

**UNIVERSIDAD NACIONAL DEL CALLAO
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
ESCUELA PROFESIONAL DE ENFERMERIA**



**SÍNDROME DE BURNOUT Y DESEMPEÑO
LABORAL EN EL PERSONAL DE
ENFERMERÍA DEL SERVICIO DE CIRUGÍA DEL
HOSPITAL NACIONAL DANIEL ÁLCIDES
CARRIÓN, CALLAO, 2022**

TESIS PARA OPTAR EL TITULO PROFESIONAL DE
LICENCIADO EN ENFERMERIA

PRESENTADO POR:

JOSEPH ALEXANDER ARIZA QUISPE
CRISLEY JESUSA PAREDES ASENCIOS
TRACY CINDY RODRIGUEZ RAMOS

**Callao, 2022
PERÚ**

**SÍNDROME DE BURNOUT Y DESEMPEÑO LABORAL EN EL
PERSONAL DE ENFERMERÍA DEL SERVICIO DE CIRUGÍA
DEL HOSPITAL NACIONAL DANIEL ÁLCIDES CARRIÓN,
CALLAO, 2022**

AUTORES:

**JOSEPH ALEXANDER ARIZA QUISPE
CRISLEY JESUSA PAREDES ASENCIOS
TRACY CINDY RODRIGUEZ RAMOS**

HOJA REFERENCIA DEL JURADO Y APROBACION

MIEMBROS DEL JURADO DE SUSTENTACION:

Dra. MERY JUANA ABASTOS ABARCA	PRESIDENTA
Dra. VANESSA MANCHA ALVAREZ	SECRETARIA
Dra. MARIA ELENA TEODOSIO YDRUGO	VOCAL
Dra. ALICIA LOURDES MERINO LOZANO	SUPLENTE

ASESORA Dra. ROSARIO MIRAVAL CONTRERAS

N° de Acta: N° 11-2022

FECHA DE APROBACIÓN DE LA TESIS: 01 DE DICIEMBRE DEL 2022

Resolución de Decanato N° 294 – 2022-D/FCS. Del 29 de noviembre de 2022.
Donde se designa jurado examinador de tesis para el título.

Dedicatoria

“Dedico con todo el corazón mi tesis a mis padres pues sin ellos no lo hubiese logrado ya que ellos estuvieron a mi lado brindándome su apoyo y sus consejos para hacer de mí una mejor persona, a mis hermanos y en especial a mi hija Chloe.”

Crisley Paredes

Dedicatoria

“Dedico esta tesis a mis padres Guillermo y Marcela, quienes con su amor y esfuerzo me han permitido cumplir mis metas, gracias por inculcar en mí valentía de no temer ante las adversidades porque Dios está siempre conmigo, a mis hermanas que siempre me apoyaron y guiaron profesionalmente.”.

Tracy Rodriguez

Dedicatoria

“Esta tesis va dedicada a mi familia que siempre estuvo ahí para darme su apoyo, gracias por todo el esfuerzo que dieron para hacer de mí una persona de bien y un gran profesional, un gran abrazo para ustedes.”

Joseph Ariza

Agradecimiento

Agradecemos a Dios por ser nuestro guía, fuente de sabiduría y fortaleza para alcanzar nuestras metas.

A nuestra asesora Rosario Miraval Contreras por su guía y paciencia, sus conocimientos y enseñanzas tuvieron un gran valor para nuestro trabajo de investigación.

A nuestros docentes de la unidad de post grado de la universidad Nacional del Callao por transmitirnos sus sabidurías que contribuyeron a nuestro crecimiento profesional.

A la jefa del servicio de cirugía Lic. Gisela Vicente Clement del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión por avernos brindado todas las facilidades para nuestra investigación.

A la Lic. Judith Salazar Rojas del hospital Nacional Daniel Alcides Carrión por su apoyo y guía en los momentos difíciles y sobre todo por su amor al conocimiento.

Agradecemos también a todo el personal de enfermería del servicio de cirugía del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión por su colaboración de manera cordial y verazmente.

Índice de contenido

Dedicatoria.....	ii
Dedicatoria.....	iii
Dedicatoria.....	iv
Agradecimiento	v
Índice de contenido	vi
Índice de tablas	viii
Resumen.....	ix
Abstract.....	x
I. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	1
1.1. Descripción de la realidad Problemática.....	1
1.2. Formulación del Problema	3
1.3. Objetivos de la Investigación.....	4
1.4. Justificación	5
1.5. Limitantes de la investigación.....	5
II. MARCO TEÓRICO	5
2.1. Antecedentes del estudio	5
2.2. Bases teóricas	9
2.3. Bases conceptuales.....	13
2.4. Definición de Términos	22
III. VARIABLES E HIPÓTESIS	24
3.1. Hipótesis.....	24
3.2. Definición conceptual de variables	25
IV. DISEÑO METODOLÓGICO	28
4.1 Tipo y diseño de investigación	28
4.2. Método de investigación	28
4.3. Población y muestra	29
4.4. Lugar de estudio	29
4.5. Técnica e instrumento para la recolección de la información.....	29
4.6. Análisis y Procesamiento de datos.....	30
V. RESULTADOS	31
5.1. Resultados descriptivos	31

5.2. Resultados inferenciales.....	33
VI. DISCUSIÓN DE RESULTADOS	34
6.1. Contrastación y demostración de la hipótesis con los resultados.....	34
6.2. Contrastación de los resultados con otros estudios similares.....	38
6.3. Responsabilidad ética.....	40
CONCLUSIONES	41
RECOMENDACIONES	42
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	43
ANEXOS	52

Índice de tablas

Tabla 01. Resultados descriptivos: Síndrome de Burnout.....	61
Tabla 02. Síndrome de Burnout en su dimensión: Agotamiento emocional.....	62
Tabla03. Síndrome de Burnout en su dimensión: Despersonalización.....	63
Tabla 04. Síndrome de Burnout en su dimensión: Baja realización personal	64
Tabla 05. Desempeño laboral	65
Tabla 06. Desempeño laboral en su dimensión: Relaciones interpersonales.....	66
Tabla 07. Desempeño laboral en su dimensión: Motivación	67
Tabla 08. Desempeño laboral en su dimensión: Trabajo en equipo	68
Tabla 09. Prueba de normalidad	69

Resumen

El síndrome de Burnout es considerado como una respuesta de estrés crónico, unificado por sentimientos y actitudes disfuncionales hacia las personas con las que se trabaja, el presente estudio tiene como **Objetivo** determinar la relación del síndrome de Burnout y el desempeño laboral en el personal de enfermería del servicio de cirugía del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión, Callao, 2022. **La metodología** la investigación fue de tipo cuantitativo de diseño no experimental transversal, correlacional, y de método inductivo deductivo; los instrumentos utilizados fueron: el inventario del síndrome de Burnout de Maslach y Jackson y el instrumento de desempeño laboral de Ccoscco; trabajando con 60 enfermeras. **Resultados:** el síndrome de Burnout y el desempeño laboral presentó un valor de ($r = ,591$). **Conclusión:** se determinó que existe relación positiva moderada entre el síndrome de Burnout y el desempeño laboral en el personal de enfermería del servicio de cirugía del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión, Callao, 2022.

Palabras claves: Síndrome de Burnout, desempeño laboral

Abstract

Burnout syndrome is considered as a chronic stress response, unified by dysfunctional feelings and attitudes towards the people with whom one works, the present study aims to determine the relationship between Burnout syndrome and job performance in nursing staff. of the surgery service of the Daniel Alcides Carrión National Hospital, Callao, 2022. The research methodology was quantitative, non-experimental, cross-sectional, correlational, and of deductive inductive method; The instruments used were: the Maslach and Jackson Burnout Syndrome Inventory and the Ccoscco Work Performance Instrument; working with 60 nurses. Results: Burnout syndrome and job performance presented a value of ($r = .591$). Conclusion: it was determined that there is a moderate positive relationship between Burnout syndrome and job performance in the nursing staff of the surgery service of the Daniel Alcides Carrión National Hospital, Callao, 2022.

Keywords: Burnout Syndrome, job performance

I. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. Descripción de la realidad Problemática

En el ámbito hospitalario a nivel mundial el impacto del COVID-19 se evidenció tanto a nivel personal cargas excesivas de trabajo, estrés, riesgos de contagio y sobre todo demanda de mayor personal de enfermeras y doctores para ser resistentes, hacer frente y vencer la preocupación por el daño moral(1).

En la actualidad, investigaciones en trabajadores de atención médica en China, revelaron que los efectos ocasionados por la pandemia condujeron el aumento de preocupaciones económicas y enfermedades psicológicas, esta enfermedad agravó en las personas miedo y ansiedad, ocasionando así la disminución del desempeño de la fuerza laboral en el sector salud(2). Debido a esto, en el mismo país evidenciaron ansiedad, agotamiento emocional, percepción del estrés y la supresión expresiva afectaron negativamente la magnitud de atención plena de los profesionales de la salud(3).

No obstante, investigaciones realizadas en el sector salud reportaron que el agotamiento o conocido también como el síndrome de Burnout en los elementos de agotamiento emocional, despersonalización y baja realización personal mantienen una asociación significativa relacionándose al desempeño en enfermeras del área de cuidado intensivos de un Hospital Nacional de Lima(4). En este sentido, en otra investigación de los elementos antes mencionados presentaron niveles regulares en médicos y enfermeros residentes de un Hospital en el departamento de Piura(5).

A nivel local en el Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión hasta la fecha existe un vacío de aportación de dicho planteamiento de

investigación, además, hasta la fecha no se ha registrado investigaciones acerca del agotamiento e incidencias con desempeño de los profesionales sanitarios. Para empezar, el síndrome de Burnout es una condición de agotamiento mental, considerado como una sintomatología psicológica proveniente de una reacción continua a factores estresantes interpersonales crónicos en el transcurso del trabajo(6). Mientras tanto, el desempeño en los profesionales de la salud han presentado causantes negativos afectados directamente por los factores macro “organización”, meso “equipo” y micro “individual”(7).

Por otro lado, en el Perú, en la primera semana de enero del 2022 con el brote de la variante ómicron; se ha registrado un promedio de 327 mil casos positivos por covid-19(8). No obstante, en una investigación en el Hospital Daniel Alcides Carrión en el 2021 se identificó que existe cargas laborales que inciden en la calidad del cuidado de las enfermeras(9).

Recapitulando, el personal de salud del servicio de cirugía presenta incidencias tales como: excesos de cargas y demandas laborales, factores administrativos de falta de insumos y deficiencias en el desempeño de roles, en el factor personal cambios de estado de ánimo. Adicionalmente, al interactuar con el personal refieren “sentirse cansados”, “a veces me duele la cabeza”, “me siento tan malhumorada(o)”, “no quiero hablar, ni relacionarme con nadie”, “hace falta personal”. Al mismo tiempo, afectándose en el desempeño, incidiendo los registros de actividades en planeación, dirección, organización y control.

1.2. Formulación del Problema

Problema general

¿Cuál es la relación del síndrome de Burnout y el desempeño laboral en el personal de enfermería del servicio de cirugía del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión, Callao, 2022?

Problemas específicos

¿Cuál es el nivel de síndrome de burnout en el personal de enfermería del servicio de cirugía del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión, Callao, 2022?

¿Cuál es el nivel de desempeño laboral en el personal de enfermería del servicio de cirugía del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión, Callao, 2022?

¿Cuál es la relación del agotamiento emocional y el desempeño laboral en el personal de enfermería del servicio de cirugía del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión, Callao, 2022?

¿Cuál es la relación de la despersonalización y el desempeño laboral en el personal de enfermería del servicio de cirugía del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión, Callao, 2022?

¿Cuál es la relación de la baja realización personal y el desempeño laboral en el personal de enfermería del servicio de cirugía del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión, Callao, 2022?

1.3. Objetivos de la Investigación

Objetivo general

Determinar la relación del síndrome de Burnout y el desempeño laboral en el personal de enfermería del servicio de cirugía del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión, Callao, 2022.

Objetivos específicos

Identificar el nivel de síndrome de burnout en el personal de enfermería del servicio de cirugía del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión, Callao, 2022.

Identificar el nivel de desempeño en el personal de enfermería del servicio de cirugía del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión, Callao, 2022.

Identificar la relación del agotamiento emocional y el desempeño laboral en el personal de enfermería del servicio de cirugía del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión, Callao, 2022.

Identificar la relación de la despersonalización y el desempeño laboral en el personal de enfermería del servicio de cirugía del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión, Callao, 2022.

Identificar la relación de la baja realización personal y el desempeño laboral en el personal de enfermería del servicio de cirugía del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión, Callao, 2022.

1.4. Justificación

Se investiga porque en el área de servicio de cirugía, se registró que el personal de enfermería asume comportamientos poco habituales por ende puede incidir riesgo de sufrir síndrome de Burnout. Además, se investigó para conocer la relación del síndrome de Burnout y desempeño laboral y las múltiples direcciones de la atención de salud como: los pacientes, los procesos que se alteran, las autoridades, y la imagen del hospital.

1.5. Limitantes de la investigación

En base a las limitaciones, la investigación no presentó ningún tipo de obstáculo en el proceso y desarrollo de la elaboración de esta investigación.

II. MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes del estudio

Antecedentes internacionales

Lim et al. (2022) en Corea del Sur, examinaron los niveles de autoeficacia, agotamiento, desempeño laboral y el efecto moderador del Burnout en la autoeficacia acerca de la relación con el desempeño laboral entre las enfermeras psiquiátricas que atendían a pacientes con enfermedades mentales e infecciones con COVID-19. Realizaron un diseño de estudio observacional, descriptivo y transversal; trabajaron con 186 enfermeras. En los resultados, examinaron un valor de autoeficacia y desempeño laboral de ($r = ,750$) y Burnout y desempeño laboral de ($r = ,110$), quiere decir que, el desempeño laboral se correlacionó positivamente alto con la autoeficacia; sin embargo, el Burnout no presentó correlación con el desempeño laboral. Concluyen que, el

Burnout afecta al desempeño laboral al interactuar con la autoeficacia(10).

Abu et al. (2022) en Malasia, determinaron la predominancia del síndrome de Burnout y la correlación entre la puntuación del Burnout y la puntuación del dominio de factores estresante y desempeño laboral en enfermeras que atienden a niños en el Hospital Universiti Sain Malaysia. Realizaron una investigación transversal, de nivel descriptivo correlacional; trabajaron con 159 enfermeras. En los resultados, determinaron un valor de Burnout y factores estresantes de ($r = ,300$) y Burnout y la presión del desempeño laboral de ($r = ,485$), quiere decir que, el Burnout se correlacionó positivamente bajo con los factores estresantes; sin embargo, el Burnout se correlacionó moderado positivamente con la presión del desempeño laboral. Concluyen que, el desgaste profesional entre los enfermeros que prestan servicios médicos es preocupante, especialmente cuando se trata del desgaste personal, afectado el desempeño en sus funciones comunes durante el tiempo de labor(11).

Rarastanti et al. (2021) en Indonesia, analizaron el estrés laboral y la influencia del Burnout en el desempeño de los trabajadores de la salud del Hospital General Aisyiyah Ponorogo durante la pandemia de Covid-19. Realizaron una investigación correlacional, transversal; trabajaron con 194 enfermeros. En su resultado, analizaron un valor de ($r = -,380$), es decir, existe una influencia negativa significativa baja entre el estrés laboral sobre el desempeño con mediación de Burnout. Concluyen que, cuanto mayor sea el estrés del trabajo menor presentación será la frecuencia de nivel en el desempeño en los trabajadores de la salud(12).

Prasetya et al. (2021) en Indonesia, analizaron el efecto del estrés laboral, el agotamiento en la satisfacción del desempeño laboral de los empleados médicos y enfermeros. Realizaron una investigación explicativa bajo el enfoque cuantitativo; trabajaron con 92 empleados. En su resultado, analizaron un valor de ($r = -.65$) del Burnout y el desempeño del empleado, quiere decir que, el Burnout tiene una influencia significativa negativa en el desempeño del empleado. Concluyen que, cuanto mayor sea el burnout menor será el nivel de desempeño de los empleados médicos y enfermeros(13).

Jameel et al. (2021) en Pakistán, evaluaron el Burnout entre enfermeros que trabaja en salas de emergencias de hospitales del sector público y los factores que contribuyen al Burnout entre ellos. De investigación transversal analítico; con una muestra de 20 enfermeros. En su resultado, evaluaron que 126 enfermeros 92,92% sufrían Burnout, entre ellos 86 enfermeros 66,15% tenían Burnout leve y 40 enfermeros 30,76% tenían Burnout moderado. Concluyen que, los factores sociodemográficos, relacionados con el trabajo y riesgo personal si se presentan niveles altos de agotamiento pueden llegar a afectar negativamente la satisfacción de los pacientes, el trabajo y el ambiente, sobre todo también influenciar adversamente el desempeño de los enfermeros(14).

Antecedentes nacionales

Calderón (2022) en Lima, conoció de qué forma se vincula el síndrome de Burnout con el rendimiento laboral en enfermeras del Hospital Sub Regional de Andahuaylas. Realizó una investigación correlacional, transversal; trabajando con 100 enfermeros. En su resultado, conoció un valor de ($r = -.868$), demostrando que existe relación negativa. Finalmente, demostró que existe relación inversa entre el síndrome de Burnout con el rendimiento laboral(15).

Acosta (2021) en Lima, describió cómo el síndrome de Burnout influye en el desempeño laboral de las enfermeras en un Hospital de nivel II por covid-19. Realizó una investigación correlacional, transversal; trabajando con 121 enfermeras. En su resultado, descubrió un valor de ($r = ,585$). Finalmente, describió que existe influencia inversa significativa positiva moderada entre el síndrome de Burnout y el desempeño laboral(16).

Canales (2021) en Lima, determinó el síndrome de Burnout y la relación con el desempeño laboral en el personal asistencial de un Centro de Salud. Realizó una investigación correlacional, transversal; trabajando con 87 participantes. En su resultado, determinó un valor de ($r = -,214$). Finalmente, determinó que existe relación inversa significativa negativa baja entre el síndrome de Burnout con el desempeño laboral(17).

Castillo y Canto (2021) en Cajamarca, determinó el síndrome de Burnout y su relación con el desempeño laboral en médicos de un Hospital. Realizó una investigación correlacional, transversal; trabajaron con 50 médicos. En su resultado, determinaron un valor de ($r = -,846$). Finalmente, determinó que existe relación inversa significativa negativa alta del síndrome de Burnout con el desempeño laboral(18).

Ccoscco (2020) en Lima, determinó el Síndrome de Burnout y la relación con el desempeño laboral en enfermeras de una clínica privada. Realizó una investigación correlacional, transversal; con una muestra de 90 enfermeros. En su resultado, determinó un valor de ($r = -,710$). Finalmente, determinó que existe relación inversa significativa negativa alta del síndrome de burnout con el desempeño laboral(19).

2.2. Bases teóricas

2.2.1. Teoría del Burnout

Desde el surgimiento acerca del término síndrome de Burnout por Freund en 1974 han surgido diversos enfoques que han procurado dar respuesta a la incógnita de “por qué” aparece el burnout y como es que se desarrolla(20). En este sentido, abarca detalles de las “teorías explicativas del burnout” más actuales y empíricamente sustentadas, aportando una visión más global de este síndrome, las cuales son:

a) Teoría cognitiva social

Esta teoría es caracterizada por ser otorgado en variables de la persona centradas en la autoeficiencia, la autoconfianza y el autoconcepto en la evolución y desarrollo del burnout. Asimismo, este síndrome aparece cuando el trabajador resguarda dudas acerca de su propia eficacia, de su grupo, y en la consecución de los objetivos profesionales. Es posible que, el desarrollo del Burnout según la teoría sociocognitivo de la autoeficacia es explicada como: las crisis de eficacia llevan a conducir una baja realización del profesional, agotamiento emocional y cinismo/despersonalización(20).

b) Teoría del intercambio social

El intercambio social se caracteriza que el Burnout se produce cada vez que el trabajador percibe falta de equidad entre los aportes realizados, los esfuerzos, y los resultados obtenidos en su trabajo. No obstante, estas faltas de reciprocidad, que se evidencia en el usuario de los servicios, compañeros, supervisores y organizadores, dichamente consumen los recursos emocionales de los profesionales, generando en ellos desgastes emocionales que

se convierte en crónico. Es posible que, la evolución del Burnout según la teoría del intercambio social es explicada como: para evitar el contacto con el eje original de la molestia o malestar, se utiliza la despersonalización o el cinismo como estrategias de afrontamiento del agotamiento o estrés, lo que conduce a una baja realización personal(20).

c) Teoría organizacional

Esta teoría se caracteriza al Burnout como una consecuencia de factores estresantes laborales, se relaciona a la carga de trabajo, cuando esta excede requiere un esfuerzo sostenido, involucrando costos psicológicos y fisiológicos; y los factores organizacionales, es cuando las situaciones de tarea, la manera de organización y relaciones con el compañero, jefe y/o clientes son potenciales factores de riesgo del burnout(20).De este modo, el agotamiento emocional es provocado por soportar estresores laborales y organizacionales siendo la dimensión inicial de procesar este síndrome de Burnout.

d) Teoría de las demandas-recursos

Esta teoría se caracteriza cuando el Burnout incide en la aparición de un desequilibrio entre los recursos y demandas derivadas del trabajo. Por tanto, las demandas de trabajo son factoresadyacentes que requieren un esfuerzo mental y físico sostenido, asociadas significativamente con los costos fisiológicos y psicológicos “fatiga subjetiva y reducción de la atención”; y los recursos laborales como referidos de aspectos sociales, físicos, psicológicos y organizativos del trabajo (20).

- Resumen de principales demandas y recursos laborales:

Demandas de trabajo	Recursos laborales
<ul style="list-style-type: none">▪ Presión temporal▪ Conflictos interpersonales con los clientes y compañeros▪ Complejidad de la tarea	<ul style="list-style-type: none">▪ Individual▪ Conocimientos técnicos y habilidades
<ul style="list-style-type: none">▪ Inseguridad laboral▪ Cambios de horario desfavorables▪ Sobrecarga de trabajo fisiológico y psicológico▪ Riesgos laborales personales	<ul style="list-style-type: none">▪ Capital psicológico positivo “autoeficacia, optimismo, esperanza y resiliencia”▪ Creatividad▪ Organizativo▪ Flexibilidad de horarios▪ Seguridad en el empleo▪ Supervisión y apoyo del compañero▪ Recursos materiales▪ Autonomía▪ Recompensas

Fuente: Edú-Valsania et al. (2022).

e) Teoría estructural

Esta teoría se caracteriza acerca del agotamiento como una reacción del estrés crónico que inicia cada vez que se fracasan los métodos de afrontamiento ejecutadas por el individuo para manejar los factores estresantes del trabajo. En consecuencia, las estrategias de afrontamiento cuando son ejecutadas inicialmente no tienen un éxito esperado, conducen al fracaso del profesional, involucrando sentimientos y emociones de baja realización personal en el aspecto laboral y acompañada directamente con el agotamiento emocional(20).

f) Teoría del contagio emocional

Esta teoría se caracteriza por la tendencia de imitación y sincronización automáticamente acerca de las expresiones faciales, posturas, vocalizaciones y movimientos con otras personas. Añadiendo, cuando las personas trabajan juntas, es totalmente normal que compartan experiencias y situaciones emocionales de manera individual o colectivas, como el miedo, el agotamiento y la tristeza(20).

2.2.1. Teoría del desempeño laboral

a) Teoría de evaluación del desempeño laboral

Al respecto, Campbell, Mc Cloy, Oppler y Sager determinaron 8 elementos que inciden en el desempeño laboral; estos elementos están basados en: las capacidades que presentan los individuos a las tareas presentadas o asignadas, dominios de tareas específicas, habilidades no específicas de las tareas, relacionadas a las tareas que exclusivamente no son para el trabajo, sin embargo, son esperados por el trabajador; comunicación escrita y oral, relacionadas con las habilidades de los trabajadores para hablar y escribir a la presentación de una audiencia de presentación oratoria de cualquier tamaño encomendado; mantenimiento de la disciplina personal, relacionada a los evitamientos de comportamiento en el trabajo negativamente; facilitación del desempeño en equipo, relacionada al grado de colaboración y apoyo en alcanzar la meta del grupo de trabajadores por parte de la contribución individual hacia los compañeros; supervisión, relacionadas en la influencia del desempeño de los sub colaboradores a través de la interacción frente a frente; y por último la administración, relacionado con el comportamiento en dirección a la integración, enlazado en solucionar las organizaciones y problemas de los recursos(21).

b) Teoría de Viswesvaran

Según Viswesvaran, esta teoría, mide el orden jerárquico considerando distintas variables en función a relacionarse con la importancia del desempeño laboral. Dicha teoría, concierne a cada trabajador funciones del puesto de trabajo, quiere decir, el trabajador debe cumplir metas y/o objetivos planificadas; estas metas totalmente de calidad, tomando en cuenta el saber del trabajador, donde tenga las capacidades intelectuales demandadas para ejecutar las funciones de los registros de actividades(22).

2.3. Bases conceptuales

2.3.1. Síndrome de Burnout

Definición

Por parte de Freudenberger define el síndrome de quemarse o actualmente llamado Burnout como una experiencia agotadora o sensación de fracaso resultante de la sobrecarga y exigencia de energía, fuerza espiritual o recursos personales del trabajador(23).

Según el CIE 11, el síndrome de desgaste ocupacional QD85 o "Burnout", es un síndrome definido del efecto del resultado de estrés crónico del lugar laboral. Se caracteriza por 3 componentes: el incremento de la distancia mental en relación al trabajo, sentimientos cínicos o negativos del trabajo, afección de falta de energía o agotamiento, y sensaciones de falta de realización e ineficiencia(25).

Para Maslach, precisaba que el Burnout no era más que una reacción de respuesta extenso del estrés en el contexto laboral, es decir, es como un síndrome psicológico que yace desde la tensión

crónica producida por las interacciones conflictivas entre el empleo y el trabajador(24).

Epidemiología

Es necesario resaltar que, en una investigación efectuado por Martínez-Cuazitl et al, publicado en el 2022, en un Hospital Militar de Terciario durante la contingencia COVID-19, en México, se presentó la incidencia del Burnout, los antecedentes evidenciaron un 2,4% inicio de la pandemia, 7,9% pico de la primera ola, 3,7% final de la primera ola, y 3,6% pico de la tercera ola. En efecto, el valor más afectado fue el agotamiento emocional, en los grupos afectados se encuentran hombres menores de 30 años, civiles y médicos y el personal de enfermería(26).

Dicho de otro modo, en el 2021, en Paraguay, en una muestra de 126 participantes, se evidenció un nivel de 49,8% en médicos, enfermeros, psicólogos y dentistas reportaron síndrome de Burnout. El mismo año, en Ecuador, en una muestra de 1028 participantes, se evidenció un nivel de 24,1% de síndrome de Burnout en médicos, enfermeros, psicólogos y terapeutas respiratorios(27). Además, en el 2020, en Colombia, en una muestra de 531 participantes, se evidenció un nivel de 64,4% de los factores del estrés se asociaron al Burnout en médicos generales. En el mismo año, en México, en una muestra de 5938 participantes, identificaron un 5,4% de alto riesgo de agotamiento en médicos, enfermeras, psicólogos, trabajadores sociales y paramédicos(27).

Asimismo, en el 2021, en Perú-Tacna a nivel regional, en una muestra de 39 médicos del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión, evidenció niveles de desgaste emocional de 51,2% bajo, 28,2% medio, y 20,5% alto; de despersonalización de 61,5% bajo,

23% medio, y 15,3% alto; en realización personal de 12,8% bajo, 23% medio, y 64,1% alto; y una prevalencia de 12,8% del Burnout(28). Similarmente, en este sentido, en el 2020, en Perú-Lima a nivel local, en una muestra de 141 profesionales del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión, evidenciaron niveles de 51,8% bajo, 25,5% moderado, y 22,7% alto en agotamiento, 53,2% bajo, 27,7% moderado, y 19,1% alto en Cinismo, y un 25,5% bajo, 39% moderado, y 35,5% alto en eficacia laboral; quienes no presentaron Burnout fueron el 90,8%, y los que no el 9,2%(29).

Consecuencias del síndrome de Burnout

El síndrome de Burnout trae consigo una serie de consecuencias adversas ya sea en el individuo que lo presenta como también para las organizaciones en donde trabajan profesionales; dichas consecuencias son medidas por un carácter psicológico relacionadas a la salud física y biológica del comportamiento del trabajador(20).

A continuación, se da a conocer 3 consecuencias principales que trae consigo el Burnout, las cuales son:

a) Consecuencia psicológica

Según Salvagioni et al y Maslach y Leiter, el estar quemado/agotamiento en el trabajo genera alteraciones psicológicas a nivel cognitivo como emocional, asociándose con problemas de memoria, concentración, reducción de capacidad de afrontamiento, dificultades para tomar decisiones, depresión, ansiedad, baja autoestima, insatisfacción con la vida, insomnio, irritabilidad y el aumento de consumo de tabaco y alcohol(20).

b) Consecuencias para la salud

Para Giorgi et al, los trabajadores que presenten niveles altos de agotamiento "Burnout" tienden a tener mayor probabilidad de sufrir variedades de afecciones a nivel físico y mental; también, enfermedades crónicas, infecciones, fatiga, dolores musculoesqueléticos e insomnio (20).

c) Consecuencias conductuales

Los problemas de salud psicológica y física relacionada al agotamiento "Burnout" esta significativamente relacionado con la insatisfacción y la reducción en el desempeño laboral(20). Por otro lado, Guitart describe cuatro factores evolutivos de las consecuencias conductuales del síndrome de Burnout(20). Las cuales son:

1) Leve: Las personas afectadas evidencian síntomas físicos inespecíficos y leves (dolor de espalda, lumbalgia, dolores de cabeza) se vuelven menos operativos y presentan fatiga.

2) Moderado: Se manifiesta el insomnio, déficit de concentración y atención. La persona se agota emocionalmente, presentando desapego, irritabilidad, cinismo, fatiga, aburrimiento y la pérdida progresiva de la motivación.

3) Grave: Se manifiesta mayor ausentismo, aversión a la despersonalización y a la tarea, abuso de sustancias psicotrópicas.

4) Extremo: Se manifiesta comportamientos extremos de agresividad, aislamiento, depresión crónica, crisis existencial e intentos de suicidio.

d) Consecuencias organizacionales

La aparición de las consecuencias negativas que trae consigo los trabajadores con el Burnout se evidencian en el bajo desempeño y motivación. Según Maslach y Leiter, los trabajadores que padezcan Burnout influirán en el resto de la organización, instigando mayores interrupciones y conflictos de las tareas laborales, aumento de los tiempos y de reducción de la producción(20).

Factores de riesgo de Burnout

a) Factores laborales

El Burnout ocurre debido a factores externos como el entorno laboral, la alta carga de trabajo, el trabajo estresante, los trabajos que se relacionan con las interacciones interpersonales(30). Por otro lado, este factor ocurre cuando el ambiente de trabajo es desfavorable y agotador que involucra deterioro físico y psicológico de la vida del profesional, considerándose una suma de frustración y de desinterés que provoca el abandono del puesto de trabajo(31).

b) Factores administrativos

El Burnout del riesgo psicosocial representa a los factores administrativos en función a los riesgos de supervisión, participación, exceso de carga laboral y desempeño de roles(32). A su vez, las masificaciones en la atención, la falta de insumos, las condiciones inadecuadas de trabajo son causas de factor del riesgo administrativo del Burnout(33).

c) Factores personales

El Burnout ocurre debido a los factores individuales o personales que ocasiona el desgaste emocional, reflejándose consecuencias negativas en el estado de ánimo, manifestándose en el entorno

familiar, social, de pareja; incluso también, consecuencias negativas en la comunicación laboral entre clientes y compañeros de trabajo(34).

Dimensiones del síndrome de Burnout

a) Agotamiento emocional

Maslach decía que el agotamiento emocional es un elemento de suma importante del Burnout, ya que este hace referencia que las personas muestran sentimientos de sentirse emocionalmente con sobre peso y agotamiento a los recursos emocionales que presentan(24). Por otro lado, en el profesional de la salud, el surgimiento de los sentimientos acerca del cansancio y el agotamiento emocional se incrementan en su totalidad a través de la presencia de factores estresantes, incluyendo no querer atender a más pacientes(35)

b) Despersonalización

La despersonalización involucra el aspecto de actitud negativa, impersonales y cínicas, ocasionándose sentimientos excesivos hacia las otras personas(24). Asimismo, dichas actitudes de sentimientos negativos y pesimismo dan origen a través de un déficit gradual de las emociones y sentimientos por las dolencias de los pacientes(35).

c) Baja realización personal

La baja realización personal se sostiene al descenso de los sentimientos de competencia y éxito en el ámbito laboral, en el sentido de evaluarse en función negativa de sí mismo, con otras personas y en el trabajo mismo(24). No obstante, el profesional de salud y la frustración del paciente da inicio en el momento en que

el médico no obtiene los resultados previstos o lo suficientemente satisfactorios según la brevedad de expectativa prevista del diagnóstico o recuperación del paciente(35).

2.3.2. Desempeño laboral

Definición

El desempeño laboral se basa en ajustarse a los requerimientos y experiencias de las empresas, es decir, involucra ser eficiente, efectivo y eficaz en el momento de cumplir las tareas designadas y en el alcance de lograr los objetivos a través de la motivación, trabajo en equipo y sobre todo manejar las relaciones interpersonales para lograr obtener las metas propuestas por la empresa(36).

Adicionalmente, el desempeño laboral está considerado como el surgimiento de estrategias que se integran para la mejoría continua que va aportando la competitividad y no necesariamente en la necesidad de cumplir una obligación de tarea o trabajo(37). Por otro lado, el desempeño laboral trabaja con el procesamiento de información, ya que mejora el desempeño de un individuo y de la organización, incide en que, un trabajador bien informado tiene menos incertidumbre acerca de seguir las mejores toma de decisiones y cumplir con los objetivos establecidos(38).

Dimensiones del desempeño laboral

a) Relaciones interpersonales

Las relaciones interpersonales forman parte mediante las acciones que se tiene entre dos o más individuos representativos, involucrando emociones y sentimientos, formular ideas acerca de una meta, un objetivo, actividades socioculturales y sobre todo mantener una relación dentro del aspecto familiar(19).

En efecto, las relaciones interpersonales forma parte de la medida del individuo, ya que se determina por relacionarse con los demás, actuando con mayor equilibrio y armonía(36).

b) Motivación

La motivación forma parte del individuo en la formulación y aplicación de plantear un objetivo basados en un incentivo, constituyéndose como un factor importante para liderar el comportamiento en dirección a una meta planificada(19).

Dicho de otra manera, la motivación dentro de la organización incluye directamente los incentivos que ofrece a los trabajadores para ser estimulados a trabajar con mayor eficiencia, efectividad y eficacia(36).

c) Trabajo en equipo

El trabajo en equipo es un proceso sincronizado, constituido por un equipo de individuos que asisten a obtener o establecer objetivos y metas comunes a través de lineamientos positivos, intercambiando destrezas(19).

Por otro lado, el trabajo en equipo involucra tener capacidades en comunicarse, adaptarse, dar iniciativa, brindar conocimientos, establecer estándares de equipo, desarrollar talentos, potenciar el diseño y estructura del equipo, y maximizar el desempeño por los integrantes totales de un equipo(36).

Registro de actividades del desempeño laboral de enfermería

Según el Manual de Organizaciones y Funciones (MOF) del Ministerio de Salud, las capacidades, aptitudes y habilidades que deben poseer el personal de salud de enfermería para su

desempeño laboral y cumplir estas responsabilidades en funciones de actividades como: tener capacidad de interacción, organización, análisis, de trabajo bajo presión, mostrar actitud positiva, disponer trabajo en equipo, y sobre todo manejar herramientas básicas de informática(39).

Las funciones actividades del personal de salud de enfermería están en la función de participar en la elaboración de directivas y normas relacionadas al campo de especialidad, asesorar en temas de especialización referidas a la competitividad, participar en elaboraciones de programas y evaluación de la misma del Hospital, direccionar actividades preventivas, promocionales y motivacionales a través de estrategias y políticas sugeridas, supervisar los programas del personal no profesional y profesional de manera mensual en los trabajadores de enfermería, supervisar y monitorear al personal a cargo del área asignada, y proporcionar asesoramiento de las planificaciones operativas(39).

Según el Ministerio de Salud, la función básica del personal de salud de enfermería debe cumplir en monitorear, supervisar, coordinar y conducir el departamento de enfermería en apoyar los servicios dirigido a la atención plena hacia el paciente ambulatorio, hospitalizado o de emergencia, relacionarse con la autoridad o dirección de los cargos de las funciones de coordinación permanente del personal auxiliar o técnico de enfermería(39).

Segregación de funciones

Las tareas y funciones del personal de salud deben de establecerse basadas en limitaciones y definiciones para que pueda existir separación e independencia entre funciones incompatibles, las cuales pueden ser: ejecución, autorización, valores y bienes, custodia de fondos, control de las operaciones, para evitar en todo

aspecto una operación o transacción que se responsabilice una sola unidad operativa o persona; ya que, por ser una operación de función incompatible, existe un alto riesgo que puedan incidir errores de actos ilícitos e irregulares(39).

2.4. Definición de Términos

Síndrome de Burnout: Es un estado psicológico, agotamiento emocional, despersonalización y reducción de la realización personal que ocurre principalmente entre los trabajadores que se encuentran con otras personas en el trabajo(40).

Desempeño laboral: Es el cuidado de la salud que se relaciona con los componentes de la tarea, el desempeño contextual adaptativo, y el comportamiento laboral contraproducente(7).

Agotamiento emocional: Se describe como la reacción prolongada a los factores interpersonales crónicos de un trabajo y estresantes emocionales (41).

Capacidad de afrontamiento: Es afrontar los factores estresantes del modo funcional o disfuncional de los conflictos, mientras más se genera capacidad de afrontamiento mayor será el bienestar psicológico(42).

Registro de actividades: Es tomar anotaciones acerca de las actividades que se realizan bajo un soporte material, informático o papel; esto posibilita el intercambio de bases de infirmes acerca del cuidado, mejoramiento y calidad de la atención que se esté ejecutando(43).

MOF: Es un manual de funciones y organizaciones, es decir un documento de lineamiento formal que se emplean en las empresas,

esta consiste en elaborar formas de organizarse y que guíen y sirvan para todo personal de trabajo(39).

Factores de riesgo: Son consideradas como cualquier circunstancia evidenciada de un grupo de personas o personas que identifica estar expuesto a padecer o desarrollar procesos mórbidos que asocien riesgos y daños para su salud(44).

III. VARIABLES E HIPÓTESIS

3.1. Hipótesis

Hipótesis general

Existe relación entre el síndrome de Burnout y el desempeño laboral en el personal de enfermería del servicio de cirugía del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión, Callao, 2022.

Hipótesis específicas

Existe un nivel medio de síndrome de burnout en el personal de enfermería del servicio de cirugía del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión, Callao, 2022.

Existe un nivel bueno en el desempeño laboral en el personal de enfermería del servicio de cirugía del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión, Callao, 2022.

Existe relación entre el agotamiento emocional y el desempeño laboral en el personal de enfermería del servicio de cirugía del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión, Callao, 2022.

Existe relación entre la despersonalización y el desempeño laboral en el personal de enfermería del servicio de cirugía del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión, Callao, 2022.

Existe relación entre la baja realización personal y el desempeño laboral en el personal de enfermería del servicio de cirugía del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión, Callao, 2022.

3.2. Definición conceptual de variables

Síndrome de Burnout

Definición conceptual: El síndrome de Burnout es una condición de agotamiento mental, considerado como un síndrome psicológico proveniente de una reacción continua a factores estresantes interpersonales crónicos en el transcurso del trabajo(6).

Definición operacional: El síndrome de Burnout se define con la sumatoria de los puntajes asignados de las dimensiones de agotamiento emocional, despersonalización y baja realización personal, hechas por 22 ítems en una escala Likert.

Desempeño laboral

Definición conceptual: El desempeño laboral se basa en ajustarse a los requerimientos y experiencias de las empresas, es decir, involucra ser eficiente, efectivo y eficaz en el momento de cumplir las tareas designadas y en el alcance de lograr los objetivos a través de la motivación, trabajo en equipo y sobre todo manejar las relaciones interpersonales para lograr obtener las metas propuestas por la empresa (36).

Definición operacional: El desempeño laboral se define con la sumatoria del puntaje asignado de las relaciones interpersonales, motivación y trabajo en equipo 15 preguntas al personal de enfermería, hechas por 18 ítems en una escala Likert.

Operacionalización de variables

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala valorativa
Síndrome de Burnout	El síndrome de Burnout es una condición de agotamiento mental, considerado como un síndrome psicológico proveniente de una reacción continua a factores estresantes interpersonales crónicos en el transcurso del trabajo(6).	El síndrome de Burnout se define con la sumatoria de los puntajes asignados de las dimensiones de agotamiento emocional, despersonalización y baja realización personal, hechas por 22 ítems en una escala Likert.	Agotamiento emocional Despersonalización Baja realización personal	Vacíos emocionales, fatiga y sobrecarga laboral. Identidad personal, deshumanización y sentimientos de culpabilidad. Autoestima, desmotivación y sentimientos de satisfacción profesional	- Escala ordinal - Alternativa de respuesta: 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.Varias veces a la semana 6.Todos los días - Valor final: Bajo [0-69 puntos] Medio [70-76 puntos] Alto [77-117 puntos]

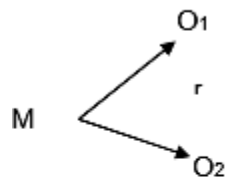
Desempeño laboral	El desempeño laboral se basa en ajustarse a los requerimientos y experiencias de las empresas, es decir, involucra ser eficiente, efectivo y eficaz en el momento de cumplir las tareas designadas y en el alcance de lograr los objetivos a través de la motivación, trabajo en equipo y sobre todo manejar las relaciones interpersonales para lograr obtener las metas propuestas por la empresa (36).	El desempeño laboral se define con la sumatoria del puntaje asignado de las relaciones interpersonales, motivación y trabajo en equipo 15 preguntas al personal de salud, hechas por 18 ítems en una escala Likert.	Relaciones interpersonales Motivación Trabajo en equipo	Actitudes, comunicaciones y manejo de conflictos. Aptitudes, incentivos y competencias. Metas, compromisos y liderazgo	<ul style="list-style-type: none"> - Escala ordinal - Alternativa de respuesta: <ul style="list-style-type: none"> 1. Nunca 2. Casi nunca 3. A veces 4. Casi siempre 5. Siempre - Valor final: <ul style="list-style-type: none"> Regular [18-42 puntos] Bueno [43-61 puntos] Excelente [62-90 puntos]
-------------------	---	---	---	--	---

IV. DISEÑO METODOLÓGICO

4.1 Tipo y diseño de investigación

El tipo de la presente investigación fue cuantitativo con la finalidad de medir y responder el grado de asociación de relación entre el síndrome de Burnout y el desempeño laboral del personal de enfermería que labora en el servicio de cirugía del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión, Callao. Asimismo, fue de investigación de diseño no experimental, transversal de un solo tiempo determinado para la recolección de datos.

Diseño correlacional:



Donde:

M= Muestra de estudio

O1= Síndrome de burnout

O2= Desempeño laboral

R= Coeficiente de correlación

4.2. Método de investigación

Se consideró el método inductivo, porque únicamente buscó indicios particulares para alcanzar a establecer resultados concluyentes a responder la apreciación específica y general de los objetivos propuestos. También fue deductivo, porque estableció la explicación de la relación de lo general a lo específico en responder deducciones que expliquen existente mediante las variables de investigación.

4.3. Población y muestra

La población se conformó por la totalidad del personal de enfermería del servicio de cirugía del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión, alcanzando un total de 120 participantes.

Criterio de inclusión:

- Personal de la enfermería pertenecientes al servicio de cirugía.
- Personal que disponga a participar en la investigación.

Criterio de exclusión:

- Personal del área que se encuentren con licencia de estudios o salud.
- Personal que no deseen participar en la investigación.

Se trabajó con una muestra de 60 participantes, bajo el criterio de muestreo no probabilístico por conveniencia.

4.4. Lugar de estudio

La presente investigación dio lugar de estudio en el Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión. Perteneciente al Gobierno Regional del Callao.

4.5. Técnica e instrumento para la recolección de la información

Se utilizó oportuno aplicar la técnica de la encuesta. También, se utilizó el instrumento de Burnout de Maslach y Jackson en 1986, validándose por Oyola (2021)(35), en médicos peruanos, logrando alcanzar un valor de confiabilidad de 0,908, demostrando que el instrumento es confiable para trabajar con el personal de salud

hospitalario, el instrumento estuvo determinado con 22 ítems, con tres dimensiones, de alternativa de escala Likert. También, se contará con el instrumento estructurado de desempeño laboral elaborado por Ccoscco (2020)(19), trabajado en el personal médico de una clínica privada de Lima, validado por 3 jueces expertos, alcanzar un valor de confiabilidad de 0,950, el instrumento estuvo determinado con 18 ítems con tres dimensiones, de alternativa de escala Likert.

Validez y confiabilidad

El instrumento Burnout de Maslach y Jackson ya es un instrumento validado y aplicado a nivel mundial. Asimismo, el instrumento de desempeño laboral elaborado por Ccoscco se validó a través de un juicio de expertos siendo sometido a cinco profesionales de la salud con grados académicos Magister, especialistas y psicólogos expertos en el tema.

4.6. Análisis y Procesamiento de datos

En este apartado se obtuvieron de la aplicación de los instrumentos cuyos resultados fueron alojados en una carpeta Excel con los códigos requeridos, los cuales fueron insertados en el programa estadístico SPSS v25, permitiendo obtener resultados de frecuencia e inferencia bajo el criterio de Rho Spearman mediante el coeficiente de correlación procesamiento de datos “no paramétricos” a través de la aceptación del procedimiento de respuesta de la prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov.

V. RESULTADOS

5.1. Resultados descriptivos

Tabla 5.1. Nivel de Síndrome de Burnout en el personal de enfermería en el servicio de cirugía del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión, Callao, 2022.

Síndrome de Burnout		
	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	8	13,3%
Medio	42	70%
Alto	10	16,7%
Total	60	100%

Fuente: Inventario de Burnout de Maslach y Jackson.

En la tabla 01, se observa que el 70% (42) participantes del personal de enfermería tuvo síndrome de Burnout de nivel medio, el 16,7% (10) nivel alto, y el 13,3% (8) un nivel de síndrome de Burnout bajo.

Tabla 5.2. Nivel de desempeño laboral en el personal de enfermería del servicio de cirugía del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión, Callao, 2022.

Desempeño laboral		
	Frecuencia	Porcentaje
Regular	3	5%
Bueno	49	81,7%
Excelente	8	13,3%
Total	60	100%

Fuente: cuestionario desempeño laboral de Ccoscco.

En la tabla 02, observamos que 81,7% (49) participantes del personal de enfermería que representa un desempeño laboral bueno, 13,3% (8) tuvo un desempeño laboral excelente, y finalmente 5% (3) tuvo un desempeño laboral regular.

5.2. Resultados inferenciales

Tabla 5.2 Relación del síndrome de Burnout y el desempeño laboral en el personal de enfermería del servicio de cirugía del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión, Callao, 2022.

			Síndrome de Burnout			Total
			Bajo	Medio	Alto	
Desempeño laboral	Regular	Recuento	3	0	0	3
		% dentro de Síndrome de Burnout	37,5%	0,0%	0,0%	5,0%
	Bueno	Recuento	5	42	2	49
		% dentro de Síndrome de Burnout	62,5%	100%	20,0%	81,7%
	Excelente	Recuento	0	0	8	8
		% dentro de Síndrome de Burnout	0,0%	0,0%	80,0%	13,3%
Total		Recuento	8	42	10	60
		% dentro de Síndrome de Burnout	100%	100%	100%	100%

Fuente: cuestionario de Burnout de Maslach y desempeño laboral de Ccoscco.

En la tabla 5.3, a través de la tabla cruzada se determinó que, 37,5% (3) participantes con síndrome de Burnout bajo tuvieron un nivel regular de desempeño laboral; 62% (5) participantes con síndrome de Burnout bajo tuvieron un nivel bueno de desempeño laboral, 100% (42) participantes con síndrome de Burnout medio tuvieron un nivel bueno de desempeño laboral, 20% (2) participantes con síndrome de Burnout alto tuvieron un nivel bueno de desempeño laboral; 80% (8) participantes con síndrome de Burnout alto tuvieron un nivel excelente de desempeño laboral.

VI. DISCUSIÓN DE RESULTADOS

6.1. Contratación y demostración de la hipótesis con los resultados

Resultado inferencial del síndrome de Burnout y el desempeño laboral

Hipótesis general

H₁: Existe relación entre el síndrome de Burnout y el desempeño laboral en el personal de enfermería del servicio de cirugía del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión, Callao, 2022.

H₀: No existe relación entre el síndrome de Burnout y el desempeño laboral en el personal de enfermería del servicio de cirugía del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión, Callao, 2022.

Tabla 6.1 Relación entre Síndrome de Burnout y Desempeño laboral en el personal de enfermería del servicio de cirugía del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión, Callao, 2022.

			Síndrome de Burnout	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Síndrome de Burnout	Coefficiente de correlación	1,000	,591
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	60	60
	Desempeño laboral	Coefficiente de correlación	,591	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	60	60

Fuente: cuestionario de Burnout de Maslach y desempeño laboral de Ccoscco.

En la tabla se evidencia que el análisis de correlación de Rho Spearman presentó un valor de ($r=,591$), demostrando una relación positiva moderada entre el síndrome de Burnout y el desempeño

laboral, de igual modo el valor de significancia es igual a 0.000 menor a 0.05 por lo que se acepta la hipótesis de investigación y se rechaza la hipótesis nula.

Hipótesis específica

Resultado inferencial del agotamiento emocional y el desempeño laboral

H₁: Existe relación entre el agotamiento emocional y el desempeño laboral en el personal de enfermería del servicio de cirugía del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión, Callao, 2022.

H₀: No existe relación entre el agotamiento emocional y el desempeño laboral en el personal de enfermería del servicio de cirugía del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión, Callao, 2022.

Tabla 6.2 Relación entre el agotamiento emocional y el desempeño laboral en el personal de enfermería del servicio de cirugía del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión, Callao, 2022.

			Desempeño laboral	Agotamiento emocional
Rho de Spearman	Desempeño laboral	Coefficiente de correlación	1,000	,303
		Sig. (bilateral)	.	,001
		N	60	60
	Agotamient o emocional	Coefficiente de correlación	,303	1,000
		Sig. (bilateral)	,001	.
		N	60	60

Fuente: cuestionario de Burnout de Maslach y desempeño laboral de Ccoscco.

En la tabla, se evidencia que el análisis de correlación de Rho Spearman presentó un valor de $(r= ,303)$, demostrando una

relación positiva baja entre el agotamiento emocional y el desempeño laboral, así mismo el valor de significancia es igual a 0.001 menor a 0.05 por lo que se acepta la hipótesis de investigación y se rechaza la hipótesis nula.

Resultado inferencial de la despersonalización y el desempeño laboral

H₁: Existe relación entre la despersonalización y el desempeño laboral en el personal de enfermería del servicio de cirugía del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión, Callao, 2022.

H₀: No existe relación entre la despersonalización y el desempeño laboral en el personal de enfermería del servicio de cirugía del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión, Callao, 2022.

Tabla 6.3 Relación entre la despersonalización y el desempeño laboral en el personal de enfermería del servicio de cirugía del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión, Callao, 2022.

			Desempeño laboral	Desperso- nali- zación
Rho de Spearman	Desempeño laboral	Coefficiente de correlación	1,000	,392
		Sig. (bilateral)	.	,001
		N	60	60
	Desperso- nali- zación	Coefficiente de correlación	,392	1,000
		Sig. (bilateral)	,001	.
		N	60	60

Fuente: cuestionario de Burnout de Maslach y desempeño laboral de Ccoscco.

En la tabla 07, se evidencia que el análisis de correlación de Rho Spearman presentó un valor de ($r = ,392$), demostrando una relación positiva baja entre la despersonalización y el desempeño laboral, igualmente el valor de significancia es igual a 0.001 menor

a 0.05 por lo que se acepta la hipótesis de investigación y se rechaza la hipótesis nula.

Resultado inferencial de la baja realización personal y el desempeño laboral

H₁: Existe relación entre la baja realización personal y el desempeño laboral en el personal de enfermería del servicio de cirugía del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión, Callao, 2022.

H₀: No existe relación entre la baja realización personal y el desempeño laboral en el personal de enfermería del servicio de cirugía del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión, Callao, 2022.

Tabla 6.4 Relación entre la baja realización personal y el desempeño laboral en el personal de enfermería del servicio de cirugía del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión, Callao, 2022.

			Desempeño laboral	Baja realización personal
Rho de Spearman	Desempeño laboral	Coefficiente de correlación	1,000	-,304
		Sig. (bilateral)	.	,001
		N	60	60
	Baja realización personal	Coefficiente de correlación	-,304	1,000
		Sig. (bilateral)	,001	.
		N	60	60

Fuente: cuestionario de Burnout de Maslach y desempeño laboral de Ccoscco.

En la tabla, se evidencia que el análisis de correlación de Rho Spearman presentó un valor de ($r = -,304$), demostrando una relación negativa baja entre la baja realización personal y el desempeño laboral, de la misma manera el valor de significancia es igual a 0.001 menor a 0.05 por lo que se acepta la hipótesis de investigación y se rechaza la hipótesis nula.

6.2. Contrastación de los resultados con otros estudios similares

Según los resultados obtenidos en la tabla 05 se evidencia un nivel de relación positiva moderada ($r = ,591$), demostrándose que existe una relación entre el síndrome de Burnout y el desempeño laboral en el personal de enfermería del servicio de cirugía del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión, Callao, 2022; datos que al ser comparados con los encontrados por Abu et al. (2022) en Malasia, quienes concluyeron un valor de ($r = ,485$), demostrando que existe relación positiva moderada entre el síndrome de Burnout y su relación con el desempeño laboral(11). También, Acosta (2021) en Lima, quien concluyó un valor de ($r = ,585$), llegando a demostrar que existe relación positiva moderada entre el síndrome de Burnout y su relación con el desempeño laboral(16).

Por otro lado, Edú-Valsania et al (2022) explicó que, la teoría del intercambio social es producida cuando el trabajador percibe falta de equidad entre los aportes realizados, los esfuerzos, y los resultados obtenidos en su trabajo. No obstante, estas faltas de reciprocidad, que se evidencia en el usuario de los servicios, compañeros, supervisores y organizadores, dichamente consumen los recursos emocionales de los profesionales, generando en ellos desgastes emocionales que se convierte en crónico. Es posible que, la evolución del Burnout según la teoría del intercambio social es eje original de la molestia o malestar, se utiliza la despersonalización o el cinismo como estrategias de afrontamiento del agotamiento o estrés, lo que conduce a una baja realización personal(20).

En suceso con los otros autores, las evidencias encontradas fueron de valor negativo, nada centrado a valores positivos de relación. Por tanto, bajo consecuencias conductuales de resultados

positivos moderados, esta manifiesta insomnio, déficit de concentración y atención; es decir, la persona se agota emocionalmente, presentando desapego, irritabilidad, cinismo, fatiga, aburrimiento y la pérdida progresiva de la motivación(20). Asimismo, se da a conocer un factor de riesgo para el hospital ya que, la alta carga de trabajo, el trabajo estresante y los trabajos que se relacionan con las interacciones interpersonales son influyentes en el desempeño de una persona en el ámbito laboral(30). Por otro lado, este factor ocurre cuando el ambiente de trabajo es desfavorable y agotador que involucra deterioro físico y psicológico de la vida del profesional, considerándose una suma de frustración y de desinterés que provoca el abandono del puesto de trabajo(31).

En base al objetivo específico, los resultados obtenidos en la tabla 06 se evidencia un nivel de relación positiva baja ($r= ,303$) entre el agotamiento emocional y el desempeño laboral en el personal de enfermería del servicio de cirugía del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión, Callao, 2022; este resultado no halló semejanza a los encontrados por los investigadores; debido a que los resultados obtenidos de los investigadores fueron de valores negativos. Lo cual, Tjindink et al (2014) indicaron que, el agotamiento emocional para la muestra de la investigación fueron factores interpersonales crónicos y estresantes emocionales del trabajo, viéndose influenciados en su desempeño laboral(41).

En base al siguiente objetivo específico, los resultados obtenidos en la tabla 07 se evidencia un nivel de relación positiva baja ($r= ,392$) entre la despersonalización y el desempeño laboral en el personal de enfermería del servicio de cirugía del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión, Callao, 2022; este resultado no halló semejanza a los encontrados por investigaciones. Eso demuestra que, 54 participantes del personal de enfermería que representa el

90% tiene una despersonalización alto; según Edú-Valsania et al (2022) quiere decir, el personal de enfermería utiliza la despersonalización o el cinismo como estrategias de afrontamiento del agotamiento o estrés(20).

En base al último objetivo específico, los resultados obtenidos en la tabla 08 se evidencia un nivel de relación negativa baja ($r = -,304$) entre la baja realización personal y el desempeño laboral en el personal de enfermería del servicio de cirugía del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión, Callao, 2022. Este resultado fue semejante a los hallados por Canales (2021) quien determinó un valor de ($r = -,446$), concluyendo que existe relación negativa moderada entre la baja realización personal y el desempeño laboral (17); las estrategias de afrontamiento cuando son ejecutadas inicialmente no tienen un éxito esperado, conducen al fracaso del profesional, involucrando emociones y sentimientos de baja realización personal en el aspecto laboral y acompañada directamente con el agotamiento emocional(20).

6.3. Responsabilidad ética

En el contenido de la investigación se asume la responsabilidad de la información obtenida por los encuestados, teniendo en cuenta que el consentimiento informado fue una presentación de aceptación al estudio, sin fines de lucro. Con respecto a los derechos de autoría del contenido bibliográfico corresponden a un estilo Vancouver; siguiéndose pautas de intensidad y veracidad en la recolección obtenida para los resultados, y las conclusiones.

CONCLUSIONES

En la muestra de investigación existe relación positiva moderada entre el síndrome de burnout y desempeño laboral.

Existe un nivel medio de síndrome de burnout en el personal de enfermería.

Existe un nivel bueno de desempeño laboral en el personal de enfermería.

Existe relación positiva baja entre el agotamiento emocional y desempeño laboral.

Existe relación positiva baja entre la despersonalización y desempeño laboral.

Existe relación negativa baja entre la baja realización personal y desempeño laboral.

RECOMENDACIONES

Se propone al Departamento de Enfermería del Hospital Daniel Alcides Carrión tomar en consideración realizar otros estudios en función de detectar y dar seguimiento a los niveles del Burnout en las enfermeras, para prevenir la aparición elevada que se presentó en esta investigación, con la finalidad de considerar una mejora en el desempeño laboral de las enfermeras en cuanto a sus funciones en el área de cirugía.

Se indica seguridad de salud del trabajo para realizar protocolos de identificación de salud mental al personal de enfermería de manera periódica, ya que al estar expuestos a cargas emocionales están propensos a sentirse agotados emocionalmente, así como lo evidenciado en los resultados en la investigación.

Se sugiere al jefe inmediato del área de servicio de cirugía del Hospital Daniel Alcides Carrión realizar grupos de enfoque con la finalidad que las enfermeras del área de cirugía sean libres de comentar sus inquietudes acerca de sentirse fatigadas con la sobre carga laboral, en la aparición de pensamientos, sentimientos y desmotivaciones de culpabilidad por alguna mala praxis.

Se recomienda a la jefa de enfermeras del servicio de cirugía del Hospital Daniel Alcides Carrión reforzar los lazos de trabajo en equipo, relaciones interpersonales y la motivación en realización de los objetivos y metas sin que sean inferidas por la presencia de prevalecer el síndrome de Burnout en personal de enfermería.

Se recomienda crear un consultorio de psicología de atención exclusivo del personal de salud.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. Buchan J, Catton H, Schaffer F. Sostener y retener en 2022 y más allá: La fuerza laboral mundial de enfermería y la pandemia de Covid-19 [Internet]. Philadelphia: International Centre on Nurse Migration; 2022 [cited 2022 Mar 7]. Availablefrom: [https://www.icn.ch/system/files/2022-01/Sustain and retain in 2022 and Beyond- The global nursingworkforce and the COVID-19 pandemic](https://www.icn.ch/system/files/2022-01/Sustain_and_retain_in_2022_and_Beyond- The_global_nursingworkforce_and_the_COVID-19_pandemic)
2. Sarfraz M, Ji X, Asghar M, Ivascu L. Significando la relación entre el miedo a la COVID-19, las preocupaciones psicológicas, las preocupaciones financieras y el desempeño laboral de los empleados de atención médica: un modelo mediado: Un modelo mediado. 2022 [cited 2022 Mar 7]; 19(5):2–24. Availablefrom: <https://doi.org/10.3390/ijerph19052657>
3. Yu J, Song Y, Hua D, Shi Y, Zhao J. Factores que influyen en la atención plena entre las enfermeras clínica en China: un estudio observacional transversal [Internet]. 2022 [cited 2022 Mar 7]; Availablefrom: <https://doi.org/10.1111/jonm.13560>
4. Ochoa Z. Síndrome de burnout y desempeño laboral del personal del área de cuidados intensivos del Hospital Nacional Adolfo Guevara Velasco, 2021 [Internet]. Tesis de maestría, Universidad César Vallejo; 2022[cited 2022 Mar 7]. Availablefrom: <https://hdl.handle.net/20.500.12692/79685>
5. Lalúpu S. síndrome de Burnout en médicos asistentes que laboran en hospitales de contingencia COVID-19 Piura, Perú durante el período 2021 [Internet]. Tesis de titulación,

Universidad Nacional de Piura; 2021[cited 2022 Mar 7].

Availablefrom:

<https://repositorio.unp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12676/2670/MHUM-LAL-SOS-2021.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

6. Rodríguez A, Lira B, Castelo L, Brito G, Araújo F, Carvalho F, et al. Factores que desencadenan el Desarrollo del syndrome de Burnout en profesionales de la salud en servicios de emergencia: una revisión de la literatura. Res Soc Dev [Internet]. 2022 [cited 2022 Mar 7]; 11(2). Availablefrom: <http://dx.doi.org/10.33448/rsd-v11i2.25814>
7. Krijgsheld M, Tummers L, Scheepers F. Desempeño laboral en el cuidado de la salud: una revisión sistemática. Servicio de salud de BMC Res [Internet]. 2022 [cited 2022 Mar 7]; 22(1):1–17. Availablefrom: <https://link.springer.com/content/pdf/10.1186/s12913-021-07357-5.pdf>
8. EsSalud. EsSalud: contagios por ómicron es casi 5 veces más de lo registrado en el pico de la segunda ola [Internet]. 2022 [cited 2022 Mar 7]. Availablefrom: <https://elperuano.pe/noticia/138360-essalud-contagios-por-omicron-es-casi-5-veces-mas-de-lo-registrado-en-el-pico-de-la-segunda-ola>
9. Espíndola E. Carga laboral y calidad de cuidado del profesional de enfermería del servicio de neonatología del hospital Daniel Alcides Carrión, 2021 [Internet]. Psikologi Perkembangan. Tesis de maestría, Universidad César Vallejo; 2021 [cited 2022 Mar 7]. Availablefrom: <http://repositorio.uncp.edu.pe/bitstream/handle/UNCP/3000/Silva>

Acosta.pdf?sequence=1&isAllowed=y%0Ahttps://repositorio.comillas.edu/xmlui/handle/11531/1046

10. Lim S, Song Y, Nam Y, Lee Y, Kim D. Efecto moderador del burnout en la relación entre autoeficacia y desempeño laboral entre enfermeros de psiquiatría por COVID-19 en Hospitales Nacionales. *Med MDPI*. 2022 [cited 2022 Mar 7]; 58(171):2–11.
11. Abu S, Taib F, Yusoff S, Ab A, Othman A, Mohamad N. Factores relacionados con el agotamiento y el estrés entre las enfermeras que atienden a niños en el Hospital Universiti Sains Malaysia. *Malaysian J Med Heal Sci [Internet]*. 2022 [cited 2022 Mar 7]; 18(1):214–21. Available from: <https://www.researchgate.net/publication/358044600%0ABurnout>
12. Putri R, Tri A, Hidayat A. Estrés laboral, agotamiento laboral y desempeño de los paramédicos durante la pandemia de Covid 19. *Str J IlmKesehat [Internet]*. 2021 [cited 2022 Mar 7]; 10(1):63–77. Available from: <https://sjik.org/index.php/sjik/article/view/584>
13. Prasetya A, Khairunnisa H, Luqman A. El efecto de la ética laboral en la satisfacción laboral y el desempeño de los empleados: una prueba de la teoría de la conservación de los recursos. *Eur J Manag Mark Stud [Internet]*. 2021 [cited 2022 Mar 7]; 6(3):74–9. Available from: <https://www.atlantispress.com/article/125961190.pdf>
14. Jameel F, Kousar S, Saif N, Ghani M, Shahjahan, Latif W. Factores que contribuyen al burnout entre enfermeras que trabajan en salas de emergencia. *J Farkhandalnst Enfermería Sanación Pública [Internet]*. 2021 [cited 2022

Mar 7]; 1(01):12–6. Availablefrom:

<https://jfinph.org.pk/index.php/jfinph/article/view/4>

15. Calderón O. Síndrome de Burnout y rendimiento laboral de profesionales de enfermería del hospital Sub Regional de Andahuaylas – 2021 [Internet]. Tesis de maestría, Universidad César Vallejo; 2022 [cited 2022 Mar 7]. Availablefrom: <https://hdl.handle.net/20.500.12692/82626>
16. Acosta C. Síndrome de Burnout y desempeño laboral en el personal de enfermería en Hospital COVID Nivel II de Lima [Internet]. Tesis de maestría, Universidad César Vallejo; 2021 [cited 2022 Mar 7]. Availablefrom: <https://hdl.handle.net/20.500.12692/80506>
17. Canales M. Síndrome de Burnout y desempeño laboral en el personal asistencial de un Centro de Salud del distrito de Los Olivos, 2020 [Internet]. 2021 [cited 2022 Mar 7]. Availablefrom: <https://hdl.handle.net/20.500.12692/64311>
18. Castillo C, Canto W. Síndrome de Burnout y desempeño laboral en el personal médico de un Hospital de Cajamarca - 2021 [Internet]. Tesis de licenciatura, Universidad Privada Antonio Guillermo Urrelo; 2021 [cited 2022 Mar 7]. Availablefrom: <http://repositorio.upagu.edu.pe/handle/UPAGU/1993>
19. Ccoscco A. Síndrome de Burnout y desempeño laboral del personal de enfermería en una clínica privada, Lima - 2020 [Internet]. Tesis de licenciatura, Universidad Norbert Wiener; 2020 [cited 2022 Mar 7]. Availablefrom: <http://repositorio.uwiener.edu.pe/handle/123456789/4829>
20. Edú-Valsania S, Laguía A, Moriano J. Burnout: una revisión de la teoría y la medición. Int J Environ Res Salud Pública [Internet]. 2022 [cited 2022 Mar 7]; 19(3):2–17. Availablefrom: <https://doi.org/10.3390/ijerph19031780>

21. Bautista R, Cienfuegos R, Aguilar E. El desempeño laboral desde una perspectiva teórica. *RevCientAdm* [Internet]. 2020 [cited 2022 Mar 7]; 7(1):109–21. Availablefrom: https://revistas.upeu.edu.pe/index.php/ri_va/article/view/1417/1788.
22. Carrasco J. Revisión documental de investigaciones sobre la relación entre estrés y rendimiento laborales de los años 2010 a 2019 [Internet]. *AngewandteChemie International Edition*, 6(11), 951–952. Tesis de licenciatura, Universidad Antonio Nariño; 2018 [cited 2022 Mar 7]. Availablefrom: [2020JeimmyLorenaCarrasco.pdf](#)
23. Fidalgo M. NTP 704: Síndrome de estar quemado por el trabajo “burnout.” *FoldrajziKozlemanyek* [Internet]. 1982 [cited 2022 Mar 7]; 30(3):236–48. Availablefrom: https://www.insst.es/documents/94886/327446/ntp_704.pdf/9a205bee-9bd7-4221-a1ae-39b737974768
24. Olivares V. Comprendiendo el burnout, *Ciencia y trabajo. Cienc y Trab* [Internet]. 2017 [cited 2022 Mar 7]; 59–63. Availablefrom: <https://www.scielo.cl/pdf/cyt/v19n58/0718-2449-cyt-19-58-00059.pdf>
25. Clasificación Internacional de Enfermedades. CIE-11 para estadísticas de mortalidad y morbilidad [Internet]. 2022 [cited 2022 Mar 14]. Availablefrom: <https://icd.who.int/browse11/l-m/es#/http://id.who.int/icd/entity/129180281>
26. Martínez-Cuazitl A, Martínez-Salazar I, Maza G, García-Dávila J, Montelongo-Mercado E, García-Ruíz A, et al. Síndrome de Burnout en personal de un Hospital Militar de Terciario durante la Contingencia COVID-19. *Int J Environ Res PublicHealth* [Internet]. 2022 [cited 2022 Mar 7];

19(4):2–18. Availablefrom:
<https://doi.org/10.3390/ijerph19042229>

27. Rosales-Vaca K, Cruz-Barrientos O, Girón-López S, Noriega S, More-Arias A, Guariente M, et al. Salud mental de los trabajadores de la salud de los países de América Latina: una revisión de los estudios publicados durante el primer año de la pandemia de COVID-19. *Psychiatry Res* [Internet]. 2022 [cited 2022 Mar 7]. Availablefrom: <https://doi.org/10.1016/j.psychres.2022.114501>
28. Salome A. Prevalencia y factores asociados al síndrome de Burnout en médicos que trabajan en el área COVID del Hospital Daniel Alcides Carrión, Tacna - 2021 [Internet]. Tesis de Licenciatura, Universidad Privada de Tacna; 2021 [cited 2022 Mar 7]. Availablefrom: <http://repositorio.upt.edu.pe/handle/20.500.12969/2034>
29. Franco A, Tello K. Síndrome de burnout y calidad de vida profesional en profesionales de salud del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión de la Región Callao en contexto COVID-19, 2020 [Internet]. Tesis de licenciatura, Universidad César Vallejo; 2021 [cited 2022 Mar 7]. Availablefrom: <https://hdl.handle.net/20.500.12692/61110>
30. Khangern N, Ratta-apha W, Wannarit K. Burnout entre profesionales de salud mental en un hospital Universitario de tercer nivel. *ArticOrig SMJ* [Internet]. 2022 [cited 2022 Mar 7]; 74(3):185–92. Availablefrom: <https://he02.tci-thaijo.org/index.php/sirirajmedj/index>
31. Ramírez-Elvira S, Romero-Béjar J, Suleiman-Martos N, Gómez-Urquiza J, Monsalve-Reyes C, Cañadas-De la Fuente G, et al. Prevalencia, factores de riesgo y niveles de burnout en enfermeras de unidades de cuidados intensivos: una revisión sistemática y metanálisis [Internet]. 2021 [cited

- 2022 Mar 7]; 18(21):2–12. Availablefrom:
<https://doi.org/10.3390/ijerph182111432>
32. Merino-Plaza M, Carrera-Hueso F, Arribas-Boscá N, Martínez-Asensi A, Vázquez-Ferreiro P, Vargas-Morales A, et al. Burnout del personal y factores de riesgo psicosocial en un hospital de larga estancia en España [Internet]. 2018 [cited 2022 Mar 7]; 34(11):1–18. Availablefrom:
<https://repository.mruni.eu/handle/007/18068>
 33. Menéndez T, Calle A, Delgado D, Espinel J, Cedeño Y. Síndrome de Burnout y calidad de atención del personal de enfermería [Internet]. 2018 [cited 2022 Mar 14]. Availablefrom:
<https://www.eumed.net/rev/cccss/2018/10/sindrome-burnout-ecuador.html>
 34. Gudzinskiene V, Pozdniakovas A, Sinkuniene J. Factores individuales que provocan el síndrome de desgaste profesional en trabajadores sociales empleados en centros comunitarios de rehabilitación de enfermedades adictivas. SHS Web Conf [Internet]. 2022 [cited 2022 Mar 7]; 131:1–13. Availablefrom:
<https://repository.mruni.eu/handle/007/18068>
 35. Oyola A. Validación del constructor y confiabilidad de la escala de Maslach para el tamizaje de síndrome del trabajador quemado en médicos peruanos [Internet]. Tesis de maestría, Universidad Nacional Mayor de San Marcos; 2021 [cited 2022 Mar 7]. Availablefrom:
<https://hdl.handle.net/20.500.12672/16483>
 36. Palmar R, Valero J. Competencias y desempeño laboral de los gerentes en los institutos autónomos dependientes de la Alcaldía del municipio Mara del estado Zulia. Espac

- públicos [Internet]. 2014 [cited 2022 Mar 7]; 1(39):159–88. Availablefrom: redalyc.org/articulo.oa?id=67630574009
37. Oficina Internacional del Trabajo. Guía de diagnóstico empresarial [Internet]. Ginebra: Guía empresarial; 2014 [cited 2022 Mar 7]. Availablefrom: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---act_emp/documents/publication/wcms_622651.pdf
38. Tran K, Nguyen P, Dang T, Ton T. Los impactos de las relaciones laborales de alta calidad en el desempeño laboral: una perspectiva del personal de enfermería en Vietnam. BehavSci (Basel) [Internet]. 2018 [cited 2022 Mar 7]; 8(12):2–21. Availablefrom: <https://doi.org/10.3390/bs8120109>
39. Manual de Organización y Funciones. Ministerio de Salud [Internet]. Ministerio de salud; 2012 [cited 2022 Mar 7]. Availablefrom: [https://www.peru.gob.pe/docs/PLANES/13764/PLAN_13764_MOF_del_Órgano_del_Departamento_de_Enfermería_\(Órgano_de_Línea\)._2013.pdf](https://www.peru.gob.pe/docs/PLANES/13764/PLAN_13764_MOF_del_Órgano_del_Departamento_de_Enfermería_(Órgano_de_Línea)._2013.pdf)
40. Maslach C, Leiter M. El manual de estrés y salud: una guía para la investigación y la práctica, 2017 [cited 2022 Mar 7]; 36–56. Availablefrom:<https://doi.org/10.1002/9781118993811.ch3>
41. Tjindink J, Vergouwen A, Smulders Y. Agotamiento emocional y burnout entre profesores de medicina; una encuesta a nivel nacional. BMC MedEduc [Internet]. 2014 [cited 2022 Mar 7]; 14(1):1–7. Availablefrom: <https://bmcmmededuc.biomedcentral.com/track/pdf/10.1186/1472-6920-14-183.pdf>
42. Ferran V, González M, García Y, Malo S, Casas F. Los estilos y estrategias de afrontamiento y su relación con el

- bienestar personal en una muestra de adolescentes.
AnPsicol [Internet]. 2015 [cited 2022 Mar 7]; 31(1):226–33.
Availablefrom:
https://scielo.isciii.es/pdf/ap/v31n1/psico_adolescencia2.pdf
43. García F. Registros de la actividad enfermera. 2016 [cited 2022 Mar 7]. Availablefrom: <https://www.formacurae.es/wp-content/uploads/2019/12/REGISTROS-CLASE-2019.pdf>
44. Senado J. Los factores de riesgo. Rev Cuba Med Gen Integr [Internet]. 1999 [cited 2022 Mar 7]; 15(4):446–52.
Availablefrom:
http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-21251999000400018

ANEXOS

Anexo 1

Matriz de consistencia

PROBLEMAS	OBJETIVO	HIPOTESIS	VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	Metodología
<p>GENERAL ¿Cuáles es la relación del síndrome de Burnout y el desempeño laboral en el personal de enfermería del servicio de cirugía del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión, Callao, 2022?</p> <p>ESPECÍFICOS</p> <p>¿Cuál es el nivel de síndrome de burnout en el personal de enfermería del servicio de cirugía del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión, Callao, 2022?</p> <p>¿Cuál es el nivel de desempeño laboral en el personal de enfermería del servicio de cirugía del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión, Callao, 2022?</p> <p>¿Cuáles es la relación del agotamiento emocional y el desempeño laboral en el personal de enfermería del servicio de cirugía del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión, Callao, 2022?</p> <p>¿Cuáles es la relación de la despersonalización y el desempeño laboral en el</p>	<p>GENERAL Determinar la relación del síndrome de Burnout y el desempeño laboral en el personal de enfermería del servicio de cirugía del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión, Callao, 2022.</p> <p>ESPECÍFICOS</p> <p>Identificar el nivel de síndrome de burnout en el personal de enfermería del servicio de cirugía del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión, Callao, 2022.</p> <p>Identificar el nivel de desempeño en el personal de enfermería del servicio de cirugía del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión, Callao, 2022.</p> <p>Identificar la relación del agotamiento emocional y el desempeño laboral en el personal de enfermería del servicio de cirugía del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión, Callao, 2022.</p> <p>Identificar la relación de la despersonalización y el desempeño laboral en el</p>	<p>GENERAL Existe relación entre el síndrome de Burnout y el desempeño laboral en el personal de enfermería del servicio de cirugía del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión, Callao, 2022.</p> <p>ESPECÍFICOS</p> <p>Existe un nivel medio de síndrome de burnout en el personal de enfermería del servicio de cirugía del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión, Callao, 2022.</p> <p>Existe un nivel bueno en el desempeño laboral en el personal de enfermería del servicio de cirugía del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión, Callao, 2022.</p> <p>Existe relación entre el agotamiento emocional y el desempeño laboral en el personal de enfermería del servicio de cirugía del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión, Callao, 2022.</p> <p>Existe relación entre la despersonalización y el</p>	<p>Síndrome de Burnout</p> <p>Desempeño laboral</p>	<p>Agotamiento emocional</p> <p>Despersonalización</p> <p>Baja realización personal</p> <p>Relaciones interpersonales</p> <p>Motivación</p> <p>Trabajo en equipo</p>	<p>Vacíos emocionales, fatiga y sobrecarga laboral.</p> <p>Identidad personal, deshumanización y sentimientos de culpabilidad</p> <p>Autoestima, desmotivación y sentimientos de satisfacción profesional</p> <p>Actitudes, comunicaciones y manejo de conflictos.</p> <p>Aptitudes, incentivos y competencias.</p> <p>Metas, compromisos y liderazgo</p>	<p>22 ítems.</p> <p>18 ítems.</p>	<p>Tipo: Cuantitativo</p> <p>Diseño: No experimental, transversal.</p> <p>Método: Inductivo, Deductivo.</p>

<p>personal de enfermería del servicio de cirugía del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión, Callao, 2022?</p> <p>¿Cuáles es la relación de la baja realización personal y el desempeño laboral en el personal de enfermería del servicio de cirugía del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión, Callao, 2022?</p>	<p>personal de enfermería del servicio de cirugía del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión, Callao, 2022.</p> <p>Identificar la relación de la baja realización personal y el desempeño laboral en el personal de enfermería del servicio de cirugía del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión, Callao, 2022.</p>	<p>desempeño laboral en el personal de Enfermería del servicio de cirugía del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión, Callao, 2022.</p> <p>Existe relación entre la baja realización personal y el desempeño laboral en el personal de enfermería del servicio de cirugía del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión, Callao, 2022.</p>				
---	--	---	--	--	--	--

Anexo 2

Instrumento de recolección de datos “Inventario de Burnout de Maslach y Jackson”

Estimado (a):

Tengo el agrado de dirigirme a usted con el objetivo de solicitar gentilmente unos minutos de su tiempo para poder completar la siguiente encuesta; el propósito de dicha encuesta es para recopilar datos informativos acerca del Burnout en el personal de enfermería del servicio de cirugía del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión, 2022. Agradecemos de antemano su tiempo y disposición brindada.

Cargo: _____

*Agradecemos de antemano su tiempo y disposición brindada.

INSTRUCCIONES: Marcar con un aspa (X) la alternativa que usted crea conveniente.

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

<i>Situaciones</i>	0	1	2	3	4	5	6
1. Me siento emocionalmente defraudado en mi trabajo.							
2. Cuando termino mi jornada de trabajo me siento agotado.							
3. Cuando me levanto por la mañana y me enfrento a otra jornada de trabajo me siento agotado.							
4. Siento que puedo entender fácilmente a las personas que tengo que atender.							

5. Siento que estoy tratando a algunos beneficiados de mí como si fuesen objetos impersonales.							
6. Siento que trabajar todo el día con la gente me cansa.							
7. Siento que trato con mucha efectividad los problemas de las personas a las que tengo que atender.							
8. Siento que mi trabajo me está desgastando.							
9. Siento que estoy influyendo positivamente en las vidas de otras personas a través de mi trabajo.							
10. Siento que me he hecho más duro con la gente.							
11. Me preocupa que este trabajo me esté endureciendo emocionalmente.							
12. Me siento muy enérgico en mi trabajo.							
13. Me siento frustrado por el trabajo.							
14. Siento que estoy demasiado tiempo en mi trabajo.							
15. Siento que realmente no me importa lo que les ocurra a las personas a las que tengo que atender profesionalmente.							
16. Siento que trabajar en contacto directo con la gente me cansa.							
17. Siento que puedo crear con facilidad un clima agradable en mi trabajo.							
18. Me siento estimulado después de haber trabajado íntimamente con quienes tengo que atender.							
19. Creo que consigo muchas cosas valiosas en este trabajo.							
20. Me siento como si estuviera al límite de mis posibilidades.							
21. Siento que en mi trabajo los problemas emocionales son tratados de forma adecuada.							
22. Me parece que los beneficiarios de mi trabajo me culpan de algunos de sus problemas.							

“Desempeño laboral de Ccoscco”

ESTIMADO (A):

Tengo el agrado de dirigirme a usted con el objetivo de solicitar gentilmente unos minutos de su tiempo para poder completar la siguiente encuesta; el propósito de dicha encuesta es para recopilar datos informativos acerca de desempeño laboral en el personal de enfermería del servicio de cirugía del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión, 2022. Agradecemos de antemano su tiempo y disposición brindada.

Cargo: _____

*Agradecemos de antemano su tiempo y disposición brindada.

INSTRUCCIONES: Marcar con un aspa (X) la alternativa que usted crea conveniente.

VALORES DE ESCALA				
Nunca	Casi nunca	Algunas veces	Casi siempre	Siempre
1	2	3	4	5

<i>Situaciones</i>	1	2	3	4	5
1. ¿Usted muestra una comunicación asertiva con los pacientes?					
2. ¿Demuestra atención a las necesidades del resto del trabajo en la institución?					
3. ¿La institución toma en cuenta las actitudes de proactividad personal?					
4. ¿Usted cree que el comportamiento del trabajador posee eficacia?					
5. ¿Existe colaboración por parte de tus compañeros, cuando tienen un problema en el trabajo?					
6. ¿Las relaciones interpersonales con sus compañeros les motiva a tener mejor desempeño en su trabajo?					

7. ¿Los incentivos siempre se le dan al alcanzar una meta en la institución?					
8. ¿Cuándo realiza un buen trabajo es recompensado por sus superiores?					
9. ¿Dentro de sus aptitudes tienes la capacidad de adaptarse al diferente puesto laboral?					
10. ¿Usted tiene la capacidad de desarrollar sus tareas laborales de la mejor manera?					
11. ¿Cree usted que el conocimiento de las tareas le permite mejorar su desempeño laboral?					
12. ¿Usted toma decisiones acertada de acuerdo con su conocimiento, experiencia en el trabajo?					
13. ¿Usted está acostumbrado a liderar el equipo de trabajo?					
14. ¿Usted considera que el liderazgo en equipo es fundamental para lograr los propósitos del grupo?					
15. ¿Usted cumple con las metas establecidas que le asignan?					
16. ¿Las metas propuestas por la institución son fáciles de alcanzar en trabajo de equipo?					
17. ¿Los integrantes de los equipos de trabajo están comprometidos a realizar sus tareas laborales?					
18. ¿El esfuerzo realizado por los miembros de equipo de trabajo permite a cumplir las actividades asignadas?					

Anexo 3

Base de datos

		Inventario del Síndrome de Burnout																					
1		P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22
2	Participantes																						
3	Participante 1	2	2	4	6	2	2	4	2	4	4	2	6	4	4	0	2	6	6	6	2	4	2
4	Participante 2	2	2	4	4	1	2	4	2	4	2	2	4	4	4	2	2	2	4	4	1	2	3
5	Participante 3	2	4	4	4	0	2	2	0	2	2	2	4	4	4	1	2	4	4	4	1	4	3
6	Participante 4	2	4	4	6	0	2	5	2	5	0	1	4	4	4	1	2	4	4	5	4	4	2
7	Participante 5	2	2	4	2	0	2	2	2	2	0	1	4	4	4	1	2	4	4	4	4	4	2
8	Participante 6	2	2	4	4	0	2	6	2	6	0	1	4	4	4	2	2	4	4	4	4	4	1
9	Participante 7	1	2	4	2	0	2	2	2	2	0	2	4	4	4	3	2	4	4	4	1	4	1
10	Participante 8	1	2	4	2	0	2	2	4	2	2	2	4	4	4	1	2	4	4	4	4	4	1
11	Participante 9	1	4	4	4	0	2	2	4	2	2	3	4	4	4	1	2	4	4	4	4	4	1
12	Participante 10	1	4	4	4	1	2	6	4	6	0	3	4	4	2	1	2	4	4	4	1	4	2
13	Participante 11	1	2	4	2	1	4	2	4	2	0	2	4	4	4	2	2	4	4	4	4	4	2
14	Participante 12	1	2	2	6	1	2	6	2	6	0	2	2	2	2	2	5	2	5	2	5	0	
15	Participante 13	1	2	4	2	1	2	2	4	2	0	2	2	2	2	1	2	2	2	2	1	2	0
16	Participante 14	1	2	4	2	1	4	5	2	5	0	2	2	2	2	1	2	6	2	6	2	6	0
17	Participante 15	2	2	4	2	2	4	2	4	2	0	1	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	0
18	Participante 16	2	2	4	2	4	2	4	2	2	1	2	2	0	2	2	2	2	2	2	2	2	0
19	Participante 17	2	2	4	4	2	2	2	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	0
20	Participante 18	2	4	4	4	1	4	2	4	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2
21	Participante 19	2	2	4	5	1	4	2	4	2	2	0	2	2	2	1	2	6	2	6	2	6	1
22	Participante 20	2	4	4	2	1	4	2	4	2	1	0	2	2	2	1	2	2	2	2	1	2	2
23	Participante 21	1	4	4	4	1	4	2	4	2	1	0	2	2	2	0	2	2	2	2	2	2	1
24	Participante 22	1	4	4	2	1	4	2	0	2	4	0	2	2	2	0	2	2	2	2	2	2	1
25	Participante 23	2	2	4	2	1	4	2	4	2	4	0	2	2	2	0	2	2	2	2	2	2	2
26	Participante 24	0	2	4	4	1	4	2	4	2	1	0	2	2	2	0	2	2	2	2	1	2	2
27	Participante 25	0	4	4	2	1	4	2	4	2	2	1	2	2	2	0	2	2	2	2	2	2	3
28	Participante 26	0	4	4	4	2	2	2	4	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	0	2	3
29	Participante 27	0	4	4	2	2	4	2	4	2	3	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
30	Participante 28	0	2	2	4	2	2	5	2	5	3	1	3	3	3	3	3	5	4	4	0	4	1
31	Participante 29	0	2	4	2	3	4	2	4	2	3	1	2	3	3	3	3	2	4	4	0	4	1
32	Participante 30	0	2	4	4	3	4	2	4	2	3	2	2	3	2	3	3	2	4	4	4	4	1
33	Participante 31	0	2	4	2	3	2	2	4	2	3	2	3	2	3	3	3	3	4	4	4	4	1
34	Participante 32	0	2	2	4	3	4	5	4	4	3	1	6	3	3	3	3	6	4	4	4	5	2
35	Participante 33	0	2	4	2	2	4	2	4	2	3	1	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	2
36	Participante 34	0	2	4	6	2	2	5	4	6	3	3	3	3	2	0	3	6	5	4	4	6	2
37	Participante 35	2	4	4	4	2	4	6	4	0	0	3	3	3	3	3	3	3	4	4	0	4	1
38	Participante 36	1	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	2	4	1
39	Participante 37	1	2	4	6	2	4	2	2	5	3	2	3	3	2	1	3	3	4	4	2	4	0
40	Participante 38	1	4	2	2	2	4	2	4	3	3	3	3	3	3	3	2	3	4	4	0	4	0
41	Participante 39	1	2	4	4	2	1	1	1	0	3	3	3	3	3	3	2	3	4	4	4	4	0
42	Participante 40	1	2	4	4	1	2	1	1	3	3	3	3	3	2	3	3	3	4	4	0	4	0

43	Participante 41	2	2	4	4	1	4	1	1	0	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	0	4	0
44	Participante 42	4	4	2	4	1	4	1	1	0	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	0	4	0
45	Participante 43	2	2	4	4	1	4	1	1	0	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	0	4	0
46	Participante 44	0	2	2	4	2	1	1	5	3	5	5	5	5	5	5	4	4	4	2	4	4	0
47	Participante 45	4	4	2	4	2	4	1	5	5	5	5	5	5	5	2	4	4	2	4	4	2	
48	Participante 46	2	2	4	4	2	4	1	5	5	5	2	5	2	5	5	4	4	4	2	0	2	1
49	Participante 47	4	4	4	4	2	1	6	5	5	5	5	5	2	5	5	1	6	4	6	4	6	1
50	Participante 48	4	4	4	5	2	4	6	5	5	1	1	5	2	5	5	2	4	4	6	0	6	1
51	Participante 49	2	4	4	4	2	2	2	5	5	1	1	5	2	5	2	1	4	4	2	0	2	2
52	Participante 50	4	4	2	4	4	4	5	5	5	5	5	5	2	2	5	4	4	4	6	0	4	2
53	Participante 51	2	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	2	5	5	2	4	4	6	0	4	3
54	Participante 52	4	4	4	4	4	2	4	2	4	1	4	4	2	2	4	4	4	2	2	4	2	3
55	Participante 53	2	4	2	4	4	2	4	2	4	1	4	4	2	4	2	4	4	2	2	0	2	2
56	Participante 54	2	4	4	4	4	2	4	4	4	1	4	4	2	2	2	2	4	2	2	2	2	2
57	Participante 55	4	4	4	4	4	2	4	2	4	2	2	4	4	4	4	2	4	2	2	2	2	1
58	Participante 56	2	2	4	4	4	4	4	4	4	2	2	4	4	3	3	4	4	4	6	2	6	1
59	Participante 57	4	2	4	4	4	2	0	2	4	0	2	4	4	2	4	4	4	2	2	2	2	1
60	Participante 58	2	4	2	4	4	4	4	2	4	0	2	4	4	4	4	4	4	2	2	2	3	2
61	Participante 59	4	4	4	4	2	2	4	2	4	0	2	2	4	4	4	4	4	2	2	2	2	2
62	Participante 60	4	4	4	6	2	2	4	2	5	0	2	4	4	4	2	4	6	6	6	4	4	3

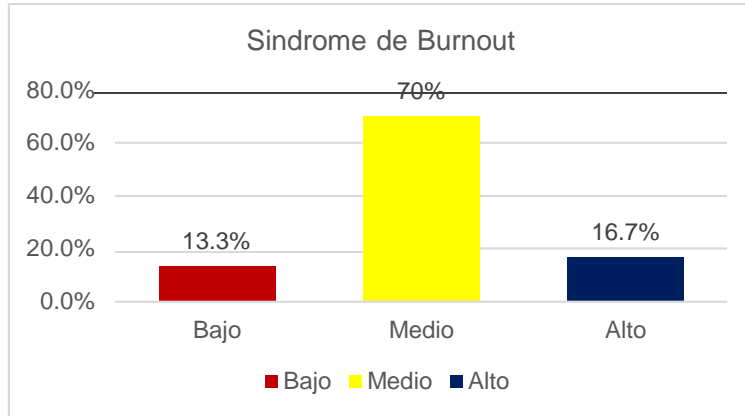
Desempeño laboral de Ccoscco																			
1	Participantes	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18
2	Participante 1	3	4	2	4	4	3	2	2	4	4	4	4	3	2	2	2	3	2
3	Participante 2	4	5	3	4	3	4	3	3	3	2	2	3	4	2	5	4	4	2
4	Participante 3	3	3	3	4	3	4	1	1	4	4	4	4	3	4	4	3	3	3
5	Participante 4	2	2	3	3	3	2	3	3	2	2	4	3	2	3	4	2	2	5
6	Participante 5	3	3	3	4	4	4	1	1	2	2	2	2	3	4	3	3	2	2
7	Participante 6	2	2	2	4	3	2	2	2	2	2	2	3	3	4	3	2	1	1
8	Participante 7	4	5	3	5	2	2	3	3	2	2	3	3	4	4	5	5	5	5
9	Participante 8	5	2	2	5	2	2	2	1	2	2	4	4	4	4	4	4	3	3
10	Participante 9	3	2	3	3	3	3	3	3	2	2	4	4	3	4	4	4	4	4
11	Participante 10	4	2	2	5	2	5	2	1	5	5	5	4	3	4	5	5	4	4
12	Participante 11	3	3	1	3	3	3	2	1	3	2	4	4	3	4	3	1	2	2
13	Participante 12	3	3	1	3	2	2	2	2	3	2	3	3	3	3	4	4	3	3
14	Participante 13	4	2	2	2	3	3	2	1	2	2	2	4	4	5	5	4	3	3
15	Participante 14	4	2	1	3	2	2	2	1	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4
16	Participante 15	4	3	2	2	2	2	2	2	2	2	4	4	3	4	4	3	3	3
17	Participante 16	4	5	3	5	5	4	3	3	4	3	4	4	3	4	4	2	2	1
18	Participante 17	3	3	1	4	3	3	1	2	4	4	4	5	4	4	4	3	3	3
19	Participante 18	2	2	3	3	3	1	1	2	3	2	2	2	2	2	1	2	2	2
20	Participante 19	2	2	3	5	3	4	3	2	2	2	3	3	4	4	4	4	3	3
21	Participante 20	2	2	2	3	3	4	1	1	4	4	4	4	4	4	2	3	1	1
22	Participante 21	2	3	1	1	4	5	4	3	4	5	4	4	3	3	4	5	4	4
23	Participante 22	2	5	3	1	4	4	4	4	5	5	4	3	4	4	4	4	4	4
24	Participante 23	2	1	1	1	3	3	3	1	3	3	3	2	2	4	4	3	2	1
25	Participante 24	5	1	3	3	4	4	1	2	4	4	2	4	2	4	4	3	3	3
26	Participante 25	4	3	2	4	5	4	3	1	4	4	2	2	2	3	2	3	4	4
27	Participante 26	4	4	3	4	3	4	1	3	4	4	3	2	2	2	2	3	4	4
28	Participante 27	5	4	2	4	5	4	3	3	4	4	4	2	3	1	2	2	3	2
29	Participante 28	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	4	4	5	5	5
30	Participante 29	4	3	1	3	2	3	1	1	3	4	2	2	2	4	4	2	3	3
31	Participante 30	4	3	2	4	4	3	2	2	4	4	2	2	3	3	2	3	4	4
32	Participante 31	4	3	3	4	4	4	2	2	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4
33	Participante 32	3	3	2	3	3	3	3	3	3	4	4	4	2	3	4	4	3	3
34	Participante 33	4	4	3	5	4	5	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
35	Participante 34	4	4	3	4	5	5	3	2	4	5	5	4	4	4	5	5	4	4
36	Participante 35	4	3	2	4	5	4	2	1	4	4	4	5	3	2	3	3	2	2
37	Participante 36	4	4	3	5	5	4	2	1	5	5	4	4	3	4	5	4	3	3
38	Participante 37	3	4	2	4	4	4	1	2	4	4	4	4	3	1	2	2	2	2
39	Participante 38	4	4	3	4	4	5	3	1	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4
40	Participante 39	4	5	2	4	4	4	2	2	4	5	4	4	3	3	4	3	3	3
41	Participante 40	4	1	1	2	2	1	1	1	2	2	3	2	3	2	2	3	3	3

43	Participante 41	4	5	2	5	5	4	2	1	4	4	4	5	3	3	4	3	4	4
44	Participante 42	4	3	3	4	4	5	2	2	5	4	4	4	4	4	3	2	2	1
45	Participante 43	3	4	3	4	4	4	1	2	4	5	5	4	4	3	3	4	3	3
46	Participante 44	4	3	3	4	4	3	2	2	4	4	5	4	4	4	5	4	3	3
47	Participante 45	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	4	4	2	2	4	3	2	2
48	Participante 46	4	4	2	3	4	4	2	1	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4
49	Participante 47	4	4	3	4	4	3	3	2	4	4	4	4	2	4	4	3	3	3
50	Participante 48	4	3	3	4	4	4	2	1	4	4	5	5	2	4	4	3	3	3
51	Participante 49	4	4	4	5	5	4	2	2	5	4	4	4	4	2	4	3	3	3
52	Participante 50	4	4	3	3	5	3	2	1	4	4	5	4	4	2	4	3	4	4
53	Participante 51	4	4	3	3	4	5	3	2	4	4	4	5	4	2	2	2	2	1
54	Participante 52	3	3	2	4	3	4	3	1	4	4	4	4	2	4	4	4	3	3
55	Participante 53	4	4	3	4	4	4	2	2	4	4	4	4	2	4	4	3	4	4
56	Participante 54	1	2	2	1	1	3	2	1	2	2	2	3	2	4	4	3	3	3
57	Participante 55	4	3	2	4	4	4	3	2	4	4	4	4	4	3	4	1	2	2
58	Participante 56	3	3	2	3	3	4	2	3	4	4	4	4	3	4	5	4	4	4
59	Participante 57	4	4	3	5	4	3	5	3	4	4	4	4	3	4	5	4	4	4
60	Participante 58	4	4	3	4	4	4	3	1	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4
61	Participante 59	4	4	3	4	4	4	2	3	2	3	2	4	3	3	4	3	3	3
62	Participante 60	4	3	2	3	4	4	3	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	4

Anexo 4

Resultados descriptivos

TABLA 01. Síndrome de Burnout

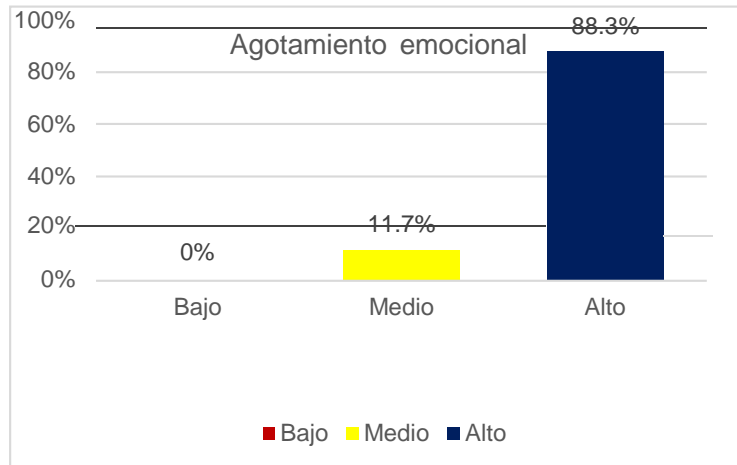


Fuente: Inventario de Burnout de Maslach y Jackson.

Se observó que 70% (42) participantes del personal tuvo un síndrome de Burnout medio, 16,7% (10) tuvo un síndrome de Burnout alto, y finalmente 13,3% (8) tuvo un síndrome de Burnout bajo.

Resultados descriptivos

TABLA 02. Síndrome de Burnout en su dimensión: Agotamiento emocional

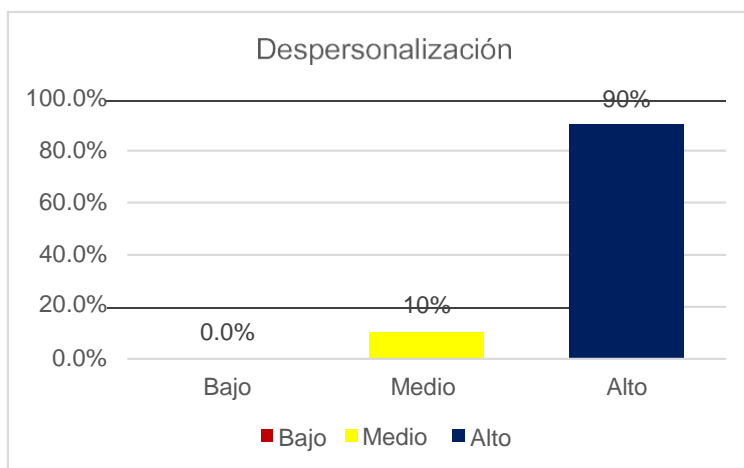


Fuente: Inventario de Burnout de Maslach y Jackson.

Se observó que 88,3% (53) participantes del personal de enfermería tuvo un agotamiento emocional alto, 11,7% (7) tuvo un agotamiento emocional medio, y finalmente 0%(0) tuvo un agotamiento emocional bajo.

Resultados descriptivos

TABLA 03. Síndrome de Burnout en su dimensión: Despersonalización

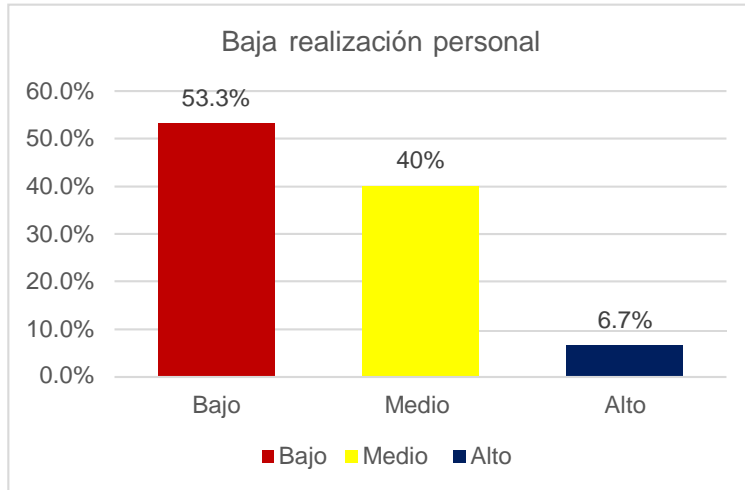


Fuente: Inventario de Burnout de Maslach y Jackson.

Se observó que 90% (54) participantes del personal de enfermería tuvo una despersonalización alto, 10% (6) participantes del personal de enfermería tuvo una despersonalización medio, y finalmente 0% (0) participantes del personal de enfermería tuvo una despersonalización bajo.

Resultados descriptivos

TABLA 04. Síndrome de Burnout en su dimensión: Baja realización personal

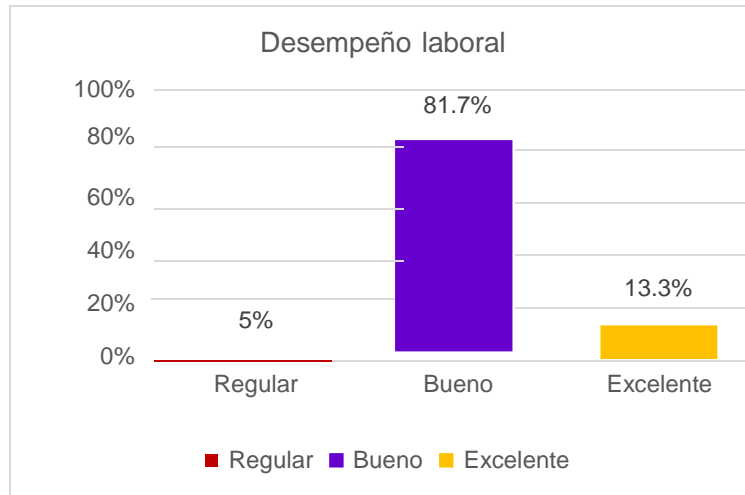


Fuente: Inventario de Burnout de Maslach y Jackson.

Se observó que 53,3% (33) participantes del personal de enfermería tuvo una realización personal baja, 40% (24) participantes del personal de enfermería tuvo una realización personal medio, y finalmente 6,7% (4) participantes del personal de enfermería tuvo una realización personal alto.

Resultados descriptivos

TABLA 05. Desempeño laboral

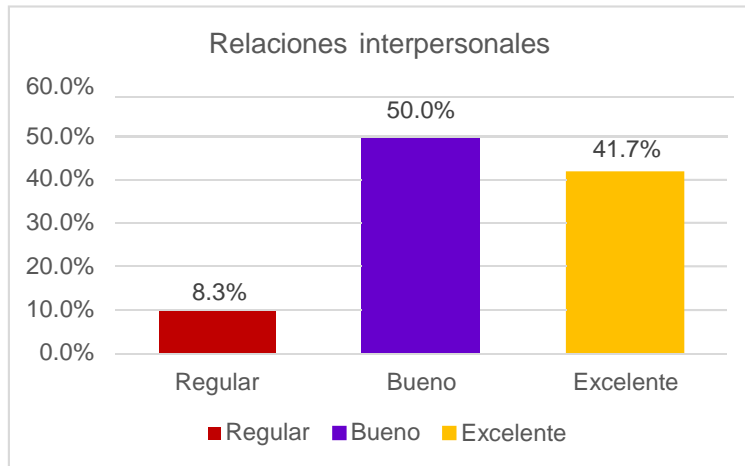


Fuente: cuestionario desempeño laboral de Ccoscco.

Se observó que 81,7% (49) participantes del personal de enfermería tuvo un desempeño laboral bueno, 13,3% (8) participantes del personal de enfermería tuvo un desempeño laboral excelente, y finalmente 5% (3) participantes del personal de enfermería tuvo un desempeño laboral regular.

Resultados descriptivos

TABLA 06. Desempeño laboral en su dimensión: Relaciones interpersonales

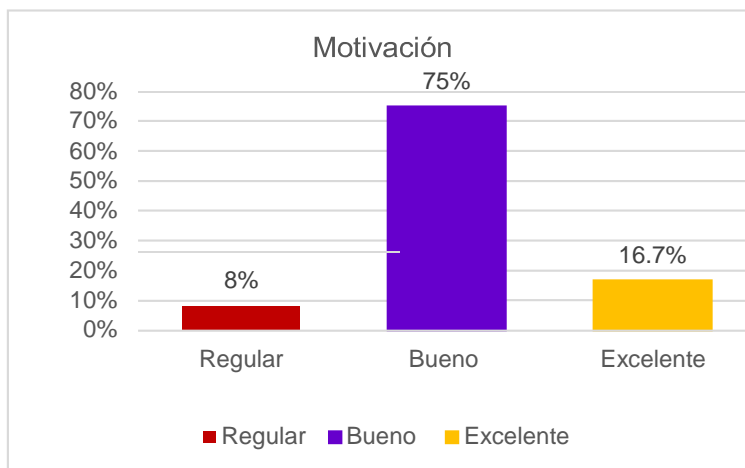


Fuente: cuestionario desempeño laboral de Ccoscco.

Se observó que 50% (30) participantes del personal de enfermería tuvo una relación interpersonal bueno, 41,7% (25) participantes del personal de enfermería tuvo una relación interpersonal excelente, y finalmente 8,3% (5) participantes del personal de enfermería que tuvo una relación interpersonal regular.

Resultados descriptivos

TABLA 07. Desempeño laboral en su dimensión: Motivación

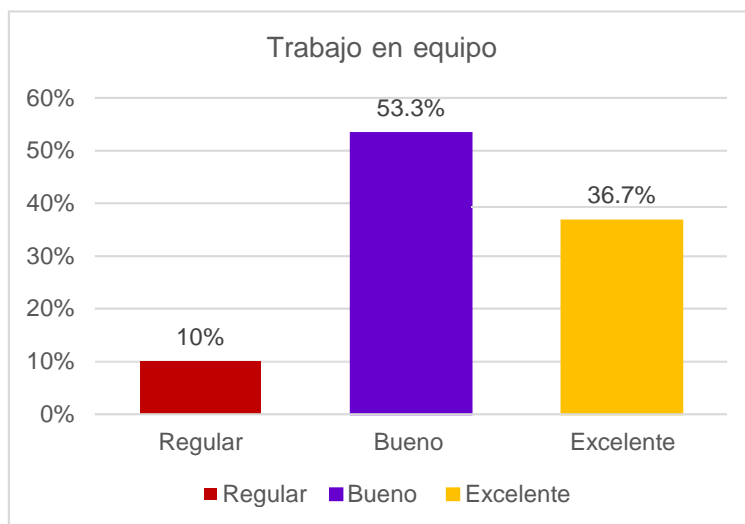


Fuente: cuestionario desempeño laboral de Ccoscco.

Se observó que 75% (45) participantes del personal de enfermería tuvo una motivación bueno, 16,7% (10) participantes del personal de enfermería tuvo una motivación excelente, y finalmente 8% (5) participantes del personal de enfermería tuvo una motivación regular.

Resultados descriptivos

TABLA 08. Desempeño laboral en su dimensión: Trabajo en equipo



Fuente: cuestionario desempeño laboral de Ccoscco.

Se observó que 53,3% (32) participantes del personal de enfermería tuvo un trabajo en equipo bueno, 36,7% (22) participantes del personal de enfermería tuvo trabajo en equipo excelente, y finalmente 10% (6) participantes del personal de enfermería tuvo trabajo en equipo regular.

Tabla 09. Prueba de normalidad

Prueba de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Estadístico	gl	Sig.
Síndrome de Burnout	,474	60	,000
Agotamiento emocional	,535	60	,000
Despersonalización	,530	60	,000
Baja realización personal	,530	60	,000
Desempeño laboral	,445	60	,000
Relaciones interpersonales	,357	60	,000
Motivación	,442	60	,000
Trabajo en equipo	,425	60	,000

En la tabla 04, se evidencia que, mediante la prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov, el nivel del valor $p < 0,05$; por tal motivo, la distribución de los datos no es normal, recomendándose trabajar pruebas no paramétricas de Rho Spearman.

Anexo 5

Consentimiento Informado

Yo _____

_____ declaro que he sido informado e invitado a participar en una investigación denominada "síndrome de Burnout y el desempeño laboral en el personal de enfermería del servicio de cirugía del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión, Callao, 2022", éste es un proyecto de investigación científica que cuenta con el respaldo Universidad Nacional del Callao.

Entiendo que este estudio busca conocer relación entre síndrome de Burnout y el desempeño laboral en el personal de enfermería del servicio de cirugía del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión, Callao, 2022 y sé que mi participación se llevará a cabo en servicio de cirugía del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión, en el horario 2 pm y consistirá en responder una encuesta que demorará alrededor de 20 minutos. Me han explicado que la información registrada será confidencial, y que los nombres de los participantes serán asociados a un número de serie, esto significa que las respuestas no podrán ser conocidas por otras personas ni tampoco ser identificadas en la fase de publicación de resultados.

Estoy en conocimiento que los datos no me serán entregados y que no habrá retribución por la participación en este estudio, sí que esta información podrá beneficiar de manera indirecta y por lo tanto tiene un beneficio para la sociedad dada la investigación que se está llevando a cabo.

Asimismo, sé que puedo negar la participación o retirarme en cualquier etapa de la investigación, sin expresión de causa ni consecuencias negativas para mí.

Sí. Acepto voluntariamente participar en este estudio y he recibido una copia del presente documento.

Firma participante:

Fecha:

SOLICITO: PERMISO PARA REALIZAR TRABAJO DE INVESTIGACIÓN.

**LIC: GISELA PAMELA VICENTE CLEMENT
JEFA DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA DEL SERVICIO DE CIRUGIA.**

Yo, Tracy Cindy Rodriguez Ramos, identificado con DNI 47075598, teléfono 987329063, correo tracy.economy@gmail.com;

Yo, Crisley Jesusa Paredes Asencios, identificado con DNI 48349500, teléfono 921559328 correo crizzi_paredes@gmail.com;

Yo, Joseph Alexander Ariza Quispe, identificado con DNI 74557828, teléfono 922749948, correo xieyus123@gmail.com.

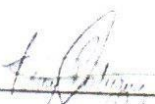
Ante usted respetosamente me presento y expongo:

Que habiendo culminado la carrera profesional de **ENFERMERÍA** en la Universidad Nacional Del Callao, solicito a usted permiso para realizar trabajo de investigación en el servicio de cirugía sobre: "SÍNDROME DE BURNOUT Y DESEMPEÑO LABORAL EN EL PERSONAL DE ENFERMERÍA DEL SERVICIO DE CIRUGIA DEL HOSPITAL NACIONAL DANIEL ALCIDES CARRION, CALLAO, 2022" para optar el grado de licenciado en enfermería.

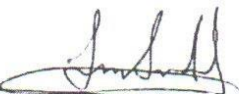
POR LO EXPUESTO:

Ruego a usted acceder a mi solicitud.

Callao 3, enero del 2022


Tracy Cindy Rodriguez Ramos
DNI: 47075598


Crisley Jesusa Paredes Asencios
DNI 48349500


Joseph Alexander Ariza Quispe
DNI 74557828

Callao, 4 enero del 2022

OTORGO LA AUTORIZACIÓN

Señores:

Tracy Cindy Rodriguez Ramos, identificado con DNI 47075598, teléfono 987329063, correo tracy.economy@gmail.com;

Crisley Jesusa Paredes Asencios , identificado con DNI 48349500, teléfono 921559328 correo crizzi_paredes@gmail.com;

Joseph Alexander Ariza Quispe, identificado con DNI 74557828, teléfono 922749948, correo xieyus123@gmail.com.

De acuerdo a la solicitud requerida por ustedes , les informo que el servicio de cirugía está presto a colaborar para realizar su trabajo de investigación sobre: "SÍNDROME DE BURNOUT Y DESEMPEÑO LABORAL EN EL PERSONAL DE ENFERMERÍA DEL SERVICIO DE CIRUGIA DEL HOSPITAL NACIONAL DANIEL ALCIDES CARRION, CALLAO, 2022", con fines académicos y optar el grado de licenciados en enfermería.



Lic. Gisela P. Vicente Clement
Enfermera
CEP: 31590

LIC. GISELA PAMELA VICENTE CLEMENT
JEFA DE ENFERMERIA DEL SERVICIO DE
CIRUGIA

Anexo 6

Confiabilidad de la prueba piloto del cuestionario de desempeño laboral de Ccoscco

Estadísticas de total de elemento				
	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
1. ¿Usted muestra una comunicación asertiva con los pacientes?	61,28	34,683	,499	,843
2. ¿Demuestra atención a las necesidades del resto del trabajo en la institución?	61,11	31,634	,804	,827
3. ¿La institución toma en cuenta las actitudes de proactividad personal?	62,72	33,036	,520	,842
4. ¿Usted cree que el comportamiento del trabajador posee eficacia?	61,06	33,938	,454	,845
5. ¿Existe colaboración por parte de tus compañeros, cuando tienen un problema en el trabajo?	61,39	36,369	,239	,854
6. ¿Las relaciones interpersonales con sus compañeros les motiva a tener mejor desempeño en su trabajo?	61,17	35,559	,408	,847
7. ¿Los incentivos siempre se le dan al alcanzar una meta en la institución?	62,56	34,967	,251	,860
8. ¿Cuándo realiza un buen trabajo es recompensado por sus superiores?	62,89	34,693	,299	,856
9. ¿Dentro de sus aptitudes tienes la capacidad de adaptarse al diferente puesto laboral?	60,94	36,291	,263	,853
10. ¿Usted tiene la capacidad de desarrollar sus tareas laborales de la mejor manera?	60,72	35,507	,556	,843
11. ¿Cree usted que el conocimiento de las tareas le permite mejorar su desempeño laboral?	60,83	35,676	,467	,846
12. ¿Usted toma decisiones acertada de acuerdo con su conocimiento, experiencia en el trabajo?	60,78	36,536	,277	,852
13. ¿Usted está acostumbrado a liderar el equipo de trabajo?	61,44	36,732	,245	,853
14. ¿Usted considera que el liderazgo en equipo es fundamental para lograr los propósitos del grupo?	60,89	36,458	,273	,852
15. ¿Usted cumple con las metas establecidas que le asignan?	60,72	34,212	,626	,839
16. ¿Las metas propuestas por la institución son fáciles de alcanzar en trabajo de equipo?	60,89	31,516	,796	,827
17. ¿Los integrantes de los equipos de trabajo están comprometidos a realizar sus tareas laborales?	61,33	33,059	,730	,833
18. ¿El esfuerzo realizado por los miembros de equipo de trabajo permite a cumplir las actividades asignadas?	61,33	33,059	,730	,833

- Se determinó la prueba piloto con una muestra de 20 participantes.

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,853	18

Anexo 7

FICHA DE VALIDES DE CONTENIDO POR JUECES EXPERTOS ESCALA DE CALIFICACION

CRITERIOS	JUECES			VALOR		
	J1	J2	J3	J4	J5	P
El instrumento contiene instrucciones claras y precisas.	1	1	1	1	1	5
Los ítems del instrumento permiten lograr los objetivos de la investigación.	1	1	1	1	1	5
Los ítems del instrumento están distribuidos de manera lógica y secuencial.	1	1	1	1	1	5
El número de ítems es suficiente para recoger la información que permita medir la variable.	1	1	1	1	1	5
El diseño del instrumento es accesible a la población sujeto de estudio.	1	1	1	1	1	5
El ítem corresponde a alguna dimensión y/o indicador de la variable a medir.	1	1	1	1	1	5
El ítem permite medir lo que pretende el instrumento.	1	1	1	1	1	5
El ítem se comprende, su redacción es adecuada.	1	1	1	1	1	5
TOTAL	8	8	8	8	8	40

1= acuerdo

0=desacuerdo

Ta = N° total de acuerdos

Td = N° total de desacuerdos

$$b = \frac{Ta}{Ta + Td} \times 100$$

$$b = \frac{40}{40 + 0} \times 100$$

b = 1.0 validez perfecta

De acuerdo a nuestra a la aplicación de nuestra formula nuestro instrumento cuenta con una valides de 1.0 Validez perfecta.

Anexo 8
BASE DE DATOS

Experto N° 1

Las respuestas fueron todas afirmativas a un 100 %

N° de ítem	Coherencia		Pertinencia		Claridad	
	El ítem corresponde a alguna dimensión y/o indicador de la variable a medir.		El ítem permite medir lo que pretende el instrumento.		El ítem se comprende, su redacción es adecuada.	
	S i	N o	S i	N o	Si	N o
1	X		X		X	
2	X		X		X	
3	X		X		X	
4	X		X		X	
5	X		X		X	
...	X		X		X	
n	X		X		X	

Aspectos Generales del IRD	Si	No
El instrumento contiene instrucciones claras y precisas.	X	
Los ítems del instrumento permiten lograr los objetivos de la investigación.	X	
Los ítems del instrumento están distribuidos de manera lógica y secuencial.	X	
El número de ítems es suficiente para recoger la información que permita medir la variable.	X	
El diseño del instrumento es accesible a la población sujeto de estudio.	X	

Experto N° 2

Las respuestas fueron todas afirmativas a un 100 %

N° de ítem	Coherencia		Pertinencia		Claridad	
	El ítem corresponde a alguna dimensión y/o indicador de la variable a medir.		El ítem permite medir lo que pretende el instrumento.		El ítem se comprende, su redacción es adecuada.	
	S i	N o	S i	N o	S i	N o
1	X		X		X	
2	X		X		X	
3	X		X		X	
4	X		X		X	
5	X		X		X	
...	X		X		X	
n	X		X		X	

Aspectos Generales del IRD	Si	No
El instrumento contiene instrucciones claras y precisas.	X	
Los ítems del instrumento permiten lograr los objetivos de la investigación.	X	
Los ítems del instrumento están distribuidos de manera lógica y secuencial.	X	
El número de ítems es suficiente para recoger la información que permita medir la variable.	X	
El diseño del instrumento es accesible a la población sujeto de estudio.	X	

Experto N° 3

Las respuestas fueron todas afirmativas a un 100 %

N° de ítem	Coherencia		Pertinencia		Claridad	
	El ítem corresponde a alguna dimensión y/o indicador de la variable a medir.		El ítem permite medir lo que pretende el instrumento.		El ítem se comprende, su redacción es adecuada.	
	S i	N o	S i	N o	S i	N o
1	X		X		X	
2	X		X		X	
3	X		X		X	
4	X		X		X	
5	X		X		X	
...	X		X		X	
n	X		X		X	

Aspectos Generales del IRD	Si	No
El instrumento contiene instrucciones claras y precisas.	X	
Los ítems del instrumento permiten lograr los objetivos de la investigación.	X	
Los ítems del instrumento están distribuidos de manera lógica y secuencial.	X	
El número de ítems es suficiente para recoger la información que permita medir la variable.	X	
El diseño del instrumento es accesible a la población sujeto de estudio.	X	

Experto N° 4

Las respuestas fueron todas afirmativas a un 100 %

N° de Ítem	Coherencia		Pertinencia		Claridad	
	El ítem corresponde a alguna dimensión y/o indicador de la variable a medir.		El ítem permite medir lo que pretende el instrumento.		El ítem se comprende, su redacción es adecuada.	
	S i	N o	S i	N o	S i	N o
1	X		X		X	
2	X		X		X	
3	X		X		X	
4	X		X		X	
5	X		X		X	
...	X		X		X	
n	X		X		X	

Aspectos Generales del IRD	Si	No
El instrumento contiene instrucciones claras y precisas.	X	
Los ítems del instrumento permiten lograr los objetivos de la investigación.	X	
Los ítems del instrumento están distribuidos de manera lógica y secuencial.	X	
El número de ítems es suficiente para recoger la información que permita medir la variable.	X	
El diseño del instrumento es accesible a la población sujeto de estudio.	X	

Experto N° 5

Las respuestas fueron todas afirmativas a un 100 %

N° de Ítem	Coherencia		Pertinencia		Claridad	
	El ítem corresponde a alguna dimensión y/o indicador de la variable a medir.		El ítem permite medir lo que pretende el instrumento.		El ítem se comprende, su redacción es adecuada.	
	S i	N o	S i	N o	Si	N o
1	X		X		X	
2	X		X		X	
3	X		X		X	
4	X		X		X	
5	X		X		X	
...	X		X		X	
n	X		X		X	

Aspectos Generales del IRD	Si	No
El instrumento contiene instrucciones claras y precisas.	X	
Los ítems del instrumento permiten lograr los objetivos de la investigación.	X	
Los ítems del instrumento están distribuidos de manera lógica y secuencial.	X	
El número de ítems es suficiente para recoger la información que permita medir la variable.	X	
El diseño del instrumento es accesible a la población sujeto de estudio.	X	