaron un estudio descriptivo transversal mediante una encuesta sobre *la salud mental de 230 miembros del personal médico en un hospital terciario de enfermedades infecciosas por COVID-19*. Objetivo: Conocer el estado psicológico del personal de salud que trabaja en la lucha contra la infección del COVID-19 y proporcionar una base teórica para la intervención psicológica. Para ello se contó con 246 participantes con un muestreo por conglomerados. Se les aplicó la escala de autoevaluación para la ansiedad (SAS) y la escala de autoevaluación para el trastorno de estrés postraumático (PTSD-SS). Se tomaron 230 cuestionarios con una tasa de recuperación del 93,5%. En el estudio participaron 43 hombres (18,7%) y 187 mujeres (81,3%), con edades entre 20 a 59 años ($32,6 \pm 6,2$), donde 70 eran médicos (30,4%) y 160 eran enfermeras (69,6%). La tasa de ansiedad del personal de salud fue del 23,04% (53/230) y el puntaje de ansiedad fue de $42,91 \pm 10,89$ puntos. Entre ellos, la incidencia de ansiedad severa, ansiedad moderada y ansiedad leve fueron 2,17% (5/230), 4,78% (11/230) y 16,09% (37/230) respectivamente. La tasa de ansiedad femenina fue mayor que la de los hombres [25,67% (48/187) frente a 11,63% (5/43), $Z = -2,008$, $P = 0,045$] y los puntajes de ansiedad femenina fueron más altos que en los hombres [(43,78 \pm 11,12) vs (39,14 \pm 9,01), $t = -2,548$, $P = 0,012$]. La tasa de ansiedad entre las enfermeras fue mayor que la de los médicos [26,88% (43/160) vs. 14,29% (10/70), $Z = -2,066$, $P = 0,039$] y los puntajes de ansiedad de las enfermeras fue mayor que la de los médicos [(44,84 \pm 10,42) vs (38,50 \pm 10,72), $t = -4,207$, $P < 0,001$]. La tasa del trastorno de estrés en el personal de salud fue del 27,39% (63/230) y el puntaje del trastorno de estrés fue de $42,92 \pm 17,88$ puntos. El puntaje de estrés del personal de salud femenino fue más alto que el de los hombres [(44,30 \pm 18,42) vs (36,91 \pm 13,95), $t = -2,472$, $P = 0,014$]. El personal de salud tiene una alta incidencia de ansiedad y de estrés. Las instituciones de salud deben fortalecer la capacitación

en habilidades psicológicas del personal de salud, prestando especial atención a las enfermeras. Además, se deben desarrollar equipos de intervención psicológica para proporcionar asesoramiento en el manejo de ansiedad y de estrés en el personal de salud. (3)

Koulog y Xuemei (2020) China, en su estudio titulado *Análisis del estado psicológico y del sueño y rehabilitación del ejercicio del personal clínico de primera línea en la lucha contra COVID-19*. Objetivo: Comprender los cambios en los factores psicológicos y el estado del sueño del personal médico de primera línea en la lucha contra COVID-19 y proporcionar evidencia de intervenciones de ejercicio para aliviar el estrés psicológico y mejorar el estado del sueño del personal médico. Se realizó un estudio de encuesta entre 120 personal médico de primera línea en la lucha contra COVID-19, de los cuales 60 médicos trabajaron en el hospital designado (grupo experimental) y 60 médicos trabajaron en el hospital no designado (control grupo). La Lista de verificación de síntomas 90 (SCL-90), la escala de ansiedad de autoevaluación (SAS), la Escala de depresión de autoevaluación (SDS) y la Lista de verificación del TEPT-Versión civil (PCL-C) se utilizaron para evaluar el estado mental. El estado del sueño se evaluó utilizando el Índice de calidad del sueño de Pittsburgh (PSQI). Los resultados de los puntajes de somatización, depresión, ansiedad y terror de SCL-90 fueron más altos de lo normal en el personal médico de primera línea en el hospital designado. Las puntuaciones de SAS (45.89 ± 1.117), SDS (50.13 ± 1.813) y PCL-C (50.13 ± 1.813) en el grupo experimental fueron más altas que las del grupo de control normal, y fueron significativamente diferentes de las del grupo de control en SDS y Escalas PCL-C ($P < 0.05$). El promedio total de PSQI del grupo experimental fue de 16.07 ± 3.761 , lo que indica que la calidad del sueño fue deficiente. Entre ellos, los participantes con insomnio moderado alcanzaron el 61,67% y los participantes con insomnio severo alcanzaron el 26,67%. Conclusiones: Hay síntomas psicológicos y síntomas de sueño en el personal médico de primera línea que participan en la lucha contra COVID-19, y se afectan mutuamente. Los hospitales deberían mejorar las medidas de gestión de emergencias. (4)

Santamaría (2015). Ambato, Ecuador, en su estudio realizado sobre *Síndrome de Burnout en el personal de enfermería que labora en el área de centro quirúrgico del Hospital IESS*, donde menciona que el síndrome de Burnout es frecuente en las profesiones de la salud que mantienen una estrecha relación con el paciente mediante cuidados directos a esta función se le adjudica al personal de enfermería a su origen intervienen muchos factores exógenos principalmente el laboral, entre otros factores. Por tal motivo, en el presente trabajo se determina su prevalencia en el personal en el área de centro quirúrgico del Hospital IESS Ambato, en el cual participaron 26 licenciadas en enfermería donde se les aplicó el inventario de Maslach, que valora las áreas de cansancio emocional, despersonalización y ausencia de realización personal, además se evaluó variables socio demográficas. La afectación por el síndrome de Burnout presentó niveles medios, como una edad comprendida en el rango de 30 a 39 años de edad, un sexo femenino, lugar de procedencia urbana, el estado civil casada, con un nivel de instrucción de tercer nivel con tiempo de permanencia institucional de 3 a 5 años laborando en los turnos nocturnos con una carga laboral fija y enfermedades de índole crónico degenerativas como la Hipertensión Arterial. La afectación que se observó es media en las tres esferas sin embargo se nota una carga emocional importante sin problemas somáticos, además de las percepciones personales de traslado, de acusaciones por parte del paciente hacia el personal de enfermería no se observa actitudes hostiles hacia sí mismos, ni hacia labor que realizan. Por lo que se propone realizar una guía que marque los pasos de prevención a nivel primario y secundario. (5)

ANTECEDENTES NACIONALES

Aquino (2016) Lima, Perú. en su investigación titulada *Síndrome de Burnout y desempeño laboral en personal del departamento de patología clínica y anatomía patológica del Hospital Nacional Hipólito Unanue*, cuyo objetivo fue determinar la relación que existe entre el Síndrome de Burnout y el desempeño laboral del personal, esta investigación utilizó el diseño no experimental, el tipo de estudio fue de naturaleza descriptiva-correlacional con un enfoque cuantitativo. La muestra fue de 124 trabajadores del área de laboratorio. Se usaron los instrumentos como el Maslach Burnout Inventory para medir el Síndrome de Burnout y una encuesta de evaluación de desempeño. Los datos se tabularon en Excel y fueron analizados con el software SPSS 21 para obtener los resultados. Se llegó a la conclusión que: “Existe una relación negativa o inversa entre el Síndrome de burnout y el desempeño laboral del personal del departamento de Patología Clínica y Anatomía Patológica del Hospital Nacional Hipólito Unanue, 2016.” ($p = 0.000 < 0.05$ y Rho de Spearman -0.484^{**} , correlación negativa moderada). (6)

Álvarez y Rodríguez (2016) Trujillo, Perú, en la investigación titulada *Nivel del síndrome de burnout en enfermeras de unidades críticas del hospital belén de Trujillo*, cuyo objetivo fue determinar el nivel del síndrome de Burnout, esta investigación de tipo descriptivo transversal, no experimental, tuvo por muestra a 40 enfermeras que laboran en las unidades críticas del Hospital, hicieron uso del cuestionario de Maslach Bournout Inventory (MBI). Los resultados muestran que el 92.5% presento un nivel medio de Síndrome de Burnout, mientras que solo un 7.5% presenta un nivel bajo. Si bien no se encontró un gran porcentaje de enfermeras con síndrome de Burnout, la tendencia a padecerlo hace pensar que los profesionales de enfermería están en riesgo, ya que según esta investigación se alcanzó un nivel medio de Síndrome de Burnout en Enfermeras, siendo identificado cuando el personal alcanza un nivel determinado de estrés ante una situación ocasionada por algún estresor. (7)

López (2016) Lima, Perú, en su investigación “*Síndrome de Burnout y desempeño profesional en el personal de enfermería que labora en el Hospital Luis Negreiros Vega, Octubre - Diciembre del 2016*”, cuyo objetivo fue determinar la relación entre el Síndrome de Burnout y el desempeño laboral, el estudio realizado por la autora es de un enfoque cuantitativo, de diseño correlacional, se trabajó con una muestra de 111 enfermeras, trabajando con la tesina de la encuesta usándose el cuestionario para medir el síndrome de Burnout, donde nos muestra que existe relación entre el síndrome de Burnout y el desempeño profesional en el personal de enfermería, ya que se obtuvo un valor inferior al nivel permitido ($p = 0.017 < 0.05$), afirmado que existe relación entre las dos variables. (9)

Hurtado (2019) Lima Perú 2019. en su investigación titulada *Síndrome de Burnout y el desempeño laboral en el personal de salud del servicio de emergencia en dos hospitales de las fuerzas armadas abril a noviembre 2016*, cuyo objetivo fue analizar la correlación entre la incidencia del Síndrome de Burnout y el desempeño profesional en personal de salud en dos nosocomios de Lima, el estudio de tipo cualitativo, descriptivo, analítico y comparativo, ya que las escalas utilizadas midieron las variables cualitativamente con una denotación numérica, la población y muestra que trabajo fueron de 57 personales médicos, 16 licenciados en enfermería y 15 personales técnicos en un hospital, mientras que en el otro fueron 48 médicos, 26 licenciados en enfermería y 18 personales técnicos, el resultado obtenido es que existe una correlación estadísticamente significativa entre la incidencia del Síndrome de Burnout y el desempeño laboral en el personal de la salud de dos nosocomios en Lima. (10)

Trucios (2017) Huancavelica, Perú, en la tesis titulada *Síndrome de Burnout en personal de enfermería de centro quirúrgico del Hospital Regional Zacarías Correa Valdivia de Huancavelica*, Objetivo: Determinar la existencia del Síndrome de Burnout en el personal de salud que labora en el hospital ya mencionado, el estudio es de tipo cualitativo, nivel aplicativo, método descriptivo

y de corte transversal, con una población conformada por 35 licenciados y técnicos en enfermería, La técnica fue la encuesta y el instrumento el inventario de Maslach (MBI), aplicado previo consentimiento informado, cuyo resultado fueron En cuanto al síndrome de burnout del 100% (35), 71.4% (25) tienen medio, 17.1% (6) bajo y 11.4% (4) alto. En la dimensión agotamiento emocional del 100% (35) 62.9% (22) es bajo, 20.0% (7) es medio y 17.1% (6) es alto. En la dimensión de despersonalización del 100% (35) 42.9% (15) es alto, 34.3% (12) es bajo y 22.9% (8) es medio. En la dimensión baja realización personal del 100% (35) 54.3% (19) es bajo, 34.3% (12) es alto y 11.4% (4) es medio. (11)

Martínez G. (2017) Lima, en la investigación titulada *nivel del síndrome de Burnout en las enfermeras de centro quirúrgico de una clínica en Lima Metropolitana*, Objetivo: Determinar el nivel de síndrome de Burnout en las enfermeras, El estudio es de tipo cuantitativo, nivel aplicativo, método descriptivo de corte transversal. La población estuvo conformada por 22 enfermeras. La técnica fue la encuesta y el instrumento el inventario de Maslach Burnout Inventory (MBI); aplicado previo consentimiento Informado, donde los resultados fueron los siguientes Del 100% (22), 55% (12) tienen medio, 27% (06) tienen alto y 18% (04) tienen bajo. En la dimensión agotamiento emocional 60% (13) tienen medio, 22% (05) alto y 18% (04) bajo. En la dimensión despersonalización, 77% (17) tiene medio, 14% (03) alto, 09% (02) bajo. En la dimensión realización personal 55% (12) es medio, 27% (06) alto ,18% (04) bajo. Los aspectos de nivel medio 82% (18) se sienten cansados al final de la jornada de trabajo, 27% (06) no le preocupa lo que le ocurre al paciente; lo alto 82% (18) comprenden fácilmente cómo se siente los pacientes; y lo bajo 55% (12) expresan que trabajar todo el día con pacientes implica un gran esfuerzo de su parte. (12)

Consuelo (2018) Lima, en la tesis titulada, *Síndrome de Burnout y desempeño laboral del personal asistencial del Hospital de la Policía Nacional del Perú Lima*, Objetivo: Determinar la relación entre el Síndrome de Burnout y el desempeño laboral del personal asistencial, el tipo de investigación es básica,

de enfoque cuantitativo, de nivel correlacional, es prospectivo; transversal, asimismo, según el análisis y alcance de sus resultados es observacional. La muestra estuvo conformada por 180 personal asistencial. Los instrumentos de recolección de datos fueron dos cuestionarios el instrumento de Maslach Burnout Inventory (MBI-HSS) para medir el Síndrome de Burnout y el cuestionario para medir el Desempeño Laboral los cuales fueron aplicados al personal asistencial del hospital. Para la validez de los instrumentos se utilizó el juicio de expertos y para la confiabilidad de cada instrumento se utilizó el alfa de Crombach que salió moderado: 0,784 para la variable de síndrome de burnout y alta: 0,805 para la variable desempeño laboral. En la presente investigación se concluyó que existe una relación muy débil e inversa entre el Síndrome de Burnout y el desempeño laboral del personal asistencial del Hospital de la Policía Nacional del Perú. Lima-2017. Lo que se verifica con la prueba de correlación de Spearman ($r = -0,228$ y $p = 0,001$), existe una relación débil e inversa entre la dimensión de agotamiento emocional y el desempeño laboral del personal asistencial ($r = -0,394$ y $p = 0,001$), existe una relación débil e inversa entre la dimensión de despersonalización y el desempeño laboral del personal asistencial ($r = -0,420$ y $p = 0,000$), existe una relación moderada y directa entre la dimensión de realización profesional y el desempeño laboral del personal asistencial del Hospital de la Policía Nacional del Perú ($r = 0,569$ y $p = 0,000$). (13)

21 Bases teóricas:

Teoría Socio cognitiva del Yo

Los modelos que se incardinan en el seno de la Teoría Socio cognitiva del Yo se caracterizan por otorgar a las variables (autoeficacia, autoconfianza, auto concepto) un papel central en la elaboración de las proposiciones. Estos modelos, de un lado, consideran que las cogniciones de los individuos influyen en cómo éstos perciben la realidad y, paralelamente, cómo se modifican estas cogniciones debido a los efectos derivados de las acciones tomadas, así como por la acumulación de las experiencias observadas en los demás. De otro lado,

los modelos de la Teoría Socio cognitiva del Yo se fundamenta en la base de que el grado de seguridad que muestre el sujeto en sus propias capacidades establecerá el empeño necesario para conseguir sus objetivos. Este tipo de comportamientos vendrá acompañado de ciertas reacciones emocionales asociadas a la acción tales como la depresión o el estrés (Peiró y Gil- Monte, 1999; López Ríos y Ortega Ruiz, 2004; Manzano-García y Ayala-Calvo, 2013). Bajo estas presunciones, en el seno de la Teoría Socio cognitiva del Yo se acogen cuatro modelos teóricos, cuales son el Modelo de Competencia de Harrison (1983), el Modelo de Pines (1993), el Modelo de Cherniss (1993) y el Modelo de Autocontrol de Thompson, Page y Cooper (1993). Así, de un lado, dentro del Modelo de Competencia de Harrison (1983), la competencia y la eficacia percibida son los factores clave que justifican el desarrollo del Burnout en las profesiones asistenciales. Este modelo considera que los profesionales que desarrollan su actividad laboral en contacto con los usuarios de las organizaciones asistenciales poseen un alto grado de motivación para ayudar a los demás, así como elevados sentimientos de altruismo. No obstante, en su entorno laboral existen numerosos elementos que posibilitan u obstaculizan la eficacia del trabajador (Sobrecarga laboral, toma de decisiones, Ambigüedad de Rol, disposición de recursos, entre otros). En el caso de que prevalezcan factores de ayuda (objetivos laborales realistas, capacitación profesional, disponibilidad de recursos) junto con una alta motivación, los resultados serán positivos. Esto es, la motivación será un factor que predeterminará la eficacia del empleado en la consecución de los objetivos laborales. De este modo, una mayor motivación se traducirá en una mejora en la eficacia laboral y los sentimientos relacionados con la competencia social. Por el contrario, cuando los sujetos se encuentran en un entorno donde predominan los factores barrera (estrés, Sobrecarga de Rol, escasez de recursos), los sentimientos de eficacia disminuyen al no poder alcanzar las expectativas iniciales. Si esta situación se mantiene en el tiempo, dará lugar al Burnout que, por retroalimentación, impulsará el desarrollo de los factores barrera, de modo que la eficacia percibida y la motivación serán menores. (14)

Teoría del Intercambio Social

La Teoría del Intercambio Social sugiere que el Burnout se explica, fundamentalmente, a través de la percepción de falta de equidad que despliegan los individuos en las profesiones asistenciales. Las interacciones interpersonales que se establecen en estos contextos laborales derivan en relaciones de intercambio que, en última instancia, se convierten en un proceso de comparación social. Ahora bien, si los sujetos perciben de manera continuada que contribuyen a la institución en una proporción mayor de lo que reciben, acabarán desarrollando sentimientos de Burnout (Peiró y Gil-Monte, 1999; Schaufeli y Buunk, 2003; López Ríos y Ortega Ruiz, 2004; Manzano-García y Ayala-Calvo, 2013). Bajo estas presunciones, la Teoría del Intercambio Social alberga el desarrollo de dos modelos teóricos, cuáles son el Modelo de Comparación Social de Buunk y Schaufeli (1993) y el Modelo de Conservación de Recursos de Hobfoll y Freedy (1993).

En el Modelo de Comparación Social de Buunk y Schaufeli (1993) coexisten la propuesta multidimensional y la comparación social. De este modo se consigue, detallar de forma más adecuada los contrastes individuales para cada dimensión, al tiempo que, se matizan los procesos de intercambio social, afiliación y comparación. Dentro del ámbito de la enfermería, Buunk y Schaufeli (1993) hallaron relaciones existentes entre, por un lado, los procesos de intercambio social con los pacientes y, por otro, los procesos de afiliación y comparación social con los compañeros. En el primer caso, los profesionales identifican tres variables estresores relevantes vinculadas al Burnout como son la incertidumbre, la percepción de equidad y la falta de control. La incertidumbre se asocia a la falta de claridad sobre los propios sentimientos, así como sobre los pensamientos de cómo actuar. La percepción de equidad hace referencia al equilibrio percibido entre lo que los empleados aportan y lo que reciben en el transcurso de sus relaciones. Por último, la falta de control alude a la posibilidad o capacidad del individuo para controlar los resultados de sus acciones laborales. Ahora bien, resulta necesario precisar que las prácticas de

enfermería generan dudas con bastante frecuencia, puesto que se pueden encontrar algunas vacilaciones con la implicación de los pacientes, sobre cómo tratar sus problemas y si las soluciones son correctas. Igualmente, la percepción de equidad y las expectativas de recompensa no siempre llegan a buen término, puesto que la interacción establecida entre ambas partes no siempre resulta ser la esperada. Finalmente, respecto a los mecanismos y procesos de afiliación y comparación social con los compañeros, Buunk y Schaufeli (1993) sugieren que el Apoyo Social tendría un rol contraproducente ante situaciones estresantes, pues este tipo de relaciones amenazan la autoestima de los sujetos. Por ello, los sujetos evitan la presencia de sus compañeros y rehúyen su apoyo por miedo a ser catalogados como incompetentes. (14)

Teoría de la Discrepancia

De acuerdo a la teoría de la discrepancia (LOCKE 1969, 1984), la satisfacción en el trabajo resulta de la existencia de una congruencia entre los valores y las necesidades individuales y de los valores que puede ser alcanzados a través del desempeño de una función.

LOCKE (1976), al referirse a varias dimensiones del trabajo presenta tres elementos primordiales que contribuyen a la clasificación del proceso de la discrepancia. La satisfacción con las dimensiones del trabajo, la descripción de las dimensiones y la relevancia de las dimensiones. En cuanto a la satisfacción con las dimensiones del trabajo, aborda la problemática de la evaluación afectiva de las múltiples dimensiones del carácter individual inherentes al trabajo. En cuanto a la descripción de las dimensiones, el autor se refiere a las percepciones que no se relacionan con los afectos y que se localizan en las experiencias relacionadas con las especificados del trabajo. Al considerar la relevancia de las dimensiones atiende a la importancia o al valor que las dimensiones del trabajo tienden para el individuo.

En resumen, la teoría se fundamenta en la discrepancia y en la importancia de las dimensiones del trabajo y confiere relevancia a los procesos psicológicos de comparación en el ámbito de la satisfacción en el trabajo en cuanto a determinadas dimensiones del trabajo. (15)

Teoría del autocuidado

El autocuidado es un concepto introducido por Dorothea E. Orem en 1969, el autocuidado es una actividad aprendida por los individuos, orientada hacia un objetivo. Es una conducta que existe en situaciones concretas de la vida, dirigida por las personas sobre sí mismas, hacia los demás o hacia el entorno, para regular los factores que afectan a su propio desarrollo y funcionamiento en beneficio de su vida, salud o bienestar. Estableció la teoría del déficit de autocuidado como un modelo general compuesto por tres teorías relacionadas entre sí. La teoría del autocuidado, la teoría del déficit de autocuidado y la teoría de los sistemas de enfermería, como un marco de referencia para la práctica, la educación y la gestión de la enfermería.

La teoría establece los requisitos de autocuidado, que además de ser un componente principal del modelo forma parte de la valoración del paciente, el término requisito es utilizado en la teoría y es definido como la actividad que el individuo debe realizar para cuidar de sí mismo, Dorotea E Orem propone a este respecto tres tipos de requisitos:

1. Requisito de autocuidado universal.
2. Requisito de autocuidado del desarrollo
3. Requisito de autocuidado de desviación de la salud.

Los requisitos de autocuidado de desviación de la salud, son la razón u objetivo de las acciones de autocuidado que realiza el paciente con incapacidad o enfermedad crónica. (16)

22 Base Conceptual:

2.2.1 Síndrome de Burnout

El Síndrome de Burnout están sujetas a diferentes factores estos pueden definirse como el clima laboral, la organización dentro de las diferentes empresas y llevan a seguir el modelo de Maslach y Litter que nos menciona: Este modelo multidimensional es el más aceptado por la comunidad científica internacional y recoge las experiencias y estudios elaborados por Maslach, Jackson y Leiter en los últimos veinte años. Utilizan el Maslach Burnout Inventory (MBI) como método de instrumento fundamental de evaluación y establecen que el Burnout es concebido como una experiencia individual y crónica de estrés relacionada con el contexto social. El modelo incluye tres componentes:

justificar

- La experiencia de estrés.
- La evaluación de los otros.
- La evaluación de uno mismo.

Es un síndrome psicológico constituido por el agotamiento emocional, componente de estrés que implica una capacidad para obtener de uno mismo los suficientes recursos emocionales necesarios para afrontar el trabajo; la despersonalización, este concepto está asociado a la evaluación de los demás en la que afloran sentimientos negativos de distanciamiento y cinismo con respecto a los clientes y una baja realización personal, aspecto relacionado con la evaluación negativa de uno mismo y con sentimientos de insatisfacción sobre el resultado de su trabajo). Lo primero que aparece en el sujeto es el cansancio emocional dando paso posteriormente a la despersonalización y a la baja realización personal. En resumen, todas estas investigaciones utilizan instrumentos semejantes y casi todas utilizan el método de evaluación MBI y la entrevista. Byrne, Kyriacou y Sutcliffe y Rudow destacan factores y variables personales como las más determinantes frente al modelo de Leithwood que da más importancia a las características organizacionales.

El modelo multidimensional Maslach y Leiter contempla la interacción de varios tipos de factores, sin destacar de forma particular a unos más que a otros, sino que será esta interacción la que delimite cuales son las variables más importantes en un caso en concreto. (17)

Dimensiones de la variable del síndrome de burnout

Para Mansilla (2016) el síndrome de burnout se clasifica en los siguientes síntomas: El agotamiento emocional se refiere a la disminución y extravío de recursos emocionales, es sentirse completamente agotado y exhausto debido la carga laboral, con una sensación de no ofrecer psicológicamente nada a los demás.

La despersonalización se refiere al desarrollo de un comportamiento negativo e insensible hacia las personas a las que otorga el servicio. Es un cambio negativo en las actitudes y respuestas hacia el usuario que recibe la atención.

La falta de realización personal en el trabajo es la inclinación de evaluarse a uno mismo y al propio trabajo de forma negativa, asimismo evita las relaciones interpersonales y profesionales, dando como resultado un bajo rendimiento e insuficiencia para soportar la presión.

De acuerdo con lo señalado, en la dimensión agotamiento emocional hace referencia a un estado de agotamiento en el trabajo, pérdida de energía, cansancio físico y Psicológico, y es considerado el más importante por ser la respuesta básica ante el estrés. Las características resaltantes son fatiga, Sentimiento de vacío, Cansancio, Frustración y Sobrecarga de trabajo.

En cuanto a la dimensión despersonalización esta alude al intento de las personas que proveen servicios a otros, de poner distancia entre sí misma y al que recibe el servicio por medio de ignorar activamente las cualidades y necesidades que los hace seres humanos únicos y comprometidos con las personas. Las características más resaltantes Deshumanización, Confusión, Seguridad frente al paciente. Del mismo modo, la dimensión falta de realización personal describe la tendencia a auto evaluarse negativamente, declinando el sentimiento de competencia en el trabajo.

(2)

2.2.2 Desempeño Laboral

El desempeño laboral está dado por actitudes, conductas y comportamientos de un trabajador de salud, con respecto a sus deberes en el lugar de desempeño laboral haciendo lo que corresponde a su saber en el diario hacer, contribuyendo al cuidado humanizado hacia el paciente.

Castillo A. menciona dimensiones acerca del desempeño laboral donde las relaciones interpersonales y la experiencia profesional o habilidad práctica.

Relaciones Interpersonales: Son aquellas interacciones humanas que se llevan a cabo a través de grupos sociales en diferentes organizaciones que promueven satisfacer las necesidades básicas de crecimiento y de relación de los pacientes.

La experiencia profesional: Es aquella que se adquiere a través de las habilidades y destrezas que le permiten percibir las necesidades de interacción con el paciente y su familia proporcionando un cuidado de forma relajada, aumentando su interés por comprender al paciente. (18)

Factores que influyen en el desempeño laboral

Castillo (2013), lo define como “las actividades que desempeña el personal de enfermería son muy complejas, interrelacionándose entre las descripciones y las perspectivas de los grupos profesionales, empleador y de los pacientes”.

Por tanto, este desempeño hace referencia a una actividad que puede verse afectado por determinados factores, tales como: personales, administrativos, económicos y sociales.

El factor es el elemento que contribuye junto con otras cosas, a producir una secuela. Castillo (2013), señaló los siguientes factores:

Los factores personales: Son las particularidades de cada persona como: edad, sexo, estado civil, capacitación y motivación.

Los factores administrativos: son aquellos componentes que están vinculados al desarrollo administrativo de una entidad entre ellos tenemos: la supervisión, coordinación, comunicación y apoyo logístico.

Los factores económicos: son los que se encuentran relacionados con la remuneración salarial y las probabilidades salariales.

Los factores sociales: estos corresponden a la interacción de los trabajadores con otras disciplinas y el usuario. (18)

23 Definición de términos básicos:

SINDROME DE BURNOUT

El burnout, también denominado síndrome del quemado o síndrome de quemarse en el trabajo, es un trastorno emocional de creación reciente que está vinculado con el ámbito laboral, el estrés causado por el trabajo y el estilo de vida del empleado. Este síndrome puede tener consecuencias muy graves, tanto a nivel físico como psicológico. (19)

DESEMPEÑO LABORAL:

Desempeño laboral es el rendimiento laboral y la actuación que manifiesta el trabajador al efectuar las funciones y tareas principales que exige su cargo en el contexto laboral específico de actuación, lo cual permite demostrar su idoneidad. (20)

III. HIPÓTESIS Y VARIABLES

3.1 Hipótesis

HIPOTESIS GENERAL

H_a Existe relación entre el nivel de Síndrome de Burnout y el desempeño laboral durante la pandemia del Covid – 19 en el personal del Centro Quirúrgico del Hospital Regional de Medicina Tropical “Julio Cesar Demarini Caro” La Merced 2020.

HIPOTESIS ESPECIFICAS

H₁ Existe relación entre agotamiento emocional y el desempeño laboral durante la pandemia del Covid – 19 en el personal del Centro Quirúrgico del Hospital Regional de Medicina Tropical “Julio Cesar Demarini Caro” La Merced 2020.

H₂ Existe relación entre la despersonalización y el desempeño laboral durante la pandemia del Covid – 19 en el personal del Centro Quirúrgico del Hospital Regional de Medicina Tropical “Julio Cesar Demarini Caro” La Merced 2020.

H₃ Existe relación entre la falta de realización personal durante la pandemia del Covid – 19 y el desempeño laboral en el personal del Centro Quirúrgico del Hospital Regional de Medicina Tropical “Julio Cesar Demarini Caro” La Merced 2020.

3.2 Definición conceptual de variables

Síndrome de Burnout

Maslach y Jackson (1981), define Síndrome de Burnout como: Una respuesta continua al estrés; es una manifestación psicológica que nace de la presión crónica resultado de la interacción conflictiva entre el trabajador y su empleo, determinado por agotamiento emocional, despersonalización y baja realización personal, que puede ocurrir entre individuos cuyas actividades diarias están dirigidas al servicio de la población. (2)

Los síntomas más comunes son depresión y ansiedad, motivos de la gran mayoría de las bajas laborales. El síndrome de burnout suele aparecer, en la mayoría de los casos, en las personas que han elegido su oficio de manera vocacional (es muy frecuente en enfermería, medicina y el profesorado) y con menos asiduidad en trabajos que se desempeñan de forma obligatoria. Aunque al principio las manifestaciones y el malestar sólo se extienden a la vida laboral, finalmente también llegan a alcanzar, en casi todas las situaciones, la vida social y familiar del trabajador afectado. (19)

Desde una perspectiva psicosocial el síndrome de quemarse por el trabajo es un síndrome cuyos síntomas son bajos niveles de realización personal en el trabajo, altos niveles de agotamiento emocional y de despersonalización Maslach y Jackson (1981). La falta de realización personal en el trabajo se define como la tendencia de los profesionales a evaluarse negativamente, y de forma especial esa evaluación negativa afecta a la habilidad en la realización del trabajo y a la relación con las personas a las que atienden (v.g., pacientes y familiares). Los trabajadores se sienten descontentos consigo mismo e insatisfechos con sus resultados laborales. Por agotamiento emocional se entiende la situación en la que los trabajadores sienten que ya no pueden dar más de sí mismos a nivel afectivo. Es una situación de agotamiento de la energía o los recursos emocionales propios, una experiencia de estar emocionalmente

agotado debido al contacto "diario" y mantenido con personas a las que hay que atender como objeto de trabajo (pacientes, presos, indigentes, alumnos, etc.). La despersonalización puede ser definida como el desarrollo de actitudes y sentimientos negativos, como el cinismo, hacia las personas destinatarias del trabajo. Estas personas son vistas por los profesionales (enfermeras, trabajadores sociales, policías, maestros, funcionarios de prisiones, etc.) de forma deshumanizada debido a un endurecimiento afectivo, lo que conlleva que les culpen de sus problemas (al paciente le estaría bien merecida su enfermedad, al indigente sus problemas sociales, al preso su condena, etc.).

El síndrome de quemarse por el trabajo es una respuesta al estrés laboral crónico que aparece cuando fallan las estrategias de afrontamiento que habitualmente emplea el individuo para manejar los estresores laborales (v.g., afrontamiento activo, evitación), y se comporta como variable mediadora entre el estrés percibido y sus consecuencias. En los modelos de estrés laboral las respuestas al estrés se sitúan como variables mediadoras entre el estrés y sus consecuencias o efectos a más largo plazo. Así, el síndrome de quemarse por el trabajo es considerado un paso intermedio en la relación estrés-consecuencias del estrés de forma que, si permanece a lo largo del tiempo, el estrés laboral tendrá consecuencias nocivas para el individuo, en forma de enfermedad o falta de salud con alteraciones psicosomáticas (alteraciones cardiorrespiratorias, jaquecas, gastritis y úlcera, dificultad para dormir, mareos y vértigos, etc.), y para la organización (deterioro del rendimiento o de la calidad asistencial o de servicio, absentismo, rotación no deseada, abandono, etc.) (21)

Desempeño Laboral

Castillo (2013), define desempeño laboral como "las actitudes comprometedoras que ejerce una persona, donde el individuo es capaz de cumplir ciertas normas u obligaciones para demostrar su competencia y pueda desempeñarse como profesional de la salud". (2)

El término desempeño laboral se refiere a lo que en realidad hace el trabajador y no solo lo que sabe hacer, por lo tanto le son esenciales aspectos tales como: las aptitudes (la eficiencia, calidad y productividad con que desarrolla las actividades laborales asignadas en un período determinado), el comportamiento de la disciplina, (el aprovechamiento de la jornada laboral, el cumplimiento de las normas de seguridad y salud en el trabajo, las específicas de los puestos de trabajo) y las cualidades personales que se requieren en el desempeño de determinadas ocupaciones o cargos y, por ende, la idoneidad demostrada.

Es en el desempeño laboral donde el individuo manifiesta las competencias laborales alcanzadas en las que se integran, como un sistema, conocimientos, habilidades, experiencias, sentimientos, actitudes, motivaciones, características personales y valores que contribuyen a alcanzar los resultados que se esperan, en correspondencia con las exigencias técnicas, productivas y de servicios de la empresa. (20)

El desempeño profesional es el comportamiento o conducta real del trabajador o educando para desarrollar competentemente sus deberes u obligaciones inherentes a un puesto de trabajo. Es lo que en realidad hace no lo que sabe hacer. Esto comprende la peripicia técnica, la preparación técnica más la experiencia acumulada, eficacia en decisiones, destreza en la ejecución de procedimientos y buenas relaciones interpersonales, entre otros.

La enfermería se ha caracterizado por ser una profesión de servicio a la comunidad, para lo cual debe desarrollar y fortalecer actitudes, aptitudes y valores que involucran el ser y que deben acompañar su hacer; esperando así, un enfermero(a) reflexivo, crítico, comprometido, humanista, solidario, respetuoso, honesto, creativo, participativo y responsable para atender a las personas en un sistema de salud que trata de atender las necesidades de los pacientes y sus familias. La motivación y la actitud del personal de la salud

durante la ejecución de sus actividades juegan un papel fundamental en su desempeño.

El cuidar es la esencia de la Enfermería, la cual se ejecuta a través de una serie de acciones de cuidado dirigidos a otro ser humano o grupos con afecciones físicas reales o potenciales, con el fin de mejorar o aliviar las molestias y/o dolencias generadas por el proceso de enfermedad o a mantener la salud, por eso las personas que ejercen esta profesión deben poseer el conocimiento y la capacidad intelectual que le permita resolver problemas, comunicarse y reflexionar críticamente, sobre los problemas inherentes o que alteren la salud de las personas que cuidan.

Por consiguiente, la Enfermera (o) para ofrecer una atención oportuna al paciente que tiene a su cargo debe realizarle una serie de acciones de cuidados, en donde ejecuta acciones físicas para mantener el bienestar como: baño, movilización, masaje, entre otros, los cuales van a depender de las condiciones de salud del paciente y acciones psico-sociales relacionadas a escuchar las opiniones del paciente, dar respuesta a sus preguntas, brindar un trato amable. Por otra parte, también realiza acciones administrativas relacionadas con la planificación de los cuidados, en donde identifica las necesidades de los pacientes, elabora y cumple los planes de cuidador se encarga de la resolución de los problemas concernientes al paciente, tales como: definición y jerarquización de sus problemas y la aplicación de medidas pertinentes. (18)

3.2.1 Operacionalización de variable (Dimensiones, indicadores, índices, método y técnica).

Tabla 1

Operacionalización de variable Síndrome de Burnout

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	ESCALAS
SINDROME DE BURNOUT	AGOTAMIENTO EMOCIONAL	Fatiga	1	ALTO (90 - 132) MEDIO (45 - 89) BAJO (0 - 44)
		Sentimiento de vacío	3	
		Cansancio	2,6,16	
		Frustración	8,13	
		Sobrecarga de trabajo	14,20	
	DESPERSONALIZACION	Deshumanización	5,10,15	
		Confusión	11	
		Seguridad frente al paciente	22	
	REALIZACION PERSONAL EN EL TRABAJO	Autoestima	9,19	
		Energía	7,12	
		Comunicación	18,21	
		Interrelación	4,17	

Tabla 2

Operacionalización de variable en el desempeño laboral

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	ESCALA
DESEMPEÑO LABORAL	RELACIONES INTERPERSONALES	Valores	1, 2,3	ADECUADO (59 - 80)
		Relaciones interpersonales	4,5	
	EXPERIENCIA PROFESIONAL	Capacitación	6,7,8,9	REGULAR (38 - 58)
		Año de ejercicio	10,11	INADECUADO (16 - 37)
		Liderazgo	12, 13	
		Toma de decisiones	14,15,16	

IV. DISEÑO METODOLÓGICO

La naturaleza del problema determinará los métodos, las técnicas, estrategias y los instrumentos para la ejecución de la investigación, que puede ser básica, aplicada, de naturaleza filosófica o humanística.

Según el análisis de resultado es de tipo correlacional, porque se trabajan con dos variables que van ser relacionadas para obtener un resultado.

Según el periodo de ocurrencia la investigación es prospectiva.

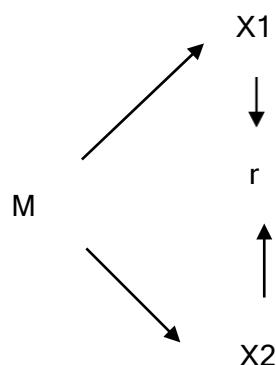
Según el número de veces que es medida la variable es cuantitativa, ya que el orden es riguroso. Parte de una idea que va acotándose y, una vez delimitada, se derivan objetivos y preguntas de investigación, se revisa la literatura y se construye un marco o una perspectiva teórica.

Según el alcance que tiene el investigados es de tipo observacional. (22)

4.1 Tipo y diseño de investigación.

Según Sampieri (2017) en su Sexta Edición, el tipo de investigación es correlacional, y el diseño de la investigación no experimental de corte transversal. (22)

Imagen 1 Muestra de variables correlacionales



M: muestra
X1: variable 1
X2: variable 2
r: relación entre las variables

4.2 Método de investigación.

El método de investigación es de tipo deductivo, porque en la investigación se manejarán conclusiones de acuerdo a los resultados obtenidos. Es descriptivo porque se analizarán dos variables y se verá si están relacionadas entre sí, de carácter observacional - analítico porque es sumamente útil en campos de estudio novedosos e inexplorados, dado que emplea herramientas que revelan relaciones esenciales y características fundamentales de su objeto de estudio. (22)

4.3 Población y muestra.

La población será conformada por el personal que labora (licenciados en enfermería y técnicos en enfermería), con un total de 30 profesionales de la salud con la condición de nombrados y de contratados.

MUESTRA:

De acuerdo a la fórmula planteada para el cálculo de la muestra es de 28 profesionales que laboran en el área de Centro Quirúrgico del Hospital de Medicina Tropical Julio Cesar Demarini Caro.

4.4 Lugar de estudio.

Centro Quirúrgico del Hospital Regional de Medicina Tropical "Julio Cesar Demarini Caro"

4.5 Técnicas e instrumentos para la recolección de la información.

La técnica utilizada fue la encuesta y se aplicaron dos cuestionarios uno para medir el Síndrome de Burnout y el otro para Desempeño Laboral.

El instrumento usado fue la Escala de Maslach Burnout Inventory (MBI), es una escala elaborada, que sirve para calcular el nivel de estrés; es un instrumento que se plantea al individuo una lista de preguntas sobre los sentimientos y razonamientos con relación a su vínculo con el trabajo, este cuestionario tiene

una alta consistencia interna y una fiabilidad del 90%

El instrumento de Maslach Burnout Inventory (MBI) es un cuestionario que ha ocasionado una importante magnitud de investigaciones, está conformado por 22 ítems. El individuo valora a través de una categoría de 7 atributos que van desde “nunca” a “diariamente”. Sus dimensiones son denominadas agotamiento emocional, despersonalización y falta de realización personal.

Tabla 3

Escalas de la variable Síndrome de Burnout

NIVEL	PUNTAJE
ALTO	90 - 132
MEDIO	45 - 89
BAJO	0 - 44

Dimensión agotamiento emocional

NIVEL	PUNTAJE
ALTO	38 - 56
MEDIO	19 - 37
BAJO	0 - 18

Dimensión despersonalización

NIVEL	PUNTAJE
ALTO	22 - 32
MEDIO	11 - 21
BAJO	0 - 10

Dimensión falta de realización personal

NIVEL	PUNTAJE
ALTO	34 - 50
MEDIO	17 - 33
BAJO	0 - 16

El instrumento de desempeño laboral está basado en la autora Abarca J, donde es modificada para fines de la investigación que ahora consta de 16 ítems, que mide dos dimensiones de relaciones interpersonales y de experiencia laboral, basada en una escala de Likert, considerando a 1 como totalmente en desacuerdo y siendo la puntuación más baja, y 5 como la puntuación más alta. Este instrumento fue validado por la autora en su estudio por lo que consultó la validez de jueces de expertos y una confiabilidad determinada por Alfa de Crombach de 0.745, por lo que queda demostrado que el instrumento es confiable para la aplicación. (2)

Tabla 4

Escalas de la variable desempeño laboral

NIVEL	PUNTAJE
INADECUADO	16 - 37
REGULAR	38 - 58
ADECUADO	59 - 80

Dimensión relaciones interpersonales

NIVEL	PUNTAJE
INADECUADO	5 - 11
REGULAR	12 - 18
ADECUADO	19 - 25

Dimensión experiencia profesional

NIVEL	PUNTAJE
INADECUADO	11 - 25
REGULAR	26 - 40
ADECUADO	41 - 55

4.6 Análisis y procesamiento de datos.

El proceso que se utilizó para el análisis y procesamiento de datos fue Excel y SPSS 21.

Para la presentación de los resultados de la investigación se realizó un estudio estadístico descriptivo mediante tablas de frecuencia, análisis estadístico descriptivo porcentual, y presentación sistematizada mediante figuras estadísticas de cada nivel de la variable Síndrome de Burnout y desempeño laboral, así como de las dimensiones de la primera variable.

V. RESULTADO

V.1. RESULTADOS DESCRIPTIVOS

Por tratarse de variables cualitativas, puesto que establece niveles de relación en cuanto al Síndrome de Burnout y el desempeño laboral en el centro quirúrgico del Hospital Regional de Medicina Tropical “Julio César Demarini Caro” La Merced – 2020, donde se tomó en cuenta el análisis mediante tablas cruzadas de las variables y sus respectivas dimensiones, los resultados se midieron mediante los cuestionarios de Escala de Maslach Burnout Inventory (MBI) y de desempeño laboral.

Análisis descriptivo del Síndrome de Burnout y el desempeño laboral

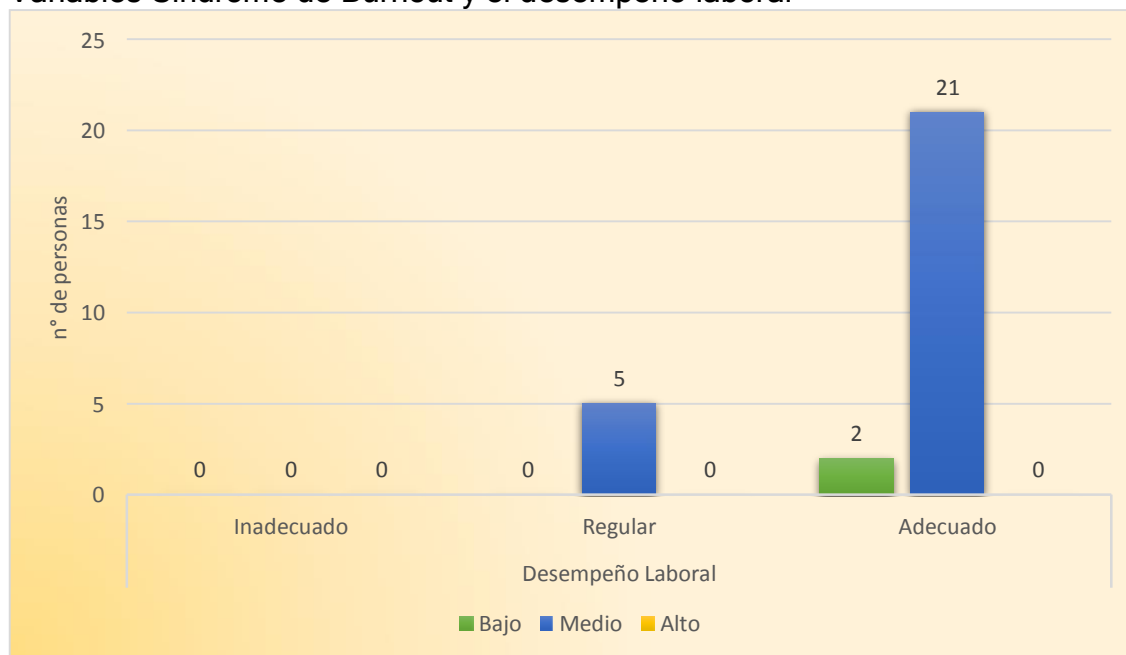
Tabla 5
Tabla cruzada de la distribución de frecuencias y porcentajes de las variables Síndrome de Burnout y el desempeño laboral.

Variable	Desempeño Laboral						Total	
	Inadecuado		Regular		Adecuado			
	f	%	f	%	f	%	f	%
Síndrome de Burnout								
Bajo	0	0,0%	0	0,0%	2	7,1%	2	7,1%
Medio	0	0,0%	5	17,9%	21	75,0%	26	92,9%
Alto	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
Total	0	0,0%	5	17,9%	23	82,1%	28	100%

Fuente: Propia

Grafico 1

Variables Síndrome de Burnout y el desempeño laboral



Fuente: Propia

Interpretación:

Sobre la variable Síndrome de Burnout, observamos en la tabla 5, que el 7,1% tienen un nivel bajo de Síndrome de Burnout y el 92,9% se ubican en el nivel medio de desempeño laboral del total de trabajadores encuestados (100%).

Por otro lado, sobre la variable desempeño laboral, observamos que existe un grupo mayoritario de 21 personas (75%) que se encuentran en el nivel adecuado y presenta un Síndrome de Burnout medio, si tomamos independientemente las variables podemos observar que del total de encuestados el 92,9% presenta un Síndrome de Burnout de nivel medio y que el 82,1 % presenta un desempeño laboral adecuado.

Resultados por dimensiones del Síndrome de Burnout y la variable desempeño laboral

Dimensión agotamiento emocional y la variable desempeño laboral

Tabla 6:

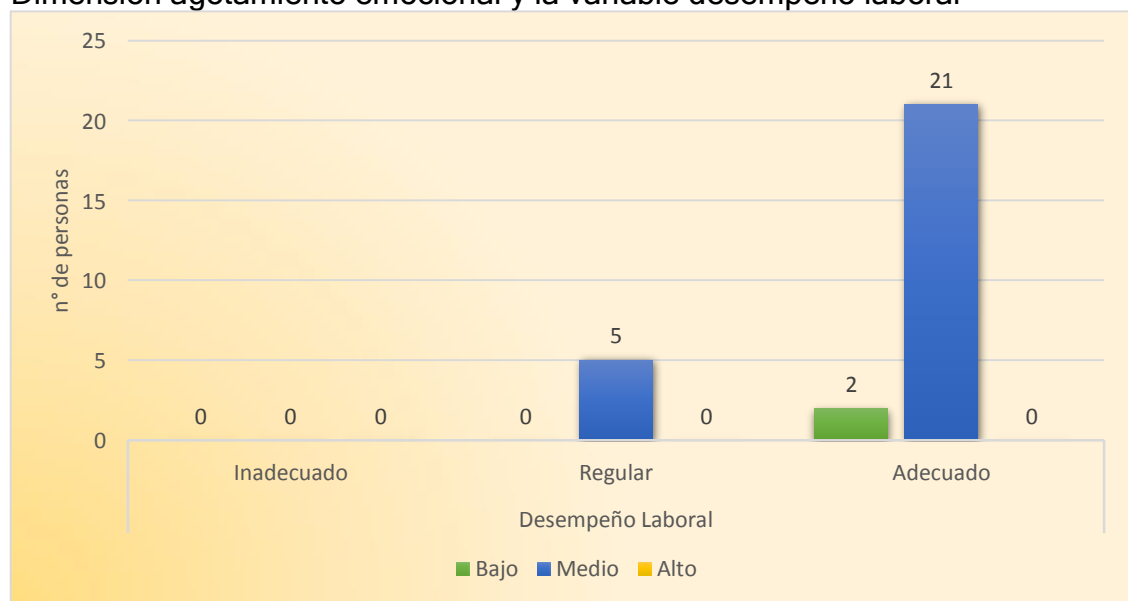
Tabla cruzada de la distribución de frecuencias y porcentajes de la dimensión agotamiento emocional y la variable desempeño laboral.

Variable Dimensión	Desempeño Laboral						Total	
	Inadecuado		Regular		Adecuado			
Agotamiento emocional	f	%	f	%	f	%	f	%
	Bajo	0	0,0%	0	0,0%	4	14,4%	4
Medio	0	0,0%	5	17,9%	18	64,3%	23	82,1%
Alto	0	0,0%	0	0,0%	1	3,6%	1	3,6%
Total	0	0,0%	5	17,9%	23	82,1%	28	100%

Fuente: Propia

Gráfico 2

Dimensión agotamiento emocional y la variable desempeño laboral



Fuente: Propia

Interpretación:

Sobre la dimensión agotamiento emocional de los trabajadores del centro quirúrgico del hospital regional de medicina tropical “Julio César Demarini Caro” La Merced, observamos en la tabla 6 que existe un grupo representativo con el 82,1% (23 trabajadores), que se encontraron en el nivel medio en agotamiento emocional, el 14,3% en el nivel bajo y el 3,6%.

Por otro lado, sobre la variable desempeño laboral, observamos que existe un grupo mayoritario de 23 personas (82,1%) que se encuentran en el nivel adecuado, asimismo se constata que el 17,9% (5 trabajadores) está en el nivel regular y ninguno de ellos se encuentra en el nivel bajo.

Sobre ambas dimensiones: En la tabla 6 observamos que existe un grupo representativo del 64,3% de trabajadores quienes se encuentran en el nivel medio en cuanto a agotamiento emocional y a la vez en el nivel adecuado en su desempeño laboral. Además, ningún trabajador (0.0%) se encuentra en el nivel bajo y a la vez en el nivel inadecuado en agotamiento emocional y desempeño laboral, respectivamente; el 3.6% de trabajadores se ubican en el nivel alto en agotamiento emocional y la vez adecuado en su desempeño laboral.

Dimensión despersonalización y la variable desempeño laboral

Tabla 7:

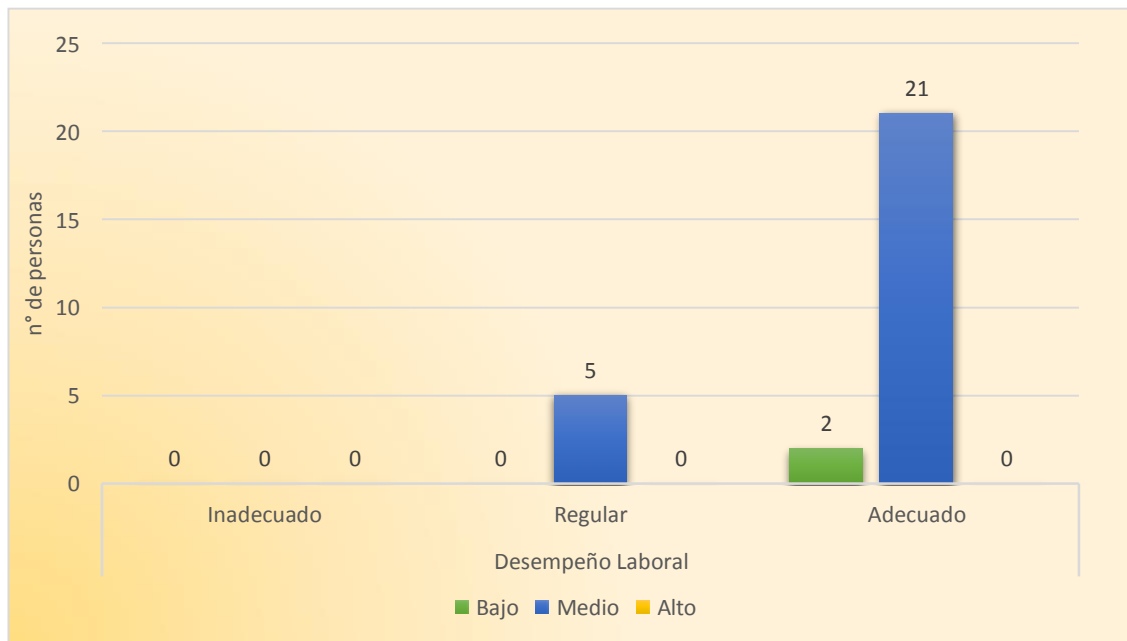
Tabla cruzada de la distribución de frecuencias y porcentajes de la dimensión despersonalización y la variable desempeño laboral.

Variable Dimensión	Desempeño Laboral						Total	
	Inadecuado		Regular		Adecuado			
	f	%	f	%	f	%	f	%
Bajo	0	0,0%	1	3,6%	16	57,1%	17	60,7%
Medio	0	0,0%	4	14,3%	7	25,3%	11	39,3%
Alto	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
Total	0	0,0%	5	17,9%	23	82,1%	28	100%

Fuente: Propia

Gráfico 3

Dimensión despersonalización y la variable desempeño laboral



Fuente: Propia

Interpretación:

Sobre la dimensión despersonalización de los trabajadores del centro quirúrgico del hospital regional de medicina tropical “Julio César Demarini Caro” La Merced, observamos en la tabla 7 que existe un grupo representativo con el 60,7% (17 trabajadores), en despersonalización tiene un nivel bajo, el 39,3% un nivel medio y ningún (0,0%) trabajador alcanza el nivel alto en despersonalización.

Por otro lado, sobre la variable desempeño laboral, observamos que existe un grupo mayoritario de 23 personas (82,1%) que se encuentran en el nivel adecuado, asimismo se constata que el 17,9% (5 trabajadores) está en el nivel regular y ninguno de ellos se encuentra en el nivel bajo.

Sobre ambas dimensiones: En la tabla 7 observamos que existe un grupo representativo del 57.1% de trabajadores quienes se encuentran en el nivel bajo en despersonalización y a la vez en el nivel adecuado en el desempeño laboral; asimismo, otro grupo con el 14,3% se encuentra en el nivel medio en cuanto a la despersonalización y a la vez en el nivel regular en la variable desempeño laboral. Además, ningún trabajador (0.0%) se encuentra en el nivel

bajo y a la vez inadecuado en despersonalización y desempeño laboral, respectivamente; el 25,3% de trabajadores están en el nivel medio en despersonalización y a la vez en el nivel regular en desempeño regular.

Dimensión falta de realización personal en el trabajo y la variable desempeño laboral

Tabla 8:

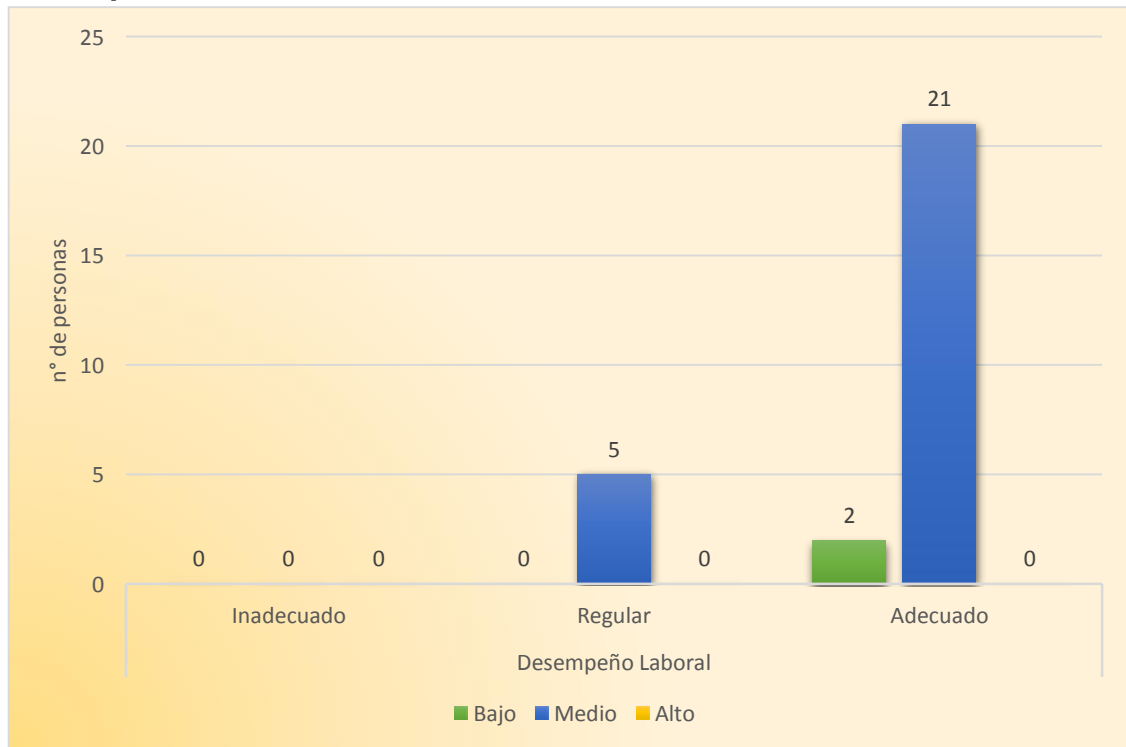
Tabla cruzada de la distribución de frecuencias y porcentajes de la dimensión falta de realización personal en el trabajo y la variable desempeño laboral.

Variable Dimensión	Desempeño Laboral						Total	
	Inadecuado		Regular		Adecuado			
	f	%	f	%	f	%	f	%
Falta de realización personal en el trabajo								
Bajo	0	0,0%	0	0,0%	2	7,1%	2	7,1%
Medio	0	0,0%	5	17,9%	21	75,0%	26	92,9%
Alto	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
Total	0	0,0%	5	17,9%	23	82,1%	28	100%

Fuente: Propia

Gráfica 4

Dimensión falta de realización personal en el trabajo y la variable desempeño laboral



Fuente: Propia

Interpretación:

Sobre la dimensión falta de realización personal en el trabajo, observamos en la tabla 8 que existe un grupo representativo con el 92,9% (26 trabajadores) tiene un nivel medio en esta dimensión; el 7,1% un nivel bajo y ningún (0,0%) trabajador alcanza el nivel alto.

Por otro lado, sobre la variable desempeño laboral, observamos que existe un grupo mayoritario de 23 personas (82,1%) que se encuentran en el nivel adecuado, asimismo se constata que el 17,9% (5 trabajadores) está en el nivel regular y ninguno de ellos se encuentra en el nivel bajo en cuanto a la variable desempeño laboral.

Sobre ambas dimensiones: Observamos que existe un grupo representativo del 75,0% de trabajadores quienes se encuentran en el nivel medio en cuanto a la falta de realización personal en el trabajo y a la vez en el nivel adecuado en la variable desempeño laboral. Además, ningún trabajador (0.0%) se encuentra

en el nivel bajo y a la vez inadecuado en falta de realización personal en el trabajo y desempeño laboral, respectivamente, el 17.9% de trabajadores se ubican en el nivel medio en cuanto a falta de realización personal en el trabajo y a la vez en el nivel regular en cuanto al desempeño laboral; asimismo el 7,1% de trabajadores resultaron en el nivel bajo en la dimensión falta de realización personal en el trabajo y a la vez en el nivel adecuado en el desempeño laboral.

5.2 RESULTADOS INFERENCIALES

Tabla 9

CORRELACION DE SPEARMAN ENTRE SINDROME DE BURNOUT Y DESEMPEÑO LABORAL

Rho de Spearman		Síndrome de Burnout	Desempeño Laboral
Síndrome de Burnout	Coefficiente de correlación	1,000	-,429*
	Sig. (bilateral)	.	,023
	N	28	28
Desempeño Laboral	Coefficiente de correlación	-,429*	1,000
	Sig. (bilateral)	,023	.
	N	28	28

Fuente: Propia

Los resultados del análisis estadístico mediante el estadígrafo Rho de Spearman reporta un coeficiente de correlación de -0,429 lo que indica que la relación es inversa y moderada, inversa, porque a mayor grado de Síndrome de Burnout menor es el nivel de desempeño laboral; por otra parte, se observa que el valor de significancia es $p = 0,023$ siendo este menor al nivel de $\alpha = 0,05$, es decir ($p < 0,05$) lo que demuestra que la relación es significativa y no se debe a la aleatoriedad.

Tabla 10

CORRELACION DE SPEARMAN ENTRE AGOTAMIENTO EMOCIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL

Rho de Spearman		Agotamiento emocional	Desempeño Laboral
Agotamiento emocional	Coefficiente de correlación	1,000	-,407*
	Sig. (bilateral)	.	,032
	N	28	28
Desempeño Laboral	Coefficiente de correlación	-,407*	1,000
	Sig. (bilateral)	,032	.
	N	28	28

Fuente: Propia

Interpretación:

Los resultados del análisis estadístico mediante el estadígrafo Rho de Spearman reporta un coeficiente de correlación de -0,407 lo que indica que la relación es inversa y moderada, inversa, porque a menor grado de agotamiento emocional mayor es el nivel de desempeño laboral; por otra parte, se observa que el valor de significancia es $p = 0,032$ siendo este menor al nivel de $\alpha = 0,05$, es decir ($p < 0.05$), lo que significa que la relación es significativa y no se debe a la aleatoriedad.

Tabla 11

CORRELACION DE SPEARMAN ENTRE DESPERSONALIZACION Y DESEMPEÑO LABORAL

Rho de Spearman		Despersonalización	Desempeño Laboral
Despersonalización	Coefficiente de correlación	1,000	-,378
	Sig. (bilateral)	.	,047
	N	28	28
Desempeño Laboral	Coefficiente de correlación	-,378	1,000
	Sig. (bilateral)	,047	.
	N	28	28

Fuente: Propia

Interpretación:

Los resultados del análisis estadístico mediante el estadígrafo Rho de Spearman reporta un coeficiente de correlación de -0,378 lo que indica que existe una relación inversa y relativamente baja, inversa porque a mayor grado de despersonalización menor es el nivel de desempeño laboral; por otra parte, se observa que el valor de significancia es $p = 0,047$ siendo este menor al nivel de $\alpha = 0,05$, es decir ($p < 0,05$) lo que demuestra que la relación es significativa y no se debe a la aleatoriedad

Tabla 12

CORRELACION DE SPEARMAN ENTRE FALTA DE REALIZACION PERSONAL EN EL TRABAJO Y DESEMPEÑO LABORAL

Rho de Spearman		Falta de realización personal en el trabajo	Desempeño Laboral
Falta de realización personal en el trabajo	Coeficiente de correlación	1,000	-,398*
	Sig. (bilateral)	.	,036
	N	28	28
Desempeño Laboral	Coeficiente de correlación	-,398*	1,000
	Sig. (bilateral)	,036	.
	N	28	28

Fuente: Propia

Interpretación:

Los resultados del análisis estadístico mediante el estadígrafo Rho de Spearman reporta un coeficiente de correlación de -0,398 lo que indica que existe una relación inversa y moderada, inversa porque a mayor grado de ineficiencia en la realización personal menor será el nivel de desempeño laboral; por otra parte, se observa que el valor de significancia es $p = 0,036$ siendo este menor al nivel de $\alpha = 0,05$, es decir ($p < \alpha$) lo que significa que la relación es significativa y no se debe a la aleatoriedad.

VI. DISCUSION DE RESULTADOS

6.1 CONTRASTACION Y DEMOSTRACION DE LA HIPOTESIS

Hipótesis general

H₀: No Existe relación entre el nivel de Síndrome de Burnout y el desempeño laboral durante la pandemia del Covid – 19 en el personal del Centro Quirúrgico del Hospital Regional de Medicina Tropical “Julio Cesar Demarini Caro” La Merced 2020.

H_a: Existe relación entre el nivel de Síndrome de Burnout y el desempeño laboral durante la pandemia del Covid – 19 en el personal del Centro Quirúrgico del Hospital Regional de Medicina Tropical “Julio Cesar Demarini Caro” La Merced 2020.

Nivel de significación

El nivel de confianza para la presente investigación es del 95%, es decir $1 - \alpha = 0,95$, siendo la significancia de $\alpha = 0,05$.

La regla de decisión:

Si $p < \alpha$ se rechaza la hipótesis nula

Si $p \geq \alpha$ se acepta la hipótesis nula

De acuerdo a la Tabla 5 se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa, concluyéndose que; “Existe relación entre el nivel de Síndrome de Burnout y el desempeño laboral durante la pandemia del Covid – 19 en el personal del Centro Quirúrgico del Hospital Regional de Medicina Tropical “Julio Cesar Demarini Caro” La Merced 2020”.

Y según la regla de decisión que se puede plantear la relación de estas dos variables es inversa, esto nos dice que a mayor nivel de Síndrome de Burnout inadecuado será el desempeño laboral.

Primera hipótesis específica

H₀: No existe relación inversa entre agotamiento emocional y el desempeño laboral durante la pandemia del Covid – 19 en el personal del Centro Quirúrgico del Hospital Regional de Medicina Tropical “Julio Cesar Demarini Caro” La Merced 2020.

H₁: Existe relación inversa entre agotamiento emocional y el desempeño laboral durante la pandemia del Covid – 19 en el personal del Centro Quirúrgico del Hospital Regional de Medicina Tropical “Julio Cesar Demarini Caro” La Merced 2020.

Nivel de significación

El nivel de confianza para la presente investigación es del 95%, es decir $1 - \alpha = 0,95$, siendo la significancia de $\alpha = 0,05$.

La regla de decisión:

Si $p < \alpha$ se rechaza la hipótesis nula

Si $p \geq \alpha$ se acepta la hipótesis nula

De acuerdo a la Tabla 6 se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa, concluyéndose que; “Existe relación inversa entre agotamiento emocional y el desempeño laboral durante la pandemia del Covid – 19 en el personal del Centro Quirúrgico del Hospital Regional de Medicina Tropical “Julio Cesar Demarini Caro” La Merced 2020.

Segunda hipótesis específica

H₀: No existe relación inversa entre la despersonalización y el desempeño laboral durante la pandemia del Covid – 19 en el personal del Centro Quirúrgico del Hospital Regional de Medicina Tropical “Julio Cesar Demarini Caro” La Merced 2020.

H₂: Existe relación inversa entre la despersonalización y el desempeño laboral

durante la pandemia del Covid - 19 en el personal del Centro Quirúrgico del Hospital Regional de Medicina Tropical “Julio Cesar Demarini Caro” La Merced 2020.

Nivel de significación

El nivel de confianza para la presente investigación es del 95%, es decir $1 - \alpha = 0,95$, siendo la significancia de $\alpha = 0,05$.

La regla de decisión:

Si $p < \alpha$ se rechaza la hipótesis nula

Si $p \geq \alpha$ se acepta la hipótesis nula

De acuerdo a la Tabla 7 se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa, concluyéndose que; Existe relación inversa entre la despersonalización y el desempeño laboral durante la pandemia del Covid – 19 en el personal del Centro Quirúrgico del Hospital Regional de Medicina Tropical “Julio Cesar Demarini Caro” La Merced 2020.

Tercera hipótesis específica

H₀: No existe relación inversa entre la falta de realización personal durante la pandemia del Covid – 19 y el desempeño laboral en el personal del Centro Quirúrgico del Hospital Regional de Medicina Tropical “Julio Cesar Demarini Caro” La Merced 2020.

H₃: Existe relación inversa entre la falta de realización personal durante la pandemia del Covid – 19 y el desempeño laboral en el personal del Centro Quirúrgico del Hospital Regional de Medicina Tropical “Julio Cesar Demarini Caro” La Merced 2020.

Nivel de significación

El nivel de confianza para la presente investigación es del 95%, es decir $1 - \alpha = 0,95$, siendo la significancia de $\alpha = 0,05$.

La regla de decisión:

Si $p < \alpha$ se rechaza la hipótesis nula

Si $p \geq \alpha$ se acepta la hipótesis nula

De acuerdo a la Tabla 8 se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa, concluyéndose que; Existe relación inversa entre la falta de realización personal durante la pandemia del Covid – 19 y el desempeño laboral en el personal del Centro Quirúrgico del Hospital Regional de Medicina Tropical “Julio Cesar Demarini Caro” La Merced 2020.

6.2 CONTRASTACION DE LOS RESULTADOS CON OTROS ESTUDIOS

El presente estudio tiene como objetivo determinar la relación del Síndrome de Burnout y el Desempeño laboral de los trabajadores del Centro Quirúrgico del Hospital de Medicina Tropical “Julio Cesar Demarini Caro”, con respecto al síndrome de Burnout nos muestra que el 92,9% presenta un nivel medio, y esto en el estudio realizado por Huang J (2020) en China, con los trabajadores que se encuentran en la lucha contra el Covid -19, muy independientemente que se toma la tasa de ansiedad como un precedente para el estrés, nos dice que el trastorno de estrés fue de 42,92 % concluyendo que tiene una incidencia alta con respecto al estrés .

Así mismo Santamaría J (2015) en Ecuador nos menciona que la afección del Síndrome de Burnout es media, coincidiendo con nuestro estudio, ya que esto también va afectando en el cuidado de los pacientes directamente, en nuestro caso en el desempeño laboral.

Alvarez L, Rodriguez M (2016), realizó un estudio acerca del Síndrome de Burnout donde sus resultados nos muestra que el 92,5% de los trabajadores tiene un nivel medio de Síndrome de Burnout y que el 7,5 % presenta un nivel bajo aun no alcanzando el nivel alto lo cual sería perjudicial para los trabajadores, esto se refleja una similitud con nuestro estudio ya que el personal de salud presento un 7,1% y 92,9 % de nivel bajo y medio respectivamente de Síndrome de Burnout, de la misma manera estos resultados nos indica que la tendencia a llegar a un nivel alto aun es latente pero podría presentarse en el personal que podría ser un riesgo, ya que están expuestos a factores estresores durante las cirugías y la carga laboral, agregando a esto la pandemia que se vive en la actualidad, generando el temor a ser contagiados. En el estudio de Trucios M (2017) en Huancavelica nos muestra que tienen un 71,4 % tienen un nivel medio

de Síndrome de Burnout semejándose a nuestro estudio con respecto a este nivel de estrés, lo más resaltante de este estudio es que un 11,4 % tiene un nivel alto de Síndrome, esto es desalentador ya que ya existe trabajadores que ya llegaron a este nivel, por lo que tendría que la institución intervenir para disminuir eso, mientras que en nuestro estudios aun ningún trabajador llega todavía al nivel alto (0,0%). En cuanto a la dimensión agotamiento emocional tenemos un resultado de que el 82,1 % presenta un nivel medio mientras que un 3,6%, presenta un nivel alto de agotamiento emocional teniendo ligeras diferencias al estudio de Trucios que presentan que el 20% tienen nivel medio y el 17,1 % presenta un nivel alto, esta diferencia se presenta en si porque en el estudio de Trucios ya existe personal que presenta un Síndrome de Burnout alto, de la misma manera ocurre con la dimensión de despersonalización y falta de realización personal en el trabajo donde los resultados muestra que el 42,9 % y 11,4 % tienen un nivel alto respectivamente, difiriendo de nuestro estudio donde en ninguna de estas dimensiones tenemos un nivel alto (0,0%), pero tener en promedio un nivel medio de estas dimensiones conlleva a un factor de riesgo para que se pueda llegar a niveles altos de despersonalización y falta de realización personal del trabajo.

Con respecto a las dos variables de Síndrome de Burnout y desempeño laboral viendo la correlación de nuestras variables tenemos el estudio de Aquino J (2016) en el Hospital Nacional de Hipólito Unanue donde llegó a la conclusión que existe una relación negativa e inversa entre estas variables ya que el Rho de Spearman tuvo un valor de -0,484, mientras que en nuestro estudio obtuvimos un valor de -0,429, y podemos afirmar que la relación de estas dos variables es inversa y moderada.

López a. (2017), realizo un mismo estudio en el Hospital de Negreiros Vega Octubre donde trabajó con una muestra de 111 enfermeras encontrando que no existe relación entre estas dos variables lo cual difiere de nuestro estudio, por otra parte, en el estudio de Hurtado R. (2019) donde estadísticamente demuestra que, si existe una correlación significativa entre las variables de síndrome de Burnout y de desempeño laboral, lo cual reafirma nuestro estudio.

Con todo lo demostrado anteriormente podemos afirmar que la relación entre

estas dos variables es inversa, quiere decir que a medida que uno de ellos aumenta el otro disminuye, debido a diferentes factores que puedan estar pasando el trabajador del centro quirúrgico del Hospital Regional de Medicina Tropical, y más aun en la actualidad donde se perciben muchos cambios a nivel personal, familiar y social.

6.3 RESPONSABILIDAD ÉTICA DE ACUERDO A LOS REGLAMENTOS

En calidad de autores de la investigación titulada Síndrome de Burnout durante la pandemia del covid-19 y desempeño laboral en el personal del Centro Quirúrgico del Hospital Regional de Medicina Tropical “Julio César Demarini Caro” La Merced – 2020 y como estudiante de la Escuela Profesional de Enfermería, declaramos:

Que somos los únicos responsables de su formulación y como tal constituye su propiedad intelectual, fueron construidos los elementos de los informes empleados, citando adecuadamente la autoría de los referentes teóricos, métodos, técnicas e instrumentos empleados ya sea directamente o adaptados en la investigación.

Que los datos obtenidos fueron fidedignamente proporcionados por los integrantes de la muestra y en el contexto geográfico establecido, la descripción que se presenta de los datos, así como el tratamiento estadístico al que fueron sometidos, son veraces y se deja a disposición la base de datos para su comprobación cuando se considere necesario.

Que el desarrollo del trabajo fue realizado dentro del marco ético que corresponde a la Investigación social, con respeto a las normas y derechos de la persona. Por tanto, la tesis elaborada y presentada constituye una investigación auténtica e inédita, la cual quedará debidamente registrada en la Unidad de Post Grado de la Universidad Nacional del Callao.

Los autores

CONCLUSIONES

1. Existe una relación significativa ($p = 0,023 < \alpha$) e inversa (coeficiente de correlación $-0,429$) entre el síndrome de Burnout, durante la pandemia del Covid – 19, y el desempeño laboral en el personal del Centro Quirúrgico del Hospital Regional de Medicina Tropical “Julio Cesar Demarini Caro” La Merced 2020.
2. Se determinó que existe una relación significativa ($p = 0,032 < \alpha$) e inversa (coeficiente de correlación $-0,407$) entre el agotamiento emocional y la variable desempeño laboral, durante la pandemia del Covid-19, en el personal del Centro Quirúrgico del Hospital Regional de Medicina Tropical “Julio Cesar Demarini Caro” La Merced 2020.
3. Se comprobó que existe relación significativa ($p = 0,047 > \alpha$) e inversa (coeficiente de correlación $-0,378$) entre la despersonalización y la variable desempeño laboral, durante la pandemia del Covid-19, en el personal del Centro Quirúrgico del Hospital Regional de Medicina Tropical “Julio Cesar Demarini Caro” La Merced 2020.
4. Se determinó que existe una relación significativa ($p = 0,036 < \alpha$) e inversa (coeficiente de correlación $-0,398$) entre la falta de realización personal durante la pandemia del Covid-19 y el desempeño laboral en el personal del Centro Quirúrgico del Hospital Regional de Medicina Tropical “Julio Cesar Demarini Caro” La Merced 2020.

RECOMENDACIONES

1. Motivar a la Unidad de Capacitación del Hospital de Medicina Tropical “Julio Cesar Demarini Caro”, a realizar más investigaciones acerca del Síndrome de Burnout y el desempeño laboral para ver como este puede afectar a los diferentes servicios que cuenta el hospital, así poder mejorar en la calidad de servicio y motivar al personal de salud a trabajar satisfactoriamente. Además de solicitar a la unidad de capacitación del hospital a realizar capacitaciones del manejo de estrés para el personal de centro quirúrgico, y a futuro para todo el personal de los distintos servicios.
2. Sugerir el compromiso a la institución la solución para mejorar el desempeño laboral del personal de salud, corrigiendo algunos defectos con respecto a infraestructura, mejoramiento del área de trabajo, el aumento de personal asistencial para que la carga laboral se mucho menor y así poder desempeñarse adecuadamente en el servicio y así el agotamiento emocional no sea un factor para para no realizar un desempeño adecuado.
3. Mediante la Unidad de Psicología del hospital, los jefes deberían de coordinar métodos y técnicas para poder levantar el estado anímico del personal ya que en esta pandemia se tuvo muchos factores para la despersonalización se vea afectada, del mismo modo disminuir el estrés de los trabajadores para que así en Síndrome de Burnout no llegue a niveles altos, donde sería mucho más difícil poder revertir esa situación.
4. Recomendar a la dirección del hospital que reconozca el trabajo asistencial del personal de salud, mediante certificaciones o diplomas de reconocimiento para así motivar al personal desenvolverse adecuadamente y mejorar el desempeño laboral y así se sientan realizados profesionalmente en el trabajo.

VII. REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

1. Antonio VL. Impacto de la epidemia del Coronavirus (COVID 19) en la salud mental del personal de salud y en la poblacion general de China. Rev Neuropsiquiatr. 2020 Marzo; 1(83): p. 51-56.
2. Abarca J. Síndrome de Burnout y Desempeño Laboral en el Personal de Enfermería del Servicio de Neonatología del Hospital de Ventanilla, Lima - 2017. Tesis Maestría. Lima: Universidad Cesar Vallejo, Escuela de Post Grado; 2018.
3. Huang Jizheng HMLTRAZX. Encuesta de salud mental del personal médico en un hospital de enfermedades infecciosas terciarias para COVID-19. Zhonghua Lao Dong Wei Sheng Zhi Ye Bing Za Zhi. 2020 Marzo;(3): p. 192-195.
4. Koulong Wu XW. Análisis del estado psicológico y del sueño y rehabilitación del ejercicio del personal clínico de primera línea en la lucha contra COVID-19 en China. Med Sci Monit Basic Res. 2020 Mayo.
5. Santamaria J. Síndrome de Burnout en el personal de enfermería que labora en el Área De Centro Quirúrgico del Hospital Iess Amato, Periodo 2015. Tesis Maestría. Ecuador: Universidad Regional Autónoma de los Andes "Uniandes", Enfermería; 2016.
6. Aquino J. Síndrome de Burnout y Desempeño Laboral en personal del Departamento de Patología Clínica y Anatomía Patológica del Hospital Nacional Hipólito Unanue, 2016. Tesis Maestría. Lima: Universidad Cesar Vallejo, Ciencias Médicas; 2017.
7. Alvares L, Rodríguez M. Nivel del Síndrome de Burnout en Enfermeras de Unidades Críticas del Hospital Belén De Trujillo - 2016. Tesis Licenciatura. Trujillo: Universidad Privada Antenor Orrego, Escuela Profesional De Enfermería; 2016.
8. Díaz L, Farro L. Estrés y Satisfacción Laboral del Profesional de Enfermería en el Servicio De Centro Quirúrgico Del Hospital Regional Lambayeque, 2016. Tesis Maestría. Lambayeque: Universidad "Pedro Ruiz Gallo", Escuela

- De Port Grado; 2017.
9. Lopez A. Síndrome de Burnout y Desempeño Profesional en el personal de Enfermería que labora en el Hospital Luis Negreiros Vega Octubre-Diciembre del 2016. Tesis Maestría. Lima: Universidad Cesar Vallejo, Ciencias Médicas/ Escuela de Post Grado; 2017.
 - 10 Hurtado R. Síndrome de Burnout y el Desempeño Laboral en el Personal de Salud del Servicio de Emergencia en Dos Hospitales de las Fuerzas Armadas Abril a Noviembre 2016. Tesis. Lima: Universidad Privada San Juan Bautista, Escuela Profesional De Medicina Humana; 2019.
 - 11 Trucios M. Síndrome de Burnout en personal de Enfermería de Centro Quirúrgico del Hospital Regional Zacarías Correa Valdivia De Huancavelica 2016. Tesis Especialidad. Huancavelica: Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Facultad De Medicina/Unidad De Post Grado; 2017.
 - 12 Martínez G. Nivel de Síndrome de Burnout en las Enfermeras de Centro Quirúrgico de una Clínica en Lima Metropolitana. Tesis Especialidad. Lima: Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Facultad De Medicina Unidad de Post Grado; 2017.
 - 13 Consuelo C. Síndrome de Burnout y Desempeño Laboral del personal asistencial del Hospital Nacional del Perú Lima - 2107. Tesis Maestría. Lima: Universidad Cesar Vallejo, Escuela de Post Grado; 2018.
 - 14 Lopez A. El Síndrome De Burnout: Antecedentes Y Consecuentes Organizacionales En El Ambito De La Sanidad Pública Gallega. España: Universidad De Vigo, Escuela Internacional De Doctoramiento; 2017.
 - 15 Jorge CSJ. Satisfacción en el trabajo de los directores de escuelas secundarias públicas. Tesis Doctoral. Brasil: universidad autónoma de barcelona, pedagogía aplicada; 2004.
 - 16 Dr.C. Ydalsys Naranjo Hernández DCJACPLMRL. La teoría Déficit de autocuidado: Dorothea Elizabeth Orem. Gaceta Médica Espirituana. 2017 Noviembre; XIX(3).
 - 17 MIRAVALLÉS J. JAVIER MIRAVALLÉS PSICOLOGÍA. [Online].; 2015 [cited 2019 JUNIO 12. Available from:

<http://www.javiermiravalles.es/sindrome%20burnout/Modelos%20explicativos.html>.

- 18 Katerine CAA. Síndrome de Burnout y desempeño laboral del enfermero en el Hospital Nacional Víctor Larco Herrera. 2013..
- 19 CUIDATE PLUS. [Online].; 2015 [cited 2019 MAYO 18. Available from: <https://cuidateplus.marca.com/enfermedades/psiquiatricas/sindrome-de-burnout.html>.
- 20 ANONIMO. ECU RED. [Online].; 2013 [cited 2019 JUNIO 3. Available from: https://www.ecured.cu/Desempe%C3%B1o_laboral.
- 21 Pedro G. El Síndrome de Burnout de quemarse por el trabajo (Síndrome de Burnout) en profesionales de enfermería. Inter Acao Psy. 2003 Agosto; 1(1): p. 19 - 33.
- 22 Hernández R. Metodología de la Investigación. Sexta ED. Rocha M, EDITOR. Mexico: McGraw - Hill/Interamericana Editores, S.A De C.V.

ANEXOS

Anexo 1. Matriz de consistencia

Título: “SINDROME DE BURNOUT DURANTE LA PANDEMIA DEL COVID-19 Y DESEMPEÑO LABORAL EN EL PERSONAL DEL CENTRO QUIRURGICO DEL HOSPITAL REGIONAL DE MEDICINA TROPICAL “JULIO CESAR DEMARINI CARO” LA MERCED 2020”

Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables e indicadores				
			Variable 1: Síndrome de burnout				
Problema General	Objetivo General	HIPOTESIS GENERAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	ESCALA DE MEDICION	NIVELES O RANGOS
<p>¿Qué relación existe entre el Síndrome de Burnout y el desempeño laboral durante la pandemia del Covid – 19 en el personal del Centro Quirúrgico del Hospital Regional de Medicina Tropical “Julio Cesar Demarini Caro” La Merced 2020?</p> <p>Problema específicos</p> <p>¿Qué relación existe entre el agotamiento emocional y desempeño laboral durante la pandemia del Covid – 19 en el personal del Centro Quirúrgico del Hospital Regional de Medicina Tropical “Julio Cesar Demarini Caro” La Merced 2020?</p> <p>¿Qué relación existe entre la despersonalización y desempeño laboral durante la pandemia del Covid – 19 en el personal del Centro Quirúrgico del Hospital Regional de Medicina Tropical “Julio Cesar Demarini Caro” La Merced 2020?</p>	<p>Determinar la relación que existe entre el Síndrome de Burnout y el desempeño laboral durante la pandemia del Covid – 19 en el personal del Hospital Regional de Medicina Tropical “Julio Cesar Demarini Caro” La Merced 2020</p> <p>Objetivo Específicos</p> <p>Identificar la relación que existe entre el agotamiento emocional y desempeño laboral durante la pandemia del Covid – 19 en el personal del Centro Quirúrgico del Hospital Regional de Medicina Tropical “Julio Cesar Demarini Caro” La Merced 2020.</p> <p>Identificar la relación que existe entre la despersonalización y desempeño laboral durante la pandemia del Covid – 19 en el personal del Centro Quirúrgico del Hospital Regional de Medicina Tropical “Julio Cesar Demarini Caro” La Merced 2020.</p> <p>Identificar la relación que existe entre la falta de</p>	<p>Existe relación entre el nivel de Síndrome de Burnout y el desempeño laboral durante la pandemia del Covid – 19 en el personal del Centro Quirúrgico del Hospital Regional de Medicina Tropical “Julio Cesar Demarini Caro” La Merced 2020.</p> <p>HIPOTESIS ESPECIFICAS</p> <p>Existe relación inversa entre agotamiento emocional y el desempeño laboral durante la pandemia del Covid – 19 en el personal del Centro Quirúrgico del Hospital Regional de Medicina Tropical “Julio Cesar Demarini Caro” La Merced 2020.</p> <p>Existe relación inversa entre la despersonalización y el desempeño laboral durante la pandemia del Covid – 19 en el personal del Centro Quirúrgico del Hospital Regional de Medicina Tropical “Julio Cesar Demarini Caro” La Merced 2020.</p> <p>Existe relación inversa entre la falta de realización personal durante la pandemia del Covid –</p>	Variable 1: Síndrome de burnout				
			Agotamiento Emocional	Fatiga.	1	likert	ALTO MEDIO BAJO
				Sentimiento de vacío.	3		
				Cansancio.	2,6,16		
				Frustración.	8,13		
				Sobrecarga de trabajo.	14,20		
			Despersonalización	Deshumanización	5,10,15		
				Confusión.	11		
				Seguridad Frente al paciente.	22		
			Falta de realización personal en el trabajo	Autoestima.	9,19		
				Energía.	7,12		
				Comunicación	18,21		
				Interrelación.	4,17		
Variable 2: Desempeño Laboral							
Experiencia Profesional	Relaciones interpersonales	Valores	1,2,3	likert	Adecuado Regular Inadecuado		
		Relaciones interpersonales	4,5				
		Capacitación.	6,7,8,9				
		Años de ejercicio.	10,11				
		Liderazgo.	12,13				
		Toma de decisiones.	14,15,16				

<p>¿Qué relación existe entre la falta de realización personal en el trabajo y desempeño laboral durante la pandemia del Covid – 19 en el personal del Centro Quirúrgico del Hospital Regional de Medicina Tropical “Julio Cesar Demarini Caro” La Merced 2020?</p>	<p>realización personal en el trabajo y desempeño laboral durante la pandemia del Covid – 19 en el personal del Centro Quirúrgico del Hospital Regional de Medicina Tropical “Julio Cesar Demarini Caro” La Merced 2020.</p>	<p>19 y el desempeño laboral en el personal del Centro Quirúrgico del Hospital Regional de Medicina Tropical “Julio Cesar Demarini Caro” La Merced 2020.</p>					
---	--	--	--	--	--	--	--

ENCUESTA BURNOUT
Presentación

Sr. (a) Srta.

Buenos días, estas preguntas han sido elaboradas como parte del estudio de investigación acerca del Síndrome de Burnout durante su permanencia en el servicio.

Le agradeceré se sirva contestar en forma veraz las preguntas de esta entrevista en la cual no figurará su nombre y el aporte servirá para mejorar el estado psicológico del personal de salud del área quirúrgica.

INSTRUCCIONES

A continuación, le presentamos un conjunto de preguntas con cinco posibles respuestas de las cuales elegirá una que crea conveniente en base a las siguientes alternativas

- (0) **Nunca** Cuando nunca ha sentido esa percepción.
- (1) **Pocas veces al año o menos** Cuando lo ha percibido en raras ocasiones.
- (2) **Una vez al mes o menos** Cuando haya percibido ambas sensaciones.
- (3) **Unas pocas veces al mes o menos** Cuando la haya percibido en la mayoría de los casos
- (4) **Una vez a la semana** Cuando siempre haya percibido esa sensación.
- (5) **Pocas veces a la semana**
- (6) **Diariamente**

TIEMPO DE SERVICIO:

EDAD:

SEXO:

CONDICION LABORAL:

Escala de Maslach Burnout Inventory (MBI)

Nº	PREGUNTA	Nunca (0)	Pocas veces al año o menos (1)	Una vez al mes o menos (2)	Unas pocas veces al mes o menos (3)	Una vez a la semana (4)	Pocas veces a la semana (5)	Diariamente (6)
1	¿Se siente emocionalmente agotado por el trabajo?							
2	¿Cuándo termina su turno se siente vacío?							
3	¿Cuándo se levanta por la mañana y se enfrenta a otra jornada de trabajo se siente fatigado?							
4	¿Siente que trabajar todo el día con la gente le cansa?							
5	¿Siente usted que el trabajo que realiza todos los días le cansa?							
6	¿Siente que dedica demasiado tiempo a su trabajo?							
7	¿Siente como si estuviera al límite de sus posibilidades?							
8	¿Siente usted que trabajar en contacto directo con las personas le cansa?							

9	¿Se siente frustrado en su trabajo?							
10	¿Siente que está tratando a algunos pacientes como si fueran objetos impersonales?							
11	¿Siente que se ha vuelto más duro con las personas?							
12	¿Este trabajo le está endureciendo emocionalmente?							
13	¿Siente que no le importa lo que le ocurra a los pacientes?							
14	¿Siente usted que los pacientes le culpan por algunos de sus problemas?							
15	¿Siente que puede entablar relaciones fácilmente con los pacientes?							
16	¿Siente que trata con mucha eficacia los problemas de los pacientes?							
17	¿Cree usted que influye positivamente con su trabajo en la vida de las personas?							
18	¿Se siente con mucha energía su trabajo?							
19	¿Siente que puede crear con facilidad un clima agradable con los pacientes?							
20	¿Se siente estimulado después de haber trabajado con los pacientes?							
21	¿Cree que consiguió muchas cosas valiosas en su trabajo?							
22	¿Siente que en su trabajo los problemas emocionales son tratados de forma adecuada?							

DESEMPEÑO LABORAL

Presentación

Sr. (a) Srta. Buenos días, estas preguntas han sido elaboradas como parte del estudio de investigación acerca del Desempeño Laboral durante su permanencia en el servicio.

Le agradeceré se sirva contestar en forma veraz las preguntas de esta entrevista en la cual no figurará su nombre y el aporte servirá para mejorar el desempeño laboral del personal de salud.

Instrucciones

A continuación, le presentamos un conjunto de preguntas con seis posibles respuestas de las cuales elegirá una que crea conveniente en base a las siguientes alternativas

- (1) Totalmente en desacuerdo
- (2) En desacuerdo
- (3) Ni de desacuerdo, ni de acuerdo
- (4) De acuerdo
- (5) Totalmente de acuerdo

TIEMPO DE SERVICIO:

EDAD:

SEXO:

CONDICION LABORAL:

N°	PREGUNTA	Totalmente en desacuerdo (1)	En desacuerdo (2)	Ni de desacuerdo, ni de acuerdo (3)	De acuerdo (4)	Totalmente de acuerdo (5)
1	¿Emplea Sus Valores Durante Su Jornada De Trabajo?					
2	¿Se Practica El Trato Igualitario En El Equipo De Trabajo?					
3	¿Existen Practicas De Cortesía En El Equipo De Trabajo?					
4	¿Se Siente A Gusto En El Area Asignada?					
5	¿Ud. Socializa fácilmente con los pacientes?					
6	¿Es importante que el profesional de la salud se mantenga actualizado?					
7	¿Es necesario que la enfermera esté capacitada periódicamente?					
8	¿Ud. Cree que recibe la cantidad suficiente de capacitaciones por parte de su institución?					
9	¿Considera importante los grados o títulos para su desempeño?					
10	¿La competencia profesional se mide por los años de experiencia?					
11	¿Se considera calificado de poder realizar un buen trabajo por su capacidad y años de experiencia?					
12	¿Esta Ud. calificado para asumir roles de líder?					
13	¿Se considera capaz de cubrir un cargo administrativo?					

14	¿Considera Ud. la importante de la autonomía en la toma de decisiones?					
15	¿Se siente capaz de dar soluciones rápidas ante problemas?					
16	¿Analiza y piensa antes de tomar decisiones?					

BASE DE DATOS

ENCUEST.	AGOTAMIENTO EMOCIONAL										DESPERSONALIZACION					REALIZACION PERSONAL						
	P1	P2	P3	P6	P8	P13	P14	P16	P20	P5	P10	P15	P11	P22	P9	P19	P7	P12	P18	P21	P4	P17
1	3	0	1	2	1	1	4	3	1	1	1	1	5	1	2	1	1	1	1	1	2	
2	3	3	2	1	0	0	5	1	1	2	0	5	1	6	1	1	1	1	0	5	3	1
3	1	0	3	0	0	0	6	0	1	1	0	0	1	5	1	1	1	1	0	3	0	0
4	1	0	0	5	0	0	5	0	0	0	0	0	1	4	0	0	0	1	0	0	1	0
5	0	0	0	0	0	0	6	0	0	0	0	0	1	4	0	0	0	0	0	0	1	0
6	4	5	2	1	2	1	6	2	6	1	1	1	0	1	0	0	2	0	0	0	0	2
7	2	1	2	0	1	2	4	5	0	0	1	1	1	1	0	0	0	0	0	0	1	0
8	5	3	4	5	3	0	5	1	0	4	0	1	0	5	3	0	1	0	1	0	5	1
9	4	2	6	6	1	0	6	1	0	5	0	0	3	6	6	0	6	6	6	6	1	3
10	0	0	0	0	0	0	6	1	1	0	0	1	0	1	0	1	0	0	1	1	0	1
11	1	1	1	0	0	0	6	0	0	1	0	0	1	5	0	0	1	1	0	0	1	0
12	1	0	0	1	0	0	6	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
13	4	2	5	4	3	0	6	1	2	4	1	1	1	5	2	2	1	1	4	3	4	1
14	4	0	4	6	0	0	6	1	5	1	0	2	0	5	0	1	1	0	1	5	0	6
15	4	3	3	3	1	0	5	0	3	3	0	0	0	6	1	0	2	3	0	3	3	0
16	5	0	2	1	1	0	5	0	0	1	1	0	1	5	0	0	1	1	1	0	1	0
17	5	5	5	3	2	0	6	1	1	5	2	0	2	5	3	2	3	2	1	3	4	1
18	4	1	0	1	0	1	6	0	0	0	0	0	1	5	0	0	1	0	0	0	3	5
19	0	0	0	0	0	0	6	1	1	0	0	2	0	1	0	1	0	0	1	1	0	1
20	1	1	1	0	0	0	5	3	2	0	0	0	0	5	0	2	1	0	0	5	0	0
21	5	2	3	5	3	1	6	0	0	1	0	1	3	6	0	1	0	0	0	2	4	0
22	3	0	1	2	0	1	6	0	0	5	1	0	1	0	1	0	0	2	0	0	5	0
23	1	1	1	0	0	0	6	0	0	1	0	0	1	5	0	0	1	1	0	0	1	0
24	1	0	0	5	0	0	5	0	0	0	0	0	1	4	0	0	0	1	0	0	1	0
25	4	3	3	3	1	0	5	0	3	3	0	0	0	6	1	0	2	3	0	3	3	0
26	1	1	1	0	0	0	5	3	2	0	0	0	0	5	0	2	1	0	0	5	0	0
27	4	0	4	6	0	0	6	1	5	1	0	2	0	5	0	1	1	0	1	5	0	6
28	4	2	6	6	1	0	6	1	0	5	0	0	3	6	6	0	6	6	6	6	1	3

N°	ACIONES INTERPERSONA					EXPERIENCIA PROFESIONAL										
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16
1	5	2	3	2	2	5	5	2	3	2	4	4	4	4	4	4
2	5	4	3	3	5	5	5	2	4	3	4	4	4	5	3	4
3	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5
4	5	5	4	4	5	5	5	2	4	3	4	5	5	4	3	4
5	5	4	5	5	4	5	5	2	5	4	5	4	4	4	5	5
6	5	4	4	3	5	5	5	5	4	5	5	4	3	4	4	5
7	4	3	3	4	4	5	4	3	4	2	4	2	4	4	3	4
8	4	2	2	2	5	4	4	1	2	1	4	2	1	2	2	4
9	5	4	4	5	5	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4
10	5	4	4	5	4	5	5	2	5	2	4	4	4	4	4	5
11	5	4	4	4	4	4	5	4	5	3	3	4	3	4	4	4
12	5	5	5	5	4	5	5	4	5	3	5	5	4	5	4	5
13	4	2	4	4	4	5	4	2	4	2	4	4	3	4	4	4
14	5	1	3	5	5	5	5	5	3	4	4	3	3	4	4	5
15	4	2	4	4	4	5	4	2	4	2	4	2	4	5	4	5
16	1	5	5	5	5	5	5	1	5	5	5	4	4	5	5	5
17	5	1	4	4	5	5	5	1	4	2	4	3	3	4	4	4
18	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	5	5
19	4	2	3	5	4	5	4	3	4	4	4	4	3	3	4	3
20	5	4	4	5	5	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4
21	5	2	2	4	4	5	5	3	3	3	5	4	5	5	4	3
22	5	5	3	4	5	5	5	3	5	5	5	4	4	2	5	5
23	5	4	5	5	4	5	5	2	5	4	5	4	4	4	5	5
24	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	5	5
25	5	4	4	4	4	4	5	4	5	3	3	4	3	4	4	4
26	5	4	4	3	5	5	5	5	4	5	5	4	3	4	4	5
27	5	1	3	5	5	5	5	5	3	4	4	3	3	4	4	5
28	5	5	5	5	4	5	5	4	5	3	5	5	4	5	4	5