

**UNIVERSIDAD NACIONAL DEL CALLAO**  
**ESCUELA DE POSGRADO**  
**UNIDAD DE POSGRADO DE LA**  
**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD**



**“SÍNDROME DE BURNOUT Y DESEMPEÑO LABORAL EN EL  
PERSONAL DE ENFERMERÍA DEL SERVICIO DE CIRUGÍA  
MENOR DEL INSTITUTO NACIONAL DE ENFERMEDADES  
NEOPLÁSICAS – SURQUILLO, 2023”**

**TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE MAESTRO  
EN GERENCIA EN SALUD**

**AUTORES:  
EVELYN MELISSA SILVA SULCA  
VICTOR HUGO VICENTE HUAMAN**

**ASESOR:  
DR. LUCIO ARNULFO FERRER PEÑARANDA**

**LINEA DE INVESTIGACION: RECURSOS HUMANOS  
Callao, 2023**

**PERÚ**

A blue ink signature of Evelyn Melissa Silva Sulca.

A blue ink signature of Victor Hugo Vicente Huaman.

A blue ink signature of Lucio Arnulfo Ferrer Peñaranda.



## Document Information

Analyzed document	SILVA SULCA EVELYN MELISSA Y VICENTE HUAMAN VICTOR HUGO..docx (D168319991)
Submitted	2023-05-25 05:53:00
Submitted by	
Submitter email	emsilvas@unac.edu.pe
Similarity	12%
Analysis address	fcs.posgrado.unac@analysis.arkund.com

## Sources included in the report

	<b>Universidad Nacional del Callao / TESIS MAESTRIA YESSENIA EDITH CAYCHO CALAGUA.docx</b>	
SA	Document TESIS MAESTRIA YESSENIA EDITH CAYCHO CALAGUA.docx (D110833220) Submitted by: yerika222@gmail.com Receiver: fcs.posgrado.unac@analysis.arkund.com	4
	<b>Universidad Nacional del Callao / TESIS YESSENIA EDITH CAYCHO CALAGUA.docx</b>	
SA	Document TESIS YESSENIA EDITH CAYCHO CALAGUA.docx (D111366689) Submitted by: yerika222@gmail.com Receiver: fcs.posgrado.unac@analysis.arkund.com	14
	<b>T3_MUNOZ Y ROJAS.docx</b>	
SA	Document T3_MUNOZ Y ROJAS.docx (D140638249)	2
	<b>Universidad Nacional del Callao / TESIS-FARFAN-CANGAHUALA-MUCHAYPIÑA.docx</b>	
SA	Document TESIS-FARFAN-CANGAHUALA-MUCHAYPIÑA.docx (D152675822) Submitted by: carito_fana420@hotmail.com Receiver: fcs.investigacion.unac@analysis.arkund.com	13
	<b>3_Burgos_TT2_9644_EF.docx</b>	
SA	Document 3_Burgos_TT2_9644_EF.docx (D151406024)	1
	<b>3_Burgos_TT2_9644_EF.docx</b>	
SA	Document 3_Burgos_TT2_9644_EF.docx (D151406024)	1
	<b>Universidad Nacional del Callao / PRIMERA REVISION DE TESIS DE MAESTRIA PEREZ- VILCHEZ.docx</b>	
SA	Document PRIMERA REVISION DE TESIS DE MAESTRIA PEREZ- VILCHEZ.docx (D135988239) Submitted by: fcs.posgrado.ciclo@unac.edu.pe Receiver: fcs.posgrado.unac@analysis.arkund.com	1
	<b>Universidad Nacional del Callao / TESIS - OJEDA GARCIA KAROLAIN - VIGO PUICAN ALVARO MANUEL (1).docx</b>	
SA	Document TESIS - OJEDA GARCIA KAROLAIN - VIGO PUICAN ALVARO MANUEL (1).docx (D167593168) Submitted by: alvaro151091@gmail.com Receiver: fcs.investigacion.unac@analysis.arkund.com	6

## Entire Document

UNIVERSIDAD NACIONAL DEL CALLAO ESCUELA DE POSGRADO  
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD  
UNIDAD DE POSGRADO  
"SÍNDROME DE BURNOUT Y DESEMPEÑO LABORAL EN EL PERSONAL DE ENFERMERÍA DEL SERVICIO DE CIRUGÍA MENOR DEL INSTITUTO NACIONAL DE ENFERMEDADES NEOPLÁSICAS – SURQUILLO, 2023"

<https://secure.arkund.com/view/160913358-625791-942215#document?tab=findings>

## **INFORMACIÓN BÁSICA**

**FACULTAD:** CIENCIAS DE LA SALUD

**UNIDAD DE POSGRADO:** FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD

**TÍTULO:** “SÍNDROME DE BURNOUT Y DESEMPEÑO LABORAL EN EL PERSONAL DE ENFERMERÍA DEL SERVICIO DE CIRUGÍA MENOR DEL INSTITUTO NACIONAL DE ENFERMEDADES NEOPLÁSICAS – SURQUILLO, 2023”

**AUTORES:**

LIC. EVELYN MELISSA SILVA SULCA / COD ORCID 0000-0002-8068-1808 / DNI 70269666

LIC. VICTOR HUGO VICENTE HUAMÁN / COD ORCID 0000-0003-3353-7739 / DNI 46853631

**ASESOR:**

DR. LUCIO FERRER ARNULFO PEÑARANDA / COD ORCID 0000-0001-7953-925X / DNI 08607531

**LUGAR DE EJECUCIÓN:** INSTITUTO NACIONAL DE ENFERMEDADES NEOPLÁSICAS DE SURQUILLO

**UNIDAD DE ANÁLISIS:** PERSONAL DE ENFERMERÍA DEL SERVICIO DE CIRUGIA MENOR

**TIPO/ ENFOQUE/ DISEÑO DE INVESTIGACIÓN:**

RELACIONAL / CUANTITATIVO / NO EXPERIMENTAL

**TEMA OCDE:** CIENCIAS DE LA SALUD

## **HOJA DE REFERENCIA DEL JURADO Y APROBACIÓN**

### **MIEMBROS DE JURADO DE SUSTENTACION:**

DR. HERNÁN CORTEZ GUTIÉRREZ	PRESIDENTE
DRA. MERCEDES LULILEA FERRER MEJÍA	SECRETARIO
DRA. VANESSA MANCHA ÁLVAREZ	MIEMBRO
MG. LAURA MATAMOROS SAMPEN	MIEMBRO

**ASESOR:** DR. LUCIO ARNULFO FERRER PEÑARANDA

**Nº LIBRO:** 02

**Nº ACTAS:** 047

**Nº FOLIO:** 91

**FECHA DE APROBACION DE LA TESIS:**

BELLAVISTA, 12 DE AGOSTO DE 2023

**RESOLUCION DEL COMITÉ DIRECTIVO DE LA UNIDAD DE POSGRADO:**

Nº 174-2023-CDUPG-FCS.

## **DEDICATORIA**

Este trabajo está dedicado a mis padres por ser mi motor y motivo durante mi etapa de estudios de postgrado y por enseñarme que la perseverancia es la clave para lograr mis metas. A mi hermana por brindarme su apoyo durante cada día de estudio, quien con sus risas y animo hizo que todo fuese más llevadero. A mi compañero de tesis Victor Hugo, por brindar su conocimiento para el desarrollo de la tesis, somos un equipo.

Gracias a ustedes por confiar en mí

**Evelyn Melissa Silva Sulca**

A Dios por que ha estado conmigo, cuidándome y dándome fortalezas para continuar, a mis padres y hermanas que han velado por mi bienestar y educación siendo mi apoyo en todo momento. A Evelyn, mi partner, mi equipo, por sus conocimientos y apoyo incondicional. A todos por su entera confianza, sin dudar ni un solo momento de mí. Es por ello que soy lo que soy.

**Victor Hugo Vicente Huamán**

## **AGRADECIMIENTO**

A la Universidad Nacional del Callao por promover, gestionar y motivar el desarrollo de nuevas investigaciones y tecnologías educativas, formando profesionales eficientes y contribuyendo al desarrollo social de nuestro país.

A la Facultad Ciencias de la Salud, Escuela profesional de enfermería y Unidad de posgrado por su formación académica, ética y disciplinaria, con profesionalismo, durante los ciclos de la maestría.

Al Dr. Lucio Arnulfo Ferrer Peñaranda; asesor de la presente investigación; por guiarnos en la realización de la tesis, su confianza y apoyo brindado.

A los Licenciados de enfermería y personal técnico de enfermería del servicio de Cirugía Menor del Instituto Nacional de Enfermedades Neoplásicas por permitirnos contar con su apoyo, tiempo y confianza al ser ellos participantes de la presente investigación.

# ÍNDICE

INDICE DE TABLAS.....	3
INDICE DE GRAFICOS .....	6
RESUMEN .....	8
ABSTRACT .....	9
INTRODUCCIÓN .....	10
<b>I. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA .....</b>	<b>11</b>
1.1 Descripción de la realidad problemática.....	11
1.2 Formulación del Problema .....	14
1.2.1 Problema General .....	14
1.2.2 Problemas Específicos.....	14
1.3 Objetivos .....	15
1.3.1 Objetivo General .....	15
1.3.2 Objetivos Específicos.....	15
1.4 Justificación.....	15
1.5 Delimitantes de la Investigación.....	16
<b>II. MARCO TEÓRICO .....</b>	<b>18</b>
2.1 Antecedentes .....	18
2.1.1 Internacional .....	18
2.1.2 Nacional.....	21
2.2 Bases Teóricas .....	23
2.2.1. Teoría de Psicodinámica de Hildegart Peplau .....	23
2.3 Marco Conceptual.....	25
2.4 Definición de Términos básicos .....	31
<b>III. HIPÓTESIS Y VARIABLES .....</b>	<b>33</b>
3.1 Hipótesis .....	33
3.1.1 Hipótesis General .....	33
3.1.2 Hipótesis Específicas .....	33
3.2 Operacionalización de Variables .....	34
<b>IV. METODOLOGÍA DEL PROYECTO .....</b>	<b>36</b>
4.1 Diseño Metodológico.....	36
4.2 Método de investigación .....	37

4.3 Población y muestra .....	37
4.3.1 Muestra .....	37
4.4 Lugar de estudio y periodo desarrollado .....	38
4.5 Técnicas e instrumentos para la recolección de la información .....	38
4.6 Análisis y procesamientos de datos .....	40
4.7 Aspectos Éticos en Investigación .....	40
<b>V. RESULTADOS .....</b>	<b>41</b>
5.1 Resultados Descriptivos .....	41
5.2 Resultados Inferenciales .....	49
5.3 Otro tipo de resultados estadísticos, de acuerdo a la naturaleza del problema y la Hipótesis .....	61
<b>VI. DISCUSIÓN DE RESULTADOS .....</b>	<b>68</b>
6.1 Contrastación y demostración de la hipótesis con los resultados .....	68
6.2 Contrastación con Otros Resultados Similares .....	68
6.3 Responsabilidad ética de acuerdo a los reglamentos vigentes .....	70
<b>VII. CONCLUSIONES .....</b>	<b>71</b>
<b>VIII. RECOMENDACIONES .....</b>	<b>72</b>
<b>IX. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS .....</b>	<b>73</b>
<b>ANEXOS .....</b>	<b>80</b>

## INDICE DE TABLAS

Tabla 5.1.1	Análisis Descriptivo de la Dimensión Agotamiento Emocional en el personal de enfermería del servicio de cirugía menor del Instituto Nacional de Enfermedades Neoplásicas – Surquillo 2023	47
Tabla 5.1.2	Análisis Descriptivo de la Dimensión Despersonalización en el personal de enfermería del servicio de cirugía menor del Instituto Nacional de Enfermedades Neoplásicas – Surquillo 2023	48
Tabla 5.1.3	Análisis Descriptivo de la Dimensión Realización Profesional en el personal de enfermería del servicio de cirugía menor del Instituto Nacional de Enfermedades Neoplásicas – Surquillo 2023	49
Tabla 5.1.4	Análisis Descriptivo de la Variable Síndrome de Burnout en el personal de enfermería del servicio de cirugía menor del Instituto Nacional de Enfermedades Neoplásicas – Surquillo 2023	50
Tabla 5.1.5	Análisis Descriptivo de la Dimensión Desempeño de Tareas en el personal de enfermería del servicio de cirugía menor del Instituto Nacional de Enfermedades Neoplásicas – Surquillo 2023	51
Tabla 5.1.6	Análisis Descriptivo de la Dimensión Desempeño Contextual en el personal de enfermería del servicio de cirugía menor del Instituto Nacional de Enfermedades Neoplásicas – Surquillo 2023	52
Tabla 5.1.7	Análisis Descriptivo de la Dimensión Desempeño Organizacional en el personal de enfermería del servicio de cirugía menor del Instituto Nacional de Enfermedades Neoplásicas – Surquillo 2023	53
Tabla 5.1.8	Análisis Descriptivo de la Variable Desempeño Laboral en el personal de enfermería del servicio de cirugía menor del Instituto Nacional de Enfermedades Neoplásicas – Surquillo 2023	54
Tabla 5.2	Tabla Análisis de Correlación Síndrome de Burnout y Desempeño Laboral	55
Tabla 5.2.1	Tabla de dispersión de Agotamiento emocional y desempeño de tareas	57

Tabla 5.2.2	Prueba de normalidad Agotamiento emocional y desempeño de tareas	57
Tabla 5.2.3	Correlación entre Agotamiento emocional y desempeño de tareas	57
Tabla 5.2.4	Tabla de dispersión de Agotamiento emocional y desempeño contextual	60
Tabla 5.2.5	Prueba de normalidad Agotamiento emocional y desempeño contextual	61
Tabla 5.2.6	Correlación entre Agotamiento emocional y desempeño contextual	62
Tabla 5.2.7	Tabla de dispersión de Despersonalización y Desempeño de tareas	63
Tabla 5.2.8	Prueba de normalidad Despersonalización y Desempeño de tareas	64
Tabla 5.2.9	Correlación entre Despersonalización y Desempeño de tareas	64
Tabla 5.2.10	Tabla de dispersión de Despersonalización y Desempeño contextual	65
Tabla 5.2.11	Prueba de normalidad Despersonalización y Desempeño contextual	66
Tabla 5.2.12	Correlación entre Despersonalización y Desempeño contextual	66
Tabla 5.3.1	Alfa de Cronbach de la Variable Síndrome de Burnout	67
Tabla 5.3.2	Alfa de Cronbach de la Variable Desempeño Laboral	68
Tabla 5.3.3	Análisis Descriptivo de Datos Sociodemográficos: Género en el personal de enfermería del servicio de cirugía menor del Instituto Nacional de Enfermedades Neoplásicas – Surquillo 2023	69
Tabla 5.3.4	Análisis Descriptivo de Datos Sociodemográficos: Edad en el personal de enfermería del servicio de cirugía menor del Instituto Nacional de Enfermedades Neoplásicas – Surquillo 2023	70
Tabla 5.3.5	Análisis Descriptivo de Datos Sociodemográficos: Condición Laboral en el personal de enfermería del servicio de cirugía menor del Instituto Nacional de Enfermedades Neoplásicas – Surquillo 2023	71
Tabla 5.3.6	Análisis Descriptivo de Datos Sociodemográficos: Nivel académico alcanzado en el personal de enfermería del servicio de cirugía menor del Instituto Nacional de Enfermedades Neoplásicas – Surquillo 2023	72

Análisis Descriptivo de Datos Sociodemográficos: En cuantos  
lugares trabaja el personal de enfermería del servicio de cirugía  
Tabla 5.3.7 menor del Instituto Nacional de Enfermedades Neoplásicas – 73  
Surquillo 2023

## INDICE DE GRAFICOS

Gráfico 5.1.1	Análisis Descriptivo de la Dimensión Agotamiento Emocional en el personal de enfermería del servicio de cirugía menor del Instituto Nacional de Enfermedades Neoplásicas – Surquillo 2023	47
Gráfico 5.1.2	Análisis Descriptivo de la Dimensión Despersonalización en el personal de enfermería del servicio de cirugía menor del Instituto Nacional de Enfermedades Neoplásicas – Surquillo 2023	48
Gráfico 5.1.3	Análisis Descriptivo de la Dimensión Realización Profesional en el personal de enfermería del servicio de cirugía menor del Instituto Nacional de Enfermedades Neoplásicas – Surquillo 2023	49
Gráfico 5.1.4	Análisis Descriptivo de la Variable Síndrome de Burnout en el personal de enfermería del servicio de cirugía menor del Instituto Nacional de Enfermedades Neoplásicas – Surquillo 2023	50
Gráfico 5.1.5	Análisis Descriptivo de la Dimensión Desempeño de Tareas en el personal de enfermería del servicio de cirugía menor del Instituto Nacional de Enfermedades Neoplásicas – Surquillo 2023	51
Gráfico 5.1.6	Análisis Descriptivo de la Dimensión Desempeño Contextual en el personal de enfermería del servicio de cirugía menor del Instituto Nacional de Enfermedades Neoplásicas – Surquillo 2023	52
Gráfico 5.1.7	Análisis Descriptivo de la Dimensión Desempeño Organizacional en el personal de enfermería del servicio de cirugía menor del Instituto Nacional de Enfermedades Neoplásicas – Surquillo 2023	53

Gráfico 5.1.8	Análisis Descriptivo de la Variable Desempeño Laboral en el personal de enfermería del servicio de cirugía menor del Instituto Nacional de Enfermedades Neoplásicas – Surquillo 2023	54
Gráfico 5.3.3	Análisis Descriptivo de Datos Sociodemográficos: Género en el personal de enfermería del servicio de cirugía menor del Instituto Nacional de Enfermedades Neoplásicas – Surquillo 2023	69
Gráfico 5.3.4	Análisis Descriptivo de Datos Sociodemográficos: Edad en el personal de enfermería del servicio de cirugía menor del Instituto Nacional de Enfermedades Neoplásicas – Surquillo 2023	70
Gráfico 5.3.5	Análisis Descriptivo de Datos Sociodemográficos: Condición Laboral en el personal de enfermería del servicio de cirugía menor del Instituto Nacional de Enfermedades Neoplásicas – Surquillo 2023	71
Gráfico 5.3.6	Análisis Descriptivo de Datos Sociodemográficos: Nivel académico alcanzado en el personal de enfermería del servicio de cirugía menor del Instituto Nacional de Enfermedades Neoplásicas – Surquillo 2023	72
Gráfico 5.3.7	Análisis Descriptivo de Datos Sociodemográficos: En cuantos lugares trabaja el personal de enfermería del servicio de cirugía menor del Instituto Nacional de Enfermedades Neoplásicas – Surquillo 2023	73

## RESUMEN

Esta investigación tuvo como **objetivo** establecer la relación entre el Síndrome de Burnout y el Desempeño Laboral en el personal de enfermería del servicio de Cirugía Menor del Instituto Nacional de Enfermedades Neoplásicas – Surquillo, 2023. En cuanto a la **metodología** de esta investigación fue de enfoque cuantitativo, de tipo descriptivo y correlacional, de corte transversal y con diseño no experimental. A su vez, el método de estudio fue hipotético y deductivo. La población estuvo conformada por 40 profesionales de enfermería del Servicio de Cirugía Menor del Instituto Nacional de Enfermedades Neoplásicas, con una muestra de 36 profesionales a participar. La técnica usada fue la encuesta, con los instrumentos de Escala de Maslach Burnout Inventory (MBI) para medir el Síndrome de Burnout y la Encuesta de Desempeño Laboral para medir y definir el desempeño laboral en el personal de enfermería. Teniendo como **resultados** que el Síndrome de Burnout tiene un nivel alto con un 22%, nivel medio con un 61.1% y nivel bajo con 16.7%, el Desempeño Laboral tiene un nivel bueno con un 58.3%, nivel regular con un 38.9% y nivel bajo con 2.8%. En cuanto a la **conclusión** existe relación significativa positiva y baja de acuerdo a la regla de interpretación del coeficiente de correlación entre Síndrome de Burnout y el Desempeño Laboral con un  $\rho$  valor de 0,032. También, se obtuvo que existe relación significativa positiva con un  $r$  de Pearson de 0,385 y baja de acuerdo a la regla de interpretación del coeficiente de correlación con un  $p$  valor de 0,021 entre la dimensión agotamiento emocional y la dimensión desempeño de tareas. Existe relación significativa positiva con un  $r$  de Pearson de 0,472 y muy baja de acuerdo a la regla de interpretación del coeficiente de correlación con un  $p$  valor de 0,004 entre la dimensión agotamiento emocional y la dimensión desempeño contextual. No existe relación significativa con un  $Rho$  de Spearman de -0,205 entre la dimensión despersonalización y la dimensión desempeño de tareas. No existe relación significativa con un  $Rho$  de Spearman de -0,083 entre la dimensión despersonalización y la dimensión desempeño contextual.

**Palabras clave:** Síndrome de Burnout, Desempeño Laboral, Personal de enfermería.

## RIEPILOGO

L'**obiettivo** generale di questa ricerca era stabilire una relazione tra la sindrome da burnout e le prestazioni lavorative nel personale infermieristico del Servizio di Chirurgia Minore dell'Istituto Nazionale delle Malattie Neoplastiche – Surquillo, 2023. Per quanto riguarda la **metodologia** ricerca è stato quantitativo, descrittivo e correlato, trasversale e non sperimentale. A sua volta, il metodo di studio era ipotetico e deduttivo. La popolazione era composta da 40 infermieri del Servizio di Chirurgia Minore dell'Istituto Nazionale di Malattie Neoplastiche, con un campione di 36 professionisti coinvolti. La tecnica utilizzata è stata l'indagine, con gli strumenti della Maslach Burnout Inventory (MBI) per misurare la Sindrome da Burnout e l'indagine sul rendimento lavorativo per misurare e definire le prestazioni lavorative del personale infermieristico. Il **risultato** è che la Sindrome da Burnout ha un livello elevato con il 22,2%, un livello medio con il 61,1% e un livello basso con il 16,7%; la performance lavorativa ha un buon livello con il 58,3%, un livello normale con il 38,9% e un livello basso con il 2,8%. Per quanto riguarda la **conclusione**, si è concluso che vi è una significativa relazione positiva con un r di Pearson di 0,385 e bassa secondo la regola interpretativa del coefficiente di correlazione con un p valore di 0,021 tra la dimensione esaurimento emotivo e la dimensione prestazioni. C'è una relazione significativa positiva con un r di Pearson di 0,472 e molto bassa secondo la regola interpretativa del coefficiente di correlazione con un p valore di 0,004 tra la dimensione emozionale esaurimento e la dimensione performance contestuale. Non vi è alcuna relazione significativa con un Rho di Spearman di -0,205 tra la dimensione di depersonalizzazione e la dimensione di esecuzione dei compiti. Non vi è alcuna relazione significativa con un Rho Spearman di -0,083 tra la dimensione depersonalizzazione e la dimensione prestazioni contestuali.

**Parole chiave:** Sindrome da Burnout, Prestazioni lavorative, Personale infermieristico.

## INTRODUCCIÓN

El síndrome de Burnout o también llamado Síndrome de desgaste profesional se caracteriza por un estrés prolongado que ocasiona el agotamiento físico y mental de la persona, provocando que la salud se vea en riesgo, por otro lado, el desempeño laboral se determina como el desarrollo de cada persona que cumplen su jornada de laboral dentro de una organización, el cual está sumergido en las exigencias de la empresa, es decir que sea eficiente y eficaz en el cumplimiento de las funciones que se le brindan para que se logre el cumplimiento de los objetivos. Sin embargo, la presencia de Síndrome de Burnout afecta el desempeño laboral de cada profesional ocasionando la pérdida del interés laboral, error en la ejecución de funciones y asignación de tareas, el deterioro de las relaciones personales, baja autoestima y ausentismo laboral.

En el servicio de Cirugía Menor se realizan cirugías de tipo electivas y ambulatorias, donde el flujo de cirugías y procedimientos es continuo, al igual que los cuidados brindados por el personal de enfermería. Sin embargo, más allá de ello; se suma la cantidad de pacientes programados, la disponibilidad del instrumental y recursos. Independiente de ello está el clima laboral que se da en los quirófanos, que puede verse afectado por los factores ya mencionados. Lo que terminaría causando cansancio físico y mental al personal de enfermería durante la jornada laboral.

El presente estudio se realizó en el servicio de Cirugía Menor tanto al personal profesional de enfermería y al personal técnico de enfermería. El interés de estudiar este tema arraiga en la detección y prevención de riesgos posteriores al personal asistencial de enfermería, así como su relevancia en su desempeño laboral.

# I. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

## 1.1 Descripción de la realidad problemática

El síndrome de Burnout (SB) o también conocido como síndrome de desgaste profesional, fue decretado en el año 2000, por la Organización Mundial de la Salud (OMS) como uno de los factores de exposición profesional, debido a su cabida para afectar la calidad de vida, salud mental e incluso hasta poner en peligro la vida del individuo quien lo padece. (1)

Así mismo, la Clasificación Internacional de Enfermedades (CIE-11), introdujo en su lista de enfermedades para el año 2022 al Síndrome de Burnout dentro del capítulo N.º 24 “factor que repercute en el estado de salud o la relación con los servicios de salud” y reconoce a este como un problema asociado con el empleo. (2)

En España en un estudio doctoral (Suleiman N, 2020) sobre el síndrome de burnout y desempeño laboral se encontró que, a través de un meta-análisis de 14 estudios, en una muestra de 464 enfermeras, se encontró índices de un alto cansancio emocional con un 29%, al igual que la despersonalización en 19% y un 44% para baja realización personal. Además, se mencionó que los elementos que se vinculan con dicha situación, fueron los sociodemográficos, psicológicos, laborales, interrelación con el paciente, experiencias de muerte. (3)

En el mismo país (Rendón M, 2020) halló un 82.2% de profesionales con Síndrome de Burnout en un nivel medio, asimismo el agotamiento de las emociones en un nivel bajo con un 62.2% al igual que la despersonalización con 57.8% y la falta de realización personal en un 40%. (3)

Así también en China, en un estudio (Zhang, 2018) se encontró que en los profesionales de enfermería hay una prevalencia del síndrome de burnout del 50.98% afectando negativamente la eficiencia del trabajo realizado en las áreas hospitalarias. (4)

En una publicación de la Organización Panamericana de la Salud (OPS) y la OMS (2016), el Síndrome de Burnout fue reconocido como uno de los problemas sanitarios más grave y preocupante, puesto que perjudica a los profesionales que brindan el servicio y cuidado, así como a las personas atendidas por ellos. (5)

En Latinoamérica el autor Albendín en el año 2015 en su estudio realizado encontró que Colombia reportó que el 10.5% de trabajadores asistenciales presentó niveles altos de agotamiento emocional, Brasil halló que el 29.8% de enfermeras presentó un alto nivel de despersonalización, Chile reportó que el 50% de los profesionales en enfermería se encontraron en la clasificación media y alta de desgaste emocional y cinismo; y en Ecuador el 2.6% de enfermeros de urgencia presentó este síndrome con niveles intermedios y altos. (6)

En el Perú, Mario Bonifaz (2022), Brand manager de Bumerang Selecta, asegura que 7 de cada 10 peruanos padecen de Síndrome de Burnout, ocasionado por el estrés y el agotamiento laboral que obtuvieron en sus centros de labores. Perú, ha ocupado como un país donde el 72 % de sus trabajadores padece este síndrome, de ellos el 24% lo contrajo por el exceso de trabajo, el 17 % por no tener tareas concretas, el 14 % sentir mucha tensión y otro 14 % es maltratado por sus superiores. (7)

En el Cuzco, (Sarmiento, 2019) se encontró que el personal de salud del área de emergencia presenta el Síndrome de Burnout en un 16.3%. También se halló que el 15.5% mostró un agotamiento emocional y la despersonalización se presentó en 33.6%. Considerando los resultados anteriores se halló que 1 de cada 10 profesionales de la salud presenta el síndrome de burnout en grado leve, a excepción de un estudio realizado en una clínica particular donde encontraron casos severos en 50,57 % de la población. (8)

En Lambayeque (Carlos M, 2020) en el Hospital de Belén tuvo como resultado que el profesional de enfermería es el más afectado por este síndrome, ya que

la función que desempeñan tiene un alto compromiso, que acarrea realizar tareas complejas que los exponen a una situación de tensión en la cual obtuvo que el 56% presenta un nivel alto. (9)

En Arequipa se realizó un estudio (Del Carpio A, Arias W, Caycho T, 2019) que entrevistó a 172 enfermeras de 3 hospitales distintos, encontrándose que el 65% tenía niveles altos de este síndrome y que el agotamiento emocional se relacionaba con la realización personal y la despersonalización. A su vez, las horas de jornada laboral es principal causante en el síndrome de burnout y la baja realización profesional. (9)

Hoy en día el personal de enfermería lleva un ritmo de vida muy agitado en el ámbito profesional, donde se puede ver afectado muchas veces su desempeño laboral. El Instituto Nacional de Enfermedades Neoplásicas es un centro hospitalario de nivel de atención III-2, caracterizado por la atención de casos oncológicos a nivel nacional. En el servicio de Cirugía Menor se realizan cirugías de tipo electivas y ambulatorias, donde el flujo de cirugías y procedimientos es continuo, al igual que los cuidados brindados por el personal de enfermería al paciente durante el pre, intra y post operatorio. Sin embargo, más allá de ello; se suma la cantidad de pacientes programados para el turno, que en ocasiones es mayor al número del personal con el que se cuenta, así también está la disponibilidad tanto del instrumental y recursos, que a veces son limitados, lo cual termina generando molestias y fastidios en los cirujanos. Independiente de ello está el clima laboral que se da en los quirófanos, que puede verse afectado por los factores ya mencionados. Lo que terminaría causando cansancio físico y mental al personal de enfermería durante la jornada laboral, sumado a ello otras situaciones como las guardias y la doble labor que realizan en otros lugares debido a factores económicos. Teniendo como consecuencias: relaciones interpersonales deterioradas, cambios en el comportamiento, ausentismo laboral, estrés, ansiedad, pérdida de interés laboral y error en la ejecución de funciones, lo que conlleva a un mal desempeño laboral.

Así mismo, en el servicio de cirugía menor no existen investigaciones previas sobre el síndrome de burnout es una enfermedad frecuente y constante entre profesionales enfermeros quienes realizan actividades y funciones dirigidas al cuidado de pacientes, lo que genera que el personal de enfermería asistencial sea quien más lo padece. Es por ello que, al querer conocer más sobre la problemática del servicio, motivaría a realizar el presente estudio de investigación planteándose la siguiente pregunta: ¿Cuál es la relación del Síndrome de Burnout y el Desempeño Laboral en el personal de enfermería del servicio de Cirugía Menor del Instituto Nacional de Enfermedades Neoplásicas - Surquillo 2023?

## **1.2 Formulación del Problema**

### **1.2.1 Problema General**

¿Cuál es la relación entre el Síndrome de Burnout y el desempeño laboral en el Personal de Enfermería del Servicio de Cirugía Menor del Instituto Nacional de Enfermedades Neoplásicas – Surquillo, 2023?

### **1.2.2 Problemas Específicos**

¿Cuál es la relación entre la dimensión agotamiento emocional y la dimensión desempeño de tareas?

¿Cuál es la relación entre la dimensión agotamiento emocional y la dimensión desempeño contextual?

¿Cuál es la relación entre la dimensión despersonalización y la dimensión desempeño de tareas?

¿Cuál es la relación entre la dimensión despersonalización y la dimensión desempeño contextual?

## **1.3 Objetivos**

### **1.3.1 Objetivo General**

Establecer la relación entre el Síndrome de Burnout y el Desempeño Laboral en el Personal de Enfermería del Servicio de Cirugía Menor del Instituto Nacional de Enfermedades Neoplásicas – Surquillo, 2023.

### **1.3.2 Objetivos Específicos**

Determinar la relación entre la dimensión agotamiento emocional y la dimensión desempeño de tareas.

Determinar relación entre la dimensión agotamiento emocional y la dimensión desempeño contextual.

Determinar la relación entre la dimensión despersonalización y la dimensión desempeño de tareas.

Determinar relación entre la dimensión despersonalización y la dimensión desempeño contextual.

## **1.4 Justificación**

En el servicio de cirugía menor del Instituto Nacional de enfermedades Neoplásicas no existen estudios relacionados al Síndrome de Burnout y el desempeño laboral, mucho menos estrategias o programas que midan el desempeño laboral en el personal de enfermería.

Esta investigación es relevante porque permitirá contribuir desde el punto:

**Teórico:** Se aportarán fundamentos en cuanto a las causas y problemas que ocasiona el Síndrome de Burnout, reconocido como un riesgo en el ámbito laboral. Así también, la investigación permitirá producir y aumentar conocimientos sobre el Síndrome de Burnout y desempeño laboral, brindando

mayor información, pues servirá como antecedente y fundamentación teórica para sustentar futuras investigaciones.

**Metodológico:** Obedecerá a una estructura lógica, fundamentada en información concreta que muestra la magnitud y trascendencia del problema. Los instrumentos que se utilizarán tendrán una validez y credibilidad a fin de obtener información auténtica sobre el entorno de análisis y estudio.

**Práctico:** El trabajo de investigación propuesto buscará determinar la relación entre las variables de estudio, asimismo ayudará a la solución de problemas, toma de decisiones y acciones oportunas que se desarrollará dentro del ámbito de trabajo, con el fin de generar mejor desempeño laboral.

## **1.5 Delimitantes de la Investigación**

### **Teórica**

En la elaboración del presente trabajo de investigación se tendrá limitación de fuentes de información como libros, artículos y sitios de internet debido a que estarán escritos en otros idiomas, sin embargo, contribuirán al desarrollo de la investigación puesto que se usará plataformas de traducción e interpretación virtual.

### **Temporal**

En cuanto a la limitación temporal no se encontrará inconvenientes pues la aplicación del instrumento se llevará a cabo en el tiempo previsto (febrero 2023). Considerando el contexto social actual, los instrumentos fueron aplicados de forma virtual-online.

## **Espacial**

En cuanto a la limitación espacial no habrá inconvenientes pues se accederá con el permiso del Instituto Nacional de Enfermedades Neoplásicas, donde se desarrollará la presente investigación. Nos brindarán las facilidades mediante la emisión de un documento de aceptación a la solicitud enviada y el personal de enfermería del servicio de cirugía menor de dicha institución colaborará con el llenado del instrumento.

## II. MARCO TEÓRICO

### 2.1 Antecedentes

#### 2.1.1 Internacional

**GARCIA (Ecuador, 2021)**; en su estudio titulado: “Síndrome de Burnout y su influencia en la satisfacción laboral de los colaboradores del Hospital Básico IESS Guaranda 2021”, donde su **objetivo** fue describir el síndrome de burnout y su influencia en la satisfacción laboral de los colaboradores del Hospital. Cuya **metodología** de investigación tuvo enfoque cuantitativo, descriptivo-correlacional, cuyo método fue deductivo, tipo no experimental y transversal. Se emplearon dos cuestionarios de las variables de estudio evaluando a 117 empleados. Teniendo como **resultados** colaboradores emocionalmente agotados y frustración dirigida a los pacientes y demás compañeros del hospital trayendo consigo problemas entre los demás colaboradores; así mismo la satisfacción, el reconocimiento laboral y el espacio físico fueron temas de mucha preocupación. De acuerdo a la **conclusión**, se incluyeron estrategias con la finalidad de reducir el síndrome de burnout y aumentar la satisfacción laboral del colaborador. (10)

**MARQUEZ (Ecuador, 2020)**; en su investigación titulada: “Desempeño Laboral y su Relación con el Síndrome de Burnout en los profesionales de la salud en la Terapia Intensiva Neonatal en el Hospital General del norte de Guayaquil Los Ceibos”, tuvo como **objetivo** describir la relación entre desempeño laboral y el síndrome de burnout en los profesionales de la salud en la terapia intensiva neonatal. Cuya **metodología** de tipo descriptivo, transversal y de enfoque cuantitativo, se utilizaron dos cuestionarios para evaluar a la población, el primero de Maslach Burnout Inventory para evaluar el síndrome de burnout y el segundo evaluó el desempeño laboral, teniendo una población de 68 profesionales de la salud. Según los **resultados** el síndrome de burnout se relacionó negativa y significativamente con el desempeño laboral. Finalmente, tuvo como **conclusión** en sumar las estrategias de forma preventiva y evitar el síndrome de burnout, incrementando el desempeño laboral, incrementando

procesos internos, talleres, reconocimientos laborales y eventos de capacitación.  
(11)

**RENDON, et.al (España, 2020)**; en su investigación titulada: “Síndrome de burnout en el personal de enfermería de unidades de cuidado crítico y de hospitalización”, el cual tuvo como **objetivo** describir la prevalencia del Síndrome de Burnout y sus dimensiones. Con una **metodología** observacional, descriptiva, de tipo transversal, Se utilizó el Cuestionario de Maslach Burnout Inventory a 90 enfermeros para el personal de salud. Se realizó análisis exploratorio y análisis descriptivo e inferencial; se emplearon los estadísticos U de Mann Whitney y Kruskal Wallis. Se obtuvo como **resultado** el nivel medio de Síndrome de Burnout 82.2%; Agotamiento Emocional bajo 62.2%; nivel bajo de Despersonalización 57.8% y nivel bajo de Falta de Realización Personal 40%. Teniendo como **conclusión** que se halló un porcentaje de nivel medio de Síndrome de Burnout. Tampoco se encontró diferencias significativas entre la variable síndrome de Burnout y sus dimensiones con las cualidades sociológicas del personal de enfermería. Sin embargo, se coincidió en que las características laborales presentaron mayor tendencia al aumento del Síndrome de Burnout.  
(12)

**CUBERO, et.al (Costa Rica, 2020)**; en su investigación titulada: “Riesgo de Burnout y su relación con la satisfacción laboral en el personal de enfermería. Departamento de Hemato-oncología, Hospital Nacional de Niños”, donde el **objetivo** fue describir la relación entre el riesgo de síndrome de burnout y la satisfacción laboral. De **metodología** descriptiva; la suma de datos fue a través de la Escala BMI y el cuestionario aplicado al personal de enfermería. Teniendo como **resultados** que los participantes mostraron indiferencias en relación a las dimensiones de satisfacción laboral, a su vez la hipótesis general del estudio se cumplió parcialmente, pues si existían relaciones significativas entre algunas dimensiones de las variables de estudio. Donde se tuvo como **conclusión** que la mayor parte de la población obtuvo un nivel de alto riesgo en la dimensión de agotamiento emocional de acuerdo a la escala MBI. (13)

**CASTRO, (Ecuador, 2019)**; en su investigación titulada: “Síndrome de Burnout y Rendimiento Laboral en el Personal de enfermería del área de emergencia del Hospital provincial Dr. Verdi Cevallos - Portoviejo”, el cual tuvo como **objetivo** describir la relación del Síndrome de Burnout y Rendimiento Laboral. Con **metodología** descriptiva, se utilizó el Test de Maslach Burnout Inventory y el Test de rendimiento laboral (validado internacionalmente) aplicado a 27 enfermeras del hospital. Los **resultados** obtenidos evidencian tendencia a padecer Burnout relacionado con los factores demográficos como tiempo de trabajo, relación laboral estado civil además de los aspectos evaluados como cansancio emocional despersonalización existente en el personal salubrista y realización personal a lo que se correlaciono con el desempeño laboral que fue evaluado y que dio efectos negativos en la productividad de los salubristas por último de acuerdo a los datos arrojados en las enfermeras se planteó estrategias para enfrentar y prevenir el Síndrome de Burnout en personal de Enfermería. Teniendo como **conclusión** que el Síndrome de Burnout es un problema de salud pública, evidenciado más aun por las publicaciones nacionales e internacionales. La enfermera dentro de sus competencias debe acogerse, sin embargo, existe la ineficiencia laboral, ocasionando por consiguiente las altas demandas de pacientes, trayendo con ello el hecho de hacerle frente a la alta demanda de usuarios, que termina ocasionando un desgaste profesional–laboral y un clima desfavorable. (14)

### 2.1.2 Nacional

**CUSTODIO, (Ancash, 2022)**; en su investigación titulada: “Síndrome de burnout y desempeño laboral del personal de salud de un hospital de Áncash - 2022”, el cual tuvo como **objetivo** de identificar la relación entre el síndrome burnout y el desempeño laboral en personales de salud. Con **metodología** descriptiva, de tipo correlacional, cuantitativa no experimental y de corte transversal La muestra fue de 42 personales de salud a los cuales se les realizó el cuestionario de MBI de Maslach. Teniendo como **resultados** que el nivel de síndrome de Burnout es de 30.95% para el nivel bajo, el 40.48% para el nivel medio y el 28.57% para el nivel alto, para el agotamiento emocional fue el 100%, la despersonalización fue 97.62% y la realización personal fue 64.29%, para el desempeño laboral, el 21.43% tiene un nivel malo, el 61.90% es regular y el 16.67% es bueno. Así fue que, tuvo como **conclusión** que el nivel de síndrome de Burnout fue de 40.48% para el nivel medio y en cuanto al desempeño laboral el 61.90% fue en nivel regular. El Rho de Spearman con un p – valor es 0,000 menor a 0,05, se obtuvo un coeficiente de 0.497, lo que representa relación directa entre variables. (15)

**DONAIRE, (Lima, 2021)**; en su investigación titulada: “Síndrome de burnout y desempeño laboral en funcionarios públicos del Hospital María Auxiliadora en el periodo enero a junio 2021”, tuvo como **objetivo** identificar la relación del Síndrome de Burnout y el desempeño laboral de funcionarios públicos del Hospital María Auxiliadora. Con **metodología** de tipo paradigma positivista, con enfoque cuantitativo, diseño no experimental y de corte transversal. La muestra fue constituida por 165 trabajadores a quienes se les evaluó con el cuestionario de síndrome de burnout y desempeño laboral. Así fue que los **resultados** resultan al objetivo general, en dónde se observó que el síndrome de burnout y el desempeño laboral es alto en un 35%. Teniendo como **conclusión** que hubo una relación significativa entre el síndrome de burnout y el desempeño laboral en los trabajadores del hospital en estudio. (16)

**CAYCHO, (Lima, 2021)**; en su investigación titulada: “Síndrome de burnout y desempeño laboral en el personal de enfermería del servicio de cuidados críticos del Hospital Militar Central del Ejército del Perú, Lima 2019”, donde se tuvo como **objetivo** determinar la relación entre el síndrome de Burnout y el desempeño laboral en el personal de Enfermería. De **metodología** cuantitativa, deductiva, de tipo transversal y correlacional. La muestra de estudio conto con 39 enfermeras a quienes se les evaluó con los cuestionarios de Maslach Burnout Inventory validado para el síndrome de Burnout, y para el desempeño laboral se utilizó un instrumento validado y utilizado en la Universidad Cesar Vallejo. Teniendo como **resultados** que el cruce entre la dimensión agotamiento emocional y la dimensión conocimiento Rho de Spearman= -0.442, el cruce entre la dimensión agotamiento emocional y trabajo en equipo Rho Spearman = - 0.539, el cruce entre la dimensión despersonalización y conocimiento Rho de Spearman = -0.395 y en el cruce entre la dimensión despersonalización y trabajo en equipo Rho de Spearman = - 0.395, existe una relación significativa moderada y negativa entre las variables. Y como **conclusión** se encontró en un nivel intermedio el síndrome de burnout (53.85%) y desempeño laboral (56.41%), por lo tanto, se concluye que no existe relación entre las variables síndrome de Burnout y desempeño laboral (17)

**CONDEZO, (Lima, 2021)**; en su investigación titulada: “Síndrome de Burnout y desempeño laboral en las enfermeras de la UCI en un Instituto Nacional de Salud de Lima, 2020”, el cual tuvo como **objetivo** identificar la relación entre el síndrome de burnout y el desempeño laboral. Con **metodología** cuantitativa, de tipo descriptiva correlacional. La muestra fue de 80 enfermeras a quienes se les evaluó con la escala de Maslach Burnout Inventory (MBI) y el cuestionario de Desempeño Laboral. Y como **resultados** se encontró una correlación positiva media con un nivel de significancia estadística ( $p=0,015$  y  $r=0,271$ ) entre el Síndrome de Burnout y el desempeño laboral de las enfermeras de la UCI Neonatal y Pediátrica del INSN-SB 2020. Como **conclusión** significa que a mayor desempeño laboral ante presión y exigencia laboral más probabilidad de desarrollar el Síndrome de Burnout. (18)

**MARCOS, (Huancayo, 2020)**; en su investigación titulada: “Síndrome de burnout y satisfacción laboral en personal del Hospital Nacional Ramiro Prialé Prialé – 2019”, tuvo como **objetivo** determinar la relación entre Síndrome de Burnout y satisfacción laboral en personal del servicio central de esterilización y sala de operaciones en el Hospital Nacional Ramiro Prialé Prialé en el año 2019. Con **metodología** inductiva deductiva, descriptiva correlacional, de tipo aplicada y de diseño no experimental, transeccional, La muestra se conformó por 50 personales del sector salud a quienes se les aplico las encuestas de Satisfacción Laboral y de Maslash Burnout Inventory. Teniendo como **resultado** una relación significativa indirecta entre el Síndrome de Burnout y la satisfacción laboral de estos profesionales, con una correlación de Pearson de  $-0,366 > 0,09$  y un nivel de significancia de  $0,009 < 0,05$ . Así también se obtuvo como **conclusión** que al tener mayor característica del Síndrome de Burnout es menor las probabilidades que los profesionales de la salud se encuentren satisfechos laboralmente. (19)

## **2.2 Bases Teóricas**

### **2.2.1. Teoría de Psicodinámica de Hildegart Peplau**

Es un modelo que tiene como referencia bases teóricas psicoanalistas, es por ello que para Peplau la “enfermería psicodinámica” es aquella que entiende la conducta para que se ayude a las otras personas a que puedan identificar sus dificultades y de esta forma se puedan aplicar los principios a los problemas que ocurren. También, se define a la enfermería como un proceso que ayuda a la cooperación de procesos con el entorno y su relación con él, para ello se base en que los seres humanos buscan un equilibrio y si este se altera comienza el proceso de enfermedad.

La enfermería actúa orientando, manteniendo y mejorando el estado físico y psíquico del paciente. Para ello es muy importante la interrelación entre enfermera – paciente para favorecer el aprendizaje y desarrollo de conocimiento en salud del paciente. (20)

### **2.2.2. Pirámide de Maslow: la jerarquía de las necesidades humanas**

Teoría psicológica que menciona y habla sobre la motivación y necesidades del ser humano. Abraham Maslow, es un psicólogo humanista que indica que las acciones nacen de una motivación dirigida al objetivo que se quiere alcanzar y de esa forma satisfacer las necesidades, el cual tienen una jerarquía según el bienestar del ser humano. Maslow reafirmaba que a partir de la satisfacción de las necesidades básicas, los seres humanos desarrollan necesidades más elevadas, es por ello que a partir de esa jerarquización surge la famosa Pirámide de Maslow. (21)

Los niveles de la pirámide de Abraham Maslow, está compuesto de cinco escalones, en la base se encontrará a las necesidades más importantes, sin las cuales el resto carecen de relevancia.

Nivel 1: Las necesidades fisiológicas forman parte del primer nivel, puesto que son vitales para la existencia y supervivencia. Puesto que mantienen un equilibrio con la parte fisiológica del ser humano.

Nivel 2: Las necesidades de seguridad y protección están relacionadas con la seguridad física, moral familiar y privada.

Nivel 3: Las necesidades de afiliación están relacionadas con la asociación, participación y aceptación en las relaciones y desarrollo afectivo con el resto de personas, en este nivel se lucha contra la soledad.

Nivel 4: Las necesidades de reconocimiento o estima están relacionadas con la valoración y aceptación de uno mismo y la sociedad. Abraham Maslow estableció una división interna lo cual se divide en estima alta (confianza, independencia o libertad en uno mismo) y estima baja (reputación, dignidad y fama con los demás). Estas necesidades fortalecen la autoestima y si no se llegan a satisfacer genera el complejo de inferioridad y limitación a los deseos que uno quiere alcanzar.

Nivel 5: Las necesidades de autorelación o autoactualización son la cima de la pirámide, aquí se encuentra la necesidad de autorrealización el cual forma parte un conjunto de acciones concretas que ayudan a la satisfacción de esta necesidad. Dichas acciones abarcan el desarrollo espiritual, moral, misión de vida y altruismo. (22)

## **2.3 Marco Conceptual**

### **2.3.1 Síndrome de Burnout**

La Red Mundial de Salud Ocupacional de la Organización Mundial de la Salud, expone al síndrome de Burnout como un desgaste laboral sucesivo que empieza con niveles excesivos y prolongados de estrés (Graue et al., 2019), evidenciado por la irritabilidad, cansancio y tensión (Lavy & Magdalena, 2017); Ochante et al., 2018). Por lo general, un mal día se considera un problema personal (Arias & Muñoz, 2016); sin embargo, quizás sea síntoma de alguna disfunción o enfermedad (Sánchez & Sierra, 2014). El síndrome de Burnout puede llegar a considerarse como un problema de salud pública y ocupacional por sus repercusiones indeseables para el jefe como para el empleado (Mansilla & Favieres Alejandra, 2016). (23)

El Síndrome de Burnout se describió por primera vez por Bradley en 1969 para hacer referencia a un problema psicosocial que mostraban los oficiales policiales, así como otros profesionales que se dedicaban a la ayuda humanitaria. (24)

Es así como, el término Burnout empezó a utilizarse a partir de 1977, tras la Convención de la Asociación Americana de Psicólogos, en donde Maslach conceptualizó el síndrome como el desgaste profesional que tienen aquellos profesionales que trabajan en áreas de servicios humanos, el cual, siempre está en contacto directo con los usuarios, especialmente personales sanitarios y profesores, razón por la cual la Organización Mundial de la Salud en el año 2000 consideró al síndrome de burnout como factor de riesgo laboral debido a que llega a afectar la calidad de vida, salud mental y causar mortalidad entre dichos personales.(25)

Maslach y Jackson (1982) definen e indican que el Síndrome de Burnout es una patología compuesta por tres esferas: agotamiento emocional (AE), despersonalización (DP) y falta de realización personal (RP). (26)

### **a) El Agotamiento Emocional**

Situación en la que los trabajadores sienten que ya no pueden brindar más en el nivel afectivo y físico. En esta situación hay un agotamiento de energía y recursos emocionales de uno mismo, debido al contacto diario con personas a las que se tienen que entender como parte del trabajo. (27)

- Agotamiento mental: hace referencia a la ausencia de recursos emocionales.
- Agotamiento físico: ausencia de energía luego de realizar una acción.
- Desgaste: cansancio físico o del estado anímico.
- Fatiga: reacción normal producto del esfuerzo, estrés o falta de sueño. Es un común síntoma que puede significar un signo de un trastorno físico o mental. (25)

El agotamiento emocional se origina porque hay un desbalance entre lo que damos y recibimos en el trabajo o en cualquier otra situación. Los síntomas iniciales son: cansancio físico, fátiga con frecuencia, insomnio, irritabilidad, falta de interés en realizar actividades, distanciamiento afectivo, olvidos y saturación de información llegando a afectar la calidad de vida de la persona que lo padece. La solución para este problema es la toma de tiempo de descanso y que cada jornada laboral debe tener tiempos para el descanso y realizar actividades que resulten gratificantes. (15)

### **b) Despersonalización**

Son actitudes y sentimientos negativos de insensibilidad y de cinismo hacia los compañeros de trabajo y personas que reciben el trabajo de este; se muestran: cínico, irónico, irritable, culpándolos del motivo de sus frustraciones y su bajo rendimiento laboral.

-Inestabilidad: la persona muestra una gran variabilidad en sus estados emocionales, con constantes altibajos de su estado de ánimo sin motivo aparente o no sintoniza en su intensidad que lo causa.

-Cinismo: Comportamiento que se caracteriza por la falta de vergüenza de una persona cuando miente sobre algo o descaro que tiene al pretender ser el

defensor de alguien o algo que demuestra un comportamiento moralmente reprobable.

- Irónico: es una manera de expresar lo contrario de lo que quieres decir o pensar.

- Irritable: estado emocional con temperamento explosivo que se molesta o enoja con facilidad. (25)

Estas personas son expuestas y mencionadas por los profesionales debido a un endurecimiento y ausencia de afecto. (26)

Es un fenómeno psicopatológico que forma parte de otros síndromes de mayor complejidad. En los últimos años las investigaciones constantes en psicopatología y neurobiología permiten señalar una variedad de componentes en la despersonalización que permiten definirla apropiadamente, como una desconexión cortico – subcortical sobre el cual existen cuadros de ansiedad y depresión. En el cual se resalta la necesidad de su detección clínica el cual permitirá el abordaje y manejo adecuado. (28)

Sierra, Mauricio (Bilbao 2010) menciona que la mayoría de las definiciones enfatizan las quejas de irrealidad de los pacientes; en la práctica, los pacientes suelen tener grandes dificultades para comunicar la naturaleza del fenómeno y suelen utilizar metáforas. Según Sierra, afirma que algunos de los síntomas de esta psicopatología son experiencias corporales anormales, incapacidad para sentir amor por los seres queridos, placer, miedo, ira, etc.; experiencias de memoria inusuales y sentimientos de aislamiento del medio ambiente. (15)

### **c) Baja Realización Personal**

Se define como una sensación de un bajo logro o realización profesional, el cual se produce cuando existe una demanda de la capacidad. Implica acciones negativas que afectan el trabajo, resultados laborales y la relación de las personas que atienden. A su vez, se manifiestan los fracasos personales como la falta de competencia o compromiso lo que conlleva a una insatisfacción hasta

el abandono de la profesión. De presentarse en el trabajador pone en riesgo su salud.

- Insatisfacción: es la sensación de frustración personal producto de un deseo que no ha sido satisfecho. En el trabajo, hace referencia a la labor deficiente y el trabajo no adaptado a la profesión.

- Baja Autoestima: es la dificultad que tiene una persona al sentirse poco valorada y amada por los demás.

- Fracaso Personal: se usa para describir un error o falla en la acción o deseo que tiene la persona tiene o piensa lograr. (25)

Por otra parte, la realización personal se logra cuando un profesional se da cuenta de sus capacidades y desarrolla su potencial convirtiéndose en la mejor versión de sí mismo. La perfección es el resultado final de haber hecho las cosas de la mejor forma posible. (28)

Así mismo, la baja realización personal es una de las dimensiones de Burnout más compleja. En el personal de enfermería se han asociado ciertas causas como: Bajo reconocimiento social, trabajo bajo presión de tiempo, falta de autonomía, incorporación de nuevas tecnologías, relaciones conflictivas entre el equipo de trabajo, contacto continuo con el sufrimiento y la muerte y factores laborales que se han denominado como estresores. (29)

### **2.3.2. Desempeño Laboral**

Los primeros conceptos de desempeño laboral hicieron referencia a la descripción de puestos, para luego convertirse en un instrumento y evaluar el buen funcionamiento en cada puesto del área productiva; es así que en la actualidad el desempeño laboral se convirtió en la piedra angular del aumento de la efectividad y el aumento del éxito en las organizaciones.

A finales del siglo XIX se dio el uso del término desempeño laboral, donde se reconocía el valor de los oficiales, quienes exponían sus informes en el tiempo acordado a sus subalternos. Tiempo después en los Estados Unidos ocurre la exigencia de agrupar y suministrar los equipos para los diversos enfrentamientos

por lo que se debía elegir quienes ocuparían cada basados en el esfuerzo físico que demostraban; fue así que en aquellos tiempos se empezó a dar mayor relevancia al desempeño laboral, no obstante, no se le conocía con tal nombre sino como descripción de puestos. Fue así que el concepto de desempeño laboral apareció a inicios del siglo XX en Estados Unidos y se aplicó por primera vez a los trabajadores contratados por el gobierno; igualmente al ejército de los EE.UU en el año 1916, convirtiéndose entonces en uno de los primeros en utilizar el término desempeño laboral, la técnica que se utilizó consistía en la designación de un jefe por cada empleador y así realizar informes de acuerdo al desempeño de cada trabajador, también asignaron colores en relación al nivel de rendimiento que demostraban. (30)

Hoy en día el desempeño laboral se determina como el desarrollo de cada persona que cumplen su jornada de laboral dentro de una organización, el cual está sumergido en las exigencias de la empresa, es decir que el profesional sea eficiente y eficaz en el cumplimiento de las funciones que se le brindan para que se logre el cumplimiento de los objetivos lo que conlleva al éxito de la organización. (31)

Es decir, el desempeño laboral puede ser exitoso o no, ya que dependerá de ciertas características que se manifiesten a través de la conducta. (32)

En las diferentes organizaciones, el desempeño laboral comprende uno de los factores determinantes para el alcancé de metas y objetivos trazados, por esa razón, es relevante que los trabajadores mantengan una relación entre las competencias que poseen y el cargo que ejercen, por lo cual se exige el cumplir de los requisitos que permitan la selección del personal con cualidades que correspondan con la finalidad de la institución. (31)

El desempeño laboral se basa en acciones orientadas hacia una meta, en la cual el profesional manifiesta voluntad y capacidad de realización, siempre y cuando el ambiente laboral trate el ideal para lograrlas. (32)

Para Salgado y Cabal, el desempeño laboral presenta tres dimensiones:

### **a) Desempeño de Tareas**

Se refiere al logro de las tareas y responsabilidades de un trabajo en relación a las competencias y conocimientos que son incluidas en las tareas descritas para cada puesto que coopera con la organización directa o indirectamente. (30)

Con los siguientes indicadores:

- Toma de decisiones
- Organización y planificación
- Resolución de problemas
- Conocimientos científicos
- Productividad. (33)

### **b) Desempeño Contextual**

Se refiere a los comportamientos naturales y propios de cada profesional el cual va más allá de lo esperado para su puesto, es trascendental para el logro de los objetivos esperados en las organizaciones. (30)

Con los siguientes indicadores:

- Orientación y compromiso con el logro de objetivos
- Iniciativa
- Colaboración y compañerismo
- Transmisión de conocimientos. (33)

### **c) Desempeño Organizacional**

Facilita el evaluar la efectividad y la eficiencia en la utilización de los recursos en la organización.

Con los siguientes indicadores:

- Mantenimiento voluntario del rendimiento y calidad de trabajo
- Uso adecuado del tiempo y recursos laborales
- Asistencia al trabajo

- Eficiencia laboral. (33)

El desempeño laboral es un instrumento primordial para el desarrollo de las empresas u organizaciones, ya que facilita instaurar estrategias y mejorar la eficacia de los trabajadores, es decir proporciona ganancias para la organización que le permitirá desarrollar una mejora continua, siendo cada vez más competitivos. Es así que las organizaciones y empresas deben cuidar y darle mayor atención al desempeño laboral de cada uno de sus trabajadores. (30)

Enfermería es una de las profesiones que se ha dedicado al cuidado del individuo, familia y la comunidad, desarrollando actitudes y capacidades que beneficien el ser y su quehacer. De esta manera, se formará un profesional capaz, humano, solidario, crítico, responsable en su accionar. Es así como el desempeño se expresa como el ejercicio de la profesión que relaciona con su actividad asistencial que busca su transformación y la transformación de los demás.

Siempre se han dedicado muchos esfuerzos para aumentar y potenciar la calidad de atención en los servicios de salud, es importante aplaudir el trabajo del profesional de enfermería quienes son responsables de garantizar un efectivo proceso de cuidar. (34)

#### **2.4 Definición de Términos básicos**

**Síndrome de Burnout:** Síndrome psicológico que surge como respuesta prolongada y ocasionada por los estresores interpersonales crónicos en el ambiente de trabajo (35)

**Agotamiento Emocional:** Situación en la que los trabajadores sienten que ya no pueden brindar más en el nivel afectivo y físico. En esta situación hay un agotamiento de energía y recursos emocionales de uno mismo, debido al contacto diario con personas a las que se tienen que entender como parte del trabajo. (27)

**Despersonalización:** Son actitudes y sentimientos negativos de insensibilidad y de cinismo hacia los compañeros de trabajo y personas que reciben el trabajo de este; se muestran: cínico, irónico, irritable, culpándolos del motivo de sus frustraciones y su bajo rendimiento laboral. (25)

**Baja Realización Personal:** Se define como una sensación de un bajo logro o realización profesional, el cual se produce cuando existe una demanda de la capacidad. Implica acciones negativas que afectan el trabajo, resultados laborales y la relación de las personas que atienden. (25)

**Desempeño Laboral:** Son acciones del individuo observables y direccionadas hacia una meta o un mismo punto, el cual manifiesta su voluntad y capacidad de acción, teniendo en cuenta que el contexto sea el correcto para alcanzarlas (32).

**Desempeño de Tareas:** Se refiere al logro de las tareas y responsabilidades de un trabajo en relación a las competencias y conocimientos que son incluidas en las tareas descritas para cada puesto que coopera con la organización directa o indirectamente. (30)

**Desempeño Contextual:** Se refiere a los comportamientos naturales y propios de cada profesional el cual va más allá de lo esperado para su puesto, es trascendental para el logro de los objetivos esperados en las organizaciones. (30)

**Desempeño Organizacional:** Facilita el evaluar la efectividad y la eficiencia en la utilización de los recursos en la organización. (33)

**Enfermera:** Personal profesional que está instruido y autorizado en realizar el cuidado de las personas con enfermedades físicas, mentales y discapacitadas de todas las edades y en cualquier entorno de atención (36).

## **III. HIPÓTESIS Y VARIABLES**

### **3.1 Hipótesis**

#### **3.1.1 Hipótesis General**

Existiría relación entre el Síndrome de Burnout y el Desempeño Laboral en el Personal de Enfermería del Servicio de Cirugía Menor del Instituto Nacional de Enfermedades Neoplásicas – Surquillo, 2023.

#### **3.1.2 Hipótesis Específicas**

Existiría relación entre la dimensión agotamiento emocional y la dimensión desempeño de tareas.

Existiría relación entre la dimensión agotamiento emocional y la dimensión desempeño contextual.

Existiría relación entre la dimensión despersonalización y la dimensión desempeño de tareas.

Existiría relación entre la dimensión despersonalización y la dimensión desempeño contextual.

### 3.2 Operacionalización de Variables

VARIABLES	DEFINICION	DIMENSIONES	INDICADORES	PREGUNTAS	METODO	TECNICA
Síndrome de Burnout	<p><b>DEFINICIÓN CONCEPTUAL</b></p> <p>Es un conjunto de signos y síntomas que se divide en tres dimensiones: agotamiento emocional, despersonalización y realización personal en el trabajo. (Maslach y Jackson, 1981)</p> <p><b>DEFINICIÓN OPERACIONAL</b></p> <p>El Síndrome de Burnout será calculado con un instrumento que comprende 22 preguntas, conteniendo las siguientes dimensiones: cansancio o agotamiento emocional, despersonalización y realización personal.</p>	Agotamiento emocional	Agotamiento mental	6. Trabajar con pacientes todos los días es una tensión para mi 8. Me siento “quemado” por el trabajo 16. Trabajar en contacto directo con los pacientes me produce bastante estrés.	Entrevista	Encuesta de Maslach Burnout Inventory (MBI). Maslach y Jackson (1981) Constituida por 22 ítems Escala de Likert
			Agotamiento físico	2. Al final de la jornada me siento agotado 20. En el trabajo siento que estoy al límite de mis posibilidades		
			Desgaste	3.Me encuentro cansado cuando me levanto por las mañanas y tengo que enfrentarme a otro día de trabajo 13. Me siento frustrado por mi trabajo		
			Fatiga	1.Debido a mi trabajo me siento emocionalmente agotado. 14. Siento que estoy haciendo un trabajo demasiado duro		
		Despersonalización	Inestabilidad	11. Me preocupa que este trabajo me esté endureciendo emocionalmente 22. Siento que los pacientes me culpan de algunos de sus problemas		
			Cinismo	5. Creo que trato a algunos pacientes como si fueran objetos		
			Irónico	15. Realmente no me importa lo que les ocurrirá a algunos de los pacientes a los que tengo que atender		
			Irritable	10. Creo que tengo un comportamiento más insensible con la gente desde que hago este trabajo		
		Realización Personal	Insatisfacción	4. Puedo entender con facilidad lo que piensas mis pacientes 18. Me encuentro animado después de trabajar junto con los pacientes		
			Baja autoestima	12. Me encuentro con mucha vitalidad 21. Siento que se tratar de forma adecuada los problemas emocionales en el trabajo 17. Tengo facilidad para crear una atmósfera relajada a mis pacientes		
			Fracaso personal	7. Me enfrento muy bien con los problemas que me presentan mis pacientes 9. Siento que mediante mi trabajo estoy influyendo positivamente en la vida de otros 19. He realizado muchas cosas que merecen la pena en este trabajo		

Desempeño Laboral	<p><b>DEFINICIÓN CONCEPTUAL</b></p> <p>Es la manera como los miembros de una organización trabajan eficazmente, para alcanzar objetivos en común. (Stoner, 1994)</p> <p><b>DEFINICIÓN OPERACIONAL</b></p> <p>El desempeño laboral será medido con un instrumento conformado por 28 preguntas, teniendo estas dimensiones: desempeño de tarea, desempeño contextual y desempeño organizacional.</p>	Desempeño de Tareas	Capacidad de Toma de decisiones	1. ¿Usted toma decisiones acertadas de acuerdo a su conocimiento, experiencia y buen juicio? 2. ¿Usted analiza y medita bien antes de tomar alguna decisión?	Entrevista	Encuesta para evaluar el desempeño laboral. Salgado y Cabal (2011) Constituida por 28 ítems Escala de Likert
			Capacidad de organización y planificación	3. ¿Realiza usted una planificación de sus actividades estableciendo plazos para sacar mejor provecho de sus tiempos? 4. ¿Identifica con claridad aquellas tareas que requieren de mayor dedicación y tiempo para desarrollarla?		
			Capacidad de resolución de problemas	5. ¿Promueve usted un clima amigable para solucionar los problemas en su área de trabajo en equipo?		
			Conocimientos técnicos	6. ¿Usted maneja adecuadamente sus conocimientos en su área de trabajo? 7. ¿En su institución laboral le incentivan a capacitarse?		
			Productividad (cantidad y calidad de trabajo)	8. ¿Usted planifica metas a realizar y mejorar en un determinado tiempo? 9. ¿Realiza usted sus actividades laborales en el tiempo estimado?		
		Desempeño Contextual	Orientación a objetivos y resultados	10. ¿Cumple con las metas establecidas que le asignaron? 11. ¿Se preocupa por alcanzar sus metas?		
			Iniciativa	12. ¿Promueve usted nuevas ideas para mejorar el proceso de atención? 13. ¿Toma la iniciativa de alguna mejora antes que los demás?		
			Compromiso con la organización	14. ¿Usted cumple con sus funciones en los tiempos que se le asignan? 15. ¿Usted se compromete con los reglamentos de su institución?		
			Colaboración y cooperación con los compañeros	16. ¿Promueve usted la cooperación entre sus compañeros de trabajo? 17. ¿Presta ayuda a sus colegas sin que ellos se lo pida?		
			Compartir y transmitir conocimientos	18. ¿Sus jefes le mandan a capacitación, para que mejore su desempeño laboral? 19. ¿Busca adquirir nuevos conocimientos y los comparte con sus colegas?		
		Desempeño Organizacional	Mantenimiento voluntario del rendimiento laboral	20. ¿Usted mantiene su buen ánimo, en toda su jornada laboral? 21. ¿Se siente fatigado durante su jornada laboral?		
			Mantenimiento voluntario de la calidad de trabajo	22. ¿Su calidad de atención es igual para todos sus pacientes?		
			Uso adecuado del tiempo y recursos laborales	23. ¿Usted es capaz de realizar más actividades que sus compañeros? 25. ¿Usted utiliza los recursos de su institución para otras cosas?		
			Asistencia al trabajo y uso eficiente de tiempo	24. ¿Usted sale de su servicio durante su jornada laboral por algún motivo personal? 26. ¿Asiste puntualmente a su centro laboral?		
			Ritmo voluntario eficiente del trabajo	27. ¿Realiza otras actividades ajenas en su hora de trabajo? 28. ¿Usted pone excusas para faltar a su jornada laboral?		

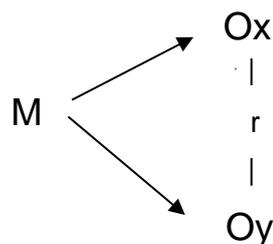
## IV. METODOLOGÍA DEL PROYECTO

### 4.1 Diseño Metodológico

La presente investigación fue de tipo descriptivo transversal, pues inicio desde la realidad y obtuvo información objetiva, fue cuantificada y medible en cuanto a los criterios y fines específicos de la investigación; permitiendo brindar un aporte a la práctica profesional teniendo sustento científico. Cuantitativo prospectivo, porque manifestó resultados numéricos que fueron ejecutados mediante herramientas del área de estadística y así establecer la confiabilidad de los resultados. De corte transversal, ya que fue medible en una sola ocasión. (36)

El Diseño de la investigación fue no experimental, de tipo correlacional, ya que se buscó determinar la relación existente entre las variables de estudio. (36)

Al esquematizar este tipo de investigación, se obtuvo el siguiente diagrama:



Donde:

M = Muestra conformada por personal de enfermería de cirugía menor

Ox = Observación obtenida de la variable 1: Síndrome de Burnout

Oy = Observación obtenida de la variable 2: Desempeño Laboral

r = Posible relación entre las variables: Síndrome de Burnout y desempeño laboral

## 4.2 Método de investigación

El método del estudio fue hipotético y deductivo, donde se establecieron hipótesis para aceptarlas o rechazarlas.

## 4.3 Población y muestra

La población estuvo conformada por 40 enfermeras del Servicio de Cirugía Menor del Instituto Nacional de Enfermedades Neoplásicas.

### 4.3.1 Muestra

La determinación de la muestra, se pudo realizar por la técnica de muestreo aleatorio simple cuya fórmula es:

Donde:

N: Tamaño de la población

Alfa:  $\alpha = 0.05$

Nivel de Confianza:  $1 - \alpha/2 = 0,975$

Z de  $(1 - \alpha/2)$  se busca en la tabla = 1,96

Es el valor de la abscisa de la curva normal para una probabilidad del 95% de confianza.

$P$  = Prevalencia de la enfermedad, se asume  $P = 0,50$  (50%)

$q$  = Complemento de p,  $q = 1 - p$ ; es decir  $q = 0,50$

D = Precisión = 0,05

$\eta$  = Tamaño óptimo de muestra.

$\eta_f$  = Tamaño final de muestra.

El tamaño de la muestra a seleccionar de manera aleatoria fue:

$$\eta = \frac{(1.96)^2(0.50)(0.50)(40)}{(.05)^2(40-1) + (1.96)^2(0.50)(0.50)} = \frac{(3.84)(10)}{(0.0025)(39) + (3.84)(0.25)}$$

$$\eta = \frac{38.4}{1.0575} = 36.3$$

Redondeando: **n = 36**

El tamaño de la muestra a evaluar fue de 36

#### **4.4 Lugar de estudio y periodo desarrollado**

El presente estudio de investigación se realizó en el Servicio de Cirugía Menor del Instituto Nacional de Enfermedades Neoplásicas en el mes de febrero del 2023.

#### **4.5 Técnicas e instrumentos para la recolección de la información**

La técnica que se utilizó en la investigación fue la encuesta.

El instrumento que se aplicó fue la Escala de Maslach Burnout Inventory (MBI), que sirvió para obtener el resultado del nivel de síndrome de burnout; se muestra al participante una lista de preguntas sobre su relación con el trabajo; asimismo se utilizó un segundo instrumento, que fue una encuesta adaptada de Salgado y Cabal (2011) para definir el desempeño laboral en los enfermeros(as) dentro del entorno de la salud.

El instrumento de Maslach Burnout Inventory (MBI) es un cuestionario que ha sido aplicado en diversas investigaciones, está constituido por 22 ítems. El cuestionario evalúa 3 dimensiones: el agotamiento emocional que consta de 9 ítems (1,2,3,6,8,13,14,16,20); la despersonalización formada por 5 ítems (5,10,11,15,22); y la realización profesional que consta de 8 ítems (4,7,9,12,17,18,19,21). El participante escoge y marca cada categoría (6 en total) van desde "nunca" a "diariamente". Además, los puntajes en las dimensiones fueron: agotamiento emocional (Alto: 27 a 54 puntos; Medio: 19 a 26 puntos; Bajo: 0 a 18 puntos), despersonalización (Alto: 10 a 30 puntos; Medio: 6 a 9 puntos; Bajo: 0 a 5 puntos), realización personal (Alto: 40 a 56 puntos; Medio: 34 a 39 puntos; Bajo: 0 a 33 puntos). Se consideran aquellas puntuaciones del Maslach Burnout Inventory (MBI) son: Bajas entre 1 y 33 puntos, Medio entre 34 y 66 puntos y Alta entre 67 y 99 puntos.

La confiabilidad del instrumento es de 0.825 lo cual se encuentra dentro de una aceptación muy alta.

Mientras que el instrumento Desempeño Laboral (Salgado y Cabal 2011), es un cuestionario que consta de 28 ítems, que permitió evaluar a través de tres dimensiones: desempeño de tareas que consta de 9 ítems (1,2,3,4,5,6,7,8,9); el desempeño contextual formada por 10 ítems (10,11,12,13,14,15,16,17,18,19); y por último desempeño organizacional que se compone de 9 ítems (20,21,22,23,24,25,26,27,28). El participante valoro a través de una categoría de 5 atributos que van desde “nunca” a “siempre”. Además, los puntajes en las dimensiones fueron: desempeño de tareas (Bueno: 34 a 45 puntos; Regular: 21 a 33 puntos; Malo: 9 a 20 puntos), desempeño contextual (Bueno: 37 a 50 puntos; Regular: 24 a 36 puntos; Malo: 10 a 23 puntos) y desempeño organizacional (Bueno: 34 a 45 puntos; Regular: 21 a 33 puntos; Malo: 9 a 20 puntos).

La confiabilidad del instrumento es de 0.941 lo cual se encuentra dentro de una aceptación muy alta.

#### **4.6 Análisis y procesamientos de datos**

Para el análisis general se utilizó el Microsoft Excel 2019, el programa estadístico Statistical Package for the Social Sciences versión 25(SPSS), software que permitió realizar el análisis descriptivo e inferencial de las variables, lo cual accedió a juntar los resultados y presentarlos en tablas y gráficos. Además, se hizo uso de fórmulas estadísticas. Se utilizó la prueba de normalidad lo que determinó el uso de las pruebas de  $r$  de Pearson y Rho de Spearman.

#### **4.7 Aspectos Éticos en Investigación**

La investigación en el área de salud se fundamenta en principios éticos universales que son: respeto a las personas, beneficencia y justicia. Estos principios se establecieron para que siempre se tenga en cuenta el bienestar de los participantes, fomentando una conducta responsable en investigación por parte del grupo investigador.

Partiendo del principio ético presente en todo el ejercicio de nuestra carrera profesional de enfermería, fue necesario la previa autorización para la ejecución de actividades, sin olvidar la toma de consentimiento informado en el cual el participante decidirá participar o no en la investigación, respetando su autonomía y guardando confidencialidad de sus nombres y datos personales.

En este presente estudio de investigación se respetó el Código de Ética y Deontología del Colegio de Enfermeros del Perú, que señala en el Capítulo V, Artículo N.º 58: La enfermera (o) que participa en investigaciones debe ceñirse a los principios éticos, bioéticos, leyes y declaraciones universales vigentes.

## V. RESULTADOS

### 5.1 Resultados Descriptivos

#### Variable Síndrome de Burnout

Tabla 5.1.1

**Análisis Descriptivo de la Dimensión Agotamiento Emocional en el personal de enfermería del servicio de cirugía menor del Instituto Nacional de Enfermedades Neoplásicas – Surquillo 2023**

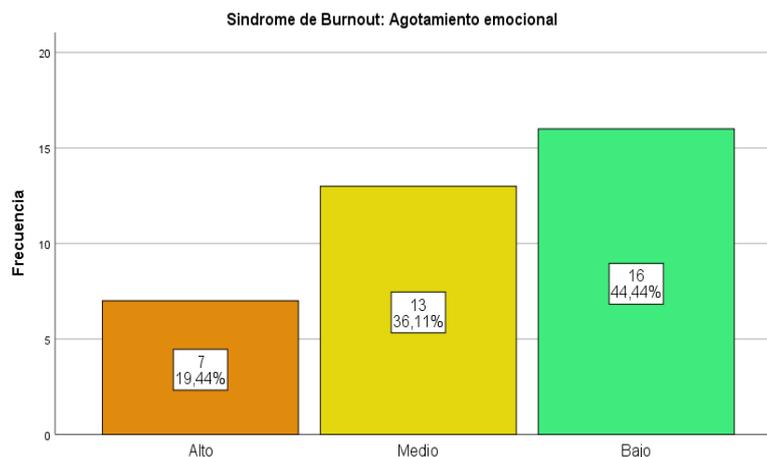
	N	%
Alto	7	19,4
Medio	13	36,1
Bajo	16	44,4
<b>Total</b>	<b>36</b>	<b>100,0</b>

Fuente: Elaboración propia mediante cuestionario

En el análisis descriptivo de la tabla estadística 5.1.1 (Dimensión agotamiento emocional) se encontró que el 19.4% (7) tienen un nivel alto, el 36.1% (13) tienen un nivel medio y el 44.4% (16) un nivel bajo en el personal de enfermería del servicio de cirugía menor del Instituto Nacional de Enfermedades Neoplásicas – Surquillo 2023.

Gráfico 5.1.1

**Análisis Descriptivo de la Dimensión Agotamiento Emocional en el personal de enfermería del servicio de cirugía menor del Instituto Nacional de Enfermedades Neoplásicas – Surquillo 2023**



Fuente: Elaboración propia mediante cuestionario

**Tabla 5.1.2**

**Análisis Descriptivo de la Dimensión Despersonalización en el personal de enfermería del servicio de cirugía menor del Instituto Nacional de Enfermedades Neoplásicas – Surquillo 2023**

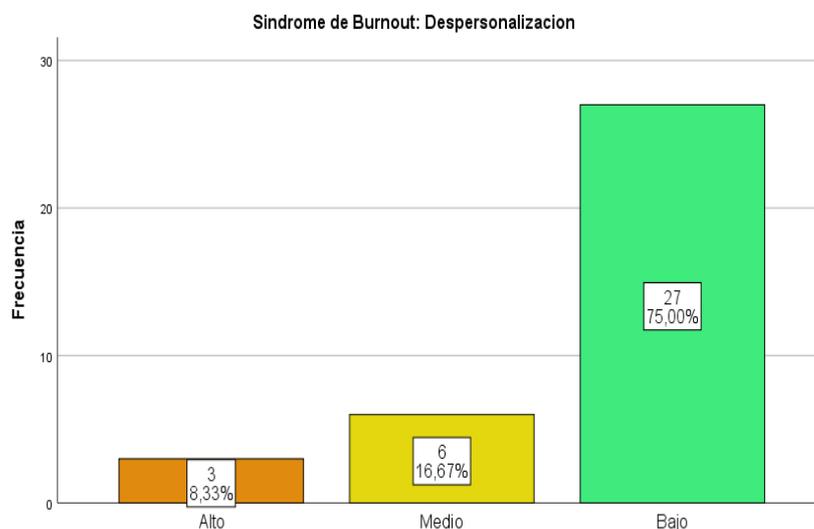
	N	%
Alto	3	8,3
Medio	6	16,7
Bajo	27	75,0
<b>Total</b>	<b>36</b>	<b>100,0</b>

Fuente: Elaboración propia mediante cuestionario

En el análisis descriptivo de la tabla estadística 5.1.2 (Dimensión despersonalización) se encontró que el 8.3% (3) tienen un nivel alto, el 16.7% (6) un nivel medio y el 75% (27) un nivel bajo en el personal de enfermería del servicio de cirugía menor del Instituto Nacional de Enfermedades Neoplásicas – Surquillo 2023.

**Gráfico 5.1.2**

**Análisis Descriptivo de la Dimensión Despersonalización en el personal de enfermería del servicio de cirugía menor del Instituto Nacional de Enfermedades Neoplásicas – Surquillo 2023**



Fuente: Elaboración propia mediante cuestionario

**Tabla 5.1.3**

**Análisis Descriptivo de la Dimensión Realización Profesional en el personal de enfermería del servicio de cirugía menor del Instituto Nacional de Enfermedades Neoplásicas – Surquillo 2023**

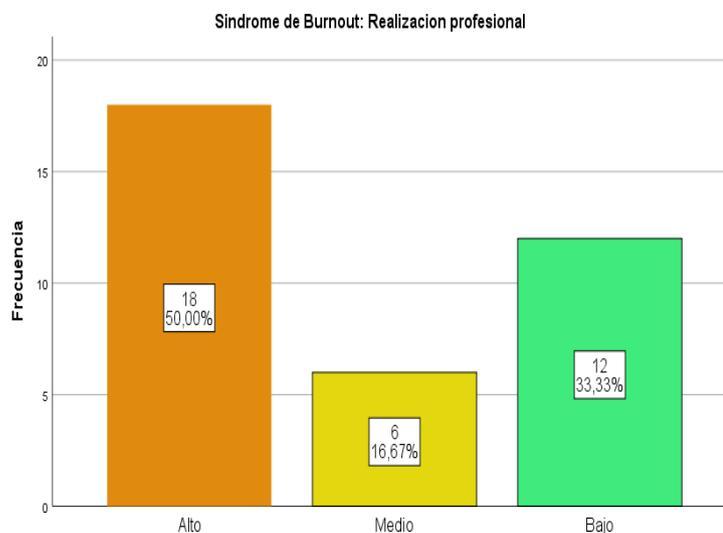
	N	%
Alto	18	50,0
Medio	6	16,7
Bajo	12	33,3
<b>Total</b>	<b>36</b>	<b>100,0</b>

Fuente: Elaboración propia mediante cuestionario

En el análisis descriptivo de la tabla estadística 5.1.3 (Dimensión realización profesional) se encontró que el 50% (18) tienen un nivel alto, el 16.7% (6) de tienen un nivel medio y el 33.3% (12) un nivel bajo en el personal de enfermería del servicio de cirugía menor del Instituto Nacional de Enfermedades Neoplásicas – Surquillo 2023.

**Gráfico 5.1.3**

**Análisis Descriptivo de la Dimensión Realización Profesional en el personal de enfermería del servicio de cirugía menor del Instituto Nacional de Enfermedades Neoplásicas – Surquillo 2023**



Fuente: Elaboración propia mediante cuestionario

**Tabla 5.1.4**

**Análisis Descriptivo de la Variable Síndrome de Burnout en el personal de enfermería del servicio de cirugía menor del Instituto Nacional de Enfermedades Neoplásicas – Surquillo 2023**

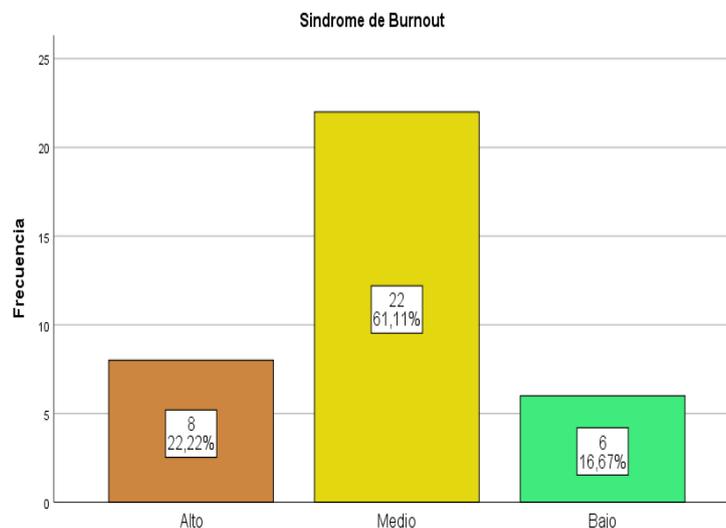
	N	%
Alto	8	22,2
Medio	22	61,1
Bajo	6	16,7
<b>Total</b>	<b>36</b>	<b>100,0</b>

Fuente: Elaboración propia mediante cuestionario

En el análisis descriptivo de la tabla estadística 5.1.4 (Variable Síndrome de Burnout) se encontró que el 22.2% (8) tienen un nivel alto, el 61.1% (22) tienen un nivel medio y el 16.7% (6) tienen un nivel bajo en el personal de enfermería del servicio de cirugía menor del Instituto Nacional de Enfermedades Neoplásicas – Surquillo 2023.

**Gráfico 5.1.4**

**Análisis Descriptivo de la Variable Síndrome de Burnout en el personal de enfermería del servicio de cirugía menor del Instituto Nacional de Enfermedades Neoplásicas – Surquillo 2023**



Fuente: Elaboración propia mediante cuestionario

## Variable Desempeño Laboral

**Tabla 5.1.5**

**Análisis Descriptivo de la Dimensión Desempeño de Tareas en el personal de enfermería del servicio de cirugía menor del Instituto Nacional de Enfermedades Neoplásicas – Surquillo 2023**

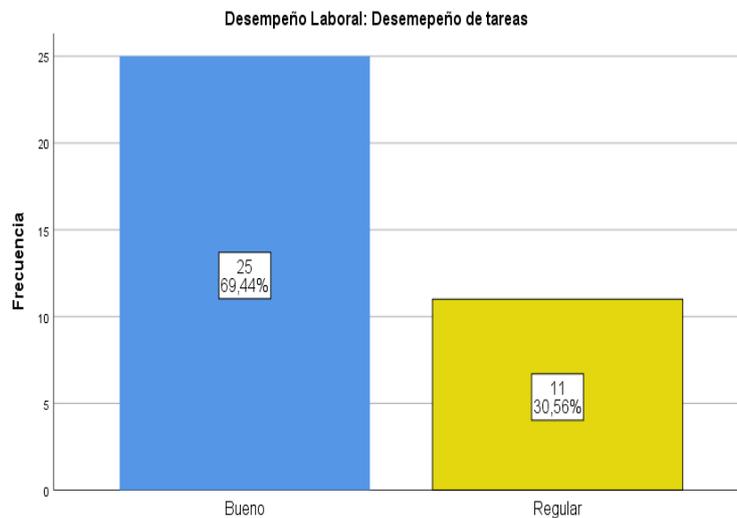
	N	%
Bueno	25	69,4
Regular	11	30,6
<b>Total</b>	<b>36</b>	<b>100,0</b>

Fuente: Elaboración propia mediante cuestionario

En el análisis descriptivo de la tabla estadística 5.1.5 (Dimensión desempeño de tareas) se encontró que el 69.4% (25) de los encuestados tienen un nivel bueno y el 30.6% (11) de los encuestados tienen un nivel regular en el personal de enfermería del servicio de cirugía menor del Instituto Nacional de Enfermedades Neoplásicas – Surquillo 2023.

**Gráfico 5.1.5**

**Análisis Descriptivo de la Dimensión Desempeño de Tareas en el personal de enfermería del servicio de cirugía menor del Instituto Nacional de Enfermedades Neoplásicas – Surquillo 2023**



Fuente: Elaboración propia mediante cuestionario

**Tabla 5.1.6**

**Análisis Descriptivo de la Dimensión Desempeño Contextual en el personal de enfermería del servicio de cirugía menor del Instituto Nacional de Enfermedades Neoplásicas – Surquillo 2023**

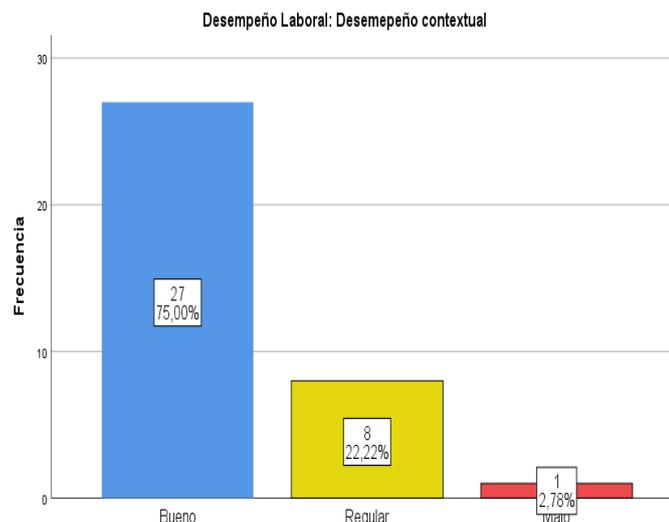
	N	%
Bueno	27	75,0
Regular	8	22,2
Malo	1	2,8
<b>Total</b>	<b>36</b>	<b>100,0</b>

Fuente: Elaboración propia mediante cuestionario

En el análisis descriptivo de la tabla estadística 5.1.6 (Dimensión desempeño contextual) se encontró que el 75% (27) de los encuestados tienen un nivel bueno, el 22.2% (8) de los encuestados tiene un nivel regular y el 2.8% (1) de los encuestados tienen un nivel malo en el personal de enfermería del servicio de cirugía menor del Instituto Nacional de Enfermedades Neoplásicas – Surquillo 2023.

**Gráfico 5.1.6**

**Análisis Descriptivo de la Dimensión Desempeño Contextual en el personal de enfermería del servicio de cirugía menor del Instituto Nacional de Enfermedades Neoplásicas – Surquillo 2023**



Fuente: Elaboración propia mediante cuestionario

**Tabla 5.1.7**

**Análisis Descriptivo de la Dimensión Desempeño Organizacional en el personal de enfermería del servicio de cirugía menor del Instituto Nacional de Enfermedades Neoplásicas – Surquillo 2023**

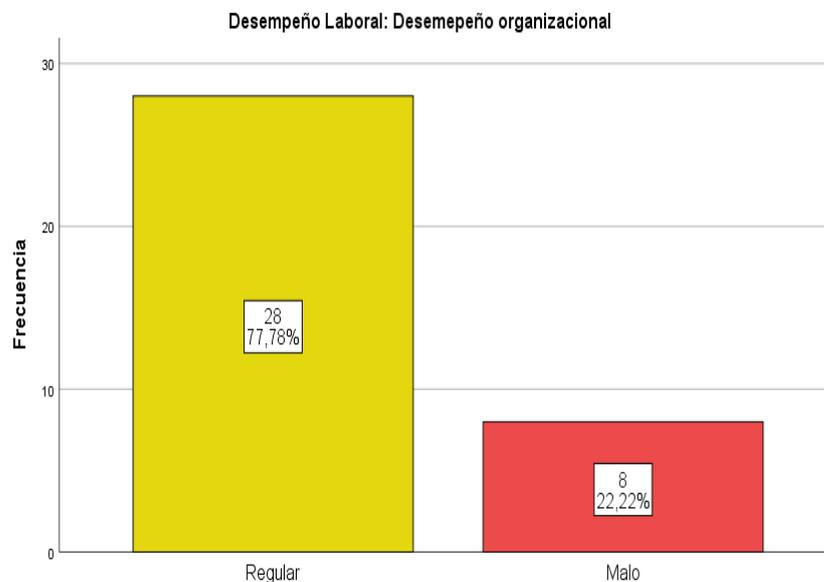
	N	%
Regular	28	77,8
Malo	8	22,2
<b>Total</b>	<b>36</b>	<b>100,0</b>

Fuente: Elaboración propia mediante cuestionario

En el análisis descriptivo de la tabla estadística 5.1.7 (Dimensión desempeño organizacional) se encontró que el 77.8% (28) de los encuestados tienen un nivel regular y el 22.2% (8) de los encuestados tiene un nivel malo en el personal de enfermería del servicio de cirugía menor del Instituto Nacional de Enfermedades Neoplásicas – Surquillo 2023.

**Gráfico 5.1.7**

**Análisis Descriptivo de la Dimensión Desempeño Organizacional en el personal de enfermería del servicio de cirugía menor del Instituto Nacional de Enfermedades Neoplásicas – Surquillo 2023**



Fuente: Elaboración propia mediante cuestionario

**Tabla 5.1.8**

**Análisis Descriptivo de la Variable Desempeño Laboral en el personal de enfermería del servicio de cirugía menor del Instituto Nacional de Enfermedades Neoplásicas – Surquillo 2023**

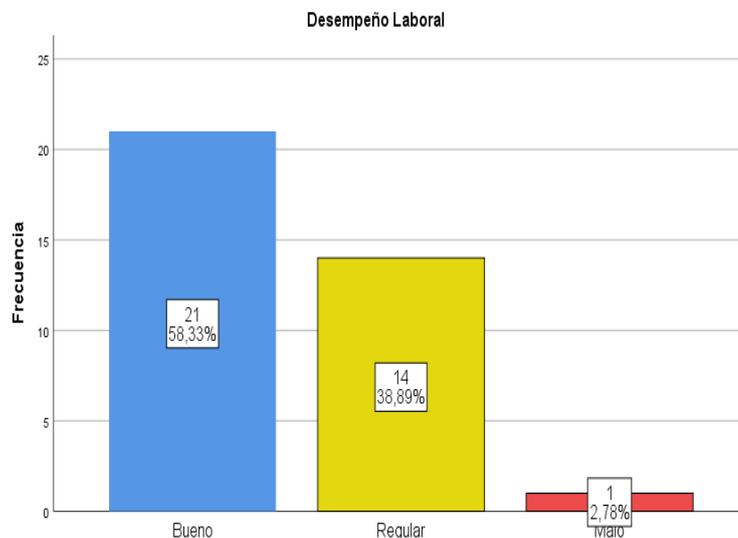
	N	%
Bueno	21	58,3
Regular	14	38,9
Malo	1	2,8
<b>Total</b>	<b>36</b>	<b>100,0</b>

Fuente: Elaboración propia mediante cuestionario

En el análisis descriptivo de la tabla estadística 5.1.8 (Variable Desempeño Laboral) se encontró que el 58.3% (21) de los encuestados tienen un nivel bueno, el 38.9% (14) de los encuestados tiene un nivel regular y el 2.8% (1) de los encuestados tienen un nivel malo en el personal de enfermería del servicio de cirugía menor del Instituto Nacional de Enfermedades Neoplásicas – Surquillo 2023.

**Gráfico 5.1.8**

**Análisis Descriptivo de la Variable Desempeño Laboral en el personal de enfermería del servicio de cirugía menor del Instituto Nacional de Enfermedades Neoplásicas – Surquillo 2023**



Fuente: Elaboración propia mediante cuestionario

## 5.2 Resultados Inferenciales

### Hipótesis General

Existiría relación entre el Síndrome de Burnout y el Desempeño Laboral en el Personal de Enfermería del Servicio de Cirugía Menor del Instituto Nacional de Enfermedades Neoplásicas – Surquillo, 2023.

#### Paso 1

**H0:** No existiría relación entre el Síndrome de Burnout y el Desempeño Laboral en el Personal de Enfermería del Servicio de Cirugía Menor del Instituto Nacional de Enfermedades Neoplásicas – Surquillo, 2023.

**H1:** Existiría relación entre el Síndrome de Burnout y el Desempeño Laboral en el Personal de Enfermería del Servicio de Cirugía Menor del Instituto Nacional de Enfermedades Neoplásicas – Surquillo, 2023.

#### Paso 2

**Nivel de significancia alfa = 5% = 0.05**

**Tabla 5.2**  
**Análisis estadístico: Correlaciones**

			Síndrome de Burnout	Desempeño Laboral
R de Pearson	Síndrome de Burnout	Coeficiente de correlación	1	,373
		Sig. (bilateral)	.	,032
		N	36	36
	Desempeño Laboral	Coeficiente de correlación	,373	1
		Sig. (bilateral)	,032	.
		N	36	36

### Paso 3

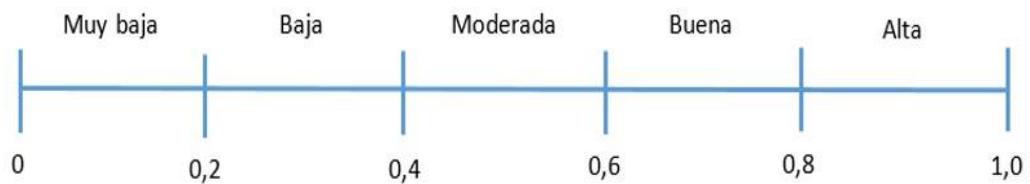
Lectura del p valor, el p valor es igual a 0.032

### Paso 4

#### Toma de decisiones

En la tabla se observa que p valor es igual a  $0.032 < 0.05$ ; por lo que se rechaza la hipótesis nula.

#### Regla de interpretación del coeficiente de correlación



### Conclusión

Existe relación significativa positiva y baja de acuerdo a la regla de interpretación del coeficiente de correlación entre Síndrome de Burnout y desempeño Laboral.

## Hipótesis Específica

Existiría relación entre la dimensión agotamiento emocional y la dimensión desempeño de tareas.

### Paso 1

**H0:** No existiría relación entre la dimensión agotamiento emocional y la dimensión desempeño de tareas.

**H1:** Existiría relación entre la dimensión agotamiento emocional y la dimensión desempeño de tareas.

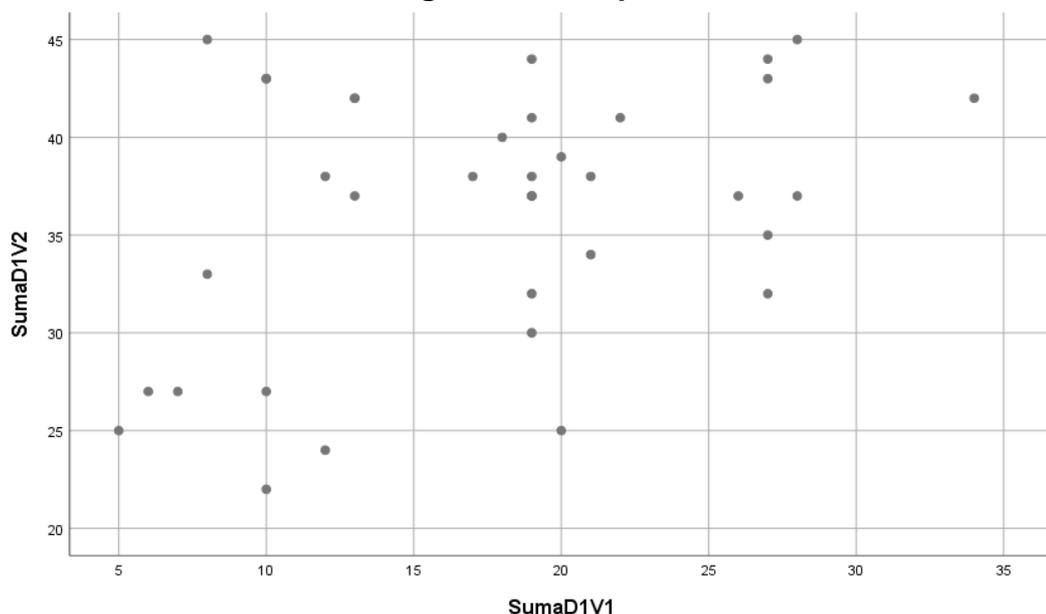
### Paso 2

**Nivel de significancia alfa = 5% = 0.05**

### Paso 3

**Análisis estadístico:** Elegir la estadística de prueba

**Tabla 5.2.1**  
**Diagrama de dispersión**



En la tabla 5.2.1 se observa que hay correlación positiva.

**Tabla 5.2.2**  
**Pruebas de normalidad**

	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
SumaD1V1	,131	36	,120	,954	36	,144
SumaD1V2	,185	36	,003	,920	36	,012

a. Corrección de significación de Lilliefors

En la tabla 5.2.2 se observa en la prueba Shapiro-Wilk que el p valor es igual a 0.144 mayor que 0.05 por lo que la distribución es normal como tal se utilizó la prueba r de Pearson.

**Tabla 5.2.3**  
**Correlaciones**

		SumaD1V1	SumaD1V2
SumaD1V1	Correlación de Pearson	1	,385*
	Sig. (bilateral)		,021
	N	36	36
SumaD1V2	Correlación de Pearson	,385*	1
	Sig. (bilateral)	,021	
	N	36	36

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

#### **Paso 4**

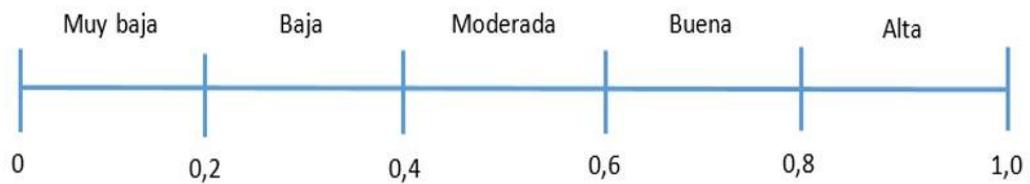
Lectura del p valor, el p valor es igual a 0.021

## Paso 5

### Toma de decisiones

En la tabla 5.2.3 se observa que p valor es igual a  $0.021 < 0.05$ ; por lo que se rechaza la hipótesis nula.

### Regla de interpretación del coeficiente de correlación



### Conclusión

Existe relación significativa positiva y baja de acuerdo a la regla de interpretación del coeficiente de correlación entre la dimensión agotamiento emocional y la dimensión desempeño de tareas.

## Hipótesis Específica

Existiría relación entre la dimensión agotamiento emocional y la dimensión desempeño contextual.

### Paso 1

**H0:** No existiría relación entre la dimensión agotamiento emocional y la dimensión desempeño contextual.

**H1:** Existiría relación entre la dimensión agotamiento emocional y la dimensión desempeño contextual.

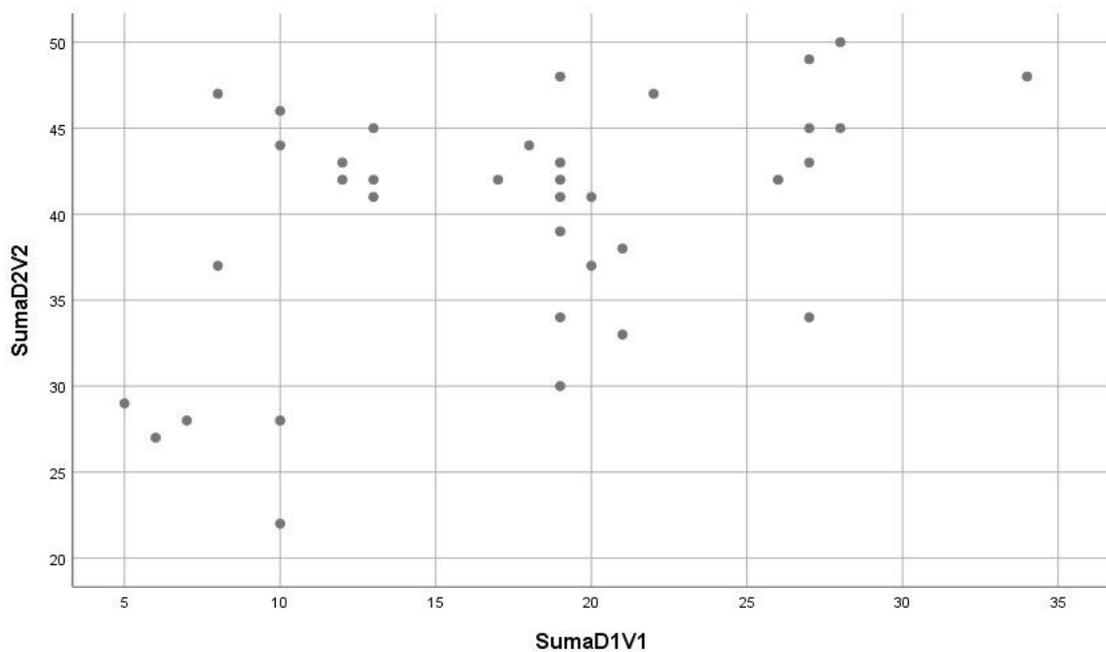
### Paso 2

**Nivel de significancia alfa** = 5% = 0.05

### Paso 3

**Análisis estadístico:** Elegir la estadística de prueba

**Tabla 5.2.4**  
**Diagrama de dispersión**



En la tabla 5.2.4 se observa que hay correlación positiva.

**Tabla 5.2.5**  
**Pruebas de normalidad**

	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
SumaD1V1	,131	36	,120	,954	36	,144
SumaD2V2	,201	36	,001	,920	36	,012

a. Corrección de significación de Lilliefors

En la tabla 5.2.5 se observa en la prueba Shapiro-Wilk que el p valor es igual a 0.144 mayor que 0.05 por lo que la distribución es normal como tal se utilizará la prueba r de Pearson.

**Tabla 5.2.6**

**Correlaciones**

		SumaD1V1	SumaD2V2
SumaD1V1	Correlación de Pearson	1	,472**
	Sig. (bilateral)		,004
	N	36	36
SumaD2V2	Correlación de Pearson	,472**	1
	Sig. (bilateral)	,004	
	N	36	36

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

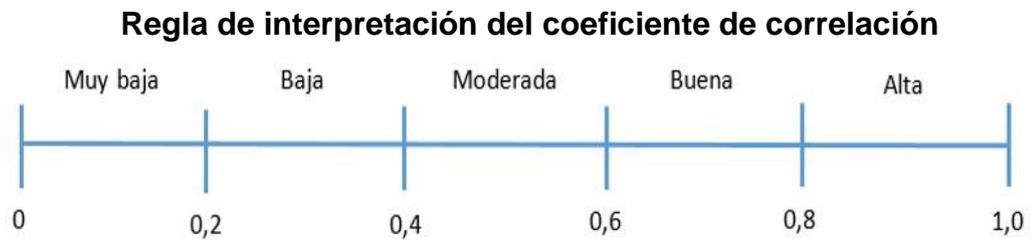
**Paso 4**

Lectura del p valor, el p valor es igual a 0.004.

## Paso 5

### Toma de decisiones

En la tabla 5.2.6 se observa que p valor es igual a  $0.004 < 0.05$ ; por lo que se rechaza la hipótesis nula.



### Conclusión

Existe relación significativa positiva y muy baja entre la dimensión agotamiento emocional y la dimensión desempeño contextual.

## Hipótesis Específica

Existiría relación entre la dimensión despersonalización y la dimensión desempeño de tareas.

### Paso 1

**H0:** No existiría relación entre la dimensión despersonalización y la dimensión desempeño de tareas.

**H1:** Existiría relación entre la dimensión despersonalización y la dimensión desempeño de tareas.

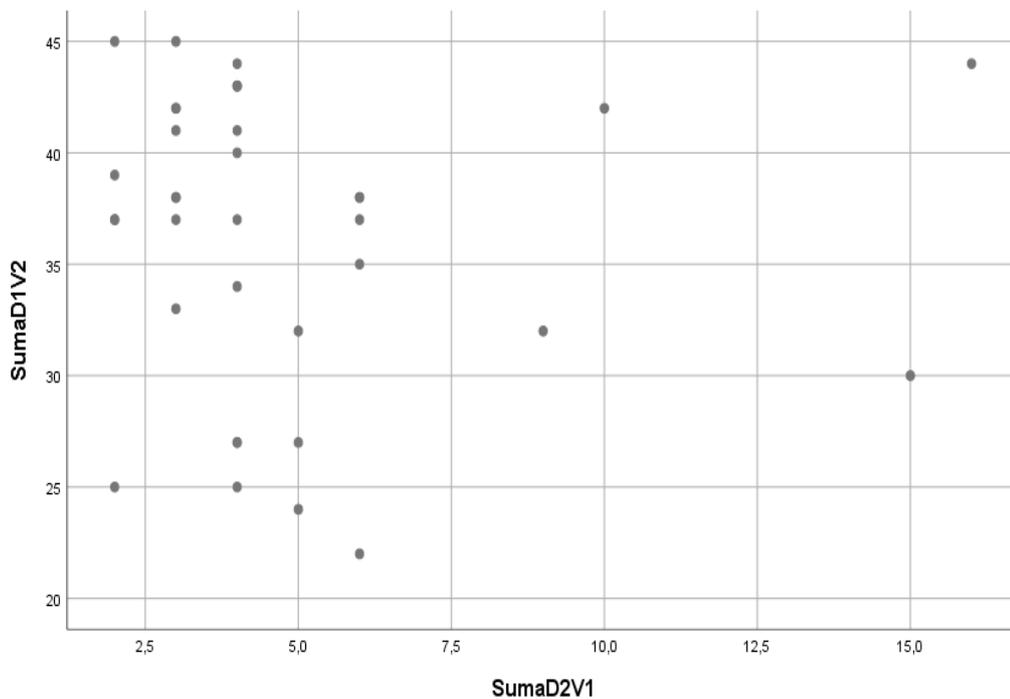
### Paso 2

**Nivel de significancia alfa** = 5% = 0.05

### Paso 3

**Análisis estadístico:** Elegir la estadística de prueba.

**Tabla 5.2.7**  
**Diagrama de dispersión**



En la tabla 5.2.7 se observa que no hay correlación positiva.

**Tabla 5.2.8**  
**Pruebas de normalidad**

	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	Gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
SumaD2V1	,267	36	,000	,708	36	,000
SumaD1V2	,185	36	,003	,920	36	,012

a. Corrección de significación de Lilliefors

En la tabla 5.2.8 se observa en la prueba Shapiro-Wilk que el p valor de la primera variable es igual a 0.000 menor que 0.05 y el valor de la segunda variable es igual a 0.012 menor que 0.05 por lo que la distribución no es normal como tal se utilizó la prueba Rho de Spearman.

**Tabla 5.2.9**  
**Correlaciones**

			SumaD2V1	SumaD1V2
Rho de Spearman	SumaD2V1	Coeficiente de correlación	1,000	-,205
		Sig. (bilateral)	.	,231
		N	36	36
	SumaD1V2	Coeficiente de correlación	-,205	1,000
		Sig. (bilateral)	,231	.
		N	36	36

#### **Paso 4**

Lectura del p valor, el p valor es igual a 0.231

#### **Paso 5**

##### **Toma de decisiones**

En la tabla 5.2.9 se observa que p valor es igual a 0.231 > 0.05; por lo que se acepta la hipótesis nula.

#### **Conclusión**

No existe relación significativa entre la dimensión despersonalización y la dimensión desempeño de tareas.

## Hipótesis Específica

Existiría relación entre la dimensión despersonalización y la dimensión desempeño contextual.

### Paso 1

**H0:** No existiría relación entre la dimensión despersonalización y la dimensión desempeño contextual.

**H1:** Existiría relación entre la dimensión despersonalización y la dimensión desempeño contextual.

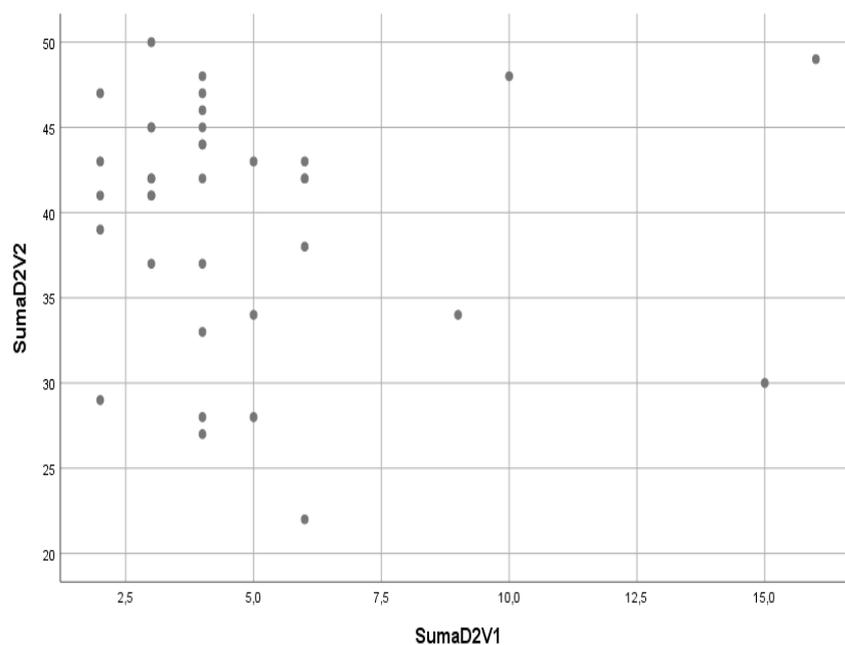
### Paso 2

**Nivel de significancia alfa** = 5% = 0.05

### Paso 3

**Análisis estadístico:** Elegir la estadística de prueba.

**Tabla 5.2.10**  
**Diagrama de dispersión**



En la tabla 5.2.10 se observa que no hay correlación positiva.

**Tabla 5.2.11**  
**Pruebas de normalidad**

	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	Gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
SumaD2V1	,267	36	,000	,708	36	,000
SumaD2V2	,201	36	,001	,920	36	,012

a. Corrección de significación de Lilliefors

En la tabla 5.2.11 se observa en la prueba Shapiro-Wilk que el p valor de la primera variable es igual a 0.000 menor que 0.05 y el valor de la segunda variable es igual a 0.012 menor que 0.05 por lo que la distribución es no normal como tal se utilizará la prueba Rho de Spearman.

**Tabla 5.2.12**  
**Correlaciones**

			SumaD2V1	SumaD2V2
Rho de Spearman	SumaD2V1	Coeficiente de correlación	1,000	-,083
		Sig. (bilateral)	.	,629
		N	36	36
	SumaD2V2	Coeficiente de correlación	-,083	1,000
		Sig. (bilateral)	,629	.
		N	36	36

#### **Paso 4**

Lectura del p valor, el p valor es igual a 0.629

#### **Paso 5**

##### **Toma de decisiones**

En la tabla 5.2.12 se observa que p valor es igual a 0.629 > 0.05; por lo que se acepta la hipótesis nula.

#### **Conclusión**

No existe relación significativa positiva entre la dimensión despersonalización y la dimensión desempeño contextual.

### 5.3 Otro tipo de resultados estadísticos, de acuerdo a la naturaleza del problema y la Hipótesis

**Tabla 5.3.1**

**Alfa de Cronbach de la Variable Síndrome de Burnout**

<b>Estadísticas de fiabilidad</b>	
Alfa de Cronbach	N de elementos
0,825	22

<b>Rangos</b>	<b>Magnitud</b>
0,81 a 1,00	Muy Alta
0,61 a 0,80	Alta
0,41 a 0,60	Moderada
0,21 a 0,40	Baja
0,01 a 0,20	Muy Baja

**Fuente:** Tomado de Ruiz Bolívar (2002) .

Al realizar el análisis descriptivo del Alfa de Cronbach de la Variable Síndrome de Burnout con 22 preguntas, se observó que tuvo como valor 0.825. Según la tabla de Coeficiente de Alfa de Cronbach tomada de Ruiz Bolívar (2002), se encontró dentro del rango de aceptación muy alta.

**Tabla 5.3.2**  
**Alfa de Cronbach de la Variable Desempeño de Tareas**

<b>Estadísticas de fiabilidad</b>	
Alfa de Cronbach	N de elementos
0,941	28

Rangos	Magnitud
0,81 a 1,00	Muy Alta
0,61 a 0,80	Alta
0,41 a 0,60	Moderada
0,21 a 0,40	Baja
0,01 a 0,20	Muy Baja

**Fuente:** Tomado de Ruiz Bolívar (2002) .

Al realizar el análisis descriptivo del Alfa de Cronbach de la Variable Desempeño de Tareas con 28 preguntas, se observó que tuvo como valor 0.941. Según la tabla de Coeficiente de Alfa de Cronbach tomada de Ruiz Bolívar (2002), se encontró dentro del rango de aceptación muy alta.

**Tabla 5.3.3**

**Análisis Descriptivo de Datos Sociodemográficos: Género en el personal de enfermería del servicio de cirugía menor del Instituto Nacional de Enfermedades Neoplásicas – Surquillo 2023**

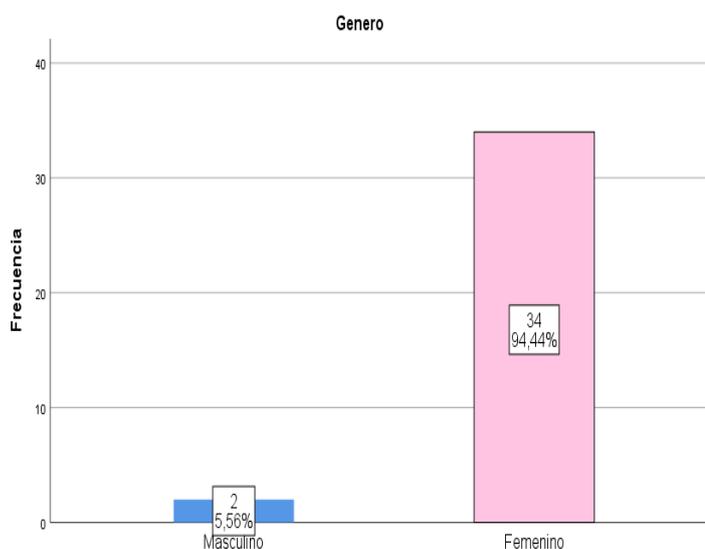
	N	%
Masculino	2	5,6
Femenino	34	94,4
<b>Total</b>	<b>36</b>	<b>100,0</b>

Fuente: Elaboración propia mediante cuestionario

En el análisis descriptivo de datos sociodemográficos de la tabla estadística 5.3.3 (Genero) se encontró que de 36 de los encuestados el 94.4 % (34) pertenecen al sexo femenino y un 5.6% (2) pertenecen al sexo masculino en el personal de enfermería del servicio de cirugía menor del Instituto Nacional de Enfermedades Neoplásicas – Surquillo 2023.

**Gráfico 5.3.3**

**Análisis Descriptivo de Datos Sociodemográficos: Género en el personal de enfermería del servicio de cirugía menor del Instituto Nacional de Enfermedades Neoplásicas – Surquillo 2023**



Fuente: Elaboración propia mediante cuestionario

**Tabla 5.3.4**

**Análisis Descriptivo de Datos Sociodemográficos: Edad en el personal de enfermería del servicio de cirugía menor del Instituto Nacional de Enfermedades Neoplásicas – Surquillo 2023**

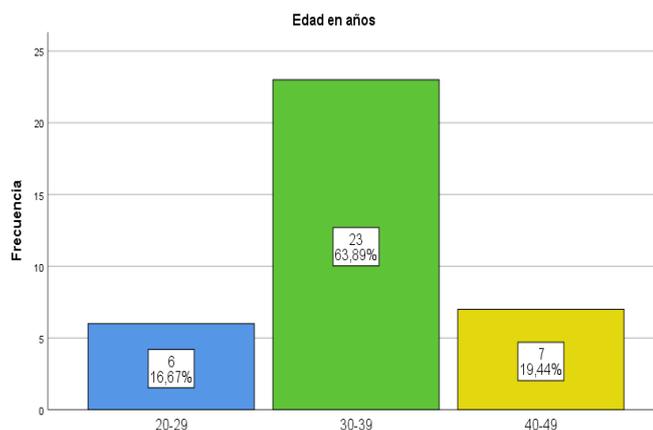
	N	%
20-29	6	16,7
30-39	23	63,9
40-49	7	19,4
<b>Total</b>	<b>36</b>	<b>100,0</b>

Fuente: Elaboración propia mediante cuestionario

En el análisis descriptivo de datos sociodemográficos de la tabla estadística 5.3.4 (Edad) se encontró que el 63.9 % (23) de los encuestados pertenecen al rango de edad de 30-39 años, el 19.4 % (7) pertenecen al rango de 40 a 49 años y el 16.7% (6) pertenecen al rango de 20 a 29 años en el personal de enfermería del servicio de cirugía menor del Instituto Nacional de Enfermedades Neoplásicas – Surquillo 2023.

**Gráfico 5.3.4**

**Análisis Descriptivo de Datos Sociodemográficos: Edad en el personal de enfermería del servicio de cirugía menor del Instituto Nacional de Enfermedades Neoplásicas – Surquillo 2023**



Fuente: Elaboración propia mediante cuestionario

**Tabla 5.3.5**

**Análisis Descriptivo de Datos Sociodemográficos: Condición Laboral en el personal de enfermería del servicio de cirugía menor del Instituto Nacional de Enfermedades Neoplásicas – Surquillo 2023**

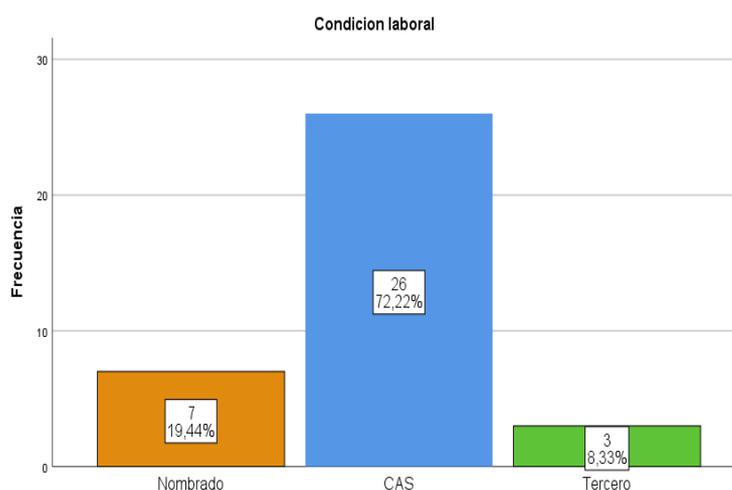
	N	%
Nombrado	7	19,4
CAS	26	72,2
Tercero	3	8,3
<b>Total</b>	<b>36</b>	<b>100,0</b>

Fuente: Elaboración propia mediante cuestionario

En el análisis descriptivo de datos sociodemográficos de la tabla estadística 5.3.5 (Condición Laboral) se encontró que el 72.2% (26) de los encuestados presentan una condicióna laboral CAS, el 19.4% (7) pertenecen a la condición de nombrados y el 8.3% (3) pertenecen a la condición laboral de terceros en el personal de enfermería del servicio de cirugía menor del Instituto Nacional de Enfermedades Neoplásicas – Surquillo 2023.

**Gráfico 5.3.5**

**Análisis Descriptivo de Datos Sociodemográficos: Condición Laboral en el personal de enfermería del servicio de cirugía menor del Instituto Nacional de Enfermedades Neoplásicas – Surquillo 2023**



Fuente: Elaboración propia mediante cuestionario

**Tabla 5.3.6**

**Análisis Descriptivo de Datos Sociodemográficos: Nivel académico alcanzado en el personal de enfermería del servicio de cirugía menor del Instituto Nacional de Enfermedades Neoplásicas – Surquillo 2023**

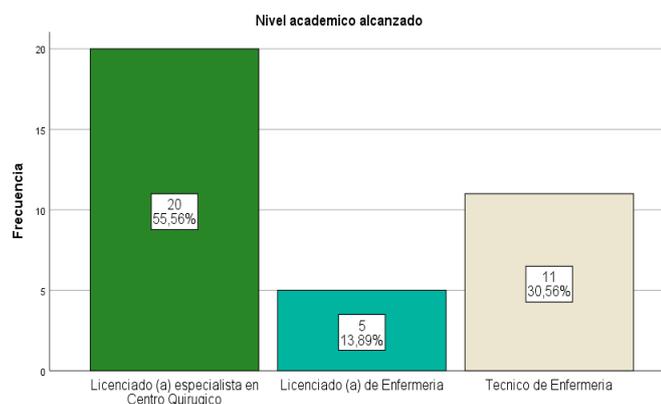
	N	%
Licenciado (a) especialista en Centro Quirúrgico	20	55,6
Licenciado (a) de Enfermería	5	13,9
Técnico de Enfermería	11	30,6
<b>Total</b>	<b>36</b>	<b>100,0</b>

Fuente: Elaboración propia mediante cuestionario

En el análisis descriptivo de datos sociodemográficos de la tabla estadística 5.3.6 (Nivel académico alcanzado) se encontró que 55.6 % (20) de los encuestados presentan un nivel académico de Licenciado(a) especialista en Centro Quirúrgico, el 30.6% (11) presenta un nivel académico de Técnico de enfermería y el 13.9 % (5) presentan un nivel académico de Licenciado (a) de Enfermería en el personal de enfermería del servicio de cirugía menor del Instituto Nacional de Enfermedades Neoplásicas – Surquillo 2023.

**Gráfico 5.3.6**

**Análisis Descriptivo de Datos Sociodemográficos: Nivel académico alcanzado en el personal de enfermería del servicio de cirugía menor del Instituto Nacional de Enfermedades Neoplásicas – Surquillo 2023**



Fuente: Elaboración propia mediante cuestionario

**Tabla 5.3.7**

**Análisis Descriptivo de Datos Sociodemográficos: En cuantos lugares trabaja el personal de enfermería del servicio de cirugía menor del Instituto Nacional de Enfermedades Neoplásicas – Surquillo 2023**

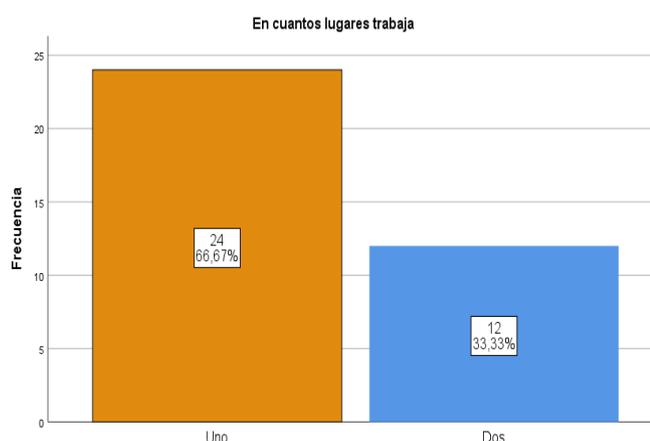
	N	%
Uno	24	66,7
Dos	12	33,3
<b>Total</b>	<b>36</b>	<b>100,0</b>

Fuente: Elaboración propia mediante cuestionario

En el análisis descriptivo de datos sociodemográficos de la tabla estadística 5.3.7 (En cuantos lugares trabaja) se encontró que 66.7% (24) de los encuestados trabajan en un solo lugar y el 33.3% (12) de los encuestados trabaja en dos lugares el personal de enfermería del servicio de cirugía menor del Instituto Nacional de Enfermedades Neoplásicas – Surquillo 2023.

**Gráfico 5.3.7**

**Análisis Descriptivo de Datos Sociodemográficos: En cuantos lugares trabaja el personal de enfermería del servicio de cirugía menor del Instituto Nacional de Enfermedades Neoplásicas – Surquillo 2023**



Fuente: Elaboración propia mediante cuestionario

## VI. DISCUSIÓN DE RESULTADOS

### 6.1 Contrastación y demostración de la hipótesis con los resultados

Dichos resultados se encuentran especificados en el Capítulo V, sección 5.2 Resultados inferenciales.

### 6.2 Contrastación con Otros Resultados Similares

En el presente estudio de investigación, se obtuvo una muestra del personal de enfermería del servicio de Cirugía Menor cuyo resultado fue de 36. Con respecto al género en la Tabla 5.3.3 resalta la presencia del sexo femenino con un 94.4% (34) sobre el 5.6% (2) del sexo masculino, en cuanto a la Tabla 5.3.4 de edad se encontró que el 63.9% (23) pertenecían al rango de 30 a 39 años, en cuando a la Tabla 5.3.5 condición laboral se evidencio la participación del 72.2% (26) pertenecientes a la condición CAS y en cuanto a la Tabla 5.3.6 nivel académico se obtuvo que la mayoría de participantes eran Lic. Especialista en Centro Quirúrgico representados por un 55.6% (20).

En el estudio realizado por Caycho titulado: “Síndrome de Burnout y desempeño laboral en el personal de enfermería del servicio cuidados críticos del Hospital Militar Central del Ejército del Perú Lima 2019”; encontró una relación significativa moderada entre las variables de estudio, es decir que hubo una correlación, obteniendo un resultado de Rho de Spearman en 0.442. Contrastándolo con nuestro estudio realizado se obtuvo un Rho de Spearman en 0.032 (Tabla 5.2) en el cual también se evidencio estadísticamente la relación entre dichas variables de estudio. A su vez, se encontró que la variable Síndrome de Burnout presentaba un nivel alto del 12.82 %, nivel medio del 53.85% y nivel bajo del 33.33%. Mientras que en nuestra investigación se obtuvo resultados similares un nivel alto del 16.7%, nivel medio en 61.1% y nivel bajo en 22.2%. (Tabla 5.1.1). En la Variable desempeño laboral del estudio realizado por Caycho se encontró que el 56.41% obtuvo un nivel regular, el 30.77% nivel malo y el 12.82% un nivel bueno. Mientras que, en nuestro estudio realizado se encontraron que el 38.9% obtuvo un nivel regular, el 2.7 % un nivel malo y el

58.3% un nivel bueno, lo cual demuestra que ambas variables son inversamente proporcionales (Tabla 5.1.8).

En el trabajo de investigación realizado por Custodio titulado: “Síndrome de Burnout y desempeño laboral de un personal de salud de Ancash – 2022”; se obtuvo que el nivel de síndrome de Burnout fue del 30.95% para el nivel bajo, el 40.48% para el nivel medio y el 28.57% para el nivel alto, mientras que en nuestro estudio fue del 16.7% para el nivel bajo, el 61.1 % para el nivel medio y el 22.2% para el nivel alto (Tabla 5.1.1). Para el desempeño laboral, el 21.43% tuvo un nivel malo, el 61.90% fue regular y el 16.67% fue bueno, mientras que en nuestro estudio el 2.8% tuvo un nivel malo, el 38.9% fue regular y el 58.3% fue bueno (Tabla 5.1.8). Así mismo, su Rho de Spearman con un p – valor fue de 0,000 menor a 0,05, lo que represento relación directa entre las variables, así también en nuestra investigación se obtuvo el Rho de Spearman con un p – valor de 0,032 menor a 0,05, (Tabla 5.2) lo que represento relación directa entre ambas variables de estudio.

### **6.3 Responsabilidad ética de acuerdo a los reglamentos vigentes**

En el presente trabajo de investigación se respetó las autorías de diversos párrafos, lo cual fueron citadas según el estilo Vancouver.

En cuanto a los resultados obtenidos son propios de la investigación en base a las encuestas realizadas a los participantes. Se respetó la libre y voluntaria participación de los encuestados mediante la toma de un consentimiento informado y la protección y reserva de los datos personales.

En esta investigación siempre estuvo presente la conducta responsable en investigación y los principios bioéticos de la enfermería, el cual guían nuestro ejercicio profesional.

## VII. CONCLUSIONES

**PRIMERO:** Existe relación significativa positiva y baja de acuerdo a la regla de interpretación del coeficiente de correlación entre Síndrome de Burnout y el Desempeño Laboral con un  $p$  valor de 0,032.

**SEGUNDO:** Existe relación significativa positiva con un  $r$  de Pearson de 0,385 y baja de acuerdo a la regla de interpretación del coeficiente de correlación con un  $p$  valor de 0,021 entre la dimensión agotamiento emocional y la dimensión desempeño de tareas.

**TERCERO:** Existe relación significativa positiva con un  $r$  de Pearson de 0,472 y muy baja de acuerdo a la regla de interpretación del coeficiente de correlación con un  $p$  valor de 0,004 entre la dimensión agotamiento emocional y la dimensión desempeño contextual.

**CUARTO:** No existe relación significativa con un Rho de Spearman de -0,205 entre la dimensión despersonalización y la dimensión desempeño de tareas.

**QUINTO:** No existe relación significativa con un Rho de Spearman de -0,083 entre la dimensión despersonalización y la dimensión desempeño contextual.

## VIII. RECOMENDACIONES

**PRIMERO:** Debido a que se encontró una correlación directa entre el Síndrome de Burnout y el desempeño laboral se recomienda compartir los resultados de la presente investigación al Departamento de Enfermería y a la Jefatura de Enfermería del servicio de Cirugía Menor del Instituto Nacional de Enfermedades Neoplásicas a fin de que se apliquen mejoras continuas como la rotación del personal lo que permitirá evitar que el síndrome de Burnout y que repercuta en el desempeño laboral de su personal de enfermería.

**SEGUNDO:** Se sugiere que el personal de enfermería sea evaluado anualmente en función a su desempeño laboral, para poder realizar así estrategias de mejora y crear actividades lúdicas y de relajación a través del área de recursos humanos, involucrando así al Departamento de Enfermería del Instituto Nacional de Enfermedades Neoplásicas y el Servicio de Cirugía Menor, con el fin de lograr un menor estrés laboral, sin dejar de lado el cumplimiento de sus funciones de acuerdo a normativa.

**TERCERO:** El personal de enfermería del servicio de Cirugía Menor debe recibir talleres de fortalecimiento de autoestima y valoración personal que posibiliten desempeñarse con libertad y seguridad, facilitando así la identificación e intervención de posibles problemas de salud, disminuyendo los casos de Síndrome de Burnout y evitando que afecte su desempeño laboral.

**CUARTO:** Se sugiere promover y realizar más estudios e investigaciones en los diversos servicios del instituto nacional, lo cual permitiría conocer e identificar la realidad problemática de otras áreas, permitiendo afrontar ellos con diversas estrategias, cuidando la salud mental y el desempeño laboral del personal de enfermería.

## IX. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. Saborío L, Hidalgo L. “Síndrome de Burnout”. Asociación de Medicina legal de Costa Rica. Edición virtual. Vol. 32 (1), marzo 2015. ISSN 1409-0015. [Internet]. [Citado 15 de enero del 2023]. Disponible en: <https://www.scielo.sa.cr/pdf/mlcr/v32n1/art14v32n1.pdf>
2. Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo. “Síndrome de desgaste profesional (burnout) como un problema relacionado con el trabajo”. Ministerio de trabajo y economía social de España. [Internet]. 2022. [Citado 15 de enero del 2023]. Disponible en: <https://www.insst.es/el-instituto-al-dia/sindrome-de-desgaste-profesional-burnout>
3. Rivera D. “Síndrome de Burnout y desempeño laboral del personal de enfermería Hospital Maria Auxiliadora - 2021”. [Internet]. [Tesis de Licenciatura]. Perú. 2021. Universidad Autónoma de Ica. [Citado 16 de enero del 2023]. Disponible en: <http://repositorio.autonomadeica.edu.pe/bitstream/autonomadeica/1068/3/Miguel%20C%81ngel%20Mart%20ADnez%20Albornoz.pdf>
4. Zhang YY, Han WL, Qin W, Yin HX, Zhang CF, Kong C, Wang YL. “Extent of compassion satisfaction, compassion fatigue and burnout in Nursing: A meta-analysis”. J Nurs Manag. [Internet]. 2018 oct;26(7):810-819. [Citado 16 de enero del 2023]. Disponible en: <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/30129106/>
5. Garay M. “Nivel de Síndrome de Burnout en el personal de enfermería de la unidad de cuidados intensivos neonatales en tiempos de pandemia Clínica Ricardo Palma 2021”. [Internet]. [Tesis de Maestría]. Perú. 2021. Universidad San Martín de Porres. [Citado 15 de enero de 2023]. Disponible en: [https://repositorio.usmp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12727/8994/Garay\\_OM.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.usmp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12727/8994/Garay_OM.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
6. Espinoza A. “Nivel de Síndrome de Burnout y su relación con el desempeño profesional en el personal de enfermería del servicio de Neonatología Hospital Nacional Dos de Mayo Lima, 2016”. [Internet].

[Tesis de Maestría]. Perú. 2018. Universidad Nacional del Callao. [Citado 16 de enero del 2023]. Disponible en: [http://repositorio.unac.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12952/3173/ESPI NOZA%20CHUQUIHUACCHA\\_TESISPOSG\\_2018.pdf?sequence=1&is Allowed=](http://repositorio.unac.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12952/3173/ESPI%20NOZA%20CHUQUIHUACCHA_TESISPOSG_2018.pdf?sequence=1&isAllowed=)

7. RPP Noticias. “Síndrome de Burnout como afecta en el trabajo”. Informe periodístico. [Internet]. Perú. 2022. [Citado 15 de enero de 2023]. Disponible en: <https://rpp.pe/economia/economia/sindrome-burnout-como-afecta-el-estres-laboral-en-peru-noticia-1449047>
8. Sarmiento G. “Burnout en el servicio de emergencia de un hospital”. Horizonte médico. [Internet]. 2019 Ene - Mar. [17 de enero del 2023]. Disponible en: [http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1727-558X2019000100011#:~:text=A%20nivel%20mundial%2C%20los%20estudios,a%2069%20%25%20\(9\)](http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1727-558X2019000100011#:~:text=A%20nivel%20mundial%2C%20los%20estudios,a%2069%20%25%20(9))
9. Mojonero J. Rosas M. “Síndrome de Burnout y desempeño laboral del personal de enfermería del Hospital Regional III Honorio Delgado Arequipa 2021”. [Internet]. [Tesis de Licenciatura]. Perú. 2021. Universidad Autónoma de Ica. [17 de enero del 2023]. Disponible en: <http://repositorio.autonmadeica.edu.pe/bitstream/autonmadeica/1562/3/Magaly%20Daleska%20Rosas%20Hilario.pdf>
10. García P. “Síndrome de Burnout y su influencia en la satisfacción laboral de los colaboradores del Hospital Básico IESS Guaranda”. [Internet]. [Tesis de Maestría]. Ecuador. 2021. Universidad Católica de Santiago de Guayaquil. [Citado 20 de enero de 2023]. Disponible en: <http://repositorio.ucsg.edu.ec/bitstream/3317/15938/1/T-UCSG-POS-MGSS-296.pdf>
11. Márquez I. “Desempeño laboral y su relación con el Síndrome de Burnout en los Profesionales de la Salud en la terapia intensiva neonatal en el Hospital General del Norte de Guayaquil Los Ceibos”. [Internet]. [Tesis de Maestría]. Ecuador. 2020. Universidad Católica de Santiago de Guayaquil. [Citado 20 de enero de 2023]. Disponible en:

<http://201.159.223.180/bitstream/3317/15060/1/T-UCSG-POS-MGSS-256.pdf>

12. Rendón M, et.al. “Síndrome de burnout en el personal de enfermería de unidades de cuidado crítico y de hospitalización”. *Enfermería Global* [Internet]. [Citado 22 de enero del 2023];19(3):479-506. Disponible en: <https://revistas.um.es/eglobal/article/view/398221>
13. Cubero O. Mc leand T. “Riesgo de Burnout y su relación con la satisfacción laboral en el personal de Enfermería del Departamento de Hemato-oncología Hospital Nacional de Niños. [Internet]. [Tesis de Maestría]. Costa Rica. 2020. Universidad de Costa Rica. [Citado 22 de enero del 2023]. Disponible en: <http://www.kerwa.ucr.ac.cr/bitstream/handle/10669/81121/TFIA%20Revisado%20y%20listo%20SEP%20%20%2802-06-20%29.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
14. Castro J. “Síndrome de Burnout y rendimiento laboral en el personal de Enfermería del área de emergencia del Hospital Provincial Dr. Verdi Cevallos - Portoviejo”. [Internet]. [Tesis de Maestría]. Colombia. 2019. Universidad Estatal de Milagro. [Citado 22 de enero del 2023]. Disponible en: <http://repositorio.unemi.edu.ec/xmlui/handle/123456789/5030>
15. Custodio G. “Síndrome de Burnout y desempeño laboral del personal de Salud de un hospital de Ancash 2022”. [Internet]. [Tesis de Maestría]. Perú. 2022. Universidad Cesar Vallejo. [Citado 22 de enero de 2023]. Disponible en: [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/96913/Custodio\\_PGDP-SD.pdf?sequence=4&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/96913/Custodio_PGDP-SD.pdf?sequence=4&isAllowed=y)
16. Donaire A. “Síndrome de Burnout y desempeño laboral en funcionarios públicos del Hospital Maria Auxiliadora en el periodo enero a junio 2021”. [Internet]. [Tesis de Maestría]. Perú. 2022. Universidad Cesar Vallejo. [Citado 24 de enero de 2023]. Disponible en: [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/67440/Donaire\\_CAJ-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/67440/Donaire_CAJ-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

17. Caycho Y. "Síndrome de Burnout y desempeño laboral en el personal de enfermería del servicio cuidados críticos del Hospital Militar Central del Ejército del Perú Lima 2019". [Internet]. [Tesis de Maestría]. Perú. 2021. Universidad Nacional del Callao. [Citado 24 de enero del 2023]. Disponible en: [http://repositorio.unac.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12952/6069/TESIS\\_MAESTRIA\\_CAYCHO\\_FCS\\_2021.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.unac.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12952/6069/TESIS_MAESTRIA_CAYCHO_FCS_2021.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
18. Condezo G. "Síndrome de burnout y desempeño laboral en las enfermeras de la UCI en el Instituto Nacional de Salud de Lima 2020". [Internet]. [Tesis de Maestría]. Perú. 2021. Universidad Cesar Vallejo. [Citado 25 de enero del 2023]. Disponible en: [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/58238/Condezo\\_MGE-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/58238/Condezo_MGE-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
19. Marcos Y. "Síndrome de Burnout y satisfacción laboral en el personal del Hospital Nacional Ramiro Priale Priale - 2019". [Tesis de Maestría]. Perú. 2020. Universidad Peruana Los Andes. [Citado 27 de enero de 2023]. Disponible en: [https://repositorio.upla.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12848/1689/T037\\_41174365\\_M.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.upla.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12848/1689/T037_41174365_M.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
20. Lauracio C. Lauracio T. "Síndrome de Burnout y desempeño laboral en el personal de salud". Revista Innova Educación. [Internet]. 2020 Vol. 2 N°4. [Citado 27 de enero del 2023]. Disponible en: <https://revistainnovaeducacion.com/index.php/rie/article/view/90>
21. Jonathan Garcia-allen. "Pirámide de Maslow: la jerarquía de las necesidades humanas". Revista Psicología y Mente. [Internet]. [Citado 28 de enero del 2023]. Disponible en: <https://psicologiaymente.com/psicologia/piramide-de-maslow>
22. Ana M. Andrada. "Niveles de la Pirámide de Maslow". Unade – Acreditación Institucional de Alta Calidad Educativa. [Internet]. [Citado 28 de enero del 2023]. Disponible en: <https://unade.edu.mx/para-que-sirve-la-piramide-de-maslow/>

23. Campo L. Ortegón J. "Síndrome de Burnout: una revisión teórica". [Internet]. [Trabajo académico de Diplomado]. Colombia. 2012. Universidad de la Sabana. [Citado 30 de enero del 2023]. Disponible en: [https://intellectum.unisabana.edu.co/bitstream/handle/10818/3159/Laura\\_Campo\\_Panesso.pdf?isAllowed=y&sequence=1](https://intellectum.unisabana.edu.co/bitstream/handle/10818/3159/Laura_Campo_Panesso.pdf?isAllowed=y&sequence=1)
24. Araujo C. Cubas I. "Síndrome de Burnout y Desempeño Laboral en tiempos de Pandemia en el personal de enfermería del Hospital Regional Docente de Cajamarca 2021". [Internet]. [Tesis de Licenciatura]. Perú. 2021. Universidad Privada Antonio Guillermo Urrello. [Citado 30 de enero del 2023]. Disponible en: <http://repositorio.upagu.edu.pe/bitstream/handle/UPAGU/2295/1.TESISIS%202022.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
25. García L. Espino L. "Prevalencia del Síndrome de Burnout en estudiantes de Pregrado de la Facultad de Estomatología de la UCSUR Lima 2013". [Internet]. [Tesis de Licenciatura]. Perú. 2013. Universidad Científica del Sur. [Citado 04 de febrero del 2023]. Disponible en: <https://repositorio.cientifica.edu.pe/handle/20.500.12805/132>
26. Marrau C. "El Síndrome de Burnout y sus posibles consecuencias en el trabajador docente". Revista Fundamentos en humanidades. [Internet]. 2004 Vol. V N°10. [Citado 04 de febrero del 2023]. Disponible en: <https://www.redalyc.org/pdf/184/18401004.pdf>
27. Celis J. "Realización Personal: la estrategia de ser feliz". Éxito personal. [Internet]. 2021. [Citado 06 de febrero del 2023]. Disponible en: <https://www.exitopersonal.com/realizacion-personal/>
28. Ballinas A. Alarcón C. Balseiro C. "Síndrome de Burnout en enfermeras de un centro médico". Revista de Enfermería Instituto de México Seguro Social. [Internet]. 2009 Vol. 17 N°1. [Citado 08 de febrero del 2023]. Disponible en: <https://www.medigraphic.com/pdfs/enfermeriaimss/eim-2009/eim091e.pdf>
29. Bautista Cuello R, Cienfuegos Fructus R, Aquilar Panduro JD. El desempeño laboral desde una perspectiva teórica. RIVA [Internet]. 31 de

- diciembre de 2020 [Citado 10 de febrero del 2023];7(1):54 -60. Disponible en: [https://revistas.upeu.edu.pe/index.php/ri\\_va/article/view/1417](https://revistas.upeu.edu.pe/index.php/ri_va/article/view/1417)
30. Palmar G., Rafael S., Valero U., Jhoan M., Competencias y desempeño laboral de los gerentes en los institutos autónomos dependientes de la Alcaldía del municipio Mara del estado Zulia. Espacios Públicos [Internet]. 2014;17(39):159-188. [Citado 12 de febrero del 2023] Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=67630574009>
31. Pedraza E., Amaya G., Conde, M. Desempeño laboral y estabilidad del personal administrativo contratado de la Facultad de Medicina de la Universidad del Zulia. Revista de Ciencias Sociales. [Internet].2010 Sep.-Dic. pp. 493-505. [Citado 13 de febrero del 2023]. Disponible en: <https://www.redalyc.org/pdf/280/28016320010.pdf>
32. Salgado J., Cabal A., Evaluación del Desempeño en la Administración Pública del Principado de Asturias: Análisis de las Propiedades Psicométricas. Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones. [Internet].2011. [Citado 15 de febrero del 2023]. Disponible en: <https://scielo.isciii.es/pdf/rpto/v27n2/v27n2a1.pdf>
33. Espinosa A., Gibert M., Oria M., El desempeño de los profesionales de Enfermería. Revista Cubana de Enfermería. [Internet].2016 Ene-Mar. [Citado 15 de febrero del 2023]. Disponible en: [http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0864-03192016000100011](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-03192016000100011)
34. Sarmiento G. Burnout en el servicio de emergencia de un hospital. Horizonte médico. [Internet]. 2019 Ene - Mar. [Citado 17 de febrero del 2023]. Disponible en: [http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1727-558X2019000100011#:~:text=A%20nivel%20mundial%2C%20los%20estudios,a%2069%20%25%20\(9\)](http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1727-558X2019000100011#:~:text=A%20nivel%20mundial%2C%20los%20estudios,a%2069%20%25%20(9))
35. Consejo Internacional de Enfermeras. Definiciones. 2022. [Internet]. [Citado 17 de febrero del 2023]. Disponible en: <https://www.icn.ch/es/politica-de-enfermeria/definiciones>

36. Sampieri R, Fernández C, Baptista P. Metodología de la Investigación. 6ta edición. Editorial McGraw Hill Education. 2014. [Citado 18 de febrero del 2023]. Disponible en: <https://www.esup.edu.pe/wp-content/uploads/2020/12/2.%20Hernandez,%20Fernandez%20y%20Baptista-Metodolog%C3%ADa%20Investigacion%20Cientifica%206ta%20ed.pdf>

# **ANEXOS**

## ANEXO 1: MATRIZ DE CONSISTENCIA

### “SÍNDROME DE BURNOUT Y DESEMPEÑO LABORAL EN EL PERSONAL DE ENFERMERÍA DEL SERVICIO DE CIRUGÍA MENOR DEL INSTITUTO NACIONAL DE ENFERMEDADES NEOPLÁSICAS – SURQUILLO, 2023”

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPOTESIS	OPERACIONALIZACION DE VARIABLES	METODOLOGIA	POBLACION Y MUESTRA	TECNICA E INSTRUMENTO
<p><b>PROBLEMA GENERAL</b></p> <p>¿Cuál es la relación entre el Síndrome de Burnout y el desempeño laboral en el Personal de Enfermería del Servicio de Cirugía Menor del Instituto Nacional de Enfermedades Neoplásicas – Surquillo, 2023?</p>	<p><b>OBJETIVO GENERAL</b></p> <p>-Establecer la relación entre el Síndrome de Burnout y el Desempeño Laboral en el Personal de Enfermería del Servicio de Cirugía Menor del Instituto Nacional de Enfermedades Neoplásicas – Surquillo, 2023.</p>	<p><b>HIPÓTESIS GENERAL</b></p> <p>Existiría relación entre el Síndrome de Burnout y el Desempeño Laboral en el Personal de Enfermería del Servicio de Cirugía Menor del Instituto Nacional de Enfermedades Neoplásicas – Surquillo, 2023.</p>	<p><b>Variable 1</b> <b>Síndrome de Burnout</b></p> <p>Dimensión 1: Agotamiento emocional</p> <p>Dimensión 2: Despersonalización</p> <p>Dimensión 3: Realización personal</p>	<p><b>TIPO</b></p> <p>Descriptivo transversal</p> <p><b>DISEÑO</b></p> <p>No experimental de tipo correlacional.</p> <p>Se obtiene el siguiente diagrama:</p>	<p><b>POBLACIÓN</b></p> <p>-La población estará constituida por 40 personales de enfermería del Servicio de Cirugía Menor del Instituto Nacional de Enfermedades Neoplásicas.</p> <p><b>MUESTRA</b></p> <p>-Aplicando la formula la muestra será de 36 personal de enfermería</p>	<p><b>TÉCNICA</b></p> <p>-La técnica que se aplicará en la investigación fue la encuesta.</p> <p><b>INSTRUMENTO</b></p> <p>-Encuesta de Maslach Burnout Inventory (MBI).</p> <p><b>Maslach y Jackson (1981)</b></p> <p>-Constituida por 22 items: -Agotamiento emocional -Despersonalización -Realización personal</p> <p>-Encuesta para evaluar el desempeño laboral.</p> <p><b>Salgado y Cabal (2011)</b></p> <p>-Constituida por 28 items -Desempeño de tareas -Desempeño contextual -Desempeño Organizacional</p>
<p><b>PROBLEMAS ESPECÍFICOS</b></p> <p>a.Cuál es la relación entre la dimensión agotamiento emocional y la dimensión desempeño de tareas?</p> <p>b.Cuál es la relación entre la dimensión agotamiento emocional y la dimensión desempeño contextual?</p> <p>c.Cuál es la relación entre la dimensión despersonalización y la dimensión desempeño de tareas?</p> <p>d.Cuál es la relación entre la dimensión despersonalización y la dimensión desempeño contextual?</p>	<p><b>OBJETIVOS ESPECÍFICOS</b></p> <p>a. Determinar la relación entre la dimensión agotamiento emocional y la dimensión desempeño de tareas.</p> <p>b. Determinar relación entre la dimensión agotamiento emocional y la dimensión desempeño contextual.</p> <p>c. Determinar la relación entre la dimensión despersonalización y la dimensión desempeño de tareas.</p> <p>d. Determinar relación entre la dimensión despersonalización y la dimensión desempeño contextual.</p>	<p><b>HIPÓTESIS ESPECÍFICAS</b></p> <p>a. Existiría relación entre la dimensión agotamiento emocional y la dimensión desempeño de tareas.</p> <p>b. Existiría relación entre la dimensión agotamiento emocional y la dimensión desempeño contextual.</p> <p>c. Existiría relación entre la dimensión despersonalización y la dimensión desempeño de tareas.</p> <p>d. Existiría relación entre la dimensión despersonalización y la dimensión desempeño contextual.</p>	<p><b>Variable 2</b> <b>Desempeño Laboral</b></p> <p>Dimensión 1: Desempeño de Tareas</p> <p>Dimensión 2: Desempeño Contextual</p> <p>Dimensión 3: Desempeño Organizacional</p>	<p>Donde: -M: personal de enfermería -Ox: Observación de la variable: Síndrome de Burnout -Oy: Observación de la variable: Desempeño Laboral -r: Relación entre Síndrome de Burnout y Desempeño Laboral</p>		

**ANEXO 2**  
**CONSENTIMIENTO INFORMADO**

Sr./Srta.....

Usted ha sido invitado a participar en la investigación titulada: "Síndrome de Burnout y el Desempeño Laboral en el Personal de Enfermería del Servicio de Cirugía Menor del Instituto Nacional de Enfermedades Neoplásicas – Surquillo, 2023", desarrollado por la Lic. Evelyn Melissa Silva Sulca y el Lic. Victor Hugo Vicente Huamán, egresados de la Maestría Gerencia en Salud de la Universidad Nacional del Callao.

Declaro que me han explicado con claridad los objetivos del presente estudio de investigación, por otra parte, me explicaron que la información que yo proporcione será estrictamente de carácter confidencial para fines de investigación científica.

He leído el documento, entiendo las declaraciones contenidas en él y la necesidad de hacer constar mi consentimiento, para lo cual lo firmo libre y voluntariamente, recibiendo en el acto copia de este documento ya firmado.

.....

Firma del Participante

Nombre:

DNI:

**ANEXO 3**  
**DATOS SOCIODEMOGRÁFICOS**

**Estimado Profesional de Enfermería:**

El presente Instrumento es de carácter anónimo. Tiene como objeto establecer la relación entre el Síndrome de Burnout y el Desempeño Laboral en el Personal de Enfermería del Servicio de Cirugía Menor del Instituto Nacional de Enfermedades Neoplásicas – 2022, siendo su finalidad netamente académica.

Marcar con un aspa (x) los siguientes datos:

<b>1</b>	<b>Género</b>	A. Masculino	
		B. Femenino	
<b>2</b>	<b>Edad Años</b>	A. (20-29)	
		B. (30-39)	
		C. (40-49)	
		D. (50-59)	
<b>3</b>	<b>Condición Laboral</b>	A. Nombrado	
		B. CAS	
		C. Tercero	
<b>4</b>	<b>Nivel académico alcanzado</b>	A. Licenciado (a) especialista en centro quirúrgico	
		B. Licenciado (a) de enfermería	
		C. Técnico de enfermería	
<b>5</b>	<b>¿En cuantos lugares trabaja?</b>	A. Uno	
		B. Dos	
		C. Tres	

## ANEXO 4

### ESCALA DE MASLACH BURNOUT INVENTORY (MBI-HSS)

#### ELABORADO POR MASLACH Y JACKSON

Instrucciones:

- En los siguientes ítems, conteste según sea el caso, marcando una sola alternativa, con un aspa (X).
- Señale la respuesta que crea oportuna sobre la frecuencia con que siente los enunciados:

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

N°	ITEMS	0	1	2	3	4	5	6
	<b>D1 V1: AGOTAMIENTO EMOCIONAL</b>							
P01	Debido a mi trabajo me siento emocionalmente agotado	0	1	2	3	4	5	6
P02	Al final de la jornada me siento agotado	0	1	2	3	4	5	6
P03	Me encuentro cansado cuando me levanto por las mañanas y tengo que enfrentarme a otro día de trabajo	0	1	2	3	4	5	6
P04	Trabajar con pacientes todos los días es una tensión para mi	0	1	2	3	4	5	6
P05	Me siento “quemado” por el trabajo	0	1	2	3	4	5	6
P06	Me siento frustrado por mi trabajo	0	1	2	3	4	5	6
P07	Siento que estoy haciendo un trabajo demasiado duro	0	1	2	3	4	5	6
P08	Trabajar en contacto directo con los pacientes me produce bastante estrés.	0	1	2	3	4	5	6
P09	En el trabajo siento que estoy al límite de mis posibilidades	0	1	2	3	4	5	6
	<b>D2 V1: DESPERSONALIZACION</b>							
P10	Creo que trato a algunos pacientes como si fueran objetos	0	1	2	3	4	5	6

P11	Creo que tengo un comportamiento más insensible con la gente desde que hago este trabajo	0	1	2	3	4	5	6
P12	Me preocupa que este trabajo me esté endureciendo emocionalmente	0	1	2	3	4	5	6
P13	Realmente no me importa lo que les ocurrirá a algunos de los pacientes a los que tengo que atender	0	1	2	3	4	5	6
P14	Siento que los pacientes me culpan de algunos de sus problemas	0	1	2	3	4	5	6
	<b>D3 V1: REALIZACION PROFESIONAL</b>							
P15	Puedo entender con facilidad lo que piensan mis pacientes	0	1	2	3	4	5	6
P16	Me enfrento muy bien con los problemas que me presentan mis pacientes	0	1	2	3	4	5	6
P17	Siento que mediante mi trabajo estoy influyendo positivamente en la vida de otros	0	1	2	3	4	5	6
P18	Me encuentro con mucha vitalidad	0	1	2	3	4	5	6
P19	Tengo facilidad para crear una atmósfera relajada a mis pacientes	0	1	2	3	4	5	6
P20	Me encuentro animado después de trabajar junto con los pacientes	0	1	2	3	4	5	6
P21	He realizado muchas cosas que merecen la pena en este trabajo	0	1	2	3	4	5	6
P22	Siento que se tratar de forma adecuada los problemas emocionales en el trabajo	0	1	2	3	4	5	6

## PUNTAJE DE ESCALA DE MASLACH BURNOUT INVENTORY (MBI-HSS)

<b>PUNTAJE</b>	<b>ALTO</b>	<b>MEDIO</b>	<b>BAJO</b>
<b>Agotamiento Emocional</b>	<b>27-54</b>	<b>19-26</b>	<b>0-18</b>
<b>Despersonalización</b>	<b>10-30</b>	<b>6-9</b>	<b>0-5</b>
<b>Realización Profesional</b>	<b>40-56</b>	<b>34-39</b>	<b>0-33</b>

	<b>ALTO</b>	<b>MEDIO</b>	<b>BAJO</b>
<b>Síndrome de Burnout</b>	<b>67-99</b>	<b>34-66</b>	<b>1-33</b>

**ANEXO 5**  
**ENCUESTA DE DESEMPEÑO LABORAL**  
**ELABORADO POR SALGADO Y CABAL (2011)**

Instrucciones:

- En los siguientes ítems, conteste según sea el caso, marcando una sola alternativa, con un aspa (X).
- Señale la respuesta que crea oportuna sobre la frecuencia con que siente los enunciados:

1	2	3	4	5
Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre

N°	ITEMS	1	2	3	4	5
	<b>D1 V2: DESEMPEÑO DE TAREAS</b>					
P001	¿Usted toma decisiones acertadas de acuerdo a su conocimiento, experiencia y buen juicio?	1	2	3	4	5
P002	¿Usted analiza y medita bien antes de tomar alguna decisión?	1	2	3	4	5
P003	¿Realiza usted una planificación de sus actividades estableciendo plazos para sacar mejor provecho de sus tiempos?	1	2	3	4	5
P004	¿Identifica con claridad aquellas tareas que requieren de mayor dedicación y tiempo para desarrollarla?	1	2	3	4	5
P005	¿Promueve usted un clima amigable para solucionar los problemas en su área de trabajo en equipo?	1	2	3	4	5
P006	¿Usted maneja adecuadamente sus conocimientos en su área de trabajo?	1	2	3	4	5
P007	¿En su institución laboral le incentivan a capacitarse?	1	2	3	4	5
P008	¿Usted planifica metas a realizar y mejorar en un determinado tiempo?	1	2	3	4	5

P009	¿Realiza usted sus actividades laborales en el tiempo estimado?	1	2	3	4	5
<b>D2 V2: DESEMPEÑO CONTEXTUAL</b>						
P010	¿Cumple con las metas establecidas que le asignaron?	1	2	3	4	5
P011	¿Se preocupa por alcanzar sus metas?	1	2	3	4	5
P012	¿Promueve usted nuevas ideas para mejorar el proceso de atención?	1	2	3	4	5
P013	¿Toma la iniciativa de alguna mejora antes que los demás?	1	2	3	4	5
P014	¿Usted cumple con sus funciones en los tiempos que se le asignan?	1	2	3	4	5
P015	¿Usted se compromete con los reglamentos de su institución?	1	2	3	4	5
P016	¿Promueve usted la cooperación entre sus compañeros de trabajo?	1	2	3	4	5
P017	¿Presta ayuda a sus colegas sin que ellos se los pida?	1	2	3	4	5
P018	¿Sus jefes le mandan a capacitación, para que mejore su desempeño laboral?	1	2	3	4	5
P019	¿Busca adquirir nuevos conocimientos y los comparte con sus colegas?	1	2	3	4	5
<b>D3 V2: DESEMPEÑO ORGANIZACIONAL</b>						
P020	¿Usted mantiene su buen ánimo, en toda su jornada laboral?	1	2	3	4	5
P021	¿Se siente fatigado durante su jornada laboral?	1	2	3	4	5
P022	¿Su calidad de atención es igual para todos sus pacientes?	1	2	3	4	5
P023	¿Usted es capaz de realizar más actividades que sus compañeros?	1	2	3	4	5
P024	¿Usted sale de su servicio durante su jornada laboral por algún motivo personal?	1	2	3	4	5
P025	¿Usted utiliza los recursos de su institución para otras cosas?	1	2	3	4	5
P026	¿Asiste puntualmente a su centro laboral?	1	2	3	4	5
P027	¿Realiza otras actividades ajenas en su hora de trabajo?	1	2	3	4	5
P028	¿Usted pone excusas para faltar a su jornada laboral?	1	2	3	4	5

## PUNTAJE DE ENCUESTA DE DESEMPEÑO LABORAL

<b>PUNTAJE</b>	<b>BUENO</b>	<b>REGULAR</b>	<b>MALO</b>
<b>Desempeño de Tareas</b>	<b>34-45</b>	<b>21-33</b>	<b>9-20</b>
<b>Desempeño Contextual</b>	<b>37-50</b>	<b>24-36</b>	<b>10-23</b>
<b>Desempeño Organizacional</b>	<b>34-45</b>	<b>21-33</b>	<b>9-20</b>

	<b>BUENO</b>	<b>REGULAR</b>	<b>MALO</b>
<b>Desempeño Laboral</b>	<b>103 - 140</b>	<b>64 - 102</b>	<b>28- 63</b>

## ANEXO 6

### PERMISO DEL SERVICIO DE CIRUGIA MENOR DEL INEN

#### SOLICITUD SIMPLE

**ASUNTO: Solicitud de Ejecución de Encuesta al Personal de Enfermería del Servicio de Cirugía menor del INEN**

**A: LIC. SILVIA CALVO DE LA VEGA**

**SUPERVISORA 1 DEL SERVICIO DE CIRUGÍA MENOR Y ENDOSCOPIA DEL INSTITUTO NACIONAL DE ENFERMEDADES NEOPLÁSICAS**

Ante usted con el debido respeto nos presentamos:

Nosotros, los Licenciados en Enfermería

Evelyn Melissa Silva Sulca identificado, con CEP N° 097099, con N° DNI 70269666, correo electrónico [emsilvas@unac.edu.pe](mailto:emsilvas@unac.edu.pe) y número de celular 971573018.

Victor Hugo Vicente Huamán, con CEP N° 073810, RNE N°, con N° DNI 46853631, correo electrónico [vhvicenteh@unac.edu.pe](mailto:vhvicenteh@unac.edu.pe) y número de celular 992464815.

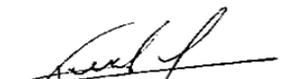
Egresados de la Maestría en Gerencia en Salud de la Facultad de Ciencias de la Salud, Unidad de Posgrado de la Universidad Nacional del Callao.

Exponemos lo siguiente:

Que, Solicitamos realizar y ejecutar las encuestas: Escala De Maslach Burnout Inventory (MBI-HSS) y Encuesta De Desempeño Laboral al personal de enfermería del servicio de Cirugía Menor del Instituto Nacional de Enfermedades Neoplásicas, como parte del desarrollo de nuestra investigación titulada "Síndrome De Burnout y Desempeño Laboral en el Personal de Enfermería del Servicio De Cirugía Menor Del Instituto Nacional De Enfermedades Neoplásicas – Surquillo, 2023". Recalcar que esta investigación se fundamenta en principios éticos universales que se establecen para que siempre se tenga en cuenta el bienestar de los participantes, fomentando una conducta responsable en investigación por parte de los investigadores. Partiendo del principio ético presente en todo el ejercicio de nuestra carrera profesional de enfermería, es necesaria la previa autorización para la ejecución de actividades, sin olvidar la toma de consentimiento informado en el cual el participante decidirá participar o no en la investigación, respetando su autonomía y guardando confidencialidad de sus nombres y datos personales. Por lo expuesto, ruego a usted acceder a lo solicitado.

Lima, 25 de Marzo del 2023

  
Evelyn Melissa Silva Sulca

  
Victor Hugo Vicente Huamán

  
LIC. SILVIA CALVO DE LA VEGA  
SUPERVISORA 1 SERVICIO  
CIRUGIA MENOR ENDOSCOPIA  
INSTITUTO NACIONAL ENFERMEDADES  
NEOPLASICAS

**CARGO**

## ANEXO 7

### BASE DE DATOS VARIABLE SINDROME DE BURNOUT

NRO	G01	G02	G03	G04	G05	A01	A02	A03	A04	A05	A06	A07	A08	A09	A10	A11	A12	A13	A14	A15	A16	A17	A18	A19	A20	A21	A22
1	2	2	2	1	1	2	2	2	0	1	0	0	5	6	1	0	2	0	1	3	2	2	3	3	2	3	2
2	2	2	2	2	1	3	3	3	1	1	1	0	5	4	1	1	0	2	0	4	3	5	5	5	6	6	6
3	2	2	2	1	1	2	6	5	0	1	6	6	2	6	4	0	3	0	3	2	4	5	4	5	6	4	6
4	2	2	3	1	1	2	2	2	2	0	1	0	1	2	2	1	1	0	1	3	2	3	3	3	2	2	3
5	2	3	1	1	1	3	3	2	0	4	0	1	3	3	1	0	0	1	0	5	4	5	5	6	6	5	6
6	1	2	3	1	2	4	4	4	0	1	1	0	2	6	4	0	0	0	0	5	6	5	6	6	5	6	6
7	2	2	2	1	1	1	2	1	1	1	0	1	2	1	0	0	0	2	2	2	3	2	3	3	2	0	2
8	2	2	2	2	1	1	1	2	0	0	0	1	1	2	0	0	0	2	1	5	5	6	6	5	6	5	6
9	2	2	3	1	2	5	5	3	0	3	0	0	6	5	3	0	0	2	1	3	3	2	2	6	6	6	5
10	2	2	2	2	1	0	0	1	0	0	0	0	2	2	0	0	0	0	2	4	5	6	6	6	5	6	6
11	2	2	2	1	2	5	5	3	0	1	0	0	1	4	4	0	1	5	5	4	6	6	6	6	5	6	6
12	2	2	2	1	2	1	1	1	1	1	1	0	1	6	1	1	1	0	0	2	2	3	2	2	3	0	2
13	2	2	2	3	2	1	0	1	0	0	0	0	2	6	0	0	0	2	2	6	6	6	5	6	5	6	6
14	2	3	1	1	2	0	5	2	0	1	0	0	5	6	2	0	0	0	3	3	5	5	6	6	5	6	5
15	2	2	2	1	1	0	2	1	0	0	0	0	2	2	0	0	2	0	2	2	3	3	2	3	3	2	2
16	2	3	1	3	1	2	3	3	0	0	0	0	6	6	0	0	0	0	2	5	4	3	5	6	5	4	4
17	2	3	1	3	1	0	2	0	0	0	0	0	2	2	0	0	0	2	2	3	3	2	2	4	3	2	2
18	2	2	2	1	2	3	3	3	3	2	0	0	6	6	3	0	0	0	1	5	6	6	5	6	6	6	6
19	2	2	2	1	1	3	3	2	0	0	0	0	6	6	2	0	0	2	0	4	5	4	5	6	5	6	5
20	1	2	2	1	2	3	3	3	0	1	6	0	6	5	3	0	0	0	1	4	5	4	3	6	6	5	6
21	2	1	2	2	1	3	4	1	0	0	0	0	4	5	0	0	0	1	2	2	2	3	2	0	1	0	3
22	2	3	2	3	2	0	0	0	0	0	0	0	2	6	0	0	0	2	0	5	3	4	3	6	6	5	6
23	2	1	2	3	1	5	5	0	3	2	0	0	6	6	4	0	0	6	6	3	3	2	1	6	6	6	6
24	2	2	2	1	2	2	2	1	0	1	0	0	2	2	1	0	1	1	2	5	3	4	3	5	4	6	6
25	2	2	1	1	1	3	3	1	0	0	0	0	6	6	0	0	0	1	1	5	4	5	4	5	6	5	5
26	2	1	2	3	1	2	2	1	0	1	0	1	1	2	1	1	0	1	3	5	6	6	5	6	5	6	6
27	2	2	2	1	2	2	2	2	1	0	0	0	1	5	2	0	0	2	2	6	5	6	5	6	5	6	6

28	2	3	2	3	1	1	3	1	0	0	0	2	2	3	1	0	0	3	2	6	5	6	5	5	5	6	6
29	2	3	1	3	1	0	0	1	0	0	0	0	6	6	0	0	0	2	1	2	3	2	3	3	2	0	2
30	2	2	1	1	1	2	5	2	3	3	0	0	1	5	3	0	0	1	2	5	6	4	5	5	6	6	6
31	2	1	2	3	1	3	4	5	3	2	2	1	4	3	2	2	4	0	1	6	5	6	5	6	5	3	4
32	2	2	2	3	1	5	6	5	0	0	0	0	6	6	1	0	0	1	1	0	6	5	0	5	5	6	6
33	2	1	2	1	1	5	5	1	0	0	1	0	4	3	2	0	0	0	1	5	6	5	4	6	5	6	3
34	2	2	2	3	1	4	5	0	4	1	0	0	0	5	1	0	0	2	1	5	4	5	5	5	5	6	6
35	2	2	2	1	2	3	3	2	2	1	0	1	4	3	0	0	0	2	1	5	4	6	4	6	6	4	6
36	2	1	2	2	1	5	5	6	0	0	0	0	6	6	1	0	0	0	2	2	2	3	2	6	6	6	6

## ANEXO 8

### BASE DE DATOS VARIABLE DESEMPEÑO LABORAL

NRO	B01	B02	B03	B04	B05	B06	B07	B08	B09	B10	B11	B12	B13	B14	B15	B16	B17	B18	B19	B20	B21	B22	B23	B24	B25	B26	B27	B28
1	4	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	4	4	5	5	4	5	3	4	5	1	5	5	1	1	5	2	1
2	4	4	4	4	5	4	2	3	4	4	4	3	3	4	3	4	4	1	3	4	4	2	3	1	2	4	2	2
3	4	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	1	5	5	1	1	5	1	1
4	3	2	2	2	2	3	2	3	5	5	5	4	4	5	5	5	3	2	5	5	4	5	4	1	1	4	3	1
5	4	5	4	5	4	4	3	4	4	4	5	5	5	4	4	5	5	2	4	3	2	4	3	3	2	3	2	2
6	4	5	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	4	4	5	4	3	4	4	1	1	5	1	1
7	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	3	5	5	5	4	3	5	5	3	5	4	1	1	5	1	1
8	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	5	3	2	4	5	3	5	3	3	4	3	5	3	2	1	5	3	1
9	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	3	5	4	3	5	3	1	1	4	3	1
10	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	2	1	1	3	1	1
11	3	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	4	2	3	2	3	2	3	4	3	1	1	4	1	1
12	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	5	2	1	1	3	1	1
13	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	3	5	5	5	5	4	5	5	3	5	4	2	1	5	1	1
14	4	3	4	4	3	4	2	3	5	5	5	3	3	5	3	3	3	1	3	4	2	5	4	3	1	3	1	1
15	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	2	3	3	2	1	3	1	1
16	4	4	5	5	5	5	3	4	4	5	4	4	4	5	4	5	4	2	4	4	2	5	3	4	2	4	4	4
17	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	1	3	3	1	3	4	1	1	3	1	1
18	4	5	5	4	4	4	3	4	4	4	5	4	4	4	5	5	5	1	5	2	3	5	4	3	3	5	1	1
19	4	3	3	2	3	3	2	2	3	4	4	3	3	4	5	4	4	3	3	3	3	4	3	2	1	5	1	1
20	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	4	5	5	4	5	5	5	2	5	3	1	1	5	1	1
21	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4	3	4	5	4	4	5	4	4	2	5	2	1	1	5	1	2
22	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	5	1	5	3	1	1	3	1	1
23	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	3	5	5	1	1	5	1	1
24	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	1	1	3	1	1
25	4	5	3	5	5	5	3	3	4	5	4	1	3	5	5	5	5	1	5	5	1	5	3	1	1	5	1	1
26	3	2	2	1	1	3	3	4	3	2	2	2	1	2	3	4	2	1	3	2	2	3	2	3	1	3	1	1
27	5	5	4	4	4	5	2	4	4	5	5	4	3	4	4	5	4	3	5	4	4	4	3	1	1	4	2	2
28	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	5	3	3	4	5	5	5	4	4	4	2	4	3	1	1	4	2	1

29	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	5	3	5	1	2	1	3	1	1
30	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	2	4	2	2	2	4	2	2	
31	4	3	4	4	4	4	3	4	2	3	4	3	2	4	4	4	4	3	3	3	4	4	3	2	2	4	2	1	
32	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	3	3	1	5	5	1		
33	5	4	4	5	5	4	5	5	4	4	5	4	3	4	5	5	4	4	3	4	3	2	2	1	1	5	1	1	
34	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	2	5	3	2	1	5	1	1	
35	5	5	5	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	5	5	5	5	3	4	2	5	4	1	1	5	1	2	
36	3	4	5	4	5	4	3	4	5	5	5	4	5	5	5	5	4	3	4	5	4	5	4	2	1	5	1	1	