

UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZAN

FACULTAD DE ENFERMERÍA

EMERGENCIAS Y DESASTRES



**RELACION ENTRE DESGASTES LABORAL Y EL DESEMPEÑO DE
LOS PROFESIONALES DE ENFERMERIA EN EL SERVICIO DE
EMERGENCIA – HOSPITAL REGIONAL HERMILIO VALDIZÁN
MEDRANO – HUÁNUCO 2017**

**TESIS PARA OPTAR EL TITULO DE SEGUNDA ESPECIALIDAD PROFESIONAL EN
ENFERMERIA EN EMERGENCIAS Y DESASTRES**

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN: CIENCIAS DE LA SALUD

TESISTA:

LIC. ENF. NEIL FREDDY BASILIO USURIAGA

ASESOR:

DR. ABNER ALFEO FONSECA LIVIAS

HUÁNUCO – PERU

2019

DEDICATORIA

El presente estudio lo dedico a Dios ya que gracias a él he logrado dar este gran paso en mi carrera.

A mis padres Simeón y Herlinda, porque ellos siempre estuvieron a mi lado brindándome su apoyo y sus consejos para ser de mí una mejor persona.

A mi esposa Angela por sus palabras y confianza, por su amor y brindándome el tiempo necesario para realizarme profesionalmente.

A mis amadas hijas Anghie, Génesis, Raissa y Cataleya por ser mi fuente de motivación e inspiración para poder superarme cada día más y así poder luchar para que la vida nos depare un futuro mejor.

AGRADECIMIENTO

La presente investigación es un esfuerzo en mi desarrollo profesional. Agradezco Dios, por iluminarme y guiarme en la ejecución del trabajo.

También agradezco a mi familia, por representar la motivación en cada momento.

Al Dr. Abner Fonseca Livias, por su asesoramiento durante la elaboración del proyecto y desarrollo de la tesis.

A los docentes de la Facultad de Enfermería de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán de Huánuco, de quienes aprendí tanto durante el desarrollo de la especialidad y especialmente a los miembros del jurado que contribuyeron considerablemente al desarrollo y mejoría de la investigación.

Al personal profesional del Hospital Hermilio Valdizán Medrano del servicio de emergencia, por las facilidades brindadas para la ejecución de la presente investigación. Finalmente, hago extensivo mi gratitud a todas aquellas personas que de una u otra forma, colaboraron o participaron en la realización de esta investigación.

El Autor.

RESUMEN

Objetivo: Determinar la relación que existe entre el desgaste laboral y el desempeño. **Métodos:** Se llevó a cabo un estudio correlacional con 25 profesionales de enfermería en el Servicio de Emergencia del Hospital Regional Hermilio Valdizán Medrano – Huánuco, 2017. Se empleó el inventario de Maslach y una escala de desempeño laboral. En el análisis inferencial de los resultados se utilizó la Prueba Correlación de r de Pearson. **Resultados:** El 48,0% (12 profesionales de enfermería) señalaron desgaste laboral medio y el 60,0% (15 profesionales de enfermería) obtuvieron desempeño laboral adecuado. Por otro lado, se encontró que el desgaste laboral se relaciona con el desempeño laboral, con significancia estadística de $p \leq 0,001$. Asimismo, existe relación significativa entre el desempeño laboral y las dimensiones del desgaste laboral como agotamiento emocional ($p \leq 0,001$), despersonalización ($p \leq 0,002$) e ideas de fracaso ($p \leq 0,040$). **Conclusiones:** El desgaste laboral se relaciona con el desempeño de los profesionales de enfermería en el servicio de emergencia del Hospital Regional Hermilio Valdizán Medrano - Huánuco.

Palabras clave: *desempeño laboral, desgaste laboral, agotamiento emocional, profesionales de enfermería.*

ABSTRACT

Objective: To determine the relationship between work wear and performance.

Methods: A correlational study was carried out with 25 nursing professionals in the Emergency Service of the Regional Hospital Hermilio Valdizán Medrano - Huánuco, 2017. The Maslach inventory and a labor performance scale were used. In the inferential analysis of the results we used the Pearson r Correlation Test. **Results:** 48.0% (12 nursing professionals) reported average work wear and 60.0% (15 nursing professionals) obtained adequate work performance. On the other hand, it was found that the labor wear is related to the labor performance, with statistical significance of $p \leq 0.001$. Likewise, there is a significant relationship between work performance and the dimensions of job burnout such as emotional exhaustion ($p \leq 0.001$), depersonalization ($p \leq 0.002$) and reduced personal performance ($p \leq 0,040$). **Conclusions:** The work wear is related to the performance of the nursing professionals in the emergency service of the Regional Hospital Hermilio Valdizán Medrano - Huánuco.

Key words: *Job performance, job burnout, emotional exhaustion, nursing professionals.*

INDICE

	Pág.
DEDICATORIA	01
AGRADECIMIENTO	02
RESUMEN	03
ABSTRACT	04
PROBLEMA	07
Planteamiento del problema	07
Formulación del problema	10
Objetivos del problema	11
Justificación	12
CAPÍTULO I. MARCO TEORICO	13
1.1 Antecedente del problema	13
1.2 Marco conceptual	19
1.3 Hipótesis	23
1.4 Operalización de variables	24
1.5 Definición de términos operacionales	25
CAPITULO II. MARCO METODOLOGICO	26
2.1 AMBITO	26
2.2 POBLACION	26
2.3 MUESTRA	27
2.4 TIPO DE ESTUDIO	27
2.5 DISEÑO INVESTIGACION	28

2.6 TECNICAS E INSTRUMENTO	28
2.7 PROCEDIMIENTO	30
2.8 PLAN DE TABULACION	31
CAPÍTULO III. RESULTADOS Y DISCUSION	
3.1. Resultados	32
3.2. Discusión	51
CONCLUSIONES	53
RECOMENDACIONES	54
REFERENCIA BIBLIOGRAFICA	55
ANEXOS	60

PROBLEMA

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

El desempeño laboral del profesional en enfermería, particularmente en el ámbito asistencial hospitalario, implica la confrontación cotidiana con realidades como el dolor, la proximidad de la muerte, la toma permanente de decisiones que pueden afectar la salud o la vida de las personas. También la necesidad constante de que el personal de enfermería sea un mediador entre las demandas del paciente/usuario, las del equipo de salud y las de la institución. Debe también, dar respuesta a altos estándares de calidad, optimizar el uso de recursos frente a las limitantes, mantenerse actualizado y efectuar constantes adaptaciones en el entorno laboral y en la vida personal: cambios en la asignación de turnos (mañana, tarde y noche), servicio o área de desempeño (1).

Mantener un equilibrio saludable y permanente entre estas demandas laborales, el ambiente familiar y las expectativas personales provoca un gran desgaste que se evidencia en el desempeño de los enfermeros/as, en el ambiente de trabajo y, con frecuencia, en la salud física de los profesionales (2).

Por otra parte, y debido a las características del desempeño laboral, los profesionales de enfermería están expuestos a sufrir el desgaste laboral o Síndrome de Burnout descrito por Maslach (3), que es el resultante del estrés laboral crónico que suele aparecer en profesionales que mantienen una relación de ayuda constante y directa con otras personas, tras soportar una sobrecarga de trabajo duradera y normalmente trasponer expectativas y gran, dedicación en su trabajo.

En el mismo sentido, estudios internacionales (4) han evidenciado que el desgaste laboral está fundamentalmente presente en cuidadores de la salud y otros tipos de trabajadores, pero el personal de enfermería es el que presenta la mayor cantidad de Burnout.

La prevalencia de este síndrome es variable, dependiendo mucho del tipo de trabajo que realiza el profesional. Según los pocos estudios peruanos (tesis y artículos originales) la prevalencia del síndrome de Burnout fluctúa entre 11,49% y 57,2% (5,6). Mientras que en otros países puede llegar a una prevalencia tan baja como 9% (3) hasta una tan alta como 75% (Australia) (7).

Abambari et al (8) encontró una prevalencia de estrés laboral elevado del 12.2% en el personal de salud que labora en el departamento de Emergencia del Hospital José Carrasco Arteaga (HJCA) de la ciudad de Cuenca-Ecuador; por componentes del cuestionario se determinó que el 16.7% de las personas estudiadas presentaron cansancio emocional, el 37.8% despersonalización y el 53.3% falta de realización personal.

Actualmente, existen múltiples investigaciones que abordan la presencia de estrés laboral crónico o Burnout en profesionales de la salud; todas ellas concluyen que la etiología es el resultado de un cúmulo de factores estresantes asociados al desempeño de la profesión (9,10).

Asimismo, López y Peralta (11) indican que entre los efectos negativos, tanto físicos, psíquicos como conductuales que el desgaste laboral tiene sobre el individuo y que pueden dar lugar a problemas a nivel colectivo, están el aumento del ausentismo laboral, la disminución de la calidad del trabajo y de la productividad, además de las consecuencias en la salud física y emocional de los trabajadores.

En el mismo sentido, Pérez (12) informa que existen repercusiones personales del síndrome de Burnout que se ven en el plano emocional, psicológico y de la conducta, y que estas manifestaciones constituyen una verdadera preocupación, trayendo ausentismo, disminución del grado de satisfacción de los profesionales y sus pacientes y pérdida de productividad.

González, Aristizabal, López, Valencia, Montoya y Agudelo (13) indica que el síndrome de Burnout es considerado como uno de los principales causantes de los daños laborales de carácter psicosocial entre los profesionales de la salud como consecuencia del estrés laboral crónico, combinándose variables de carácter individual, social y organizacional, constituyéndose en un evento de atención primordial por parte del sistema de salud ya que este síndrome hace que la atención a los usuarios del sistema de salud presente riesgos ocasionando choques entre los pacientes y los profesionales de la salud, produciendo una deshumanización en la atención en salud.

FORMULACION DEL PROBLEMA

¿Qué relación existe entre el desgaste laboral y el desempeño de los profesionales de enfermería en el Servicio de Emergencia del Hospital Regional Hermilio Valdizán Medrano - Huánuco 2017?

Además, se establecieron las siguientes preguntas específicas de investigación:

- ¿Qué relación existe entre el desgaste laboral en la dimensión agotamiento emocional y el desempeño de los profesionales de enfermería en el Servicio de Emergencia del Hospital Regional Hermilio Valdizán Medrano - Huánuco 2017?
- ¿Qué relación existe entre el desgaste laboral en la dimensión despersonalización y el desempeño de los profesionales de enfermería en el Servicio de Emergencia del Hospital Regional Hermilio Valdizán Medrano - Huánuco 2017?
- ¿Qué relación existe entre el desgaste laboral en la dimensión ideas de fracaso y el desempeño de los profesionales de enfermería en el Servicio de Emergencia del Hospital Regional Hermilio Valdizán Medrano - Huánuco 2017?

OBJETIVOS

El objetivo general de la investigación, es:

- Determinar la relación que existe entre el desgaste laboral y el desempeño de los profesionales de enfermería en el Servicio de Emergencia del Hospital Regional Hermilio Valdizán Medrano - Huánuco 2017.

Y, los objetivos específicos, son:

- Establecer la relación que existe entre el desgaste laboral en la dimensión agotamiento emocional y el desempeño de los profesionales de enfermería en el Servicio de Emergencia del Hospital Regional Hermilio Valdizán Medrano - Huánuco 2017.
- Determinar la relación que existe entre el desgaste laboral en la dimensión despersonalización y el desempeño de los profesionales de enfermería en el Servicio de Emergencia del Hospital Regional Hermilio Valdizán Medrano - Huánuco 2017.
- Establecer la relación que existe entre el desgaste laboral en la dimensión ideas de fracaso y el desempeño de los profesionales de enfermería en el Servicio de Emergencia del Hospital Regional Hermilio Valdizán Medrano - Huánuco 2017.

Asimismo, el propósito de la investigación es que servirá para disponer de información válida, para identificar a tiempo cuáles son las medidas estratégicas a tomar en cuanto a la promoción y prevención, para así mejorar las condiciones de trabajo en las instituciones de salud el cual repercutirá en el estado de salud de los enfermeros.

JUSTIFICACION

Justificación Teórico: La investigación se justifica por los determinantes de la salud que evidencian los problemas que trae al profesional de enfermería y repercute en su desempeño profesional tanto en su salud física y mental. Esta situación se debe al espacio pequeño, falta de personal, cantidad de trabajo y poco tiempo para realizarlo. Esta sobrecarga laboral trae consigo ansiedad, depresión y desmotivación, la cual afecta a la productividad de la institución.

Justificación Práctico: Esta investigación corresponde a la línea de investigación desarrollo laboral del profesional de enfermería, ya que los profesionales estamos al cuidado del paciente y familia, así también esta investigación identificará cual es la relación de la variable de desgaste laboral con el desempeño profesional de enfermería que laboran en el servicio de emergencia, con el fin de desencaminar a la prevención, bienestar y salud laboral. Diseñando nuevas estrategias para un buen desempeño en la productividad, calidad y eficiencia en el Hospital Regional Hermilio Valdizán Medrano de Huánuco.

Justificación Metodológica: El presente estudio brinda información al profesional a través del uso de instrumentos de recolección de datos validados y confiables, para mejorar la calidad de la salud del personal por su arduo trabajo y compromiso laboral. Asimismo servirá de base para futuras investigaciones con mayor tamaño de muestra con desafíos más complejos para mejorar la salud del profesional de enfermería; por tanto está orientado a brindar conocimiento científico actualizado y relevante a la institución que le sirve como base para planificar actividades

preventivos contra el desgaste laboral y la formulación de estrategias destinados a controlar los factores laborales relacionados a la aparición de la misma fortaleciendo así la capacidad de afronte del profesional de enfermería, debido a la responsabilidad y complejidad de su labor.

CAPITULO I

MARCO TEORICO

1.1 ANTECEDENTES DEL PROBLEMA

Se establecieron las siguientes investigaciones como antecedentes del estudio:

En Cuenca-Ecuador, en el año 2014, Abambari, Barros, Dután, García, Yumbra, et. al (14) efectuaron un estudio con el objetivo de determinar la prevalencia y los factores asociados a estrés laboral en el personal de salud que labora en el departamento de Emergencia del Hospital José Carrasco Arteaga (HJCA) de la ciudad de Cuenca. Se trata de un estudio de tipo analítico de corte transversal de prevalencia y factores asociados, llevado a cabo en el todo el personal de salud que labora en el departamento de Emergencia del HJCA, se utilizó un formulario para recolección de la información de los participantes y para la evaluación de la presencia de estrés se utilizó el cuestionario de Maslach. Las variables consideradas factores asociados fueron: tipo de relación laboral, actividades laborales en turno nocturnos, consumo de tabaco y alcohol, motivación en el trabajo y el pluriempleo. Para el análisis de la información se utilizó el software estadístico SPSS, utilizando la estadística básica descriptiva y construcción de tablas de contingencia para obtener la razón de prevalencia (RP) y el intervalo de confianza (IC – 95%) de cada factor estudiado, se utilizó el Chi cuadrado de Pearson para medir asociación y valor de p para definir la significancia estadística. Formaron parte del estudio 90 profesionales de atención en salud pertenecientes al HJCA, la media de edad se ubicó en 29.93 años con una desviación estándar de ± 7.86 años. El 61.1% de las personas participantes perteneció al sexo femenino; la prevalencia de

estrés laboral elevado fue del 12.2%; por componentes del cuestionario se determinó que el 16.7% de las personas estudiadas presentaron cansancio emocional, el 37.8% despersonalización y el 53.3% falta de realización personal. En lo referente a factores, no se demostró asociación ni se determinó como factor de riesgo a la relación laboral por contrato (RP: 0.9; IC – 95%: 0.3 – 2.7; χ^2 : 0.02; $p>0.05$), turnos nocturnos (RP: 0.3; IC – 95%: 0.1 – 1.1; χ^2 : 2.64; $p>0.05$), consumo de tabaco (RP: 0.8; IC – 95%: 0.1 – 3.5; χ^2 : 0.064; $p>0.05$), motivación en el trabajo (RP: 2.5; IC – 95%: 0.8 – 7.5; χ^2 : 2.85; $p>0.05$), pluriempleo (RP: 0.5; IC – 95%: 0.07 – 3.9; χ^2 : 0.39; $p>0.05$); el consumo de alcohol bajo o medio determinó leve asociación sin significancia estadística determinada por el intervalo de confianza (RP: 2.9; IC – 95%: 0.9 – 8.5; χ^2 : 3.9; $p<0.05$).

También, en Ecuador, López y Peralta (15) llevaron a cabo una investigación con el personal de enfermería del Hospital Luis G. Dávila, ubicado en la ciudad de Tulcán, para determinar si el agotamiento laboral conocido por síndrome de Burnout afecta su desempeño profesional en aspectos físicos, emocionales y conductuales. La investigación se realizó en 2011 mediante un estudio descriptivo y propositivo. Los resultados demostraron que el personal sufre manifestaciones físicas del síndrome de Burnout como fatiga, problemas del sueño, dolores de cabeza y problemas gastrointestinales. También existen trastornos emocionales como irritabilidad, ansiedad, depresión y desesperanza; trastornos conductuales como agresión, actitud defensiva y abuso de sustancias, y problemas relacionados con el trabajo: ausentismo, falta de rendimiento.

Asimismo, en Venezuela, en el año 2009, Orihuela (16) determinó el estrés ocupacional y su influencia en el rendimiento laboral del personal médico y de

enfermería de las Unidades de Emergencia de Adultos y Quirófano. Se desarrolló una investigación descriptiva-transversal con un diseño de campo. La población quedó representada por 35 trabajadores (médicos y enfermeras) de las referidas unidades; tomándose como muestra el 100% de la población. Para la recolección de la información se aplicó un cuestionario con doce (12) preguntas de selección mixtas, validado por juicio de expertos; la confiabilidad se realizó a través de la fórmula de Alfa de Cronbach de 0.96, lo cual se considera "Alta Confiabilidad". Según el estudio realizado y de acuerdo a los resultados obtenidos evidencian que la población estudiada presenta estresores tanto intrínsecos como extrínsecos, los cuales deben de manejarse para evitar consecuencias mayores. Predominó el sexo femenino, entre 29-37 años, la mayoría son médicos de postgrado y licenciadas(os) de enfermería con una antigüedad entre 01-10 años.

Por otro lado, en Lima-Perú, en el año 2015, Gonzales y Sandoval (17) realizaron un estudio con el objetivo de analizar la relación entre la Calidad de Vida Profesional y el Síndrome de Burnout en las enfermeras del Hospital María Auxiliadora. Estudio correlacional de corte transversal. Los instrumentos que se utilizaron fueron el Cuestionario sobre Calidad de Vida profesional de Karasek R. y el Inventario de Burnout formulado por Maslach. La muestra estuvo constituida por 161 enfermeras del Hospital María Auxiliadora. La correlación de las variables de estudio Calidad de Vida Profesional y el Síndrome de Burnout fue -0,769 según el R Pearson (valor $p=0,015$), resultados que muestran una relación estadísticamente significativa e inversa, de manera tal que en los enfermeros con mejor calidad de vida profesional se encontró menor nivel de estrés o síndrome de Burnout, y por el contrario, cuando la calidad de vida profesional es baja, se relaciona con mayores niveles de estrés.

En el Perú, Vásquez, Maruy y Verne (18) desarrollaron un estudio con el objetivo de determinar la frecuencia del Síndrome de Burnout (SBO) y los niveles de sus dimensiones en los trabajadores del Servicio de Emergencia Pediátrica del Hospital Nacional Cayetano Heredia. Se realizó un estudio descriptivo, transversal, en todos los trabajadores del Servicio de Emergencia de Pediatría del Hospital Nacional Cayetano Heredia durante los meses de febrero y marzo del año 2014. Se utilizó el instrumento Maslach Burnout Inventory-HS traducido y validado al español. Resultados: Participaron 54 trabajadores entre médicos (25), enfermeras (16) y técnicos de enfermería (13). La frecuencia de SBO fue de 3,76% (n = 2), el 12,97% (n = 7) de los participantes presentó un nivel alto de cansancio emocional, el 11,12% (n = 6) presentó un nivel alto de despersonalización, y el 14,81% (n = 8) presentó un bajo nivel de realización personal.

Del mismo modo, en el Perú, Mamani, Obando, Uribe y Vivanco (19) llevaron a cabo un estudio con el objetivo de describir los factores que desencadenan estrés y sus consecuencias en el desempeño laboral en los servicios de emergencia. Incluyó búsqueda electrónica y manual de diferentes instituciones educativas y sociedades científicas a nivel nacional e internacional, durante el período de junio a octubre de 2006. Llegaron a las conclusiones que las causas del estrés son: la sobrecarga de trabajo, presión del tiempo, ambigüedad de roles, clima organizacional, inestabilidad laboral, problema de interrelación con el equipo multidisciplinario afectando en el desempeño laboral y disminuyendo la calidad de los cuidados y la productividad. La situación de estrés permanente si no se controla puede llevar al síndrome de Burnout.

En Pasco- Perú, Rojas, Vargas y Zambrano (20) ejecutaron un estudio con el objetivo de determinar la relación del nivel de estrés y el rendimiento laboral. Se llevó a cabo un estudio descriptivo correlacional con 30 trabajadores de la salud de servicio de Centro Quirúrgico del Hospital La Merced, en el año 2014. Se empleó el inventario de Maslach Burnout Inventory y un cuestionario de desempeño en la recolección de datos. En el análisis inferencial de los resultados se utilizó el coeficiente de correlación de Pearson. Resultados: El 50,0% (15 personal de salud) alcanzaron el nivel bajo y nivel medio de estrés laboral, cada una. Por otro lado, respecto al rendimiento laboral, 56,7% (17 personal de salud) tuvieron buen rendimiento y 40,0% (12 personal de salud) excelente rendimiento. Existe relación significativa entre el nivel de estrés y el rendimiento laboral ($r=-0,66$; $p=0,000$), y también entre el rendimiento laboral y el nivel de estrés sobre agotamiento emocional ($r=-0,47$; $p=0,009$), falta de realización personal ($r=-0,38$; $p=0,036$), y despersonalización ($r=-0,57$; $p=0,001$).

Huánuco-Tingo María, Rengifo y Vargas (21) llevaron a cabo un estudio, con el objetivo de determinar la influencia del desgaste laboral en la salud general del profesional de salud. Se llevó a cabo un estudio descriptivo correlacional con 31 profesionales de salud procedentes del servicio de Emergencia del Hospital Tingo María de Huánuco durante el periodo 2011. Se empleó dos cuestionarios en la medición del desgaste laboral y la salud general. En el análisis inferencial de los resultados se utilizó el coeficiente de correlación de Pearson. Resultados: El 61,3% de profesionales de la salud se encontraban con nivel medio de desgaste laboral y 38,7% tuvieron desgaste laboral bajo. Por otro lado, el 51,6% indicaron buena salud

general. Se encontró relación significativa y negativa entre desgaste laboral y salud general ($r=-0,73$; $P\leq 0,000$) y asimismo, entre la salud general y el cansancio emocional ($r=-0,56$; $P\leq 0,001$); despersonalización ($r=-0,62$; $P\leq 0,000$) y falta de realización personal ($r=-0,63$; $P\leq 0,000$).

1.2. MARCO CONCEPTUAL

1.2.1 DESGASTE LABORAL

1.2.1.1. DEFINICIONES

Freudenberger (29) definió el desgaste laboral o 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”.

Por su parte, las autoras Maslach y Jackson (30) definen al burnout como un síndrome de agotamiento emocional, despersonalización y baja realización personal que aparece en individuos que trabajan con personas.

Otros referentes en el tema, Pines y Aronson (31) proponen una definición más amplia, no restringida a las profesiones de ayuda, entendiendo por burnout el estado de agotamiento mental, físico y emocional, producido por la involucración crónica en el trabajo, en situaciones que son emocionalmente demandantes. El agotamiento físico implica poca energía, fatiga, debilidad general y una amplia variedad de manifestaciones psicosomáticas provocadas por causas mucho más profundas acompañado de sentimientos negativos hacia uno mismo, hacia el trabajo y hacia la vida.

En la actualidad la definición de Christina Maslach (32) es la más utilizada, ella lo definió como una “respuesta al estrés laboral crónico, integrada por actitudes y

sentimientos negativos hacia las personas con las que se trabaja y hacia el propio rol profesional, así como por la vivencia de encontrarse emocionalmente agotado”.

1.2.1.2 DIMENSIONES

Existen tres dimensiones características del síndrome:

- **Agotamiento emocional:** Se entiende como la extenuación tanto física como psíquica, es decir, la sensación de no poder dar más de sí mismo a los demás a nivel afectivo, sienten que no son capaces de satisfacer las demandas de los pacientes con los que tienen contacto cotidiano. Además, no ven una respuesta positiva al trabajo que realizan, por tanto terminan por hartarse de sus tareas y como resultado disminuye su rendimiento laboral (33).
- **Despersonalización:** Es consecuencia de lo anterior. Se generan sentimientos, actitudes negativas y respuestas frías e impersonales hacia los individuos a los que deben prestar atención. El profesional se muestra irritable, distante emocionalmente y carente de empatía, llegando incluso a sentir rechazo hacia las personas. En casos graves de Burnout se alcanza la deshumanización del trabajador, el cual, termina por considerar a los pacientes como simples objetos, culpables de sus problemas (34).
- **Ideas de fracaso:** Se caracteriza por presentar sentimientos en el trabajador de incapacidad laboral, baja autoestima, reducida realización personal, autoevaluación negativa y baja efectividad laboral. Se muestran también sentimientos de desilusión e impotencia al no encontrar sentido al trabajo que realizan (35).

1.2.2. DESEMPEÑO LABORAL

1.2.2.1. DEFINICIONES

Viswesvaran y Ones (22) sostuvieron que el desempeño da cuenta de las acciones, conductas y resultados medibles que los trabajadores realizan para contribuir a las metas organizacionales. A su vez, Campbell (23) planteó que el desempeño es el grado en el que un individuo ayuda a la organización a alcanzar sus metas. Luego este mismo autor perfeccionó tal definición, enfatizando el componente comportamental; de este modo definió el desempeño como aquellas acciones o conductas bajo el control de un individuo, que contribuyen al cumplimiento de las metas de una organización y que pueden ser medidas de acuerdo al nivel de suficiencia o dominio (“proficiency”) del individuo.

El desempeño profesional es el nivel de ejecución alcanzado por el trabajador en el logro de las metas dentro de la organización en un tiempo determinado (24).

El desempeño es eficacia del personal que trabaja 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 (25).

El desempeño profesional es la manera como los miembros de la organización trabajan eficazmente, para alcanzar metas comunes, sujeto a las reglas básicas establecidas con anterioridad. Así, se puede notar que esta definición plantea que el Desempeño profesional está referido a la manera en la que los empleados realizan de una forma eficiente sus funciones en la empresa, con el fin de alcanzar las metas propuestas (26).

En esta misma línea, Motowidlo (27) definió el desempeño como “el valor esperado total para una organización con respecto a los episodios conductuales discretos que un individuo lleva a cabo a lo largo de un período determinado de tiempo”. Esta definición nos parece especialmente relevante, dado que refleja dos ideas muy importantes: 1) el desempeño es una propiedad de la conducta; 2) la propiedad de conducta a la cual se refiere el desempeño es el valor esperado por la organización.

1.2.2.2. DIMENSIONES

El desempeño laboral es por definición un constructo complejo y de naturaleza multidimensional, sin embargo, nosotros consideramos las siguientes dimensiones (28):

- a. Relaciones interpersonales:** Son asociaciones entre dos o más personas. Estas asociaciones pueden basarse en emociones y sentimientos como el amor y el gusto artístico, el interés por los negocios y por las actividades sociales, las interacciones y formas colaborativas en el hogar, trabajo entre otros.
- b. Experiencia o habilidad práctica:** Se caracteriza por la facilidad para realizar tareas concretas orientadas principalmente hacia un fin utilitario o práctico, suelen tener habilidades para trabajar en oficios que exijan destrezas manual y acción.

1.3 HIPOTESIS

Ha: El desgaste laboral se relaciona con el desempeño laboral de los profesionales de enfermería en el servicio de emergencia del Hospital Regional Hermilio Valdizán Medrano - Huánuco 2017.

Ho: El desgaste laboral no se relaciona con el desempeño laboral de los profesionales de enfermería en el servicio de emergencia del Hospital Regional Hermilio Valdizán Medrano - Huánuco 2017.

Y, las hipótesis específicas planteadas son:

Ha₁: El desgaste laboral en la dimensión agotamiento emocional se relaciona con el desempeño laboral de los profesionales de enfermería en el servicio de emergencia del Hospital Regional Hermilio Valdizán Medrano - Huánuco 2017.

Ha₂: El desgaste laboral en la dimensión despersonalización se relaciona con el desempeño laboral de los profesionales de enfermería en el servicio de emergencia del Hospital Regional Hermilio Valdizán Medrano - Huánuco 2017.

Ha₃: El desgaste laboral en la dimensión ideas de fracaso se relaciona con el desempeño laboral de los profesionales de enfermería en el servicio de emergencia del Hospital Regional Hermilio Valdizán Medrano - Huánuco 2017.

1.4 OPERALIZACION DE VARIABLES

VARIABLE	DIMENSION	INDICADOR	RESULTADO	ESCALA DE MEDICION
VARIABLE DEPENDIENTE:				
Desempeño laboral	Relaciones interpersonales	<ul style="list-style-type: none"> - Marcha de valores - Igualdad - Interacción social - Comunicación 	<ul style="list-style-type: none"> - Nunca - A veces - Casi siempre - Siempre 	Ordinal politómica
	Experiencia o habilidad práctica	<ul style="list-style-type: none"> - Conocimiento procedimental - Participación - Observación 		
VARIABLE INDEPENDIENTE:				
Desgaste laboral	Agotamiento emocional	<ul style="list-style-type: none"> - Cansado - Vacío - Cansancio mental - Fatiga física - Pesadez 	<ul style="list-style-type: none"> - Nunca - Pocas veces - Una vez al mes - Pocas veces al mes - Una vez por semana - Pocas veces a la semana - Todos los días 	Ordinal politómica
	Desperso nalización	<ul style="list-style-type: none"> - Cinismo - Critica exacerbada - Insensibilidad emocional 		
	Ideas de fracaso	<ul style="list-style-type: none"> - Autoevaluarse de forma negativa. - Insatisfecho con su desarrollo profesional - Declinación de competencia 		
VARIABLES DE CARACTERIZACION:				
Edad	Única	En años	Cuantitativa	De razón
Género	Única	Masculino Femenino	Cualitativa	Nominal
Años de experiencia	Única	En años	Cuantitativa	De razón
Situación laboral	Única	Nombrado Contratado	Cualitativa	Nominal

1.5 DEFINICION DE TERMINOS OPERACIONALES

1. Agotamiento emocional

Es la subvariable de desgaste emocional que valora la vivencia de estar exhausto emocionalmente por las demandas del trabajo.

2. Despersonalización

Es la subvariable de desgaste emocional que valora el grado en que cada uno reconoce las actitudes, frialdad y distanciamiento frente al trabajo.

3. Ideas de fracaso

Es la subvariable de desgaste emocional que evalúa los sentimientos de autoeficiencia y realización personal en el trabajo.

4. Experiencia o habilidad practica

Veremos la incidencia de aciertos, errores, consistencia, precisión y orden en la presentación del trabajo encomendado.

5. Relaciones interpersonales

Veremos la interrelación personal y adaptación al trabajo en equipo el cual será medido a través de un cuestionario estructurado.

CAPÍTULO II

MARCO METODOLÓGICO

2.1. AMBITO

El estudio se realizó en el Servicio de Emergencia del Hospital Regional Hermilio Valdizán Medrano, que se encuentra ubicado en la provincia y departamento de Huánuco; situado entre los jirones; Constitución y Hermilio Valdizán la cuadra 9. Dicho Hospital brinda atención las 24 horas del día con la participación de profesionales de la salud competentes en los servicios externos, hospitalización, emergencia y quirúrgica, entre otros servicios.

2.2. POBLACION

La población para la investigación estuvo integrada por todos los profesionales de enfermería que laboran en el Servicio de Emergencia del Hospital Regional Hermilio Valdizán Medrano - Huánuco, que en total correspondió a 25 profesionales.

Criterios de selección de la población.

Criterios de inclusión: Se incluyeron en el estudio:

- Profesionales de enfermería (enfermeros y técnicos en enfermería) nombrados y contratados que laboran en el servicio de emergencia
- Profesionales con consentimiento informado firmado.

Criterios de exclusión: se excluyeron del estudio:

- Profesionales de enfermería con vacaciones licencia laboral.

Ubicación de la población en el tiempo:

La duración del estudio estuvo comprendida entre los meses de enero a diciembre del 2017.

2.3. MUESTRA

- **Unidad de Análisis.**

Estuvo constituida por profesionales de enfermería.

- **Unidad de Muestreo.**

Unidad seleccionada igual que la unidad de análisis.

- **Marco Muestral.**

Lista de padrón.

- **Tamaño Muestral.**

El tamaño de muestra correspondió a la totalidad de la población, debida a que la población fue pequeña, siendo entonces en total 25 profesionales de enfermería.

2.4. TIPO DE ESTUDIO

El estudio de investigación fue de tipo descriptivo

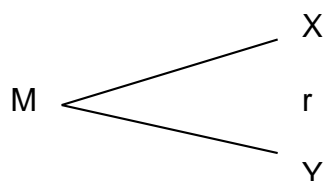
porque se analizó cómo es y cómo se manifiesta un fenómeno y sus componentes; permitiendo detallar el fenómeno estudiado básicamente a través de la medición de uno o más de sus atributos.

Según el tiempo de ocurrencia de los hechos y registros de la información, el estudio fue retro-prospectivo, porque se captó la información antes y después de la planeación.

Según el periodo y secuencia del estudio; el estudio fue transversal, porque las variables involucradas se midieron en un solo momento.

2.5. DISEÑO DE INVESTIGACION

Para efecto de la investigación se consideró el diseño descriptivo correlacional:



Dónde:

M = Población Muestral

X =Variable Independiente

y = Variable Dependiente

r= La relación probable entre las variables

2.6. TECNICAS E INSTRUMENTO

2.6.1. Técnicas

La técnica utilizada fue:

- La encuesta, para evaluar a los profesionales de enfermería del servicio de emergencia sobre el desgaste y desempeño laboral.

2.6.2. Instrumentos

Asimismo, los instrumentos a utilizarse fueron:

a. Inventario Maslach; estuvo compuesto de datos generales y laborales del profesional de enfermería. Asimismo, el inventario se dividió en tres partes: Agotamiento Emocional, Despersonalización y Ideas de fracaso, el cual estuvo compuesto por 22 enunciados de respuesta libre, con una escala de siete alternativas (ANEXO 01).

La valoración del estrés laboral y sus dimensiones fueron:

ESTRÉS LABORAL

Alto 55 a 132

Medio 24 a 54

Bajo 0 a 23

DIMENSIONES:

AGOTAMIENTO EMOCIONAL

Alto 25 a 54

Medio 10 a 24

Bajo 0 a 9

DESPERSONALIZACIÓN

Alto 19 a 30

Medio 8 a 18

Bajo 0 a 7

IDEAS DE FRACASO

Alto 48

Medio 31 a 47

Bajo 0 a 30

b. Escala del desempeño laboral. La cual fue utilizado para medir el desempeño profesional con preguntas cerradas donde estuvo compuesta por los deberes u obligaciones laborales en el servicio de emergencia. Los criterios que se tomaron en cuenta fueron: nunca (1 punto), algunas veces (2 puntos), casi siempre (3 puntos) y siempre (4 puntos) (Anexo 02).

La valoración del desempeño laboral y sus dimensiones fueron:

DESEMPEÑO LABORAL

Adecuado 41 a 64

Inadecuado 16 a 40

RELACIONES INTERPERSONALES

Adecuado 13 a 20

Inadecuado 5 a 12

EXPERIENCIA O HABILIDAD PRÁCTICA

Adecuado 28 a 44

Inadecuado 11 a 27

2.6.3. Validez y confiabilidad

Validez

Este instrumento fue sometido a juicio de expertos (Dra. Enith Villar Carbajal, Dra. Eudonia Alvarado Ortega; Mg Florián Fabián Flores; Esp. Jubert Vigilio Villegas; Esp. Milagros Baldeón Sánchez), donde por unanimidad establecieron su conformidad de los instrumentos de investigación.

Confiabilidad

La medición de la confiabilidad fue mediante el Alfa de Cronbach, donde para el Inventario Maslach se obtuvo un coeficiente de 0,94 y para la escala de desempeño laboral fue de 0,91.

2.7. PROCEDIMIENTO.

Primero se empezó solicitando la autorización respectiva al Hospital Regional Hermilio Valdizán presentando el proyecto de investigación al área de investigación, por medio de una solicitud facilitada por la facultad de ciencias de Salud de la Universidad Hermilio Valdizán, para poder realizar la aplicación correspondiente.

Cuando se obtenga la autorización se pasará a la recolección de datos en el cual se realizará una encuesta a los profesionales de enfermería explicándole el motivo de estudio y obteniendo su consentimiento informado para aplicar así la encuesta. La encuesta se aplicará en los meses de enero a diciembre del 2017 en diferentes horarios según la disponibilidad de los profesionales de enfermería, la encuesta tendrá una duración de 15 a 20 minutos. luego se computo, tabulo evaluó, e interpreto los datos obtenidos. por último, se realizó la ejecución del informe final

2.8. PLAN DE TABULACION Y ANALISIS DE DATOS

En el análisis descriptivo de los datos se utilizaron estadísticas de tendencia central y de dispersión como la media, desviación estándar y los porcentajes.

En la comprobación de la hipótesis se utilizó el coeficiente de correlación de Pearson con el fin de buscar relación entre el desgaste laboral y el desempeño laboral. En todo el procesamiento de los datos se utilizó el paquete estadístico SPSS versión 20,0.

CAPÍTULO III RESULTADOS Y DISCUSION

3.1. RESULTADOS

3.1.1. ANALISIS DESCRIPTIVO DE LOS RESULTADOS

3.1.1.1. CARACTERISTICAS GENERALES

Tabla 01. Edad en años de los profesionales de enfermería del Servicio de Emergencia del Hospital Regional Hermilio Valdizán Medrano – Huánuco 2017

Edad en años	Frecuencia	%
32 a 38	7	28,0
39 a 45	7	28,0
46 a 53	6	24,0
54 a 60	5	20,0
Total	25	100,0

Fuente: Inventario de Maslach (Anexo 01).

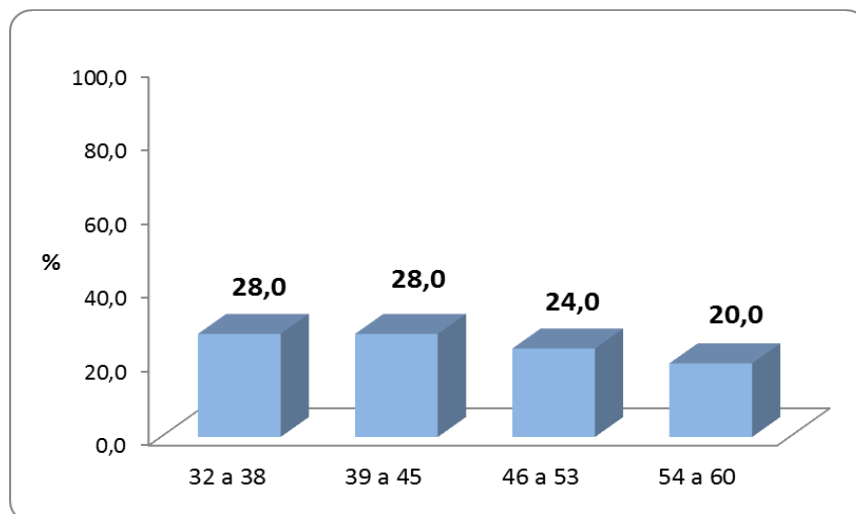


Figura 01. Diagrama de barras de la edad en años. Servicio de Emergencia del Hospital Regional Hermilio Valdizán Medrano – Huánuco 2017

En cuanto a la edad en años de los profesionales de enfermería en estudio, se encontró que el 28,0% (7 profesionales de enfermería) se ubicaron entre 32 a 38 y 39 a 45 años, cada una; asimismo, el 24,0% (6 profesionales de enfermería) entre 46 a 53 años y el 20,0% (5 profesionales de enfermería) entre 54 a 60 años de edad.

Tabla 02. Sexo de los profesionales de enfermería del Servicio de Emergencia del Hospital Regional Hermilio Valdizán Medrano – Huánuco 2017

Sexo	Frecuencia	%
Masculino	7	28,0
Femenino	18	72,0
Total	25	100,0

Fuente: Inventario de Maslach (Anexo 01).

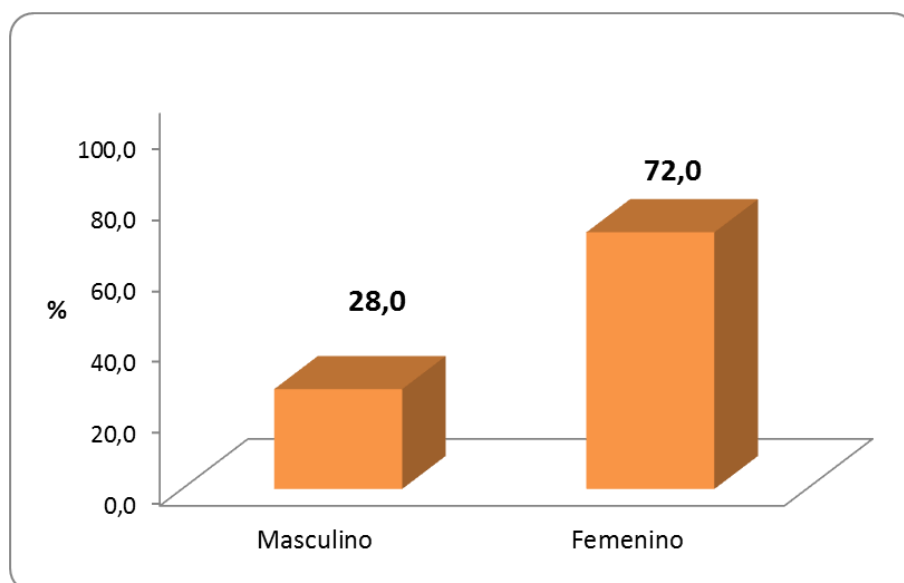


Figura 02. Diagrama de barras del sexo de los profesionales de enfermería del Servicio de Emergencia del Hospital Regional Hermilio Valdizán Medrano – Huánuco 2017

En relación al sexo de los profesionales de enfermería en estudio, se encontró que el 72,0% (18 profesionales de enfermería) pertenecieron al sexo femenino y el 28,0% (7 profesionales de enfermería) pertenecieron al sexo masculino.

3.1.1.2. CARACTERISTICAS LABORALES:

Tabla 03. Años de experiencia profesional de los profesionales de enfermería del Servicio de Emergencia del Hospital Regional Hermilio Valdizán Medrano – Huánuco 2017

Años de experiencia profesional	Frecuencia	%
5 a 12	6	24,0
13 a 20	8	32,0
21 a 27	7	28,0
28 a 33	4	16,0
Total	25	100,0

Fuente: Inventario de Maslach (Anexo 01).

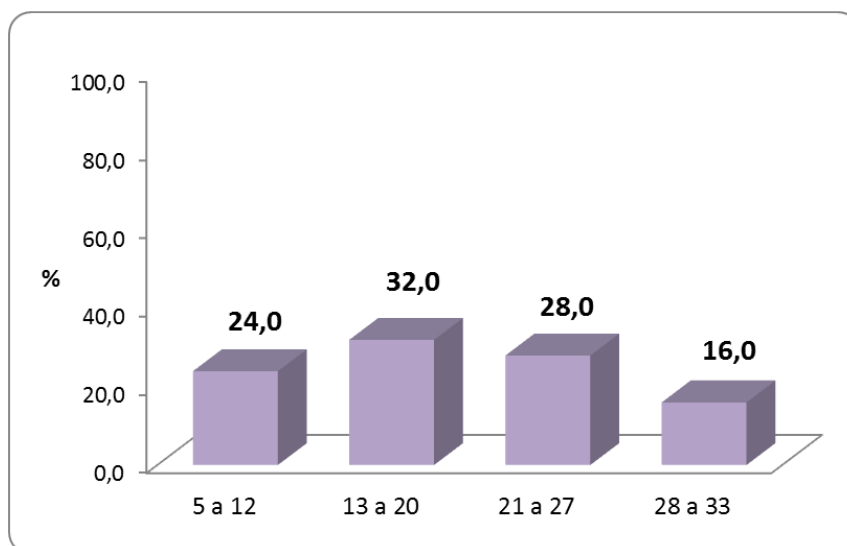


Figura 03. Diagrama de barras de los años de experiencia profesional. Servicio de Emergencia del Hospital Regional Hermilio Valdizán Medrano – Huánuco 2017

En razón a años de experiencia de los profesionales de enfermería en estudio, se encontró que el 32,0% (8 profesionales de enfermería) se ubicaron entre 13 a 20 años, el 28,0% (7 profesionales de enfermería) entre 21 a 27 años, el 24,0% (6 profesionales de enfermería) entre 5 a 12 años y el 16,0% (4 enfermeros) entre 28 a 33 años.

Tabla 04. Situación laboral de los profesionales de enfermería del Servicio de Emergencia del Hospital Regional Hermilio Valdizán Medrano – Huánuco 2017

Situación laboral	Frecuencia	%
Nombrado	21	84,0
Contratado	4	16,0
Total	25	100,0

Fuente: Inventario de Maslach (Anexo 01).

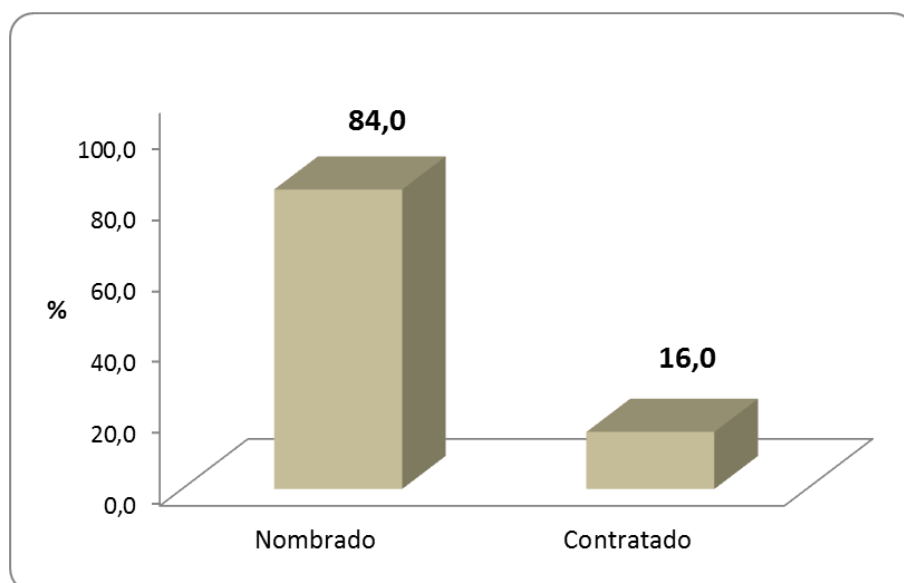


Figura 04. Diagrama de barras de la situación laboral. Servicio de Emergencia del Hospital Regional Hermilio Valdizán Medrano – Huánuco 2017

Con respecto a la situación laboral de los profesionales de enfermería en estudio, se encontró que el 84,0% (21 enfermeros) tuvieron la condición de nombrado y el 16,0% (4 enfermeros) la condición de contratado.

3.1.1.3. CARACTERISTICAS DEL DESGASTE LABORAL:

Tabla 05. Agotamiento emocional de los profesionales de enfermería del Servicio de Emergencia del Hospital Regional Hermilio Valdizán Medrano – Huánuco 2017

Agotamiento emocional	Frecuencia	%
Alto	0	0,0
Medio	14	56,0
Bajo	11	44,0
Total	25	100,0

Fuente: Inventario de Maslach (Anexo 01).

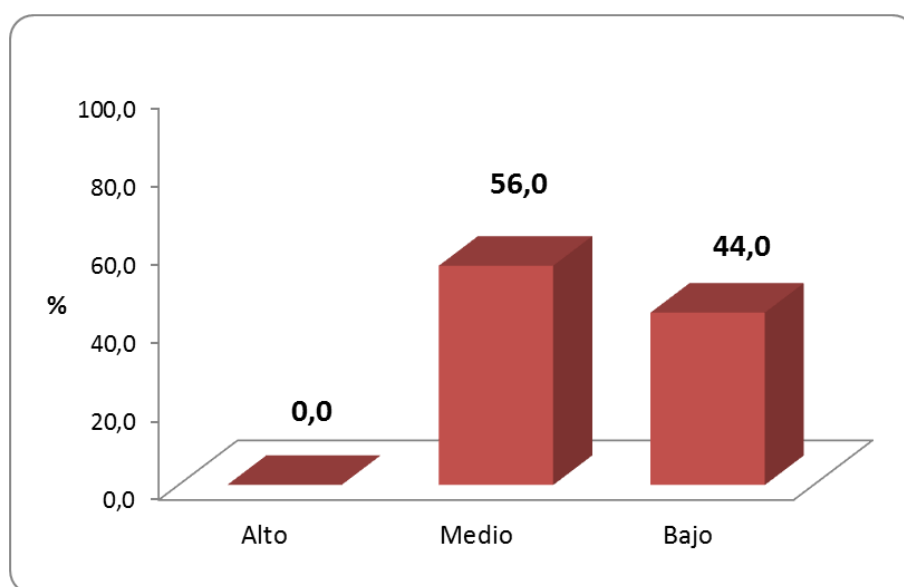


Figura 05. Diagrama de barras del porcentaje de profesionales de enfermería según agotamiento emocional. Servicio de Emergencia del Hospital Regional Hermilio Valdizán Medrano – Huánuco 2017

Respecto al agotamiento emocional de los profesionales de enfermería en estudio, se encontró que el 56,0% (14 profesionales de enfermería) manifestaron agotamiento emocional medio y por otro lado el 44,0% (11 profesionales de enfermería) agotamiento emocional bajo.

Tabla 06. Despersonalización de los profesionales de enfermería del Servicio de Emergencia del Hospital Regional Hermilio Valdizán Medrano – Huánuco 2017

Despersonalización	Frecuencia	%
Alto	0	0,0
Medio	5	20,0
Bajo	20	80,0
Total	25	100,0

Fuente: Inventario de Maslach (Anexo 01).

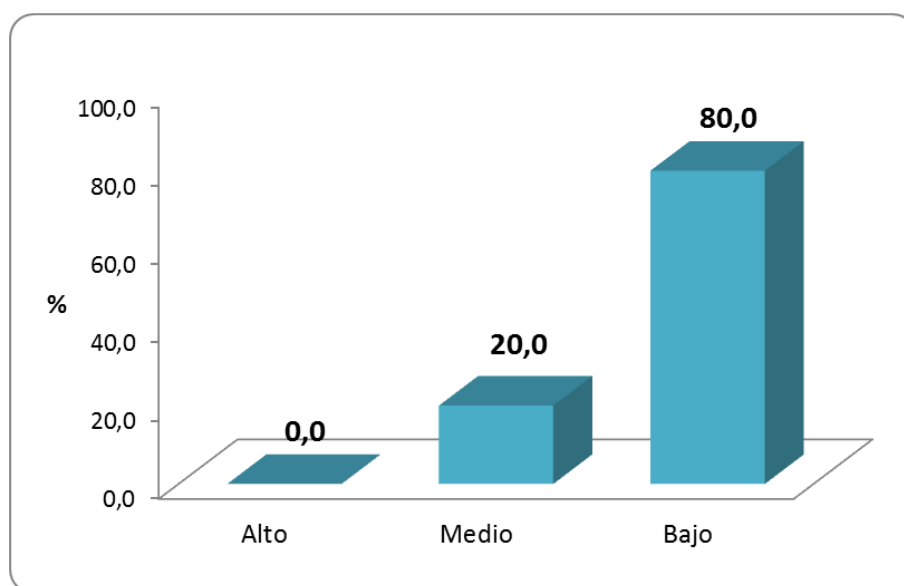


Figura 06. Diagrama de barras del porcentaje de profesionales de enfermería según despersonalización. Servicio de Emergencia del Hospital Regional Hermilio Valdizán Medrano – Huánuco 2017

Con respecto a la despersonalización de los profesionales de enfermería en estudio, se encontró que el 80,0% (20 profesionales de enfermería) señalaron despersonalización bajo y el 20,0% (5 profesionales de enfermería) indicaron despersonalización medio.

Tabla 07. Ideas de fracaso personal de los profesionales de enfermería del Servicio de Emergencia del Hospital Regional Hermilio Valdizán Medrano – Huánuco 2017

Ideas de fracaso	Frecuencia	%
Alto	0	0,0
Medio	14	56,0
Bajo	11	44,0
Total	25	100,0

Fuente: Inventario de Maslach (Anexo 01).

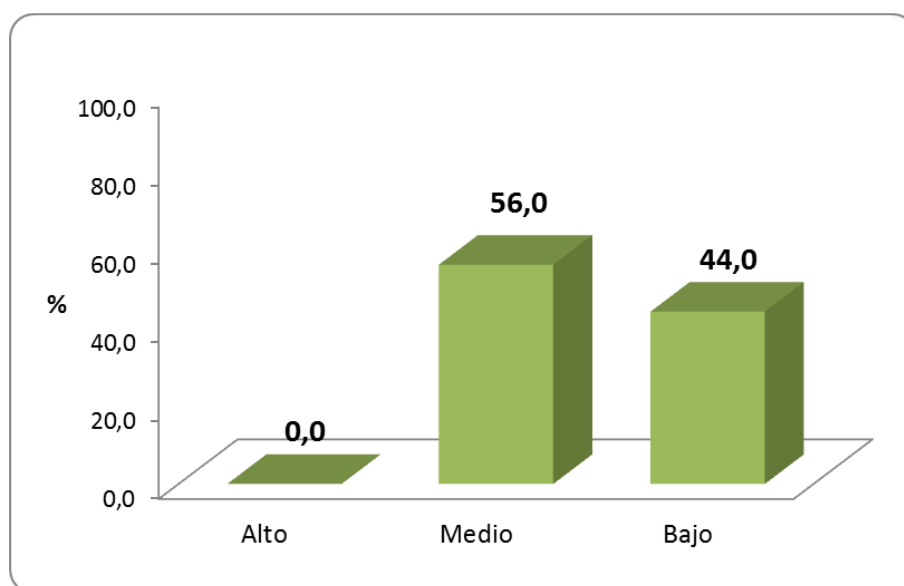


Figura 07. Diagrama de barras del porcentaje de profesionales de enfermería según Ideas de fracaso. Servicio de Emergencia del Hospital Regional Hermilio Valdizán Medrano – Huánuco 2017

Concerniente a las ideas de fracaso de los profesionales de enfermería en estudio, se encontró que el 56,0% (14 profesionales de enfermería) declararon ideas de fracaso media y el 44,0% (11 profesionales de enfermería) de bajo.

Tabla 08. Desgaste laboral de los profesionales de enfermería del Servicio de Emergencia del Hospital Regional Hermilio Valdizán Medrano – Huánuco 2017

Desgaste laboral	Frecuencia	%
Alto	8	32,0
Medio	12	48,0
Bajo	5	20,0
Total	25	100,0

Fuente: Inventario de Maslach (Anexo 01).

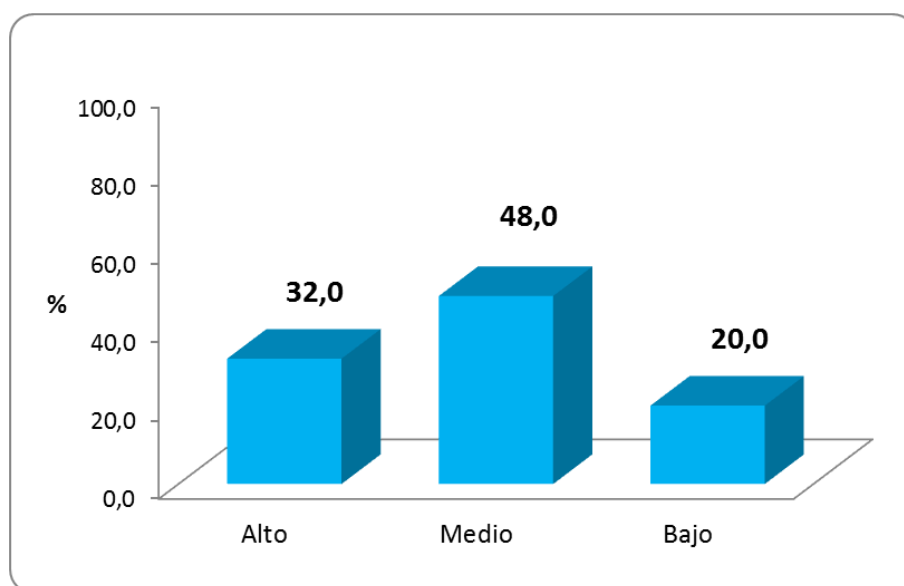


Figura 08. Diagrama de barras del porcentaje de profesionales de enfermería según desgaste laboral. Servicio de Emergencia del Hospital Regional Hermilio Valdizán Medrano – Huánuco 2017

En general, referente al desgaste laboral de los profesionales de enfermería en estudio, se encontró que el 48,0% (12 profesionales de enfermería) señalaron desgaste laboral medio, por otro lado el 32,0% (8 profesionales de enfermería) desgaste laboral alto y el 20,0% (5 profesionales de enfermería) desgaste laboral bajo.

3.1.1.4. CARACTERÍSTICAS DEL DESEMPEÑO LABORAL:

Tabla 09. Relaciones interpersonales de los profesionales de enfermería del Servicio de Emergencia del Hospital Regional Hermilio Valdizán Medrano – Huánuco 2017

Relaciones interpersonales	Frecuencia	%
Adecuado	19	76,0
Inadecuado	6	24,0
Total	25	100,0

Fuente: Escala del desempeño laboral (Anexo 02).

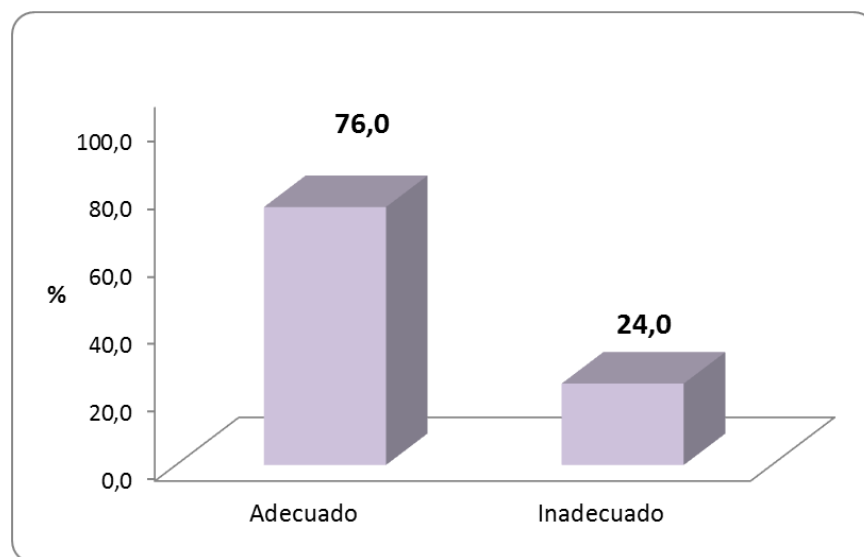


Figura 09. Diagrama de barras del porcentaje de profesionales de enfermería según relaciones interpersonales. Servicio de Emergencia del Hospital Regional Hermilio Valdizán Medrano – Huánuco 2017

Referente al desempeño laboral sobre las relaciones interpersonales de los profesionales de enfermería en estudio, se encontró que el 76,0% (19 profesionales de enfermería) tuvieron desempeño adecuado y el 24,0% (6 profesionales de enfermería) lograron desempeño inadecuado.

Tabla 10. Experiencia o habilidad práctica de los profesionales de enfermería del Servicio de Emergencia del Hospital Regional Hermilio Valdizán Medrano – Huánuco 2017

Experiencia o habilidad práctica	Frecuencia	%
Adecuado	16	64,0
Inadecuado	9	36,0
Total	25	100,0

Fuente: Escala del desempeño laboral (Anexo 02).

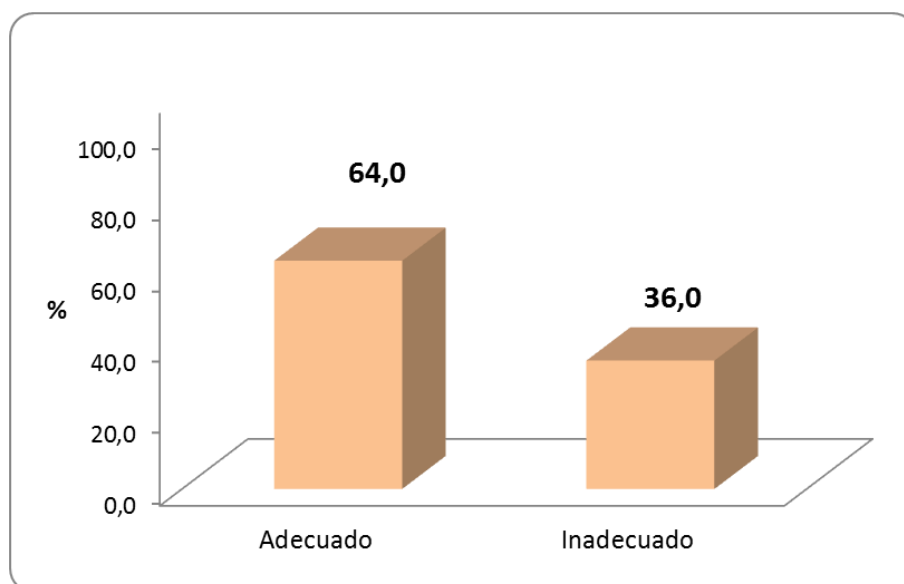


Figura 10. Diagrama de barras del porcentaje de profesionales de enfermería según experiencia o habilidad práctica. Servicio de Emergencia del Hospital Regional Hermilio Valdizán Medrano – Huánuco 2017

Referido al desempeño laboral sobre experiencia o habilidad práctica de los profesionales de enfermería en estudio, se encontró que el 64,0% (16 profesionales de enfermería) obtuvieron desempeño adecuado y el 36,0% (9 profesionales de enfermería) alcanzaron desempeño inadecuado.

Tabla 11. Desempeño laboral de los profesionales de enfermería del Servicio de Emergencia del Hospital Regional Hermilio Valdizán Medrano – Huánuco 2017

Desempeño laboral	Frecuencia	%
Adecuado	15	60,0
Inadecuado	10	40,0
Total	25	100,0

Fuente: Escala del desempeño laboral (Anexo 02).

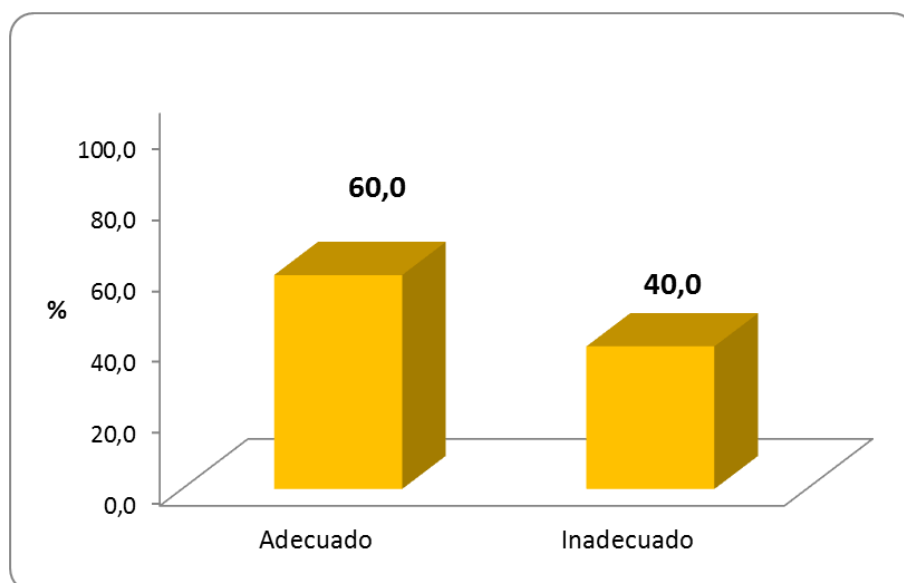


Figura 11. Diagrama de barras del porcentaje de profesionales de enfermería según desempeño laboral. Servicio de Emergencia del Hospital Regional Hermilio Valdizán Medrano – Huánuco 2017

En general, respecto al desempeño laboral de los profesionales de enfermería en estudio, se encontró que el 60,0% (15 profesionales de enfermería) alcanzaron desempeño laboral adecuado y sin embargo, el 40,0% (10 profesionales de enfermería) tuvieron desempeño laboral inadecuado.

3.1.2. ANALISIS INFERENCIAL

Tabla 12. Relación entre el desgaste laboral en la dimensión agotamiento emocional y el desempeño laboral de los profesionales de enfermería del Servicio de Emergencia del Hospital Regional Hermilio Valdizán Medrano – Huánuco 2017

Variables de correlación	r de Pearson	Significancia
Agotamiento emocional y desempeño laboral	-0,61	0,001

Fuente: Anexo 01 y 02.

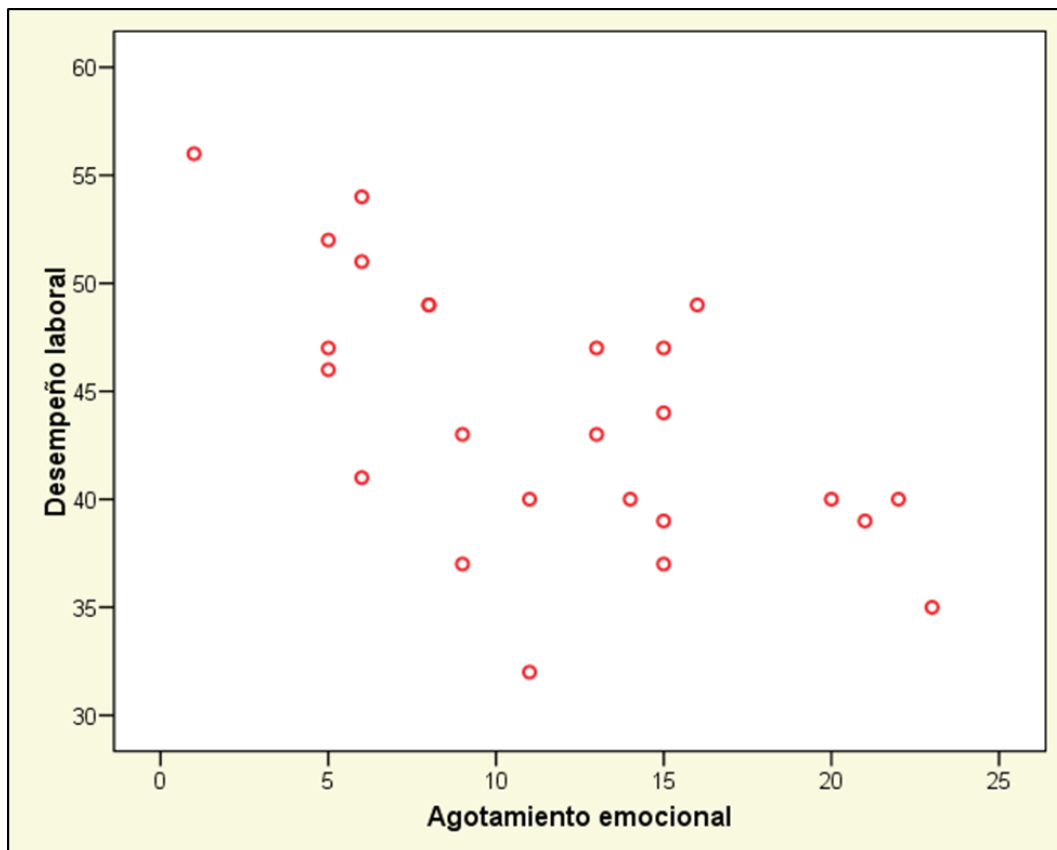


Figura 12. Dispersión de puntos del desgaste laboral en la dimensión agotamiento emocional y el desempeño laboral de los profesionales de enfermería del Servicio de Emergencia del Hospital Regional Hermilio Valdizán Medrano – Huánuco 2017

Con respecto a la relación entre el desgaste laboral en la dimensión agotamiento emocional y el desempeño laboral de los profesionales de enfermería en estudio,

se encontró un coeficiente de r de Pearson de -0,61 y una $p \leq 0,001$ expresando significancia estadística, es decir, estas variables se relacionan significativamente. Respecto a la dispersión de los puntos, se observa una correlación lineal negativa descendente, por lo que se puede afirmar “a menor agotamiento emocional mayor desempeño laboral de los profesionales de enfermería”.

Tabla 13. Relación entre el desgaste laboral en la dimensión despersonalización y el desempeño laboral de los profesionales de enfermería del Servicio de Emergencia del Hospital Regional Hermilio Valdizán Medrano – Huánuco 2017

Variables de correlación	r de Pearson	Significancia
Despersonalización y desempeño laboral	-0,59	0,002

Fuente: Anexo 01 y 02.

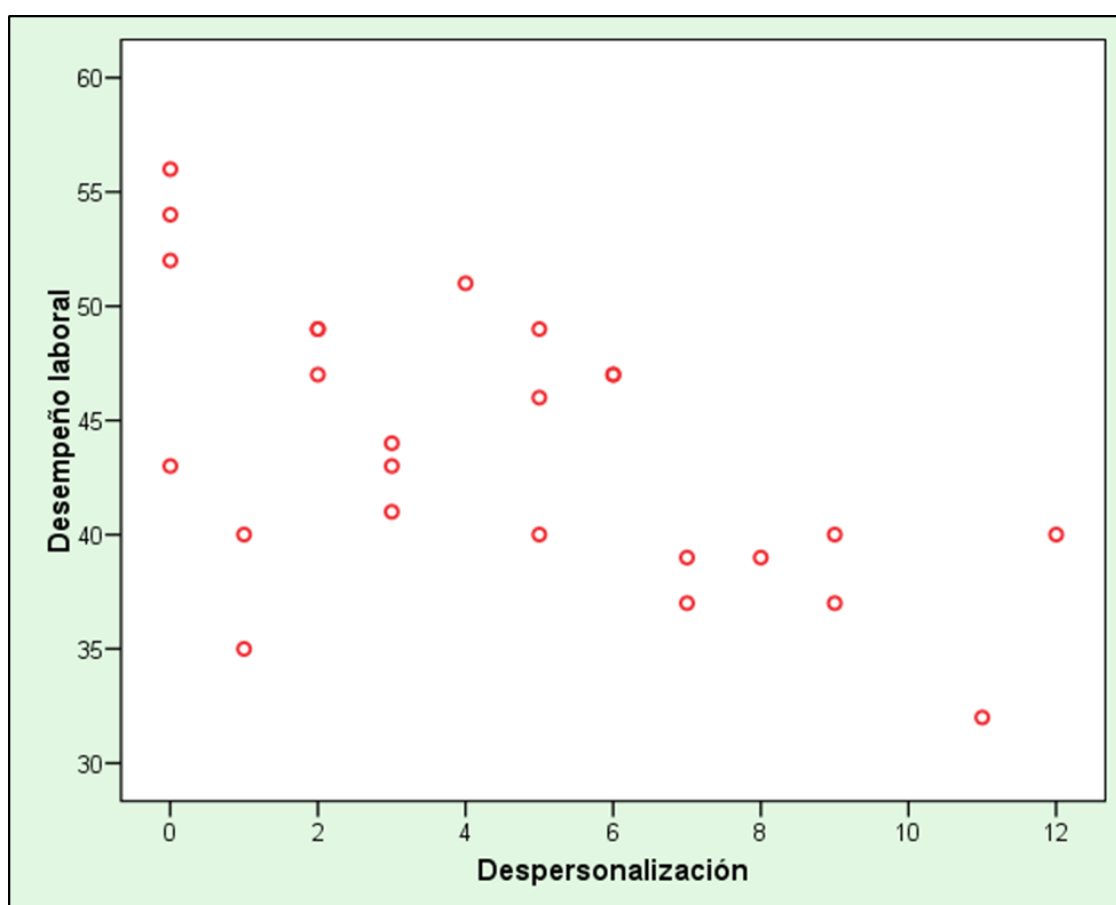


Figura 13. Dispersión de puntos del desgaste laboral en la dimensión despersonalización y el desempeño laboral de los profesionales de enfermería del Servicio de Emergencia del Hospital Regional Hermilio Valdizán Medrano – Huánuco 2017

Concerniente a la relación entre el desgaste laboral en la dimensión despersonalización y el desempeño laboral de los profesionales de enfermería en estudio, se encontró un coeficiente de r de Pearson de -0,59 y una $p \leq 0,002$ expresando significancia estadística, es decir, estas variables se relacionan significativamente.

Respecto a la dispersión de los puntos, se observa una correlación lineal negativa descendente, por lo que se puede afirmar “a menor despersonalización mayor desempeño laboral de los profesionales de enfermería”.

Tabla 14. Relación entre el desgaste laboral en la dimensión Ideas de fracaso y el desempeño laboral de los profesionales de enfermería del Servicio de Emergencia del Hospital Regional Hermilio Valdizán Medrano – Huánuco 2017

Variables de correlación	r de Pearson	Significancia
Ideas de fracaso y desempeño laboral	-0,41	0,040

Fuente: Anexo 01 y 02.

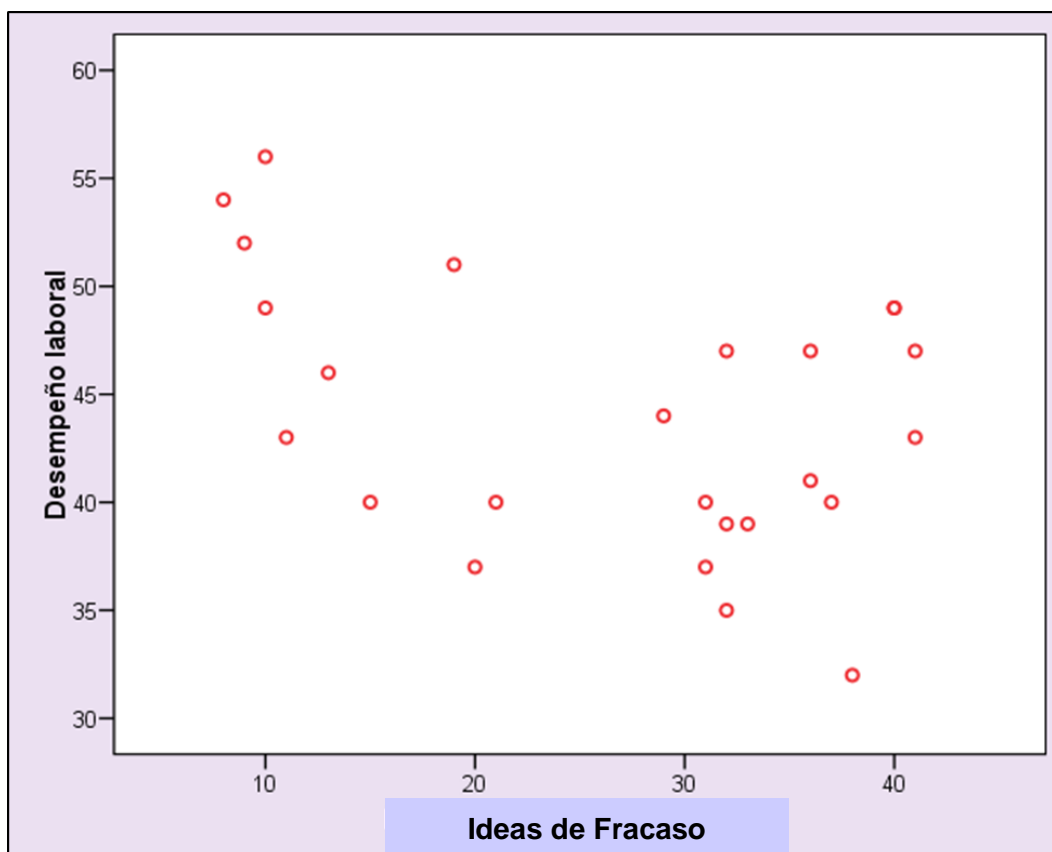


Figura 14. Dispersión de puntos del desgaste laboral en la dimensión Ideas de fracaso y el desempeño laboral de los profesionales de enfermería del Servicio de Emergencia del Hospital Regional Hermilio Valdizán Medrano – Huánuco 2017

Referente a la relación entre el desgaste laboral en la dimensión ideas de fracaso y el desempeño laboral de los profesionales de enfermería en estudio, se encontró un

coeficiente de r de Pearson de -0,41 y una $p \leq 0,040$ expresando significancia estadística, es decir, estas variables se relacionan significativamente.

Respecto a la dispersión de los puntos, se observa una correlación lineal negativa descendente, por lo que se puede afirmar “a menor ideas de fracaso mayor desempeño laboral de los profesionales de enfermería”.

Tabla 15. Relación entre el desgaste laboral y el desempeño laboral de los profesionales de enfermería del Servicio de Emergencia del Hospital Regional Hermilio Valdizán Medrano – Huánuco 2017

Variables de correlación	r de Pearson	Significancia
Desgaste laboral y desempeño laboral	-0,64	0,001

Fuente: Anexo 01 y 02.

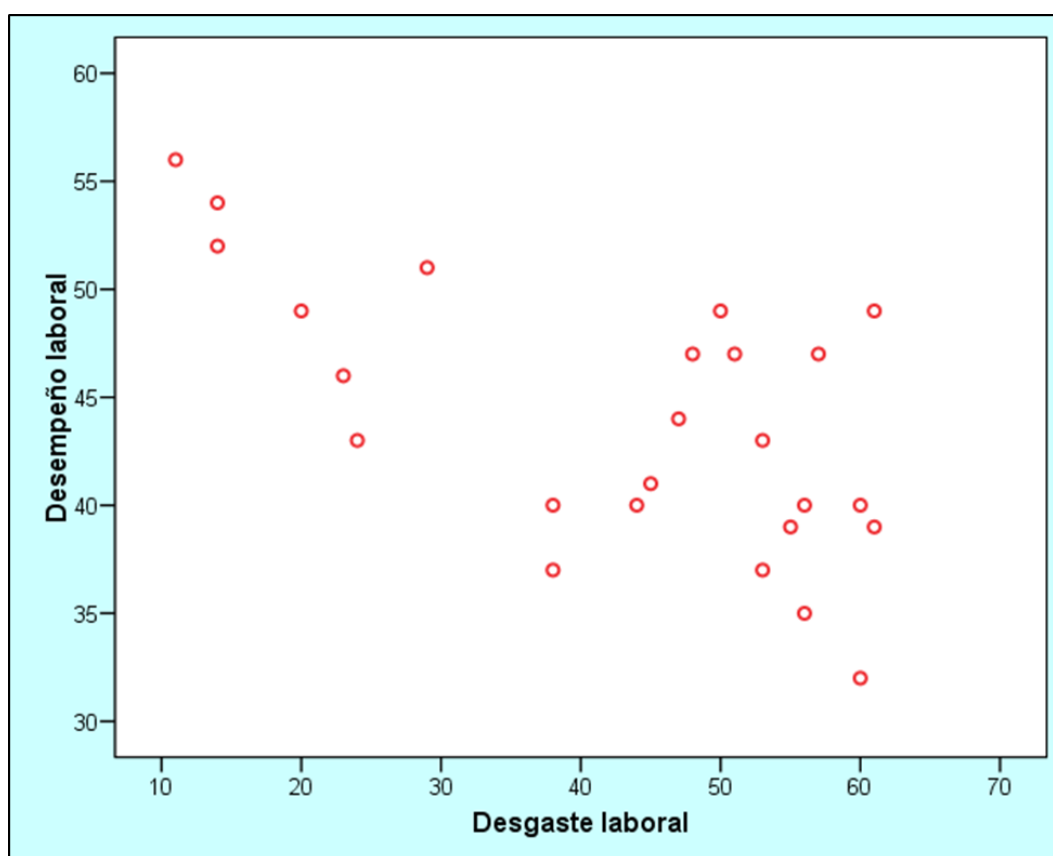


Figura 15. Dispersión de puntos del desgaste laboral y el desempeño laboral de los profesionales de enfermería del Servicio de Emergencia del Hospital Regional Hermilio Valdizán Medrano – Huánuco 2017

Y, en cuanto a la relación entre el desgaste laboral y el desempeño laboral de los profesionales de enfermería en estudio, se encontró un coeficiente de r de Pearson de -0,64 y una $p \leq 0,001$ expresando significancia estadística, es decir, estas variables se relacionan significativamente.

Respecto a la dispersión de los puntos, se observa una correlación lineal negativa descendente, por lo que se puede afirmar “a menor desgaste laboral mayor desempeño laboral de los profesionales de enfermería”.

3.2. DISCUSION

Las condiciones y medio ambiente de trabajo están constituidas por un conjunto de variables que, en el nivel de la sociedad en su conjunto, de manera directa o indirecta van a influir sobre la vida y la salud de los trabajadores; influencia que va a depender en cada caso de las respectivas capacidades de adaptación y de resistencia a los factores de riesgo. Esas variables, influyen en la vida y la salud de los trabajadores (36).

En nuestra investigación se encontró que el 48,0% (12 profesionales de enfermería) señalaron desgaste laboral medio y el 60,0% (15 profesionales de enfermería) alcanzaron desempeño laboral adecuado. Por otro lado, el desgaste laboral se relaciona con el desempeño laboral, ya que se encontró relación significativa de $p \leq 0,001$. Asimismo, se encontró relación significativa entre el desempeño laboral y las dimensiones del desgaste laboral como agotamiento emocional ($p \leq 0,001$), despersonalización ($p \leq 0,002$) y ideas de fracaso ($p \leq 0,040$).

Al respecto, varios hallazgos confirman lo encontrado, como los de los investigadores López y Peralta (37) quienes demostraron la relación de la presencia del Burnout y el desempeño del profesional en los distintos servicios hospitalarios. Los resultados de este estudio confirman que, en los servicios hospitalarios de Emergencia y Quirófano, el personal siente mayor agotamiento y despersonalización.

Díaz y Gaviria (38) concluyeron que existe relación significativa entre el estrés laboral y el desempeño profesional del personal de enfermería del Hospital II-2 Tarapoto en el período de abril a julio del año 2013.

Conchago (39) concluyó que la prueba de hipótesis mostró relación entre el nivel de estrés y el ausentismo. Encontraron también que las repercusiones del estrés en el desempeño laboral se manifiestan en el deficitario trato que brindan a los pacientes, el 65% de enfermeras tratan de manera indiferente a los pacientes y el 5% tratan mal a los pacientes. El 25% de enfermeras no responden a y el 53% de enfermeras solo a veces responden a las inquietudes de los pacientes. El 80% de enfermeras aplican a veces las normas de bioseguridad y el 70% de enfermeras aplican a veces las normas de bioética.

Por su parte, Gonzales y Sandoval (40) confirmaron que la calidad de vida profesional en los enfermeros del Hospital María Auxiliadora está en buen nivel y se encuentra en relación inversa al Síndrome de Burnout, por lo que hay bajo nivel del síndrome, relación con significancia estadística, siendo los enfermeros de los servicios de UCI, Emergencia y Gineco-Obstetricia, los identificados con mayores niveles de estrés, sin llegar al síndrome de Burnout.

Carrero y Hernández (41) en los resultados obtenidos evidenciaron que el estrés afecta al 90% de los profesionales de Enfermería de esta institución, el 60% responde que el estrés se relaciona de manera negativa con el desempeño laboral, y en un 50% afecta la salud de la enfermera, por lo que se puede concluir que el estrés es un factor determinante en el desempeño del personal de Enfermería y el mismo influye de manera negativa en la salud.

Finalmente, dentro de las limitaciones de estudio se debe sobre todo al diseño transversal que no permitió establecer explicaciones causales, sino más bien explicaciones de tipo relacional, pero permite generar preguntas hacia la causalidad para futuros estudios.

CONCLUSIONES

Se llegaron a las siguientes conclusiones:

- Con respecto a la relación entre el desgaste laboral en la dimensión de agotamiento emocional y desempeño laboral se encontró una significancia estadística de $p \leq 0.001$ con un coeficiente de correlación $(r) = -0.61$ que refleja una relación negativa moderada.
- Concerniente a la relación entre el desgaste laboral en la dimensión de despersonalización y desempeño laboral se encontró una significancia estadística de $p \leq 0.002$ con un coeficiente de correlación $(r) = -0.59$ valor que refleja una relación negativa moderada.
- Referente a la relación entre el desgaste laboral en la dimensión ideas de fracaso y desempeño laboral se encontró una significancia estadística de $p \leq 0.040$ con un coeficiente de correlación $(r) = -0.041$ valor que refleja una relación negativa baja.

RECOMENDACIONES

Se recomiendan lo siguiente:

- Realizar estudios sobre el desgaste laboral teniendo en cuenta los factores personales, sociales y laborales para ver si estos influyen en la presentación de este Síndrome; así también explorar profundamente como afecta este síndrome en la vida laboral y personal del profesional de enfermería.
- Establecer un sistema de vigilancia epidemiológica en Salud e Higiene Ocupacional continuo para preservar la salud de los trabajadores
- Identificar estrategias institucionales, grupales e individuales que permitan prevenir el Síndrome de Burnout en el personal de enfermería
- Concientizar e identificar los factores estresantes en el ámbito laboral, naturaleza del estrés, capacitación de valores personales.
- El personal de enfermería debe practicar las técnicas de relajación, meditación, masajes, adecuada postura, buscar apoyo social (dejarse ayudar), involucrarse en actividades recreativas, realizar dinámicas y talleres para confraternizar y mejorar las relaciones interpersonales en el ambiente de trabajo, ocupar y aprovechar el tiempo libre, distribuir las tareas ya sean laborales o extralaborales de forma equilibrada.

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

1. Díaz O, García N, León L, Lucero L, Ramírez F, Treviño L. Estrés laboral en profesionales en Enfermería. Descripción desde las experiencias compartidas por profesionales de Enfermería que laboran en instituciones de tercer y cuarto nivel de la ciudad de Bogotá, D. C. Actualizaciones en Enfermería, 2011;14(1):7-15.
2. López RP, Peralta MC. El Síndrome de Agotamiento Laboral en los profesionales de enfermería del Hospital Luis Gabriel Dávila. Axioma 2013;2(11):22-26.
3. Maslach C, Schaufeli WB, Leiter MP. Desgaste profesional. Revista Psicologica, 2001;52:397-422.
4. Khamisa N, Peltzer K, Oldenburg B. Burnout en relación a factores influyentes específicos y resultados de salud entre las enfermeras: Una revisión sistemática. Int J Environ Res Public Health 2013; 10(6): 2214-40.
5. Estela-Villa LM, Jiménez-Román CR, Landeo-Gutiérrez JS, Tomateo-Torvisco JD, Vega- Dienstmaier JM. Prevalencia de síndrome de burnout en alumnos del séptimo año de medicina de una universidad privada de Lima, Perú. Rev Neuropsiquiatr. 2013;73(4):147–56.
6. Luna-Porta L, Mayor-Vega A, Taype-Rondán Á. Síndrome de burnout en estudiantes de pregrado de medicina humana: un problema escasamente estudiado en el Perú. An Fac Med. 2015;76(1):83–4.
7. Borda M, Navarro E, Aun E, Berdejo H, Racedo K, Ruiz J. Síndrome de burnout en estudiantes de internado del Hospital Universidad del Norte. Salud Uninorte. 2007;23(1):43–51.

8. Abambari CF, Barros IE, Dután MT, García DC, Yumbla LP, Narváez MS. Prevalencia y Factores Asociados a Estrés Laboral en el Personal del Servicio de Emergencia del Hospital “José Carrasco Arteaga”. 2014. Revista Médica HJCA Julio 2015;7(2):134-138.
9. Mingote J, Pérez S. Estrés en la Enfermería. El cuidado del cuidador, Madrid, Ediciones Díaz de Santos. 2002.
10. Ferrer R. Burnout o síndrome de desgaste profesional. Revista de medicina clínica. 2002;119(13):495-496.
11. López RP, Peralta MC. Op. Cit. P. 22.
12. Pérez MI. El síndrome de Burnout en los profesionales de la salud. Publicación virtual de la Facultad de Psicología y Psicopedagogía de la USAL. 2002.
13. González JE, Aristizabal A, López MR, Valencia A, Montoya SL, Agudelo RD. El síndrome de burnout en el desempeño laboral. 2013.
14. Abambari C, Barros I, Dután M, García D, Yumbla L, et. al. Op. Cit. P. 134.
15. López RP, Peralta MC. Op. Cit. P. 24.
16. Orihuela M. Influencia del estrés ocupacional en el rendimiento laboral del personal médico y enfermería de las unidades de emergencia de adultos y quirófano del hospital Dr. Felipe Guevara Rojas. El Tigre, Estado anzoátegui, enero/junio 2008. [Tesis]. Puerto Ordaz-Venezuela: Universidad Nacional Experimental De Guayana; 2009.
17. Gonzales M, Sandoval M. Calidad de vida profesional y síndrome de Burnout en enfermeras del hospital María Auxiliadora. Revista de Ciencia y Arte de Enfermería. 2015;2(1):15-21.

18. Vásquez JF, Maruy A, Verne E. Frecuencia del síndrome de Burnout y niveles de sus dimensiones en el personal de salud del servicio de emergencia de pediatría del Hospital Nacional Cayetano Heredia en el año 2014. Lima, Perú. Rev Neuropsiquiatr 2014;77(3):168-174.
19. Mamani A, Obando R, Uribe AM, Vivanco M. Factores que desencadenan el estrés y sus consecuencias en el desempeño laboral en emergencia. Rev Per Obst Enf 2007;3(1):50-57.
20. Rojas EF, Vargas M, Zambrano CL. Relación del estrés y rendimiento laboral del personal de salud que labora en el servicio de Centro Quirúrgico Del Hospital La Merced 2014. [tesis de especialidad]. Huánuco – Perú: Universidad Nacional “Hermilio Valdizán” Huánuco; 2015.
21. Rengifo L, Vargas E. Relación entre el desgaste laboral y la salud general del profesional que labora en el servicio de emergencia del Hospital Tingo María – Huánuco 2011. [Tesis de especialidad]. Huánuco – Perú: Universidad Nacional “Hermilio Valdizán” Huánuco; 2011.
22. Viswesvaran C, Ones DS. Perspectivas sobre modelos de rendimiento en el trabajo. International Journal of Selection and Assessment, 2000;8, 216-226.
23. Campbell JP. Modelar el problema predicción del rendimiento en psicología industrial y organizacional. En M. D. Dunnette y L. M. Hough (Eds.), Manual de psicología industrial y organizacional (2da Ed., Vol. 1, pp. 687-732). Palo Alto, CA: Consulting Psychologists Press. 1990.
24. Villalobos G. Estrés y Trabajo. 2007.
25. Chiavenato I. Administración de los recursos humanos. Bogotá, McGraw-Hill. 2000.

26. Davis K, Newstrom J. Comportamiento humano en el trabajo, comportamiento organizacional. 2001.
27. Motowidlo SJ. Rendimiento en el trabajo. En W. C. Borman, D. R. Ilgen y R. J. Klimoski (Eds.), Manual de la psicología, el volumen doce: Psicología Industrial y Organizacional (pp. 39-53). Hoboken, NJ: John Wiley & Sons. 2003.
28. Instituto Nacional de Salud. Directiva normas y procedimientos para el proceso de evaluación del desempeño y conducta laboral en el instituto nacional de salud. Directiva N9 005 -INS-OGA- V.01; 2011.
29. Freudenberger H. El personal quemado. *Journal of Social Issues*. 1974; 30(1): 159-166.
30. Maslach C, Jackson SR. La investigación de Burnout en los servicios sociales: Una crítica. *Cuestiones especiales: El agotamiento entre los trabajadores sociales. Journal of Occupational Behaviour*, 1986;1:95-105.
31. Pines AM, Aronson E. Agotamiento profesional: Causas y curas. Nueva York: Free Press. 1988.
32. Maslach C. Burnout: El costo de cuidar. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall. 1982.
33. Acevedo L. Síndrome de Burnout en el Profesional de Enfermería. [Tesis]. Querétaro: Universidad Autónoma de Querétaro. Facultad de Enfermería; 2014.
34. Molina-Mendoza FI, Amador-Velázquez R, Rodríguez-García C. Síndrome de burnout: estudio comparativo entre docentes y enfermeras. *Med. Salud soc* 2015; 5(2):109-120.

35. Lorenz VR, Cardoso Benatti MC, Oliveira Sabino M. Burnout y estrés entre enfermeras en un hospital terciario universitario. Rev. Latino-Am. Enfermagem, 2010;18(6):1084-1091.
36. Chumbes CR. Factores Personales, Profesionales e Institucionales en la Incidencia del Síndrome de Burnout del Personal de Enfermería en el Servicio de Emergencia - Red Base Guillermo Almenara Irigoyen-2006. [Tesis de licenciatura]. Lima – Perú: Universidad Ricardo Palma; 2006.
37. López RP, Peralta MC. Op. Cit. P. 22.
38. Diaz IP, Gaviria KJ. Estrés laboral y su relación con el desempeño profesional en el personal de enfermería del hospital II-2 Tarapoto. Abril - Julio 2013. [Tesis de licenciatura]. Tarapoto – Perú: Universidad Nacional De San Martin; 2013.
39. Conchago DE. Estrés en el desempeño laboral de las enfermeras del servicio de emergencia del hospital Eugenio Espejo de Quito enero – junio del 2015. [Tesis de licenciatura]. Riobamba-Ecuador: Universidad Nacional De Chimborazo; 2015.
40. Gonzales M, Sandoval M. Op. Cit. P. 15.
41. Carrero IJ, Hernández CM. Impacto del estrés en el desempeño laboral del profesional de Enfermería. Investigación Científica presentada en Venezuela, 2011.

ANEXOS

Código:

Fecha: ----/----/----

ANEXO N° 01

INVENTARIO DE MASLACH

TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN: Relación entre desgaste laboral y el desempeño de los profesionales de enfermería en el Servicio de Emergencia del Hospital Regional Hermilio Valdizán Medrano – Huánuco 2016.

INSTRUCCIONES: A continuación Ud. encontrará algunos datos generales donde se le solicita responder completando o marcando con una X de acuerdo a lo solicitado. Asimismo, en lo que concierne al desgaste laboral siga las instrucciones que se indica.

Cada enunciado sólo admite una respuesta.

No deje sin contestar ninguna de los enunciados.

Muchas gracias

I. Características generales:

1. Edad: _____ en años

2. Sexo:

___ Masculino

___ Femenino

3. Años de experiencia profesional: _____ en años

4. Situación laboral:

___ Nombrado

___ Contratado

II. Características del desgaste laboral:

Instrucciones:

Durante el último mes ¿con qué frecuencia se ha visto sometido a las siguientes situaciones en su trabajo? Por favor, indíquelo según la escala que aparece a continuación:

Clave	Significado
0	Nunca
1	Pocas veces al año o menos
2	Una vez al mes o menos
3	Unas pocas veces al mes
4	Una vez a la semana
5	Pocas veces a la semana
6	Todos los días

Enunciados							
1. Me siento emocionalmente cansado (a) por mi trabajo en el servicio	0	1	2	3	4	5	6
2. Cuando termino mi turno en el servicio me siento vacío (a)	0	1	2	3	4	5	6
3. Cuando me levanto por la mañana y me enfrento a otro turno de trabajo me siento cansado (a)	0	1	2	3	4	5	6
4. Siento que puedo entablar relaciones con los pacientes fácilmente	0	1	2	3	4	5	6
5. Siento que trato a algunos pacientes como si fueran objetos impersonales	0	1	2	3	4	5	6
6. Siento que trabajar todo el día con personas me cansa	0	1	2	3	4	5	6
7. Siento que trato con mucha eficacia los problemas de mis pacientes	0	1	2	3	4	5	6
8. Siento que el trabajo que realizo todos los días me cansa	0	1	2	3	4	5	6
9. Siento que estoy influyendo positivamente en la vida de otras personas a través de mi trabajo	0	1	2	3	4	5	6
10. Siento que me he vuelto más duro (a) con las personas	0	1	2	3	4	5	6
11. Me preocupa que este trabajo me esté endureciendo emocionalmente	0	1	2	3	4	5	6
12. Me siento con mucha energía al realizar mi trabajo	0	1	2	3	4	5	6
13. Me siento frustrado por mi trabajo	0	1	2	3	4	5	6
14. Siento que dedico demasiado tiempo a mi trabajo	0	1	2	3	4	5	6
15. Siento que realmente no me importa lo que les ocurra a mis pacientes	0	1	2	3	4	5	6
16. Siento que trabajar en contacto directo con las personas me cansa	0	1	2	3	4	5	6
17. Siento que puedo crear con facilidad un clima agradable con mis pacientes	0	1	2	3	4	5	6
18. Me siento estimulado después de haber trabajado con mis pacientes	0	1	2	3	4	5	6
19. Creo que consigo muchas cosas valiosas en mi trabajo	0	1	2	3	4	5	6
20. Me siento como si estuviera al límite de mis posibilidades	0	1	2	3	4	5	6
21. Siento que en mi trabajo los problemas emocionales son tratados de forma adecuada	0	1	2	3	4	5	6
22. Me parece que los pacientes me culpan por sus problemas	0	1	2	3	4	5	6

Código:

Fecha: ----/----/----

ANEXO N° 02

ESCALA DEL DESEMPEÑO LABORAL.

TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN: Relación entre desgaste laboral y el desempeño de los profesionales de enfermería en el Servicio de Emergencia del Hospital Regional Hermilio Valdizán Medrano – Huánuco 2016.

INSTRUCCIONES: Estimado, por favor marcar con una X el criterio que usted considere de acuerdo a la situación. El objetivo de este instrumento es evaluar el desempeño laboral del profesional de enfermería que labora en el servicio de Emergencia por lo que es importante contestar todas las preguntas y no omitir ninguna; cabe hacer mención que los resultados de este instrumento serán utilizados de manera confidencial.

Muchas gracias.

I. CARACTERSTICAS DEL DESEMPEÑO LABORAL:

Ítems	Nunca	Algunas veces	Casi siempre	Siempre
1. ¿Durante el desempeño laboral pone en marcha los valores?	()	()	()	()
2. ¿En el equipo profesional toma en cuenta la igualdad?	()	()	()	()
3. ¿Su relación con el equipo de salud es cortés?	()	()	()	()
4. ¿El ambiente donde trabaja es cálido?	()	()	()	()
5. ¿Ud., socializa fácilmente con los pacientes?	()	()	()	()
6. ¿Es importante que el profesional de la salud se mantenga actualizado?	()	()	()	()
7. ¿Considera importante los grados o títulos para su desempeño?	()	()	()	()
8. ¿La competencia profesional se mide por los años de experiencia?	()	()	()	()
9. ¿Se considera calificado de poder realizar un buen trabajo por su capacidad y años de experiencia?	()	()	()	()

10. ¿Ud. Cree que recibe la cantidad suficiente de capacitaciones por parte de su institución?	()	()	()	()
11. ¿Es necesario que se sea capacitada periódicamente?	()	()	()	()
12. ¿Esta Ud. calificado para asumir roles de líder?	()	()	()	()
13. ¿Considera Ud. la importante de la autonomía en la toma de decisiones?	()	()	()	()
14. ¿Se siente capaz de dar soluciones rápidas ante problemas?	()	()	()	()
15. ¿Analiza y piensa antes de tomar decisiones?	()	()	()	()
16. ¿Se adapta muy rápidamente a los turnos o guardias indicadas?	()	()	()	()



ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO DE SEGUNDA ESPECIALIDAD PROFESIONAL EN ENFERMERÍA EN EMERGENCIAS Y DESASTRES

En la ciudad universitaria de Cayhuayna, a los veintitrés días del mes de diciembre del 2019, siendo las diecisiete horas, de acuerdo al Reglamento de Grados y Títulos, se reunieron en el Auditorio de la Facultad de Enfermería, los miembros integrantes del Jurado Calificador, nombrados mediante la Resolución N° 0553-2019-UNHEVAL-D-FENF, para proceder con la evaluación de la Tesis titulada: **"RELACIÓN ENTRE DESGASTE LABORAL Y EL DESEMPEÑO DE LOS PROFESIONALES DE ENFERMERÍA EN EL SERVICIO DE EMERGENCIA - HOSPITAL REGIONAL HERMILIO VALDIZÁN MEDRANO - HUÁNUCO 2017"**, del Licenciado en Enfermería: **Neil Freddy BASILIO USURIAGA** desarrollado bajo el asesoramiento del **Dr. Abner Alfeo Fonseca Livias**.

El Jurado Calificador está integrado por los siguientes docentes:

- | | |
|----------------------------------------|--------------------|
| • Dra. María Luz Ortiz de Aguí | PRESIDENTA |
| • Dra. Marina I. Llanos Melgarejo | SECRETARIA |
| • Mg. Víctor Guido Flores Ayala | MIEMBRO |
| • Lic. Enf. Judith Maria Galarza Silva | ACCESITARIA |

Finalizado el acto de sustentación, los miembros del jurado procedieron a deliberar y verificar los calificativos, habiéndose obtenido el resultado siguiente: *Aprobado* por *unanimidad*, con el calificativo cuantitativo de *17* y cualitativo de *Muy Bueno*, quedando *apto* para que proceda con los trámites necesarios, con la finalidad de obtener **EL TÍTULO DE SEGUNDA ESPECIALIDAD PROFESIONAL EN ENFERMERÍA EN EMERGENCIAS Y DESASTRES**.


Así mismo, el jurado plantea a la tesis las observaciones siguientes:

.....

Con lo que se dio por concluido el acto de Sustentación de Tesis, en fe de lo cual firmamos.


 SECRETARIO (A)


 PRESIDENTE (A)


 VOCAL

AUTORIZACION PARA PUBLICACION DE TESIS ELECTRONICA DE LA SEGUNDA ESPECIALIDAD

1. IDENTIFICACION PERSONAL

- Apellidos y Nombres: Basilio Usuriaga Neil Freddy, DNI: N°: 22530454, Correo electrónico: neilfreddy@gmail.com, Celular:956084601

2. IDENTIFICACION DE LA TESIS

SEGUNDA ESPECIALIDAD
Facultad de Enfermería E.A.P ENFERMERIA

TITULO PROFESIONAL OBTENIDO: SEGUNDA ESPECIALIDAD EN ENFERMERIA EN EMERGENCIA Y DESASTRES

TITULO DE LA TESIS: RELACION ENTRE DESGASTES LABORAL Y EL DESEMPEÑO DE LOS PROFESIONALES DE ENFERMERIA EN EL SERVICIO DE EMERGENCIA – HOSPITAL REGIONAL HERMILIO VALDIZÁN MEDRANO – HUÁNUCO 2017.

Tipo de acceso que autoriza el autor

Marca "x"	Categoría de acceso	Descripción de acceso
x	PÚBLICO	Es público y accesible el documento a texto completo por cualquier tipo de usuario que consulta el repositorio
	RESTRINGIDO	Solo permite el acceso el registro del dato con información básica, más no el texto completo.

Al elegir la opción "publico", es a través de la presente autorizo de manera gratuita el repositorio institucional UNHEVAL, a publicar la versión electrónica de esta tesis en el portal repositorio, unheval.edu.pe por un plazo indefinido, consistiendo con que dicha autorización cualquier tercero podrá acceder a dicha página de manera gratuita, pudiendo revisarla, imprimirla o grabarla siempre y cuando se respete la autoría y sea citada correctamente.

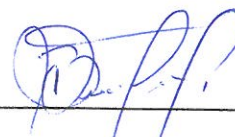
En caso que haya marcado la opción "restringido" por favor detallar las razones por las que se eligió este tipo de acceso _____

Asimismo, pedimos indicar el periodo de tiempo en que la tesis tendría el tipo de acceso restringido:

() 1 año () 2 años () 3 años () 4 años

Luego del periodo señalado por usted, automáticamente la tesis pasara a ser de acceso público.

Pilcomarca 9 de Agosto del 2021



NEIL F. BASILIO USURIAGA
DNI: 22530454

FACULTAD DE ENFERMERIA

DECLARACION JURADA DE AUTENTICIDAD Y DE NO PLAGIO DE TESIS

Yo, **Neil Freddy Basilio Usuriaga** identificado con **DNI: 22530454** ex alumno de la Universidad Nacional Hermilio Valdizan – Huánuco, de la Facultad de Enfermería: **AUTOR DE LA TESIS TITULADA: “RELACION ENTRE DESGASTE LABORAL Y EL DESEMPEÑO DE LOS PROFESIONALES DE ENFERMERIA EN EL SERVICIO DE EMERGENCIA- HOSPITAL REGIONAL HERMILIO VALDIZAN MEDRANO – HUANUCO 2017”**

DECLARO BAJO JURAMENTO QUE:

1. El presente trabajo de investigación, tema de la tesis presentada para la obtención del Título de Segunda Especialidad Profesional en Enfermería en Emergencias y Desastres, es Original siendo resultado de mi trabajo personal, el cual no he copiado de otro trabajo de investigación, ni utilizado ideas, formulas, ni citas completas, así como ilustraciones diversas, sacadas de cualquier tesis, obra, articulo, memoria, etc. (en versión digital o impresa)
2. Declaro que le trabajo de investigación que pongo en consideración para evaluación no ha sido presentado anteriormente para obtener algún grado académico o título, ni ha sido publicado en sitio alguno.

Soy consciente de que el hecho de no respetar los derechos de autor y hacer plagio, es objeto de sanciones universitarias y/o legales, por lo que asumo cualquier responsabilidad que pudiera derivarse de irregularidades en la Tesis; así como de los derechos sobre la obra presentada.

Asimismo, me hago responsable ante la universidad o terceros, de cualquier irregularidad o daño que pudiera ocasionar, por el incumplimiento de lo declarado.

De identificarse falsificación, plagio, fraude o que le trabajo de investigación haya sido publicado anteriormente; asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, responsabilizándome por todas las cargas pecuniarias o legales que se deriven de ello, sometiéndome a las normas establecidas y vigentes de la UNHEVAL. Por lo que **DECLARO BAJO JURAMENTO SER EL AUTOR DE LA TESIS** arriba mencionada.

Huánuco, 19 de diciembre del 2019



DNI:22530454

