

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



**SÍNDROME DE BURNOUT Y EL DESEMPEÑO LABORAL EN EL  
PERSONAL DE ENFERMERÍA DEL HOSPITAL REGIONAL DE  
CAÑETE, 2023**

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

**AUTORES:**

ERIKA JAZMIN, DIAZ MAYURI  
KAREN JAZMIN, DIAZ MAYURI  
ALDAHIR JOHAN MARCELO OJEDA GUTIERREZ

**ASESOR:**

MG. WALTER RICARDO SAAVEDRA LOPEZ

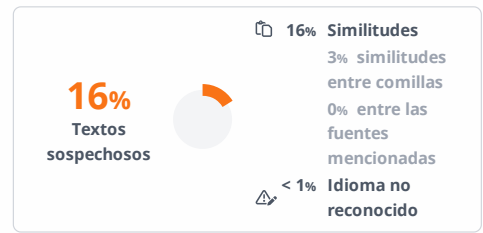
**LINEA DE INVESTIGACIÓN:** CALIDAD DE VIDA: SALUD Y  
BIENESTAR DE LA PERSONA

**Callao - 2024**

**PERÚ**



# SÍNDROME DE BURNOUT Y EL DESEMPEÑO LABORAL EN EL PERSONAL DE ENFERMERÍA DEL HOSPITAL REGIONAL DE CAÑETE, 2023



<b>Nombre del documento:</b> DIAZ - DIAZ - OJEDA.docx <b>ID del documento:</b> 394894753066066d2eac9bfa43101981567982f5 <b>Tamaño del documento original:</b> 599,79 kB <b>Autor:</b> Karen Jazmin Diaz Mayuri	<b>Depositante:</b> Karen Jazmin Diaz Mayuri <b>Fecha de depósito:</b> 8/1/2024 <b>Tipo de carga:</b> url_submission <b>fecha de fin de análisis:</b> 9/1/2024	<b>Número de palabras:</b> 10.136 <b>Número de caracteres:</b> 63.566
---	---	--

Ubicación de las similitudes en el documento:



## Fuentes principales detectadas

N°	Descripciones	Similitudes	Ubicaciones	Datos adicionales
1	<a href="http://repositorio.autonoma.edu.pe">repositorio.autonoma.edu.pe</a> <a href="http://repositorio.autonoma.edu.pe/bitstream/autonoma.edu.pe/1562/3/Magaly_Dallesska_Rosas...">http://repositorio.autonoma.edu.pe/bitstream/autonoma.edu.pe/1562/3/Magaly_Dallesska_Rosas...</a> 96 fuentes similares	10%		Palabras idénticas: 10% (979 palabras)
2	<a href="http://repositorio.uwienner.edu.pe">repositorio.uwienner.edu.pe</a> <a href="https://repositorio.uwienner.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13053/7435/T061_70693569_T.pdf?seq...">https://repositorio.uwienner.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13053/7435/T061_70693569_T.pdf?seq...</a> 83 fuentes similares	5%		Palabras idénticas: 5% (548 palabras)
3	<a href="https://hdl.handle.net">hdl.handle.net</a>   Síndrome de Burnout y su relación con el desempeño laboral del ... <a href="https://hdl.handle.net/20.500.12990/2332">https://hdl.handle.net/20.500.12990/2332</a> 74 fuentes similares	5%		Palabras idénticas: 5% (459 palabras)
4	<a href="http://repositorio.unac.edu.pe">repositorio.unac.edu.pe</a>   Síndrome de burnout y desempeño laboral en el person... <a href="http://repositorio.unac.edu.pe/handle/20.500.12952/6069">http://repositorio.unac.edu.pe/handle/20.500.12952/6069</a> 78 fuentes similares	4%		Palabras idénticas: 4% (482 palabras)
5	<a href="http://repositorio.ucv.edu.pe">repositorio.ucv.edu.pe</a> <a href="https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/20.500.12692/64311/1/Canales_HMA-SD.pdf">https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/20.500.12692/64311/1/Canales_HMA-SD.pdf</a> 69 fuentes similares	4%		Palabras idénticas: 4% (428 palabras)

## Fuentes con similitudes fortuitas

N°	Descripciones	Similitudes	Ubicaciones	Datos adicionales
1	<a href="http://www.scielo.cl">www.scielo.cl</a>   Laudatio: Dra. Christina Maslach, Comprendiendo el Burnout <a href="https://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&amp;pid=S0718-24492017000100059">https://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&amp;pid=S0718-24492017000100059</a>	< 1%		Palabras idénticas: < 1% (33 palabras)
2	<b>Documento de otro usuario</b> #fe003e El documento proviene de otro grupo	< 1%		Palabras idénticas: < 1% (28 palabras)
3	<a href="https://hdl.handle.net">hdl.handle.net</a>   Síndrome de burnout en el profesional de enfermería de la Unida... <a href="https://hdl.handle.net/20.500.12970/539">https://hdl.handle.net/20.500.12970/539</a>	< 1%		Palabras idénticas: < 1% (24 palabras)
4	<b>Documento de otro usuario</b> #19fc19 El documento proviene de otro grupo	< 1%		Palabras idénticas: < 1% (20 palabras)
5	<a href="http://repositorio.unjfsc.edu.pe">repositorio.unjfsc.edu.pe</a>   Síndrome de burnout y compromiso organizacional del... <a href="http://repositorio.unjfsc.edu.pe/handle/UNJFSC/3525">http://repositorio.unjfsc.edu.pe/handle/UNJFSC/3525</a>	< 1%		Palabras idénticas: < 1% (23 palabras)



UNIVERSIDAD NACIONAL DEL CALLAO  
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD  
UNIDAD DE INVESTIGACIÓN

**CONSTANCIA DE AUTENTICIDAD N° 002 -UI-FCS-2024**

La Directora y el Comité Directivo de la Unidad de Investigación de la Facultad de Ciencias de la Salud de la Universidad Nacional del Callao;

**HACEN CONSTAR QUE:**

Se ha procedido con la revisión de Tesis

**SÍNDROME DE BURNOUT Y EL DESEMPEÑO LABORAL EN EL PERSONAL DE ENFERMERÍA DEL HOSPITAL REGIONAL DE CAÑETE, 2023**

presentado por: DIAZ MAYURI ERIKA JAZMIN  
DIAZ MAYURI KAREN JAZMIN  
OJEDA GUTIERREZ ALDAHIR JOHAN MARCELO

para la obtención del: **TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADO EN ENFERMERÍA**

Docente asesor: **MG. WALTER RICARDO SAAVEDRA LÓPEZ**

Al realizar la revisión de similitud mediante el **Software Compilatio**, se obtuvo un resultado del **16%**, lo cual no supera el máximo establecido en la Directiva N° 013-2019-R "Directiva que Regula y Norma el Uso del Software para la Identificación de la Autenticidad de Documentos Académicos en la Universidad Nacional del Callao", aprobado con Res. N° 704-2019-R del 05 de Julio de 2019.

Se expide la presente constancia, a fin de continuar con el trámite correspondiente.

Bellavista, 11 de enero de 2024



UNIVERSIDAD NACIONAL DEL CALLAO  
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD  
Unidad de Investigación

Dra. Mercedes Lulilea Ferrer Mejía  
**DIRECTORA**

Recibo: 784.465.553.7581  
Fecha : 3/1/2024

784.465.553.7659  
3/1/2024

784.465.553.7817  
3/1/2024

## **INFORMACIÓN BÁSICA**

**FACULTAD:** CIENCIAS DE LA SALUD

**UNIDAD DE INVESTIGACIÓN:** ESCUELA PROFESIONAL DE ENFERMERÍA

**TÍTULO:** SÍNDROME DE BURNOUT Y EL DESEMPEÑO LABORAL EN EL PERSONAL DE ENFERMERÍA DEL HOSPITAL REGIONAL DE CAÑETE, 2023

**AUTORES:**

ERIKA JAZMIN, DIAZ MAYURI / CÓDIGO ORCID: 0009-0002-4463-2272 / DNI: 75169667

KAREN JAZMIN, DIAZ MAYURI / CÓDIGO ORCID: 0009-0002-2756-1185 / DNI: 75203455

ALDAHIR JOHAN MARCELO OJEDA GUTIERREZ/CÓDIGO ORCID: 0009-0000-7892-7285 /DNI: 70786485

**ASESOR:** MG. WALTER RICARDO SAAVEDRA LOPEZ / CODIGO ORCID / 0000-0002-8172-5868 / DNI: 08735737

**LUGAR DE EJECUCIÓN:** SAN LUIS – CAÑETE - LIMA

**UNIDAD DE ANÁLISIS:** EL PERSONAL DE ENFERMERIA DEL HOSPITAL REGIONAL DE CAÑETE

**TIPO / ENFOQUE / DISEÑO DE INVESTIGACIÓN:** BÁSICA / CORRELACIONAL / CUANTITATIVO / NO EXPERIMENTAL / TRANSVERSAL

**TEMA OCDE:** 3.03.03 ENFERMERÍA

## HOJA DE REFERENCIA DEL JURADO DE APROBACIÓN

### MIEMBROS DEL JURADO DE SUSTENTACIÓN

DR. HERNAN OSCAR CORTEZ GUTIERREZ	PRESIDENTE
DRA. VANESSA MANCHA ALVAREZ	SECRETARIA
DRA. ROSARIO MIRAVAL CONTRERAS	VOCAL
DRA. MARIA ELENA TEODOSIO YDRUGO	SUPLENTE

ASESOR: MG. WALTER RICARDO SAAVEDRA LOPEZ

N° DE ACTA: 004-2024

N° DE FOLIO:105

N° DE LIBRO:01

FECHA DE APROBACIÓN DE LA TESIS: 7 de febrero de 2024

RESOLUCIÓN DE JURADO: N° 036-2024-D/FCS

**Fecha: 02 de febrero de 2024**



UNIVERSIDAD NACIONAL DEL CALLAO  
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD  
ESCUELA PROFESIONAL DE ENFERMERÍA

XII CICLO TALLER DE TESIS PARA OBTENCIÓN DEL TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADO EN ENFERMERÍA

**ACTA N° 004-2024**

**ACTA DE SUSTENTACIÓN DEL XII CICLO TALLER DE TESIS**

Siendo las 17:30 horas del miércoles 07 de febrero del año 2024, mediante el uso de la Plataforma Virtual Google Meet se reúne el Jurado de Sustentación del XII Ciclo Taller de Tesis para obtención del Título Profesional de Licenciado en Enfermería, designada con Resolución N° 036-2024-D/FCS de fecha 02 de febrero del 2024, conformado por:

DR. HERNAN OSCAR CORTEZ GUTIERREZ  
DRA. VANESSA MANCHA ALVAREZ  
DRA. ROSARIO MIRAVAL CONTRERAS  
DRA. MARÍA ELENA TEODOSIO YDRUGO

PRESIDENTE  
SECRETARIA  
MIEMBRO  
SUPLENTE

Acto seguido, se procedió a la sustentación de la tesis a través de la Plataforma Virtual Google Meet, invitando a los(las) bachilleres: **DIAZ MAYURI KAREN JAZMIN, OJEDA GUTIERREZ ALDAHIR JOHAN MARCELO, DIAZ MAYURI ERIKA JAZMIN**, a la sustentación de la tesis titulada "**SINDROME DE BURNOUT Y EL DESEMPEÑO LABORAL EN EL PERSONAL DE ENFERMERÍA DEL HOSPITAL REGIONAL DE CAÑETE, 2023**", los miembros del jurado formularon las respectivas preguntas, las mismas que fueron absueltas.

Terminada la sustentación, el jurado luego de deliberar, acordó: **APROBAR** con la escala de calificación cualitativa **Bueno**, y calificación cuantitativa **Quince (15)** la presente tesis, de conformidad con lo dispuesto en el Art. 10.1 de la Directiva N° 002-2021-R, de Titulación Profesional por la Modalidad de Tesis con Ciclo Taller de Tesis en la Universidad Nacional del Callao, aprobado con Resolución N° 285-2021-R de fecha 17 de mayo de 2021 y Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad Nacional del Callao, aprobado por Resolución de Consejo Universitario N° 150-2023-CU de fecha 15 de junio del 2023; por lo que elevamos la presente acta al despacho decanal de la Facultad de Ciencias de la Salud, a fin de que se declare **APTO(A)** para conferir el **Título Profesional de Licenciado en Enfermería**.

Se extiende la presente acta, a las 18:00 horas del mismo día.

Callao, 07 de febrero del 2024

Dr. HERNAN OSCAR CORTEZ GUTIERREZ  
Presidente

Dra. VANESSA MANCHA ALVAREZ  
Secretaria

Dra. ROSARIO MIRAVAL CONTRERAS  
Miembro

Dra. MARÍA ELENA TEODOSIO YDRUGO  
Suplente

**UNIVERSIDAD NACIONAL DEL CALLAO  
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD  
Escuela Profesional de Enfermería**

XII CICLO TALLER DE TESIS PARA OBTENCIÓN DEL TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADO EN ENFERMERÍA

---

**INFORME DE PRESIDENTE DE JURADO N° 004-2024**

Callao, 07 de febrero del 2024

**A:** Dra. ANA LUCY SICCHA MACASSI  
Decana de la Facultad de Ciencias de la Salud

**ASUNTO: INFORME DE SUSTENTACIÓN DE TESIS**

Mediante el presente, el Presidente de Jurado de Sustentación de Tesis del XII Ciclo Taller de Tesis, cumple con informar que la tesis, titulada "**SINDROME DE BURNOUT Y EL DESEMPEÑO LABORAL EN EL PERSONAL DE ENFERMERÍA DEL HOSPITAL REGIONAL DE CAÑETE, 2023**" no presenta observaciones; por lo que se emite el presente **DICTAMEN FAVORABLE**, a:

- DIAZ MAYURI KAREN JAZMIN
- OJEDA GUTIERREZ ALDAHIR JOHAN MARCELO
- DIAZ MAYURI ERIKA JAZMIN

Asimismo, debe proseguir con los trámites respectivos para la obtención del **Título Profesional de Licenciado en Enfermería**.

Es todo cuanto se informa a usted.



**Dr. HERNAN OSCAR CORTEZ GUTIÉRREZ**  
Presidente de Jurado



## **DEDICATORIA**

A Dios por ser mi guía, a mis padres por brindarme su apoyo incondicionalmente en cada paso que doy, por el esfuerzo y sacrificio para cumplir una meta más.

**Erika Diaz**

Dedico esta presente investigación a mis padres por su apoyo constante durante los años de la carrera profesional.

**Karen Diaz**

Dedico esta investigación a Dios, mis padres y mis hermanos que me apoyaron para culminar la carrera y lograr con éxito el final de la investigación.

**Aldahir Ojeda**

## **AGRADECIMIENTO**

Gracias a Dios, a mis padres, por haber confiado y apoyado en todo este momento y seguir avanzando para seguir logrando mis metas.

**Erika Diaz**

Agradezco principalmente a mis padres por brindarme los recursos necesarios y su apoyo para la carrera profesional.

**Karen Diaz**

Doy gracias a dios por ayudarme a culminar este proceso, a mis padres que me apoyaron en todo momento en mis estudios y hermanos.

**Aldahir Ojeda**

# INDICE

<b>I. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....</b>	<b>1</b>
1.1 Descripción de la realidad problemática.....	1
1.2 Formulación del problema.....	3
1.3 Objetivos.....	3
1.4 Justificación .....	4
1.5 Delimitantes de la investigación .....	4
<b>II. MARCO TEÓRICO.....</b>	<b>6</b>
2.1 Antecedentes.....	6
2.2 Bases teóricas .....	11
2.3 Marco Conceptual.....	12
2.4 Definición de términos básicos.....	15
<b>III. HIPÓTESIS Y VARIABLES .....</b>	<b>17</b>
3.1 Hipótesis General .....	17
3.2 Hipótesis Específicas.....	17
<b>IV. METODOLOGÍA DEL PROYECTO.....</b>	<b>19</b>
4.1 Diseño metodológico .....	19
4.2. Método de Investigación.....	19
4.3. Población y Muestra .....	19
4.4 Lugar de estudio.....	20
4.5 Técnicas e instrumentos para la recolección de la información .....	20
4.6 Análisis y procesamiento de datos .....	21
4.7 Aspectos éticos en Investigación.....	21
<b>V. RESULTADOS .....</b>	<b>22</b>
5.1 Resultados descriptivos.....	22
5.2 Resultados inferenciales .....	28
5.3 Otro tipo de resultados estadísticos.....	30
<b>VI. DISCUSION DE RESULTADOS.....</b>	<b>32</b>
6.1 Contrastación y demostración de la hipótesis con los resultados .....	32
6.2 Contrastación de los resultados con otros estudios similares .....	38
6.3. Responsabilidad ética de acuerdo a los reglamentos vigentes .....	40

<b>VII. CONCLUSIONES</b> .....	<b>41</b>
<b>VIII. RECOMENDACIONES</b> .....	<b>42</b>
<b>IX. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS</b> .....	<b>43</b>
<b>ANEXOS</b> .....	<b>48</b>

## CONTENIDO DE TABLAS

<b>TABLA 1.</b> Nivel de Síndrome de Burnout en el personal de enfermería del Hospital Regional de Cañete, 2023	<b>22</b>
<b>TABLA 2.</b> Nivel de Síndrome de Burnout para la dimensión Agotamiento emocional en el personal de enfermería del Hospital Regional de Cañete, 2023	<b>23</b>
<b>TABLA 3.</b> Nivel de Síndrome de Burnout para la dimensión Despersonalización en el personal de enfermería del Hospital Regional de Cañete, 2023	<b>24</b>
<b>TABLA 4.</b> Nivel de Síndrome de Burnout para la dimensión Realización personal en el personal de enfermería del Hospital Regional de Cañete, 2023	<b>25</b>
<b>TABLA 5.</b> Nivel del desempeño laboral en el personal de enfermería del Hospital Regional de Cañete, 2023	<b>26</b>
<b>TABLA 6.</b> Nivel del desempeño laboral para la dimensión relación interpersonal en el personal de enfermería del Hospital Regional de Cañete, 2023	<b>27</b>
<b>TABLA 7.</b> Nivel del desempeño laboral para la dimensión experiencia o habilidad práctica en el personal de enfermería del Hospital Regional de Cañete, 2023	<b>28</b>
<b>TABLA 8.</b> Prueba de normalidad para la variable Síndrome de Burnout	<b>29</b>
<b>TABLA 9.</b> Prueba de normalidad para las 3 dimensiones la variable Síndrome de Burnout	<b>29</b>
<b>TABLA 10.</b> Prueba de normalidad para la variable desempeño laboral	<b>29</b>
<b>TABLA 11.</b> Prueba de normalidad para las 2 dimensiones de la variable desempeño laboral	<b>30</b>
<b>TABLA 12.</b> Tabla cruzada Síndrome de Burnout y desempeño laboral	<b>30</b>
<b>TABLA 13.</b> Tabla de Chi- cuadrado	<b>31</b>
<b>TABLA 14.</b> Correlación entre la variable Síndrome de Burnout y desempeño laboral	<b>32</b>

**TABLA 15.** Correlación entre la dimensión Agotamiento emocional del Síndrome de Burnout y la variable desempeño laboral **34**

**TABLA 16.** Correlación entre la dimensión realización personal del Síndrome de Burnout y la variable desempeño laboral **35**

**TABLA 17.** Correlación entre la dimensión realización personal del Síndrome de Burnout y la variable desempeño laboral **37**

## CONTENIDO DE FIGURAS

<b>FIGURA 1.</b> Nivel de Síndrome de Burnout en el personal de enfermería del Hospital Regional de Cañete, 2023	<b>22</b>
<b>FIGURA 2.</b> Nivel de Síndrome de Burnout para la dimensión Agotamiento emocional en el personal de enfermería del Hospital Regional de Cañete, 2023	<b>23</b>
<b>FIGURA 3.</b> Nivel de Síndrome de Burnout para la dimensión Despersonalización en el personal de enfermería del Hospital Regional de Cañete, 2023	<b>24</b>
<b>FIGURA 4.</b> Nivel de Síndrome de Burnout para la dimensión Realización personal en el personal de enfermería del Hospital Regional de Cañete, 2023	<b>25</b>
<b>FIGURA 5.</b> Nivel del desempeño laboral en el personal de enfermería del Hospital Regional de Cañete, 2023	<b>26</b>
<b>FIGURA 6.</b> Nivel del desempeño laboral para la dimensión relación interpersonal en el personal de enfermería del Hospital Regional de Cañete, 2023	<b>27</b>
<b>FIGURA 7.</b> Nivel del desempeño laboral para la dimensión experiencia o habilidad práctica en el personal de enfermería del Hospital Regional de Cañete, 2023	<b>28</b>
<b>FIGURA 8.</b> Correlación entre la variable Síndrome de Burnout y desempeño laboral	<b>33</b>
<b>FIGURA 9.</b> Correlación entre la dimensión Agotamiento emocional del Síndrome de Burnout y la variable desempeño laboral	<b>34</b>
<b>FIGURA 10.</b> Correlación entre la dimensión despersonalización del Síndrome de Burnout y la variable desempeño laboral	<b>36</b>
<b>FIGURA 11.</b> Correlación entre la dimensión realización personal del Síndrome de Burnout y la variable desempeño laboral	<b>37</b>

## RESUMEN

La presente investigación tuvo como objetivo determinar la relación que existe entre el Síndrome de Burnout y el desempeño laboral en el personal de Enfermería del Hospital Regional de Cañete, 2023. El estudio fue de tipo aplicada, cuantitativo, no experimental, transversal, correlacional. Participaron 50 profesionales de enfermería (técnicos y licenciados) del Hospital Regional de Cañete. La técnica utilizada fue la encuesta y el instrumento aplicado fue el cuestionario para la obtención de datos de ambas variables, los datos fueron recopilados e ingresados al programa Excel y SPSS, donde se midió el nivel del Síndrome de Burnout y el desempeño laboral, así mismo se determinó la relación entre las variables.

Resultados: Se encontró que el nivel de Síndrome de Burnout en el personal de enfermería fue de un 38% nivel alto, el 58 % de nivel medio y el 4% fue de nivel bajo. En el nivel de desempeño laboral se encontró que el 40% tienen un nivel alto, el 60 % nivel medio y no se encontró personal de enfermería con bajo desempeño laboral. Con respecto a la correlación entre las variables medido a través del coeficiente de correlación de Pearson  $r = 0,064$  valor muy cercano a 0, con  $p$  valor  $0.659 > 0.05$ , por lo que se debe aceptar la  $H_0$  y en sus dimensiones agotamiento emocional  $r = 0.073$  con  $p$  valor  $0.616$ , despersonalización  $r = 0,055$  con  $p$  valor  $0,706$  y realización personal  $r = 0,000$  con  $p$  valor  $0.999$ .

Conclusión: Con un nivel de significación del 5 % los datos muestran evidencia de que no existe relación entre el Síndrome de Burnout y el Desempeño Laboral en el personal de enfermería del Hospital Regional de Cañete, 2023

**Palabras claves:** Síndrome de Burnout, desempeño laboral, personal de enfermería.



## ABSTRACT

The objective of this research was to determine the relationship between Burnout Syndrome and work performance in the Nursing staff of the Cañete Regional Hospital, 2023. The study was applied, quantitative, non-experimental, cross-sectional, correlational. 50 nursing professionals (technicians and graduates) from the Cañete Regional Hospital participated. The technique used was the survey and the instrument applied was the questionnaire to obtain data on both variables, the data were collected and entered into the Excel and SPSS program, where the level of Burnout Syndrome and work performance were measured, as well The relationship between the variables was determined.

Results: It was found that the level of Burnout Syndrome in the nursing staff was 38% high level, 58% medium level and 4% was low level. At the level of work performance, it was found that 40% have a high level, 60% have a medium level and no nursing personnel were found with low work performance. With respect to the correlation between the variables measured through the Pearson correlation coefficient  $r = 0.064$ , a value very close to 0, with p value  $0.659 > 0.05$ , so the Ho and emotional exhaustion dimensions should be accepted  $r = 0.073$ . with p value 0.616, depersonalization  $r = 0.055$  with p value 0.706 and personal fulfillment  $r = 0.000$  with p value 0.999.

Conclusion: With a significance level of 5%, the data show evidence that there is no relationship between Burnout Syndrome and Work Performance in the nursing staff of the Cañete Regional Hospital, 2023.

**Keywords:** Burnout syndrome, job performance, nursing staff.

## INTRODUCCION

El síndrome de Burnout se describe como un modo de respuesta al estrés crónico en el ambiente laboral, la cual se manifiesta por el agotamiento emocional, la despersonalización y la realización personal baja (1)

El desempeño laboral es definido como un logro que alcanza un trabajador mediante la ejecución de sus actividades en un determinado tiempo y favorece el alcance de objetivos planteados (2)

Nuestra investigación tiene como título “Síndrome de Burnout y el desempeño laboral en el personal de enfermería del Hospital Regional de Cañete, 2023”. Teniendo como objetivo determinar la relación entre el síndrome de Burnout y desempeño laboral en el personal de enfermería. Así mismo, dará a conocer el nivel de síndrome de -burnout y el nivel de desempeño laboral.

A continuación, presentamos la estructura de nuestra investigación conformada por el Capítulo I Planteamiento del problema, donde se desarrolló y analizo la situación problemática que se encontraba en el Hospital Regional de Cañete, luego de ello se realizó la formulación del problema, se planteó los objetivos, la justificación tanto teórica, practica y metodológica, de igual modo las delimitantes de la investigación. Capitulo II: Marco teórico donde incluye los antecedentes tanto internacionales y nacionales, la base teórica, el marco conceptual y la definición de términos básicos. Capitulo III: Hipótesis general y específicas, también consta de la operacionalización de variables. Capitulo IV: Metodología del proyecto que incluye el diseño metodológico, método de investigación, población y muestra, el lugar de estudio, la técnica e instrumento, el análisis y procesamiento de datos y por último los aspectos éticos. Capítulo V: Resultados, tanto descriptivos como inferenciales. Capítulo VI: Discusión de resultados, consta de la contrastación de los resultados. Capítulo VII: Conclusiones. Capítulo VIII: Recomendaciones. Capítulo IX: Referencias bibliográficas. Finalmente, los Anexos

# **I. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA**

## **1.1 Descripción de la realidad problemática**

La Organización Mundial de la Salud señala que en la actualidad una cifra menor al 3% de la población simboliza la cantidad de profesionales sanitarios que laboran en el mundo y dicha cifra desciende a menos del 2% en países con entradas financieras bajas y medianas, exponiendo escasez en los diferentes establecimientos que brindan un servicio de salud y la problemática sanitaria a la que se exponen dichos profesionales como aquellos que se relacionan a su calidad de vida profesional, desempeño laboral, etc. (3)

Dentro de dicha situación, se indica además, que más del 50% de los profesionales que laboran en el área de salud lo conforman las enfermeras, ascendiendo a casi 28 millones de profesionales en todo el mundo, no obstante, este porcentaje significativo todavía es considerado deficiente en un total de 6.6 millones de enfermeras y no es suficiente para la cobertura de las atenciones sanitarias y las propuestas orientadas a beneficiar la salud en la población, convirtiéndose en escenarios donde el desempeño del profesional y la calidad de cuidado ofertado se ven afectados de manera continua (4)

Al respecto, el año 2020, se realizó una reunión entre las entidades más distintivas de enfermería como son el Consejo Internacional de Enfermeras y la campaña Nursing Now en conjunto con la Organización Mundial de la Salud, donde concluyen y plantean una serie de recomendaciones orientadas al incremento de inversión en el campo de la enfermería, con el propósito de mejorar el desempeño y con ello brindar una atención de calidad (5).

En ese aspecto, se considera al desempeño laboral de enfermería como uno de los pilares de calidad en todo establecimiento de salud, debido a la integridad, humanismo y el profesionalismo que todo personal de enfermería emplea durante la atención. Sin embargo, en ocasiones es obstaculizada ante escenarios donde la enfermera presenta sobrecarga laboral, áreas de atención inadecuadas, falta de insumos, presencia de enfermedades ocupacionales, entre otros, la cual puede afectar en su desempeño y realizar una atención de baja calidad, de tal modo que su productividad disminuya (6).

El Síndrome de Burnout fue considerado por la Organización Mundial de la Salud como una enfermedad profesional y la conceptualiza como el producto del agotamiento tanto físico como mental la cual provoca un estrés laboral que afecta la salud de la persona que lo padece (7)

Se han obtenido una serie de estudios que muestran el impacto del síndrome de Burnout en el desempeño de las enfermeras a nivel mundial, siendo un estudio presentado por Colmenares, en México donde encontraron que el Síndrome de Burnout tenía una incidencia en el 91% de enfermeras encuestadas (8). De la misma forma, Rendón identificó que el 82.2% de enfermeras que participaron de su estudio presentaban un nivel medio del mencionado síndrome (9) y Vinueza reportó que el 95.89% de enfermeras contaba con Burnout en sus niveles moderado y severo (10). Asimismo, en el Perú se han realizado estudios donde indican una problemática similar, siendo uno de ellos, el propuesto por Meléndez y Tejada donde encontró que el 46.7% de enfermeras entrevistadas presentaba el Síndrome de Burnout en un alto nivel (11). Asimismo, Muñoz, Arias y Caycho reportó en su estudio que el 92% de enfermeras refirió padecer de Burnout en un nivel moderado (12) y Contreras y Chuquiuri encontraron que el 84.6% de enfermeras padecían del mencionado síndrome (13). Al respecto, es necesario mencionar que la salud mental de la enfermera es uno de los componentes esenciales en su calidad de vida personal y profesional, por lo tanto, su afección puede crear un conjunto de síntomas la cual puede desencadenar en situación de estrés, cuadros ansiosos, depresivos y desmotivación, que van afectar de manera directa en su desempeño laboral, por lo que es necesario identificar esta problemática a tiempo con el fin de intervenir efectivamente y prevenir enfermedades como el Burnout (14)

A nivel local un estudio realizado en el año 2019 en el hospital Rezola de Cañete llegaron a obtener los siguientes resultados la cual evidenciaron que el síndrome de Burnout en el personal de enfermería es medio en el 70.8%; evidenciado diversos resultados entre las dimensiones: El nivel del síndrome de Burnout según la dimensión agotamiento emocional fue bajo en el 87.5%, el nivel del síndrome de Burnout según la dimensión despersonalización fue bajo en el

91.7%, y el nivel del síndrome de Burnout según la dimensión realización personal fue medio en el 37.5%. (15)

Ante esta problemática del síndrome de Burnout que abarca a nivel mundial, nacional y local surge la necesidad de investigar, dar a conocer y describir las posibles causas en la presente investigación sobre el síndrome de Burnout y el desempeño laboral en el personal de enfermería del Hospital Regional de Cañete.

## **1.2 Formulación del problema**

### **Problema general:**

¿Cuál es la relación entre el síndrome de Burnout y el desempeño laboral en el personal de enfermería del Hospital Regional de Cañete, 2023?

### **Problemas específicos:**

- ¿Cuál es la relación entre la dimensión agotamiento emocional del síndrome de Burnout y el desempeño laboral en el personal de enfermería del Hospital Regional de Cañete, 2023?
  
- ¿Cuál es la relación entre la dimensión despersonalización del síndrome de Burnout y el desempeño laboral en el personal de enfermería del Hospital Regional de Cañete, 2023?
  
- ¿Cuál es la relación entre la dimensión realización personal del síndrome de Burnout y el desempeño laboral en el personal de enfermería del Hospital Regional de Cañete, 2023?

## **1.3 Objetivos**

### **Objetivo general**

Determinar la relación entre el síndrome de Burnout y el desempeño laboral en el personal de enfermería del Hospital Regional de Cañete, 2023.

### **Objetivos específicos:**

- Determinar la relación entre la dimensión agotamiento emocional y el desempeño laboral en el personal de enfermería del Hospital Regional de Cañete, 2023
- Determinar la relación entre la dimensión despersonalización y el desempeño laboral en el personal de enfermería del Hospital Regional de Cañete, 2023
- Determinar la relación entre la dimensión realización personal y el desempeño laboral en el personal de enfermería del Hospital Regional de Cañete, 2023

## **1.4 Justificación**

### **Teórica**

Teóricamente, el presente estudio propone incrementar el nivel de conocimiento en relación al Síndrome de Burnout y el desempeño laboral.

### **Práctica**

La justificación se fundamenta en el objetivo propuesto el cual radica en determinar de qué modo se relaciona el Síndrome de Burnout y el desempeño laboral en el personal de enfermería, en el cual demostrará la situación de las realidades en cada una de las variables.

### **Metodológica**

Se justifica en la aplicación de cuestionarios para la recolección de información, como instrumentos de medición de las variables síndrome de Burnout y desempeño laboral, de tal forma que se demuestra que es eficaz para la medición de las variables, así mismo recalcar que ambos instrumentos contaron con la validez y confiabilidad.

## **1.5 Delimitantes de la investigación**

### **Delimitante Teórica**

La investigación estudió las variables síndrome de Burnout y desempeño laboral en el personal de enfermería del Hospital Regional de Cañete, como base teórica

para el estudio de las variables tenemos la teoría de Maslach y el modelo teórico de Campbell.

### **Delimitante temporal**

El presente estudio se desarrolló en un periodo de tiempo de 4 meses, de septiembre hasta diciembre del año 2023.

### **Delimitante espacial**

En cuanto al lugar, se desarrolló en el Hospital Regional de Cañete ubicado en la región Lima provincia.

## II. MARCO TEÓRICO

### 2.1 Antecedentes

#### A Nivel Internacional

**Dias S et al. (Ecuador, 2022)** En su investigación “Síndrome de Burnout y desempeño laboral del personal de salud durante la pandemia covid 19”. Tuvo como objetivo constatar el síndrome de burnout con el desempeño laboral, desarrollando un estudio descriptivo transversal de tipo cuantitativo, obteniendo como resultado que existe una mediana prevalencia del síndrome con un 53.8%, determinando así, la tendencia de sufrir síndrome de Burnout; por otra parte, se destaca que existe un grupo de 12,5% de prevalencia potencial de padecer el síndrome. En relación con el agotamiento emocional, identificaron que el 79% se encuentra en un nivel de bajo agotamiento emocional en comparación con el grupo con alto agotamiento 21% La despersonalización emocional se manifiesta en un 64% correspondiente a un nivel medio de prevalencia. En cuanto a la realización personal, se evidencia un 76% ente alta y media prevalencia en realización personal positiva. El grupo de profesionales se encuentra con una evaluación alta de desempeño laboral 88%, de nivel medio 6% y únicamente el 5% tiene un desempeño laboral bajo. Concluyeron que existe alta correlación significativa, determinando que el Síndrome de Burnout se encuentra altamente relacionado con el desempeño laboral (16).

**Gómez M. (España, 2020)** En su investigación “Síndrome de Burnout en enfermeras en Madrid”. Planteó como objetivo relacionar el síndrome de Burnout con la variable de trabajar en un ámbito público o privado, en su investigación utilizó la metodología observacional, descriptivo y transversal, en una muestra de 74 enfermeras. Obtuvo como resultados, en la dimensión de cansancio emocional fue del 40.17% siendo un nivel medio, en la despersonalización 40.53% fue nivel medio y la realización personal 72.97% fue alta. Concluyó con una recomendación sobre el desarrollo de estrategias de intervención para reducir los sentimientos de



despersonalización, cansancio emocional y realización personal en enfermeras (17).

**Bautista C. (Bolivia, 2020)** En su tesis “Incidencia del Síndrome Burnout en el personal de enfermería del hospital Obrero”. Tuvo como objetivo determinar la prevalencia y factores de dicho síndrome, su estudio fue cuali-cuantitativo, descriptivo, transversal. El instrumento fue el cuestionario donde participaron 38 personal de enfermería entre licenciadas y auxiliares. Obtuvo como resultado en la dimensión cansancio emocional que el 50.1% tuvo un nivel bajo, el 36.8 % un nivel alto y el 13.1% tuvo un nivel medio; en la dimensión despersonalización el 42.1% fue de nivel alto, el 31.6% nivel medio y el 26.3% fue de nivel bajo; en la realización personal el 44.7 % el nivel fue alto, el 34.2 % de nivel medio y con un 21.1% el nivel fue bajo; respecto al Síndrome de Burnout el 89.5% no lo presenta y en el 10.5% si hay presencia de Burnout. Concluye que existe la presencia del Síndrome en el personal (18).

**Bricio S. y Pacheco G. (Ecuador, 2019)** En la tesis “Síndrome de Burnout y su relación con el desempeño laboral de las funciones de enfermería en el hospital general Martin Icaza”. Tuvieron como objetivo determinar la relación entre Burnout y desempeño laboral, el estudio fue descriptiva, cuantitativa, no experimental. Participaron 56 enfermeras en la aplicación del instrumento. Obtuvieron como resultado que en el 42.86% del personal de enfermería tiene tendencia a padecer el Síndrome, el 35.71% lo presenta y en el 21.43% no existe. Concluyeron que existe una alta tendencia a padecer el síndrome de burnout en el personal (19)

**Dyrbye et al (EE. UU, 2019)** Realizaron un estudio con la finalidad de establecer de qué manera se relaciona el estrés y el desempeño laboral en las enfermeras”. Fue un estudio descriptivo, correlacional y transversal, en la cual se utilizaron instrumentos de medición validados como el Maslach Burnout Inventory y el cuestionario de salud y desempeño que se aplicaron a 812 enfermeras. Encontrándose como resultado, que el

35.3% perciben tener estrés laboral, y en cuanto al desempeño laboral identificaron un 56.2% tuvo un nivel alto, el 28.2% un nivel medio y 15.6% deficiente desempeño. Concluyendo que el estrés probablemente afecte el desempeño de las enfermeras (20)

**Rivas y Barraza (México, 2018)** en la investigación “Síndrome de Burnout en el personal de enfermería y su relación con cuatro variables laborales” planteo como objetivo establecer si los factores labores del profesional de enfermería influyen en el Síndrome de Burnout. Fue un estudio correlacional, no experimental y transversal en la que utilizaron el instrumento Maslach Burnout Inventory, fue aplicado a 204 profesionales de enfermería. En los resultados encontraron, en las dimensiones del Burnout, el 56% presenta agotamiento emocional, el 46% despersonalización, y 40% falta de realización personal respectivamente, siendo el turno de trabajo, el factor que más determinó la presencia del síndrome. Concluyeron, que la condición laboral predispone la formación del Burnout, por ende, influye en su desempeño como trabajador de salud (21)

### **A nivel Nacional**

**Ochoa| (Lima, 2022)** En la investigación “El síndrome de Burnout y el desempeño en los profesionales de enfermería del área de Cuidados Intensivos”. Tuvo como propósito de establecer de qué manera se relaciona. Su estudio fue descriptivo, correlacional y no experimental, donde se utilizaron dos instrumentos a 85 enfermeras. Obtuvieron como resultado que el 40% presentaron un nivel medio de Síndrome de Burnout, el 31.8% un nivel alto y el 28.2% presentó un nivel bajo. En cuanto al desempeño laboral el 35.3% fue de nivel medio, igualmente el 35.3% fue de nivel bajo y el 29.4% tuvo un nivel alto. Concluye, determinando la existencia correlacional, inversa y baja de las variables estudiada (22).

**Zunini G (Lima, 2022)** En su investigación “Síndrome de burnout en el desempeño laboral en las enfermeras que laboran en la Unidad de Cuidados Intensivos”. Tuvo como propósito de determinar la influencia

entre las variables. Su estudio fue correlación, cuantitativo, básico y transversal, donde se aplicó el instrumento a 93 enfermeras, obteniendo que un 44.1% presentó un nivel bajo, el 30.1% nivel medio y el 25.8% un nivel alto de síndrome de Burnout y en la variable desempeño laboral el 46.2% tuvo nivel medio, 34.4% un nivel bajo y el 19.4% presentó un alto desempeño, llegando a la conclusión que el Burnout influye en el desempeño de las enfermeras (23).

**Mojonero et al. (Arequipa, 2021)** En la tesis “Síndrome de burnout y desempeño laboral del personal de enfermería del Hospital Regional III Honorio Delgado “. Tuvo como objetivo describir la relación que existe entre el Síndrome de Burnout y Desempeño Laboral. El tipo de investigación fue básico con enfoque cuantitativo, de nivel correlacional, de diseño no experimental y corte transversal, participaron 192 profesionales de enfermería. Obtuvieron como resultados, que el 48.4% presentaron un nivel medio de Síndrome de Burnout, el 35.9% nivel bajo, mientras que 15.6% tuvieron un nivel alto; mientras que, en el Desempeño Laboral, el 50% tuvo un nivel de desempeño laboral regular, el 39.6% eficiente, mientras que el 10.4% nivel deficiente. Concluyeron que existe relación entre el síndrome de burnout y desempeño laboral (24)

**Condezo M (Lima, 2020)** En su tesis “Síndrome de Burnout y el desempeño laboral en las profesionales de enfermería de la UCI en un Instituto de Salud”. Planteó un estudio con la finalidad de establecer de qué manera se relacionan. Fue un estudio de correlación, cuantitativo, básico y transversal, donde se aplicó el instrumento a 80 enfermeras, obteniendo como resultado que el 70% presentó un nivel medio de Síndrome de Burnout, el 28.75% un nivel bajo y el 1.25% tuvo nivel alto del síndrome; con respecto al desempeño laboral el 71% presentó un nivel eficiente y 29% un regular desempeño. Se concluye que ambas variables se correlacionan de forma positiva media y significativa (25)

**Ccoscco A (Lima, 2020)** Realizó su tesis “Síndrome de Burnout y Desempeño Laboral del personal de enfermería en una clínica privada”.

Tuvo como objetivo determinar la relación entre el síndrome de burnout y el desempeño. Su estudio fue no experimental de diseño descriptivo – correlacional de enfoque cuantitativo, donde participaron 90 profesionales de enfermería. Obtuvieron como resultados que en el 71% no existe el Síndrome de Burnout, el 23% en tendencia y el 5 % presenta dicho síndrome; para el desempeño laboral, el 76% tiene un excelente desempeño, el 20% bueno y el 7 % regular. Concluyeron que existe una correlación negativa moderada entre ambas variables (26).

**Caycho C (Lima, 2019)** En su investigación “Síndrome de Burnout y el desempeño en las profesionales de enfermería del servicio de cuidados críticos”. Tuvo como propósito establecer la relación. Fue un estudio descriptivo, transversal y correlacional, en la que se aplicó dos instrumentos a 39 enfermeras. Obtuvo como resultado en el síndrome de Burnout, que un 53.8% tuvo un nivel intermedio, el 33.3% un nivel bajo y el 12.8% un nivel alto. En cuanto al desempeño laboral, el 56.4% tuvo un nivel intermedio, el 30.8% un nivel bajo y el 12.8% fue de nivel alto. Concluye que ambas variables no presentan una relación significativa (27)

**Gutierrez V (Lima, 2018)** En la investigación “Síndrome de Burnout con el desempeño en los profesionales de enfermería que laboran en la Unidad de Cuidados Intensivos de un Instituto Nacional de Salud”. Tuvo como finalidad establecer de qué manera se relaciona las variables. Fue un estudio de correlación, descriptivo y no experimental, donde se aplicaron dos cuestionarios a 114 enfermeras, obteniendo como resultado que un 71% presentaron un nivel medio, el 23.7% nivel bajo y el 5.3% un nivel alto sobre el síndrome de Burnout; mientras que un 63.2% presentaron un nivel eficiente, el 31.6% un nivel regular y el 5.3% nivel deficiente en su desempeño laboral. Concluye la existencia correlacional negativa y baja (28)

## **2.2 Bases teóricas**

### **Teoría del Síndrome de Burnout - Teoría según Maslach**

El Burnout nace en EE.UU. como una manera de describir los comportamientos y reacciones que se originaban en el trabajo, al respecto Cristina Maslach la psicóloga social fue quien comenzó a observar acerca de dichos comportamientos, que para describir ese nuevo síndrome o enfermedad lo denominó Burnout, este se denomina por el agotamiento que se observaba entre los profesionales de la salud mental. De esta manera, se realizaron estudios sobre las causas de problemas mentales y las consecuencias que se estaban presentando. Para la profesora Maslach el Burnout citado en (Garita y Herrera, 2019) “es una enfermedad laboral emergente, que con frecuencia se entiende que es exclusiva de profesionales de ayuda o de servicios” (29)

### **Modelo teórico de Campbell**

En cuanto al modelo de Campbell surgió por necesidad de lograr medir de manera integral el desempeño laboral, considerado un pilar teórico por ser un constructo multidimensional para su evaluación, su propósito principal son sus componentes que le permite medir el desempeño por lo tanto ayuda en la formulación de las estrategias que se requiere para alcanzar los objetivos. Campbell, McCloy, Oppler & Sager realizaron una clasificación que consta de 8 elementos que se basa en: la capacidad que presenta el individuo para la realización de tareas; habilidades no específicas en tareas, que no corresponde a las labores que no son del trabajo, y que el trabajador no se espera; dominios para tareas determinadas, la comunicación oral y escrita, que se relacionan con la habilidad del trabajador al escribir y hablar en una exposición con una audiencia para una presentación oratoria ya sea de cualquier tamaño recomendado; mantener la disciplina personal, que se relaciona a los evitamientos de conducta en el trabajo de forma negativa; la facilidad de desempeñarse en equipo, relacionada al nivel de la colaboración y el soporte en lograr la meta de los trabajadores de manera grupal por parte de la contribución personal hacia los compañeros; la supervisión, que se

relaciona en la influencia en el desempeño de los participantes a través de la interacción; administración como último, que se relaciona con el comportamiento que va dirigido a la integración, vinculado a solucionar los problemas en las organizaciones (30)

## **2.3 Marco Conceptual**

### **Síndrome de Burnout**

Se define como un desequilibrio entre las exigencias y las formas de confrontar las diferentes exigencias en el trabajo manifestándose físicamente, emocionalmente y mentalmente por medio del comportamiento. De esa forma, la persona que presenta la sintomatología se agota originando un desgano y desmotivación al realizar sus actividades, entre otros, de esta manera afecta negativamente en su desempeño el trabajador (31)

Por otro lado, Freudenberger señala que es aquel estado en que la persona se encuentra cansada o frustrada que se debe a una razón determinada, ya sea que se relacione a su vida personal o en el trabajo, convirtiéndose en una de las principales definiciones para el Burnout (32)

Otra definición refiere que el Burnout es un término utilizado cuando la persona se siente desgastada, desilusionada, exhausta y quemada debido al trabajo o lo que relaciona a ello, siendo uno de sus sinónimos quemarse en el trabajo, quemazón laboral, síndrome del estrés en el trabajo, síndrome de desgaste laboral, etc. (33)

Sin embargo, la definición más aceptada es la propuesta por Maslach y Jackson quienes refieren que el Síndrome de Burnout es la manera impropia en la que el trabajador enfrenta el estrés que padece a causa del trabajo y se relaciona con tres componentes como el agotamiento emocional, la despersonalización y la realización personal (34)

### **Dimensiones del Síndrome de Burnout**

#### **Agotamiento emocional**

Se caracteriza por la disminución de la energía manifestándose como fatiga y en emociones del personal en el desarrollo de sus acciones en el

centro laboral. Es decir, el personal se siente agotado emocionalmente debido a las tareas que ejecuta y en relación siente que no puede brindar ciertos comportamientos y emociones dentro del trabajo y en la ejecución de sus actividades. Por lo tanto, esa sintomatología empieza a desgastar al trabajador de forma paulatina que se va debilitando. También, es necesario tener en consideración que los trabajadores operan un nivel de estrés propio por cada trabajo, no obstante, la habilidad que posee ira disminuyendo cuando el estrés se vuelve crónico y no se maneja de forma óptima, ya que todavía se puede dar el caso en que el manejo del estrés puede que se vuelva rutina y las personas no se involucran en su ambiente de manera afectiva (1)

### **Despersonalización**

Se refiere a la conducta donde el trabajador que brinda atención muestra una conducta negativa y no tiene emociones relacionados a su persona, y al no mostrar emociones que le permita entender la situación de las demás personas a quienes prestará las atenciones, originará un trato irrespetuoso en la que ofrecerá una despersonalizada y mala atención. En ese aspecto los trabajadores que presentan ese síntoma lo manifestarán con acciones de maltrato emocional, psicológico y en algunos casos físico (1)

### **Realización personal**

Es una autoevaluación que se hace el trabajador de forma negativa con relación a las acciones que desarrolla en su ambiente laboral, debido a que la persona percibe la sensación de incapacidades al ejecutar sus propias acciones, esto debido a la falta de conocimiento, menor actividad y escasez de práctica, o miedo de tener que realizar una actividad que le hace sentir insatisfecho con respecto a lo laboral o en lo profesional. (1)

### **Evaluación del Síndrome de Burnout**

Fue uno de los propósitos trazados por profesionales por ser considerada un problema de salud afectando de forma emocional y física. Por ello, Maslach y Jackson desarrollaron Maslach Burnout Inventory que es un

instrumento para evaluar el nivel de Burnout en los trabajadores , consta de 22 preguntas que consiste en describir ciertas conductas y/o comportamientos, el MBI es un instrumento más utilizado para evaluar el nivel del síndrome (1) y se distribuye en base a sus dimensiones la cuales son el agotamiento emocional que consta de 9 ítems, la despersonalización con 5 ítems y por último la realización personal que consta con 8 ítems (29)

### **Desempeño laboral**

El desempeño laboral es el logro que un trabajador alcanza mediante la ejecución de sus actividades en un determinado tiempo y favorece el logro de objetivos planteados por la institución donde labora.

Asimismo, se encuentra relacionado a determinadas características de las personas como son los conocimientos, prácticas y actitudes que van a interrelacionarse entre ellas con el objetivo de ser un persona competitivo y presente como producto final un óptimo desempeño laboral (2)

### **Dimensión del desempeño Laboral**

**Relación interpersonal:** Es la asociación entre dos o más individuos, la cual es un aspecto básico y fundamental, ya que no solo permite alcanzar determinados objetivos de sí mismo, sino también la capacidad que posee la persona de trabajar y ayudar a sus colegas, de esa manera establece una meta a alcanzar, de tal modo que organiza su trabajo diario para no obstaculizar el desempeño profesional de sus compañeros. A través de las relaciones interpersonales se comparten los intereses, necesidades, afectos e intercambian ideas. Así mismo, se establece una buena relación a través de la interacción con las demás personas. (35)

**Habilidad practica:** Son métodos aplicados de las habilidades como el resolver problemas de modo eficaz con la intención de establecer virtudes de manera competitiva la cual se hacen permanentes. Por lo tanto, el personal se encuentra mejor preparado y tiene un desempeño óptimo (36)

### **Evaluación del Desempeño laboral**



El desempeño de un trabajador, depende de diversos factores e influyen en el valor de beneficios y el conocimiento de las personas, determinando la capacidad de esfuerzo que está dispuesto a realizar cada individuo. A su vez, dependerá de las capacidades y habilidades que tiene cada persona y por su esfuerzo individual que desempeñará. La evaluación del desempeño se define como una apreciación en la que se desempeña una persona en su trabajo y del potencial que esta posee. La evaluación es un proceso para observar las cualidades que presenta una persona. Para la evaluación de los trabajadores que laboran en una organización se emplean distintos procedimientos como la evaluación del desempeño (36)

#### **2.4 Definición de términos básicos**

**Agotamiento emocional:** Se enfatiza por la disminución de la energía del profesional en el desarrollo de sus acciones en el centro de trabajo.

**Desempeño Laboral:** Es la capacidad que tiene un trabajador y lo muestra al efectuar las actividades que se le brinda, desarrollando de manera eficaz su trabajo.

**Despersonalización:** Es una dimensión del Burnout que se refiere al comportamiento que presenta un trabajador hacia su persona y lo manifiesta mediante emociones y actitudes negativas.

**Experiencia:** Es la adquisición de conocimiento en base al tiempo en que se desarrolla una persona.

**Habilidad practica:** Son habilidades que facilitan la realización de las tareas como el resolver problemas de modo eficaz la cual establece virtudes de manera competitiva.

**Personal de Enfermería:** Constituida por técnicos y licenciados del hospital.

**Realización personal:** Es la evaluación que se realiza un trabajador de sí mismo con respecto a las actividades que desarrolla en el centro de trabajo, debido que la persona percibe una sensación de incapacidades.

**Relación Interpersonal:** Es la interacción que mantiene entre dos o más individuos, estableciendo una buena relación entre ellas.

**Síndrome de Burnout:** Es una enfermedad laboral a causa del estrés en el trabajo y es caracterizada por pensamientos negativos y agotamiento, exclusivamente al ambiente del trabajo.

### **III. HIPÓTESIS Y VARIABLES**

#### **3.1 Hipótesis General**

**H1:** Existe relación entre el Síndrome de Burnout y el Desempeño laboral en el personal de enfermería del Hospital Regional de Cañete, 2023

**Ho:** No existe relación entre el Síndrome de Burnout y el Desempeño laboral en el personal de enfermería del Hospital Regional de Cañete, 2023

#### **3.2 Hipótesis Específicas**

**HE 1.-** Existe relación entre la dimensión Agotamiento emocional y el Desempeño laboral en el personal de enfermería del Hospital Regional de Cañete, 2023

**H.E 2.-** Existe relación entre la dimensión Despersonalización y el Desempeño laboral en el personal de enfermería del Hospital Regional de Cañete, 2023

**H.E 3.-** Existe relación entre la dimensión Realización personal y el Desempeño laboral en el personal de enfermería del Hospital Regional de Cañete, 2023.

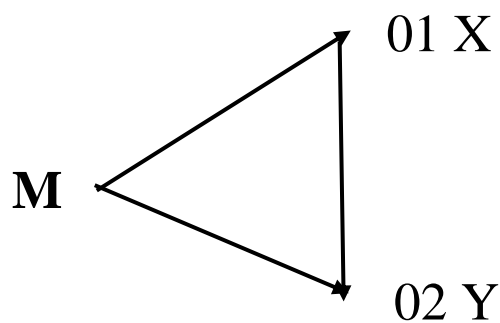
### 3.1.1 Operacionalización de variables

VARIABLES	DEFINICION CONCEPTUAL	VARIABLE OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	METODO Y TECNICA
SINDROME DE BURNOUT	Se define como el desequilibrio que presenta una persona en el ámbito laboral, por exigencias del entorno de trabajo y se manifiesta físicamente y emocionalmente en la actitud de la persona, de esa forma presenta síntomas como agotamiento emocional, despersonalización y baja realización personal (31)	Es el conjunto de información que refiere la enfermera sobre las características que tiene el Burnout y que se medirá a través de un cuestionario MBI que consta de 22 ítems obteniendo valores finales de Bajo, Medio y Alto.	Agotamiento Emocional.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Fatiga</li> <li>• Frustración</li> <li>• Desgano</li> <li>• Cansancio</li> </ul>	09 preguntas (1,2,3,4,5,6,7,8,9)	Método:  Hipotético - deductivo
			Despersonalización.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Desinterés hacia lo profesional</li> <li>• No hay preocupación por el paciente.</li> <li>• Sentimiento de Culpabilidad.</li> </ul>	05 preguntas (,10,11,12,13,14)	
			Realización personal	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Dificultad adaptación.</li> <li>• Entorno</li> <li>• Enfrentamiento ante la realidad.</li> <li>• Seguridad profesional.</li> </ul>	08 preguntas (15, 16, 17, 18, 19, 20, 21,22)	
DESEMPEÑO LABORAL	Se define mediante la ejecución de actividades que realiza un trabajador en un determinado tiempo, la cual favorece para alcanzar objetivos trazados en el ambiente laboral. Además, relaciona a ciertas características del trabajador como: el conocimiento, la práctica y las actitudes, la cual determina el rendimiento y desempeño laboral de la persona (2)	El instrumento que se utilizó para la variable Desempeño laboral es el cuestionario, consta de 19 ítems, se medirá en escala de Likert obteniendo valor final de bajo, medio y alto.	Relaciones interpersonales	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Valores</li> <li>• Relaciones</li> </ul>	05 preguntas (1,2,3,4,5)	Técnica: La encuesta
			Experiencia o Habilidad practica	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Años de ejercicio.</li> <li>• Capacitación</li> <li>• Liderazgo</li> <li>• Toma de decisiones.</li> <li>• Nivel Ocupacional</li> </ul>	14 preguntas (6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 18, 19)	

## IV. METODOLOGÍA DEL PROYECTO

### 4.1 Diseño metodológico

La investigación es de tipo aplicada, de enfoque cuantitativo porque permite medir ambas variables de manera numérica, de nivel correlacional porque permite ver de qué manera se relacionan las variables; diseño no experimental y de corte transversal porque el estudio fue aplicado en un período determinado.



### DONDE

**M** = Muestra De Estudio

**01X** = Síndrome De Burnout

**02Y** = Desempeño Laboral

### 4.2. Método de Investigación

La investigación es de método hipotético – deductivo ya que está basada en hipótesis planteadas, la cual busca la aceptación o negación de ella.

### 4.3. Población y Muestra

#### 4.3.1 La población

Está constituida por el personal de enfermería que labora en el Hospital Regional de Cañete.

#### 4.3.2 Muestra

La muestra estuvo conformada por 50 profesionales de enfermería que laboran en el Servicio de Emergencia del Hospital Regional de Cañete.

#### Criterios de inclusión

Licenciadas en enfermería nombradas y licenciadas CAS que trabajan en el Hospital Regional de Cañete, previa firma del consentimiento informado.

Técnicas en enfermería nombradas y técnicas CAS que trabajan en el Hospital Regional de Cañete, previa firma del consentimiento informado

#### **Criterios de exclusión**

Personal de enfermería del Hospital Regional de Cañete, que esté de vacaciones, o descanso médico.

Estudiantes e Internas de enfermería.

Personal de enfermería que no desea participar

#### **4.4 Lugar de estudio**

La investigación se realizó en el Hospital Regional de Cañete, en el Servicio de Emergencia.

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

**Técnica:** En el presente trabajo la técnica que se utilizó para medir nuestras variables fue la encuesta.

#### **Instrumento para medir la variable Síndrome de Burnout**

El instrumento fue la Escala de Maslach Burnout Inventory (MBI), es una escala ya validada para evaluar el grado de estrés emocional, donde se trazan preguntas en relación al trabajo, la cual consta de 22 ítems.

#### **Validez y Confiabilidad**

El instrumento fue sometido a una validación por 3 jueces de experto, en la cual las repuestas fueron positivas y se obtuvo un valor del 100%. Para la confiabilidad se realizó una prueba piloto donde el resultado para la variable Síndrome de Burnout fue de **0.68** considerándose de muy confiable.

#### **Instrumento para medir la variable Desempeño Laboral**

Se utilizó un instrumento elaborado por Zunini Gutierrez (2022) modificado por los investigadores, para identificar el desempeño laboral en enfermeros, la cual consta de 19 ítems en escala de Likert, donde tenemos 2 dimensiones que son la relación interpersonal y la experiencia o habilidad práctica.

### **Validez y Confiabilidad**

El instrumento fue sometido a una validación por 3 jueces de experto, en la cual las repuestas fueron positivas y se obtuvo un valor del 100%. Para la confiabilidad se realizó una prueba piloto donde el resultado para la variable desempeño laboral fue de **0.89** considerándose de excelente confiabilidad.

### **4.6 Análisis y procesamiento de datos**

Los datos fueron recopilados e incorporados a una base de datos en el programa de Excel versión 2016 para luego ser analizados con el programa estadístico SPSS versión 25. Para el análisis de los resultados descriptivos se calculará frecuencia y porcentajes. Para evaluar la correlación entre las 2 variables se utilizó r de Pearson.

### **4.7 Aspectos éticos en Investigación**

Para la ejecución del estudio fue necesario contar con la autorización de la dirección del Hospital Regional de Cañete a través del área de docencia e investigación, así mismo coordinar con la jefatura del servicio de emergencia, así como también la firma del consentimiento informado del personal de enfermería, refiriendo que el instrumento es de carácter anónimo, confidencial y de uso solo para los fines de estudio.

## V. RESULTADOS

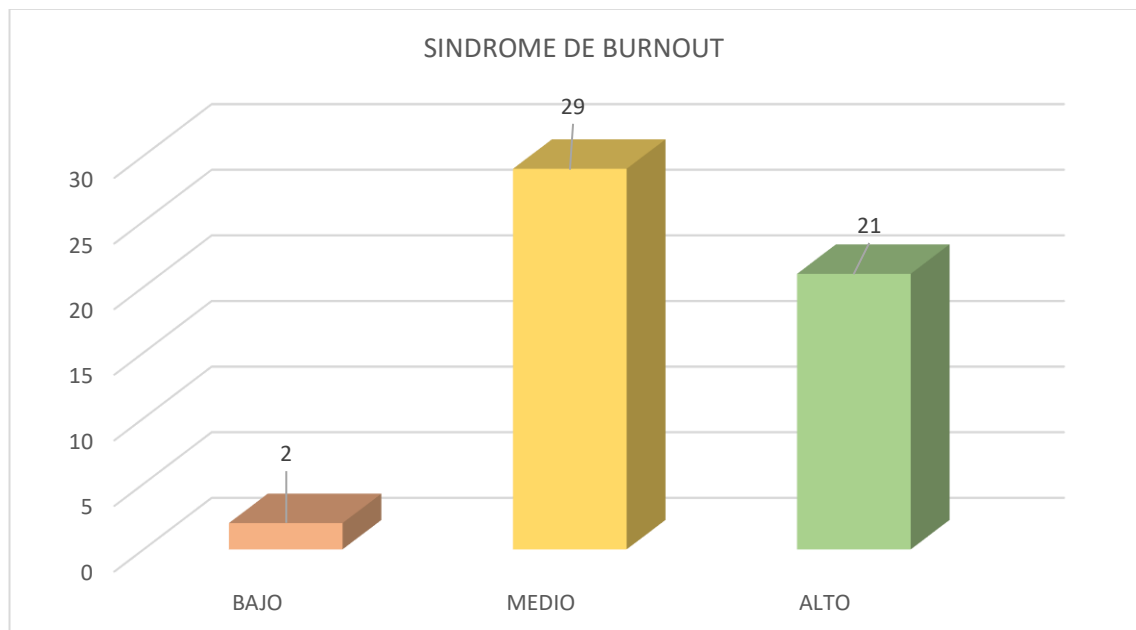
### 5.1 Resultados descriptivos

**Tabla 1.** Nivel de síndrome de Burnout en el personal de Enfermería del Hospital Regional de Cañete, 2023

Nivel del Síndrome de Burnout	Número del personal de enfermería	Porcentaje
Bajo	2	4
Medio	29	58
Alto	19	38
Total	50	100

El síndrome de Burnout evaluado por medio de (Maslach Burnout Inventory) al personal de enfermería del Hospital Regional de Cañete dio como resultado que el 38 % (19) tienen un nivel alto del Síndrome y una mayoría del 58% (29) nivel medio; los de bajo nivel del Síndrome de Burnout solo son el 4 % (2).

**Figura 1.** Nivel de síndrome de Burnout en el personal de Enfermería del Hospital Regional de Cañete, 2023



**Fuente:** Maslach Burnout Inventory

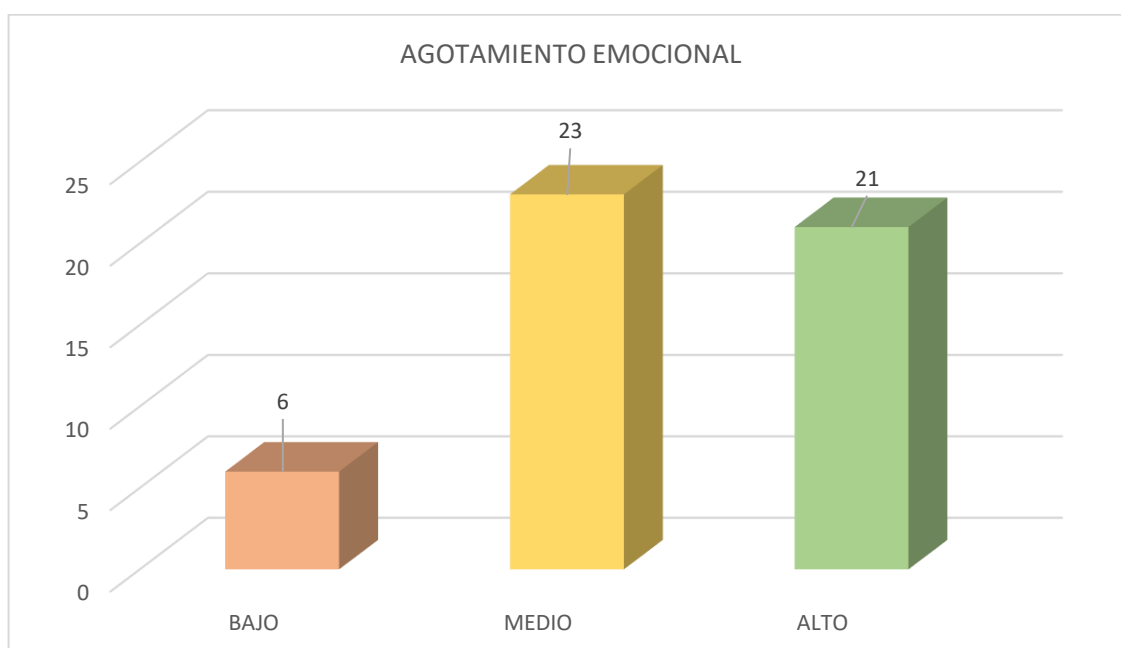


**Tabla 2.** Nivel de síndrome de Burnout para la dimensión Agotamiento Emocional en el personal de Enfermería del Hospital Regional de Cañete, 2023

Nivel del Síndrome de Burnout	Número del personal de enfermería	Porcentaje
Bajo	6	12
Medio	23	46
Alto	21	42
Total	50	100

En la tabla 2 podemos observar que el agotamiento emocional en el personal de enfermería del Hospital Regional de Cañete dio como resultado que el 46 % (26) tienen un nivel de agotamiento emocional medio, el 42% (21) un nivel alto y el 12% (6) cuenta con un nivel bajo.

**Figura 2.** Nivel de síndrome de Burnout para la dimensión Agotamiento Emocional en el personal de Enfermería del Hospital Regional de Cañete, 2023



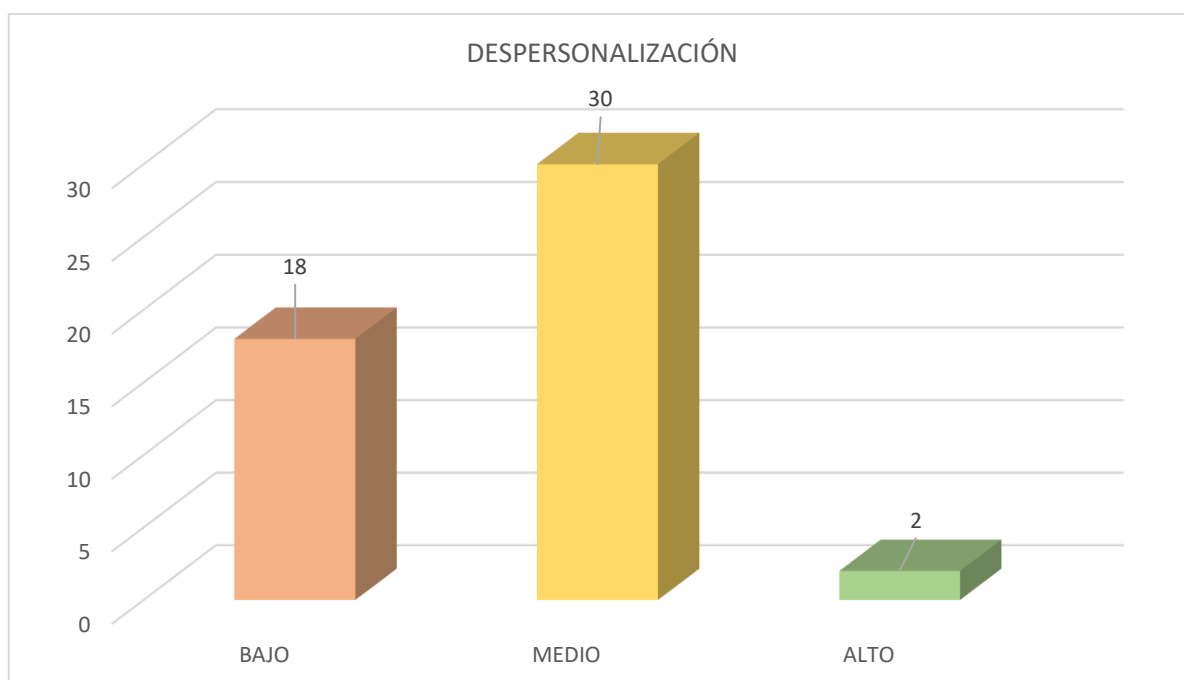
**Fuente:** Maslach Burnout Inventory

**Tabla 3.** Nivel de Síndrome de Burnout para la dimensión Despersonalización en el personal de Enfermería del Hospital Regional de Cañete, 2023

Nivel del Síndrome de Burnout	Número del personal de enfermería	Porcentaje
Bajo	18	36
Medio	30	60
Alto	2	4
Total	50	100

En la tabla 3 podemos observar que la despersonalización en el personal de enfermería del Hospital Regional de Cañete dio como resultado que el 60% (30) tienen un nivel de despersonalización medio, el 36% (18) posee un nivel bajo y el 4% (2) un nivel alto.

**Figura 3.** Nivel de Síndrome de Burnout para la dimensión Despersonalización en el personal de Enfermería del Hospital Regional de Cañete, 2023



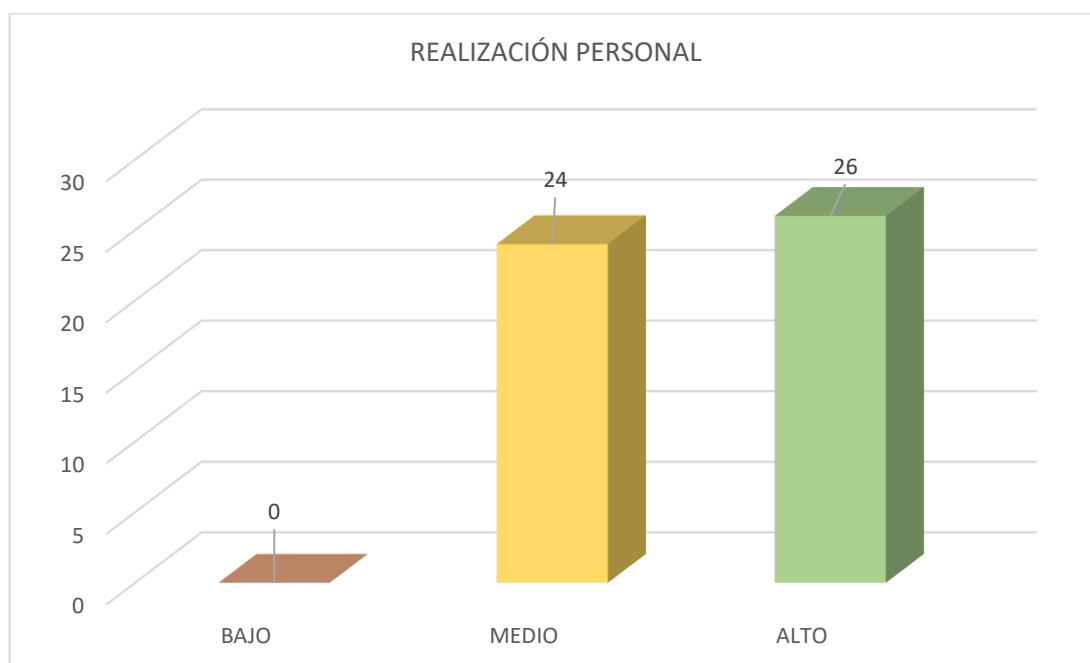
Fuente: Maslach Burnout Inventory

**Tabla 4.** Nivel del síndrome de Burnout para la dimensión realización personal en el personal de Enfermería del Hospital Regional de Cañete, 2023

Nivel del Síndrome de Burnout	Número del personal de enfermería	Porcentaje
Bajo	0	0
Medio	24	48
Alto	26	52
Total	50	100

En la tabla 4 podemos observar que la realización personal en el personal de enfermería del Hospital Regional de Cañete dio como resultado que el 52% (26) tienen un nivel alto de realización personal, el 48% (24) posee un nivel medio y no se encontró trabajadores con baja realización personal

**Figura 4.** Nivel del síndrome de Burnout para la dimensión realización personal en el personal de Enfermería del Hospital Regional de Cañete, 2023



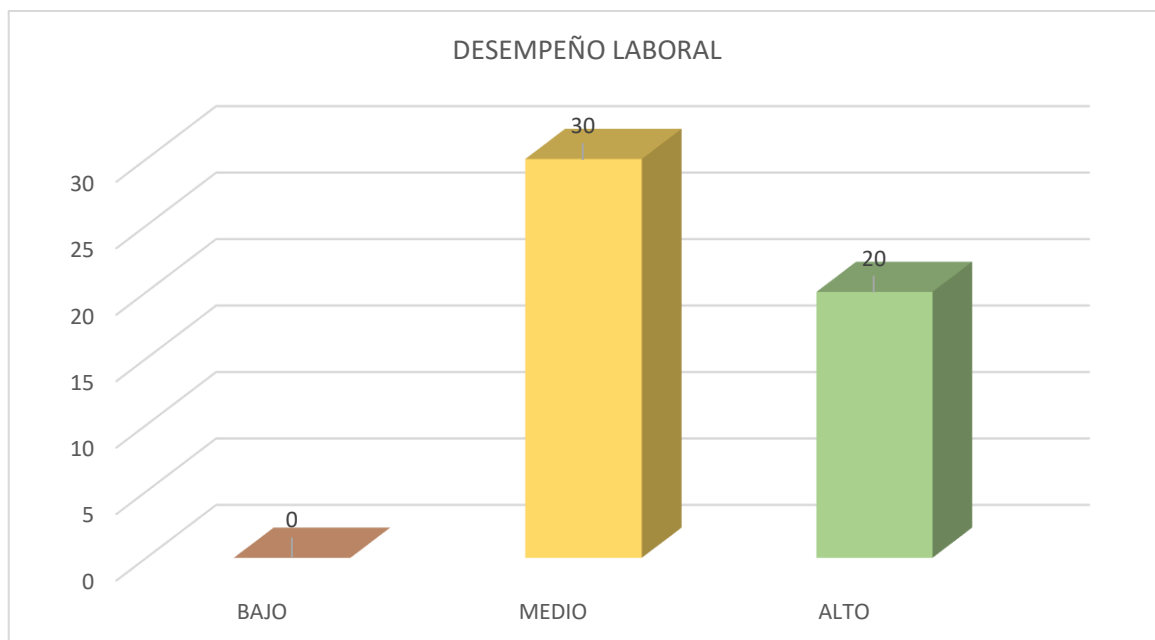
**Fuente:** Maslach Burnout Inventory

**Tabla 5.** Nivel del desempeño laboral en el personal de enfermería del Hospital Regional de Cañete, 2023

Nivel del desempeño laboral	Número del personal de enfermería	Porcentaje
Bajo	0	0
Medio	30	60
Alto	20	40
Total	50	100

El nivel de desempeño laboral evaluado al personal de enfermería del Hospital Regional de Cañete dio un resultado de un 40% de trabajadores con alto desempeño laboral, una mayoría del 60 % su desempeño laboral es calificado como de nivel medio; no se encontró personal de enfermería con bajo desempeño laboral.

**Figura 5.** Nivel del desempeño laboral en el personal de enfermería del Hospital Regional de Cañete, 2023



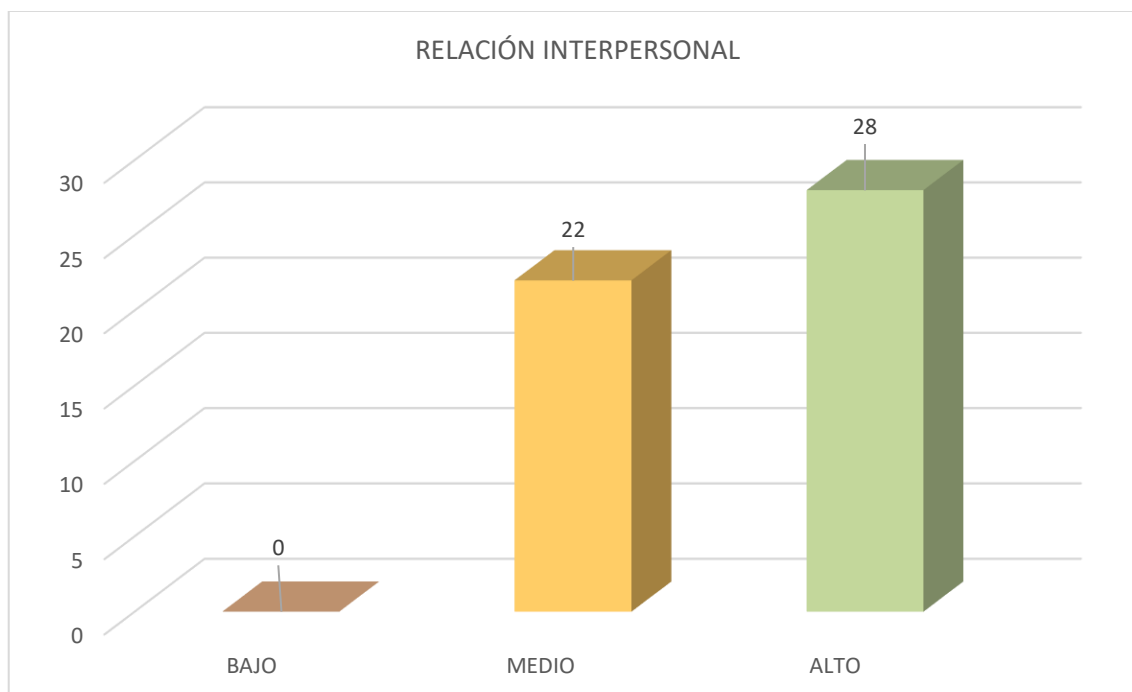
**Fuente:** elaboración propia

**Tabla 6.** Nivel del desempeño laboral para la dimensión Relación Interpersonal en el personal de enfermería del Hospital Regional de Cañete, 2023

Nivel del Desempeño Laboral	Número del personal de enfermería	Porcentaje
Bajo	0	0
Medio	22	44
Alto	28	56
Total	50	100

El nivel de relación interpersonal en personal de enfermería del Hospital Regional de Cañete se puede observar que un 44% (22) tuvo una relación interpersonal de nivel medio, un 28% (56) tuvo un nivel alto y no se encontró personal de enfermería con el nivel bajo de relación interpersonal.

**Figura 6.** Nivel del desempeño laboral para la dimensión Relación Interpersonal en el personal de enfermería del Hospital Regional de Cañete, 2023



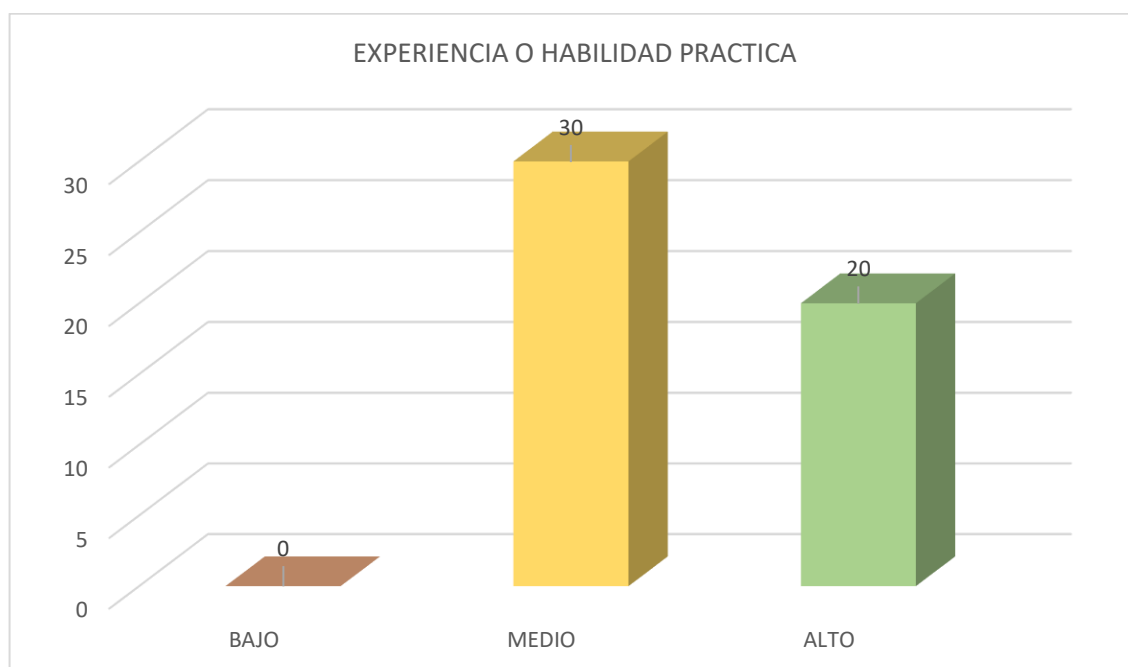
**Fuente:** elaboración propia

**Tabla 7.** Nivel del Desempeño Laboral para la dimensión Experiencia o Habilidad Práctica en el personal de enfermería del Hospital Regional de Cañete, 2023

Nivel del Desempeño Laboral	Número del personal de enfermería	Porcentaje
Bajo	0	0
Medio	30	60
Alto	20	40
Total	50	100

Con respecto al nivel de experiencia o habilidad práctica en personal de enfermería del Hospital Regional de Cañete se puede observar que un 60% (30) tuvo un nivel medio, el 40% (20) tuvo un nivel alto y no se encontró personal de enfermería con el nivel bajo en experiencia o habilidad práctica.

**Figura 7.** Nivel del Desempeño Laboral para la dimensión Experiencia o Habilidad Práctica en el personal de enfermería del Hospital Regional de Cañete, 2023



**Fuente:** elaboración propia

## 5.2 Resultados inferenciales

**Tabla 8.** Prueba de normalidad para la variable Síndrome de Burnout

Pruebas de normalidad						
	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Síndrome de Burnout	,111	50	,175	,969	50	0,213

a. Corrección de significación de Lilliefors

Los datos de la variable Síndrome de burnout siguen una distribución normal porque el nivel de significancia (Sig) es 0.213 valor que es mayor al 0.05; según la prueba de Shapiro Wilk que se aplica a las variables que tienen hasta 50 datos.

**Tabla 9.** Prueba de normalidad para las 3 dimensiones de la variable Síndrome de Burnout

Pruebas de normalidad						
	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Agotamiento Emocional	,095	50	,200*	,962	50	,105
Despersonalización	,119	50	,075	,967	50	,172
Baja realización personal	,100	50	,200*	,975	50	,367

\*. Esto es un límite inferior de la significación verdadera.

a. Corrección de significación de Lilliefors

**Tabla 10.** Prueba de normalidad para la variable Desempeño laboral

Pruebas de normalidad						
	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Desempeño Laboral	,130	50	,033	,977	50	0,427

a. Corrección de significación de Lilliefors

Los datos de la variable desempeño laboral siguen una distribución normal porque el nivel de significancia (Sig) es 0.427 valor que es mayor al 0.05; según la prueba de Shapiro Wilk que se aplica a las variables que tienen hasta 50 datos.

**Tabla 11.** Prueba de normalidad para las 2 dimensiones de la variable desempeño laboral

<b>Pruebas de normalidad</b>						
	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Relación Interpersonal	,143	50	,013	,972	50	,283
Experiencia o Habilidad Práctica	,128	50	,040	,962	50	,108

a. Corrección de significación de Lilliefors

### 5.3 Otro tipo de resultados estadísticos

**Tabla 12.** Tabla cruzada Síndrome de Burnout y desempeño laboral

		DESEMPEÑO LABORAL			
		MEDIO	ALTO	Total	
SINDROME DE BURNOUT	BAJO	Recuento	0	2	2
		% del total	0,0%	4,0%	4,0%
	MEDIO	Recuento	20	9	29
		% del total	40,0%	18,0%	58,0%
	ALTO	Recuento	10	9	19
		% del total	20,0%	18,0%	38,0%
Total	Recuento	30	20	50	
	% del total	60,0%	40,0%	100,0%	

DEL 100% DEL PERSONAL DE ENFERMERIA ENCUESTADOS (50) DEL HOSPITAL REGIONAL DE CAÑETE ,2023

- El 4 % es el total del personal de enfermería que tuvieron un puntaje bajo de Síndrome de Burnout que son 2 personas, entre ellas el 4% tiene un puntaje alto con 2 personas en el desempeño laboral y no se encontró personal de enfermería con puntaje medio en el desempeño laboral.
- El 58 % es el total del personal de enfermería que tuvieron un puntaje medio de Síndrome de Burnout que son 29 personas, entre ellas el 18%



tiene un puntaje alto con 9 personas en el desempeño laboral y el 40% tiene un puntaje medio que son 20 personas en el desempeño laboral.

- El 38 % es el total del personal de enfermería que tuvieron un puntaje alto Síndrome de Burnout que son 19 personas, entre ellas el 18 % tiene un puntaje alto con 9 personas en el desempeño laboral y el 20% tiene un puntaje medio que son 10 personas en el desempeño laboral.

**Tabla 13.** Tabla de chi- cuadrado

<b>Tabla de chi-cuadrado</b>			
	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	4,401 <sup>a</sup>	2	,111
Razón de verosimilitud	5,090	2	,078
Asociación lineal por lineal	,011	1	,917
N de casos válidos	50		

a. 2 casillas (33,3%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,80.

El valor del chi - cuadrado es 4.401

Grados de libertad 2

Significación 0.111

Ho: No existe relación entre el Síndrome de Burnout y el desempeño laboral en el personal de enfermería del Hospital Regional de Cañete, 2023

Podemos decir que nuestro  $P >$  al valor de alfa  $4.401 > 0.05$

Quiere decir que no se rechaza la Ho, por lo tanto las variables no están relacionadas.

## VI. DISCUSION DE RESULTADOS

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

#### Hipótesis General

**H1:** Existe relación entre el Síndrome de Burnout y el desempeño laboral en el personal de enfermería del Hospital Regional de Cañete, 2023

**Ho:** No existe relación entre el Síndrome de Burnout y el desempeño laboral en el personal de enfermería del Hospital Regional de Cañete, 2023

NIVEL DE SIGNIFICACIÓN: 5%

ESTADISTICOS DE PRUEBA: r de Pearson

$$r = \frac{N \sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{[N \sum x^2 - (\sum x)^2][N \sum y^2 - (\sum y)^2]}}$$

Fuente: Era Group

CÁLCULOS: Usando el programa SPSS

Tabla 14.

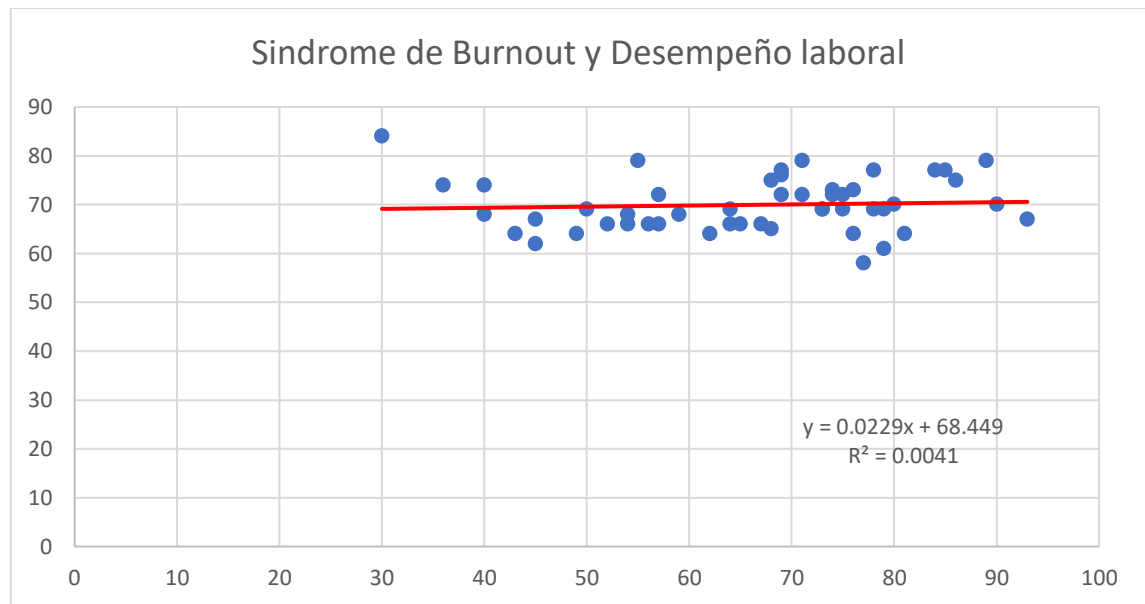
		Correlaciones	
		Síndrome de Burnout	Desempeño Laboral
Síndrome de Burnout	Correlación de Pearson	1	0,064
	Sig. (bilateral)		,659
	N	50	50
Desempeño Laboral	Correlación de Pearson	,064	1
	Sig. (bilateral)	,659	
	N	50	50

DISCUSIÓN: El valor de significancia Sig. Es 0.659 > 0.05, por lo que se debe aceptar la Ho.

CONCLUSIÓN: Con un nivel de significación del 5 % los datos muestran evidencia de que no existe relación entre el Síndrome de Burnout y el

Desempeño Laboral en el personal de enfermería del Hospital Regional de Cañete, 2023

**Figura 8.**



### Hipótesis Específica 1

**H1:** Existe relación entre la dimensión Agotamiento emocional y el Desempeño laboral en el personal de enfermería del Hospital Regional de Cañete, 2023

**Ho:** No existe relación entre la dimensión Agotamiento emocional y el Desempeño laboral en el personal de enfermería del Hospital Regional de Cañete, 2023

NIVEL DE SIGNIFICACION: 5 %

ESTADISTICOS DE PRUEBA: r de Pearson

$$r = \frac{N \sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{[N \sum x^2 - (\sum x)^2][N \sum y^2 - (\sum y)^2]}}$$

**Fuente:** Era Group

**CALCULOS:** Usando el programa estadístico SPSS

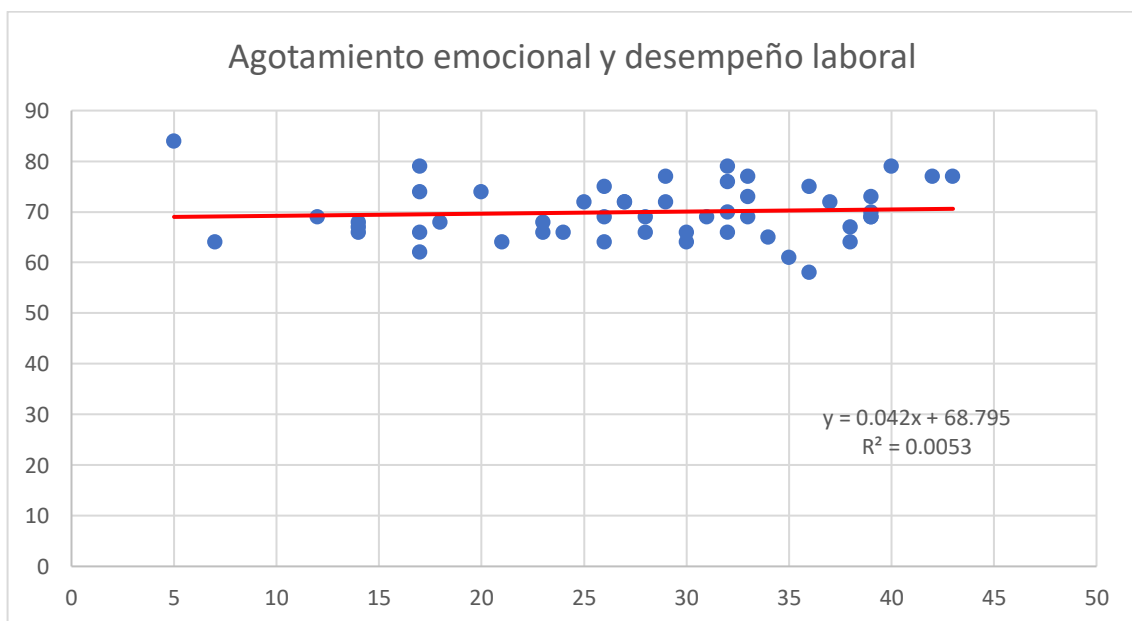
**Tabla 15.**

		<b>Correlaciones</b>	
		Agotamiento Emocional	Desempeño Laboral
Agotamiento Emocional	Correlación de Pearson	1	,073
	Sig. (bilateral)		,616
	N	50	50
Desempeño Laboral	Correlación de Pearson	,073	1
	Sig. (bilateral)	,616	
	N	50	50

DISCUSION: El valor de la significancia Sig es 0.616 valor > 0.05, por lo que se debe aceptar la Ho.

CONCLUSION: Con un nivel de significación del 5 % los datos muestran evidencia de que no existe relación entre la dimensión Agotamiento emocional y el Desempeño laboral en el personal de enfermería del Hospital Regional de Cañete, 2023

**Figura 9.**



## Hipótesis Especifica 2

**H1:** Existe relación entre la dimensión Despersonalización y el Desempeño laboral en el personal de enfermería del Hospital Regional de Cañete, 2023

**Ho:** No existe relación entre la dimensión Despersonalización y el Desempeño laboral en el personal de enfermería del Hospital Regional de Cañete, 2023

NIVEL DE SIGNIFICACION: 5 %

ESTADISTICOS DE PRUEBA: r de Pearson

$$r = \frac{N \sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{[N \sum x^2 - (\sum x)^2][N \sum y^2 - (\sum y)^2]}}$$

Fuente: Era Group

CALCULOS: Usando el programa estadístico SPSS

**Tabla 16.**

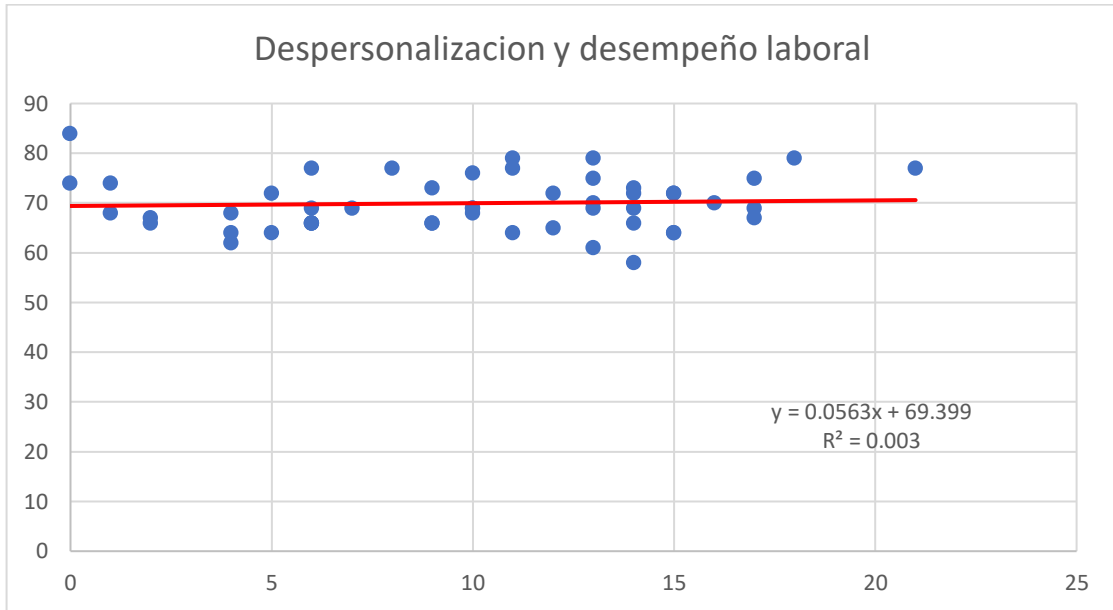
Correlaciones			
		Despersonalización	Desempeño Laboral
Despersonalización	Correlación de Pearson	1	,055
	Sig. (bilateral)		,706
	N	50	50
Desempeño Laboral	Correlación de Pearson	,055	1
	Sig. (bilateral)	,706	
	N	50	50

DISCUSION: El valor de la significancia Sig es 0.706 valor > 0.05, por lo que se debe aceptar la Ho.

CONCLUSION: Con un nivel de significación del 5 % los datos muestran evidencia de que no existe relación entre la dimensión Despersonalización y

Desempeño Laboral en el personal de enfermería del Hospital Regional de Cañete, 2023

**Figura 10.**



**Relación:** Dimensión Realización personal y variable Desempeño Laboral

**Hipótesis Específica 3**

**H1:** Existe relación entre la dimensión Realización personal y el Desempeño laboral en el personal de enfermería del Hospital Regional de Cañete, 2023

**Ho:** No existe relación entre la dimensión Realización personal y el Desempeño laboral en el personal de enfermería del Hospital Regional de Cañete, 2023

NIVEL DE SIGNIFICACION: 5 %

ESTADISTICOS DE PRUEBA: r de Pearson

$$r = \frac{N \sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{[N \sum x^2 - (\sum x)^2][N \sum y^2 - (\sum y)^2]}}$$

**Fuente:** Era Group

CALCULOS: Usando el programa estadístico SPSS

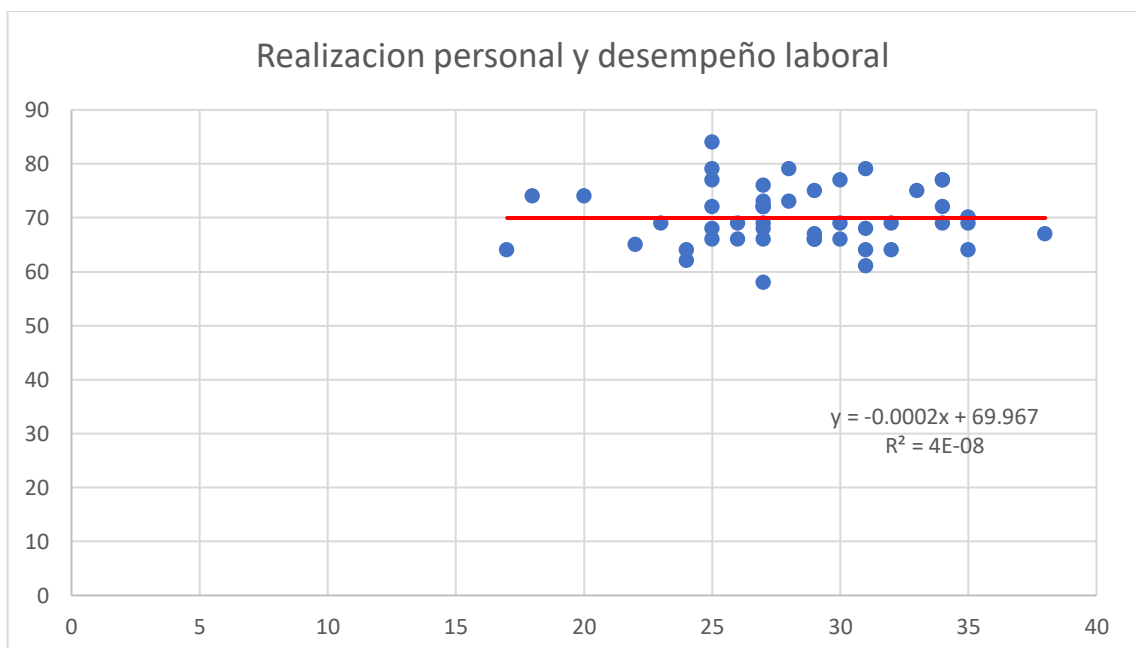
**Tabla 17.**

		<b>Correlaciones</b>	
		Realización Personal	Desempeño Laboral
Realización Personal	Correlación de Pearson	1	,000
	Sig. (bilateral)		,999
	N	50	50
Desempeño Laboral	Correlación de Pearson	,000	1
	Sig. (bilateral)	,999	
	N	50	50

DISCUSION: El valor de la significancia Sig. es 0.999 valor  $> 0.05$ , por lo que se debe aceptar la  $H_0$ .

CONCLUSION: Con un nivel de significación del 5 % los datos muestran evidencia de que no existe relación la dimensión Realización personal y el Desempeño Laboral del personal de enfermería del Hospital Regional de Cañete, 2023

**Figura 11.**



## 6.2 Contrastación de los resultados con otros estudios similares

En la presente investigación titulada “Síndrome de burnout y el desempeño laboral en el personal de enfermería del Hospital Regional de Cañete, 2023”.

El síndrome de burnout es un desequilibrio que presenta la persona por exigencias en el trabajo y suele manifestarse por el cansancio físico y emocional (31). Mientras que el Desempeño Laboral se define mediante la ejecución de actividades que realiza un trabajador en un determinado tiempo, la cual favorece para alcanzar objetivos trazados en el ambiente laboral (2)

A continuación, se presentan los resultados más significativos:

En cuanto a la variable Síndrome de Burnout, el 58% (29) tienen un nivel medio, el 38 % (19) alto; y 4 % (2) bajo. En cuanto a la dimensión Agotamiento Emocional en el personal de enfermería, el 46 % (26) tienen un nivel medio, el 42% (21) un nivel alto y el 12% (6) bajo. En la dimensión Despersonalización, el 60% (30) tienen un nivel medio, el 36% (18) bajo y el 4% (2) alto. Igualmente, en la dimensión Realización Personal, el 52% (26) tienen un nivel alto, el 48% (24) medio y no se encontró trabajadores con baja realización personal.

Con respecto a la variable Desempeño Laboral, el 60 % (30) de trabajadores presentan un nivel medio, el 40% (20) alto nivel, y no se encontró personal de enfermería con bajo desempeño laboral.

Dentro de los resultados similares encontramos a **Bricio S. y Pacheco G. (Ecuador, 2019)** (19) en su estudio “Síndrome de Burnout y su relación con el desempeño laboral de las funciones de enfermería, en sus resultados el 42.86% del personal de enfermería tiene la tendencia a padecer este síndrome, el 35.71% lo presenta y en el 21.43% no existe. También **Dyrbye et al (EE. UU, 2019)** (20) en el estudio “Estrés y desempeño laboral en las enfermeras”, encontraron, que el 35.3% perciben tener estrés laboral, y en cuanto al desempeño laboral identificaron un 56.2% tuvo un nivel alto, el 28.2% medio y 15.6% con deficiente desempeño. Asimismo, **Gómez M. (España, 2020)** (17) “Síndrome de Burnout en enfermeras en Madrid”, en los resultados, en la



dimensión Cansancio Emocional, el 40.17% fue de nivel medio; en la dimensión Despersonalización, el 40.53% fue medio; y la dimensión Realización Personal, el 72.97% fue alta. A su vez **Ochoa (Lima-Perú, 2022)** (22) en su estudio “el síndrome de Burnout y el desempeño en los profesionales de enfermería del área de Cuidados Intensivos”, indica que el 40% presentaron un nivel medio de Síndrome de Burnout, el 31.8% alto y el 28.2% bajo; en cuanto al desempeño laboral el 35.3% fue de nivel medio. De la misma forma **Condezo M (Lima-Perú, 2020)** (25) en la investigación “Síndrome de Burnout y el desempeño laboral en las profesionales de enfermería de la UCI en un Instituto de Salud”, obtuvo que el 70% presentó un nivel medio de Síndrome de Burnout; con respecto al desempeño laboral el 71% presentó un nivel eficiente y 29% un regular. En la misma línea **Mojonero y Rosas (Arequipa-Perú, 2021)** (24) en su estudio “Síndrome de burnout y desempeño laboral del personal de enfermería de un Hospital”, obtuvieron, que el 48.4% presentaron un nivel medio de síndrome de burnout, y el 10.4% deficiente. Finalmente, **Gutierrez G (Lima-Perú, 2018)** (28) “Síndrome de Burnout con el desempeño en los profesionales de enfermería que laboran en la Unidad de Cuidados Intensivos de un Instituto Nacional de Salud”, en sus resultados el 71% presentaron un nivel medio del síndrome de burnout, en cuanto al desempeño laboral el 63.2% presentaron un nivel eficiente, el 31.6% regular y el 5.3% deficiente.

Dentro de los resultados que no guardan relación encontramos a **Dias S et al. (Ecuador, 2022)** (16) “Síndrome de Burnout y desempeño laboral del personal de salud durante la pandemia covid 19”, en sus resultados en la dimensión Agotamiento Emocional, identificaron que el 79% se encuentra en un nivel de bajo de comparación al 21% con alto nivel; En cuanto al Desempeño Laboral, el 88% fue alto, 6% medio y 5% fue bajo. Además, **Bautista C. (Bolivia, 2020)** (18) en su estudio “Incidencia del Síndrome Burnout en el personal de enfermería del hospital Obrero”, en la dimensión Cansancio Emocional, el 50.1% tuvo nivel bajo, el 36.8 % alto y el 13.1% medio; en la dimensión Despersonalización, el 42.1% fue de nivel alto, el 31.6% medio y el 26.3% bajo. También **Zunini G (Lima-Perú, 2022)** (23) en su estudio “Síndrome de burnout en el desempeño laboral en las enfermeras que laboran en la Unidad de Cuidados Intensivos”, obtuvo que un

44.1% presentó un nivel bajo de síndrome de burnout, el 30.1% medio y el 25.8% alto; y en la variable desempeño laboral el 34.4% un nivel bajo y el 19.4% presentó un alto desempeño. Por otro lado, **Caycho C (Lima-Perú, 2019)** (27) en el estudio “Síndrome de Burnout y el desempeño en las profesionales de enfermería del servicio de cuidados críticos”, evidencio que el 33.3% tuvo un nivel bajo del síndrome de burnout y el 12.8% alto; y en la variable desempeño laboral, el 30.8% tuvo nivel bajo y el 12.8% alto.

El presente estudio se presenta en la teoría de Maslach porque describía al Síndrome de Burnout como una respuesta o reacción del trabajador que presentaba cierto comportamiento de agotamiento en el ambiente laboral (29). De igual forma el modelo teórico de Campbell que permite medir el desempeño laboral de manera integral ayuda a las formulaciones de estrategias (30).

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

La presente investigación contiene datos verídicos, se respetó los principios éticos, para la aplicación del instrumento se presentó una solicitud al Hospital Regional de Cañete y al jefe del departamento de enfermería, a su vez se tuvo la autorización del personal de enfermería a través del consentimiento informado.

## VII. CONCLUSIONES

En función a los objetivos propuestos para la ejecución de nuestra investigación titulada “Síndrome de Burnout y el desempeño laboral en el personal de enfermería del Hospital Regional de Cañete, 2023”, tras analizar los resultados es posible emitir y asumir las siguientes conclusiones:

1. En la tesis se determinó que no existe relación entre el Síndrome de Burnout y el desempeño laboral en el personal de Enfermería del Hospital Regional de Cañete, 2023;  $r= 0.064$  con un nivel de significancia de  $0,659 > 0,05$  por lo tanto se rechaza la hipótesis alterna y se acepta la hipótesis nula. (Tabla.12)
2. Se determinó que no existe relación entre la dimensión agotamiento emocional y el desempeño laboral en el personal de Enfermería del Hospital Regional de Cañete, 2023;  $r= 0.073$  con un nivel de significancia de  $0,616 > 0,05$  por lo tanto se rechaza la hipótesis alterna y se acepta la hipótesis nula. (Tabla.13)
3. Se determinó que no existe relación entre la dimensión Despersonalización y el desempeño laboral en el personal de Enfermería del Hospital Regional de Cañete, 2023;  $r= 0.055$  con un nivel de significancia de  $0,706 > 0,05$  por lo tanto se rechaza la hipótesis alterna y se acepta la hipótesis nula. (Tabla.14)
4. Se determinó que no existe relación entre la dimensión realización Personal y el desempeño laboral en el personal de Enfermería del Hospital Regional de Cañete, 2023;  $r= 0.000$  con un nivel de significancia de  $0,999 > 0,05$  por lo tanto se rechaza la hipótesis alterna y se acepta la hipótesis nula. (Tabla.15)

## **VIII. RECOMENDACIONES**

1. Al director del Hospital Regional de Cañete ejecutar programas de evaluación psicológica al personal de salud para prevenir que se llegue al estrés crónico o síndrome de Burnout.
2. Solicitar a la jefatura de enfermería, reconocimiento al desempeño del profesional de enfermería, con el propósito de motivar e incentivar a los colegas por su buen actuar y así prevenir el síndrome de burnout.
3. Brindar psicoterapia a los profesionales de la salud, para cambiar sus emociones y comportamientos hasta lograr desarrollos de conducta más eficaces y saludables.
4. Realizar programas de afrontamiento al estrés para mejorar la comunicación entre el personal de enfermería del servicio de emergencia del Hospital Regional de Cañete.

## IX. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. Morales L, Hidalgo L. Síndrome de agotamiento. [Online]; 2015. Acceso 15 de Noviembre de 2023. Disponible en: [https://www.scielo.sa.cr/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1409-00152015000100014](https://www.scielo.sa.cr/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1409-00152015000100014).
2. Cáceres J, Mamani Y. Desempeño laboral: una revisión teórica. [Online]; 2019. Acceso 15 de Noviembre de 2023. Disponible en: [https://repositorio.upeu.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12840/2260/Yini\\_Trabajo\\_Bachillerato\\_2019.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.upeu.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12840/2260/Yini_Trabajo_Bachillerato_2019.pdf?sequence=1&isAllowed=y).
3. Organización Mundial de la Salud. OMS. [Online]; 2020. Acceso 2 de Octubre de 2023. Disponible en: <https://www.who.int/es/news/item/17-09-2020-keep-health-workers-safe-to-keep-patients-safe-who>.
4. Organización Mundial de la Salud. Situación de la Enfermería en el Mundo. [Online]; 2020. Acceso 2 de Octubre de 2023. Disponible en: <https://www.who.int/es/publications/i/item/9789240003279>.
5. Organización Mundial de la Salud. La OMS y sus asociados hacen un llanamiento urgente para que se invierta en el personal de enfermería. [Online]; 2020. Acceso 2 de Octubre de 2023. Disponible en: <https://www.who.int/es/news/item/07-04-2020-who-and-partners-call-for-urgent-investment-in-nurses>.
6. Díaz LC , Gutiérrez CH , Amancio CA. Ausentismo y desempeño laboral en profesionales de enfermería de áreas críticas. [Online]; 2018. Acceso 2 de Octubre de 2023. Disponible en: <https://revistas.udes.edu.co/cuidarte/article/view/426>.
7. Agea O. La OMS reconoce el síndrome de burnout como enfermedad profesional. [Online]; 2022. Acceso 2 de Octubre de 2023. Disponible en: <https://www.grupo2000.es/category/sindrome-de-burnout/>.
8. Colmenares J, et al. Prevalencia del Síndrome de Burnout en el personal de Enfermería de México. Revista Cubana de Salud y Trabajo. 2018.
9. Rendón M, et al. Síndrome de Burnout en el personal de enfermería de unidades de cuidado crítico y de hospitalización. [Online]; 2020. Acceso 2 de Octubre de 2023. Disponible en: [https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1695-61412020000300479](https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1695-61412020000300479).

10. Vinueza A, et al. Síndrome de Burnout en médicos/as y enfermeros/as ecuatorianos durante la pandemia de. [Online]; 2020. Acceso 2 de Octubre de 2023. Disponible en: <https://preprints.scielo.org/index.php/scielo/preprint/download/708/958>.
11. Melendez S, Tejada MS. Clima organizacional y Síndrome de Burnout en el profesional de enfermería del Hospital de Jaén. Revista de Investigación Científica UNTRM. 2020.
12. Muñoz DA , Arias GW , Caycho RT. Síndrome de burnout en médicos de la ciudad de Arequipa (Perú). Revista chilena de neuro-psiquiatría. 2019.
13. Contreras V, Chuquiyuri B. Síndrome de burnout en enfermeras de un hospital nacional de Lima Auxiliadora UM, editor.: Tesis de Especialidad; 2022.
14. Ministerio de Salud. Guía técnica para el cuidado de la salud mental del personal de la salud en el contexto del COVID-19 (R.M. N° 180-2020-32 MINSA) Lima: Dirección General de Intervenciones Estratégicas en Salud Pública. Dirección de Salud Mental. [Online]; 2020. Disponible en: <https://www.gob.pe/institucion/minsa/normas-legales/473129-180-2020-minsa>.
15. Campos M, López A, Portuguez L. SINDROME DE BURNOUT EN EL PERSONAL DE ENFERMERÍA DEL SERVICIO DE EMERGENCIA DEL HOSPITAL REZOLA. [Online]; 2019. Disponible en: [repositorio.unac.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12952/5347/CAMPOS\\_LOPEZ\\_PORTUGUEZ\\_FCS\\_2DAESPE\\_2019.pdf?sequence=4&isAllowed=y](https://repositorio.unac.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12952/5347/CAMPOS_LOPEZ_PORTUGUEZ_FCS_2DAESPE_2019.pdf?sequence=4&isAllowed=y).
16. S. D, et al. SINDROME DE BURNOUT Y DESEMPEÑO LABORAL DEL. [Online]; 2022. Acceso 15 de Noviembre de 2023. Disponible en: <https://docs.bvsalud.org/biblioref/2022/09/1392366/3.pdf>.
17. M G. Síndrome de Burnout en enfermeras. Revista científica del CODEM. [Online]; 2020. Disponible en: <https://www.conocimientoenfermero.es/index.php/ce/article/view/125>.
18. C. B. Incidencia del Síndrome de Burnout en el personal de enfermería del Hospital Obrero. [Online]; 2019. Acceso 15 de Noviembre de 2023. Disponible en: <https://repo.uajms.edu.bo/index.php/tesisdegrado/article/download/85/108/200>.
19. Bricio S, Pacheco G. Síndrome de Burnout y su relación con el desempeño laboral de las funciones de enfermería en el hospital general Martín Icaza. [Online]; 2019. Acceso 15 de Noviembre de 2023. Disponible en:

<http://dspace.utb.edu.ec/bitstream/handle/49000/7989/P-UTB-FCS-ENF-000199.pdf?sequence=1&isAllowed=y>.

20. Dyrbye , et al. Un estudio ransversal que explora la relación entre el agotamiento, el ausentismo y el desempeño laboral entre las enfermeras estadounidenses. [Online]; 2019. Acceso 15 de Noviembre de 2023. Disponible en: <https://bmcnurs.biomedcentral.com/articles/10.1186/s12912-019-0382-7>.
21. Rivas , Barraza. Síndrome de Burnout en el personal de enfermería y su relación con cuatro variables laborales. [Online]; 2018. Acceso 15 de Noviembre de 2023. Disponible en: [https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1665-70632018000200136](https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1665-70632018000200136).
22. Ochoa Z. Síndrome de Burnout y desempeño laboral del personal del área de cuidados intensivos del Hospital Nacional Adolfo Guevara Velasco. [Online]; 2022. Acceso 15 de Noviembre de 2023. Disponible en: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/79685>.
23. Franklin Z. Síndrome de Burnout en el desempeño laboral del personal enfermero de cuidados intensivos de un hospital del Callao, en pandemia. [Online]; 2022. Acceso 15 de Noviembre de 2023. Disponible en: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/87339>.
24. Mojonero J, Rosas M. Sindrome de Burnout y desempeño laboral del personal de enfermeria del Hospital Regional III Honorio Delgado Arequipa. [Online]; 2021. Acceso 15 de Noviembre de 2023. Disponible en: <http://repositorio.autonmadeica.edu.pe/bitstream/autonmadeica/1562/3/Magaly%20Daleska%20Rosas%20Hilario.pdf>.
25. Condezo G. Síndrome de Burnout y desempeño laboral en las enfermeras de la UCI en un Instituto Nacional de Salud de Lima. [Online]; 2020. Acceso 15 de Noviembre de 2023. Disponible en: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/58238>.
26. Alicia C. Síndrome de Burnout y desempeño laboral del personal de enfermería en una clínica privada. [Online]; 2020. Acceso 15 de Noviembre de 2023. Disponible en: <https://repositorio.uwiener.edu.pe/handle/20.500.13053/4829?locale-attribute=en>.
27. Yessenia C. Síndrome de burnout y desempeño laboral en el personal de enfermería del servicio de cuidados críticos del Hospital Militar Central del Ejército del Perú. [Online]; 2019. Acceso 15 de Noviembre de 2023.

Disponible en:  
<https://repositorio.unac.edu.pe/handle/20.500.12952/6069>.

28. Geraldine G. Síndrome de burnout y desempeño laboral de las enfermeras del Instituto Nacional de Salud del Niño. [Online]; 2019. Acceso 15 de Noviembre de 2023. Disponible en:  
[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/34706/Guierrez\\_VGR.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/34706/Guierrez_VGR.pdf?sequence=1&isAllowed=y).
29. Victor O. Laudatio: Dra. Christina Maslach, Comprendiendo el Burnout. [Online]; 2017. Acceso 18 de Octubre de 2023. Disponible en:  
[https://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0718-24492017000100059](https://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-24492017000100059).
30. Bautista R, Cienfuegos R, Aguilar E. El desempeño laboral desde una perspectiva teórica. [Online]; 2020. Acceso 5 de octubre de 2023. Disponible en:  
[https://revistas.upeu.edu.pe/index.php/ri\\_va/article/view/1417/1788](https://revistas.upeu.edu.pe/index.php/ri_va/article/view/1417/1788).
31. M B. El Síndrome del Burnout en personal profesional de la salud. [Online]; 1997. Acceso 20 de Octubre de 2023. Disponible en:  
[https://www.scielo.sa.cr/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1409-00151997000200017](https://www.scielo.sa.cr/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1409-00151997000200017).
32. Cabello N, Santiago G. Elementos históricos y conceptuales del Síndrome de Burnout. [Online]; 2016. Acceso 20 de Octubre de 2023. Disponible en:  
<https://www.medigraphic.com/pdfs/medfam/amf-2016/amf163a.pdf>.
33. Acosta J, Niño C, Vargas L. Estrategias que modulan el síndrome de Burnout en enfermeros (as): una revisión bibliográfica. [Online]; 2017. Acceso 20 de Octubre de 2023. Disponible en:  
<https://revistas.ufps.edu.co/index.php/cienciaycuidado/article/view/810>.
34. Sisy C. El síndrome de "Burn Out" o síndrome de agotamiento profesional. [Online]; 2001. Acceso 20 de Octubre de 2023. Disponible en:  
[https://www.scielo.sa.cr/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1409-00152001000100004](https://www.scielo.sa.cr/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1409-00152001000100004).
35. Diaz D, Hernández E, Isla R, Delgado N, Díaz L, Rosales C. FACTORES RELEVANTES PARA AUMENTAR LA PRECISIÓN, LA VIABILIDAD Y EL EXITO DE LOS SISTEMAS DE EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO LABORAL. [Online]; 2014. Acceso 15 de Noviembre de 2023. Disponible en:  
<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=77831095004>.



36. Chiavenato I. Administración de los recursos humanos. Novena ed. Gutierrez EZ, editor. México: McGRAW-HILL/INTERAMERICANA EDITORES, S.A. DE C.V; 2011.
37. Castillo H, Garcia J, Guerrero Y, et al. CONSECUENCIAS DEL ESTRES EN EL DESEMPEÑO Y CALIDAD DE VIDA LABORAL [Tesis] , editor. [Bogotá]: INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA POLITÉCNICO GRANCOLOMBIANO; 2021.
39. M. G. Síndrome de Burnout en enfermeras. [Online]; 2020. Acceso 15 de Noviembre de 2023. Disponible en: <https://www.conocimientoenfermero.es/index.php/ce/article/view/125>.

## **ANEXOS**

**ANEXO 1**  
**MATRIZ DE CONSISTENCIA**  
**SÍNDROME DE BURNOUT Y EL DESEMPEÑO LABORAL EN EL PERSONAL DE ENFERMERÍA DEL HOSPITAL REGIONAL DE CAÑETE- 2023**

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	DIMENSIONES	METODOLOGÍA
<p><b>General:</b> ¿Cuál es la relación entre el Síndrome de Burnout y el Desempeño Laboral en el personal de Enfermería del Hospital Regional de Cañete, 2023?</p> <p><b>Específicos:</b> ¿Cuál es la relación entre la dimensión Agotamiento emocional y el Desempeño Laboral en el personal de Enfermería del Hospital Regional de Cañete, 2023?</p> <p>¿Cuál es la relación entre la dimensión Despersonalización y el Desempeño Laboral en el personal de Enfermería del Hospital Regional de Cañete, 2023?</p> <p>¿Cuál es la relación entre la dimensión Realización personal y el Desempeño Laboral en el personal de Enfermería del Hospital Regional de Cañete, 2023?</p>	<p><b>General:</b> Determinar la relación entre el Síndrome de Burnout y el Desempeño Laboral en el personal de Enfermería del Hospital Regional de Cañete - 2023</p> <p><b>Específicos:</b> Determinar la relación entre la dimensión Agotamiento emocional y el Desempeño Laboral en el personal de Enfermería del Hospital Regional de Cañete, 2023</p> <p>Determinar la relación entre la dimensión Despersonalización y el Desempeño Laboral en el personal de Enfermería del Hospital Regional de Cañete, 2023</p> <p>Determinar la relación entre la dimensión Realización personal y el Desempeño Laboral en el personal de Enfermería del Hospital Regional de Cañete, 2023</p>	<p><b>General:</b> Existe relación entre el Síndrome de Burnout y el desempeño laboral en el personal de enfermería del Hospital Regional de Cañete, 2023</p> <p><b>Específicas:</b> Existe relación entre la dimensión Agotamiento emocional y el Desempeño laboral en el personal de enfermería del Hospital Regional de Cañete, 2023</p> <p>Existe relación entre la dimensión Despersonalización y el Desempeño laboral en el personal de enfermería del Hospital Regional de Cañete, 2023</p> <p>Existe relación entre la dimensión falta de Realización personal y el Desempeño laboral en el personal de enfermería del Hospital Regional de Cañete, 2023</p>	<p><b>Variable 1:</b> Síndrome de Burnout</p> <p><b>Variable 2:</b> Desempeño Laboral</p>	<p>Agotamiento Emocional</p> <p>Despersonalización</p> <p>Realización personal</p> <p>Relaciones interpersonales</p> <p>Experiencia o Habilidad practica</p>	<p><b>Diseño metodológico:</b> Aplicada, cuantitativo, correlacional, no experimental y transversal.</p> <p><b>Población y muestra</b> Está conformada por 50 personal de Enfermería.</p> <p><b>Técnica:</b> Encuesta.</p> <p><b>Instrumentos:</b> Cuestionario Maslach Burnout Inventory (MBI)</p> <p>Cuestionario Desempeño Laboral.</p>

## ANEXO 2

### VALIDACION DEL INSTRUMENTO PARA EL JUICIO DE EXPERTOS

**TITULO:** “SINDROME DE BURNOUT Y EL DESEMPEÑO LABORAL EN EL PERSONAL DE ENFERMERIA DEL HOSPITAL REGIONAL DE CAÑETE - 2023”

N°	PREGUNTA	APRECIACION		SUGERENCIA
		SI	NO	
1	¿El instrumento de recolección de datos está orientado al problema de investigación?	X		
2	¿En el instrumento de recolección de datos se aprecia las variables de investigación?	X		
3	¿Los instrumentos de recolección de datos facilitarán el logro de los objetivos de la investigación?	X		
4	¿Los instrumentos de recolección de datos se relacionan con las variables de estudio?	X		
5	¿Los instrumentos de recolección de datos presentan la cantidad de ítems apropiados?	X		
6	¿Los instrumentos de recolección de datos presentan la cantidad de ítems apropiados?	X		
7	¿El diseño del instrumento de recolección de datos facilitará el análisis y procesamiento de datos?	X		
8	¿Del instrumento de recolección de datos, usted eliminaría algún ítem?		X	
9	¿Del instrumento de recolección de datos, usted agregaría algún ítem?		X	
10	¿El diseño del instrumento de recolección de datos será accesible a la población sujeto de estudio?	X		
11	¿La redacción del instrumento de recolección de datos es clara, sencilla y precisa para la investigación?	X		

**Aportes y/o sugerencias para mejorar el instrumento:**

---



---



---

  
 RED DE SALUD CAÑETE - YAUYOS  
 Lic. Geraldine Aburto Conde  
 ENFERMERA  
 CEP 54578

## VALIDACION DEL INSTRUMENTO PARA EL JUICIO DE EXPERTOS

**TITULO: “SINDROME DE BURNOUT Y EL DESEMPEÑO LABORAL EN EL PERSONAL DE ENFERMERIA DEL HOSPITAL REGIONAL DE CAÑETE - 2023”**

N°	PREGUNTA	APRECIACION		SUGERENCIA
		SI	NO	
1	¿El instrumento de recolección de datos está orientado al problema de investigación?	X		
2	¿En el instrumento de recolección de datos se aprecia las variables de investigación?	X		
3	¿Los instrumentos de recolección de datos facilitarán el logro de los objetivos de la investigación?	X		
4	¿Los instrumentos de recolección de datos se relacionan con las variables de estudio?	X		
5	¿Los instrumentos de recolección de datos presentan la cantidad de ítems apropiados?	X		
6	¿Los instrumentos de recolección de datos presentan la cantidad de ítems apropiados?	X		
7	¿El diseño del instrumento de recolección de datos facilitará el análisis y procesamiento de datos?	X		
8	¿Del instrumento de recolección de datos, usted eliminaría algún ítem?		X	
9	¿Del instrumento de recolección de datos, usted agregaría algún ítem?		X	
10	¿El diseño del instrumento de recolección de datos será accesible a la población sujeto de estudio?	X		
11	¿La redacción del instrumento de recolección de datos es clara, sencilla y precisa para la investigación?	X		

**Aportes y/o sugerencias para mejorar el instrumento:**

---



---



---

  
**Sara L. Puchure Gutiérrez**  
 Lic. Enfermería  
 CEP: 106775

**LIC. SARA PUCHURE GUTIERREZ**

## VALIDACION DEL INSTRUMENTO PARA EL JUICIO DE EXPERTOS

**TITULO: “SINDROME DE BURNOUT Y EL DESEMPEÑO LABORAL EN EL PERSONAL DE ENFERMERIA DEL HOSPITAL REGIONAL DE CAÑETE - 2023”**

N°	PREGUNTA	APRECIACION		SUGERENCIA
		SI	NO	
1	¿El instrumento de recolección de datos está orientado al problema de investigación?	X		
2	¿En el instrumento de recolección de datos se aprecia las variables de investigación?	X		
3	¿Los instrumentos de recolección de datos facilitarán el logro de los objetivos de la investigación?	X		
4	¿Los instrumentos de recolección de datos se relacionan con las variables de estudio?	X		
5	¿Los instrumentos de recolección de datos presentan la cantidad de ítems apropiados?	X		
6	¿Los instrumentos de recolección de datos presentan la cantidad de ítems apropiados?	X		
7	¿El diseño del instrumento de recolección de datos facilitará el análisis y procesamiento de datos?	X		
8	¿Del instrumento de recolección de datos, usted eliminaría algún ítem?		X	
9	¿Del instrumento de recolección de datos, usted agregaría algún ítem?		X	
10	¿El diseño del instrumento de recolección de datos será accesible a la población sujeto de estudio?	X		
11	¿La redacción del instrumento de recolección de datos es clara, sencilla y precisa para la investigación?	X		

**Aportes y/o sugerencias para mejorar el instrumento:**

---



---



---

CENTRO MEDICO VILLA MARIA S.A.C

  
 Lic. Jesus Chang Ruiz  
 CEP N° 56759

**LIC. JESUS CHANG RUIZ**

## ANEXO 3

### CONSENTIMIENTO INFORMADO

**TITULO: SÍNDROME DE BURNOUT Y EL DESEMPEÑO LABORAL EN EL PERSONAL DE ENFERMERÍA DEL HOSPITAL REGIONAL DE CAÑETE, 2023**

Yo....., estoy de acuerdo en participar en la presente investigación, que tiene como objetivo determinar la relación entre el síndrome de Burnout y desempeño laboral en el personal de enfermería del Hospital Regional de Cañete, 2023.

Entiendo que mi participación es voluntaria, que mis respuestas serán confidenciales y que no recibiré dinero por mi colaboración.

Permito que la información obtenida sea utilizada sólo con fines de investigación.

---

FIRMA DEL PARTICIPANTE

NOVIEMBRE DEL 2023

## ANEXO 4: BASE DE DATOS

### SINDROME DE BURNOUT

AE1	AE2	AE3	AE4	AE5	AE6	AE7	AE8	AE9	DES10	DES11	DES12	DES13	DES14	BRP15	BRP16	BRP17	BRP18	BRP19	BRP20	BRP21	BRP22	SB	AE	DES	BRP	SBCCOD	AECCOD	DESCOD	BRPCOD		
2	3	2	2	1	1	1	1	1	1	2	2	2	1	3	4	4	3	3	3	4	3	3	4	52	14	9	29	2	1	2	3
3	3	4	3	2	1	2	2	1	2	0	0	1	1	5	5	3	2	2	2	3	3	3	49	21	4	24	2	2	1	2	
4	4	4	3	3	5	2	2	1	1	0	0	0	0	1	5	5	3	2	2	4	3	3	57	26	2	27	2	2	1	2	
2	3	2	2	1	3	0	1	0	0	0	0	0	0	2	5	3	3	3	3	4	3	5	45	14	2	29	2	1	1	3	
1	1	1	1	0	2	1	0	0	0	1	0	1	3	4	3	4	4	4	4	5	3	4	43	7	5	31	2	1	1	3	
2	3	2	1	1	4	1	1	2	3	1	2	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	55	17	13	25	2	2	2	2	
4	5	4	2	2	0	4	2	1	3	1	3	4	3	3	2	2	3	3	4	3	5	4	64	24	14	26	2	2	2	2	
3	5	4	4	1	0	2	0	0	0	3	0	3	4	5	3	4	3	3	3	5	3	5	59	18	10	31	2	2	2	3	
5	5	5	3	2	1	2	1	1	1	1	1	1	0	2	5	3	3	3	3	3	2	5	57	25	5	27	2	2	1	2	
4	4	4	3	1	3	1	0	0	0	0	0	0	0	2	3	2	2	2	2	2	3	4	40	20	0	20	2	2	1	2	
5	5	4	4	5	4	3	4	5	0	5	1	5	5	5	5	5	5	4	4	2	5	90	39	16	35	3	3	2	3		
4	4	5	5	4	3	4	4	5	0	5	2	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	93	38	17	38	3	3	2	3		
2	4	3	4	3	1	2	4	5	0	5	2	3	3	5	5	5	4	4	4	4	4	75	28	13	34	3	2	2	3		
2	3	2	3	4	2	4	3	3	1	4	0	5	5	4	4	5	4	4	5	4	5	76	26	15	35	3	2	2	3		
2	2	3	3	3	1	4	4	5	4	3	2	4	5	5	4	5	5	3	5	4	4	78	26	17	36	3	2	2	3		
4	4	4	4	3	3	2	5	3	2	5	0	3	3	4	4	5	5	3	4	5	5	80	32	13	35	3	3	2	3		
3	3	3	4	3	1	4	4	4	4	3	5	3	5	5	5	4	5	4	4	4	4	84	29	21	34	3	2	3	3		
2	2	2	2	3	4	4	4	4	4	0	5	0	5	4	3	3	3	4	3	4	3	69	27	15	27	2	2	2	2		
4	5	5	5	4	3	4	4	4	5	3	2	4	0	2	2	3	4	5	3	4	3	76	39	9	28	3	3	2	3		
5	4	4	4	5	4	4	4	5	0	3	0	3	5	4	4	4	4	4	4	3	4	79	39	14	26	3	3	2	2		
3	4	5	4	4	3	5	3	5	2	5	0	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	86	36	17	33	3	3	2	3		
2	2	3	3	2	4	3	4	3	0	5	0	4	4	5	3	3	4	4	3	5	3	68	26	13	29	2	2	2	3		
2	3	4	5	4	2	2	2	3	2	2	5	0	5	5	5	3	4	5	4	5	3	75	27	14	34	3	2	2	2		
2	3	4	3	5	5	4	4	3	1	5	0	5	0	5	0	5	2	4	4	5	0	74	33	14	27	3	3	2	2		
3	4	4	3	5	1	5	3	4	4	2	0	5	0	5	0	5	3	4	4	4	0	71	32	11	28	2	3	2	3		
3	3	4	4	4	2	3	3	3	0	5	0	5	5	4	3	3	4	4	4	0	5	71	22	15	27	2	2	2	2		
3	3	4	4	4	2	4	3	4	0	0	0	5	5	5	5	0	5	4	4	0	0	64	31	10	23	2	2	2	2		
3	3	4	3	4	3	4	3	3	4	0	5	0	5	3	0	4	3	3	0	0	0	62	30	15	17	2	2	2	2		
3	4	5	5	4	2	5	3	3	0	4	0	5	3	5	0	4	4	4	0	0	5	68	34	12	22	2	3	2	2		
1	1	1	1	0	3	0	5	0	2	2	2	0	0	5	5	5	3	2	5	3	4	50	12	6	32	2	1	1	3		
5	4	5	5	4	0	5	5	5	0	3	0	3	5	4	4	4	4	4	4	4	4	81	36	11	32	3	3	2	3		
5	5	5	5	5	3	5	5	5	0	1	0	4	3	5	5	4	4	4	4	4	4	85	43	6	34	3	3	1	3		
4	3	3	2	2	0	2	1	0	0	0	0	0	1	3	3	2	2	2	2	2	2	36	17	1	18	1	2	1	2		
0	1	1	0	0	1	0	1	1	0	0	0	0	0	0	0	1	5	4	5	5	5	30	5	0	25	1	1	1	2		
1	1	2	2	1	4	1	1	1	0	0	0	1	0	1	4	4	4	4	4	2	2	40	14	1	25	2	1	1	2		
3	3	2	2	3	3	3	2	2	1	2	1	1	1	4	3	3	3	3	3	3	54	23	6	25	2	2	1	2			
5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	3	1	2	4	4	4	3	3	3	3	3	3	77	36	14	27	3	3	2	2		
2	3	2	2	3	3	3	2	4	1	3	0	0	0	5	3	3	5	5	2	2	2	54	23	4	27	2	2	1	2		
2	2	2	2	2	0	3	2	2	2	1	1	3	3	5	5	5	3	3	3	3	3	56	17	9	30	2	2	2	3		
2	2	5	5	4	5	1	5	5	2	5	1	5	5	4	4	4	4	4	4	4	3	89	40	18	31	3	3	3	3		
5	5	5	5	5	2	2	2	1	1	0	1	5	1	3	4	4	3	3	2	3	3	45	17	4	24	2	2	1	2		
5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	1	5	0	0	3	0	0	4	4	4	4	4	81	42	11	25	3	3	2	2		
5	5	5	3	5	5	2	5	3	2	4	0	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	74	37	12	26	3	3	2	2		
5	5	5	5	5	0	5	5	4	2	4	1	0	0	4	5	3	3	3	3	3	3	73	39	7	27	2	3	1	2		
3	5	4	4	1	4	1	4	5	3	1	5	0	0	5	2	5	5	4	5	0	4	69	33	6	30	2	3	1	3		
3	5	5	4	5	1	3	3	3	1	5	0	0	0	5	4	4	3	4	5	0	4	67	32	6	29	2	3	1	3		
4	4	4	4	4	4	4	4	3	1	5	0	0	5	2	5	4	4	5	0	4	3	69	32	10	27	2	3	2	2		
3	4	4	5	4	5	0	3	1	5	0	0	5	0	5	5	4	4	4	5	0	3	65	30	5	29	2	2	1	3		
3	4	5	5	4	1	3	5	3	1	5	0	0	4	5	2	5	5	4	5	0	4	73	33	10	30	2	3	2	3		
3	5	4	3	5	5	3	3	4	5	0	0	4	4	5	3	5	5	4	5	0	4	79	35	13	31	3	3	2	3		

### DESEMPEÑO LABORAL

RIN1	RIN2	RIN3	RIN4	RIN5	EXH6	EXH7	EXH8	EXH9	EXH10	EXH11	EXH12	EXH13	EXH14	EXH15	EXH16	EXH17	EXH18	EXH19	DL	RIN	EXH	DLCCOD	RINCCOD	EXHCCOD		
5	4	3	2	5	3	5	4	3	5	3	5	4	4	4	5	3	2	1	1	66	18	48	2	2	2	
4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	2	4	2	4	4	4	4	4	1	5	1	64	19	45	2	3	2
5	3	1	3	3	5	4	3	4	3	3	5	4	4	5	5	4	3	1	1	66	15	51	2	2	2	
5	4	3	4	4	5	4	4	3	2	5	2	4	5	5	1	4	2	1	1	67	20	47	2	3	2	
4	3	4	3	2	4	3	3	4	3	4	4	4	5	4	4	2	2	2	2	64	16	48	2	2	2	
5	4	5	3	4	5	3	5	5	4	5	5	5	5	5	5	2	2	2	2	79	21	58	3	3	3	
4	3	5	4	3	5	4	2	5	2	5	3	4	4	5	4	2	1	1	1	66	19	47	2	3	2	
4	4	4	3	4	5	2	2	4	3	5	3	4	5	5	3	3	2	3	2	68	19	49	2	3	2	
5	4	4	4	3	5	4	4	5	1	5	4	4	5	5	4	4	1	1	1	72	20	52	3	3	3	
5	3	5	3	3	5	4	3	4	4	5	4	4	5	5	3	3	3	3	3	74	19	55	3	3	3	
4	5	4	5	4	5	5	3	4	3	4	2	4	3	4	4	3	2	2	2	70	22	48	2	3	2	
4	4	3	4	5	5	5	3	3	2	4	2	4	3	4	5	4	1	2	2	67	20	47	2	3	2	
5	3	3	5	5	5	5	3	4	3	4	2	4	3	4	4	4	1	2	2	69	21	48	2	3	2	



## ANEXO 5

### CUESTIONARIO DE LA VARIABLE SINDROME DE BURNOUT

Dirigido al personal de Enfermería del Hospital Regional de Cañete

**Objetivo:** Recolectar información sobre la variable Síndrome de Burnout en el personal de Enfermería del área de Emergencia del Hospital Regional de Cañete.

**Indicaciones:** Seleccione una de las alternativas que considere la más adecuada en cada caso colocando una X.

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

		<b>ESCALA</b>					
		0	1	2	3	4	5
<b>DIMENSIÓN 1: AGOTAMIENTO EMOCIONAL</b>							
1	Debido a mi trabajo me siento emocionalmente agotado						
2	Al final de la jornada me siento agotado						
3	Me encuentro cansado cuando me levanto por las mañanas y tengo que enfrentarme a otro día de trabajo.						
4	Trabajar con pacientes todos los días es una tensión para mí.						
5	Me siento frustrado por mi trabajo.						
6	Siento que mi trabajo me está desgastando						
7	Siento que estoy haciendo un trabajo demasiado duro.						
8	Trabajar en contacto directo con los pacientes me produce bastante estrés.						
9	En el trabajo siento que estoy al límite de mis posibilidades.						
<b>DIMENSIÓN 2: DESPERSONALIZACIÓN</b>							
10	Creo que trato a algunos pacientes como si fueran objetos.						
11	Creo que tengo un comportamiento más insensible con la gente desde que hago este trabajo						
12	Realmente no me importa lo que les ocurrirá a algunos de los pacientes a los que tengo que atender.						
13	Me preocupa que este trabajo me esté endureciendo emocionalmente						
14	Siento que los pacientes me culpan de algunos de sus problemas.						
<b>DIMENSIÓN 3: REALIZACIÓN PERSONAL</b>							
15	Siento que se tratar de forma adecuada los problemas emocionales en el trabajo.						
16	Siento que mediante mi trabajo estoy influyendo positivamente en la vida de otros.						
17	Me encuentro con mucha vitalidad.						
18	Tengo facilidad para crear una atmósfera relajada a mis pacientes						
19	Me encuentro animado después de trabajar junto con los pacientes						
20	He realizado muchas cosas que merecen la pena en este trabajo.						
21	Puedo entender con facilidad lo que piensan mis pacientes.						
22	Me enfrento muy bien con los problemas que me presentan mis pacientes.						

## CUESTIONARIO DE LA VARIABLE DESEMPEÑO LABORAL

Dirigido al personal de Enfermería del Hospital Regional de Cañete

**Objetivo:** Recolectar información sobre la variable Desempeño Laboral en el personal de Enfermería del área de Emergencia del Hospital Regional de Cañete.

**Indicaciones:** Seleccione una de las alternativas que considere la más adecuada en cada caso colocando una X.

1	2	3	4	5
Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni en desacuerdo, ni de acuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo

N°		<b>ESCALA</b>				
		1	2	3	4	5
<b>DIMENSION 1: INTERPERSONAL</b>						
1	Durante el desempeño laboral pone en marcha los valores					
2	En el equipo profesional toma en cuenta la igualdad					
3	Su relación con el equipo de salud es cortés					
4	El ambiente donde trabaja es cálido					
5	Usted socializa fácilmente con los pacientes					
<b>DIMENSION 2: EXPERIENCIA O HABILIDAD PRACTICA</b>						
6	Es importante que el profesional de la salud se mantenga actualizado					
7	Considera importante los grados o títulos para su desempeño					
8	La competencia profesional se mide por los años de experiencia					
9	Se considera calificado de poder realizar un buen trabajo por su capacidad y años de experiencia					
10	Usted cree que recibe la cantidad suficiente de capacitaciones por parte de su institución					
11	Es necesario que la enfermera sea capacitada periódicamente					
12	Esta usted calificado para asumir roles de líder.					
13	Se considera capaz de cubrir un cargo administrativo.					
14	Considera la importancia de la autonomía en la toma de decisiones					
15	Analiza y piensa antes de tomar decisiones					
16	Se adapta muy rápidamente a los turnos o guardias indicadas					
17	Se adaptó rápidamente a los turnos en su ambiente laboral					
18	Se siente capaz de laborar en dos establecimientos de salud en sus horas libres					
19	Después de un doble turno se siente capaz de seguir trabajando					

## ANEXO 6

“Año de la Unidad, la Paz y el Desarrollo”

San Vicente, 16 de noviembre de 2023

**PARA** : Lic. Percy Javier Avalos Quispe  
**Jefe del Departamento de Enfermería Del Hospital Regional de Cañete.**

**DE** : Bachilleres de la Escuela Profesional de Enfermería de la Universidad Nacional del Callao.

**ASUNTO** : Solicito la autorización para aplicar herramienta de proyecto de investigación.

---

Es grato dirigirme a Ud. Saludarle cordialmente ante su despacho y departamento de enfermería, a su vez solicitarle la autorización para la aplicación del instrumento de información (encuesta), presentándole a los bachilleres **DIAZ MAYURI ERIKA JAZMIN, DIAZ MAYURI KAREN JAZMIN Y OJEDA GUTIERREZ ALDAHIR JOHAN MARCELO**, egresados de la Escuela Profesional de Enfermería de la Facultad de Ciencias de la Salud de la Universidad Nacional del Callao, quienes se encuentran desarrollando la tesis titulada “**SINDROME DE BURNOUT Y LA RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO LABORAL EN EL PERSONAL DE ENFERMERIA DEL HOSPITAL REGIONAL DE CAÑETE 2023**”, el trabajo de los egresados considera en la aplicación de instrumentos de evaluación, que cumplen con los criterios de trabajo de campo y forma parte de su trabajo de investigación.

Para tal efecto se sugiere la autorización y el apoyo correspondiente para que pueda realizar su trabajo de investigación con responsabilidad y eficiencia.

Sin otro particular me despido de usted no sin antes reiterarle los sentimientos de mi especial consideración y estima personal.

Atentamente.

  
DÍAZ MAYURI  
ERIKA JAZMIN

  
DÍAZ MAYURI  
KAREN JAZMIN

  
OJEDA GUTIERREZ  
ALDAHIR JOHAN MARCELO

“ AÑO DE LA UNIDAD , LA PAZ Y EL DESARROLLO “

04889 #87

**FORMATO UNICO DE TRÁMITE**

SEÑOR : DIRECTOR EJECUTIVO DEL HOSPITAL REZOLA

Nombres y Apellidos del Solicitante (Parentesco):

Aldahir Johan Marcelo Ojeda Gutierrez

Nombres y Apellidos del Paciente:

Nº de Historia Clínica: ..... DNI N°: 70786485 ..... Teléfono: 968090434

Domicilio: Jr. Ayacucho 600 # ..... Distrito: Imperial

**SOLICITO:**

- |                             |                          |   |                          |                               |                          |
|-----------------------------|--------------------------|---|--------------------------|-------------------------------|--------------------------|
| Certificado de Salud Mental | <input type="checkbox"/> | Constancia de Atención  | <input type="checkbox"/> | Constancia de Hospitalización | <input type="checkbox"/> |
| Certificado de Discapacidad | <input type="checkbox"/> | Constancia de Trabajo   | <input type="checkbox"/> | Informe Medico                | <input type="checkbox"/> |
| Certificado Medico          | <input type="checkbox"/> | Devolución de Dinero  | <input type="checkbox"/> | Copia de Historia Clínica     | <input type="checkbox"/> |
| Certificado de Invalidez    | <input type="checkbox"/> | Constancia de Practicas   | <input type="checkbox"/> | Constancia de Nacimiento      | <input type="checkbox"/> |
| Informe Radiológico         | <input type="checkbox"/> | Solicito autorización para aplicar herramienta de proyecto de investigación |                          |                               |                          |

FECHA DE ATENCION

Otros.....

Motivo de la Solicitud: Ante todo mis cordiales Saludo. Siendo egresado de la escuela de enfermería de la Universidad Nacional del Callao, Solicito que se me autorice el permiso para poder aplicar un proyecto de Investigación, que dicho tema es "SINDROME DE BURNOUT Y LA RELACION PARA LO CUAL ADJUNTO AL PRESENTE LOS REQUISITOS REQUERIDOS. CON DESEMPEÑO LABORAL EN EL PERSONAL DE ENFERMERIA"

Recibo de Pago en Caja Recaudadora  DNI

Otros: Solicitud

Por lo Expuesto, agradezco Señor Director , acceder a mi solicitud por ser de justicia.

Firma del Interesado: Ojeda Gutierrez

DNI N°: 70786485

Fecha: 17.11.2023



# ANEXO 7

## ALFA DE CROMBACH

ENCUESTADOS	ITEMS																					SUMA	
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21		22
E1	4	3	3	2	2	3	2	1	0	0	0	0	0	1	3	3	2	2	2	2	2	3	39
E2	3	3	2	2	3	2	3	2	2	1	2	1	1	1	4	3	3	3	3	3	3	3	53
E3	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	1	1	3	5	5	2	2	2	2	2	2	51
E4	2	2	2	2	1	2	2	2	2	1	1	0	1	1	3	4	3	3	3	3	3	3	47
E5	5	5	3	5	5	2	5	3	4	2	4	0	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	75
E6	0	1	1	0	0	2	1	1	0	0	0	0	0	0	1	5	4	5	5	5	5	5	41
E7	1	1	2	2	1	3	1	1	1	0	0	0	1	0	1	4	4	4	4	4	4	2	39
E8	1	1	1	1	0	2	0	5	0	2	2	2	0	0	5	5	5	3	2	5	3	4	49
E9	5	4	5	5	4	3	5	5	5	0	3	0	3	5	4	4	4	5	4	4	4	4	85
E10	5	5	5	5	5	5	5	5	5	0	1	0	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	94
E11	5	5	5	5	5	4	5	5	5	2	5	4	5	5	4	5	3	4	4	4	4	5	98
E12	5	5	4	5	4	4	4	5	4	3	4	1	3	5	5	5	4	5	4	3	4	4	90
E13	2	3	2	2	2	3	3	2	4	1	3	0	2	5	5	3	3	5	5	4	2	4	65
E14	5	5	5	4	5	5	5	5	5	2	5	1	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	100
E15	5	5	5	5	4	4	4	4	5	1	5	0	5	5	4	5	4	5	5	5	4	5	93
VARIANZA	3.277	2.438	2.109	2.777	3.250	1.465	3.371	3.875	5.715	5.465	7.250	8.609	10.000	11.359	9.000	8.625	11.359	12.984	14.840	16.234	19.250	20.559	1019.000

SUMATORIA DE VARIANZAS	183.81250
VARIANZA DE LA SUMATORIA DE LOS	518.86222

$$\alpha = \frac{K}{K-1} \left[ 1 - \frac{\sum S_i^2}{S_T^2} \right]$$

$$\alpha = \frac{21}{21-1} \left[ 1 - \frac{161.84}{484.16} \right] = 0.70$$

$\alpha$  = Coeficiente de confiabilidad del cuestionario: **0.68**  
 $K$  = Número de ítems del instrumento: 21  
 $\sum S_i^2$  = Sumatoria de varianzas de los ítems: 161.84  
 $S_T^2$  = Varianza total del instrumento: 484.16

RANGO	CONFIABILIDAD
0.53 a menos	Confiabilidad nula
0.54 a 0.59	Confiabilidad baja
0.60 a 0.65	Confiable
0.66 a 0.71	Muy confiable
0.72 a 0.99	Excelente confiabilidad
1	Confiabilidad perfecta

UESTA	ITEMS																			SUMA		
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19			
E1	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	3	4	3	4	3	86
E2	4	5	5	3	4	5	5	4	4	3	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	79
E3	4	4	4	3	4	5	4	4	5	3	5	4	4	5	4	4	4	3	3	3	3	76
E4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	5	5	5	5	4	3	3	3	89
E5	4	2	4	3	4	5	3	3	5	3	4	4	3	4	5	2	3	2	2	2	2	65
E6	5	4	4	5	5	5	2	4	3	4	4	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	83
E7	4	4	3	3	4	5	4	4	4	4	4	4	3	4	4	2	2	3	2	3	2	67
E8	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	93
E9	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	5	4	3	4	5	3	3	3	3	3	3	71
E10	3	3	4	4	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	4	5	84
E11	4	2	4	3	3	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	3	3	3	3	4	4	75
E12	3	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	3	3	2	3	2	2	3	2	3	2	64
E13	4	3	3	4	3	4	5	5	5	3	4	4	3	3	4	4	3	3	3	2	2	69
E14	3	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	85
E15	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	4	4	5	5	5	5	5	82
VARIANZA	0.462	0.960	0.382	0.560	0.400	0.222	0.756	0.373	0.373	0.533	0.240	0.329	0.667	0.862	0.382	1.227	1.227	0.862	1.449			1168.000

SUM	12.267
VARI	77.716

$$\alpha = \frac{K}{K-1} \left[ 1 - \frac{\sum S_i^2}{S_T^2} \right]$$

$$\alpha = \frac{19}{19-1} \left[ 1 - \frac{12.267}{77.716} \right] = 0.89$$

$\alpha$  = Coeficiente de confiabilidad del cuestionario: **0.89**  
 $K$  = Número de ítems del instrumento: 19  
 $\sum S_i^2$  = Sumatoria de varianzas de los ítems: 12.267  
 $S_T^2$  = Varianza total del instrumento: 77.716

RANGO	CONFIABILIDAD
0.53 a menos	Confiabilidad nula
0.54 a 0.59	Confiabilidad baja
0.60 a 0.65	Confiable
0.66 a 0.71	Muy confiable
0.72 a 0.99	Excelente confiabilidad
1	Confiabilidad perfecta