



**UNIVERSIDAD NACIONAL**  
**“PEDRO RUIZ GALLO”**  
**FACULTAD DE ENFERMERÍA**  
**UNIDAD DE POSGRADO**  
**SEGUNDA ESPECIALIDAD**



**“SÍNDROME DE BURNOUT Y DESEMPEÑO PROFESIONAL  
DE ENFERMERAS (OS) DEL DEPARTAMENTO DE  
ANESTESIOLOGÍA Y CENTRO QUIRÚRGICO DEL  
HOSPITAL REGIONAL DOCENTE DE CAJAMARCA - 2017”**

**TESIS**

**PARA OPTAR EL TÍTULO DE ESPECIALISTA EN:  
CENTRO QUIRÚRGICO**

**AUTORA**

Lic. Enf. MAGDA MUÑOZ MEDINA

**ASESORA**

Dra. TANIA ROBERTA MURO CARRASCO

**CAJAMARCA - PERÚ**

**2018**

**“SÍNDROME DE BURNOUT Y DESEMPEÑO PROFESIONAL  
DE ENFERMERAS (OS) DEL DEPARTAMENTO DE  
ANESTESIOLOGÍA Y CENTRO QUIRÚRGICO DEL  
HOSPITAL REGIONAL DOCENTE DE CAJAMARCA - 2017”**

**PRESENTADO POR:**

---

Lic. Enf. MAGDA MUÑOZ MEDINA  
AUTORA

---

Dra. TANIA ROBERTA MURO CARRASCO  
ASESORA

**APROBADO POR:**

---

Mg. SÁNCHEZ DE GARCÍA NORA ELISA  
PRESIDENTA

---

Mg. CHANAMÉ CARRETERO MARÍA LUCIA  
SECRETARIA

---

Mg. ALCALDE MONTOYA ROSA CANDELARIA  
VOCAL

## **DEDICATORIA**

A Dios por su infinita bondad y amor, a mi esposo y mis hijos por haberme apoyado en todo momento y ser mi motivación, fuerza y apoyo para lograr mis objetivos propuestos.

La Autora

## **AGRADECIMIENTO**

A mi esposo e hijos por su apoyo emocional y por motivarme a seguir siempre en el camino de la superación.

A la Unidad de postgrado de la carrera profesional de Enfermería, de la Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo y a su plana docente por brindarme conocimientos; para así seguir creciendo profesionalmente.

A mi asesora, Dra. Tania Roberta Muro Carrasco quien con sus conocimientos su experiencia y su guía; hizo posible la realización de este informe de tesis.

A mis colegas enfermeras del Departamento de Centro Quirúrgico y Anestesiología del Hospital Regional Docente de Cajamarca; quienes con su apoyo contribuyeron a la realización de esta tesis.

La Autora

# ÍNDICE

**DEDICATORIA**

**AGRADECIMIENTO**

**ÍNDICE**

**RESUMEN**

**CAPÍTULO I: INTRODUCCIÓN .....1**

**CAPITULO II: MARCO METODOLÓGICO ..... 15**

2.1. Tipo de Investigación..... 15

2.2. Diseño de Investigación ..... 15

2.3. Población y Muestra..... 16

2.4. Técnica e Instrumento de Recolección de Datos ..... 17

2.5. Procesamiento y Análisis de los datos ..... 21

2.6. Rigor Científico ..... 22

2.7. Principios Éticos ..... 23

**CAPITULO III: RESULTADOS Y DISCUSION ..... 26**

**CAPITULO IV. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES ..... 49**

**CONCLUSIONES ..... 49**

**RECOMENDACIONES ..... 51**

**REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS ..... 53**

**ANEXOS ..... 58**

**ANEXO I..... 59**

**ANEXO II. ENCUESTA PILOTO DESEMPEÑO ..... 62**

**ANEXO III. SOLICITUD DE PERMISO ..... 63**

**ANEXO IV. JUICIO DE EXPERTOS..... 64**

**ANEXO V. CONFIABILIDAD ..... 65**

**ANEXO VI. DATOS GENERALES DE ENCUESTA ..... 68**

**ANEXO VII. CONSENTIMIENTO INFORMADO ..... 72**

## ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1.....	28
Tabla 2.....	29
Tabla 3.....	30
Tabla 4.....	31
Tabla 5.....	69
Tabla 6.....	70
Tabla 7.....	71

## ÍNDICE DE GRÁFICOS

Gráfico 1.....	27
Gráfico 2.....	33
Gráfico 3.....	35
Gráfico 4.....	37
Gráfico 5.....	39
Gráfico 6.....	41
Gráfico 7.....	43

## RESUMEN

Entre los profesionales de enfermería que trabajan en centro quirúrgico se observan manifestaciones de Síndrome de Burnout, de allí nace la pregunta ¿Cuál es la relación entre Síndrome de Burnout y el Desempeño Profesional en las enfermeras (os) del Departamento de Anestesiología y Centro Quirúrgico del Hospital Regional Docente de Cajamarca 2017?; con el objetivo de determinar la relación que existe entre estas dos variables, la investigación fue de tipo cuantitativa, correlacional; la población constituida por 38 enfermeras (os). Para la recolección de datos sobre el Síndrome de Burnout, se utilizó la escala de Maslach. El Desempeño Profesional fue evaluado a través de una escala tipo Likert. La variable de Síndrome de Burnout se analizó mediante tres dimensiones: agotamiento, despersonalización y realización personal y el Desempeño Profesional en las dimensiones conocimiento, competencia interpersonal y calidad de trabajo. Se encontró como resultado que existe relación entre las variables, con un nivel de significancia del 5% y un T calculado de 16.38. Confirmándose la hipótesis planteada en el presente estudio. El Nivel de Síndrome de Burnout es medio, en el 42.11%; En sus tres dimensiones también es medio en el 47.37% de enfermeras para Agotamiento y Despersonalización, 44.74% para Realización Personal. En Desempeño Profesional es medio en el 52.63% en general. En las dimensiones también es medio, en el 63.69% en Conocimiento; en el 81.58 % en Competencia Interpersonal y en el 52.63% en Calidad del Trabajo.

**Palabras claves:** Síndrome de Burnout, Desempeño Profesional, enfermera quirúrgica.

## **ABSTRACT**

Among the nursing professionals working in the surgical center there are manifestations of Burnout Syndrome, hence the question: What is the relationship between Burnout Syndrome and Professional Performance in the nurses of the Department of Anesthesiology and Surgical Center of the Regional Teaching Hospital of Cajamarca 2017 ?; In order to determine the relationship between these two variables, the research was quantitative, correlational; the population constituted by 38 nurses. For the collection of data on the Burnout Syndrome, the Maslach scale was used. The Professional Performance was evaluated through a Likert scale. The variable of Burnout Syndrome was analyzed by three dimensions: exhaustion, depersonalization and personal fulfillment. and Professional Performance in the dimensions knowledge, interpersonal competence and quality of work. It was found that there is a relationship between the variables, with a level of significance of 5% and a calculated T of 16.38. Confirming the hypothesis raised in the present study. The Burnout Syndrome Level is medium, at 42.11%; In its three dimensions it is also medium in the 47.37% of nurses for Exhaustion and Depersonalization, 44.74% for Personal Realization. In Professional Performance it is average in 52.63% in general. In the dimensions it is also medium, in 63.69% in Knowledge; in 81.58% in Interpersonal Competence and in 52.63% in Quality of Work.

**Keywords:** Burnout Syndrome, Professional Performance, surgical nurse.



# **CAPÍTULO I**

## **INTRODUCCIÓN**

## **CAPÍTULO I: INTRODUCCIÓN**

El Síndrome Burnout en la actualidad se ha convertido en un factor de riesgo con dimensiones epidemiales considerándose como la “epidemia del siglo XXI”, según refiere la Organización de la Naciones Unidas, siendo una de las razones más frecuentes de incapacidad en los trabajadores, incluso una extrema sobrecarga laboral y tensiones que puede producir hasta la muerte <sup>1</sup>.

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) afirma que la salud mental de los empleados está en peligro porque sufren agotamiento, ansiedad y baja de ánimo. Asimismo; la Organización Mundial de la Salud (OMS) calcula que el 30 a 40% de las bajas laborales está relacionado al Síndrome de Burnout lo que afecta la producción de las empresas <sup>2</sup>.

Según Ortiz, I <sup>3</sup>, en el año 2013 en España se manifiesta que el personal de enfermería presenta cansancio emocional en 43% de los enfermeros, despersonalización en el 57%; y la falta de realización en el trabajo en el 36%.

Considerando a López. J <sup>4</sup>, año 2013, en la ciudad de Caracas; se encontró que las enfermeras en sala de operaciones, presentan altos rangos de Síndrome de Burnout en estos profesionales lo cual afecta su Desempeño Profesional.

Según Garavito Y<sup>5</sup>. año 2014, en la ciudad de Lima; encontró que en el Centro Quirúrgico del Hospital María Auxiliadora; la mayoría de enfermeras presenta un nivel de Síndrome de Burnout alto; referidos al cansancio 40%, horario 30% y sobrecarga laboral 30%.

Considerando a Calsina, Y<sup>6</sup>, año 2012, en la Ciudad de Tacna, las enfermeras de Centro Quirúrgico Del Hospital III Salcedo; presentan un nivel de Síndrome de Burnout moderado, así como en sus tres dimensiones: cansancio emocional 62.5%, despersonalización 50% y falta de realización personal 50%.

Citando a Lozano, E<sup>7</sup>, año 2014, en el Distrito de Bambamarca - Cajamarca, los profesionales de Enfermería en el Hospital Tito Villar Cabeza en un 59, 4% presentaron un nivel de Síndrome de Burnout alto, el 31,3 % Síndrome de Burnout medio y 9,4% un nivel de Síndrome de Burnout bajo. El 50% presenta Síndrome de Burnout moderado en la dimensión cansancio emocional, 46,9% Síndrome de Burnout severo, 75% Síndrome de Burnout severo en la dimensión despersonalización, 21 ,9% leve, 53,1% Síndrome de Burnout moderado en la dimensión de realización personal.

Según Cáceres, V. Peralta, M <sup>8</sup>. año 2016, las enfermeras de Centro quirúrgico de una clínica de la ciudad de Cajamarca; encontraron que el 49% tienen Síndrome de Burnout, en referencia a la variable Desempeño Profesional 25% tiene un Desempeño Profesional bajo, concluyendo que existe una relación significativa entre el Síndrome de Burnout y el Desempeño Profesional.

Considerando la investigación de Alva, M. Caro. M<sup>9</sup>, encontraron que en el Hospital II ESALUD- Jaén – Cajamarca, se ha encontrado en niveles bajos de Síndrome de Burnout en la mayoría del personal.

El área de salud hoy en día es uno de los ambientes más estresantes, que puede llegar a ser agotador y abrumador; especialmente para aquellos profesionales de

enfermería que enfrentan situaciones diarias, difíciles y riesgosas. En el área de centro quirúrgico, donde las enfermeros (as) deben demostrar todas sus competencias para las que han sido entrenados, como tomar decisiones asertivas en poco tiempo<sup>10</sup>; todo esto sumado al nivel de capacitación inadecuada e insuficiente, fallas en la comunicación, deficiente trabajo en equipo, sobrecarga de trabajo, carga emocional y la falta de personal *en el Departamento de Anestesiología y Centro Quirúrgico del Hospital Regional Docente de Cajamarca*; este ambiente puede estar afectando el Desempeño Profesional en sus labores de enfermería impidiendo brindar una atención de calidad, se observa que no se respetan el protocolo en la atención quirúrgica entre cirujías, contestan de mala manera, se quejan del prolongado tiempo de las cirugía, protestan cuando los pacientes permanecen en sala de operaciones más del tiempo necesario, existen discusiones con los cirujanos y anestesiólogos por la celeridad que quieren imponer al trabajo, si es un código blanco (paciente con VIH) tratan de evadir o postergar la cirugía hasta el inicio del nuevo turno.

Considerando que el enfermero quirúrgico está bajo una continua presión al trabajar con pacientes en sala de operaciones y teniendo en cuenta que cada intervención quirúrgica puede acarrear riesgo tanto para el paciente como para el personal de salud, el cual puede contagiarse de una enfermedad al presentarse pacientes con VIH, Hepatitis B, etc.

Ante la problemática expuesta se plantea la siguiente interrogante: ¿Cuál es la relación que existe entre el síndrome de Burnout y el Desempeño Profesional de

enfermeras (os) del Departamento de Anestesiología y Centro Quirúrgico del Hospital Regional Docente Cajamarca-2017?

*El objetivo general* de la presente investigación es determinar la relación que existe entre el nivel de Síndrome de Burnout y el Desempeño Profesional de las enfermeras (os) del Departamento de Anestesiología y Centro Quirúrgico del Hospital Regional Docente de Cajamarca -2017, y *los objetivos específicos* planteados son:

(1). Identificar el nivel de síndrome de Burnout en las enfermeras (os) del Departamento de Anestesiología y Centro Quirúrgico del Hospital Regional Docente de Cajamarca -2017. (2). Identificar el nivel de síndrome de Burnout por dimensiones en las enfermeras (os) del Departamento de Anestesiología y Centro Quirúrgico del Hospital Regional Docente de Cajamarca -2017. (3). Identificar el nivel de desempeño profesional de las enfermeras (os) del Departamento de Anestesiología y Centro Quirúrgico del Hospital Regional Docente de Cajamarca -2017. (4). Identificar el nivel de desempeño profesional por dimensiones de las enfermeras (os) del Departamento de Anestesiología y Centro Quirúrgico del Hospital Regional Docente de Cajamarca -2017. (5). Determinar la relación entre Síndrome de Burnout en su dimensión agotamiento y desempeño profesional. (6). Determinar la relación entre Síndrome de Burnout en su dimensión despersonalización y desempeño profesional. (7). Determinar la relación entre Síndrome de Burnout en su dimensión realización personal y desempeño profesional. (8). Determinar la relación entre Síndrome de Burnout y desempeño

profesional en su dimensión conocimiento. (9). Determinar la relación entre Síndrome de Burnout y desempeño profesional en su dimensión competencia interpersonal. (10). Determinar la relación entre Síndrome de Burnout y desempeño profesional en su dimensión calidad de trabajo.

Como *hipótesis* se plateó que existe una relación entre el nivel de Síndrome de Burnout y el Desempeño Profesional de las enfermeras (os) del Departamento de Anestesiología y Centro Quirúrgico del Hospital Regional Docente de Cajamarca.

El presente trabajo se justifica debido a que es necesario investigar el Síndrome de Burnout en los profesionales de enfermería del Departamento de Anestesiología y Centro Quirúrgico del Hospital Regional Docente de Cajamarca, y su efecto en el Desempeño Profesional con el fin de ayudar al óptimo desarrollo profesional del área de enfermería en el centro quirúrgico. Los resultados de esta investigación nos conducen a la reflexión del personal de enfermería con el objeto de buscar las estrategias que promuevan un ambiente de trabajo adecuado y por consiguiente mejorar el Desempeño Profesional del enfermero quirúrgico, además también servirá de referencia bibliográfica a futuras investigaciones sobre el tema.

Este informe está conformado por 4 capítulos; en el capítulo 1 tenemos la introducción en el que se ha incluido la problemática, objetivos del estudio, hipótesis, justificación del estudio y términos básicos; en el capítulo 2 tenemos el marco metodológico, en el capítulo 3 tenemos los resultados y discusión y en el capítulo 4 tenemos las conclusiones y recomendaciones.

A continuación, veremos algunos términos básicos, considerados en la realización de la investigación:

**El Síndrome de Burnout** es un fenómeno personal y social cada vez más frecuente y con consecuencias importantes a nivel individual y organizacional. A nivel individual puede afectar el bienestar físico y psicológico, y la salud de las personas. A nivel colectivo, puede deteriorar la salud organizacional<sup>11</sup>.

El término Burnout fue descrito por primera vez en 1974 por Herbert Freudenberger en Estados Unidos, pues él asistía a una clínica y observó al personal que trabajaba allí, evidencio que aquellos que llevaban más tiempo laborando en el lugar tenían ciertos cambios tales como pérdida de energía, desmotivación para trabajar, ansiedad, depresión, cambio en el trato de los pacientes y deterioro de las relaciones con los compañeros de trabajo. Fue así que Freudenberger definió el Burnout como “un conjunto de síntomas médico biológicos y psicosociales inespecíficos, que se desarrollan en la actividad laboral, como resultado de una demanda excesiva de energía” <sup>11</sup>.

En el mismo año el Alemán Von Ginsburg definió el síndrome como “un agotamiento psicofísico de los trabajadores en organizaciones de ayuda” <sup>12</sup> En 1976 la psicóloga social Christina Maslach y Susana Jackson<sup>11</sup>, estudió las respuestas emocionales de personas que trabajaban en profesiones de salud y expuso públicamente el término Burnout en el Congreso Anual de la Asociación Americana de Psicología (APA) describiéndolo como un proceso de Síndrome de Burnout crónico y fue hasta 1981 que lo definió como “un síndrome tridimensional

caracterizado por agotamiento emocional, despersonalización y baja realización personal, que puede ocurrir entre individuos que trabajan en contacto directo con clientes o pacientes”<sup>10</sup>.

A partir de ello, el Síndrome de Burnout se empezó a estudiar y se originaron otras definiciones basadas en la que realizó Maslach, este Síndrome se conoce también como Síndrome del “trabajador quemado”, Síndrome de desgaste profesional (SDP), Síndrome de quemarse en el trabajo (SQT).

El Síndrome de Burnout es casi inevitable en muchos trabajos. Cuando la presión empieza a acumularse, ocasiona un efecto negativo en nuestras emociones, en nuestro proceso de pensamiento y en nuestra condición física<sup>12</sup>. Se puede definir entonces como la reacción del individuo ante las exigencias de trabajo aunadas a otras variables, las cuales superan sus capacidades de enfrentarlas, provocando desequilibrios tanto individuales como en el ámbito laboral<sup>10</sup>.

El término **estresor** se refiere a cualquier acontecimiento o estímulo que produce síndrome de Burnout<sup>13</sup>.

**Las dimensiones del síndrome de Burnout**, según Maslach<sup>11</sup>, el Burnout se deriva del bajo estado de ánimo al realizar labores y de las consecuencias emocionales ocasionadas por el ambiente interno del trabajo (ausencia de variedad, de autonomía y significación de éxito) y externas (ambiente de trabajo, relaciones laborales, apoyo). Los pacientes que presentan síntomas de Burnout se ha visto que padecen un agotamiento físico, psicológico y emocional. Se tornan con actitud fría y despersonalizada frente a los demás, y un sentimiento de inadecuación para las



tareas que han de realizar. Como se mencionó anteriormente, este síndrome presenta tres dimensiones: **Agotamiento**, es la primera fase del proceso que consiste en la reducción progresiva de la energía y el sentimiento de no poder dar más de sí mismo a nivel afectivo. Incluye síntomas como pérdida de energía, agotamiento físico y psíquico y una sensación de estar al límite. Puede contener síntomas semejantes a los que presentaría un paciente con un trastorno depresivo, lo cual es fundamental reconocer y diferenciar para adoptar medidas pertinentes. **Despersonalización**, para protegerse, el individuo desarrolla actitudes negativas frente a los demás, sentimientos y actitudes frías, hostiles hacia los pacientes y colegas, especialmente hacia los beneficiarios del propio trabajo, mostrándose distanciado y cínico, utilizando etiquetas despectivas hacia los demás o tratando de culparles de sus frustraciones. **Realización persona**; se refiere a la sensación de inadecuación personal y profesional para ejercer el trabajo. Implica sentimientos de incapacidad, baja autoestima e ideas de fracaso. Pérdida de la confianza en sí mismo y autovaloración negativa, los trabajadores se sienten insatisfechos con los resultados de su trabajo.

Entre las **Consecuencias del síndrome de Burnout** tenemos en el aspecto individual efectos fisiológicos (Cambios en el metabolismo, garganta y boca seca, dolores de cabeza y de espalda, desórdenes gastrointestinales, dificultades respiratorias, incremento del ritmo cardíaco y de la presión sanguínea)<sup>11</sup>, efectos psicológicos (ansiedad, depresión, tensión, irritabilidad, fatiga, aburrimiento, apatía, dificultad para tomar decisiones, dificultad para concentrarse, olvidos frecuentes, insatisfacción, baja autoestima)<sup>11</sup>, efectos conductuales (mayor

consumo de alcohol, tabaco o drogas, excesiva ingestión de alimentos o pérdida de apetito, alteraciones en el habla: hablar rápido, alteraciones en el sueño, comportamiento propenso a accidentes, variaciones en el rendimiento, risas nerviosas, conducta impulsiva, intento de suicidio), efectos sociales (la forma en que el individuo lleva a cabo sus distintos roles sociales, conduce a un desempeño inadecuado en uno o más roles), en el aspecto organizacional (disminución en el rendimiento en el trabajo tanto en cantidad como en calidad, índices elevados de ausentismo laboral, mayor número de accidentes de trabajo, relaciones laborales pobres, alto índice de rotación personal, mal clima en la organización, falta de satisfacción relacionada con la remuneración o reconocimiento, aumento de huelgas, aumento de tardanzas en el trabajo, poca participación y escasa motivación hacia el trabajo).

Las consecuencias del Síndrome de Burnout en el trabajo las sienten los individuos y las organizaciones para las que trabajan, afectando principalmente el desempeño y la productividad<sup>13</sup>.

*Enfermera quirúrgica:* encargada de la implementación de un programa individualizado de cuidados que coordine las intervenciones de enfermería, a fin de restaurar o mantener la salud y el bienestar del enfermo antes, durante y después de la intervención quirúrgica<sup>25</sup> entre las enfermeras que encontramos en quirófano, tenemos:

Enfermera instrumentista: Miembro del equipo quirúrgico que llevan a cabo la intervención en el campo estéril. Enfermera circulante: Miembro del equipo

quirúrgico que actúa fuera del campo estéril asumiendo la responsabilidad de mantener una técnica estéril durante la intervención quirúrgica. Manejan materiales y equipos no estériles.

Es necesario tratar también sobre el ***Rol de la enfermera y el manejo del Síndrome de Burnout en el Centro Quirúrgico;*** puesto que, cumple un rol importante en el cuidado del paciente, debe adquirir el juicio y la experiencia para detectar los signos y síntomas de alarma o amenaza de la vida o aquella que puede producir daño invalidez permanente en sus pacientes. La enfermera que se sienta bien hacia sí misma como persona tiene más probabilidades de afrontar los riesgos de forma responsable, lo que contribuye a un concepto profesional de uno mismo positivo y productivo. De modo que la enfermera debe poseer un equilibrio psicoemocional y/o control psicodinámico sobre sus emociones utilizando para ello mecanismos de defensa y/o mecanismos de afrontamiento que le permitan enfrentar con cierta facilidad las situaciones de conflicto que enfrenta durante su quehacer profesional de modo que no repercuta en la calidad de servicio que brinda al usuario<sup>14</sup>.

Al hablar de ***Desempeño Profesional*** el cual se puede definir, según Bohórquez citado en Aliaga, M & Julca, R.<sup>15</sup> como el nivel de ejecución alcanzado por el trabajador en el logro de las metas dentro de la organización en un tiempo determinado<sup>15</sup>.

Además, otra definición interesante es la que usa Chiavenato, I<sup>16</sup>, ya que expone que el desempeño es eficacia del personal dentro de las organizaciones, la

cual es necesaria para la organización, funcionando el individuo con una gran labor y satisfacción laboral. En este sentido, el Desempeño Profesional de las personas va a depender de su comportamiento y también de los resultados obtenidos.

Dessler, G<sup>17</sup>, en el 2009, manifiesta que se evalúa el desempeño organizacional, por tres razones. Primera, las evaluaciones proporcionan información para tomar decisiones en cuanto a los ascensos y los sueldos. Segunda, ofrecen la posibilidad de que usted y su subordinado repasen la conducta laboral del subordinado. Esto, a su vez, permite que los dos elaboren un plan para corregir las deficiencias que haya descubierto la evaluación, y para reforzar lo que se está haciendo bien. Tercera la evaluación forma parte del proceso de la empresa para planificar las carreras, porque ofrece la posibilidad de repasar los planes para la carrera de la persona, a la luz de las virtudes y defectos que ha exhibido.

Entre las *dimensiones de Desempeño Profesional*, tenemos la de Viswesvaran, C<sup>18</sup>, en el año 1996; mediante estudios factoriales y partiendo de una hipótesis léxica de 486 términos (todos los términos que en inglés se referían a Desempeño Profesional) identificó las siguientes dimensiones relevantes para evaluar cualquier desempeño: Conocimiento (nivel de capacitación técnica y nivel de capacitación administrativa), competencia interpersonal, (capacidad para empezar y mantener relaciones Interpersonales como comunicación, trabajo en equipo y aceptación de reglas), calidad de trabajo (grado en el que el producto o servicio satisface la necesidad del cliente o un estándar de la organización: cantidad de trabajo producido y nivel de esfuerzo para u buen servicio).

Entre los *Factores que influyen en el Desempeño Profesional*, según Robbins, S<sup>19</sup>, se debe considerar los siguientes factores que se encuentran correlacionados directamente en el desempeño de los trabajadores son la satisfacción del trabajador (conjunto de sentimientos favorables o desfavorables con los que el empleado percibe su trabajo<sup>20</sup>), la autoestima (es un sistema de necesidades del individuo, manifestando la necesidad por lograr una nueva situación en la empresa, así como el deseo de ser reconocido dentro del equipo de trabajo), y finalmente el trabajo en equipo (pertenecer a un equipo de trabajo donde pueda desarrollar sus habilidades).

Entre los *objetivos de la evaluación del Desempeño Profesional*, Según Werther<sup>21</sup>, tenemos el evaluar el rendimiento y comportamiento de los empleados, evaluar el potencial humano, proporcionar oportunidades de crecimiento, mejorar los patrones de actuación de los empleados, detección del grado de ajuste persona-puesto, establecimiento de sistemas de comunicación dentro de la institución.

**Entre las ventajas de la evaluación de desempeño**, tenemos la mejora del desempeño mediante la retroalimentación, políticas de compensación: ayuda a determinar los que merecen aumentos, indica errores en la información sobre el análisis de puesto, los planes de recursos humanos o cualquier otro aspecto del sistema de información del departamento de personal.

Tenemos que decir que el *Desempeño Profesional en enfermería*, al evaluarlo es importante tener en cuenta los atributos que caracterizan una buena atención de salud que representan una oportunidad para medir la satisfacción de las

necesidades de salud en el momento requerido, utilizando los recursos apropiados, continuidad y satisfacción del usuario<sup>22</sup>. En la actualidad las empresas sanitarias, se plantean la necesidad de una evolución de los trabajadores que le ayude a enfocar hacia donde deben dirigir sus esfuerzos, sobre todo los formativos, esto requiere conocimientos concretos en cuanto al propio proceso y los cuidados que deben de impartir, habilidades que le permitan llevar a cabo con eficiencia su trabajo y una actitud o valores que aseguren la consecución de la calidad en el servicio. Una evaluación es, una apreciación del rendimiento de los hábitos del trabajo de las enfermeras (os) operativas detectadas por medio de la supervisión, la cual comprende diversos aspectos técnicos y administrativos orientados a lograr que las actividades de enfermería se realicen en el lugar, el tiempo y el método preestablecido.

## **CAPÍTULO II**

### **MARCO METODOLÓGICO**

## CAPITULO II: MARCO METODOLÓGICO

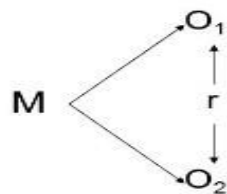
### 2.1. Tipo de Investigación

La investigación es cuantitativa porque se refiere al estudio de variables, en este caso las variables de estudio fueron Síndrome de Burnout y Desempeño Profesional del enfermero de Centro Quirúrgico. No experimental pues se realizó sin manipular las variables, sólo se observó los fenómenos tal y como se dieron en su contexto natural y luego se analizaron.

### 2.2. Diseño de Investigación

Descriptiva correlacional

Correlacional: Se estudió la relación de dos variables. Síndrome de Burnout y Desempeño Profesional del enfermero de Centro Quirúrgico



Dónde:

M = Enfermeros del Departamento de Anestesiología y Centro Quirúrgico del Hospital Regional Docente Cajamarca.

X = Relación que existe entre el Síndrome de Burnout y el Desempeño Profesional.

O1: Síndrome de Burnout.

O2: Desempeño Profesional.



### **2.3.Población y Muestra**

En este caso fue una población muestral constituida por 42 enfermeras (os) que laboran en el Departamento de Anestesiología y Centro Quirúrgico del Hospital Regional Docente Cajamarca. Agosto 2017. Considerándose solamente 38 por encontrarse 2 de vacaciones y dos de licencia.

#### **Criterios de Inclusión**

Enfermeros nombrados y contratados que laboran en el Departamento de Anestesiología y Centro Quirúrgico, del Hospital Regional Docente Cajamarca. Enfermeras (os) que desean participar voluntariamente en el estudio.

#### **Criterios de exclusión**

Enfermeros que se encuentren de licencia laboral o vacaciones durante el periodo de estudio.

Enfermeras (os) que no desean participar voluntariamente en el estudio.

De las 42, enfermeras (os) que laboran en el Departamento de Anestesiología y Centro Quirúrgico del Hospital Regional Docente Cajamarca. 2 estaban de vacaciones y 2 de licencia por maternidad; por lo tanto, fueron 38 enfermeras (os), los encuestados.

## **2.4. Técnica e Instrumento de Recolección de Datos**

Para la recolección de datos sobre el Síndrome de Burnout se utilizó la escala de Maslach Burnout Inventor-Human Services Survey (ANEXO I) que fue validada en Colombia-Cali por un grupo de psicólogos de la Universidad de Antioquia, y en el Perú por la Universidad San Martin de Porres<sup>11</sup>. Este cuestionario presenta 22 ítems en forma de afirmaciones sobre los sentimientos y las actitudes del trabajador hacia su labor y hacia los pacientes. La encuesta se divide en las categorías: agotamiento, despersonalización, realización personal las cuales tienen la siguiente distribución de preguntas:

Agotamiento: Afirmaciones 1, 2, 3, 6, 8, 13, 14, 16,20 del inventario del síndrome de Burnout de Maslach.

Despersonalización: Afirmaciones 5, 10, 11, 15,22 del inventario del Síndrome de Burnout de Maslach.

Realización personal: Afirmaciones 4, 7, 9, 12, 17, 18, 19,21 del inventario del Síndrome de Burnout de Maslach

Cada uno de los ítems tiene siete opciones de respuesta, escala tipo Likert de 0 a 6, indicando la frecuencia con la cual ocurre cada una de las afirmaciones:

0: Nunca

1: Pocas veces al año o menos

2: Una vez al mes o menos

3: Unas pocas veces al mes o menos

4: Una vez a la semana

5: Pocas veces a la semana

6: Todos los días

Las puntuaciones de la escala total se obtienen al sumar los valores de los 22 ítems. Altas puntuaciones en las dos primeras escalas (Agotamiento y despersonalización) y bajas en la tercera (realización personal) a través del método Estaninos, que es un autor que considera tres niveles: alto, medio, bajo y toma puntos críticos para categorizarlos; estableciendo:

Nivel Síndrome Burnout: Baja (0--56), Media (57—96); Alta (97--132).

Agotamiento: Baja (0--23), Media (24—44); Alta (45--54).

Despersonalización: Baja (0---9); Media (10—20); Alta (21—30).

Realización personal: Baja (0---19); Media (20--28); Alta (29—48).

Para recolectar datos del Desempeño Profesional se usó como técnica la encuesta, como instrumento un cuestionario o escala tipo Likert (Anexo I); este instrumento consta de 22 ítems los cuales se dividen en 3 dimensiones:

conocimiento, competencia interpersonal y calidad de trabajo, las cuales tienen la siguiente distribución de preguntas:

Conocimiento: preguntas del 1 al 7.

Competencia interpersonal: preguntas del 8 al 14.

Calidad de trabajo: preguntas del 15 al 22.

Cada uno de los ítems tiene siete opciones de respuesta, escala tipo Likert de 1 a 4, indicando la frecuencia con la cual ocurre cada una de las afirmaciones:

1: Nunca

2: A veces

3: Frecuentemente

4: Siempre

Las puntuaciones de la escala total se obtienen a través del método de Estaninos, al sumar los valores de los 22 ítems; los resultados se categorizan en niveles alto, medio y bajo, para valorar los niveles de desempeño, estableciendo:

Nivel Desempeño profesional: Baja (22--36), Media (37—42); Alta (43--88).

Conocimiento: bajo (de 7 a 12), medio (de 13 a 14) y alto (15 a 28).

Competencia interpersonal: bajo (de 7 a 12), medio (de 13 a 14) y alto (15 a 28).

Calidad de trabajo: bajo (de 8 a 12), medio (de 13 a 15) y alto (16 a 32).

Estos instrumentos fueron aplicados a 38 enfermeras (os) que laboran en el Departamento de Anestesiología y Centro Quirúrgico del Hospital Regional Docente Cajamarca del Departamento de Anestesiología y Centro Quirúrgico del Hospital Regional Docente Cajamarca, a través del cumplimiento de los criterios de inclusión señalados líneas arriba; se realizó en días hábiles del mes de octubre del año 2017, en su centro de trabajo, previa autorización de la institución (ANEXO III), eligiendo un ambiente tranquilo y privado.

La ***validación del cuestionario***, La escala para evaluar el Síndrome de Burnout denominada Maslach Burnout Inventor-Human Services Survey (ANEXO I), fue por un grupo de psicólogos de la Universidad de Antioquia, y en el Perú por la Universidad San Martín de Porres<sup>11</sup>. En caso del cuestionario para evaluar Desempeño Profesional se llevó a cabo mediante el procedimiento denominado juicio de experto (ANEXO IV), por medio del cual el instrumento fue sometido a la revisión de 3 especialistas, quienes lo evaluaron emitiendo sus correcciones acerca de la presentación, adecuación y preguntas del cuestionario para evaluar el Desempeño Profesional.

Para probar la *confiabilidad*, se repartió 20 encuestas piloto (ANEXO II), y luego se utilizó el coeficiente Alpha de Cronbach (ANEXO V), los criterios establecidos para este coeficiente fueron:

<b>Valores de Alpha</b>	<b>Criterios</b>
De -1.0 a 0	No es confiable
De 0.01 a 0.49	Baja confiabilidad
De 0.50 a 0.75	Moderada confiabilidad
De 0.76 a 0.89	Fuerte confiabilidad
De 0.90 a 1.00	Alta confiabilidad

El instrumento de Desempeño Profesional fue evaluado a través de una escala tipo Likert validado por juicio de expertos y con Alpha de Cronbach 0.880 %.

La escala de Maslach, validado por la Universidad de Antioquia, con un Alpha de Cronbach 0.899 % y en el Perú por la Universidad San Martín de Porres con un Alpha de Cronbach 0.877 %.

## **2.5. Procesamiento y Análisis de los datos**

Para la presentación de las respuestas de los instrumentos, se elaboraron tablas estadísticas, en las que se presentaron las frecuencias absolutas o

numéricas y porcentuales, con el fin de evaluar las variables de estudio y sus dimensiones: agotamiento, despersonalización, realización personal, conocimiento, competencias interpersonales y calidad de trabajo. Se utilizó la prueba estadística T Student, con un nivel de significancia del 5%. Usando la distribución t calculado y t de tabla. Finalmente se sacaron conclusiones, para ello se analizó la teoría tanto de conceptos básicos como los antecedentes y objetivos de la presente investigación.

## **2.6.Rigor Científico**

Durante la investigación se puso en práctica el rigor científico, presentado por Noreña, A. L., Alcaraz-Moreno, N., Rojas, J. G., & Rebolledo-Malpica, D <sup>23</sup>, está dado por los siguientes principios:

### *Credibilidad:*

Este criterio se logra cuando los hallazgos son reconocidos como "reales" o "verdaderos" por las personas que participaron en el estudio, por aquellas que han servido como informantes clave, la estrategia para afianzar la credibilidad es que la investigadora es un sujeto activo dentro del proceso; puesto que es una enfermera del Centro Quirúrgico en el Hospital Regional Docente, por ello ella puede describir su propia experiencia en relación con los comportamientos y las experiencias de los sujetos que investiga.

### *Confiabilidad:*

La escala utilizada para evaluar Síndrome de Burnout, fue validada en Colombia-Cali por un grupo de psicólogos de la Universidad de Antioquia, en el año 2011 <sup>11</sup>. En caso del cuestionario para evaluar Desempeño Profesional se llevó a cabo mediante el procedimiento denominado juicio de experto (ANEXO IV), y su confiabilidad se evaluó a través del coeficiente Alpha de Cronbach.

### *Coherencia:*

Los datos recolectados referentes a la investigación tienen relación con el objeto de estudio.

### *Originalidad:*

El presente trabajo es de propiedad intelectual del autor; lo cual la universidad podrá verificar libremente.

## **2.7.Principios Éticos**

En esta investigación se consideró los principios éticos del Reporte BELMONT, National Commission for the Protection of Human Subjects <sup>24</sup>.



*Principio de Beneficencia.*

En virtud de mostrar una actitud constructiva y pretender contribuir al bien social, la información recolectada dentro del equipo investigador solo se usó para fines científicos.

*Principio de Respeto a la Dignidad Humana.*

Incluye el derecho de las personas a la autodeterminación, los investigados tuvieron la libertad de decidir su participación voluntaria en el estudio después de conocer detalladamente la naturaleza de la investigación, los procedimientos que se usaron para obtener la información a través de los instrumentos de recolección de datos brindado a los investigados no sin antes preguntar si desea participar (ANEXO VII), de tal forma que se les permitió adoptar decisiones informadas, aceptando su participación.

*Principio de Justicia:*

Todas las enfermeras (os) del Departamento de Anestesiología y Centro Quirúrgico de Hospital Regional Docente Cajamarca, tuvieron la oportunidad de ser encuestadas.

# **CAPÍTULO III**

## **RESULTADOS Y DISCUSIÓN**

## CAPÍTULO III: RESULTADOS Y DISCUSIÓN

### Objetivo general

Hipótesis Nula: No existe asociación entre el Síndrome de Burnout y Desempeño Profesional en las Enfermeras del Departamento de Anestesiología y Centro Quirúrgico del Hospital Regional Docente de Cajamarca

Hipótesis Alternativa: Existe asociación entre el Síndrome de Burnout y Desempeño Profesional en las Enfermeras del Departamento de Anestesiología y Centro Quirúrgico del Hospital Regional Docente de Cajamarca

Nivel De Significancia:  $\alpha = 0.05$

Considerando un valor de significancia del 5%.

ESTADÍSTICA DE PRUEBA: T de Student

$$T_c = \frac{r}{\sqrt{\frac{(1-r^2)}{n-2}}} = \frac{0.9390}{\sqrt{\frac{(1-0.9390^2)}{38-2}}} = 16.38$$

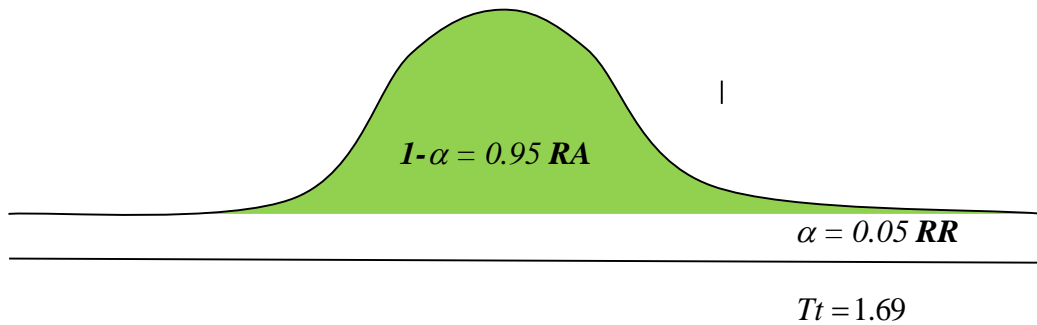
### Leyenda:

r: relación, coeficiente de Pearson.

Tc: T de Student, mide la relación de variable mediante r.

**Gráfico 1**

**REGIONES**



**Leyenda:**

1 -  $\alpha$ : Nivel de confianza.

Tt: Se determina en base tamaño de muestra y nivel de significancia.

RA: región de aceptación de  $H_0$ .

RR: región de rechazo de  $H_0$ .

**Interpretación:**  $H_0$  se Rechaza; por lo tanto, existe asociación entre el Síndrome de Burnout y Desempeño Profesional en las Enfermeras del Departamento de Anestesiología y Centro Quirúrgico del Hospital Regional Docente de Cajamarca, mediante la prueba estadística T de Student. El T tabla ( $T_t=1.69$ ) es el valor que resulta de tablas estadísticas, mientras que el valor de T calculado ( $T_c=16.38$ ); por lo tanto, el T calculado es mayor que el T tabla (eso quiere decir si  $T_c > T_t$  la prueba estadística se afirma) a un nivel de significancia del 5%.

**Objetivo específico 1:** Identificar el nivel de síndrome de Burnout.

**Tabla 1**

Distribución del Nivel de Síndrome de Burnout en las Enfermeras del Departamento de Anestesiología y Centro Quirúrgico del Hospital Regional Docente de Cajamarca – 2017

Nivel de Síndrome de Burnout	fi	hi%
Baja (0—56)	11	28.95
Media (57—96)	16	42.11
Alta (97--132).	11	28.95
<b>Total</b>	<b>38</b>	<b>100.00</b>

Fuente: Encuesta Aplicada por la investigadora.

**Interpretación:** En la Tabla 1, se observa que el Nivel de Síndrome de Burnout en las Enfermeras del Departamento de Anestesiología y Centro Quirúrgico del Hospital Regional Docente de Cajamarca el 42.11% su nivel es Media, mientras que el 28.95% su nivel es Alta y solo el 28.95% su nivel es Bajo.

**Objetivo específico 2:** Identificar el nivel de síndrome de Burnout por dimensiones.

**Tabla 2**

Distribución del Nivel de Síndrome de Burnout Dimensión: Agotamiento, Despersonalización y Realización Personal en las Enfermeras del Departamento de Anestesiología y Centro Quirúrgico del Hospital Regional Docente de Cajamarca - 2017

Dimensiones del Síndrome de burnout						
Nivel de Síndrome de Burnout	Agotamiento		Despersonalización		Realización Personal	
	fi	hi%	fi	hi%	fi	hi%
Baja	11	28.95	10	26.32	13	34.21
Media	18	47.37	18	47.37	17	44.74
Alta	9	23.68	10	26.32	8	21.05
Total	38	100.00	38	100.00	38	100.00

Fuente: Encuesta Aplicada por la investigadora.

**Interpretación:** El Nivel de Síndrome de Burnout con respecto a su dimensión Agotamiento, dimensión Despersonalización y en la dimensión Realización Personal alcanzaron un nivel **Medio** en las Enfermeras del Departamento de Anestesiología y Centro Quirúrgico del Hospital Regional Docente de Cajamarca.

**Objetivo específico 3:** Identificar el nivel de desempeño profesional.

**Tabla 3**

Distribución del Nivel de Desempeño Profesional en las Enfermeras del Departamento de Anestesiología y Centro Quirúrgico del Hospital Regional Docente de Cajamarca-2017

Nivel de Desempeño Profesional	fi	hi%
Bajo (22-36)	10	26.32
Medio (37-42)	20	52.63
Alto (43-88)	8	21.05
Total	38	100.00

Fuente: Encuesta Aplicada por la investigadora.

**Interpretación:** En la Tabla 3, se observa que el Nivel de Desempeño Profesional en las Enfermeras del Departamento de Anestesiología y Centro Quirúrgico del Hospital Regional Docente de Cajamarca el 52.63% su nivel es Medio, mientras que el 26.32% su nivel es Bajo y solo el 21.05% su nivel es Alto.

**Objetivo específico 4:** Identificar el nivel de Desempeño Profesional por dimensiones.

**Tabla 4**

Distribución del Nivel de Desempeño Profesional según dimensiones en las Enfermeras del Departamento de Anestesiología y Centro Quirúrgico del Hospital Regional Docente de Cajamarca-2017.

Nivel de Desempeño Profesional	Dimensiones del Desempeño Profesional					
	Conocimiento		Competencia Interpersonal		Calidad del Trabajo	
	fi	hi%	fi	hi%	fi	hi%
Bajo	9	23.68	7	18.42	10	26.32
Medio	24	63.69	31	81.58	20	52.63
Alto	5	12.63	0	0.00	8	21.05
Total	38	100.00	38	100.00	38	100.00

Fuente: Encuesta Aplicada por la investigadora.

**Interpretación:** En la Tabla 4, se observa que el Nivel de Desempeño Profesional con respecto a su dimensión Conocimiento, dimensión Competencia Interpersonal y dimensión Calidad del Trabajo presentan un nivel **Medio** en las Enfermeras del Departamento de Anestesiología y Centro Quirúrgico del Hospital Regional Docente de Cajamarca.

**Objetivo específico 5:** Determinar la relación entre Síndrome de Burnout en su dimensión agotamiento y el Desempeño Profesional.



Hipótesis Nula:

No existe asociación entre el Síndrome de Burnout (Dimensión Agotamiento) y Desempeño Profesional en las Enfermeras del Departamento de Anestesiología y Centro Quirúrgico del Hospital Regional Docente de Cajamarca

Hipótesis Alternativa:

Existe asociación entre el Síndrome de Burnout (Dimensión Agotamiento) y Desempeño Profesional en las Enfermeras del Departamento de Anestesiología y Centro Quirúrgico del Hospital Regional Docente de Cajamarca

**NIVEL DE SIGNIFICANCIA:**  $\alpha = 0.05$

Considerando un valor de significancia del 5%.

**ESTADÍSTICA DE PRUEBA:** T de Student

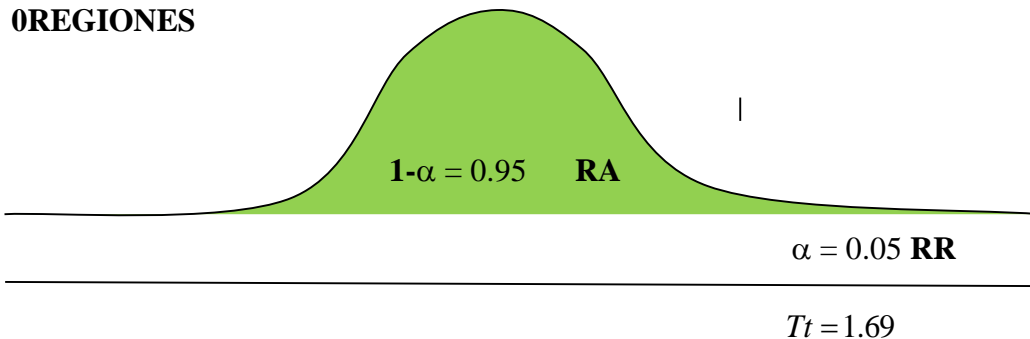
$$T_c = \frac{r}{\sqrt{\frac{(1-r^2)}{n-2}}} = \frac{0.8819}{\sqrt{\frac{(1-0.8819^2)}{38-2}}} = 11.22$$

**Leyenda:**

r: relación, coeficiente de Pearson.

Tc: T de Student, mide la relación de variable mediante r.

**Gráfico 2**



**Leyenda:**

1 -  $\alpha$ : Nivel de confianza.

Tt: Se determina en base tamaño de muestra y nivel de significancia.

RA: región de aceptación de  $H_0$ .

RR: región de rechazo de  $H_0$ .

**Interpretación:**  $H_0$  se Rechaza; por lo tanto, existe asociación entre el Síndrome de Burnout (Dimensión Agotamiento) y Desempeño Profesional en las enfermeras del Departamento de Anestesiología y Centro Quirúrgico del Hospital Regional Docente de Cajamarca, mediante la prueba estadística T de Student. El T tabla ( $Tt=1.69$ ) es el valor que resulta de tablas estadísticas mientras que el valor de T calculado ( $Tc=11.22$ ); por lo tanto, T calculado es mayor del T tabla (eso quiere decir si  $Tc > Tt$  la prueba estadística se afirma) a un nivel de significancia del 5%.

**Objetivo específico 6:** Determinar la relación entre Síndrome de Burnout en su dimensión despersonalización y Desempeño Profesional.

Hipótesis Nula:

No existe asociación entre el Síndrome de Burnout (Dimensión Despersonalización) y Desempeño Profesional en las Enfermeras del Departamento de Anestesiología y Centro Quirúrgico del Hospital Regional Docente de Cajamarca

Hipótesis Alternativa:

Existe asociación entre el Síndrome de Burnout (Dimensión Despersonalización) y Desempeño Profesional en las Enfermeras del Departamento de Anestesiología y Centro Quirúrgico del Hospital Regional Docente de Cajamarca.

**NIVEL DE SIGNIFICANCIA:**  $\alpha = 0.05$

Considerando nivel de significancia de 5%.

**ESTADÍSTICA DE PRUEBA:** T de Student

$$T_c = \frac{r}{\sqrt{\frac{(1-r^2)}{n-2}}} = \frac{0.9388}{\sqrt{\frac{(1-0.9388^2)}{38-2}}} = 16.35$$

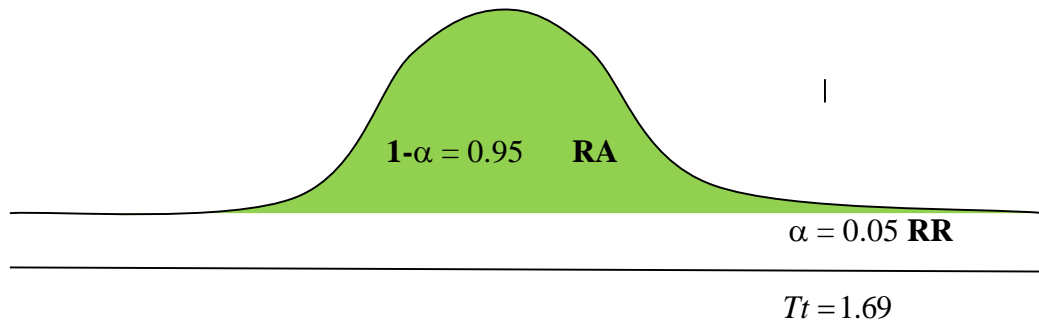
**Leyenda:**

r: relación, coeficiente de Pearson.

Tc: T de Student, mide la relación de variable mediante r.

**Gráfico 3**

**REGIONES**



**Leyenda:**

$1 - \alpha$ : Nivel de confianza.

$T_t$ : Se determina en base tamaño de muestra y nivel de significancia.

RA: región de aceptación de  $H_0$ .

RR: región de rechazo de  $H_0$ .

**Interpretación:**  $H_0$  se Rechaza, por lo tanto existe asociación entre el Síndrome de Burnout (Dimensión Despersonalización) y Desempeño Profesional en las enfermeras del Departamento de Anestesiología y Centro Quirúrgico del Hospital Regional Docente de Cajamarca, mediante la prueba estadística T de Student (coeficiente de correlación de Pearson) El T tabla ( $T_t=1.69$ ) es el valor que resulta de tablas estadísticas mientras que el valor de T calculado ( $T_c=16.35$ ); por lo tanto, T calculado es mayor que T tabla (eso quiere decir si  $T_c > T_t$  la prueba estadística se afirma) a un nivel de significancia del 5%.

**Objetivo específico 7:** Determinar la relación entre Síndrome de Burnout en su dimensión realización personal y desempeño profesional

Hipótesis Nula: No existe asociación entre el Síndrome de Burnout (Dimensión Realización de personal) y Desempeño Profesional en las Enfermeras del Departamento de Anestesiología y Centro Quirúrgico del Hospital Regional Docente de Cajamarca

Hipótesis Alternativa: Existe asociación entre el Síndrome de Burnout (Dimensión Realización personal) y Desempeño Profesional en las Enfermeras del Departamento de Anestesiología y Centro Quirúrgico del Hospital Regional Docente de Cajamarca

**NIVEL DE SIGNIFICANCIA:**  $\alpha = 0.05$

Considerando nivel de significancia de 5%.

**ESTADÍSTICA DE PRUEBA:** T de Student

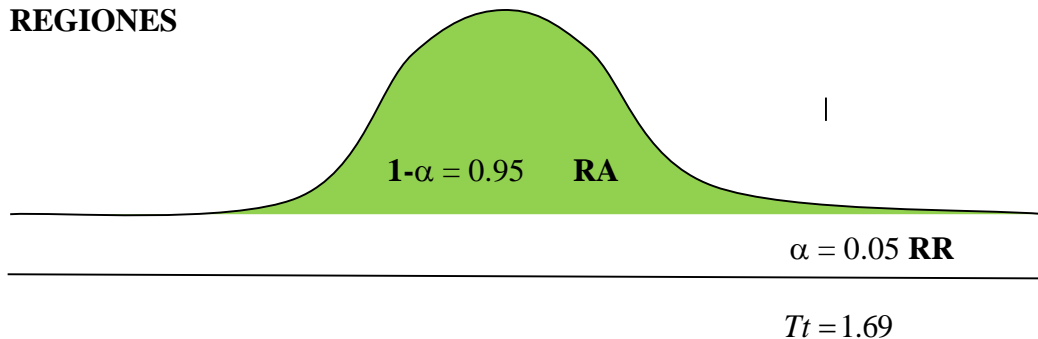
$$T_c = \frac{r}{\sqrt{\frac{(1-r^2)}{n-2}}} = \frac{0.9244}{\sqrt{\frac{(1-0.9244^2)}{38-2}}} = 14.54$$

**Leyenda:**

r: relación, coeficiente de Pearson.

Tc: T de Student, mide la relación de variable mediante r.

**Gráfico 4**



**Leyenda:**

1-  $\alpha$ : Nivel de confianza.

Tt: Se determina en base tamaño de muestra y nivel de significancia.

RA: región de aceptación de  $H_0$ .

RR: región de rechazo de  $H_0$ .

**Interpretación:**  $H_0$  se Rechaza, por lo tanto existe asociación entre el Síndrome de Burnout: Dimensión Realización de personal y Desempeño Profesional en las enfermeras del Departamento de Anestesiología y Centro Quirúrgico del Hospital Regional Docente de Cajamarca, mediante la prueba estadística T de Student (coeficiente de correlación de Pearson) El T tabla ( $T_t=1.69$ ) es el valor que resulta de tablas estadísticas mientras que el valor de T calculado ( $T_c=14.54$ ); por lo tanto, T calculado es mayor que T tabla (eso quiere decir si  $T_c > T_t$  la prueba estadística se afirma) a un nivel de significancia del 5%.

**Objetivo específico 8:** Determinar la relación entre Síndrome de Burnout y desempeño profesional en su dimensión conocimiento.

Hipótesis Nula:

No existe asociación entre el Síndrome de Burnout y Desempeño Profesional (Dimensión de Conocimiento) en las Enfermeras del Departamento de Anestesiología y Centro Quirúrgico del Hospital Regional Docente de Cajamarca.

Hipótesis Alternativa:

Existe asociación entre el Síndrome de Burnout y Desempeño Profesional (Dimensión de Conocimiento) en las Enfermeras del Departamento de Anestesiología y Centro Quirúrgico del Hospital Regional Docente de Cajamarca.

**NIVEL DE SIGNIFICANCIA:**  $\alpha = 0.05$

Considerando nivel de significancia de 5%.

**ESTADÍSTICA DE PRUEBA:** T de Student

$$T_c = \frac{r}{\sqrt{\frac{(1-r^2)}{n-2}}} = \frac{0.9079}{\sqrt{\frac{(1-0.9079^2)}{38-2}}} = 12.99$$

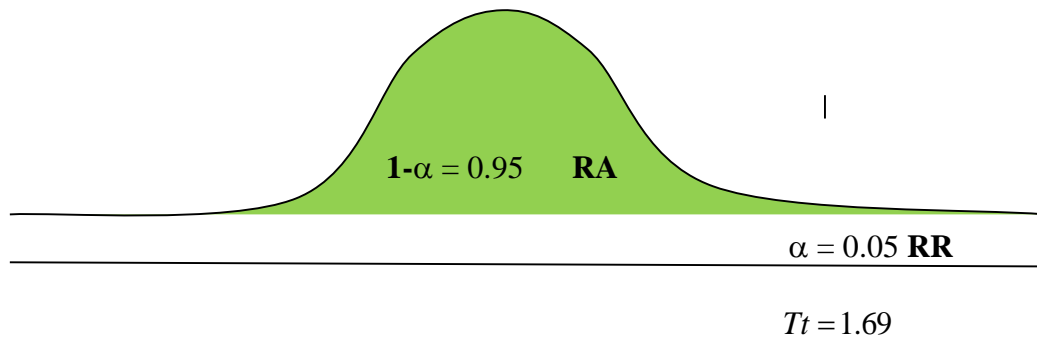
**Leyenda:**

r: relación, coeficiente de Pearson.

Tc: T de Student, mide la relación de variable mediante r.

**Gráfico 5**

**REGIONES**



**Leyenda:**

$1-\alpha$ : Nivel de confianza.

Tt: Se determina en base tamaño de muestra y nivel de significancia.

RA: región de aceptación de  $H_0$ .

RR: región de rechazo de  $H_0$ .

**Interpretación:**  $H_0$  se Rechaza, por lo tanto existe asociación entre el Síndrome de Burnout y Desempeño Profesional: Dimensión de Conocimiento en las enfermeras del Departamento de Anestesiología y Centro Quirúrgico del Hospital Regional Docente de Cajamarca, mediante la prueba estadística T de Student (coeficiente de correlación de Pearson) El T tabla ( $Tt=1.69$ ) es el valor que resulta de tablas estadísticas mientras que el valor de T calculado ( $Tc=12.99$ ); por lo tanto, el T calculado es mayor que T tabla (eso quiere decir si  $Tc > Tt$  la prueba estadística se afirma) a un nivel de significancia del 5%.



**Objetivo específico 9:** Determinar la relación entre Síndrome de Burnout y Desempeño Profesional en su dimensión competencia interpersonal.

Hipótesis Nula:

No existe asociación entre el Síndrome de Burnout y Desempeño Profesional (Dimensión Competencia Interpersonal) en las Enfermeras del Departamento de Anestesiología y Centro Quirúrgico del Hospital Regional Docente de Cajamarca

Hipótesis Alternativa:

Existe asociación entre el Síndrome de Burnout y Desempeño Profesional (Dimensión Competencia Interpersonal) en las Enfermeras del Departamento de Anestesiología y Centro Quirúrgico del Hospital Regional Docente de Cajamarca

**NIVEL DE SIGNIFICANCIA:**  $\alpha = 0.05$

Considerando nivel de significancia de 5%.

**ESTADÍSTICA DE PRUEBA:** T de Student

$$T_c = \frac{r}{\sqrt{\frac{(1-r^2)}{n-2}}} = \frac{0.8864}{\sqrt{\frac{(1-0.8864^2)}{38-2}}} = 11.49$$

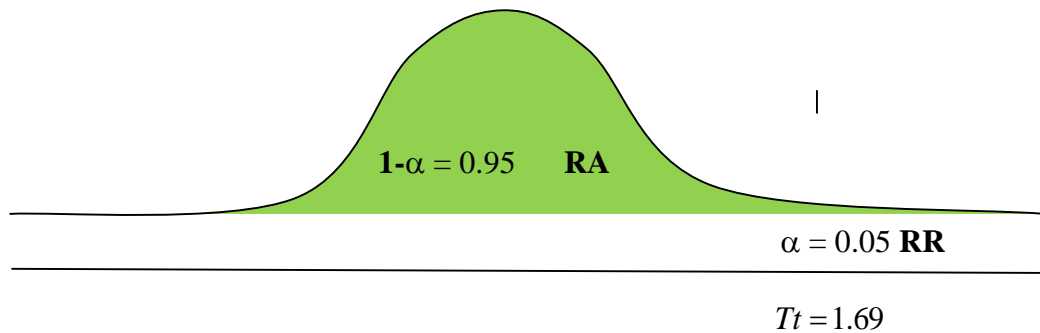
**Leyenda:**

r: relación, coeficiente de Pearson.

Tc: T de Student, mide la relación de variable mediante r.

**Gráfico 6**

**REGIONES**



**Leyenda:**

$1-\alpha$ : Nivel de confianza.

$Tt$ : Se determina en base tamaño de muestra y nivel de significancia.

RA: región de aceptación de  $H_0$ .

RR: región de rechazo de  $H_0$ .

**Interpretación:**  $H_0$  se Rechaza, por lo tanto existe asociación entre el Síndrome de Burnout y Desempeño Profesional: Dimensión Competencia Interpersonal en las enfermeras del Departamento de Anestesiología y Centro Quirúrgico del Hospital Regional Docente de Cajamarca, mediante la prueba estadística T de Student (coeficiente de correlación de Pearson) El T tabla ( $Tt=1.69$ ) es el valor que resulta de tablas estadísticas mientras que el valor de T calculado ( $Tc=11.49$ ); por lo tanto, T calculado es mayor que T tabla (eso quiere decir si  $Tc > Tt$  la prueba estadística se afirma) a un nivel de significancia del 5%.

**Objetivo 10:** Determinar la relación entre Síndrome de Burnout y Desempeño Profesional en su dimensión calidad de trabajo.

Hipótesis Nula:

No existe asociación entre el Síndrome de Burnout y Desempeño Profesional (Dimensión Calidad del Trabajo) en las Enfermeras del Departamento de Anestesiología y Centro Quirúrgico del Hospital Regional Docente de Cajamarca

Hipótesis Alternativa:

Existe asociación entre el Síndrome de Burnout y Desempeño Profesional (Dimensión Calidad del Trabajo) en las Enfermeras del Departamento de Anestesiología y Centro Quirúrgico del Hospital Regional Docente de Cajamarca

**NIVEL DE SIGNIFICANCIA:**  $\alpha = 0.05$

Considerando nivel de significancia de 5%.

**ESTADÍSTICA DE PRUEBA:** T de Student

$$T_c = \frac{r}{\sqrt{\frac{(1-r^2)}{n-2}}} = \frac{0.7377}{\sqrt{\frac{(1-0.7377^2)}{38-2}}} = 6.56$$

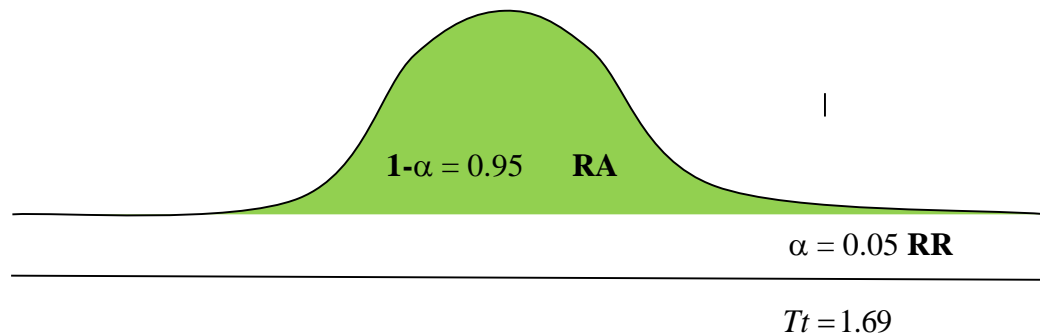
**Leyenda:**

r: relación, coeficiente de Pearson.

Tc: T de Student, mide la relación de variable mediante r.

**Gráfico 7**

**REGIONES**



**Leyenda:**

$1-\alpha$ : Nivel de confianza.

$T_t$ : Se determina en base tamaño de muestra y nivel de significancia.

RA: región de aceptación de  $H_0$ .

RR: región de rechazo de  $H_0$ .

**Interpretación:**  $H_0$  se Rechaza, por lo tanto existe asociación entre el Síndrome de Burnout y Desempeño Profesional: Dimensión Calidad del Trabajo en las enfermeras del Departamento de Anestesiología y Centro Quirúrgico del Hospital Regional Docente de Cajamarca, mediante la prueba estadística T de Student (coeficiente de correlación de Pearson) El T tabla ( $T_t=1.69$ ) es el valor que resulta de tablas estadísticas mientras que el valor de T calculado ( $T_c=6.56$ ); por lo tanto, T calculado es mayor que T tabla (eso quiere decir si  $T_c > T_t$  la prueba estadística se afirma) a un nivel de significancia del 5%.

## DISCUSIÓN

### *Síndrome de Burnout*

*En la dimensión agotamiento*, tenemos que el mayor número de enfermeras (os) alcanzaron un rango medio de agotamiento, es decir que el 47,37%, mientras que el 23,68 % alcanzó un nivel alto de agotamiento. Por lo tanto, podemos observar que existe agotamiento en las enfermeras (os) del Departamento de Anestesiología y Centro Quirúrgico del Hospital Regional Docente de Cajamarca. Por el contrario, considerando la investigación de Alva. M, Caro. M<sup>9</sup>, tenemos la dimensión agotamiento, la cual se ha encontrado en niveles bajos (25%) de mayoría enfermeras.

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) afirma que la salud mental de los empleados está en peligro porque sufren agotamiento lo cual produce pérdida de energía y una sensación de estar al límite. Puede contener síntomas semejantes a los que presentaría un paciente con un trastorno depresivo, lo cual es fundamental reconocer y diferenciar para adoptar medidas pertinentes.

*En la dimensión despersonalización*, podemos ver que sólo el 26,32% que manifiesta bajo nivel de **despersonalización**. Por el contrario, el 47,37 % y 26,32% de enfermeras (os) presentan despersonalización. Según Ortiz, I <sup>3</sup>, en España manifiesta que el personal de enfermería presenta despersonalización en el 57%. Calsina, Y<sup>6</sup> de Tacna, observa que las enfermeras (os) de Centro Quirúrgico Del Hospital III Salcedo; presentan un nivel de despersonalización del 50%.

Maslach<sup>11</sup> indica que los individuos que sufren agotamiento físico, psicológico y emocional, toman una actitud fría y despersonalizada frente a los demás para protegerse, desarrolla actitudes hostiles hacia los pacientes y colegas, especialmente hacia los beneficiarios del propio trabajo, mostrándose distanciado y cínico, utilizando etiquetas despectivas hacia los demás o tratando de culparles de sus frustraciones.

*En la dimensión de realización personal*, las enfermeras (os) del Departamento de Anestesiología y Centro Quirúrgico del Hospital Regional Docente de Cajamarca el 44,74% alcanzó nivel medio en realización personal, mientras que sólo el 21, 05% tiene un nivel alto y el 34,21% presenta bajo nivel de realización personal. Podemos decir que en la gran mayoría se manifiesta un rango de realización personal no óptimo.

Considerando a Calsina, Y<sup>6</sup>, en la Ciudad de Tacna, las enfermeras de Centro Quirúrgico Del Hospital III Salcedo; presentan falta de realización personal en 50%. En sentido contrario la investigación de Lozano, E<sup>7</sup>. Manifiesta que los profesionales de Enfermería en el Hospital Tito Villar Cabeza, Distrito de Bambamarca - Cajamarca presentan leve despersonalización 21%. Maslach<sup>11</sup> se refiere a la falta de realización personal como la sensación de inadecuación personal y profesional para ejercer el trabajo, se sienten insatisfechos con los resultados de su trabajo, podemos ver que en nuestro trabajo las enfermeras(os) del Departamento de Anestesiología y Centro Quirúrgico, necesitan afianzar la realización personal que encuentran al realizar su trabajo.

### ***Desempeño Profesional***

***En la dimensión conocimiento***, podemos ver que sólo el 12,63% que manifiesta alto nivel. La mayoría de enfermeras (os) está ubicada en el nivel medio, que es un 63.69 % y el nivel bajo 23.68 %. En conclusión, las enfermeras (os) presentan nivel ***medio*** de conocimiento.

Viswesvaran, C<sup>18</sup> manifiesta que el conocimiento es a nivel de capacitación técnica y nivel de capacitación administrativa, según los datos de la Tabla 5 (ANEXO VI) existe gran porcentaje de enfermeras (os) en el centro quirúrgico que cuenta con más de 5 años trabajando en el área lo cual indica que existe experiencia laboral en las enfermeras, es decir que se cuenta con capacitación técnica y administrativa.

***En la dimensión competencia interpersonal***, en la cual vemos la mayoría de las enfermeras (os) en el nivel medio 81.58%, mientras que el 18,42% presenta nivel bajo de competencia interpersonal.

Para corregir estos índices Viswesvaran, C<sup>18</sup> manifiesta que es necesario la comunicación, trabajo en equipo y aceptación de reglas entre los miembros del equipo del Departamento de Anestesiología y Centro Quirúrgico del Hospital Regional Docente de Cajamarca.

***En la dimensión calidad de trabajo***, tenemos que el mayor número de enfermeras (os) alcanzaron un rango medio en calidad de trabajo, es decir que el 52,63%, mientras que el 26,32 % alcanzó un nivel bajo.

Es necesario ante esta realidad fortalecer capacitación según competencias, aptitudes del personal a nivel de especialización por áreas, de esta manera se desarrollará un trabajo óptimo y de calidad.



**CAPÍTULO IV**

**CONCLUSIONES Y**

**RECOMENDACIONES**

## **CAPITULO IV: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES**

### **4.1. Conclusiones**

En el presente trabajo de investigación se llegó a las siguientes conclusiones:

- Existe asociación entre el Síndrome de Burnout y Desempeño Profesional en las Enfermeras del Departamento de Anestesiología y Centro Quirúrgico del Hospital Regional Docente de Cajamarca mediante un nivel de significancia del 5% y un T calculado de 16.38.

- El Nivel de Síndrome de Burnout es medio, en el 42.11% de 38 enfermeras del Departamento de Anestesiología y Centro Quirúrgico del Hospital Regional Docente de Cajamarca. Es medio también para sus tres dimensiones; en el 47.37% de enfermeras para Agotamiento y Despersonalización, mientras que en la dimensión Realización Personal en el 44.74% de las enfermeras del Departamento de Anestesiología y Centro Quirúrgico del Hospital Regional Docente de Cajamarca.

- El Nivel de Desempeño Profesional es medio en el 52.63% de las enfermeras del Departamento de Anestesiología y Centro Quirúrgico del Hospital Regional Docente de Cajamarca. En sus dimensiones, también es medio; en el 63.69% de enfermeras para la dimensión Conocimiento; en el 81.58 % en la Dimensión Competencia Interpersonal y en el 52.63% en la Dimensión Calidad del Trabajo.

- Existe asociación entre el Síndrome de Burnout: Dimensión Agotamiento y Desempeño Profesional en las enfermeras del Departamento de Anestesiología y Centro Quirúrgico del Hospital Regional Docente de Cajamarca mediante un nivel de significancia del 5% y un T calculado de 11.22. En la Dimensión Despersonalización y Desempeño Profesional mediante un nivel de significancia del 5% y un T calculado de 16.35. Así mismo en la Dimensión Realización personal y Desempeño Profesional, mediante un nivel de significancia del 5% y un T calculado de 14.54.

- Existe asociación entre el Síndrome de Burnout y Desempeño Profesional: Dimensión Conocimiento en las enfermeras del Departamento de Anestesiología y Centro Quirúrgico del Hospital Regional Docente de Cajamarca mediante un nivel de significancia del 5% y un T calculado de 12.99. En Dimensión Competencia Interpersonal mediante un nivel de significancia del 5% y un T calculado de 11.49. Y en la Dimensión Calidad del Trabajo, mediante un nivel de significancia del 5% y un T calculado de 6.56.

## 4.2. Recomendaciones

- El Representante del Área de Salud Ocupacional del Hospital Regional Docente Cajamarca, deberá contar con medidas preventivas encaminadas a evitar la presencia del Síndrome de Burnout tomando en cuenta la vulnerabilidad de las personas.

- El Representante del Área de Salud Ocupacional del Hospital Regional Docente Cajamarca, deberá implementar actividades de recreación, donde se impartan temas de cómo cuidar su autoestima, disponer de tiempo libre para sí mismos, aprender a decir No, saber separar lo laboral de lo personal , aprender a respetar los tiempos , nunca perder los ideales, cada cierto tiempo reorganizarse, dar sesiones de risa , hacernos participe de actividades extramurales evitando desarrollar el trabajo cotidiano , para así anular la presencia de este Síndrome en los profesionales de enfermería.

- Los profesionales de enfermería en Centro Quirúrgico deberán aprovechar la presencia de la Unidad de Salud Ocupacional, para trabajar conjuntamente, buscando estrategias de cómo evitar el Síndrome de Burnout, brindando climas agradables en donde se pueda dar una atención de calidad a nuestros pacientes.

- El Representante de la Unidad de Capacitación del Hospital Regional Docente Cajamarca, deberá capacitar continuamente al personal de enfermería; ya que esto contribuirá al crecimiento profesional, el cual beneficiará no solo al profesional de enfermería, sino a la población en general.

- El Representante del Área de Administración y/o la Jefatura del Departamento de enfermería, deberán acondicionar ambientes que permitan la comunicación entre colegas, donde se tengan reuniones que inviten al diálogo y a la retroalimentación de manera continua, las cuales motivarán las relaciones interpersonales saludables.

- El Representante del Área de Administración y/o la Jefatura del Departamento de enfermería, deberán incrementar el personal de enfermería en Centro Quirúrgico, buscando la disminución del desgaste y agotamiento no sólo físico sino emocional del personal en mención.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. ONUS. El Síndrome de Burnout de los Profesionales Sanitarios: un Riesgo y un Problema Laboral. En: Riesgos del Trabajo del Personal Sanitario Madrid: Interamericana Mc Graw Hill.; 2002.
2. Gerrero E. Análisis pormenorizado de los grados de Bournut y de afrontamiento del Síndrome de Burnout docente en profesorado universitario España; 2003.
3. Ortiz I. Identificación de Síndrome de Burnout en profesionales de enfermería y su relación con Desempeño Profesional-España; 2013.
4. López J. Síndrome de Burnout ocupacional asociado al desempeño de los profesionales en salas de operaciones - Caracas; 2013.
5. Garavito Y. Nivel de Síndrome de Burnout laboral de las enfermeras en centro quirúrgico del Hospital María Auxiliadora. Tesis. Lima: Hospital María Auxiliadora, Lima; 2015.  
[http://ateneo.unmsm.edu.pe/ateneo/bitstream/123456789/4982/1/Garavito\\_Mozo\\_Yessica\\_2015.pdf](http://ateneo.unmsm.edu.pe/ateneo/bitstream/123456789/4982/1/Garavito_Mozo_Yessica_2015.pdf)
6. Calsina Y. Nivel de Síndrome de Burnout de las enfermeras de Centro Quirúrgico Del Hospital III Salcedo. Tesis. Puno: Universidad Nacional Jorge Basa Ore Grdhmann-Tacna; 2012.  
<http://repositorio.unjbg.edu.pe/bitstream/handle/UNJBG/486/TG0345.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
7. Lozano E. Nivel de Síndrome de Burnout Laboral de los Profesionales de Enfermería en el Hospital Tito Villar Cabeza. Cajamarca: Universidad Nacional de Cajamarca, Cajamarca; 2014.
8. Cáceres V, Peralta Otero M. Relación del Síndrome de Burnout con el Desempeño Profesional en los colaboradores de la Clínica Santa Ana. Cajamarca: Universidad Privada del Norte, Cajamarca; 2016.
9. Alva M, Caro M. Síndrome de Burnout del personal de salud del centro quirúrgico. Hospital II ESSALUD, Jaén. 2013. Chiclayo: Universidad Pedro Ruiz Gallo; 2013.
10. Rojas M. Nivel de Síndrome de Burnout laboral de las enfermeras en centro quirúrgico del Hospital María Auxiliadora, Lima 2014. Lima: Universidad Nacional Mayor de San Marcos; 2014.

11. Maslach C.H, Jackson SE. & Leiter MP. (1986). Manual de Inventario de Maslach Burnout. California, USA: Palo Alto
12. La Dou J. Medicina Laboral y Ambiental. México: Editorial Manical Moderno Inc. 1999. p. 651-659.
13. Peiró JM, Salvador A. Control del síndrome de Burnout: Editorial Eudema S.A; 1993.
14. Mediano O. “El Burnout y los Médicos Fernández Canti “. 1st ed.: Impresión gráficos Rimont S.A; 2015
15. Aliaga M, Julcamoro R. Influencia del Clima Organizacional en el Desempeño Laboral, de los Colaboradores del Hospital Regional De Cajamarca en el área de hospitalización. Tesis. Cajamarca: Universidad Privada del Norte, Cajamarca; 2016
16. Chiavenato I. Administración de recursos humanos: McGraw-Hill; 2007.
17. Dessler G. Administración de recursos humanos. 11th ed. México: Pearson educación; 2009.
18. Viswesvaran C. Análisis comparativo de la fiabilidad de las calificaciones de desempeño laboral. Revista de Psicología Aplicada. 1996 ;( 81): p. 557-574.
19. Stephen S. Comportamiento Organizacional. 10th ed. México: Prentice-Hall Hispanoamericana, S.A.; 2004.
20. Davis K. Newstrom, JW. Comportamiento humano en el trabajo. 11th ed. México: McGraw-Hill.; 2003.
21. Werther WB, Davis K. Administración de personal y recursos humanos. 5th ed. México: Editorial Mc Graw-Hill.; 2008.
22. Malagón. Administración Hospitalaria. In.: Medicina Internacional; 1996. p. 70.
23. Noreña AL, Alcaraz MN, Rojas JG & Rebolledo MD. Aplicabilidad de los criterios de rigor y éticos en la investigación cualitativa. Colombia. Aquichan, 2012.

24. National Commission for the Protection of Human Subjects. 1979. Belmont Report: Ethical principles and guidelines for the protection of human subject of research. Washington, DC: Government Printing Office, 1983.
25. ONUS. El Síndrome de Burnout de los Profesionales Sanitarios: un Riesgo y un Problema Laboral. En: Riesgos del Trabajo del Personal Sanitario Madrid: Interamericana Mc Graw Hill.; 2002.
26. Gerrero E. Análisis pormenorizado de los grados de Bournut y de afrontamiento del Síndrome de Burnout docente en profesorado universitario España; 2003.
27. Ortiz I. Identificación de Síndrome de Burnout en profesionales de enfermería y su relación con Desempeño Profesional–España; 2013.
28. López J. Síndrome de Burnout ocupacional asociado al desempeño de los profesionales en salas de operaciones - Caracas; 2013.
29. Garavito Y. Nivel de Síndrome de Burnout laboral de las enfermeras en centro quirúrgico del Hospital María Auxiliadora. Tesis. Lima: Hospital María Auxiliadora, Lima; 2015.  
[http://ateneo.unmsm.edu.pe/ateneo/bitstream/123456789/4982/1/Garavito\\_Mozo\\_Yessica\\_2015.pdf](http://ateneo.unmsm.edu.pe/ateneo/bitstream/123456789/4982/1/Garavito_Mozo_Yessica_2015.pdf)
30. Calsina Y. Nivel de Síndrome de Burnout de las enfermeras de Centro Quirúrgico Del Hospital III Salcedo. Tesis. Puno: Universidad Nacional Jorge Basa Ore Grdthmann-Tacna; 2012.  
<http://repositorio.unjbg.edu.pe/bitstream/handle/UNJBG/486/TG0345.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
31. Lozano E. Nivel de Síndrome de Burnout Laboral de los Profesionales de Enfermería en el Hospital Tito Villar Cabeza. Cajamarca: Universidad Nacional de Cajamarca, Cajamarca; 2014.
32. Cáceres V, Peralta Otero M. Relación del Síndrome de Burnout con el Desempeño Profesional en los colaboradores de la Clínica Santa Ana. Cajamarca: Universidad Privada del Norte, Cajamarca; 2016.
33. Alva M, Caro M. Síndrome de Burnout del personal de salud del centro quirúrgico. Hospital II ESSALUD, Jaén. 2013. Chiclayo: Universidad Pedro Ruiz Gallo; 2013.



34. Rojas M. Nivel de Síndrome de Burnout laboral de las enfermeras en centro quirúrgico del Hospital María Auxiliadora, Lima 2014. Lima: Universidad Nacional Mayor de San Marcos; 2014.
35. Maslach C.H, Jackson SE. & Leiter MP. (1986). Manual de Inventario de Maslach Burnout. California, USA: Palo Alto
36. La Dou J. Medicina Laboral y Ambiental. México: Editorial Manical Moderno Inc. 1999. p. 651-659.
37. Peiró JM, Salvador A. Control del síndrome de Burnout: Editorial Eudema S.A; 1993.
38. Mediano O. “El Burnout y los Médicos Fernández Canti “. 1st ed.: Impresión gráficos Rimont S.A; 2015
39. Aliaga M, Julcamoro R. Influencia del Clima Organizacional en el Desempeño Laboral, de los Colaboradores del Hospital Regional De Cajamarca en el área de hospitalización. Tesis. Cajamarca: Universidad Privada del Norte, Cajamarca; 2016
40. Chiavenato I. Administración de recursos humanos: McGraw-Hill; 2007.
41. Dessler G. Administración de recursos humanos. 11th ed. México: Pearson educación; 2009.
42. Viswesvaran C. Análisis comparativo de la fiabilidad de las calificaciones de desempeño laboral. Revista de Psicología Aplicada. 1996 ;( 81): p. 557-574.
43. Stephen S. Comportamiento Organizacional. 10th ed. México: Prentice-Hall Hispanoamericana, S.A.; 2004.
44. Davis K. Newstrom, JW. Comportamiento humano en el trabajo. 11th ed. México: McGraw-Hill.; 2003.
45. Werther WB, Davis K. Administración de personal y recursos humanos. 5th ed. México: Editorial Mc Graw-Hill.; 2008.
46. Malagón. Administración Hospitalaria. In.: Medicina Internacional; 1996. p. 70.

47. Noreña AL, Alcaraz MN, Rojas JG & Rebolledo MD. Aplicabilidad de los criterios de rigor y éticos en la investigación cualitativa. Colombia. Aquichan, 2012.
48. National Commission for the Protection of Human Subjects. 1979. Belmont Report: Ethical principles and guidelines for the protection of human subject of research. Washington, DC: Government Printing Office, 1983.

# **ANEXOS**

## **ANEXO I.**

### **ENCUESTA**

Síndrome de Burnout y Desempeño Profesional de enfermeras (os) del  
Departamento de Anestesiología y Centro Quirúrgico del Hospital Regional  
Docente de Cajamarca-2017”

#### **Instrumento Maslach Burnout Inventory**

**Datos generales:** Tiempo de servicio ( )

Especialidad ( )

Número de trabajos que tiene ( )

**Instrucciones:** marque con una X según corresponda.

Escalas de Medición.

0: Nunca

1: Pocas veces al año o menos

2: Una vez al mes o menos

3: Unas pocas veces al mes o menos

4: Una vez a la semana

5: Pocas veces a la semana

6: Todos los días

<b>Síndrome de Burnout</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>6</b>
1. Me siento emocionalmente defraudado de mi trabajo							
2. Cuando termino mi jornada de trabajo me siento agotado							
3. Cuando me levanto en la mañana y me enfrento a otro a otra jornada de trabajo me siento fatigado.							
4. Siento que puedo comunicarme fácilmente con las personas que tengo que relacionarme con el trabajo.							
5. Siento que estoy tratando a algunos de mis subordinados como si fueran objetos impersonales.							
6. Siento que tratar todo el día con personas me cansa							
7. Siento que trato con mucha eficacia los problemas de mis pacientes.							
8. Siento que mi trabajo me está desgastando							
9. Siento que estoy influyendo positivamente en la vida de otras personas a través de mi trabajo.							
10. Siento que me he hecho más duro con la gente.							
11. Me preocupa que este trabajo me esté endureciendo emocionalmente							
12. Me siento con mucha energía en mi trabajo.							
13. Me siento frustrado en mi trabajo							
14. Siento que estoy demasiado tiempo en mi trabajo							
15. Siento que realmente no me importa lo que les ocurra a mis pacientes.							
16. Siento que trabajar en contacto directo con la gente me cansa.							
17. Siento que puedo crear con facilidad un clima agradable con mis pacientes.							
18. Me siento estimado después de haber trabajado íntimamente con mis pacientes							
19. Creo que consigo muchas cosas valiosas en este trabajo.							
20. Me siento como si estuviera al límite de mis posibilidades							
21. Siento que en mi trabajo los problemas emocionales son tratados de forma adecuada							
22. Me parece que los pacientes me culpan de alguno de sus problemas.							

## Encuesta Desempeño Profesional

**Instrucciones:** marque con una X según corresponda.

Escalas de Medición.

1: Nunca

2: A veces

3: Frecuentemente

4: Siempre

Desempeño Profesional	1	2	3	4
<b>CONOCIMIENTO</b>				
1. Conoce las diferentes patologías de su servicio.				
2. Aplica sus conocimientos correctamente en la práctica				
3. Toma decisiones oportunas en el cuidado de la integridad del paciente				
4. Brinda cuidados de enfermería adecuados según la necesidad de cada paciente				
5. Utiliza los equipos e instrumentos de forma adecuada				
6. Conoce la utilidad de los equipos e instrumentos.				
7. Valora y planifica los cuidados de enfermería según necesidad de los pacientes.				
<b>COMPETENCIA INTERPERSONAL</b>				
8. Mantiene buenas relaciones interpersonales con los pacientes y equipo de trabajo.				
9. Respeta la privacidad del paciente				
10. No comenta con las demás personas la situación del usuario sin fundamento				
11. No brinda información sobre la salud del paciente sin autorización médica.				
12. Participa en la satisfacción de las necesidades de bienestar y confort de los pacientes				
13. Proporciona a los médicos la información más relevante de los pacientes.				
14. Se entera oportunamente de cambios en las indicaciones médica				
<b>CALIDAD DE TRABAJO</b>				
15. Respeta las opiniones y sugerencias de los demás miembros del equipo multidisciplinario.				
16. Verifica que el material y equipo de sala funcione				
17. Prepara el material y el equipo necesario antes de cada procedimiento				
18. Realiza el lavado quirúrgico de manos antes de cada intervención quirúrgica.				
19. Practica las medidas de bioseguridad antes, durante y después de la intervención quirúrgica.				
20. Aplica las medidas de asepsia y antisepsia antes, durante y después de cada intervención.				
21. Mantiene en orden el material y equipo que emplea. }				
22. Entrega material y equipo de sala completo				

## ANEXO II. ENCUESTA PILOTO DESEMPEÑO

**Instrucciones:** marque con una X según corresponda.

Escalas de Medición.

1: Nunca

2: A veces

3: Frecuentemente

4: Siempre

Desempeño Profesional	1	2	3	4
<b>CONOCIMIENTO</b>				
1. Conoce las diferentes patologías de su servicio.				
2. Aplica sus conocimientos correctamente en la práctica				
3. Toma decisiones oportunas en el cuidado de la integridad del paciente				
4. Brinda cuidados de enfermería adecuados según la necesidad de cada paciente				
5. Utiliza los instrumentos de enfermería de forma adecuada				
6. Conoce la utilidad de los equipos e instrumentos.				
7. Valora y planifica los cuidados de enfermería según necesidad de los pacientes.				
<b>COMPETENCIA INTERPERSONAL</b>				
8. Brinda la guía necesaria al paciente.				
9. Respeta la privacidad del paciente				
10. No comenta con las demás personas la situación del usuario sin fundamento				
11. No brinda información sobre la salud del paciente sin autorización médica.				
12. Participa en la satisfacción de las necesidades de bienestar y confort de los pacientes				
13. Proporciona a los médicos la información más relevante de los pacientes.				
14. Se entera oportunamente de cambios en las indicaciones médicas				
<b>CALIDAD DE TRABAJO</b>				
15. Respeta las opiniones y sugerencias de los demás miembros del equipo multidisciplinario.				
16. Verifica que el material y equipo funcione				
17. Prepara el material y el equipo necesario antes de cada procedimiento				
18. Realiza el lavado quirúrgico de manos antes de cada intervención quirúrgica.				
19. Practica las medidas de bioseguridad antes, durante y después de la intervención quirúrgica.				
20. Aplica las medidas de asepsia y antisepsia antes, durante y después de cada intervención.				
21. Mantiene en orden el material y equipo que emplea. }				
22. Entrega material y equipo de sala completo				

### **ANEXO III. SOLICITUD DE PERMISO**

#### **SOLICITA PERMISO PARA APLICAR CUESTIONARIO**

Dr. Tito Urquiaga Melquiades

Director del Hospital Regional Docente Cajamarca.

Presente:

La autora del proyecto de investigación “Síndrome de Burnout y Desempeño Profesional de enfermeras (os) del Departamento de Anestesiología y Centro Quirúrgico del Hospital Regional Docente de Cajamarca-2017”, con el debido respeto nos presentamos y exponemos:

Que deseando optar el título de Segunda Especialidad en “Enfermería en Centro Quirúrgico” de la sección de Post – Grado de la Facultad de Enfermería de la Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo, solicito a Usted que nos brinde las facilidades pertinentes para aplicar el cuestionario tipo Likert del proyecto en mención, a las enfermeras (os) del Departamento de Anestesiología y Centro Quirúrgico del Hospital Regional Docente Cajamarca que Ud. dignamente dirige.

Segura de contar con su valioso apoyo, le agradezco anticipadamente.

---

Lic. Magda Muñoz Medina



## ANEXO IV. JUICIO DE EXPERTOS

Validación del cuestionario tipo Likert aplicado a las enfermeras (os) del Departamento de Anestesiología y Centro Quirúrgico del Hospital Regional Docente Cajamarca.

### JUICIO DE EXPERTO

Criterio: validez de contenido, por medio de la claridad y congruencia indique con una C si considera correcta, o con una I, si considera incorrecta, la relación de cada aspecto con el ítem en función de la variable; si lo cree conveniente, adicione sus observaciones.

Variable	Indicadores	Ítems	Contenido		Observaciones
			(1)	(2)	
Desempeño Profesional	Conocimiento	1,2,3,4,5,6,7			
	Competencias interpersonales	8,9,10,11,12,13,14			
	Calidad de trabajo	15,16,17,18,19,20,21,22.			

Datos de identificación del experto

Nombre y Apellido:

DNI N°:

Profesión:

Centro de trabajo:

Firma:

## **ANEXO V. CONFIABILIDAD**

### **CONSTANCIA DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO**

El **Lic. Alfredo Edgar Alcalde Guerra**, identificado con DNI N.º 18144146 de profesión Estadístico egresado de la Universidad Nacional de Trujillo, doy fe que el Instrumento tiene una confiabilidad de 0.880 mediante el cálculo del Alfa de Cronbach mediante el análisis en el SPSS versión 22, es decir que el instrumento es Confiable y se puede aplicar en el siguiente proyecto de Investigación titulado: **“SÍNDROME DE BURNOUT Y DESEMPEÑO PROFESIONAL DE ENFERMERAS (OS) DEL DEPARTAMENTO DE ANESTESIOLOGÍA Y CENTRO QUIRÚRGICO DEL HOSPITAL REGIONAL DOCENTE DE CAJAMARCA-2017”**

Resumen del alfa de Cronbach no deja de ser una media ponderada de las correlaciones entre las variables (o ítems) que forman parte de la escala. Puede calcularse de dos formas: a partir de las varianzas (Alpha de Cronbach) o de las correlaciones de los ítems (Alpha de Cronbach estandarizado). Hay que advertir que ambas fórmulas son versiones de la misma y que pueden deducirse la una de la otra. El Alpha de Cronbach y el Alpha de Cronbach estandarizados, coinciden cuando se estandarizan las variables originales (ítems).

A partir de las varianzas, el alfa de Cronbach se calcula así:

$$\alpha = \left[ \frac{k}{k-1} \right] \left[ 1 - \frac{\sum_{i=1}^k S_i^2}{S_t^2} \right],$$

Donde:

- $S_i^2$  es la **varianza** del ítem i,
- $S_t^2$  es la varianza de la suma de todos los ítems y
- k es el número de preguntas o ítems.

Atentamente

<i>Instrumento: Desempeño Profesional</i>																								<i>Método a)</i>
<i>N°</i>	<i>P1</i>	<i>P2</i>	<i>P3</i>	<i>P4</i>	<i>P5</i>	<i>P6</i>	<i>P7</i>	<i>P8</i>	<i>P9</i>	<i>P10</i>	<i>P11</i>	<i>P12</i>	<i>P13</i>	<i>P14</i>	<i>P15</i>	<i>P16</i>	<i>P17</i>	<i>P18</i>	<i>P19</i>	<i>P20</i>	<i>P21</i>	<i>P22</i>	<i>TOTAL</i>	
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	2	1	1	1	1	2	1	1	1	25	0.2978
2	2	1	1	1	2	1	1	1	1	2	1	1	1	2	2	1	1	1	1	1	1	2	28	0.3350
3	2	1	3	1	2	1	1	1	1	2	1	1	1	2	1	1	1	1	2	1	1	2	30	0.4645
4	2	1	3	1	2	1	1	3	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	30	0.4394
5	2	1	1	1	1	1	1	1	2	3	2	1	2	3	1	1	1	1	2	1	1	2	32	0.5206
6	1	3	1	2	2	1	1	2	1	3	2	1	2	3	1	2	3	2	1	1	2	2	39	0.7987
7	3	3	1	1	1	1	1	2	1	3	2	1	2	3	1	2	3	2	2	1	2	2	40	0.2963
8	2	1	3	1	2	2	1	2	1	3	2	1	2	3	2	1	1	1	2	1	1	1	36	0.2837
9	3	3	3	1	2	1	1	2	1	3	2	1	2	3	1	2	3	2	2	1	2	2	43	0.7328
10	3	3	1	1	1	1	3	2	1	3	2	1	2	3	1	2	3	2	2	1	2	3	43	0.3272
11	1	3	3	2	2	1	3	2	1	3	2	1	2	3	1	2	3	2	2	1	2	2	44	0.4618
12	3	3	3	1	2	1	1	2	1	3	2	1	2	3	1	2	3	2	2	1	2	2	43	0.4610
13	1	3	3	2	2	2	3	2	1	3	2	1	2	3	1	2	3	2	2	1	2	2	45	0.7328
14	1	3	3	2	2	2	3	2	1	3	2	1	2	3	1	2	3	2	3	1	2	2	46	0.2594
15	3	3	3	1	2	1	3	2	1	3	2	1	2	3	1	2	3	2	3	1	2	3	47	0.8967
16	1	3	3	2	1	1	3	1	2	3	2	3	2	3	3	2	3	2	2	1	2	2	47	0.8967
17	3	3	3	1	2	3	3	1	1	3	2	3	2	3	3	2	3	2	2	1	2	2	50	0.8967
18	2	3	3	2	3	1	3	3	3	3	1	1	1	3	1	2	3	2	3	1	2	2	48	0.5174
19	3	3	2	2	3	3	3	3	1	3	1	3	1	3	1	2	3	2	2	3	2	2	51	0.3014
20	3	3	1	1	3	3	3	1	3	3	2	1	2	3	3	2	3	2	2	1	2	2	49	0.8967
<i>Total</i>	<i>42</i>	<i>48</i>	<i>45</i>	<i>27</i>	<i>38</i>	<i>29</i>	<i>40</i>	<i>36</i>	<i>26</i>	<i>55</i>	<i>35</i>	<i>26</i>	<i>34</i>	<i>55</i>	<i>28</i>	<i>34</i>	<i>48</i>	<i>34</i>	<i>40</i>	<i>22</i>	<i>34</i>	<i>40</i>	<i>816</i>	<i>0.4177</i>
<i>Varianza</i>	<i>0.7</i>	<i>0.9</i>	<i>0.9</i>	<i>0.2</i>	<i>0.4</i>	<i>0.6</i>	<i>1.1</i>	<i>0.5</i>	<i>0.4</i>	<i>0.3</i>	<i>0.2</i>	<i>0.5</i>	<i>0.2</i>	<i>0.3</i>	<i>0.6</i>	<i>0.2</i>	<i>0.9</i>	<i>0.2</i>	<i>0.3</i>	<i>0.2</i>	<i>0.2</i>	<i>0.2</i>	<i>63.4316</i>	<i>Método b)</i>
<i>Desviación Estándar</i>	<i>0.9</i>	<i>0.9</i>	<i>1</i>	<i>0.5</i>	<i>0.6</i>	<i>0.8</i>	<i>1</i>	<i>0.7</i>	<i>0.7</i>	<i>0.6</i>	<i>0.4</i>	<i>0.7</i>	<i>0.5</i>	<i>0.6</i>	<i>0.8</i>	<i>0.5</i>	<i>0.9</i>	<i>0.5</i>	<i>0.6</i>	<i>0.4</i>	<i>0.5</i>	<i>0.5</i>	<i>7.96439</i>	<i>0.8800</i>

## **ANEXO VI. DATOS GENERALES DE ENCUESTA**

### **Datos generales del cuestionario**

Las características generales de la muestra se reflejan en las tablas de este ANEXO VI; puesto que es necesario tener conocimiento respecto al tiempo de servicios, nivel de capacitación y también si la enfermera trabaja en otros lugares o tiene mayor carga laboral de la que desempeña en el Hospital Regional Docente de Cajamarca.

En la Tabla 7 (ANEXO VI), se muestra el tiempo de servicio, encontramos que el 42,11% de las enfermeras (os) del Departamento de Anestesiología y Centro Quirúrgico del Hospital Regional Docente de Cajamarca tiene entre 2 a 5 años de tiempo de servicio, el 21,05% entre 5 a 10 años de servicio; el 13,16% entre 10 a 20 años de servicio y el 23,68% más de 20 años de servicio. Existe gran porcentaje que cuenta con más de 5 años trabajando en el área lo cual indica que existe experiencia laboral en el personal evaluado, un factor determinante cuando hablamos de Desempeño Profesional; sin embargo, si hablamos de Síndrome de Burnout es una causa de agotamiento laboral.

**Tabla 5**

Distribución de las enfermeras (os) del Departamento de Anestesiología y Centro Quirúrgico del Hospital Regional Docente de Cajamarca según años laborando

<b>Años laborando</b>	<b>fi</b>	<b>hi%</b>
De 2 a 5 años	16	42.11
De 5 a 10 años	8	21.05
De 10 a 20 años	5	13.16
Más de 20 años	9	23.68
<b>Total</b>	<b>38</b>	<b>100.00</b>

Fuente: Encuesta Aplicada

**Tabla 6**

Distribución de las enfermeras (os) del Departamento de Anestesiología y Centro Quirúrgico del Hospital Regional Docente de Cajamarca según además trabaja independiente

<b>Además trabaja independiente</b>	<b>fi</b>	<b>hi%</b>
No	20	52.63
Si	18	47.37
<b>Total</b>	<b>38</b>	<b>100.00</b>

Fuente: Encuesta Aplicada

**Tabla 7**

Distribución de las enfermeras (os) del Departamento de Anestesiología y Centro Quirúrgico del Hospital Regional Docente de Cajamarca según ha recibido capacitación

<b>Ha recibido capacitación</b>	<b>fi</b>	<b>hi%</b>
NO	9	23.68
Si	29	76.32
<b>Total</b>	<b>38</b>	<b>100.00</b>

Fuente: Encuesta Aplicada



## **ANEXO VII. CONSENTIMIENTO INFORMADO**

Nº.....

**Fecha:** .....

Yo....., abajo  
firmante, licenciada en enfermería que laboro en el Hospital Regional Docente  
Cajamarca, he sido informada sobre el propósito del presente trabado de  
investigación titulado: Síndrome de Burnout y Desempeño Profesional de  
enfermeras (os) del Departamento de Anestesiología y Centro Quirúrgico del  
Hospital Regional Docente de Cajamarca-2017, que será realizado por la  
Licenciada en enfermería Magda Muñoz

Por lo tanto, en forma consiente y voluntaria doy mi consentimiento a que se  
me aplique un cuestionario, instrumento de medición de Síndrome de Burnout y  
Desempeño Profesional, entendiendo que las informaciones dadas serán sólo para  
la autora, garantizado el secreto y respeto de mi privacidad.

Estoy consciente que el informe final será publicado sin que los nombres de  
los participantes de la investigación sean dados a conocer.