

UNIVERSIDAD NACIONAL DEL SANTA
FACULTAD DE CIENCIAS
ESCUELA PROFESIONAL DE ENFERMERÍA



**SÍNDROME DE BURNOUT Y DESEMPEÑO LABORAL EN
PROFESIONALES DE ENFERMERIA DE UN HOSPITAL
PÚBLICO. NUEVO CHIMBOTE, 2021**

PRESENTADO POR:

Bach. DÍAZ MIRANDA, Esly Eslith
Bach. VERASTEGUI GAMARRA, Yunelly Ketty

ASESORA:

Dra. MORGAN ZAVALA, Isabel

**TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE
LICENCIADA EN ENFERMERÍA**

NUEVO CHIMBOTE– PERU

2022

UNIVERSIDAD NACIONAL DELSANTA
FACULTAD DE CIENCIAS
ESCUELA PROFESIONAL DE ENFERMERÍA



Revisado y V° B° de:

A handwritten signature in blue ink, appearing to read "Morgan", is positioned above a horizontal line.

Dra. MORGAN ZA VALETA, Isabel

ASESORA

UNIVERSIDAD NACIONAL DEL SANTA
FACULTAD DE CIENCIAS
ESCUELA PROFESIONAL DE ENFERMERÍA



REVISADO y V° B° de:

Dra. MELGAREJO VALVERDE, Esperanza

PRESIDENTA

Lic. ORDOÑEZ FLORES, Anita

SECRETARIA

Dra. MORGAN ZAVALA, Isabel

INTEGRANTE

ACTA DE CALIFICACIÓN DE LA SUTENTACIÓN DE LA TESIS

En el Distrito de Nuevo Chimbote, en la Universidad Nacional de Santa, en el aula virtual videoconferencia Zoom, siendo las 12:00 horas del día .24 de febrero de 2022, dando cumplimiento a la Resolución Decanatural N°04-2022-UNS-D, se reunió el Jurado Evaluador presidido por Dra. Esperanza Doraliza Melgarejo Valverde, teniendo como miembros a Lic. Anita Ordoñez Flores (Secretaria) y Dra. Isabel Morgan Zavaleta. (integrante), para la sustentación de tesis a fin de optar el título de Profesional de Licenciada en Enfermería, realizado por el, las tesisistas Bach. DÍAZ MIRANDA, Esly Eslith y Bach. VERASTEGUI GAMARRA, Yunelly Ketty., quien (es) sustentó (aron) la tesis intitulada: **SÍNDROME DE BURNOUT Y DESEMPEÑO LABORAL EN PROFESIONALES DE ENFERMERIA DE UN HOSPITAL PÚBLICO. NUEVO CHIMBOTE, 2021.**

Terminada la sustentación, el (la), (los) tesista (as)s respondió (ieron) a las preguntas formuladas por los miembros del jurado.

El Jurado después de deliberar sobre aspectos relacionados con el trabajo, contenido y sustentación del mismo y con las sugerencias pertinentes, declara la sustentación como MUY BUENO. asignándole un calificativo de 18. Puntos, según artículo. 103º del Reglamento General de Grados y Títulos de la Universidad Nacional del Santa vigente (Resolución N° 492-2017-CU-R-UNS).

Siendo las 13:20. horas del mismo día se dio por terminado el acto de sustentación firmando los miembros del Jurado en señal de conformidad

.....
Dra. Esperanza Doraliza Melgarejo Valverde
Presidente

.....
Lic. Anita Ordoñez Flores
Secretaria

.....
Dra. Isabel Morgan Zavaleta
Integrante

Distribución: Integrantes JE (03), tesisistas (04) y archivo (02).



Recibo digital

Este recibo confirma que su trabajo ha sido recibido por Turnitin. A continuación podrá ver la información del recibo con respecto a su entrega.

La primera página de tus entregas se muestra abajo.

Autor de la entrega: Díaz Miranda, Eslly Eslith Y Verastegui Gamarra, Yunelly Ketty
Título del ejercicio: Tesis
Título de la entrega: SÍNDROME DE BURNOUT Y DESEMPEÑO LABORAL EN PROFE...
Nombre del archivo: IT_Possutentaci_n_D_az_y_Verastegui_10_03_22.docx
Tamaño del archivo: 742.55K
Total páginas: 53
Total de palabras: 9,267
Total de caracteres: 55,164
Fecha de entrega: 14-mar.-2022 09:51p. m. (UTC-0500)
Identificador de la entre... 1784553840



DEDICATORIA

A Dios, por brindarme la vida y buena salud, por haberme acompañado a lo largo de mi formación profesional y darme sabiduría, fortaleza para alcanzar mis objetivos.

A mi madre, Juana Miranda Alejos por su amor, su compañía, por su continuo esfuerzo en brindarme la mejor educación, por motivarme a seguir adelante y por su apoyo incondicional en todos mis proyectos.

A mi padre, Jennyger Díaz, por su apoyoy motivarme con sus consejos a seguir adelante en mi carrera profesional.

A mis ángeles, Florencia y Fernando por su compañía, sus constantes consejos, por acompañarme paso a paso en mi vida, su cariño y amor incondicional.

A mi familia, por estar presente en mivida en los buenos y malos momentos.

ESLITH

DEDICATORIA

A Dios, por cuidarme y acompañarme a lo largo de mi vida, por guiarme por el camino correcto para ser una mejor persona y profesional.

A mi madre, María Consuelo Gamarra por brindarme la oportunidad de estudiar, por su amor, por su apoyo incondicional, motivación y aliento en la realización de mis objetivos y metas.

A mis amigos, leales y valerosos, por su compañía y consejos, que me motivan crecer como persona y desarrollarme como profesional.

A mí, porque a pesar de querer rendir muchas veces, no lo hice, sigo en pie.

YUNELLY

AGRADECIMIENTO

A nuestra Alma Mater, Universidad Nacional del Santa, en especial a la Escuela Profesional de Enfermería, que nos ha brindado conocimientos y experiencias a lo largo de estos años de formación profesional, fortaleciendo la vocación de servicio y cuidado.

De manera especial a nuestra asesora Dra. Morgan Zavaleta Isabel, por su apoyo incondicional, su paciencia, sus enseñanzas a lo largo de nuestra formación profesional y de la realización de la investigación para la obtención del título profesional.

A los docentes de la E. P. Enfermería, por transmitirnos sus conocimientos a través de sus enseñanzas y por acompañarnos paso a paso en nuestra vida universitaria.

A los profesionales de enfermería, que trabajan en el área covid-19, por sus aportes su disponibilidad de tiempo en la ejecución de la investigación.

ESLITH Y YUNELLY

ÍNDICE GENERAL

	Pág.
DEDICATORIA	iv
AGRADECIMIENTO	vi
ÍNDICE	vii
RESUMEN	xi
ABSTRACT	xii
I. INTRODUCCIÓN	13
II. MARCO TEÓRICO	21
III. MATERIALES Y MÉTODOS	26
IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN	
4.1. RESULTADOS	31
4.2. ANÁLISIS Y DISCUSIÓN	37
V. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	
5.1. CONCLUSIONES	40
5.2. RECOMENDACIONES	41
VI. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	42
VII. ANEXOS	49

INDICE DE CUADROS

	Pág.
CUADRO 1:	31
SÍNDROME DE BURNOUT EN PROFESIONALES DE ENFERMERIA DEL ÁREA COVID-19 DE UN HOSPITAL PÚBLICO. NUEVO CHIMBOTE, 2021.	
CUADRO 2:	33
DESEMPEÑO LABORAL EN PROFESIONALES DE ENFERMERIA DEL ÁREA COVID-19 DE UN HOSPITAL PÚBLICO. NUEVO CHIMBOTE, 2021.	
CUADRO 3:	35
RELACIÓN ENTRE EL SÍNDROME DE BURNOUT Y EL DESEMPEÑO LABORAL EN PROFESIONALES DE ENFERMERIA DEL ÁREA COVID-19 DE UN HOSPITAL PÚBLICO. NUEVO CHIMBOTE, 2021.	

INDICE DE FIGURAS

	Pág.
FIGURA 1:	32
SÍNDROME DE BURNOUT EN PROFESIONALES DE ENFERMERIA DEL ÁREA COVID-19 DE UN HOSPITAL PÚBLICO. NUEVO CHIMBOTE, 2021.	
FIGURA 2:	34
DESEMPEÑO LABORAL EN PROFESIONALES DE ENFERMERIA DEL ÁREA COVID-19 DE UN HOSPITAL PÚBLICO. NUEVO CHIMBOTE, 2021.	
FIGURA 3:	36
RELACIÓN ENTRE EL SÍNDROME DE BURNOUT Y EL DESEMPEÑO LABORAL EN PROFESIONALES DE ENFERMERIA DEL ÁREA COVID-19 DE UN HOSPITAL PÚBLICO. NUEVO CHIMBOTE, 2021.	

ÍNDICE DE ANEXOS

	Pág.
ANEXO 1:	50
CONSENTIMIENTO INFORMADO	
ANEXO 2:	51
CUESTIONARIO: “SINDROME DE BURNOUT”	
ANEXO 3:	53
CUESTIONARIO: “DESEMPEÑO LABORAL EN PROFESIONALES DE ENFERMERIA”	

RESUMEN

El presente trabajo de investigación de tipo cuantitativo, descriptivo y correlacional de corte transversal, tuvo como objetivo conocer la relación entre el Síndrome de Burnout y desempeño laboral en profesionales de enfermería del área Covid-19 de un hospital público. Nuevo Chimbote, 2021. La muestra estuvo constituida por 40 profesionales de enfermería. La recolección de datos se realizó a través de dos instrumentos: Cuestionario de síndrome de Burnout y Cuestionario de desempeño laboral en profesionales de enfermería. Para el procesamiento de datos se utilizó el programa especializado de estadística en SSPS versión 25 y para el análisis se aplicó la prueba estadística Independencia de criterios (Chi cuadrado χ^2). Se obtuvo los siguientes resultados:

El 45,0% de los profesionales de enfermería del área Covid-19 tuvieron un nivel de Burnout medio, el 32.5 % de nivel de Burnout bajo y el 22.5% tuvieron un nivel de Burnout alto.

El 47.5% de los profesionales de enfermería del área Covid-19 tuvieron un desempeño laboral regular, el 42.5% tuvieron un desempeño laboral eficiente, el 47.5% nivel regular y el 10% nivel de desempeño laboral deficiente.

Existe relación estadística significativa entre ambas variables $P = 0,010$.

Palabras claves: Desempeño laboral, profesionales de enfermería, síndrome de Burnout.

ABSTRACT

The objective of this quantitative, descriptive, cross-sectional correlational research work is to determine the relationship between Burnout Syndrome and job performance in nursing professionals in the Covid-19 area from a public hospital. Nuevo Chimbote, 2021. The sample consisted of 40 nursing professionals. Data collection was carried out through two instruments: Burnout Syndrome Questionnaire and Work Performance Questionnaire in nursing professionals. For data processing, the specialized statistical program in SPSS version 25 was used and for the analysis, the Statistical test Independence of criteria (Chi square χ^2) was applied. The following results were obtained:

45.0% of nursing professionals in the Covid-19 area have a medium level of Burnout, 32.5% have a low level of Burnout and 22.5% have a high level of Burnout.

47.5% of nursing professionals in the Covid-19 area have regular job performance, 42.5% have efficient job performance, 47.5% regular level and 10% poor job performance level.

If there is a significant statistical relationship between both variables $P = 0.010$.

Keywords: Work performance, nursing professionals, Burnout syndrome

I. INTRODUCCIÓN

El síndrome de Burnout es un tipo de estrés laboral, un estado de agotamiento físico, emocional y mental que tiene consecuencias en la autoestima y afecta principalmente a profesionales de salud. De acuerdo con la Organización Mundial de la Salud (OMS), los profesionales de enfermería son quienes contribuyen en mayor medida al desarrollo de la salud de las personas, por tanto, su salud está condicionada por riesgos del lugar de trabajo (Vega, 2020).

Existen diversos factores que desencadenan este síndrome, el trato con los usuarios demandantes, el contacto con la enfermedad, el dolor del paciente, la muerte, la escasez del personal, jornadas laborales que pasan las 10 horas, el nivel de responsabilidad, labores monótonas, mal clima laboral, inadecuada comunicación con compañeros, baja retribución salarial; lo que está ocasionando estrés en enfermeras (os) afectando el desarrollo y desempeño laboral. (Aldrete et al., 2015)

A nivel mundial el estrés laboral crónico es la cuarta causa de enfermedad en el trabajador, sobre todo en profesionales de la salud, quienes están expuestos a un alto nivel de estrés y a ciertos factores inherentes al ejercicio profesional. Enfermería representa la cuarta profesión más estresante, por el hecho que al brindar cuidado a la persona abarca su totalidad, en los aspectos más intensos: sufrimiento, ira, frustración, miedo y muerte. (Sebastián et al., 2016)

El profesional de enfermería está expuesta a experimentar un cierto grado de desgaste profesional, que puede conducir a la manifestación de actitudes y sentimientos desfavorables, tanto para el profesional como para la persona a la que ofrece su servicio. Este conjunto de actitudes y sentimientos conducen hasta el llamado "Síndrome de Burnout", o "síndrome del quemado por estrés laboral asistencial". (García, 2016)

El estrés cuando es crónico tiene como consecuencia al Síndrome de Burnout, lo cual es padecido frecuentemente por personas que desarrollan su trabajo entre la vida y la muerte, laboran bajo presión o "contra reloj" "en íntimo contacto con otros seres humanos con los que establecen relaciones interpersonales, entre ellos el personal de enfermería, en consecuencia, está vinculado directamente al entorno laboral (Saborío e Hidalgo, 2015); [como es la situación que atraviesa en la actualidad la enfermera que labora en el área Covid – 19, como se evidencia en las expresiones " Me tengo que proteger mucho, porque

trabajo en esta área”, “tengo miedo de contagiarme y contagiar a mi familia”, “tengo pena por estos pacientes, se sienten muy solos, me afecta mucho”].

Cada servicio constituye un escenario para su desempeño laboral, los cuales tienen marcadas diferencias, así en algunos servicios, de unidades críticas: tales como la unidad de cuidados intensivos (UCI), sala de operaciones y la emergencia, las presiones emocionales son mayores (Álvarez & Rodríguez, 2016); [situación similar pueden estar vivenciando las enfermeras(os) que laboran en el área Covid – 19].

Según la Organización Mundial de la Salud (OMS, 2022), el 31 de diciembre de 2019 en Wuhan (China), se notifica un conglomerado de casos de neumonía en la ciudad. El 7 de enero se determina que están causados por el virus ARN monocatenario propio de la familia Coronaviridae (2019-nCoV). El 11 de febrero pasó a llamar al 2019-nCoV como SARS-CoV-2 (Síndrome Agudo Respiratorio Severo Coronavirus 2), siendo el causante de esta enfermedad denominada coronavirus. (COVID-19)

Con fecha de 11 de marzo de 2020 la OMS, declaró el estado de pandemia por SARS-CoV-2 tras la afectación de más de 125 países y con más de 130.000 casos confirmados en el mundo. (OMS, 2022)

En el Perú, el 6 de marzo de 2020, se informó sobre el primer caso positivo de COVID-19, éste brote se propagó rápidamente entre la población. En Áncash, 24 de enero 2021, se han registrado 26,523 casos positivos en los distritos de Chimbote, Nuevo Chimbote, Santa y Coishco) y 1,376 muertes relacionados por coronavirus. (MINSA, 2021)

Desde el primer caso confirmado y hasta enero de 2022 se han procesado muestras para 22 674 737 personas con la COVID-19, obteniéndose 2 440 349 casos confirmados y más de 62 000 peruanos han perdido la vida a causa de esta enfermedad, lo cual supone mucha preocupación en la población y personal de salud, sobretodo en enfermeros (as) salud que se encuentra en primera línea por el exceso de carga laboral, la cantidad creciente de pacientes hospitalizados y/o personas que requieren atención, así como el potencial riesgo de contagio por atender pacientes COVID-19, hace que el estrés en este sector de la población se vea aumentada. (MINSA, 2022)

La pandemia ocasionada por el SARS-COV2 supone un gran reto para la salud pública, ya que, a pesar de tener un impacto a nivel económico significativo, también influye en la

salud mental, que se describe en 2 grandes consecuencias: el impacto psicológico ocasionada en la población en general debida a las restricciones establecidas por cada gobierno para controlar los casos que en la actualidad se encuentran en aumento; y el impacto en la salud mental de los profesionales de salud quienes se ven afectados por la gran carga laboral y el alto riesgo de exposición. (Hernández, 2020)

En el Ámbito Internacional se reportan algunas investigaciones relacionado con las variables de estudio:

En Bolivia, Calle (2020) en su investigación buscó determinar el nivel del síndrome de Burnout durante la pandemia Covid-19 en el personal de enfermería de la Unidad de Cuidados Intensivos Neonatales del Hospital Municipal Boliviano Holandés, El Alto, gestión. Los resultados demostraron que existe un nivel alto de Burnout en el personal de enfermería, dando respuesta a la hipótesis formulada, se comprobó la relación entre las variables analizadas, en este caso el Covid-19 y el síndrome de Burnout, los datos de la correlación canónica (no lineal), establece que existe una relación significativa, asimismo la prueba Chi cuadrado otorga una relación significativa entre las variables, es decir, existe asociación entre ellas. (Calle, 2020)

En Colombia, Gutiérrez et al. (2016) en su estudio buscó establecer la prevalencia del síndrome de Burnout en los profesionales de enfermería que laboran en la Orinoquia colombiana, comparando aquellos que trabajan en atención hospitalaria con quienes trabajan en áreas diferentes a la hospitalaria. Concluyeron que la prevalencia del síndrome de Burnout es mayor en enfermeros del área hospitalaria, se encontró asociación estadística entre laborar en atención hospitalaria asistencial con un valor de $p: 0,008$. (Gutierrez et al., 2016)

En México, Rendón et al. (2018) en su investigación buscó identificar la prevalencia del síndrome de Burnout en el personal de enfermería de unidades de cuidado crítico y de hospitalización”. Concluyó que el nivel del síndrome de Burnout fue medio con el 82,2%. (Rendón et al., 2018)

En el ámbito nacional se reporta las siguientes investigaciones:

En Lima, Culquicondor (2020) en su investigación buscó determinar el nivel de síndrome de Burnout en el personal de enfermería del área de Covid 19 en el Hospital Nacional

Arzobispo Loayza”. Concluyó que el nivel de síndrome Burnout es medio con 44.4%, nivel bajo 39.7% y nivel alto con 15.9% (Culquicondor, 2020).

En Huánuco, Loyola (2016) en su investigación buscó determinar la relación existente entre la presencia del síndrome de Burnout con el desempeño laboral del profesional de enfermería de los servicios críticos de Emergencia, UCI y Centro Quirúrgico del Hospital Regional Hermilio Valdizán Medrano”. Concluyó que el 90,0% (27 enfermeros) presentaron síndrome de Burnout de nivel medio y el 63,3% (19 enfermeros) lograron desempeño laboral moderado. Por otro lado, el síndrome de Burnout se relaciona significativamente con el desempeño laboral del profesional de enfermería de los servicios críticos en estudio, con $p \leq 0,000$ (Loyola, 2016).

En Lima, Gutiérrez (2018) en su estudio buscó determinar la relación que existe entre el síndrome de Burnout y desempeño laboral de las enfermeras del Instituto Nacional de Salud del Niño en la Unidad de Cuidados Intensivos, San Borja. Tuvo como resultado que el síndrome de Burnout es de nivel medio con 71,0%. El desempeño laboral fue de nivel eficiente 63,2%, se evidenció que existe una relación significativa negativa baja ($p=0,023$ y $r=-0,214$) entre las variables (Gutiérrez, 2018).

En Cajamarca, Huamán (2019) en su estudio buscó determinar el nivel de síndrome de Burnout en los profesionales de enfermería del Hospital II-E Simón Bolívar”. Concluyó que hay presencia de síndrome de Burnout en un nivel medio, en las dos primeras dimensiones y en la dimensión falta de realización personal en un nivel bajo. Sin embargo, encontramos que hay un buen porcentaje en la dimensión agotamiento emocional y despersonalización que presenta un nivel alto de síndrome de burnout (Huamán, 2019).

En Huancayo, Pérez y Taype (2018) en su investigación buscó determinar “Síndrome de Burnout con la satisfacción laboral en enfermeras del Hospital Regional Docente Clínico Quirúrgico Daniel Alcides Carrión. Los resultados más importantes fueron: el síndrome de Burnout fue alto con 12%, intermedio con 76.1%, bajo con 12%. Concluyendo que si existe relación entre ambas variables con un valor de $p: 0,000$ (Pérez & Taype, 2017).

En Lima, Abarca (2018), en su investigación buscó determinar la relación entre el nivel de síndrome de Burnout y desempeño laboral en el personal de enfermería del servicio de neonatología del Hospital de Ventanilla”. Los resultados fueron síndrome de Burnout nivel bajo 80,0%, el 13,3% están en un nivel medio y el 6,7% están en un nivel alto, en cuanto

al desempeño laboral el nivel fue adecuado 63,3%. Concluyó que existe relación estadística entre ambas variables con un valor de Spearman de -0,520 y un valor de p: 0,003 (Abarca, 2017).

En el ámbito local se reporta las siguientes investigaciones:

En Chimbote, Gonzales (2017) en su investigación buscó determinar la relación entre el síndrome de Burnout y desempeño laboral en el departamento de enfermería del Hospital III Essalud". Concluyó que la correlación de Pearson con un resultado de 0.831 y el sig. bilateral es de 0,029 menor al nuestro margen de error de 0.05, de nuestras variables síndrome de Burnout y desempeño Laboral lo cual denota una buena correlación entre ambas lo que nos llevara a aceptar la hipótesis del investigador (González, 2017).

En Chimbote, Bravo y Cotrina (2016) en su tesis buscó determinar los factores de riesgo asociados al síndrome de Burnout en el profesional de Enfermería del Hospital III Essalud". Tuvo como resultado que, del total de los profesionales de Enfermería encuestados, se observa que el 95.9% presenta un síndrome de Burnout intermedio, el 4.1% un síndrome de Burnout bajo y el 0% no presenta Síndrome de Burnout alto, concluyó que si existe relación significativa $P < 0.05$ entre las variables (Bravo & Cotrina, 2016).

1.1. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

¿Cuál es la relación entre el síndrome de Burnout y el desempeño laboral en profesionales de enfermería del área Covid-19 de un hospital público. Nuevo Chimbote, 2021?

1.2. OBJETIVOS

1.2.1. Objetivo General

Conocer la relación entre el síndrome de Burnout y el desempeño laboral en profesionales de enfermería del área Covid-19 de un hospital público. Nuevo Chimbote, 2021.

1.2.2. Objetivos específicos

1. Identificar el síndrome de Burnout en profesionales de enfermería del área Covid-19 de un hospital público. Nuevo Chimbote, 2021.

2. Identificar el desempeño laboral en profesionales de enfermería del área Covid-19 de un hospital público. Nuevo Chimbote, 2021.
3. Determinar la relación entre el síndrome de Burnout y el desempeño laboral en profesionales de enfermería del área Covid-19 de un hospital público. Nuevo Chimbote, 2021.

1.3. FORMULACIÓN DE HIPÓTESIS

Existe relación estadística significativa entre el síndrome de Burnout y el desempeño laboral en profesionales de enfermería del área Covid-19 de un hospital público. Nuevo Chimbote, 2021.

1.4. IMPORTANCIA

El síndrome de Burnout fue declarado en el año 2000 por la Organización Mundial de la Salud como un factor de riesgo laboral por su capacidad para afectar la calidad de vida, salud mental e incluso hasta poner en riesgo la vida. Su definición no se encuentra en el CIE 10, pero se describe como una forma inadecuada de afrontar el estrés crónico, cuyos rasgos principales son el agotamiento emocional, la despersonalización y la disminución del desempeño personal (Saborío, Hidalgo, 2015).

El presente trabajo de investigación les permitió conocer la relación que existe entre el síndrome de Burnout y desempeño laboral en profesionales de enfermería del área Covid-19. Ya que durante nuestras prácticas de internado en los centros de salud y hospitales observamos que los profesionales de enfermería que laboran en áreas que no son tan complejas, desde ya presentan estrés, cansancio, desesperación, agotamiento y se evidencia en el trato con el usuario, con los familiares y hasta con sus colegas. Y es por eso que nace la inquietud de conocer el nivel de síndrome de Burnout en profesionales de enfermería que laboran en un área, donde la vida del paciente está en juego, en riesgo de perderla y cómo esto se relaciona con su desempeño laboral y profesional.

Asimismo, cuando trabajamos a inicios de la pandemia, en el centro de salud, se observó el nivel de estrés a causa de la situación actual, el miedo que ocasionaba el ser contagiado, despertando en nosotros el interés de conocer cómo sería la

atención de pacientes críticos Covid-19 en un hospital y cómo repercute emocionalmente en las enfermeras (os).

Para la ciencia, este estudio contribuyó a fortalecer y ampliar conocimientos acerca del tema.

Al profesional de enfermería, este aporte le permitió conocer la relación entre el síndrome de Burnout y desempeño laboral, tema que involucra el nivel profesional y personal; el síndrome de Burnout se manifiesta con fatiga física, emocional y cognitiva que exige a la persona responder frente a circunstancias estresores presentes en su labor. Actuar a tiempo a través de estrategias y alternativas de manejo y no perjudique su vida personal y profesional, y brindar un mejor cuidado al paciente.

A las instituciones de salud, este aporte les permitió conocer la realidad que atraviesan los enfermeros (as) durante la pandemia en el área Covid-19 de un establecimiento de salud, así fomentar la implementación de estrategias de intervención, programas, proyectos con respecto a prevenir, controlar y disminuir el riesgo de presentar síndrome de Burnout evitando afectar su desempeño laboral.

Para la Escuela Profesional de Enfermería, este estudio contribuyó a la extensión de sus contenidos curriculares respecto al síndrome de Burnout y desempeño laboral en la formación del futuro profesional de enfermería.

Para la Universidad Nacional del Santa y demás instituciones formadoras de profesionales de salud, con esta investigación se fortalecerá las futuras investigaciones sirviendo como fuente bibliográfica, para estudiantes, docentes de enfermería y profesionales de la salud.

1.5. LIMITACIONES DEL TRABAJO

Por el contexto de la pandemia de la Covid-19, hubo restricciones para aplicación de los instrumentos de manera presencial, así que se optó por aplicarla en formato digital (cuestionario virtual), a través de la red social Whatsapp.

Se tomó más tiempo en la recepción de los cuestionarios de manera virtual, ya que los profesionales de enfermería prolongaban el envío de los instrumentos

aplicados, referían tener horarios difíciles, de doble jornada laboral, se encontraban ocupados y cansados.

II. MARCO TEÓRICO

El trabajo de investigación se sustentó en el Enfoque de Riesgo.

El enfoque de riesgo, es un método que se emplea para medir las necesidades de atención por parte de grupos de población específicos. Este enfoque se basa en la observación de que no todas las personas, las familias y las comunidades tiene la misma probabilidad o riesgo de enfermar o morir, si no que para algunos esta probabilidad es mayor que para otros (OPS, 1999).

El enfoque de riesgo asume que, a mayor conocimiento sobre los eventos negativos, mayor posibilidad de actuar sobre ellos con anticipación para evitarlos, cambiando las condiciones que exponen a un individuo o grupo a adquirir la enfermedad o el daño (Krauskopf et al., 1995).

El enfoque de riesgo consiste en la identificación de los profesionales de enfermería que están experimentando síndrome de Burnout con riesgo a afectar su desempeño laboral.

Por otro lado, el enfoque de riesgo conduce a la identificación de los factores protectores, como en aquellos profesionales que no presentan síndrome de Burnout o presentan un nivel bajo, por lo que disminuye la vulnerabilidad y favorecen la resistencia al daño, es decir disminuye el riesgo de afectar su desempeño laboral. Es importante destacar que la situación puede ser de alto riesgo en un momento del ciclo vital y dejar de serlo en otro período. Esto se debe a que logros del desarrollo personal en los profesionales de enfermería, como son la adquisición de capacidades biológicas, psicológicas y recursos sociales influirán tanto como las condiciones del entorno de acuerdo al grado en que sean protectoras, peligrosas, incapacitantes, capacitantes (Krauskopf et al., 1995).

Factor de riesgo es cualquier característica o circunstancia detectable en una persona o un grupo de personas que se ve asociada con un incremento de la probabilidad de padecer, experimentar un daño a la salud, por ejemplo, si el profesional de enfermería tiene síndrome de Burnout (alto, medio), este constituye un factor de riesgo para afectar su desempeño laboral (Álvarez, 2018).

El término “Burnout” se traduce como desgaste profesional, para referirse a un estado de cansancio físico y emocional resultante de las condiciones de trabajo, está caracterizado

por un proceso paulatino, por el cual las personas pierden interés en sus tareas, el sentido de responsabilidad y pueden llegar a profundas depresiones, y fue en el año de 1981 donde Maslach y Jackson definen al Síndrome de Burnout como una respuesta inadecuada a un estrés emocional crónico (Lalupu, 2021).

El síndrome de burnout, suele presentarse con mayor frecuencia en aquellos puestos de trabajo relacionados con atención a terceros, como: docentes, personal sanitario o personas que trabajan en atención al cliente (Martínez, 2010).

- Predominan más los síntomas mentales o conductuales que los físicos. Entre los síntomas se señalan, el cansancio mental o emocional, fatiga y depresión; siendo el principal el cansancio emocional.
- Se clasifica como un síndrome clínico-laboral.
- Se desencadena por una inadecuada adaptación al trabajo, que conlleva a una disminución del rendimiento laboral junto a la sensación de baja autoestima. (Maslach, 1993)

Vulnerabilidad, es la medida de la susceptibilidad, predisposición intrínseca o extrínseca de los profesionales de enfermería a sufrir un daño a su salud y tener dificultad para recuperarse de ello; esto se debe a la presencia de cierto número de tipo genético, ambiental, biológicas, psicosociales, que actuando individualmente o entre sí desencadenan la presencia de un proceso, se dice que son individuos o colectivos especialmente vulnerables (Álvarez, 2018).

El profesional de enfermería está expuesta a experimentar un cierto grado de desgaste profesional, que puede conducir a la manifestación de actitudes y sentimientos desfavorables, tanto para el profesional como para la persona a la que ofrece su servicio. Este conjunto de actitudes y sentimientos conducen hasta el llamado "Síndrome de Burnout", o "síndrome del quemado por estrés laboral asistencial". (García, 2016)

Riesgo, constituye una medida que refleja la probabilidad de que las personas sanas pero expuestas a ciertos factores, adquieran o desarrollen un evento, impacto o daño a la salud (enfermedad, muerte). Los profesionales de enfermería con síndrome de Burnout alto y medio tienen mayor riesgo de tener un desempeño laboral deficiente,

causando devastadores efectos psicológicos en los profesionales dañando la calidad de vida y disminuyendo su calidad asistencial resultando a determinados niveles incapacitantes para el ejercicio de la profesión (Macías, 2013).

Probabilidad es una medida de algo incierto, donde todo es seguro, no hay lugar para laprobabilidad, ya que no existe duda. El estudio de población, permite obtener la probabilidad de que, un evento o daño ocurra en ese grupo de personas, y que se exprese como tasas de incidencia. Posteriormente, la probabilidad para un individuo en particular, debe inferirse a partir de la población estudiada (Krauskopf, 2009).

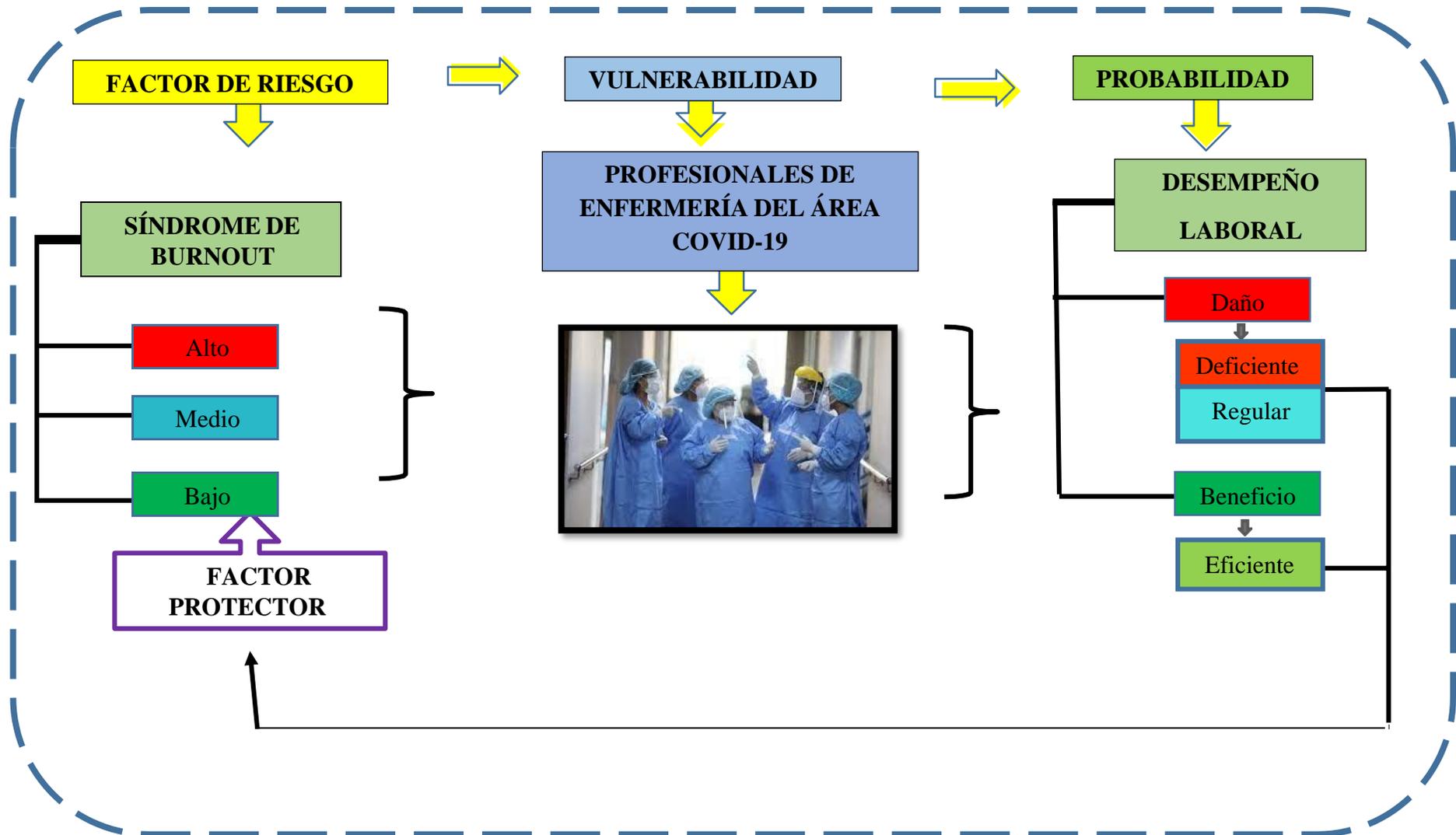
El desempeño laboral está ligada a las características de cada individuo, las cuales están conformadas por: destrezas, cualidades y conocimientos adquiridos por las personas, estas contribuyen a la competitividad de las empresas (Milkovich et al., 1994).

Es necesario que el profesional de enfermería tenga una formación profesional adecuada, esté bien capacitado para lograr un efecto positivo en el paciente y en la calidad de atención, con autonomía laboral, esté motivado, sea responsable, demuestre facilidad de comunicación interprofesional, que sea dirigido por personas que apliquen el liderazgo efectivo para lograr resultados efectivos, y que su entorno de trabajo sea favorable, para lograr el reconocimiento a la labor profesional y mejore el desempeño del profesional de enfermería (Vega, 2020).

El desempeño laboral de enfermería en la atención al paciente es la capacidad manifestada por el experto de enfermería, por medio del desarrollo de las obligaciones, habilidades y funciones inherentes a la disciplina, donde refleje el dominio técnico, humano y profesional, así como, el liderazgo conveniente que admitan una correspondencia adecuada entre el saber, el saber ser y el hacer (Espinosa, 2016).

Daño, es el resultado, afección o situación no deseada en función de la cual se mide el riesgo. La prevención del daño centra su atención en reducir la vulnerabilidad e identificar los factores de mayor riesgo y evaluarlos. Los profesionales de enfermería del área Covid-19 es el grupo vulnerable, y además si tienen un alto síndrome de Burnout tendrán un deficiente desempeño laboral, su vulnerabilidad será aún mayor para sufrir un daño.

Beneficio, está relacionado a características o factores que actúan como protectores. Los profesionales de enfermería si tienen un bajo síndrome de Burnout su desempeño laboral será eficiente, lo cual constituye un beneficio para ellos mismo.



ESQUEMA DEL ENFOQUE DE RIESGO ADAPTADO A LA PRESENTE INVESTIGACIÓN

III. MATERIALES Y MÉTODOS

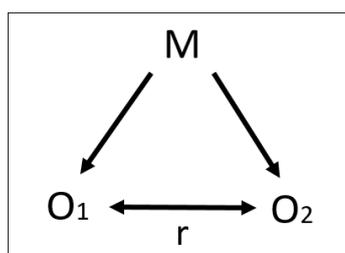
3.1. Método de estudio

Trabajo de investigación tipo descriptivo correlacional de corte transversal.

- **Descriptivo:** Porque se observó los fenómenos tal y como se dan en su contexto.
- **Correlacional:** Porque determinó la relación que existe entre dos variables.
- **De Corte Transversal:** Porque se identificó las características de la unidad de análisis en un momento dado y se procedió a la descripción y análisis de los mismos.

3.2. Diseño de estudio

El diseño de estudio fue no experimental de tipo descriptivo correlacional de corte transversal.



Donde:

M: Profesionales de enfermería del área de Covid-19

O1: Síndrome de Burnout

O2: Desempeño laboral

r: Relación entre dos variables

3.3. Población y muestra

La población fue elegida por muestreo de conveniencia, no probabilístico. Estuvo conformada por 40 profesionales de enfermería del área Covid-19 de un hospital público. Nuevo Chimbote, entre los periodos de agosto a septiembre que cumplan con los criterios de inclusión.

a) Unidad de análisis:

Profesionales de enfermería que trabaja en el área Covid-19 de un público. NuevoChimbote.

b) Marco muestral

Registro de profesionales de enfermería que laboran en el área Covid-19 de un hospital público año 2021.

c) Criterios de inclusión

- Profesionales de enfermería que trabajan en el área Covid-19 de un hospital público. Nuevo Chimbote.
- Nombrados o contratados que hayan laborado mínimo 3 meses en el área Covid-19.
- Que deseen participar voluntariamente de la investigación.

d) Diseño muestral

La muestra estuvo conformada por 40 profesionales de enfermería que laboraron durante el tiempo de recolección de datos.

3.4. Aspectos éticos

El trabajo de investigación consideró los principios éticos establecidos en el Código de Ética de Investigación de la Universidad Nacional Del Santa (UNS, 2017).

- a. Protección a la persona:** Se debe respetar la dignidad humana, la identidad, la diversidad, la libertad, el derecho de autodeterminación informativa, la confidencialidad y la privacidad de las personas que participan en el proceso de investigación. Por tanto, los profesionales de enfermería del área Covid-19 de un hospital público tuvieron la libertad de participar voluntariamente, las aplicaciones de los instrumentos fueron de carácter confidencial, además, la publicación de los resultados es objetiva al no revelar datos personales.
- b. Consentimiento informado:** En toda investigación se debe contar con la manifestación de la voluntad, informada, libre, inequívoca y específica a través de la cual las personas o titulares de los datos, consienten el uso de su información para los fines específicos de la investigación.

Se brindó a los profesionales de enfermería la información necesaria de la investigación, voluntariamente aceptaron y firmaron el consentimiento informado para su participación. (Anexo 1)

- c. Cuidado al medio ambiente y al respeto de la biodiversidad:** Implica el respeto de todas y cada una de las especies de seres vivos, así como a la diversidad genética. En el presente estudio se respetó a cada participante, la recolección de datos fue de manera virtual, así evitando la exposición a la enfermedad del COVID-19.
- d. Responsabilidad, Rigor Científico y Veracidad:** Involucra actuar con responsabilidad en relación con la pertinencia, los alcances y las repercusiones de la investigación. La información presentada es veraz, se encuentra citada y referenciada. Además, se realizó la validez y confiabilidad de los instrumentos.
- e. Bien Común y Justicia:** Se debe destacar el bien común y la justicia antes que el interés personal, implica difundir y publicar los resultados de las investigaciones realizadas en un ambiente de ética, pluralismo ideológico y diversidad cultural. La investigación será difundida, para compartir los resultados con la comunidad estudiantil y otros profesionales.
- f. Respeto a la normatividad nacional e internacional:** conocer y respetar la legislación que regula el campo objeto de investigación.
La presente investigación fue elaborada en base al código de ética de investigación y reglamento de la Universidad Nacional del Santa, respetando todas las normas que establece.

3.5. Definición y Operacionalización de variables

VARIABLE 1:

Síndrome de Burnout

Definición conceptual: Es una respuesta al estrés laboral crónico, padecido frecuentemente por personas que desarrollan su trabajo entre la vida y la muerte, laboran bajo presión o “contra reloj” en íntimo contacto con otros seres humanos con los que establecen relaciones interpersonales. (Salas y Chung 2018).

Definición operacional: escala de medición ordinal

- Síndrome de Burnout bajo: 0 _ 43 puntos
- Síndrome de Burnout medio: 44 _ 87 puntos
- Síndrome de Burnout alto: 88 _ 132 puntos

VARIABLE 2

Desempeño laboral

Definición conceptual: El desempeño es el resultado de las actividades que realiza el trabajador según su experticia acumulada y sus conocimientos técnicos, con el logro de los objetivos establecidos por cada distribución de las funciones del profesional de enfermería, teniendo en cuenta el intercambio social sea el adecuado para mejorar la producción (Menéndez, 2017).

Definición operacional: escala de medición nominal

- Deficiente: 0 – 26 puntos.
- Regular: 27 – 53 puntos.
- Eficiente: 54 – 80 puntos.

3.6. Técnicas e instrumentos para la recolección de datos

Para la recolección de datos se utilizó la técnica de la encuesta (virtual), aplicando los siguientes instrumentos:

a. Cuestionario “síndrome de Burnout” (Anexo 3):

Elaborado por Maslach y Jackson (1981), consta de 22 ítems, dichas respuestas se calificaron de acuerdo a la escala de lickert: Nunca: 0 punto; pocas veces al año o menos: 1 punto; una vez al mes o menos: 2 puntos; unas pocas veces al mes o menos: 3 puntos; una vez a la semana: 4 puntos; pocas veces a la semana: 5 puntos; todos los días: 6 puntos.

b. Cuestionario “desempeño laboral en profesionales de enfermería” (Anexo 4)

Realizado por Gutiérrez, G (2018), consta de 20 ítems, dichas respuestas se calificaron de acuerdo a la escala de Lickert: Nunca: 0 punto; casi nunca: 1 punto; A veces: 2 puntos; Casi siempre: 3 puntos; Siempre: 4 puntos.

3.7. Validación y confiabilidad de instrumentos

a) Validez:

Los instrumentos fueron validados por:

Los cuestionarios sobre síndrome de Burnout y desempeño laboral en profesionales de enfermería, validados por Gutiérrez (2018), aplicado en su tesis “Síndrome de burnout y desempeño laboral de las enfermeras del Instituto Nacional de Salud del Niño, San Borja, 2018”.

b) Confiabilidad:

La confiabilidad de los instrumentos se determinó a través de la prueba estadística alfa de Cronbach, se obtuvo los siguientes puntajes:

- Cuestionario de síndrome de Burnout un valor de 0,758, significa exceso grado de confiabilidad.
- Cuestionario de desempeño laboral un valor de 0,936, significa exceso grado de confiabilidad.

3.8. Procedimiento para recolección de datos

- Se solicitó la autorización para la ejecución del Proyecto de Investigación a través de la dirección de la EP de Enfermería a la dirección de un hospital público.
- Se coordinó con los profesionales de enfermería del área Covid-19 usando los medios de comunicación virtual y telefónica, para solicitar su participación y la firma de consentimiento informado.
- Se recolectó los datos por medio de la aplicación de los instrumentos de manera virtual.

3.9. Técnica de procesamiento y análisis de datos

El procesamiento y análisis estadístico se realizó mediante la clasificación, ordenamiento y codificación de datos mediante el uso del programa estadístico: SPSS versión 25.0.

- **Nivel Descriptivo:** Los resultados fueron representados en tablas simples y de doble entrada, gráficas, cifras absolutas y relativas, media aritmética.
- **Nivel Inferencial:** Se aplicó la prueba Estadística no paramétrica independencia de criterios (Chi cuadrado χ^2) para determinar la relación entre las variables de estudio, con un nivel de significancia de $p < 0.05$

IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1. Resultados

Cuadro 1

Síndrome de Burnout en profesionales de enfermería del área covid-19 de un hospital público. Nuevo Chimbote, 2021.

Síndrome de Burnout	N	%
Alto	09	22,5
Medio	18	45,0
Bajo	13	32,5
Total	40	100,0

Fuente: Cuestionario síndrome de Burnout aplicado al profesional de enfermería del área de Covid-19 de un hospital público. Nuevo Chimbote, 2021.

Síndrome de Burnout

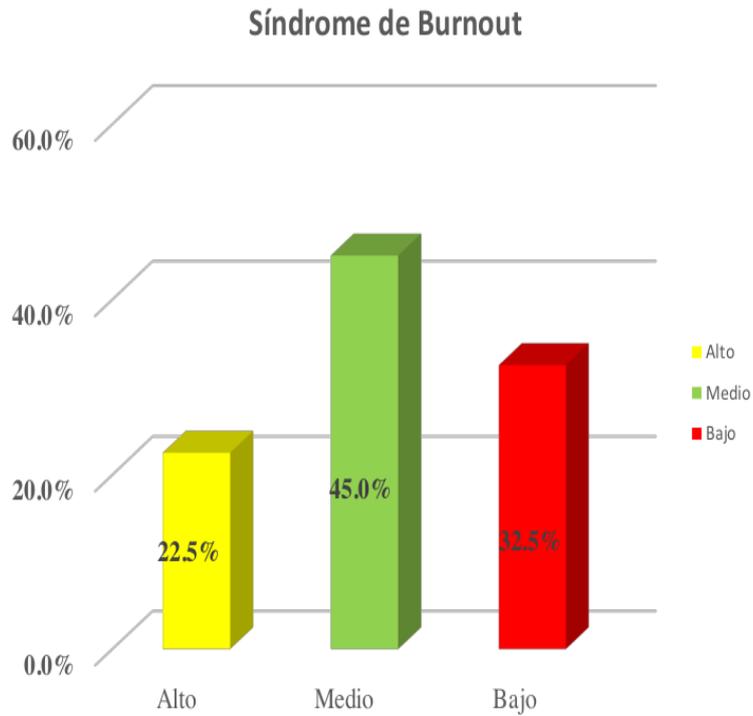


Figura 1:

Síndrome de Burnout en profesionales de enfermería del área Covid-19 de un hospital público. Nuevo Chimbote, 2021.

Cuadro 2

Desempeño laboral en profesionales de enfermería del área Covid-19 de un hospital público. Nuevo Chimbote, 2021.

Desempeño laboral	N	%
Deficiente	04	10,0
Regular	19	47,5
Eficiente	17	42,5
Total	40	100,0

Fuente: cuestionario de desempeño laboral aplicado al profesional de enfermería del área de Covid-19 de un hospital público. Nuevo Chimbote, 2021.

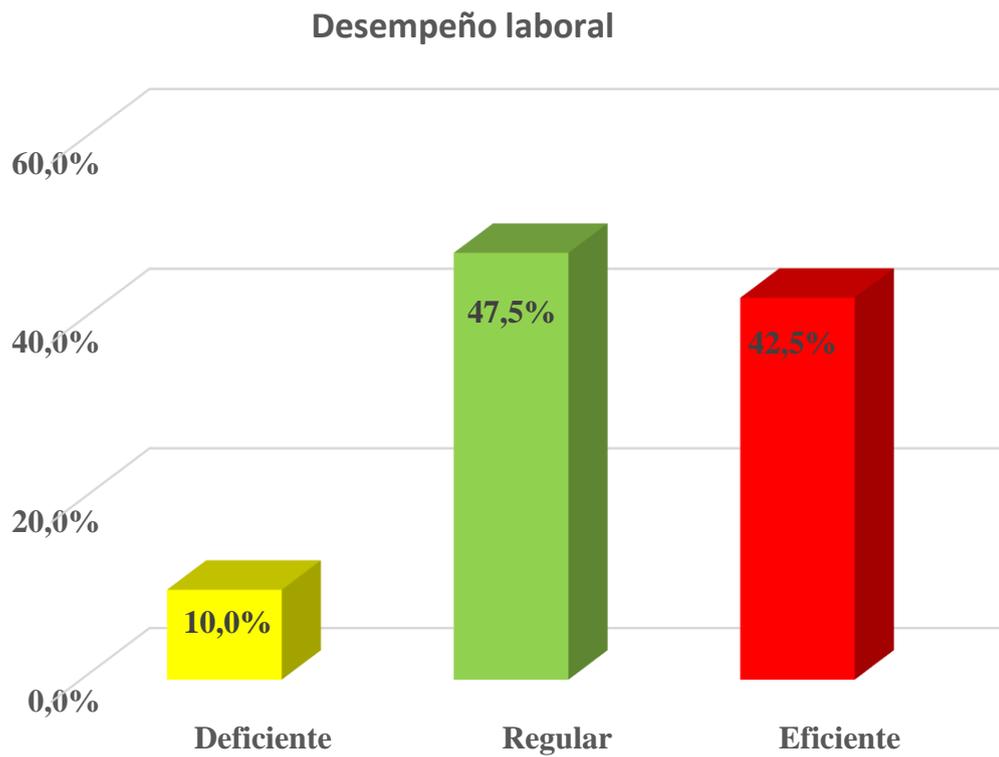


Figura 2

Desempeño laboral en profesionales de enfermería del área Covid-19 de un hospital público. Nuevo Chimbote, 2021.

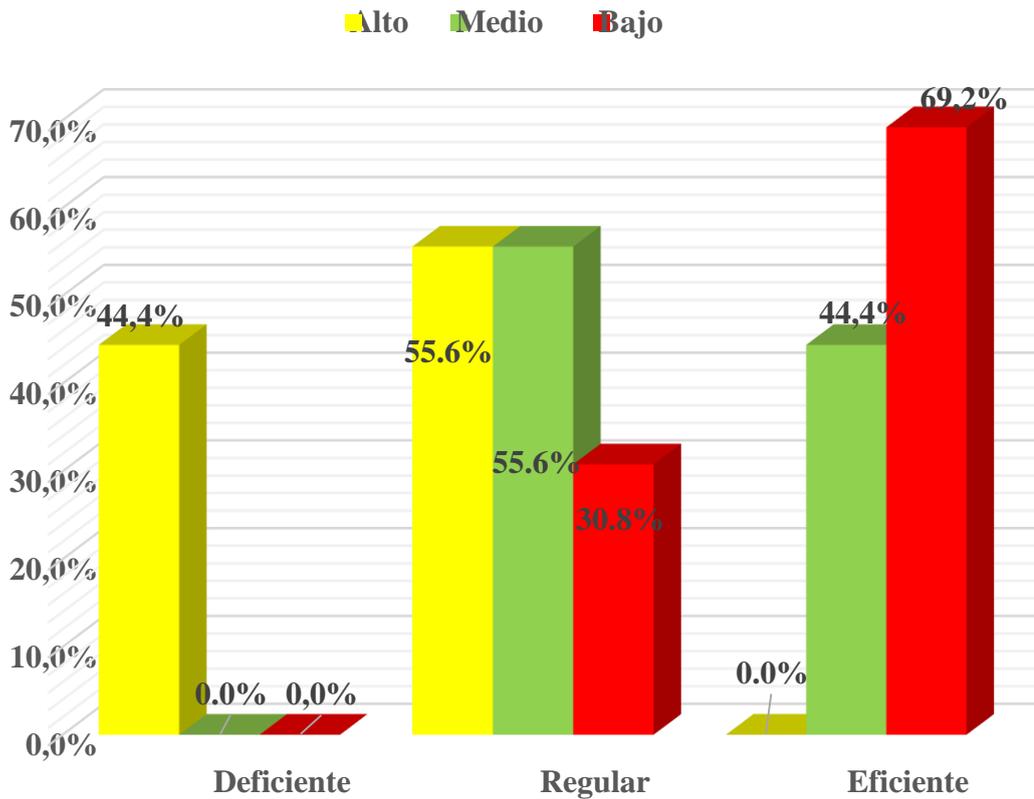
Cuadro 3

Relación entre el síndrome de Burnout y el desempeño laboral en profesionales de enfermería del área Covid-19 de un hospital público. Nuevo Chimbote, 2021.

Síndrome de Burnout	Desempeño laboral						Total	
	Deficiente		Regular		Eficiente		N	%
	N	%	N	%	N	%		
Alto	00	44.4	5	55.6	04	0.0	09	22,5
Medio	08	0.0	10	55.6	00	44.4	18	45,0
Bajo	09	0.0	04	30.8	00	69.2	13	32,5
Total	17	42,5	19	47,5	04	10,0	40	100,0

χ^2 : 18,10 gl: 12 p: 0,010 < 0,050

Síndrome de Burnout



Desempeño Laboral

Figura 3

Relación entre el síndrome de Burnout y el desempeño laboral en profesionales de enfermería del área Covid-19 de un hospital público. Nuevo Chimbote, 2021.

4.2. Discusión

En el Cuadro 1, sobre síndrome de Burnout en profesionales de enfermería del área Covid-19 de un hospital público. Nuevo Chimbote, 2021 se observa que el 22,5% de enfermeros (as) obtuvieron un nivel alto, el 45,0% un nivel medio y por último el 32,5% un nivel bajo de síndrome de Burnout.

Los resultados son similares con lo reportado por Culquicondor (2020), encontró 44,4% de síndrome de burnout medio, Gutiérrez (2019), obtuvo un nivel medio de 71,0%, Huamán (2019), encontró que en el hospital II – E Simón Bolívar hay presencia de síndrome de Burnout en un nivel medio. Así mismo el estudio de Bravo y Cotrina (2016), concluyó que 95,9%, fue de nivel intermedio.

A la vez difieren con lo reportado por Abarca (2018) quien concluyó que el síndrome de Burnout 80,0% nivel bajo.

Este síndrome se ha incrementado en el profesional de la salud durante la pandemia actual, al aumento de pacientes que ingresan al servicio en graves condiciones y perdiéndose la vida de muchos de ellos, lo que incrementa el nivel de estrés al cual se ven expuestos día a día ya que están a la vanguardia de la lucha contra covid-19.

La labor en la salud, implica poseer ciertas características o cualidades que permitan afrontar y superar situaciones generadoras de estrés, por lo que debe estar capacitada para utilizar mecanismos de afrontamiento efectivos para prevenir este síndrome que causa devastadores efectos psicológicos en los profesionales dañando la calidad de vida de la persona que lo padece, disminuyendo su calidad asistencial resultando a determinados niveles incapacitantes para el ejercicio de la profesión (Macías, 2013).

Algunos estudios revelan que las unidades que generan mayor estrés son aquellas que reúnen pacientes críticos o terminales. Cada servicio tiene marcadas diferencias tales como la unidad de cuidados intensivos, UCI, sala de operaciones y emergencia y actualmente por la pandemia, el área Covid-19.

En el Cuadro 2, sobre el desempeño laboral en profesional de enfermería del área Covid-19 de un hospital público. Nuevo Chimbote, 2021, se encontró que del 47,5% de enfermeras (as) tuvieron un nivel regular sobre el desempeño laboral, 42,5% nivel eficiente y por último el 10,0% nivel deficiente.

Los resultados tienen similitud con el estudio de Loyola (2019), concluyó que el 63,3% tienen un desempeño laboral moderado.

Estos resultados difieren con el estudio de Gutiérrez (2019), encontró que el desempeño laboral fue de nivel eficiente 63,2%. Por otro lado, Abarca (2018), observó que el nivel fue adecuado con 63,3%.

El desempeño es el nivel de logros laborales que consigue un individuo únicamente después de realizar cierto grado de esfuerzo. Depende no solo del monto de esfuerzo invertido, sino también de las aptitudes y percepciones de los roles del individuo.

Un individuo que realiza un gran esfuerzo en su trabajo, pero posee una aptitud limitada o ha evaluado incorrectamente que es necesario para tener éxito en la organización bien podría alcanzar un desempeño deficiente. Asimismo, se puede decir, el desempeño laboral son acciones observables dirigidas hacia una meta, donde el individuo manifiesta la voluntad y la capacidad de ejecutarla, siempre y cuando el contexto sea idóneo para alcanzarlas.

En el Cuadro 3, en la relación que existe entre el síndrome de Burnout y el desempeño laboral en profesionales de enfermería del área Covid-19 de un hospital público. Nuevo Chimbote, 2021, en un estudio de 40 enfermeros (as), al relacionar ambas variables, se observa el síndrome Burnout Alto presenta desempeño laboral regular con un 55.6% y deficiente 44.4%; el síndrome de Burnout medio presenta desempeño laboral eficiente 44.4% y regular 55.6% y síndrome de Burnout bajo presenta desempeño laboral eficiente 69.2% y regular 30.8%. Al relacionar ambas variables se encontró relación estadística significativa $P = 0,010$.

Estos resultados tienen similitud con el estudio de Loyola (2019), encontró que si existe relación entre ambas variables con un valor de $p: 0,000$, Abarca (2018), quien concluyó que existe relación estadística entre ambas variables con un valor de correlación de 0,520 y un valor de $p: 0,003$. Asimismo, Gonzales (2017), concluyó

que si existe relación entre ambas variables.

Sin embargo, difieren con el estudio de Gutiérrez (2019), quien concluyó que no existe relación estadística entre ambas variables, con un valor de Spearman de -0,214 de un valor de p: 0,023.

A raíz de la pandemia, los profesionales de enfermería están atravesando situaciones que generan estrés, desgaste emocional que repercute en el desempeño laboral, pero a pesar de ello, se da una respuesta oportuna en el manejo y atención del paciente para salvaguardar la salud, en ocasiones ocurre fallecimientos que genera tanto en la familia y el personal de salud sentimientos de frustración que conlleva a la aparición del síndrome de Burnout y por ende afecta el buen desempeño laboral.

Esto refleja la importancia de prestar vital atención y tomar las medidas necesarias a quienes se dedican a trabajar en esa área. Si los profesionales de enfermería recibieran atención física como psicológica, permitirá estar preparados para responder ante las exigencias de su entorno laboral. No obstante, debido a la situación actual del brote epidémico, los niveles de estrés están aumentando en los profesionales de enfermería afectando la comunicación y la eficacia de la prestación del servicio por lo que su desempeño también se ve perjudicado.

V. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1. Conclusiones

1. El 45,0% de los profesionales de enfermería del área Covid-19 tienen un nivel de Burnout medio, el 32.5 % de nivel de Burnout bajo y el 22.5% tienen un nivel de Burnout alto.
2. El 47.5% de los profesionales de enfermería del área Covid-19 tienen un desempeño laboral regular, el 42.5% tienen un desempeño laboral eficiente, el 47.5% nivel regular y el 10% nivel de desempeño laboral deficiente.
3. Existe relación significativa entre síndrome de Burnout y desempeño laboral en profesionales de enfermería del área Covid-19.

5.2. Recomendaciones

- Al profesional de enfermería, debe tener en cuenta los resultados obtenidos, para evitar el síndrome de Burnout, como factor de riesgo afectando paulatinamente su desempeño laboral.
- A las instituciones de salud, sugerir un plan de trabajo, capacitaciones continuas, realización de talleres de intervención sobre el manejo del estrés para evitar el síndrome de Burnout
- A la escuela de enfermería, sugerir la incorporación del tema y las variables estudiadas en la malla curricular, así también explorar como afecta este síndrome de Burnout en la vida laboral y personal
- A la ciencia, incentivar a otros investigadores a realizar más estudios referentes a la situación actual, la pandemia (SARS-CoV-2), teniendo en cuenta las variables estudiadas.

VI. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS Y VIRTUALES

- Abarca, J. (2017). *Síndrome de Burnout y desempeño laboral en el personal de enfermería del servicio de neonatología del hospital de Ventanilla, Lima - Perú* [Tesis de maestría - Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio institucional – Universidad Cesar Vallejo. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/14338/Abarca_PJE.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Álvarez, C. (2018). *Factores de riesgo relacionados con el consumo de sustancias psicoactivas en adolescentes de la Institución Educativa “José Gálvez Egúsqiza” Chimbote* [Tesis de pregrado - Universidad Nacional del Santa]. Repositorio institucional - Universidad Nacional del Santa. <http://repositorio.uns.edu.pe/bitstream/handle/UNS/3207/48893.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Aretéactiva. (2018, 10 de abril). Evaluación del desempeño laboral. Qué es y cómo se desarrolla. <https://www.arete-activa.com/evaluacion-del-desempeno-laboral-que-es-y-como-se-desarrolla/>
- Aldrete, M., Navarro, C., Gónzales, R., Contreras, M., & Pérez, Jorge. (2015). *Factores psicosociales y síndrome de Burnout en personal de enfermería de una unidad de tercer nivel de atención a la salud*. Artículo original. <https://www.scielo.cl/pdf/cyt/v17n52/art07.pdf>
- Apiquian, A. (2007, 26-27 de abril). El síndrome de Burnout en las empresas. [Presentación realizada en el tercer congreso de escuelas de psicología de la Universidades Red Anáhuac. Mérida, Yucatán]. Universidad Anáhuac México Norte. <https://www.ucm.es/data/cont/media/www/pag-30022/sindrome%20burnout.pdf>
- Alvares, L., & Rodríguez, B. (2016). *Nivel del síndrome de Burnout en enfermeras de unidades críticas del Hospital Belén de Trujillo*. [Tesis de pregrado - Universidad Nacional de Trujillo]. Repositorio institucional - Universidad Nacional de Trujillo. https://repositorio.upao.edu.pe/bitstream/20.500.12759/1990/1/RE_ENFE_LESLY.ALVARES_MARIARODRIGUEZ_SINDROME_BURNOUT_DATOS_T0

- Bautista, R., Cienfuegos, R., & Aquilar, J. (2020). *El desempeño laboral desde una perspectiva teórica. Universidad Peruana Unión, Lima*. Revista de Investigación Valor Agregado, Vol. 7, p. 109-121.
https://revistas.upeu.edu.pe/index.php/ri_va/article/view/1417
- Bravo, I., & Cotrina, I. (2016). *Factores de riesgo asociado al síndrome de Burnout en el profesional de enfermería del Hospital III Essalud. Chimbote* [Tesis de pregrado - Universidad San Pedro]. Repositorio institucional - Universidad San Pedro.
http://repositorio.usanpedro.edu.pe/bitstream/handle/USANPEDRO/8555/Tesis_57825.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Calle, H. (2020). *Nivel de síndrome de Burnout durante la pandemia Covid-19 en el personal de enfermería de la unidad de cuidados intensivos neonatales del hospital municipal boliviano holandés, El Alto, gestión. La Paz. Bolivia* [Tesis de maestría - Universidad Mayor de San Andrés]. Repositorio institucional – Universidad Mayor de San Andrés.
<https://repositorio.umsa.bo/bitstream/handle/123456789/24846/TM-1679.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Cardozo, V., & Ríos, M. (2017). *Síndrome de Burnout y desempeño laboral del profesional de enfermería en centro de salud San Jerónimo Andahuaylas – Apurímac* [Tesis de segunda especialidad en enfermería en salud mental - Universidad Nacional del Callao]. Repositorio institucional - Universidad Nacional del Callao.
http://repositorio.unac.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12952/3730/CARDOZO%20Y%20RIOS_TESIS2DAESP_2019.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Chiang, M., & San Martín, N. (2015, diciembre). Análisis de la satisfacción y el desempeño laboral en los funcionarios de la Municipalidad de Talcahuano. *Ciencias & trabajo*, Vol.17. N.º54.
https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-24492015000300001

- Culquicondor, C. (2020). *Síndrome de Burnout en personal de enfermería del área Covid-19 en el Hospital Nacional Arzobispo Loayza* [Tesis de pregrado - Universidad Privada Norbert Wiener]. Repositorio institucional - Universidad Privada Norbet Wiener.
http://repositorio.uwiener.edu.pe/xmlui/bitstream/handle/123456789/3934/T061_44215922_T.pdf?sequence=3&isAllowed=y
- Escobar, P. (2016, 16 de mayo). Síndrome de Burnout: 14 signos de agotamiento laboral. Instituto de neurociencias. Revista médica.
<https://institutoneurociencias.med.ec/component/k2/item/15033-sindrome-de-burnout-14-signos-de-agotamiento-laboral>
- Espinosa, A., Gibert, M., & Oria, M. (2016). El desempeño de los profesionales de enfermería. Revista cubana de enfermería.
<http://www.revenfermeria.sld.cu/index.php/enf/article/view/823/155#:~:text=Y%20es%20posible%20definir%20operativamente,en%20coordinaci%C3%B3n%20con%20estos%20y>
- García, A. (2016). *Estrés laboral y cuidado de enfermería, centro quirúrgico del Hospital Augusto Hernández Mendoza. Ica* [Tesis de posgrado – Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa]. Repositorio institucional – Universidad de San Agustín de Arequipa.
<http://repositorio.unsa.edu.pe/bitstream/handle/UNSA/8559/ENDgacoam.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Gonzáles, L. (2017). *Síndrome de Burnout y desempeño laboral en el departamento de enfermería del Hospital III Essalud Chimbote* [Tesis de pregrado - Universidad César Vallejo]. Repositorio institucional - Universidad Cesar Vallejo.
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/18704/gonzales_sl.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Gutierrez, G. (2018). *Síndrome de Burnout y desempeño laboral de las enfermeras del Instituto Nacional de Salud del Niño, San Borja* [Tesis de maestría - Universidad Cesar vallejo]. Repositorio institucional - Universidad Cesar Vallejo.
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/34706/Gutierrez_VGR.pdf?sequence=1&isAllowed=y

- Gutiérrez, O., Laboa, N., y Martínez, J. (2016). *Prevalencia del Síndrome de Burnout en profesionales de enfermería de la Orinoquia colombiana*. Revista Universidad y Salud. Universidad de los Llanos. <http://www.scielo.org.co/pdf/reus/v20n1/0124-7107-reus-20-01-00037.pdf>
- Hernández, J. (2020). Impacto de la Covid-19 sobre la salud mental de las personas. Revista *Medicentro* electrónica. http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1029-30432020000300578
- Huamán, M. (2019). *Síndrome de Burnout en el profesional de enfermería del hospital II-E Simón Bolívar. Cajamarca* [Tesis de pregrado – Universidad Nacional de Cajamarca]. Repositorio institucional - Universidad Nacional de Cajamarca. <https://repositorio.unc.edu.pe/bitstream/handle/UNC/3828/SINDROME%20DE%20BURNOUT%20EN%20EL%20PROFESIONAL%20DE%20ENFERMERIA%20-%20TESIS.%20ERLINDA.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Krauskopf, D., & Castaño, A. (1995). La evolución del concepto de salud y el enfoque de riesgo. http://www.iin.oea.org/cursos_a_distancia/lecturas%208y9_ut_1.pdf
- Krauskopf, D. (2009). El enfoque de riesgo en la atención de salud. Colombia. <https://es.slideshare.net/LaymelSanchez/enfoque-deriesgo>
- Lalupú, S. (2021). *Síndrome de Burnout en médicos asistentes que laboran en hospitales de contingencia Covid-19* [Tesis de pregrado - Universidad Nacional de Piura]. Repositorio institucional - Universidad Nacional de Piura. <https://repositorio.unp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12676/2670/MHUM-LAL-SOS-2021.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Loyola, M. (2016). *Síndrome de Burnout y desempeño laboral del profesional de enfermería de los servicios críticos (emergencia, uci y centro quirúrgico) - Hospital Regional Hermilio Valdizán Medrano* [Tesis de maestría - Universidad Nacional Hermilio Valdizán]. Repositorio institucional - Universidad Nacional Hermilio Valdizán. <https://repositorio.unheval.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13080/5639/PAGS00132L93.pdf?sequence=1&isptoAllowed=y>

- Martínez, A. (2010). El síndrome de Burnout. Evolución conceptual y estado actual de la cuestión. *Revista de comunicación Vivat Academia*.
<http://www.vivatacademia.net/index.php/vivat/article/view/192/188>
- Maguiña, C., Gastelo, R., & Tequen, A. (2020). El nuevo Coronavirus y la pandemia del Covid-19. *Revista Médica Herediana*.
<https://www.redalyc.org/journal/3380/338063808009/html/>
- Mejía, C., Chacon, J., Enamorado, O., Garnica, L., Chacón, S., & García, Y. (2019). Factores asociados al estrés laboral en trabajadores de seis países de Latinoamérica. *Revista de la Asociación Española de Especialistas en Medicina del Trabajo*.
https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1132-62552019000300004
- Menor, M., Díaz, M., & Fernández, L. (2015). Factores estresores y síndrome de Burnout en enfermeras de cuidados intensivos en dos hospitales de EsSalud nivel III-2. Lima Metropolitana. *Cuidado y salud/ kawsayninchis*.
https://revistas.urp.edu.pe/index.php/Cuidado_y_salud/article/view/1119/1012
- Muñoz, C., Rumie, H., Torres, G., & Villarroel, K. (2015). Impacto en la salud mental de la (del) enfermera (o) que otorga cuidados en situaciones estresantes. *Ciencia y Enfermería XXI*.
https://www.scielo.cl/pdf/cienf/v21n1/art_05.pdf
- OPS. (1999). Manual sobre el enfoque de riesgo en la atención materno infantil. Oficina Sanitaria Panamericana, Oficina Regional de la Organización Mundial de la Salud.
<https://iris.paho.org/handle/10665.2/3128>
- Organización Mundial de la salud. (2016). Síndrome de Burnout. España.
<http://www.medicosypacientes.com/articulo/la-oms-reconoce-como-enfermedad-el-burnout-o-sindrome-de-estar-quemado>
- Pérez, S. y Taype, J. (2017). *Síndrome de Burnout y satisfacción laboral en enfermeras del hospital regional docente clínico quirúrgico Daniel Alcides Carrión Huancayo* [Tesis de pregrado - Universidad Peruana los Andes]. Repositorio institucional – Universidad Peruana los Andes.
<https://repositorio.upla.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12848/361/TAYPE%20J%2c%20PEREZ%20S.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

- Piñero, M. (2013). Estrés y factores relacionados en el personal sanitario de hospitalización psiquiátrica: un estudio de prevalencia. *Enfermería Global*. https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1695-61412013000300008
- Quispe, F. (2016). *Relación entre el estrés laboral de los trabajadores de la salud con el clima organizacional del departamento de gineco-obstetricia del hospital regional Hipólito Unanue* [Tesis de postgrado - Universidad Católica de Santa María]. Repositorio institucional - Universidad Católica de Santa María. <http://tesis.ucsm.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/UCSM/5761/8I.1339.MG.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Pedraza, E., Amaya, G., & Conde, M. (2010). Desempeño laboral y estabilidad del personal administrativo contratado de la Facultad de Medicina de la Universidad del Zulia. *Revista de Ciencias Sociales*. http://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1315-95182010000300010
- Rendón, M., Peralta, S., Hernández, E., Hernández, R., Vargas, M., y Favela, M. (2020). *Síndrome de Burnout en el personal de enfermería de unidades de cuidado crítico y de hospitalización*. *Enfermería Global*. [http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1695-61412020000300479#:~:text=El%20s%C3%ADndrome%20de%20Burnout%20\(SB,emocionalmente%20agotado%3B%20esta%20respuesta%20ocurre](http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1695-61412020000300479#:~:text=El%20s%C3%ADndrome%20de%20Burnout%20(SB,emocionalmente%20agotado%3B%20esta%20respuesta%20ocurre)
- Redondo, A. (2016). *Carga de trabajo de Enfermería y su relación con la satisfacción del paciente a través de distintos países* [Tesis de Bachiller en enfermería - Universidad de Valladolid, España]. <https://1library.co/document/wq2vge6y-carga-trabajo-enfermeria-relacion-satisfaccion-paciente-traves-distintos.html>
- Bautista, L., Jiménez, S., & Meza, J. (2012). Desempeño laboral de los enfermeros (a) egresados de la Universidad Francisco de Paula Santander. *Revista. Ciencia y Cuidado*. <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/4114602.pdf>
- Hidalgo, L., & Saborío, L. (2015). Síndrome de Burnout. *Revista Médica Legal*. <https://www.scielo.sa.cr/scielo.php?pid=S1409->

00152015000100014&script=sci_arttext

Sarsosa, K., & Chanta, V. (2017). Estrés laboral en personal asistencial de cuatro instituciones de salud nivel III de Cali, Colombia. *Revista Universidad y salud*. <http://www.scielo.org.co/pdf/reus/v20n1/0124-7107-reus-20-01-00044.pdf>

Seguel, F., Valenzuela, S., & Sanhueza, O. (2015). El trabajo del profesional de enfermería: revisión de la literatura. *Ciencia y Enfermería XXI*. https://scielo.conicyt.cl/pdf/cienf/v21n2/art_02.pdf

Universidad Nacional del Santa. (2017). Código de ética de investigación de la Universidad Nacional del Santa. https://www.uns.edu.pe/vistas/vicerrectorado-de-investigacion/recursos/codigo_etica_investigacion.pdf

Vega, C. (2020). “*Síndrome de Burnout y desempeño laboral de los profesionales de enfermería en el servicio de hospitalización – Covid-19. Hospital Nacional Alberto Sabogal Sologuren, Callao*” [Tesis de pregrado – Universidad Autónoma de Ica]. Repositorio institucional – Universidad Autónoma de Ica. [http://repositorio.autonomadeica.edu.pe/bitstream/autonomadeica/861/1/Cecilia a%20Pamela%20Vega%20Povis.pdf](http://repositorio.autonomadeica.edu.pe/bitstream/autonomadeica/861/1/Cecilia%20Pamela%20Vega%20Povis.pdf)

Velásquez, F., & Villavicencio, D. (2016). *Nivel de estrés laboral en profesionales de la salud y su relación en el desempeño laboral en el Hospital Luis Gabriel Dávila (Carchi- Tulcán) durante el periodo de septiembre – octubre* [Tesis de pregrado - Pontificia Universidad Católica del Ecuador]. Repositorio institucional - Pontificia Universidad Católica del Ecuador]. <http://repositorio.puce.edu.ec/bitstream/handle/22000/13896/Tesis%20Final%20Final%202.4.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Valle, R. (2014). *Nivel de estrés laboral de la enfermera de centro quirúrgico de los hospitales de nivel III* [Tesis de pregrado - Universidad Privada Antenor Orrego]. Repositorio digital Universidad Privada Antenor Orrego. [https://repositorio.upao.edu.pe/bitstream/20.500.12759/269/3/VALLE_RHEG YTNA_NIVEL_ESTRES_LABORAL.pdf](https://repositorio.upao.edu.pe/bitstream/20.500.12759/269/3/VALLE_RHEG_YTNA_NIVEL_ESTRES_LABORAL.pdf)

ANEXOS

Anexo 01



UNIVERSIDAD NACIONAL DEL SANTA FACULTAD DE CIENCIAS ESCUELA PROFESIONAL DE ENFERMERIA

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Se me ha comunicado que el título de esta investigación es “Síndrome de Burnout y Desempeño Laboral en profesionales de enfermería del área Covid-19. De un hospital público. Nuevo Chimbote, 2021”.

El propósito de este estudio es determinar la relación entre el síndrome de Burnout y el desempeño laboral en profesionales de enfermería del área Covid-19. De un hospital público. Nuevo Chimbote, 2021. Esta investigación está siendo conducida por las tesis: Esly Eslith Díaz Miranda y Yunelly Ketty Verástegui Gamarra.

Accedo a participar realizando la encuesta virtual que contiene dos instrumentos.

La participación será voluntaria y la información que se recoja será estrictamente confidencial y no se podrá utilizar para ningún otro propósito que no esté contemplado en esta investigación.

Si tuviera alguna duda con relación al desarrollo del proyecto, es libre de formular las preguntas que considere pertinentes.

Gracias por su participación.

Yo, doy mi consentimiento para participar en el estudio y soy consciente de que la participación es enteramente voluntaria.

Nombre de las investigadoras:

Esly Eslith Díaz Miranda

Yunelly Ketty Verástegui Gamarra

Institución: Universidad Nacional del Santa

Teléfono: 944731057/967308453

Nombre del asesor: Dra. Isabel Morgan
Zavaleta

Institución: Universidad Nacional del Santa

Teléfono: 943531770



Anexo 02

UNIVERSIDAD NACIONAL DEL SANTA FACULTAD DE CIENCIAS ESCUELA PROFESIONAL DE ENFERMERIA

CUESTIONARIO: "SÍNDROME DE BURNOUT"

I. PRESENTACION

Este instrumento es un medio de recolección de datos sobre síndrome de burnout en profesionales de enfermería del área Covid-19 de un hospital público.

II. INSTRUCCIONES

Le solicitamos que lea cuidadosamente cada una de las afirmaciones, el llenado es personal, anónimo y confidencial. Es importante responder de manera franca y honesta, el puntaje para cada afirmación será:

Nunca: 0 Pocas veces al año o menos: 1 Una vez al mes o menos: 2

Unas pocas veces al mes o menos: 3 Una vez a la semana: 4

Pocas veces a la semana: 5 Todos los días: 6

Enunciados	0	1	2	3	4	5	6
Agotamiento emocional							
1. Me siento emocionalmente agotado por mi trabajo							
2. Cuando termino mi jornada de trabajo me siento vacío							
3. Cuando me levanto por la mañana y me enfrento a otra jornada de trabajo me siento fatigado							
4. Siento que trabajar todo el día con la gente me cansa							
5. Siento que mi trabajo me está desgastando							
6. Me siento frustrado en mi trabajo							

7. Siento que estoy demasiado tiempo en mi trabajo							
8. Siento que trabajar en contacto directo con la gente me cansa							
9. Creo que consigo muchas cosas valiosas en este trabajo							
Despersonalización							
10. Siento que estoy tratando a algunos pacientes como si fueran objetos impersonales							
11. Siento que me he hecho más duro con la gente							
12. Me preocupa que este trabajo me esté endureciendo emocionalmente							
13. Siento que realmente no me importa lo que les ocurra a mis pacientes							
14. Me parece que los pacientes me culpan de alguno de sus problemas							
Realización personal							
15. Siento que puedo entender fácilmente a los pacientes							
16. Siento que trato con mucha eficacia los problemas de mis pacientes							
17. Siento que estoy influyendo positivamente en la vida de otras personas a través de mi trabajo							
18. Me siento con mucha energía en mi trabajo							
19. Siento que puedo crear con facilidad un clima agradable con mis pacientes							
20. Me siento estimado después de haber trabajado íntimamente con mis pacientes							
21. Creo que consigo muchas cosas valiosas en este trabajo							
22. Siento que en mi trabajo los problemas emocionales son tratados de forma adecuada							

Anexo 03



UNIVERSIDAD NACIONAL DEL SANTA
FACULTAD DE CIENCIAS
ESCUELA PROFESIONAL DE ENFERMERIA

CUESTIONARIO: “DESEMPEÑO LABORAL EN PROFESIONALES DE ENFERMERIA”

I. PRESENTACION

El presente instrumento, es un medio de recolección de datos sobre el desempeño laboral en profesionales de enfermería que laboran en el área Covid-19 de un hospital público.

II. INSTRUCCIONES

Lea y marque con una X cuidadosamente cada una de los Ítems, el llenado es personal, anónimo y confidencial. Es importante responder de manera franca y honesta, el puntaje para cada afirmación será:

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

Área del desempeño laboral	1	2	3	4	5
Logro de metas					
1. Me esfuerzo lo suficiente para dar una atención de calidad.					
2. Resuelvo con facilidad situaciones conflictivas en el servicio					
3. Realizo mis funciones sin errores en los tiempos establecidos por la institución.					
4. Me anticipo a la necesidad o situaciones durante mis labores.					
5. Me capacito permanentemente para mejorar mi productividad laboral.					
6. Hago uso de los recursos para desempeñar mis labores					
7. Hago propuestas efectivas para mejorar las actividades laborales dentro del servicio					

Competencia					
8. El cargo que ocupo actualmente me permite desarrollar satisfactoriamente mis competencias y habilidades.					
9. Aporto ideas y sugerencias para mejorar los sistemas y procedimientos de trabajo en el servicio.					
10. Ejecuto acciones apropiadas, sin instrucciones y propongo soluciones útiles para el servicio					
11. Incremento mi rendimiento laboral mediante estudios de post grado					
12. Planifico con facilidad las actividades del servicio					
13. Realizo las actividades responsablemente de acuerdo con las funciones asignadas al puesto laboral.					
14. Me comprometo para lograr altos niveles de desempeño laboral en el servicio.					
Rasgos de personalidad					
15. Colaboro amablemente con mis compañeros de trabajo y superiores en los procesos de trabajo en el servicio					
16. Las relaciones interpersonales positivas con mis compañeros hacen que funcionen como un equipo integrado.					
17. Desarrollo relaciones armónicas, eficaces y constructivas con los superiores.					
18. Estoy dispuesto a aceptar críticas de mis compañeros.					
19. Las relaciones con mis compañeros de servicio tienden a ser distantes y reservadas.					
20. Me considero prudente y mantengo buenos modales con mis compañeros.					

SÍNDROME DE BURNOUT Y DESEMPEÑO LABORAL EN PROFESIONALES DE ENFERMERIA DE UN HOSPITAL PÚBLICO. NUEVO CHIMBOTE, 2021

por Díaz Miranda, Esly Eslith Y Verastegui Gamarra, Yunelly Ketty

Fecha de entrega: 14-mar-2022 09:51p.m. (UTC-0500)

Identificador de la entrega: 1784553840

Nombre del archivo: IT_Possutentaci_n_D_az_y_Verastegui_10_03_22.docx (742.55K)

Total de palabras: 9267

Total de caracteres: 55164

SÍNDROME DE BURNOUT Y DESEMPEÑO LABORAL EN PROFESIONALES DE ENFERMERIA DE UN HOSPITAL PÚBLICO. NUEVO CHIMBOTE, 2021

INFORME DE ORIGINALIDAD

14%

INDICE DE SIMILITUD

13%

FUENTES DE INTERNET

2%

PUBLICACIONES

6%

TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1	repositorio.uch.edu.pe Fuente de Internet	1%
2	es.scribd.com Fuente de Internet	1%
3	www.coursehero.com Fuente de Internet	1%
4	www.ilustrados.com Fuente de Internet	1%
5	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	1%
6	repositorio.unheval.edu.pe Fuente de Internet	1%
7	dialnet.unirioja.es Fuente de Internet	1%
8	repositorio.urp.edu.pe Fuente de Internet	1%

9	repositorio.ug.edu.ec Fuente de Internet	<1 %
10	repositorio.unfv.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
11	Submitted to usmp Trabajo del estudiante	<1 %
12	www.institutoneurociencias.med.ec Fuente de Internet	<1 %
13	Submitted to Universidad Manuela Beltrán Virtual Trabajo del estudiante	<1 %
14	Submitted to Universidad Catolica De Cuenca Trabajo del estudiante	<1 %
15	Submitted to Universidad de San Martín de Porres Trabajo del estudiante	<1 %
16	pesquisa.bvsalud.org Fuente de Internet	<1 %
17	repositorio.uigv.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
18	www.medmayor.cl Fuente de Internet	<1 %
19	covid19-evidence.paho.org Fuente de Internet	<1 %

20	www.paho.org Fuente de Internet	<1 %
21	Submitted to Universidad Peruana de Las Americas Trabajo del estudiante	<1 %
22	www.clubensayos.com Fuente de Internet	<1 %
23	repositorio.uoosevelt.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
24	repositorio.unh.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
25	aquichan.unisabana.edu.co Fuente de Internet	<1 %
26	www.revista-portalesmedicos.com Fuente de Internet	<1 %
27	revistas.untrm.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
28	dspace.ucuenca.edu.ec Fuente de Internet	<1 %
29	holistica2000.com.ar Fuente de Internet	<1 %
30	www.semanticscholar.org Fuente de Internet	<1 %

31

Submitted to Pontificia Universidad Catolica
Madre y Maestra PUCMM
Trabajo del estudiante

<1 %

Excluir citas Activo
Excluir bibliografía Activo

Excluir coincidencias < 15 words