

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



**“SÍNDROME DE BURNOUT Y DESEMPEÑO LABORAL EN EL
PERSONAL DE ENFERMERÍA DEL SERVICIO DE EMERGENCIA
ADULTOS DURANTE LA COVID 19 DEL HOSPITAL NACIONAL
DANIEL ALCIDES CARRIÓN – 2022”**

**TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE ESPECIALISTA EN
ENFERMERÍA EN EMERGENCIAS Y DESASTRES**

AUTORAS:

CAROL VICTORIA, FARFÁN NARBASTA
GRESIA KATERIN MUCHAYPIÑA AGUILAR
MARIA KARINA, CANGAHUALA GONZALES

ASESORA: Dra. MARÍA ELENA TEODOSIO
YDRUGO

CALLAO - 2023
PERÚ

INFORMACIÓN BÁSICA

FACULTAD: Ciencias de la Salud

UNIDAD DE INVESTIGACIÓN: Segunda Especialidad Profesional

TÍTULO: “SÍNDROME DE BURNOUT Y DESEMPEÑO LABORAL EN EL PERSONAL DE ENFERMERÍA DEL SERVICIO DE EMERGENCIA ADULTOS DURANTE LA COVID 19 DEL HOSPITAL NACIONAL DANIEL ALCIDES CARRIÓN – 2022”

AUTORES/ CÓDIGO ORCID/DNI:

- **CAROL VICTORIA, FARFÁN NARBASTA**
CÓDIGO ORCID: 0009-0001-9107-208X
DNI: 43237836
- **GRESIA KATERIN MUCHAYPIÑA AGUILAR**
CÓDIGO ORCID: 0009-0008-3606-9743
DNI: 43026929
- **MARIA KARINA, CANGAHUALA GONZALES**
CÓDIGO ORCID:0009-0005-5396-5601
DNI: 45827157

ASESOR: Dra. María Elena Teodosio Ydrugo

CÓDIGO ORCID: 0000-0003-2749-1041

DNI: 25436457

LUGAR DE EJECUCIÓN: Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión

UNIDAD DE ANÁLISIS: Personal de Enfermería del Servicio de Emergencia

TIPO/ENFOQUE/ DISEÑO DE INVESTIGACIÓN: Correlacional/ Cuantitativo/ No experimental

TEMA OCDE: Ciencias de la Salud (3.03.00)

HOJA REFERENCIA

MIEMBROS DEL JURADO:

- | | |
|--|------------|
| <input type="checkbox"/> Dr. HERNÁN OSCAR CORTEZ GUTIÉRREZ | PRESIDENTE |
| <input type="checkbox"/> Lic. ESP. YRENE ZENAIDA BLAS SANCHO | SECRETARIA |
| <input type="checkbox"/> Mg. BRAULIO PEDRO ESPINOZA FLORES | VOCAL |

ASESORA: Dra. María Elena Teodosio Ydrugo

Nº de Libro: 05

Nº de Folio: 85

Nº de Acta de Sustentación: 011-2023

RESOLUCIÓN DE DECANATO N° 347-2022-D/FCS.- 18 de noviembre 2022

Document Information

| | |
|-------------------|--|
| Analyzed document | TESIS-FARFAN-CANGAHUALA-MUCHAYPIÑA.docx (D152675822) |
| Submitted | 2022-12-08 20:25:00 |
| Submitted by | |
| Submitter email | carito_fana420@hotmail.com |
| Similarity | 12% |
| Analysis address | fcs.investigacion.unac@analysis.arkund.com |

Sources included in the report

| | | | |
|-----------|---|---|----|
| SA | Universidad Nacional del Callao / TESIS YESSENIA EDITH CAYCHO CALAGUA.docx Document TESIS YESSENIA EDITH CAYCHO CALAGUA.docx (D111366689) Submitted by: yerika222@gmail.com Receiver: fcs.posgrado.unac@analysis.arkund.com |  | 17 |
| SA | Universidad Nacional del Callao / TESIS FINAL SONIA U-CALLAO.docx Document TESIS FINAL SONIA U-CALLAO.docx (D147872197) Submitted by: scardenast@unac.edu.pe Receiver: fcs.investigacion.unac@analysis.arkund.com |  | 1 |
| SA | Universidad Nacional del Callao / TANIA KRISTINA DE LA CRUZ CISNEROS.docx Document TANIA KRISTINA DE LA CRUZ CISNEROS.docx (D118245801) Submitted by: takridesi@hotmail.com Receiver: fcs.posgrado.unac@analysis.arkund.com |  | 11 |
| SA | Universidad Nacional del Callao / TESIS MAESTRIA YESSENIA EDITH CAYCHO CALAGUA.docx Document TESIS MAESTRIA YESSENIA EDITH CAYCHO CALAGUA.docx (D110833220) Submitted by: yerika222@gmail.com Receiver: fcs.posgrado.unac@analysis.arkund.com |  | 11 |
| SA | Universidad Nacional del Callao / Grupo 14_ Silvyth Sanchez y Lady Sanchez.docx Document Grupo 14_ Silvyth Sanchez y Lady Sanchez.docx (D116912834) Submitted by: fcs.posgrado@unac.edu.pe Receiver: fcs.posgrado.unac@analysis.arkund.com |  | 1 |
| SA | Universidad Nacional del Callao / PRIMERA REVISION DE TESIS DE ESPECIALIDAD RIVERA CARMONA-GAMBOA ALTAMIRANO.docx Document PRIMERA REVISION DE TESIS DE ESPECIALIDAD RIVERA CARMONA-GAMBOA ALTAMIRANO.docx (D82474201) Submitted by: jhon_rc15@hotmail.com Receiver: investigacion.fcs.unac@analysis.arkund.com |  | 5 |
| SA | Universidad Nacional del Callao / 3. LXXIII - JARA - MANCHA - MENDOZA.docx Document 3. LXXIII - JARA - MANCHA - MENDOZA.docx (D111113819) Submitted by: mlferrerm@unac.edu.pe Receiver: investigacion.fcs.unac@analysis.arkund.com |  | 2 |



UNIVERSIDAD NACIONAL DEL CALLAO
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
SEGUNDA ESPECIALIDAD PROFESIONAL

ACTA N° 011-2023

ACTA DE SUSTENTACIÓN DEL LXXXVI CICLO DE TALLER DE TESIS PARA OBTENER EL
TÍTULO DE SEGUNDA ESPECIALIDAD PROFESIONAL

Siendo las 13:00 hrs del día Lunes 02 del mes de enero del dos mil veintitrés, mediante el uso de la Multiplataforma Virtual Google meet de la Facultad de Ciencias de la Salud, se reunió el Jurado de Sustentación del LXXXVI Ciclo Taller de Tesis para Obtener Título de Segunda Especialidad Profesional, conformado por los siguientes Miembros:

- | | |
|---------------------------------------|------------|
| • Dr. HERNAN OSCAR CORTEZ GUTIERREZ | PRESIDENTE |
| • Lic. Esp. YRENE ZENAIDA BLAS SANCHO | SECRETARIA |
| • Mg. BRAULIO PEDRO ESPINOZA FLORES | VOCAL |

Con la finalidad de evaluar la sustentación de la Tesis Titulada:

"SÍNDROME DE BURNOUT Y DESEMPEÑO LABORAL EN EL PERSONAL DE ENFERMERÍA DEL SERVICIO DE EMERGENCIA ADULTOS DURANTE LA COVID 19 DEL HOSPITAL NACIONAL DANIEL ALCIDES CARRIÓN -2022"

Presentado por: Don (ña) CANGAHUALA GONZALES MARIA KARINA
Don (ña) FARFÁN NARBASTA CAROL VICTORIA
Don (ña) MUCHAYPIÑA AGUILAR GRESIA KATERIN

Con el quorum establecido según el Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad Nacional del Callao, aprobado por Resolución de Consejo Universitario N° 099-2021-CU del 30 de junio de 2022.

Luego de la Sustentación, los Miembros del Jurado Evaluador, formularon las respectivas preguntas, las mismas que fueron absueltas.

En consecuencia, el Jurado Evaluador acordó APROBAR con la escala de calificación cualitativa de BUENO, y calificación cuantitativa de CATORCE (14) la Tesis para optar el TÍTULO DE SEGUNDA ESPECIALIDAD PROFESIONAL EN ENFERMERIA EN EMERGENCIAS Y DESASTRES, conforme el artículo 27° del Reglamento mencionado, con lo que se dio por terminado el acto, siendo las 13:30 del mismo día.

Bellavista, 02 de enero del 2023.

Dr. HERNAN OSCAR CORTEZ GUTIERREZ
Presidente

Lic. Esp. YRENE ZENAIDA BLAS SANCHO
Secretaria

Mg. BRAULIO PEDRO ESPINOZA FLORES
Vocal

DEDICATORIA

A Dios, por guiarme y brindarme la fortaleza para seguir adelante.

A mi familia, que siempre me acompaña en cada paso que doy.

Carol Farfán Narbasta

A Dios, porque con él cuidándome todo lo puedo.

A mi familia, por la comprensión y el apoyo que me han brindado para lograr mi meta.

María Cangahuala Gonzales

Dedicado a mi familia por el apoyo incondicional, en cada una de mis metas trazadas en mi profesión.

Gresia Muchaypiña Aguilar

AGRADECIMIENTO

A la universidad Nacional del Callao, por su orientación académica, que, gracias a su gestión, nos llevamos un largo camino de poner en prácticas todo lo aprendido en su casa de estudios.

A las enfermeras profesionales asistenciales de la unidad de emergencia del Hospital Daniel Alcides Carrión, quienes nos dieron su apoyo en participar de estudio, y darnos su tiempo y colaboración con la recolección de datos de esta investigación.

Autoras

ÍNDICE

| | Pá |
|--|-----------|
| | g. |
| Índice | 1 |
| | |
| Tablas de | 3 |
| Contenido..... | |
| Tablas de | 4 |
| Gráficos..... | |
| Resumen..... | 5 |
| Abstract..... | 6 |
| Introducción..... | 7 |
| I.- PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA..... | 8 |
| 1.1 Descripción de la realidad | 8 |
| problemática..... | |
| 1.2 Formulación del | 9 |
| problema..... | |
| 1.3 Objetivos..... | 10 |
| ... | |
| 1.4 Justificación..... | 11 |
| ... | |
| 1.5 Limitantes de la | 11 |
| investigación..... | |
| II.- MARCO TEÓRICO..... | 13 |
| 2.1 Antecedente: Internacional y | 13 |
| nacional..... | |
| 2.2 Bases | 18 |
| teóricas..... | |
| 2.3 Conceptual..... | 25 |
| . | |

| | | |
|--------------|--|-----------|
| 2.4 | Definición de términos básicos: Funcionales a la investigación del problema..... | 26 |
| | ... | |
| III.- | HIPOTESIS Y VARIABLES..... | 27 |
| 3.1 | Hipótesis..... | 27 |
| | ... | |
| 3.2 | Definición conceptual de variables..... | 27 |
| 3.2.1 | Operacionalización de variables..... | 27 |
| IV.- | DISEÑO METODOLÓGICO..... | 28 |
| 4.1 | Tipo y diseño de investigación..... | 28 |
| 4.2 | Método de investigación..... | 28 |
| 4.3 | Población y Muestra..... | 29 |
| 4.4 | Lugar de estudio..... | 30 |
| 4.5 | Técnicas e instrumentos para la recolección de la Información..... | 31 |
| 4.6 | Análisis y procesamiento de datos..... | 32 |
| V.- | RESULTADOS..... | 33 |
| | . | |
| 5.1. | Resultados Descriptivos..... | 36 |
| 5.2. | Resultados Inferenciales..... | 38 |

| | | |
|-----------|--|-----------|
| VI | DISCUSIÓN DE RESULTADOS..... | 40 |
| 6.1. | Contrastación y Demostración de la Hipótesis con los resultados..... | 44 |
| 6.2. | Contrastación de los resultados con otros estudios similares..... | 45 |
| 6.3. | Responsabilidad ética de acuerdo a los reglamentos vigentes..... | 49 |
| | CONCLUSIONES..... | 50 |
| .. | | |
| | RECOMENDACIONES..... | 51 |
| ... | | |
| | REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS..... | 52 |
| | ANEXOS..... | 65 |
| | | |
| Anexo 1 : | Matriz de consistencia | 65 |
| Anexo 2 : | Instrumentos síndrome de Burnout y desempeño laboral..... | 66 |
| Anexo 3 : | Consentimiento informado..... | 67 |
| Anexo 4 : | Base de datos..... | 68 |

TABLAS DE CONTENIDO

| Nº de Tabla | | Pág |
|--------------------|--|------------|
| | | . |
| 5.1. | Datos Generales de los enfermeros del servicio de emergencia Adulto | 34 |
| 5.2. | Variable Síndrome de Burnout de los enfermeros del servicio de emergencia Adulto | 36 |
| 5.3. | Dimensiones del Síndrome de Burnout de los enfermeros del servicio de emergencia Adulto | 37 |
| 5.4 | Variable Desempeño Laboral de los enfermeros del servicio de emergencia Adulto | 38 |
| 5.5. | Dimensiones del Desempeño Laboral de los enfermeros del servicio de emergencia Adulto | 39 |
| 5.6. | Prueba de Normalidad para Síndrome de Burnout | 40 |
| 5.7. | Valores de Coeficiente de correlación | 42 |
| 5.8 | Correlación entre el síndrome de burnout con el desempeño laboral del personal de enfermería del servicio de emergencia adultos del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión. | 42 |
| 5.9. | Correlación entre la dimensión 1 la realización personal y la dimensión 1 el desempeño de la tarea del personal de enfermería del servicio de emergencia adultos del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión. | 43 |
| 5.10. | Correlación entre la dimensión 2 Despersonalización y la dimensión 2 el desempeño contextual de enfermería del servicio de emergencia adultos del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión. | 44 |
| 5.11. | Correlación entre la dimensión 3 Agotamiento Emocional y la dimensión 2 el desempeño Contraproducente de enfermería | 45 |

del servicio de emergencia adultos del Hospital Nacional
Daniel Alcides Carrión.

TABLAS DE GRÁFICOS

| Nº de Gráfico | | Pág |
|--------------------------|-------------------------------------|------------|
| | | . |
| 5.1. | Datos Generales | 35 |
| 5.2 | Síndrome de Burnout | 36 |
| 5.3. | Dimensiones del Síndrome de Burnout | 37 |
| 5.4. | Desempeño Laboral | 38 |
| 5.5. | Dimensiones del Desempeño Laboral | 39 |

RESUMEN

Este estudio tiene como objetivo determinar la relación entre el síndrome de burnout y desempeño laboral del personal de enfermería del servicio de emergencia adultos durante la COVID 19 del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión – 2022; la metodología utilizada fue de tipo cuantitativo, de diseño descriptivo simple correlacional y método hipotético – deductivo, no experimental; la muestra estuvo conformada por 59 profesionales de enfermería del servicio de emergencia adulto, se aplicó la técnica de la encuesta y como instrumentos se utilizaron dos cuestionarios; el primero fue para determinar el Síndrome de Burnout y el otro para evaluar el Desempeño Laboral, siendo ambos instrumentos válidos en Perú. Se obtuvo como resultados: que las enfermeras profesionales que laboran en emergencia adulto, tienen el nivel de desempeño laboral en 52.5% (31) tienen de alto, mientras que el 44.1% (26) en el nivel intermedio, y solo el 3.4% (2) tienen nivel bajo, en cuanto a la variable Síndrome de Burnout de las enfermeras profesionales que laboran en emergencia adulto, el 49.2% (29) tienen el nivel intermedio, mientras que el 47.5% (28) en el nivel alto, y solo el 3.4% (2) tienen nivel bajo; en cuanto a la relación de variables tuvieron los valores son $r = 0.387$ y $p = 0.002$ (p . Valor < 0.005), por lo que se concluyó que existe correlación significativa positiva de magnitud media entre las variables de síndrome de burnout y el desempeño laboral.

Palabras claves: Enfermería, Síndrome de burnout, desempeño laboral.

ABSTRACT

This study aims to determine the relationship between burnout syndrome and job performance of nursing staff in the adult emergency service during COVID 19 at the Daniel Alcides Carrion National Hospital - 2022; the methodology used was quantitative, with a simple correlational descriptive design and a hypothetical-deductive, non-experimental method; the sample consisted of 59 nursing professionals from the adult emergency service, the survey technique was applied and two questionnaires were used as instruments; the first was to determine the Burnout Syndrome and the other to assess Labor Performance, both instruments being valid in Peru. It was obtained as results: that the professional nurses who work in adult emergency, have the level of work performance in 52.5% (31) have high, while 44.1% (26) in the intermediate level, and only 3.4% (2) they have a low level, in terms of the Burnout Syndrome variable of professional nurses who work in adult emergencies, 49.2% (29) have an intermediate level, while 47.5% (28) have a high level, and only 3.4% (2) have a low level; Regarding the relationship of variables, the values were $r = 0.387$ and $p = 0.002$ ($p_Value < 0.005$), so it was concluded that there is a significant positive correlation of medium magnitude between the variables of burnout syndrome and job performance.

Keywords: Nursing, Burnout Syndrome, work performance.

INTRODUCCIÓN

En la actualidad se han producido diferentes cambios a consecuencia del COVID- 19, provocando un cambio en todo el sistema de salud, debido a que no se contaba con la capacidad de respuesta de una forma integral ante una demanda masiva de pacientes con una enfermedad nueva (COVID 19) (1).

Con esta pandemia el profesional de la salud se encuentra más propenso a sufrir el Síndrome de Burnout pudiendo afectar en gran medida su desempeño laboral y la atención que brinda al usuario ya que se encuentra en contacto directo con personas contagiadas con una enfermedad que aún no tiene cura, donde no cuenta con materiales para una protección adecuada y mucho temor de llevar esta enfermedad a casa, todo esto conlleva a un estado de estrés, angustia, incertidumbre, insatisfacción laboral, etc. Estos problemas conllevan a un desgaste continuo en el trabajo, perjudicando negativamente en el desempeño laboral del profesional de enfermería, en el logro de objetivos, la productividad, y aumenta el ausentismo laboral (2).

En el Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión en el servicio de emergencia adulto, el profesional de enfermería experimentó un exceso de carga laboral por el aumento de pacientes que requerían atención inmediata, todo esto provocó estrés y un deterioro en el desempeño laboral del profesional.

I. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. Descripción de la realidad problemática

La Organización Mundial de la Salud declara desde marzo del 2020 al coronavirus 2019 como pandemia, teniendo como primer caso reportado en Wuhan (China) en diciembre del 2019. En Latinoamérica el primer caso confirmado fue en Brasil el 26 de febrero del 2020 y en Perú fue el 5 de marzo del 2020. (3) Nuestro sistema de salud, así como el todo el mundo no se encontraba preparado para afrontar esta nueva enfermedad, la que fue en ascenso llevándose la vida de muchas personas. (4)

En los hospitales durante la primera y segunda ola el personal de salud se vio en la necesidad de trabajar jornadas laborales extenuantes ya que a causa de esta enfermedad muchos profesionales se fueron de licencia por considerarse personas vulnerables y a todo esto se sumó los descansos médicos del personal de primera línea, (5) conllevando a una rotación de personal a áreas críticas (UCI, UCIN, Emergencia, etc.) donde los pacientes presentaban alta carga viral y se requería de un estricto manejo de bioseguridad y uso adecuado de epp. (6) El profesional de enfermería tuvo que adaptarse a estas nuevas áreas, teniendo que realizar turnos de hasta 24 horas provocando sobrecarga laboral, fatiga, miedo, estrés, así como, temor a contagiarse con una nueva enfermedad de la cual no se conoce una cura. (7)

Durante la pandemia (COVID 19) en el ámbito de la salud, el Síndrome de Burnout se convirtió en un problema psicosocial aún más significativo, ya que, causó y sigue causando un manejo inadecuado del estrés crónico (8). Este síndrome es conocido también como síndrome de desgaste emocional y causa un efecto psicológico negativo en el personal de la salud (9), todo esto provoca un inadecuado desempeño laboral y una disminución en la productividad siendo estos algunos factores que influyen: la infraestructura precaria del hospital, la

falta de personal, la sobrecarga laboral, insuficientes insumos, etc. (10); todo esto conlleva al profesional a sentirse desmotivado, desinteresado, afectando el desempeño laboral (11).

En la Asamblea de Ginebra del 2020, la Organización Mundial de la Salud (OMS) (12) reconoció oficialmente que este síndrome fue una consecuencia del estrés laboral crónico, y este es la cuarta causa de enfermedad en el trabajador en el mundo, principalmente en el personal de salud (13). Percibiendo con mayor frecuencia en el servicio de emergencia, ya que, el profesional se encuentra en contacto directo con pacientes con patologías muy complejas (14), donde ellos son los espectadores del sufrimiento, la ira, la frustración, el miedo e inclusive la muerte, experimentando de esta forma un estrés psíquico, físico y emocional (15), por eso el autor Franco (16) refirió que los síntomas pueden contribuir a errores del personal de salud. (17)

A nivel mundial, la prevalencia de este síndrome en el personal de enfermería varía entre 20 % a 40 %, según Lozano (18), en el 2021 la presencia de la pandemia causada por el virus de COVID-19 y su continua evolución trae como consecuencia que el personal de salud experimenta problemas psicológicos (19).

La Revista Británica de Medicina "The Lancet", refirió que en el 2016 a nivel global entre 25 y 35% padecía del síndrome de burnout y que durante la pandemia el 51% del personal de salud reportó agotamiento severo y que este sector es el más afectado (20).

En Latinoamérica, según el estudio de Jácome, refirió que se encontraron resultados donde más del 90% del personal de enfermería presentó síndrome de Burnout moderado a severo (21).

En el Perú, en diferentes estudios nacionales se evidencia la prevalencia global del síndrome de burnout en los profesionales de la salud alcanzando un porcentaje de 12.5% (22) El ministerio de salud (MINSA) refiere que la salud mental con la llegada de la pandemia al Perú, se agravó más y de cada 100 peruanos 20 ya sufrían de este problema, es por ello que establecieron guías para evaluar la salud mental, en estas incluyen al Burnout como un problema que resulta del estrés, de presiones prolongadas y que pueden perjudicar el desempeño laboral del profesional de la salud (23).

Finalmente, en el Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión en el servicio de emergencia adulto, los profesionales de enfermería refieren que: “el estado no proporciona materiales para un protección adecuada contra este virus”, “tenemos miedo de contagiarnos y llevar esta enfermedad a nuestras familias”, “todos los días mueren personas, es una situación desesperante ver como mueren por falta de oxígeno, camas UCI, medicamentos, etc.”, se ha observado que el personal de enfermería tiene sobrecarga laboral y esta situación no solo está presente en este hospital, sino que es una problemática a nivel nacional, provocando en las enfermeras situaciones de estrés, irritabilidad, y cansancio; esta forma perjudica la atención y el cuidado al paciente. Es por este motivo que buscamos conocer la relación del síndrome de burnout con el desempeño laboral.

1.2. Formulación del problema

1.2.1. Problema General

¿Cuál es la relación entre el síndrome de burnout y desempeño laboral en el personal de enfermería del servicio de emergencia adultos durante la COVID 19 del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión – 2022?

1.2.2. Problemas Específicos

- ¿Cuál es la relación entre el agotamiento emocional y el desempeño de la tarea del personal de enfermería del servicio de emergencia adultos durante la COVID 19 del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión?
- ¿Cuál es la relación entre la despersonalización y el desempeño contextual en el personal de enfermería del servicio de emergencia adultos durante la COVID 19 del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión?
- ¿Cuál es la relación entre la realización personal y el desempeño contraproducente en el personal de enfermería del servicio de emergencia adultos durante la COVID 19 del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión?

1.3. Objetivos de la Investigación

1.3.1. Objetivo general

Determinar la relación entre el síndrome de burnout y desempeño laboral del personal de enfermería del servicio de emergencia adultos durante la COVID 19 del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión – 2022.

1.3.2. Objetivos específicos

- Identificar la relación el agotamiento emocional y su relación con el desempeño de la tarea del personal de enfermería del servicio de emergencia adultos durante la COVID 19 del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión
- Identificar la despersonalización y su relación con el desempeño contextual del personal de enfermería del servicio de emergencia adultos durante la COVID 19 del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión
- Identificar la realización personal y su relación con el desempeño contraproducente del personal de enfermería del servicio de emergencia adultos durante la COVID 19 del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión.

1.4 Justificación

Justificación Teórica

Esta investigación permitirá aportar conocimientos sobre la relación del Síndrome de Burnout y desempeño laboral en el profesional de enfermería que trabaja en emergencia, así como, podrá ser utilizado como antecedente de otras investigaciones, se podrá contrastar el resultado y nos permitirá planificar estrategias para prevenir el Síndrome de Burnout y mejorar el desempeño laboral.

Justificación Metodológica

En esta investigación obtendremos resultados verídicos y confiables sobre la relación del Síndrome de Burnout y el desempeño laboral, utilizando instrumentos validados, los cuales permiten obtener resultados sobre la

relación entre el Síndrome de Burnout y el desempeño laboral; estos instrumentos podrán ser utilizadas en diversos estudios.

Justificación Práctica

Permite evidenciar que el personal de enfermería que trabaja en el servicio de emergencia adulto tiene un riesgo de desarrollar el síndrome de burnout, si se relaciona con el desempeño laboral, así permitirá que el área responsable tome decisiones y acciones, con el fin mejorar estos problemas.

1.5. Limitantes de la investigación

1.5.1. Limitación teórica

En el Perú existe poca información bibliográfica sobre el síndrome de burnout y desempeño laboral en época de pandemia en el área local.

1.5.2. Limitación espacial

Este proyecto de investigación se desarrollará en la Provincia Constitucional del Callao en el distrito de Bellavista, en el Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión del Callao, básicamente en el servicio de emergencia adultos.

1.5.3. Limitación temporal

El desarrollo de este proyecto de investigación se llevará a cabo durante los meses de agosto hasta diciembre del año 2022.

II.- MARCO TEÓRICO

2.1 Antecedente: Internacional y nacional

2.1.1. Antecedentes internacionales

Días, S. Et. al. (Ecuador – 2022) en su estudio de tesis titulado “Síndrome de Burnout y Desempeño laboral del personal de Salud durante la pandemia COVID – 19”, con el objetivo de contrastar el síndrome de Burnout con el desempeño laboral en el contexto del Covid-19, el método empleado es descriptivo, transversal, cuantitativo correlacional, contando con una población de 80 profesionales de enfermería, utilizan “escalade Maslach Burnout Inventory”, y la adaptaciones del cuestionario de “desempeño laboral del hospital de Seguridad Social del Callao”, teniendo como resultados que el 53.8% tienen mediana prevalencia del nivel de Burnout, mientras que el 88% tiene nada de nivel de evaluación del desempeño laboral, en cuanto a la correlación de 0.96 y 1 siendo significativa, lo cual concluyen que en referencia al desempeño laboral de los encuestados poseen una evaluación alta de desempeño laboral con una desviación estándar de 0,492 y con disposición a tener un buen desempeño, en tanto, existe un grupo minoritario con desempeño laboral bajo (24).

Due, M. Et. al. (Estados Unidos - 2020), en su estudio titulado “Relación con el Síndrome de Burnout de Estilo de Liderazgo y Desempeño de Enfermería en pacientes de RSUD Bajawa”, tuvo el objetivo de determinar la relación del estilo de liderazgo con el síndrome de burnout y el desempeño de las enfermeras en la sala de hospitalización del Hospital del Distrito de Bajawa, teniendo como método correlacional, trasnversal, no experimental, con una población 104 profesionales de enfermería, y una muestra de 113, aplicando la técnica de encuesta, por medio del instrumento Cuestionario Gaya Kepemimpinan (Nursalam 2017), tuvieron como resultado que hubo relación entre estilo de liderazgo con sindrome de Burnout ($p = 0,000$), y este con desempeño de

enfermería ($p = 0,002$), lo cual concluyeron que la aplicación de un estilo de liderazgo positivo reducirá la incidencia del síndrome de burnout y por consiguiente, este mejorará el desempeño de las enfermeras (25).

Bricio, S. (Ecuador – 2020), siendo un estudio titulado “Síndrome de burnout y su relación con el desempeño de las funciones de enfermería en el Hospital General Martín Icaza de la ciudad de Babahoyo en los meses de octubre del 2019 a febrero del 2020”, con el objetivo de Determinar la relación entre el Síndrome de Burnout y el desempeño de las funciones de enfermería. Siendo el método empleado descriptivo, correlacional, no experimental, con una población de 109 enfermeras y auxiliares, con una muestra de 56 de muestreo no probabilístico, aplicaron las técnicas de observación y encuesta, donde el instrumento fundamental fue el Cuestionario Maslach Burnout Inventory (MBI), teniendo como resultado que el 62,5% de las enfermeras padecían Burnout emocional con mayor prevalencia con 71,43%, además de un notable impacto en la disminución del rendimiento de las funciones de enfermería, lo cual concluyeron que el síndrome de burnout tiene un alto grado de incidencia dentro del personal de enfermería, además de una influencia notable sobre las funciones de enfermería reduciendo su desempeño aun un nivel poco satisfactorio (26).

Liselotte, D. Et. al. (Estados Unidos – 2019), es un estudio con el título “Relación entre el Burnout, el ausentismo y el desempeño laboral entre las enfermeras estadounidenses”, con el objetivo de Evaluar la relación entre el Burnout profesional de los enfermeros y el ausentismo con el desempeño laboral, con el método empleado como transversal, descriptivo, no experimental; contaron con una población de 3098 enfermeros profesionales, aplicaron la encuesta por medio de instrumentos validados para medir las variables, siendo los resultados que el 35,3% presentaba síntomas de burnout, el 30,7% presentaba síntomas depresivos, el 8,3% se había ausentado 1 o más días en el último mes por motivos de salud personal y el 43,8% presentaba bajo rendimiento laboral en el último mes, as enfermeras que tenían burnout tenían más probabilidades de

haber estado ausentes 1 o más días en el último mes (OR 1,85, IC 95% 1,25-2,72) y tener un desempeño laboral deficiente (referente: alto desempeño; desempeño medio, OR 2,68, IC del 95% 1,82–3,99, lo cual concluyeron que el Burnout es frecuente entre las enfermeras y probablemente afecta el desempeño laboral (27).

Bakshi, E. Et. al. (Irán - 2018), en su estudio titulado “La frecuencia del burnout y su asociación con el desempeño laboral entre el personal de salud”, con el objetivo de correlacionar la frecuencia del agotamiento laboral y el desempeño laboral ente el personal sanitario, con el método empleado de correlacional, no experimental con una población de 136 profesionales de salud (enfermeros, médicos y auxiliares de enfermería) del centro de salud de Islam Abad-e-Gharb, Irán. Utilizaron para recolección de datos las escalas de Maslach Burnout Inventory (MBI) y Hersey y Escala de desempeño laboral de Goldsmith; siendo sus resultados que hay correlación inversa significativa entre el burnout laboral y el desempeño laboral ($p=0,000$, $r=-0,249$), concluyeron que la mayoría del personal experimentó niveles moderados a bajos de desempeño laboral y burnout, además, se encontró que el agotamiento laboral es un factor que afecta el desempeño laboral (28).

2.1.2 Antecedentes nacionales

Ñiquen, V. (Lambayeque - 2021) presento su estudio tesis titulada: “Síndrome de Burnout y desempeño laboral del personal de la micro red Mórrope, Lambayeque”. Con el objetivo de determinar la relación que existe entre el síndrome de Burnout y el desempeño laboral del personal de la micro red Mórrope, Lambayeque.; estudio con el método correlacional, descriptivo, no experimental, con una población de 100 de personas trabajadoras de los puestos de salud que conforman la micro red Mórrope, se empleó de instrumento el test de Maslach Burnout Inventory. Los resultados evidencian que más del 50% de participantes sufrió de cansancio emocional, 76% de

despersonalización, y 78% de falta de realización personal, concluye el estudio que existe una relación negativa donde ambas variables se relacionan directamente y guardan relación muy estrechamente (29).

Araujo, C. y Cubas, I. (Cajamarca - 2021) en su estudio titulado “Síndrome De Burnout Y Desempeño Laboral En Tiempos De Pandemia En El Personal De Enfermería Del Hospital Regional Docente Cajamarca 2021”, tiene como objetivo; Determinar la relación entre el síndrome de Burnout y desempeño laboral en tiempos de pandemia de COVID-19 en el personal de enfermería de las áreas críticas del Hospital Regional Docente Cajamarca , siendo un estudio cuantitativo, descriptiva, correlacional, aplicaron a muestra fueron 55 enfermeras que trabajaron en UCI, UCIN y Emergencia el Inventario de Agotamiento de Maslach (Burnout) y un cuestionario tipo Likert para el desempeño laboral, teniendo como resultado que existe relación inversa estadísticamente significativa entre Burnout y desempeño laboral en enfermeros(as) durante la pandemia demostrado por $p=0.041$ y el valor de Tau-c de Kendall ($T_c=-0.191$); y también hay relación inversa entre la dimensión de realización personal del Burnout y el desempeño laboral ($p=0.040$), lo cual concluyeron que los profesionales de enfermería son frágiles y vulnerable y que son sometidos al síndrome de burnout (30).

Caycho, Y. (Callao – 2021), en su estudio titulado “Síndrome de burnout y desempeño laboral en el personal de enfermería del servicio de cuidados críticos del Hospital Militar Central del Ejército del Perú, lima 2019”, con el objetivo de relacionar el síndrome de Burnout y el desempeño laboral en el personal de enfermería, siendo un estudio con la metodología cuantitativo, deductivo, transversal y correlacional; contando con muestra de 39 enfermeras; los instrumentos que utilizaron fueron: cuestionario Maslach Burnout Inventario y un instrumento para desempeño laboral, teniendo como resultados que el cruce entre la dimensión agotamiento emocional y la dimensión conocimiento ($Rho = -0.442$; $p = 0.005$), el cruce entre la dimensión agotamiento emocional y trabajo

en equipo ($Rho = -0.539$; $p = 0, 000$), el cruce entre la dimensión despersonalización y conocimiento ($Rho = -0.395$; $p = 0,013$) y en el cruce entre la dimensión despersonalización y trabajo en equipo ($Rho = - 0.395$, $p = 0. 013$) existe una relación significativa moderada y negativa entre las variables, concluyó que existe un nivel intermedio entre el síndrome de burnout (53.85%) y desempeño laboral (56.41%), no existiendo relación entre las variables (31).

Lauracio, C. y Lauracio, T. (Perú, Puno - 2020) en su estudio; titulado “Síndrome de Burnout y el desempeño laboral en el personal de salud del Centro de Salud Vallecito I-3”, presentaron el objetivos de Identificar si hay relación entre el síndrome de Burnout y el desempeño laboral en el personal de salud del Centro de Salud Vallecito I-3, siendo un estudio descriptivo – correlacional, teniendo como población por 21 personal de salud (odontólogos, médicos, enfermeras, obstétricas, personal técnico, biólogo, trabajador social), aplicaron la técnica de encuesta con los instrumentos fueron el test Maslach Burnout Inventory y el cuestionario de autoevaluación del desempeño laboral, teniendo como resultados que no existe correlación entre ambas variables Conclusión: Se concluye que el síndrome de Burnout es de nivel medio, el desempeño laboral es alto y que no se estableció relación entre ambas variables (32).

Vega, C. (Callao -2020), en su estudio de tesis titulado: “Síndrome de Burnout y desempeño laboral de los profesionales de Enfermería en el servicio de hospitalización COVID-19, Hospital Nacional Alberto Sabogal Sologuren” tuvo como objetivo establecer la relación entre el síndrome de Burnout y el desempeño laboral de los profesionales de enfermería en el servicio de hospitalización – COVID 19, siendo un estudio cuantitativo, relacional, no experimental, con una población de 50 enfermeros, aplican la ficha técnica de Inventario “Burnout” de Maslach (MBI), y la escala de observación de desempeño laboral, como resultado se encuentra que la mayoría son profesionales presento agotamiento emocional relacionado con el desempeño laboral ($\rho = -0.522$, $p=0.000$), la despersonalización relacionado con el

desempeño laboral ($\rho = -0.522$, $p = 0.000$), relación entre la realización personal y el desempeño laboral ($\rho = 0.597$, $p = 0.000$), todos tienen relación indirecta, moderada y significativa entre variables, Concluyendo que existe relación indirecta entre el síndrome de Burnout y el desempeño laboral de los profesionales de enfermería ($\rho = -0.581$, $p = 0.000$) (33).

Consuelo, C. (Lima - 2018) en su estudio titulada: "Síndrome de Burnout y desempeño laboral del personal asistencial del Hospital de la Policía Nacional del Perú", tuvo como objetivo Determinar la relación entre el Síndrome de Burnout y el desempeño laboral del personal asistencial, siendo un estudio cuantitativo, básica, correlacional, transversal, observacional, con una población de 180 del personal asistencial, utilizaron los instrumentos fueron dos cuestionarios de Maslach Burnout Inventory (MBI-HSS) para Burnout y el cuestionario para medir el Desempeño Laboral; Tiene como resultado que existe una relación débil e inversa entre la dimensión de agotamiento emocional y el desempeño laboral del personal asistencial ($r = -0,394$ y $p = 0,001$), existe una relación débil e inversa entre la dimensión despersonalización y el desempeño laboral del personal asistencial ($r = -0,420$ $p = 0,000$), existe una relación moderada y directa entre la dimensión de realización profesional y el desempeño laboral ($r = 0,569$ $p = 0,000$), Concluyeron que existe una relación muy débil e inversa entre el Síndrome de Burnout y el desempeño laboral según Spearman ($r = -0,228$ y $p = 0,001$) (34).

2.2 Bases teóricas

BETTY NEUMAN Y SU TEORÍA "MODELO DE SISTEMAS"

Neuman en el año 1982 expone su libro sobre los modelos de sistemas Neuman, el cual explica la función de enfermería bajo la salud mental equilibrado con el sistema de energía, lo cual implica estabilizar los niveles de salud mental en el logro de una práctica enfermero no cargado de factores

externos, que luego son reflejados en las actitudes del profesional de enfermería, que prevenir este estado es poder identificar los estresores del entorno, los que no favorecen al cuidado y puede prevenir la alteración de la conciencia como el delirium (35); cabe mencionar que el modelo de sistema Neuman se basa en torno a cada usuario a partir de sus mismas características psicológicas y físicas, con enfoque a niveles de ansiedad, estrés, acompañamiento laboral, entre otras perspectivas de cuestión social, donde la enfermera perfila un entorno de dominio de preocupación (36), como experiencia sistematizada que cumple con analizar las transformaciones del afrontamiento al estrés bajo el contexto de la salud mental, que dándose en lo laboral y cotidiano, se hace indispensable planear estrategias de reconocimiento y entrenamiento para enfermería (37).

HILDEGARD PEPLAU Y SU TEORIA “RELACIONES INTERPERSONALES”

Para Hildegart Peplau su teoría de las relaciones interpersonales se basa a partir que el ser humano no identifica ni complace sus carencias, el personal enfermero ayuda al usuario a reconocer las dificultades de salud y a buscar recursos para dar solución a sus problemas, es que, para llegar a una solución lo que debe de primar es la buena relación y comunicación enfermera – paciente, bajo el contexto de la educación estratégica dentro de su cuidado basado en la evidencia, y todo ello a través de la relación interpersonal, y que desde aquella idea es que Peplau crea esta teoría, la cual sería profundizada con el pasar del tiempo (38).

Según el autor Rodríguez (39) refiere que la teórica Peplau establece en la relación Enfermera – paciente, principalmente en controlar los estresores del entorno que pueden causar complicaciones en el paciente, lo cual expone las 4 fases que son:

Orientación: demostrando la necesidad del individuo, y con ello, la búsqueda de ayuda profesional (40).

Identificación: es reconocer del individuo que le genera los cuidados, la ayuda percibida en las dificultades del usuario, siendo un apoyo para manejar la patología y generar satisfacción en el usuario, priorizando su autonomía (41)

Explotación: cuando el usuario procura mantener la mejor relación posible y obtener todos los beneficios posibles (42).

Resolución: aquí el usuario decide abandonar los viejos pensamientos e inicia nuevas metas, por tanto, este logra identificarse por sí solo. Entonces, es imprescindible resaltar que el autor Peplau busca resaltar la relación enfermera – paciente para destacar el desarrollo interpersonal terapéutico bajo el contexto del entorno y la salud mental, como estrategias propias del cuidado enfermero (43).

2.3 Conceptual

Síndrome De Burnout

La Organización Mundial de la Salud (OMS) desde mayo del año 2019, reconoce al síndrome de burnout como una enfermedad profesional, la cual, se clasifica dentro del CIE 11 a partir de enero de este año, manifestando que es causado por agotamiento físico y mental el cual provoca una cronificación del estrés en el entorno laboral, también desmotivación, sentimiento de negativismo, desapego, agotamiento de la energía y depresión (44). En otras palabras, burnout es relacionada como una enfermedad de estrés en el trabajo, pues casi tres millones de personas mueren cada año a nivel mundial por este problema de enfermedad ocupacional, lo cual, afecta la salud y el bienestar personal, así como, la satisfacción laboral y colectiva, como manifiesta el Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el trabajo (INSST) de España (45).

Bajo la historia del Burnout o en español agotamiento, el psiquiatra norteamericano Freudenberger H. describió este síndrome en el año 1974 por primera vez y lo definió como “conjunto de síntomas médicos, biológicos y psicosociales que se desarrolla en la vida laboral como resultado de una

excesiva demanda de energía”, hoy en día, Burnout es un fenómeno causado por el estrés, y relacionado como un trastorno con el trabajo bajo el criterio de la expectativa de la sociedad actual (46).

Según Olivares, en Estados Unidos el burnout de los años 70 se describió como síndrome como una reacción adversa al trabajo, siendo la psicóloga Maslach C. quien utilizó el término Burnout, describiéndolo como un síndrome clínico que se caracteriza por agotamiento psíquico, entonces el término de Síndrome de Burnout (SB) puede ser psicológico, por agotamiento emocional, por despersonalización y una disminuida realización personal (47), y el SB es una respuesta al estrés laboral crónico, que integra las actitudes y los sentimientos o efectos negativos hacia las personas en el trabajo que suele presentarse en profesionales de la salud y en enfermería, en este último afectando su seguridad como riesgo psicolaborales (48).

Existen diversos estudios y escalas de medición para identificar este síndrome, en este estudio utilizaremos a Maslach y Jackson quienes publicaron el libro “MBI: Maslach Burnout Inventory - Manual” (49), una encuesta formada de 22 preguntas y que sirve como instrumento de medición para el Síndrome de Burnout y se compone de tres síntomas o dimensiones que se relacionan entre sí: la falta de realización personal, la despersonalización y el cansancio emocional (50), definidos a continuación:

a. Falta de realización personal

Se refiere cuando alcanzamos o desarrollamos nuestro máximo potencial como persona y nos convierte en la mejor versión de nosotros mismos, mientras que la falta de realización personal se caracteriza por la desilusión de los logros personales, de una actitud negativa hacia el trabajo y uno mismo, y que disminuye la productividad y autoestima (51).

Es cuando el personal de salud (enfermera) se evalúa negativamente afectado su habilidad en el trabajo y la relación que establece con las personas de su entorno, provocando que se muestren irritables, cínicos e irónicos (52).

b. Agotamiento emocional

Según Loya, los psicólogos Maslach y Leiter describen el Síndrome de Burnout con síntomas como fatiga o falta de energía y de recursos emocionales agotados, puede traer consigo sentimientos de frustración y tensión, tanto que no se tiene motivación de seguir lidiando por el trabajo (53). Hace referencia a que los individuos presentan sentimientos de estar agotados emocionalmente, es decir, que hay un desbalance entre lo que damos y lo que recibimos, cuando la enfermera percibe su agotamiento (54).

Las personas que padecen de agotamiento emocional se caracterizan porque dan todo en el trabajo ocurriendo la mayor parte de veces en trabajos con gran exigencia, demanda de sacrificios, tanto que carecen de tiempo para ellas mismas y no reciben reconocimientos, por lo que, los síntomas del agotamiento emocional son (55):

- Agotamiento mental: sensación subjetiva que surge después de largas horas de trabajo y que es desarrollada por un estrés emocional que se relaciona con el trabajo; evidenciándose en la disminución de los niveles de concentración y/o falta de motivación en el trabajo y sensación de que no hay nada que ofrecer a los demás (56).
- Cansancio físico: Es el daño que se relaciona con la postura y que puede provocar trastornos musculoesqueléticos que es causado por los cambios posturales de los pacientes (57).

- Insomnio: es la dificultad para dormir como un problema como vuelta la cabeza y eso dificulta conciliar el sueño, por lo que altera el bienestar psicológico, sobre todo cuando es causado por el aislamiento de control de la enfermedad y por los fuertes sentimientos de incertidumbre o angustia (58).

c. Despersonalización

Es llamado también como deshumanización y se refiere que aparecen sentimientos y actitudes negativas hacia el entorno laboral de desgaste psíquico laboral, derivando en conflictos interpersonales y aislamiento (59).

Desempeño Laboral

Desempeño laboral es el comportamiento o conducta real del trabajador para desarrollar competentemente sus deberes u obligaciones inherentes a un puesto de trabajo, en realidad comprende la peripicia o preparación técnica con la experiencia acumulada, hacia una eficacia en la toma de decisiones, como también destrezas en la ejecución de procedimientos y buenas relaciones interpersonales (60).

La perspectiva teórica del desempeño laboral son aquellas acciones y conductas ejecutadas para alcanzar objetivos propuestos con el trabajo, que dentro del sistema integrado del éxito empresarial, el trabajador refleja un rendimiento eficiente y recurrente, siendo una acción de gran valor, porque lograr las tareas en la organización puede ser directa o indirecta de anhelo del desempeño contextual, que de manera voluntaria beneficia al trabajador y la empresa (61). Cuando este trabajador, es el personal de enfermería, este debe estar capacitado, para que pueda brindar una atención con calidad y calidez al usuario, con adecuada interrelación con el equipo de trabajo, consigue que la comunicación

interna garantice que las actividades de la organización priorice el bienestar y compromiso con su desempeño en el trabajo (62).

El desempeño laboral del enfermero peruano engloba acciones transpersonales para un rendimiento y actuación en efectuar las funciones motivacionales de responsabilidad, que tiene a su cargo el contexto laboral clínico, donde las enfermeras trabajan los niveles más intensivos de áreas de alto riesgo, que pueden aumentar su estrés y disminuir su motivación, sin embargo es el desempeño que constituye del factor fundamental de la gestión y desarrollo organizacional hospitalario, la cultura de calidad y la calidad humana (63).

a. Desempeño de la tarea

Cuando enfermería se desempeña procesos de gestión con su equipo de trabajo, su actividad se convierte en una práctica llenos de desafíos, de integración y metas para ser gerente y líder en el grupo, donde pueda formar equipo, y sobre todo cumplan la misión institucional (64) , por lo que parte de su desempeño en la tarea es la organización en el trabajo y la gestión prioritaria, porque de estas condiciones se comparte responsabilidades y propósitos en común, y con ello, se interviene la individualización d las acciones de enfermería para tomar la posta de ser gestores de servicios que asegure la calidad asistencial a los usuarios, como la condición de trabajo que requiere de competencias, habilidades, y diferentes (65).

- **Organización de trabajo**

Es la fuerza laboral para organizar la atención enfermero cuando se enfrenta el estrés y la sobrecarga asistencial, una organización de trabajo subóptimo que se exagera cuando ha pasado la pandemia por COVID – 19, se asocia también con deficientes desempeños de los trabajadores para atender a los pacientes y la misma organización, y los estudios indican la relación de esta organización laboral con las interconexiones de los factores relacionados con el trabajo por turnos, el sueño y el estrés

laboral, que en la efectividad de las intervenciones de enfermería influyen en su desempeño laboral, entonces se entiende que la organización de trabajo de enfermería es más por la percepción que tienen, a medida que los líderes esperan con ansias los esfuerzos de recuperación y rediseño del trabajo, más se guía la toma de decisiones y la asignación de recursos para obtener resultados óptimos de enfermeras, pacientes y organizaciones (66).

- **Prioridades en Gestión**

La gestión del desempeño de enfermería es muy cuestionado por su valor como esencial para la evaluación del personal en conjunto con el equipo multidisciplinario, donde la gestión del desempeño se aplica de manera inadecuada en los establecimientos de salud a nivel primario, y en el nivel secundario debe realinearse para incluir la evaluación de los atributos clave necesarios para las reformas del sistema de salud actual, hacia una atención integral e integrada, incluida a la provisión de atención centrada en la persona, que es central para responder adecuadamente al perfil cambiante de la enfermedad, y estos procesos deben gestionarse adecuadamente para fomentar una visión compartida, inspirar a los trabajadores de la salud que te rodea, para construir una cultura de desempeño que impulsado bajo el sistema de salud de propósito común (67).

b. Desempeño contextual

Es la acción y el efecto de desempeñarse cuando la enfermería realiza sus funciones a las que está obligado por un cargo, y este se convierte en un accionar cotidiano, generando eficiencia gracias a los gestores, lo que significa que dentro del contexto de integrar la calidad de los servicios, por lo que se establecen idoneidad, capacidad o competencias para las acciones de enfermería con relación a la producción que se presta y se contextualiza a

cualquier profesión (68), pero sin dejar de lado los modos de actuar, interrelacionar, dialéctica, actitud y valores hacia el conocimiento de aplicar la orientación, organización y supervisión, avivando la iniciativa, la creación de soluciones, la responsabilidad y retos parte de la participación como profesional (69).

- **Iniciativa**

La enfermería cumple una función crucial y son el pilar de poder en la red de salud, actuando como maestras, cuidadoras y pensadoras críticas; sin embargo, no siempre es un proceso sencillo, con frecuencia es agotador y agotador tanto mental como físicamente (70), entonces la iniciativa es un esfuerzo gerencial para mejorar el ambiente de trabajo de los enfermeros, buscando el perfeccionismo, el apoyo del jefe de sala, la remuneración, la relación en el trabajo con otros enfermeros y la equidad del trabajo por turnos entre los enfermeros en equilibrio con la oferta laboral, la contribución de la iniciativa personal a la interacción examina las relaciones entre la iniciativa personal, el ambiente de trabajo y la satisfacción laboral entre las enfermeras (71).

- **Crea soluciones**

La enfermera que crea soluciones en su entorno de trabajo, lo hace más saludable, siendo un lugar de trabajo seguro, empoderado y satisfactorio, los entornos de trabajo más saludables conducen a enfermeras más satisfechas, lo que dará como resultado un mejor desempeño laboral y una mayor calidad en la atención al paciente, lo que posteriormente mejorará la viabilidad financiera de las organizaciones de atención médica, también fomentar un ambiente de trabajo saludable creando soluciones es un esfuerzo continuo de equipo (72).

- **Responsabilidad**

Las enfermeras son el centro de atención porque sus conocimientos y habilidades son necesarios e indispensable para la fuerza laboral de cualquier servicio de salud, y bajo este contexto se recrea la responsabilidad, su nivel, su autonomía y la agencia , lo cual interviene sus estilos de liderazgo de sus gerentes, convirtiéndose en líderes fundamentales para establecer el tono y crear el clima y la cultura que valoran o devalúan las condiciones de empoderamiento, basada en la filosofía valores llamada responsabilidad de enfermería basada en fortalezas y principios de capacidades innatas es decir centradas en la persona, empoderamiento y relaciones con los valores fundamentales como profesional (73).

- **Retos**

La profesión de enfermería es más gratificantes y desafiantes en el cuidado de la salud, puesto que durante el turno de 12 horas las enfermeras pueden asumir una carga de trabajo exigente debido a la escasez de personal; soportar el acoso laboral; exposición al riesgo de infección; y, a pesar de toda su experiencia profesional, deben asumir retos, como desafíos, que durante el apogeo de COVID-19, enfermería experimentó agotamiento emocional (mental y emocional) (67), estos desafíos en enfermería pueden parecer insuperables, los líderes de enfermería y otros expertos se centran en retos fundamentales al valor del reconocimiento, la identificación, elogios, promociones, entendimiento mutuo entre la dirección y las enfermeras (os) (74).

- **Participación activa**

Los profesionales de enfermería constituye un significativo grupo laboral, que se representa como un recurso humano activo, y su participación es valioso, porque componen la columna vertebral de los servicios asistenciales (69), entonces la participación activa de enfermería es cuando actúa en el servicio clínico destacando con responsabilidad,

habilidad, competencias, y todas sus actividades de cuidado, sin que los gestores deban de preocuparse de su desempeño o su ejercicio profesional, porque su praxis es significativo y distinguido en la singularidad de las acciones segura, humana y sin riesgos (75).

c. Desempeño contraproducente

Las enfermeras como profesionales de la salud se afectan de los problemas y aspectos negativos del trabajo, pues su labor es un desempeño que marca un hito como recurso humano, como parte integral del sistema de salud y se convierte en una clave en el éxito de los servicios de salud en general, de los servicios hospitalarios, estos servicios de enfermería se prestan en forma de actuación, de desempeño determinada por la calidad de los cuidados de enfermería prestados, la actuación de ellos en la aplicación de los cuidados es un indicador considerando que son las primeras componente de la atención del paciente y es crucial para garantizar el bienestar o el equilibrio de la vida laboral, y para mantener la calidad del tratamiento donde las enfermeras han sido capacitadas para brindar atención al paciente y mejorar la calidad de vida del paciente, por lo que su papel en el sistema de salud se está ampliando y cambiando el afrontamiento contraproducente de los problemas adherente del entorno laboral (76).

- **Problemas**

El desempeño del profesional de enfermería no esta excluido de los problemas del entorno laboral, por lo que los gerentes de la salud deben proporcionar los atributos de calidad de vida laboral necesarios para abordar la despersonalización del personal de enfermería, esto enfocado en las responsabilidades laborales que mejoran su desempeño a nivel global, estos problemas que surgen en el entorno laboral implica las condiciones de trabajo inseguras y poco saludables, la deficiente integración social en el trabajo y la poca relevancia social del trabajo que

impacta y afecta la manera insignificante de las condiciones de trabajo (77).

- **Aspectos negativos en el trabajo**

La enfermería es un trabajo de mucha presión, donde los deberes de las enfermeras llevan la enorme responsabilidad que atender o ayudar a los pacientes, sus procedimientos, documentar la atención y desempeñar funciones de liderazgo, que llevan de la mano sus problemas, ya sean a nivel organizacional, institucional o del mismo sistema de salud, que han generado desafíos considerables, lo que dificulta que las enfermeras hagan su trabajo de manera efectiva (78).

Es esencial reconocer y comprender que los desafíos que enfrentan las enfermeras para enfrentar los aspectos negativos en el trabajo, va más allá de los problemas del entorno laboral, si no que abarca una serie de problemas relacionados con el lugar de trabajo, con los pacientes, con sus familias, si no que llega a ser un impedimento de realizar la atención de salud y que están asociadas con la escasez de personal disponible, estrés laboral, particularmente en la profesión de enfermería, se ha convertido en un problema importante que enfrentan las enfermeras; la presión excesiva, una gran carga de trabajo, la inseguridad laboral, los bajos niveles de satisfacción laboral, los conflictos internos y la falta de autonomía contribuyen a ese estrés (79).

2.4 Definición de términos básicos

Síndrome: conjunto de síntomas que caracteriza a una patología de causa genética, que puede manifestar una persona y que puede ser de causa desconocidas (80).

Síndrome de burnout: es el que implica un desgaste profesional o factor de riesgo laboral, de manera inadecuada de afrontar un estrés crónico, conjunto de actitudes y sentimientos negativos con las personas q estas en contacto directo en el trabajo, que se caracteriza por agotamiento emocional y sentimiento de cinismo (81).

Estrés crónico: cuando una persona no puede ver la salida a una situación que le puede hasta deprimir, bajo presiones implacables durante periodo interminables, y que precede potencialmente tanto a condiciones psicológicas como fisiológicas adversas (82).

Desempeño laboral: es la acción actitud que tiene el personal para lograr los objetivos de alcanzar la meta organizacional, como el valor total esperado como conducta discreta que un individuo lleva a cabo durante un estándar período de tiempo (83).

Trabajo en equipo: es cuando un grupo de personas trabajan juntos utilizando sus habilidades y destrezas para cooperar con todos los integrantes para un bien común, sin importar los conflictos personales que puedan tener (84)

Profesional: persona que ejerce su profesión con relevante capacidad y aplicación, miembro de una profesión que se rige por código y ética (85).

Enfermería: Es una disciplina consolidada profesional que abarca cuidados autónomos, dignos y colaborativo ofrecido a las personas, familias y grupos poblacionales, ya sean que estén enfermos o sanos; enfermería brinda cuidados que incluyen la promoción de la salud, la prevención de la enfermedad y un cuidado de las personas en condición de discapacidad e incluso moribundas (86).

Pandemia: Un brote de enfermedad que infecto – contagiosa que se disemina en todo el mundo desde la epidemia propagándose rápidamente (87).

COVID 19: La OMS, los coronavirus son una extensa familia de virus que pueden causar enfermedades tanto en animales como en humanos, identificado como virus SARS-CoV-2, es muy contagioso y se transmite rápidamente de persona a persona a través de la tos o secreciones respiratorias, y por contactos cercanos (88).

III.- HIPOTESIS Y VARIABLES

3.1. Hipótesis

3.1.1 Hipótesis general

Existe relación significativa entre el síndrome de burnout con el desempeño laboral del personal de enfermería del servicio de emergencia adultos del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión.

No existe relación significativa entre el síndrome de burnout con el desempeño laboral del personal de enfermería del servicio de emergencia adultos del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión.

3.1.2 Hipótesis específicas

- El agotamiento emocional se relacionará significativamente con el desempeño de la tarea del personal de enfermería del servicio de emergencia adultos del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión.
- La despersonalización se relacionará significativamente con el desempeño contextual del personal de enfermería del servicio de emergencia adultos del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión.
- La realización personal se relacionará significativamente con el desempeño contraproducente del personal de enfermería del servicio de emergencia adultos del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión.

3.2. Definición conceptual de variables

- **Variable independiente: Síndrome de Burnout**

Es la manera inadecuada de afrontar el estrés crónico, teniendo como rasgos principales al agotamiento emocional, la despersonalización y la disminución del desempeño laboral (89).

- **Variable Dependiente: Desempeño laboral**

Es el comportamiento o la conducta real de los trabajadores, tanto en el orden profesional y técnico, como en las relaciones interpersonales que se crean en la atención del proceso salud / enfermedad de la población; en el cual influye a su vez, de manera importante el componente ambiental, que implica determinar la calidad del desempeño laboral, es necesario tener en cuenta las condiciones de trabajo y las personales, en las que hay que profundizar al analizar los resultados evaluativos, a fin de determinar de los problemas identificados (90).

3.3. Operacionalización de Variables

| VARIABLE | DEFINICIÓN CONCEPTUAL OPERACIONAL | DIMENSIONES | INDICADORES | ESCALA DE MEDICIÓN |
|---------------------|---|----------------------------|---|--|
| Síndrome de burnout | <p>DEFINICIÓN CONCEPTUAL</p> <p>Es la manera inadecuada de afrontar el estrés crónico, teniendo como rasgos principales al agotamiento emocional, la despersonalización y la falta de realización personal.</p> <p>Saborio L, Murillo L. Costa Rica [Revista en internet]. 2015</p> <p>DEFINICION OPERACIONAL</p> <p>Es la interpretación del nivel de estrés que presenta el personal de enfermería del servicio de emergencia adulto, evaluado mediante un cuestionario que aborda tres dimensiones: la realización personal, la despolarización y el agotamiento emocional el cual tiene una escala de medición: alto, medio y bajo.</p> | Agotamiento emocional | Fatiga Frustración | Nivel Alto (27-54) Nivel Medio (19-26) Nivel Bajo (0-19) |
| | | Despersonalización | Irritabilidad Deshumanización | Nivel Alto (10-30) Nivel Medio (6-9) Nivel Bajo (0-5) |
| | | Falta realización personal | Eficacia Buen trato | Nivel Alto (40-48) Nivel Medio (34-39) Nivel Bajo (0-33) |
| Desempeño laboral | <p>DEFINICIÓN CONCEPTUAL</p> <p>Es el comportamiento o la conducta real de los trabajadores, tanto en el orden profesional y técnico, como</p> | Desempeño de la tarea | Organización de trabajo Prioridades Gestión | Nivel bajo: 0 - 7 Nivel intermedio: 8-15 Nivel alto: 16-20 |

en las relaciones interpersonales que se crean en la atención del proceso salud / enfermedad de la población;

| | | | |
|--|----------------------------|--|---|
| <p>en el cual influye a su vez, de manera importante el componente ambiental.</p> <p>Para determinar la calidad del desempeño laboral, es necesario tener en cuenta las condiciones de trabajo y las personales, en las que hay que profundizar al analizar los resultados evaluativos, a fin de determinar de los problemas identificados.</p> <p>Ramón Syr Salas Perea 2012</p> <p>DEFINICION OPERACIONAL</p> <p>Se relaciona directamente con los recursos humanos y sus acciones que van dirigidas a una meta; se basa en el rendimiento del trabajador.</p> <p>Sy Corvo, Helmut (10 junio de 2022)</p> | Desempeño contextual | <p>Iniciativa</p> <p>Crea soluciones</p> <p>Responsabilidad</p> <p>Retos</p> <p>Participación activa</p> | <p>Nivel bajo: 5 - 17</p> <p>Nivel intermedio: 18-35</p> <p>Nivel alto: 36-50</p> |
| | Desempeño contraproducente | <p>Problemas</p> <p>Aspectos negativos en el trabajo</p> | <p>Nivel bajo: 0 - 7</p> <p>Nivel intermedio: 8-15</p> <p>Nivel alto: 16-20</p> |

IV.- DISEÑO METODOLOGICO

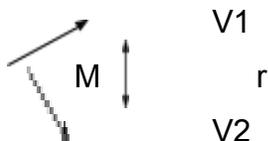
4.1. Tipo y diseño de investigación

4.1.1. Tipo de investigación:

El presente estudio es de tipo cuantitativo, ya que permite medir y cuantificar numéricamente la variable dependiente e independiente, es decir, se medimos el Síndrome de burnout y desempeño laboral en el personal de enfermería del servicio de emergencia adultos durante la COVID 19.

4.1.2. Diseño de la investigación

El diseño de este estudio es descriptivo simple correlacional, porque presenta los hechos tal y como son, determinando la relación entre ambas variables; y de corte transversal, ya que los hechos se dieron en un determinado tiempo y espacio.



Donde:

M: Muestra representativa

V1: Síndrome de Burnout

V2: Desempeño Laboral

r: Relación entre ambas variables

4.2 Método de investigación.

El método que utilizamos en el presente estudio es hipotético deductivo. Es decir que permite extraer la veracidad o falsedad a través de una hipótesis deducida porque describe y evalúa algunas características de una situación en particular en un determinado momento.

4.3. Población y Muestra

4.3.1. Población

La población de estudio fue conformada por 70 enfermeras del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión que laboran en el área de emergencia adultos.

4.3.2. Muestra

Es obtenida por muestreo probabilístico no aleatorio, donde se obtiene una muestra conformada por 59 profesionales de enfermería del servicio de emergencia adulto del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión.

$$n = \frac{z^2 pqN}{\varepsilon^2(N-1) + z^2 pq}$$

n = Tamaño de la muestra = 59

N = 70 pacientes hospitalizados

Z= 1.96, constante según el nivel de confianza del 95%.

p = 50% población estimada que presenta desempeño laboral adecuado

q = 50% población estimada que no presenta desempeño laboral adecuado

e= 5% error de precisión

4.3.3. Criterios de inclusión

- Licenciadas que acepten participar libremente en la investigación.
- Licenciadas de enfermería que hayan trabajado en el servicio de emergencia COVID durante la pandemia.
- Licenciadas en Enfermería que tengan todo tipo de contrato (nombradas, plazo fijo, CAS y CAS COVID)

4.3.4. Criterios de exclusión

- Licenciadas de enfermería que no autoricen su participación.
- Licenciadas de enfermería que no hayan trabajado durante la pandemia.

4.4. Lugar de estudio

Este estudio se realizará en el servicio de emergencia adultos del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión, institución de nivel III-1, que se encuentra ubicado en el distrito de Bellavista Provincia Constitucional Del Callao, cuenta con los servicios de emergencia COVID, emergencia NO COVID, Medicina General, Obstetricia, Odontología, Psicología, Farmacia, Laboratorio entre otros. El servicio de emergencia adultos está ubicado en el primer piso, el horario de atención es de lunes a domingos y feriados las 24 horas del día. Este servicio brinda atenciones en trauma shock, UCYME, UCE, tópico de cirugía, tópico de medicina, tópico de traumatología según las necesidades de la población.

4.5 Técnicas e instrumentos para la recolección de la información

4.5.1. Técnica

Para el estudio de investigación se aplicó la técnica de la encuesta en ambas variables, permitiendo obtener información por medio de preguntas dirigidas.

4.5.2. Instrumento

Instrumento Para Evaluación De Síndrome De Burnout

El instrumento que se utilizó en este estudio es el Maslach Burnout Inventory creado por Maslach & Jackson en su versión de 1986, que determina el Síndrome de Burnout, siendo este instrumento el más utilizado en todo el mundo y tiene una fiabilidad cercana al 90%. (91)

En Perú el instrumento Maslach Burnout Inventory — Human Services Survey (MBI-HSS), fue adaptado y validado por Rodríguez en el año 2017, en su estudio titulado: “Síndrome de burnout en el profesional de Enfermería del Servicio de Emergencia del Hospital Carlos Lanfranco La Hoz 2017”, este instrumento tuvo una validez del 100% y obtuvo una prueba binomial de 0.05. (92)

Este instrumento consta de 22 preguntas distribuidas en tres dimensiones: agotamiento emocional, despersonalización y falta de realización personal.

Cada pregunta cuenta con 7 alternativas las cuales tienen un determinado puntaje, siendo estos los siguientes:

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

Las puntuaciones bajas en la dimensión faltan de realización personal y altas en la dimensión de agotamiento emocional y despersonalización, evidencian el síndrome de burnout.

Síndrome de Burnout

Alto: 104 a 154 puntos

Intermedio: 52 – 103 puntos

Bajo: 22 – 51 puntos

La clasificación de las dimensiones del síndrome de burnout es de la siguiente manera:

- **Agotamiento emocional**
 - Alto: De 27 a 54 puntos
 - Intermedio: 19 – 26 puntos
 - Bajo: 0 – 19 puntos
- **Despersonalización**
 - Alto: 10 – 30 puntos
 - Intermedio: 6 – 9 puntos

Bajo: 0 – 6 puntos

– **Falta de realización personal**

Alto: 40 – 48 puntos

Intermedio: 34 – 39 puntos

Bajo: 0 – 33 puntos

Instrumento Para Evaluación De Desempeño Laboral individual

Se utilizará como instrumento, el cuestionario para evaluar el desempeño laboral individual de licenciadas de enfermería del servicio de emergencia adulto, se considera la escala tipo Likert (Individual Work Performance Questionnaire – IWPQ) del autor original Koopmans en el año 2014 en Colombia, sin embargo, es actualizado por el autor Geraldo en Perú, en el año 2022. El cual estará conformado por 14 ítems que están divididas en tres dimensiones: desempeño de la tarea (4 ítems), desempeño contextual (6 ítems), desempeño contraproducente (4 ítems),

Las respuestas son de opción múltiple tipo Likert, distribuidas de la siguiente forma:

1 = Nunca

2 = Casi nunca

3 = A veces

4 = Casi siempre

5 = Siempre

Las calificaciones para relaciones laborales son de:

Nivel bajo de 1 – 23 puntos

Nivel intermedio de 24 – 47 puntos

Nivel alto de 48 - 71 puntos

Principios Éticos

- Principio de Autonomía
Se contará con la participación del profesional de enfermería del servicio de emergencia adulto, quienes darán su aprobación mediante el consentimiento informado (anexo) y su participación será de forma voluntaria, anónima y libre.
- Principio de beneficencia
Permitirá prevenir y tratar el síndrome de burnout y a su vez mejorar el desempeño laboral, buscando el bienestar en todo momento, como la mejoría de la salud física, mental y psicológica del profesional de enfermería.
- Principio De No Maleficencia
Los participantes de este estudio no sufrirán ningún perjuicio físico, psicológica o social, se protegerá la información personal y quedará en todo momento en reserva.
- Principio de Justicia
Todos los profesionales de enfermería recibirán un trato equitativo y justo. No habrá discriminación de ninguna índole.

4.6 Análisis y procesamiento de datos

Culminada la etapa de recolección de datos se realizará el procesamiento de datos descriptivos que se hará estableciendo frecuencia, media, lo cual se presentará en cuadros estadísticos de correlación y tablas cruzadas.

RESULTADOS

5.1. RESULTADOS DESCRIPTIVOS

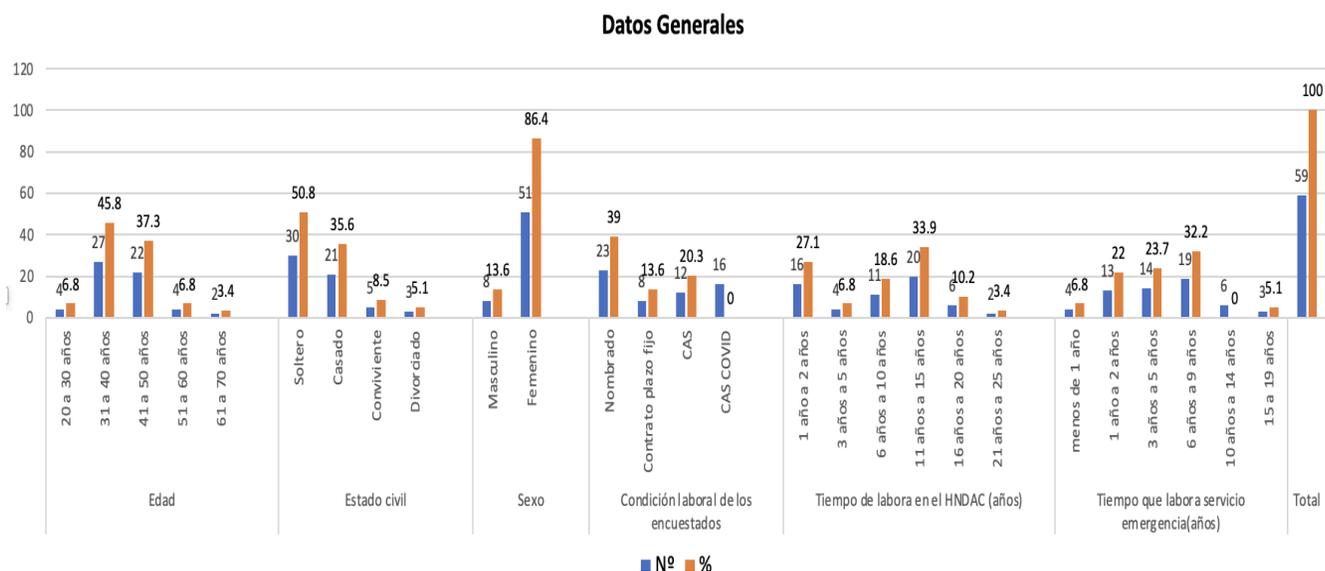
TABLA 5.1.1
Datos Generales de los enfermeros del servicio de emergencia Adulto

| Datos Generales | | | |
|--|---------------------|----|------|
| | | Nº | % |
| Edad | 20 a 30 años | 4 | 6.8 |
| | 31 a 40 años | 27 | 45.8 |
| | 41 a 50 años | 22 | 37.3 |
| | 51 a 60 años | 4 | 6.8 |
| | 61 a 70 años | 2 | 3.4 |
| Estado civil | Soltero | 30 | 50.8 |
| | Casado | 21 | 35.6 |
| | Conviviente | 5 | 8.5 |
| | Divorciado | 3 | 5.1 |
| Sexo | Masculino | 8 | 13.6 |
| | Femenino | 51 | 86.4 |
| Condición laboral de los encuestados | Nombrado | 23 | 39,0 |
| | Contrato plazo fijo | 8 | 13,6 |
| | CAS | 12 | 20,3 |
| | CAS COVID | 16 | 27,1 |
| Tiempo de labora en el HNDAC (años) | 1 año a 2 años | 16 | 27,1 |
| | 3 años a 5 años | 4 | 6,8 |
| | 6 años a 10 años | 11 | 18,6 |
| | 11 años a 15 años | 20 | 33,9 |

| | | | |
|-----------------|-------------------|----|-------|
| | 16 años a 20 años | 6 | 10,2 |
| | 21 años a 25 años | 2 | 3,4 |
| <hr/> | | | |
| | menos de 1 año | 4 | 6,8 |
| Tiempo que | 1 año a 2 años | 13 | 22,0 |
| labora servicio | 3 años a 5 años | 14 | 23,7 |
| emergencia(años | 6 años a 9 años | 19 | 32,2 |
|) | 10 años a 14 años | 6 | 10,2 |
| | 15 a 19 años | 3 | 5,1 |
| Total | | 59 | 100.0 |

Fuente: Cuestionario aplicado al personal de enfermería de emergencia Adulto, 2022.

Gráfico 5.1.1
Datos Generales



Se puede observar en la tabla y gráfico 5.1.1 donde los encuestados (59) el 100% de profesionales de enfermería del servicio de emergencia, según la tabla de frecuencia

agrupada se comprende que respecto a la edad, que el 45.8% (27) son entre 31 a 40 años la mayoría, con respecto al estado civil, el 50.8% (30) son solteros la mayoría, con respecto al sexo, el 86.4% (51) son femeninas, en cuanto a la condición laboral, el 39.0% (23) son nombrados, con respecto al tiempo que laboran en el hospital (HNDAC) el 33.9% (20) son entre 11 a 15 años, y con respecto al tiempo que labora en el servicio de emergencia adulto, el 32.2% (19) tienen entre 6 a 9 años.

TABLA 5.1.2
Variable Síndrome de Burnout de los enfermeros del servicio de emergencia Adulto

| Síndrome de Burnout | | | | |
|---------------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
| Alto | 28 | 47,5 | 47,5 | 47,5 |
| Intermedio | 29 | 49,2 | 49,2 | 96,6 |
| Bajo | 2 | 3,4 | 3,4 | 100,0 |
| Total | 59 | 100,0 | 100,0 | |

Fuente: Cuestionario aplicado al personal de enfermería de emergencia Adulto, 2022.

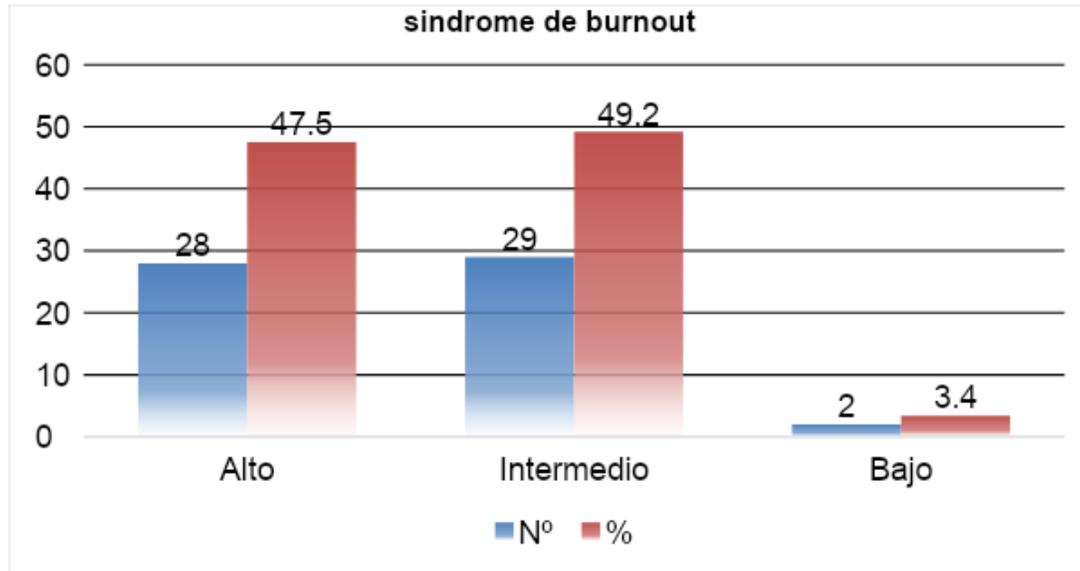
Criterio de clasificación de Síndrome De Burnout

Alto: De 104 A 154 Puntos

Intermedio: De 52 – 103 Puntos

Bajo: De 22 – 51 Puntos

GRÁFICO 5.1.2
Síndrome de Burnout



En la tabla y gráfico 5.2 se puede observar que la variable Síndrome de Burnout de los enfermeros profesionales que laboran en emergencia adulto, el 49.2% (29) tienen el nivel intermedio, mientras que el 47.5% (28) en el nivel alto, y solo el 3.4% (2) tienen nivel bajo.

TABLA 5.1.3
Dimensiones del Síndrome de Burnout de los enfermeros del servicio de emergencia Adulto

| Dimensiones deñ síndrome de Burnout | | Nº | % |
|-------------------------------------|------------|----|------|
| Dimensión 1: Realización Personal | Alto | 30 | 50.8 |
| | Intermedio | 16 | 27.1 |
| | Bajo | 13 | 22 |

| | | | |
|---------------------------------------|------------|----|------|
| Dimensión 2: Despersonalización | Alto | 24 | 40.7 |
| | Intermedio | 20 | 33.9 |
| | Bajo | 15 | 25.4 |
| Dimensión 3: Agotamiento Emocional | Alto | 29 | 49.2 |
| | Intermedio | 28 | 47.5 |
| | Bajo | 2 | 3.4 |

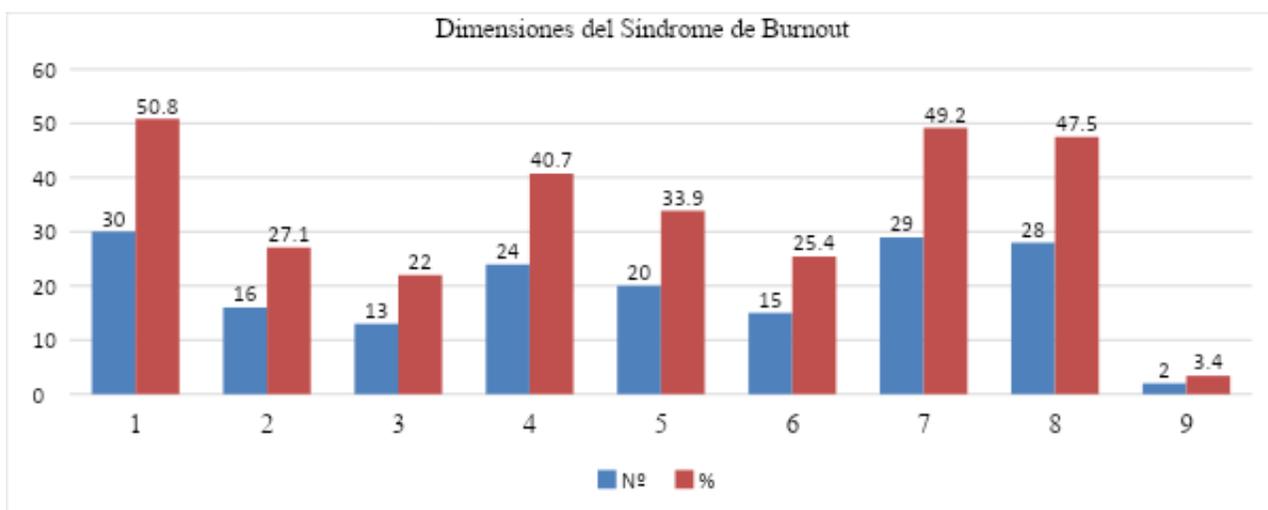
Fuente: Cuestionario aplicado al personal de enfermería de emergencia Adulto, 2022.

Criterio de clasificación de las dimensiones del Síndrome De Burnout

| | | |
|----------------------------|-----------------------------|-------------------------------|
| Realización Personal | Despersonalización | Agotamiento Emocional |
| Alto: 40 – 48 Puntos | Alto: De 10 – 30 Puntos | Alto: De 27 A 54 Puntos |
| Intermedio: 34 – 39 Puntos | Intermedio: De 6 – 9 Puntos | Intermedio: De 19 – 26 Puntos |
| Bajo: 0 – 33 Puntos | Bajo: De 0 – 6 Puntos | Bajo: De 0 – 19 Puntos |

GRÁFICO 5.1.3.

Dimensiones del Síndrome de Burnout



En la tabla y gráfico 5.1.3 se puede observar que las dimensiones del Síndrome de Burnout de los enfermeros profesionales que laboran en emergencia adulto, con respecto en la dimensión 1: realización personal el 50.8% (30) tienen el nivel alto la

mayoría, mientras que la dimensión 2: despersonalización el 40.7% (24) tienen el nivel alto, y en la dimensión 3: agotamiento emocional el 49.2% (29) tienen nivel alto también.

TABLA 5.1.4.

Variable Desempeño Laboral de los enfermeros del servicio de emergencia Adulto
Desempeño laboral

| | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Alto | 31 | 52,5 | 52,5 | 52,5 |
| Intermedio | 26 | 44,1 | 44,1 | 96,6 |
| Bajo | 2 | 3,4 | 3,4 | 100,0 |
| Total | 59 | 100,0 | 100,0 | |

Fuente: Cuestionario aplicado al personal de enfermería de emergencia Adulto, 2022.

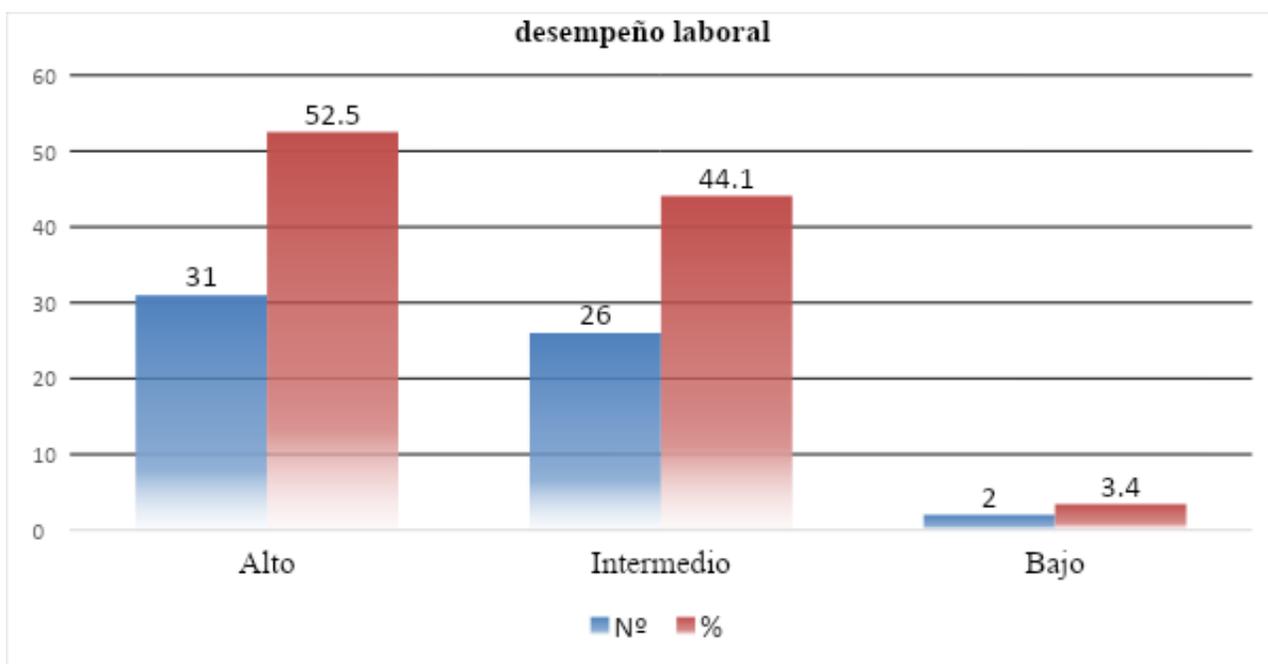
Criterio de clasificación de desempeño laboral

Nivel bajo de 1 - 23 puntos

Nivel intermedio de 24 - 47 puntos

Nivel alto de 48 - 71 puntos

GRÁFICO 5.1.4
Desempeño Laboral



En la tabla y gráfico 5.4 se puede observar que la variable Desempeño laboral de los enfermeros profesionales que laboran en emergencia adulto, el 52.5% (31) tienen el nivel alto, mientras que el 44.1% (26) en el nivel intermedio, y solo el 3.4% (2) tienen nivel bajo.

TABLA 5.1.5.
Dimensiones del Desempeño Laboral de los enfermeros del servicio de emergencia Adulto

| Dimensiones de la variable Desempeño laboral | | Nº | % |
|--|----------------|----|------|
| Dimensión 1: Desempeño de la Tarea | Alto | 25 | 42.4 |
| | Intermedi o | 26 | 44.1 |
| | Bajo | 8 | 13.6 |

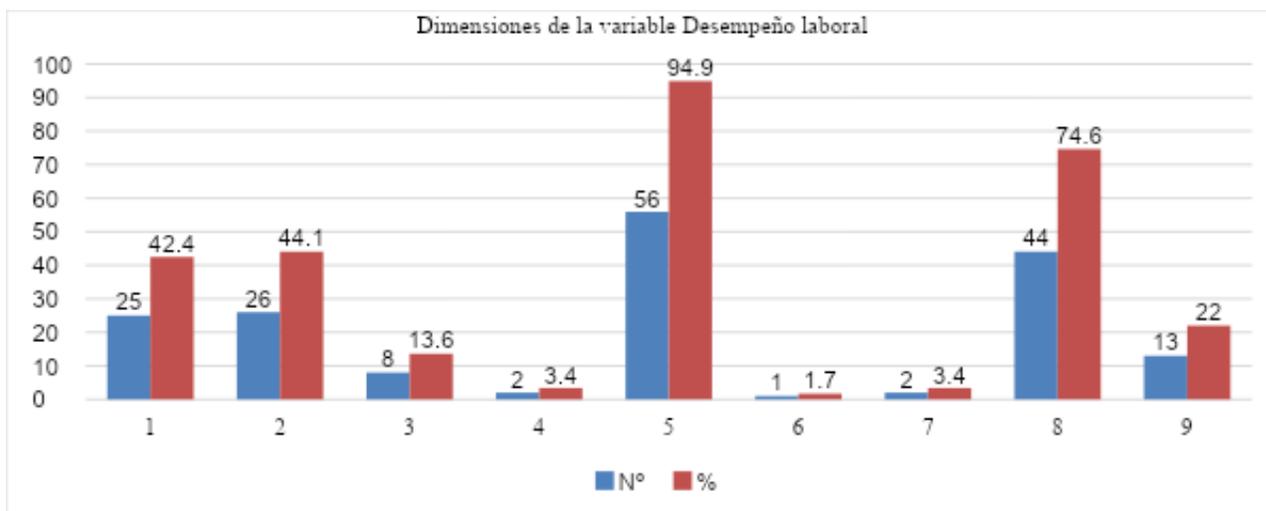
| | | | |
|---|----------------|----|------|
| Dimensión 2: Desempeño Contextual | Alto | 2 | 3.4 |
| | Intermedi o | 56 | 94.9 |
| | Bajo | 1 | 1.7 |
| Dimensión 3: Desempeño Contraproducente | Alto | 2 | 3.4 |
| | Intermedi o | 44 | 74.6 |
| | Bajo | 13 | 22 |

Fuente: Cuestionario aplicado al personal de enfermería de emergencia Adulto, 2022.

Criterio de clasificación de las dimensiones del Desempeño Laboral

| Desempeño De La Tarea | Desempeño Contextual | Desempeño Contraproducente |
|------------------------------|-------------------------------|------------------------------|
| Nivel Bajo: 0 - 7 Pts | Nivel Bajo: 5 - 17 Pts | Nivel Bajo: 0 - 7 Pts |
| Nivel Intermedio: 8 - 15 Pts | Nivel Intermedio: 18 - 35 Pts | Nivel Intermedio: 8 - 15 Pts |
| Nivel Alto: 16 - 20 Pts | Nivel Alto: 36 - 50 Pts | Nivel Alto De 16 - 20 Pts |

GRÁFICO 5.1.5. Dimensiones del Desempeño Laboral



En la tabla y gráfico 5.5 se puede observar que las dimensiones del Desempeño laboral de los enfermeros profesionales que laboran en emergencia adulto, con respecto en la dimensión 1: desempeño de la tarea el 44.1% (26) tienen el nivel intermedio la mayoría, mientras que la dimensión 2: desempeño contextual el 94.9% (56) tienen el nivel intermedio la mayoría, y en la dimensión 3: desempeño contraproducente el 74.6% (44) tienen nivel intermedio también.

PRUEBA DE NORMALIDAD

En la lógica de la metodología de este estudio se procede a realizar la prueba de hipótesis, no sin antes determinarla por su distribución normal de los datos estadísticos (paramétrico) o también de libre distribución estadística (no paramétrica), entonces para esta investigación por ser la población mayor a 50 grados de libertad, se aplica la prueba de Kolmogorov-Smirnova por medio del programa estadístico SPSS 26.

Tabla 5.6.

Prueba de Normalidad para Síndrome de Burnout

Kolmogorov-Smirnova

| | Estadístico | gl | Sig. |
|---|-------------|----|------|
| Dimensión 1: Realización Personal | ,319 | 59 | ,000 |
| Dimensión 2: Despersonalización | ,260 | 59 | ,000 |
| Dimensión 3: Agotamiento Emocional | ,322 | 59 | ,000 |
| Síndrome de Burnout | ,313 | 59 | ,000 |
| Dimensión 1: Desempeño de la Tarea | ,271 | 59 | ,000 |
| Dimensión 2: Desempeño Contextual | ,496 | 59 | ,000 |
| Dimensión 3: Desempeño Contraproducente | ,433 | 59 | ,000 |
| Desempeño laboral | ,340 | 59 | ,000 |

a Corrección de significación de Lilliefors

H_a, Los datos (variable y dimensiones) provienen de una distribución normal.

H_o, Los datos (variable y dimensiones) no provienen de una distribución normal.

H_a, Solo si: sig < 0.05

H_o, Solo si: sig > 0.05

Se observa en la tabla 5.6, según la prueba de normalidad de Kolmogorov – Smirnova, lo cual indica que tiene la corrección de significación de Lilliefors, el resultado del valor de significancia para la variable de síndrome de burnout y su 3 dimensiones (realización personal, despersonalización y agotamiento emocional), son de nivel de significancia es menor a 0.05 del estándar estadístico sig = 0,000, lo cual según la regla se acepta la hipótesis alterna, donde no proviene de una distribución normal.

Mientras que, para la variable desempeño laboral, de la misma forma la prueba de normalidad de normalidad de Kolmogorov – Smirnova, lo cual indica que tiene la corrección de significación de lilliefors, el resultado del valor de significancia es para la variable y sus 3 dimensiones (desempeño de la tarea, desempeño contextual y desempeño contraproducente), son de nivel de de significancia es menor a 0.05 del estándar estadístico sig = 0,000, lo cual según la regla se acepta la hipótesis alterna, donde no proviene de una distribución normal.

Conclusiones de la prueba de K-S normalidad

Ambas variables y sus dimensiones presentar distribuciones asimétricas, por lo que se aprueba la prueba de hipótesis de correlación utilizar la prueba de "r" de Pearson como la prueba paramétrica de covariación que describe la fuerza como la dirección de la relación a nivel de intervalos de dos variables continuas.

5.2. RESULTADOS INFERENCIALES

Contrastación de hipótesis general

Nivel de significancia a un nivel de confianza de 95%: 0.05

Criterios de decisión:

- Si el valor de p sig < 0.05 se acepta la H_1
- Si el valor de p sig > 0.05 se acepta la H_0

Estadístico de magnitudes de la correlación de la prueba "r" de Pearson

TABLA 5.2.1

Valores de coeficiente

| Valor | Magnitud de Correlación |
|--------------|--|
| 0.00 | No existe correlación alguna entre las variables |

| | |
|------|-----------------------------------|
| 0.10 | Correlación positiva muy débil |
| 0.25 | Correlación positiva débil |
| 0.50 | Correlación positiva media |
| 0.75 | Correlación positiva considerable |
| 0.90 | Correlación positiva muy fuerte |
| 1.00 | Correlación positiva perfecta |

Fuente: Hernández, R. et. al., (2018) (85).

5.3. RESULTADO CORRELACIONAL

5.3.1 Planteamiento de la hipótesis General

H₁: Existe relación significativa entre el síndrome de burnout con el desempeño laboral del personal de enfermería del servicio de emergencia adultos del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión.

H₀: No existe relación significativa entre el síndrome de burnout con el desempeño laboral del personal de enfermería del servicio de emergencia adultos del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión.

TABLA 5.3.1

Correlación entre el síndrome de burnout con el desempeño laboral del personal de enfermería del servicio de emergencia adultos del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión.

| Correlaciones | | Síndrome de Burnout | Desempeño laboral |
|----------------------|------------------------|----------------------------|--------------------------|
| Síndrome de Burnout | Correlación de Pearson | 1 | ,387** |
| | Sig. (bilateral) | | ,002 |
| | N | 59 | 59 |
| Desempeño laboral | Correlación de Pearson | ,387** | 1 |
| | Sig. (bilateral) | ,002 | |

N

59

59

** La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Se puede observar en la tabla 5.3.1 que los valores son $r = 0.387$ y $p = 0.002$ ($p_Valor < 0.005$), por lo tanto, rechazamos la hipótesis nula, donde se puede analizar que existe correlación significativa positiva de magnitud media entre las variables de síndrome de burnout y el desempeño laboral.

5.3.2 Planteamiento de la hipótesis Específica

5.2.2.1 H. E. 1

H_i: Existe relación significativa entre la dimensión 1 la realización personal y la dimensión 1 el desempeño de la tarea del personal de enfermería del servicio de emergencia adultos del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión.

H_o: No existe relación significativa entre la dimensión 1 la realización personal y la dimensión 1 el desempeño de la tarea del personal de enfermería del servicio de emergencia adultos del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión.

TABLA 5.3.2.1

Correlación entre la dimensión 1 la realización personal y la dimensión 1 el desempeño de la tarea del personal de enfermería del servicio de emergencia adultos del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión.

| Correlaciones | | Dimensión 1: Realización Personal | Dimensión 1: Desempeño de la Tarea |
|---------------------------------------|------------------|---|--|
| Dimensión 1: Realización Personal | Correlación de | 1 | ,828** |
| | Pearson | | |
| | Sig. (bilateral) | | ,000 |
| | N | 59 | 59 |
| Dimensión 1: Desempeño de la Tarea | Correlación de | ,828** | 1 |
| | Pearson | | |
| | | | |

| | | |
|------------------|------|----|
| Sig. (bilateral) | ,000 | |
| N | 59 | 59 |

** La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Se puede observar en la tabla 5.9 que los valores son $r = 0.828$ y $p = 0.000$ ($p_Valor < 0.005$), por lo tanto, rechazamos la hipótesis nula, donde se puede analizar que existe correlación significativa positiva de magnitud muy fuerte entre las variables la dimensión 1 la realización personal y la dimensión 1 el desempeño de la tarea del personal de enfermería del servicio de emergencia adultos del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión.

5.3.2.2 H. E. 2

H₁: Existe relación significativa entre la dimensión 2 despersonalización y la dimensión 2 el desempeño contextual del personal de enfermería del servicio de emergencia adultos del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión.

H₀: No existe relación significativa entre la dimensión 2 despersonalización y la dimensión 2 el desempeño contextual del personal de enfermería del servicio de emergencia adultos del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión.

TABLA 5.3.2.2

Correlación entre la dimensión 2 Despersonalización y la dimensión 2 el desempeño contextual de enfermería del servicio de emergencia adultos del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión.

| Correlaciones | | Dimensión 2: Despersonalizació n | Dimensión 2: Desempeño Contextual |
|------------------------------------|---------------------------|--|---|
| Dimensión 2: Despersonalización | Correlación de Pearson | 1 | ,269* |

| | | | |
|-----------------------------------|------------------------|-------|-------------|
| | Sig. (bilateral) | | ,040 |
| | N | 59 | 59 |
| Dimensión 2: Desempeño Contextual | Correlación de Pearson | ,269* | 1 |
| | Sig. (bilateral) | ,040 | |
| | N | 59 | 59 |

* La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

Se puede observar en la tabla 5.10 que los valores son $r = 0.269$ y $p = 0.040$ ($p_Valor < 0.005$), por lo tanto, rechazamos la hipótesis nula, donde se puede analizar que existe correlación significativa positiva de magnitud débil entre las variables la dimensión 2 Despersonalización y la dimensión 2 el desempeño contextual de enfermería del servicio de emergencia adultos del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión.

5.3.2.3 H. E. 3

H_i: Existe relación significativa entre la dimensión 3 agotamiento emocional y la dimensión 3 el desempeño contraproducente del personal de enfermería del servicio de emergencia adultos del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión.

H_o: No existe relación significativa entre la dimensión 3 agotamiento emocional y la dimensión 3 el desempeño contraproducente del personal de enfermería del servicio de emergencia adultos del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión.

TABLA 5.3.2.3

Correlación entre la dimensión 3 Agotamiento Emocional y la dimensión 2 el desempeño Contraproducente de enfermería del servicio de emergencia adultos del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión.

| Correlaciones | | Dimensión 3: Agotamiento Emocional | Dimensión 3: Desempeño Contraproducent e |
|--|------------------|--|---|
| Correlación de | | | |
| Dimensión 3: Agotamiento Emocional | Pearson | 1 | ,195 |
| | Sig. (bilateral) | | ,138 |
| | N | 59 | 59 |
| Correlación de | | | |
| Dimensión 3: Desempeño Contraproducente | Pearson | ,195 | 1 |
| | Sig. (bilateral) | ,138 | |
| | N | 59 | 59 |

Se puede observar en la tabla 5.11 que los valores son $r = 0.195$ y $p = 0.138$ ($p_Valor > 0.05$), por lo tanto, se acepta la hipótesis nula, donde se puede analizar que no existe correlación significativa entre las variables la dimensión 3 Agotamiento Emocional y la dimensión 3 el Desempeño Contraproducente de enfermería del servicio de emergencia adultos del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión.

VI. DISCUSIÓN DE RESULTADOS

6.1. Contrastación y demostración de la Hipótesis con los resultados

6.1.1 Prueba de hipótesis general

Paso 1: Formulación De Hipótesis Estadísticas

- Hipótesis Nula: No Existe Relación Significativa Entre El Síndrome De Burnout con el Desempeño Laboral.
- Hipótesis Alternativa: Existe Relación Significativa Entre El Síndrome De Burnout con el Desempeño Laboral.

Paso 2: Selección de prueba estadística

R de Pearson

Paso 3: Regla de decisión estadística

Si $p_valor < 0.05$ aceptamos la hipótesis alternativa.

Paso 4: Prueba estadística

R de Pearson el valor es de $r = 0.387$ y $p = 0.002$

Paso 5: Conclusión

En el cruce entre síndrome de burnout con el desempeño laboral, se puede mencionar que hay una relación significativa positiva de magnitud media entre las variables. De acuerdo al resultado se sugiere que si existe relación significativa entre el síndrome de burnout con el desempeño laboral del personal de enfermería del servicio de emergencia adultos del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión.

6.1.2 Prueba de hipótesis específica 1

Paso 1: Formulación De Hipótesis Estadísticas

- Hipótesis Nula: No existe relación significativa entre la dimensión 1 la realización personal y la dimensión 1 el desempeño de la tarea
- Hipótesis Alternativa: Existe relación significativa entre la dimensión 1 la realización personal y la dimensión 1 el desempeño de la tarea

Paso 2: Selección de prueba estadística

R de Pearson

Paso 3: Regla de decisión estadística

Si p valor < 0.05 aceptamos la hipótesis alternativa.

Paso 4: Prueba estadística

R de Pearson el valor es de $r = 0.828$ y $p = 0.000$

Paso 5: Conclusión

De acuerdo al resultado se puede decir que hay una correlación significativa positiva de magnitud muy fuerte entre las variables la dimensión 1 la realización personal y la dimensión 1 el desempeño de la tarea del personal de enfermería del servicio de emergencia adultos del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión.

6.1.3 Prueba de hipótesis específica 2

Paso 1: Formulación De Hipótesis Estadísticas

- Hipótesis Nula: No Existe relación significativa entre la dimensión 2 despersonalización y la dimensión 2 el desempeño contextual.
- Hipótesis Alternativa: Existe relación significativa entre la dimensión 2 despersonalización y la dimensión 2 el desempeño contextual.

Paso 2: Selección de prueba estadística

R de Pearson

Paso 3: Regla de decisión estadística

Si p valor < 0.05 aceptamos la hipótesis alternativa.

Paso 4: Prueba estadística

R de Pearson el valor es de $r = 0.269$ y $p = 0.040$

Paso 5: Conclusión

De acuerdo al resultado se puede decir que existe correlación significativa positiva de magnitud débil entre las variables la dimensión 2 Despersonalización y la dimensión 2 el desempeño contextual de enfermería del servicio de emergencia adultos del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión.

6.1.4 Prueba de hipótesis específica 3

Paso 1: Formulación De Hipótesis Estadísticas

- Hipótesis Nula: No Existe relación significativa entre la dimensión 3 agotamiento emocional y la dimensión 3 el desempeño contraproducente.
- Hipótesis Alternativa: Existe relación significativa entre la dimensión 3 agotamiento emocional y la dimensión 3 el desempeño contraproducente.

Paso 2: Selección de prueba estadística

R de Pearson

Paso 3: Regla de decisión estadística

Si p valor < 0.05 aceptamos la hipótesis alternativa.

Paso 4: Prueba estadística

R de Pearson el valor es de $r = 0.195$ y $p = 0.138$

Paso 5: Conclusión

De acuerdo al resultado se puede decir que no existe correlación significativa, y es muy débil la fuerza entre las variables, la dimensión 3 Agotamiento Emocional y la dimensión 3 el Desempeño Contraproducente de enfermería del servicio de emergencia adultos del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión.

6.2. Contratación de los resultados con otros estudios similares

1. En los resultados de este estudio, se encontró que si existe relación significativa entre el Síndrome de Burnout con el desempeño laboral del personal de enfermería $r = 0.387$ y $p = 0.002$. En confrontación con el autor Días (18), que refiere el 53.8% tienen mediana prevalencia del nivel de Burnout, mientras que el 88% tiene nada de nivel de evaluación del desempeño laboral, en cuanto a la correlación de 0.96 entre ambas variables. El autor Lauracio (26), refiere síndrome de Burnout es de nivel medio, el desempeño laboral es alto y que no se estableció relación entre ambas variables. El autor Liselotte (21), que refiere que las enfermeras que tenían burnout tenían más probabilidades de haber estado ausentes 1 o más días en el último mes (OR 1,85, IC 95% 1,25-2,72) y tener un desempeño laboral deficiente (referente: alto desempeño; desempeño medio (OR 2,68, IC del 95% 1,82–3,99), y el autor Bakshi (22), refiere que hay correlación inversa significativa entre el burnout laboral y el desempeño laboral ($p=0,000$, $r=-0,249$), lo cual análisis se puede afirmar que concuerdan con esta investigación, aunque el autor Lauracio no tuvo correlación de variables, cabe recalcar que no todos los autores utilizan la misma metodología de correlación, sin embargo el autor Bakshi si tiene una relación parecida y con la mismo estadístico de prueba de hipótesis, la mayoría así como este estudio si concuerda en la correlación de variables.
2. Hay una correlación significativa positiva de magnitud muy fuerte entre las variables la dimensión 1 la realización personal y la dimensión 1 el desempeño de la tarea del personal de enfermería ($r = 0.828$ y $p = 0.000$), en confrontación del

autor Due (19), refiere que hubo relación entre estilo de liderazgo con síndrome de Burnout ($p = 0,000$), y este con desempeño de enfermería ($p = 0,002$), mientras que el autor Bricio (20), refiere que el 62,5% de las enfermeras padecían Burnout emocional con mayor prevalencia con 71,43%, además de un notable impacto en la disminución del rendimiento de las funciones de enfermería, y el autor Niquén (23), refiere que más del 50% de participantes sufrió de cansancio emocional, 76% de despersonalización, y 78% de falta de realización personal, entonces se puede analizar que el personal de enfermería se desempeña en lo laboral priorizando la tarea con liderazgo, y la realización personal con prevalencia e impacto en el rendimiento profesional.

3. Existe correlación significativa positiva de magnitud débil entre las variables la dimensión 2 Despersonalización y la dimensión 2 el desempeño contextual de enfermería ($r = 0.269$ y $p = 0.040$). En confrontación con los autores Vega (27) refiere que los enfermeros presentaron agotamiento emocional relacionado con el desempeño laboral ($\rho = -0.522$, $p = 0.000$), la despersonalización relacionado con el desempeño laboral ($\rho = -0.522$, $p = 0.000$), relación entre la realización personal y el desempeño laboral ($\rho = 0.597$, $p = 0.000$), todos tienen relación indirecta, moderada y significativa entre variables, mientras que el autor Consuelo (28), refiere que entre la dimensión de agotamiento emocional y el desempeño laboral del personal asistencial ($r = -0,394$ y $p = 0,001$), existe una relación débil e inversa entre la dimensión despersonalización y el desempeño laboral del personal asistencial ($r = -0,420$ $p = 0,000$), existe una relación moderada y directa entre la dimensión de realización profesional y el desempeño laboral ($r = 0,569$ $p = 0,000$), Se puede analizar que existe relación entre la despersonalización y el desempeño laboral, con mas prevalencia en los autores que en este estudio de investigación.
4. En nuestra investigación :No existe correlación significativa, y es muy débil la fuerza entre las variables, entre la dimensión 3 Agotamiento Emocional y la dimensión 3 el Desempeño Contraproducente de enfermería, en confrontación con el autor Caycho (25), refiere que el cruce entre la dimensión agotamiento emocional y la dimensión conocimiento ($Rho = -0.442$; $p = 0.005$), el cruce entre la

dimensión agotamiento emocional y trabajo en equipo ($Rho = -0.539$; $p = 0,000$), el cruce entre la dimensión despersonalización y conocimiento ($Rho = -0.395$; $p = 0,013$) y en el cruce entre la dimensión despersonalización y trabajo en equipo ($Rho = -0.395$, $p = 0.013$) existe una relación significativa moderada y negativa entre las variables, mientras que el autor Araujo (24), refiere que existe relación inversa estadísticamente significativa entre Burnout y desempeño laboral en enfermeros(as) durante la pandemia demostrado por $p=0.041$ y el valor de Tau-c de Kendall ($Tc=-0.191$); y también hay relación inversa entre la dimensión de realización personal del Burnout y el desempeño laboral ($p=0.040$), en análisis se puede decir que existe relación entre agotamiento emocional y el desempeño contraproducente, lo cual se resalta el trabajo en equipo y la despersonalización.

6.3. Responsabilidad ética de acuerdo a los reglamentos vigentes

Este estudio en calidad de sus autores, titularon “Síndrome de Burnout y Desempeño Laboral en el Personal de Enfermería del Servicio de Emergencia Adultos durante la Covid 19 del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión – 2022”, y como egresados de la especialidad en Enfermería, declaramos bajo la ética vigente institucional que:

Que bajo la responsabilidad intelectual y de la formulación de esta investigación, somos las únicas personas que constituye la propiedad de cada partición de esta investigación intelectual académica de grado, bajo el método lógico de sus direcciones de los elementos de este informe, citando adecuadamente las referencias teóricas, metodológicas, técnica e instrumentos de recolección de datos empleados para esta investigación.

Los datos estadísticos obtenidos, fueron fidedignos a proporción poblacional que se deseó abordar en su contexto geográfico, descritos de forma numérica y sometidos a análisis correspondiente con veracidad, y se deja a la disposición institucional la base de datos para su respectiva comprobación necesaria.

En acorde al marco ético y bioético institucional, fue realizado la aplicación de los principios, que también son parte de la normativa y política de los derechos de los

profesionales de enfermería abordados para este estudio, por tanto, esta investigación es una presentación auténtica actual e inédita, la cual quedará registrada en la Unidad de Post Grado de la Universidad Nacional del Callao.

VII. CONCLUSIONES

1. Se concluye que la relación significativa positiva de magnitud media entre las variables de síndrome de burnout y el desempeño laboral del personal de enfermería del servicio de emergencia adultos del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión ($r = 0.387$ y $p = 0.002$).
2. Se concluye que la relación significativa positiva de magnitud muy fuerte entre las variables la dimensión 1 la realización personal y la dimensión 1 el desempeño de la tarea del personal de enfermería del servicio de emergencia adultos del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión ($r = 0.828$ y $p = 0.000$).
3. Se concluye que la relación significativa positiva de magnitud débil entre las variables la dimensión 2 Despersonalización y la dimensión 2 el desempeño contextual de enfermería del servicio de emergencia adultos del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión ($r = 0.269$ y $p = 0.040$).
4. Se concluye no existe correlación significativa muy débil entre las variables la dimensión 3 Agotamiento Emocional y la dimensión 3 el Desempeño Contraproducente de enfermería del servicio de emergencia adultos del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión ($r = 0.195$ y $p = 0.138$).

VIII. RECOMENDACIONES

1. Mediante una reunión con los directivos de la institución hospitalaria del MINSA, se puede motivar la unidad ocupacional del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión, a ser más intervenidos en reconocer que el síndrome de Burnout se relaciona con el desempeño laboral, para que las profesionales de enfermería tengan una calidad de trabajo conforme a su capacitación profesional.
2. Coordinar con los directivos a cargo de las políticas institucionales para que las profesionales de enfermería tengan reconocimiento en su aspecto despersonalización y desempeño contextual, donde se pueda implementar un incentivo, y de esta forma poder revertir los estados de ánimo, el estrés y las situaciones que saturan la salud psicoemocional del personal de enfermería.
3. Sugerir que la jefatura de enfermería tener el compromiso de mejorar la realización personal y el desempeño de la tarea del personal asistencial de enfermería, a fin de aplicar las mejoras en la corrección de la infraestructura y suministro de insumos, que en tiempo de pandemia han sido innumerables la falta y carga laboral por este motivo, así el agotamiento emocional no sea un factor para que el personal de enfermería mantenga buen desempeño.
4. Coordinar con el departamento de psicología programas, talleres y/o técnicas con el fin de mejorar y fortalecer la salud psicoemocional del profesional de enfermería.

IX. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. Capacidad resolutive del primer nivel de atención: experiencia de la Unidad Docente – Asistencial de Medicina Familiar y Comunitaria de Paysandú. Revista Medicina Uruguay [Internet]. 2016 [citado 19 agosto 2022]; 2:19–26. Disponible en: http://www.rmu.org.uy/revista/proximo/rmu32-3_805_domenech-resolutividad2.pdf
2. Campos Nazario CV, Laureano Andrade MS. Síndrome de burnout y desempeño laboral en enfermeras del Hospital Regional Docente de Trujillo [Licenciatura]. Universidad Nacional De Trujillo; 2021. 2016 [citado 19 agosto 2022]. Disponible en: <https://dspace.unitru.edu.pe/bitstream/handle/UNITRU/17958/1985.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
3. Aquino M. Perú reporta su primer caso confirmado de nuevo coronavirus. Reuters [Internet]. 2020 [citado 11 octubre 2022]. Disponible en: <https://www.reuters.com/article/salud-coronavirus-peru-idLTAKBN20T1OR>
4. Maguiña Vargas C, Gastelo Acosta R, Tequen Bernilla A. El nuevo Coronavirus y la pandemia del Covid-19. Revista Médica Herediana [Internet]. 2020 [citado 14 octubre 2022];(Vol. 31). Disponible en: http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1018-130X2020000200125
5. Decreto Legislativo N° 1474: Decreto legislativo que fortalece los mecanismos y acciones de prevención, atención y protección de la persona adulta mayor durante la emergencia sanitaria ocasionada por el covid-19. [Internet]. El Peruano; 2020. [citado 14 de octubre 2022]. Disponible en: <https://busquedas.elperuano.pe/normaslegales/decreto-legislativo-que-fortalece-los-mecanismos-y-acciones-decreto-legislativo-n-1474-1865986-2/>
6. Zhu Y, Chen T, Wang J, Wang M, Johnson R, Jin Y. Cómo las actividades críticas dentro de las unidades de cuidados intensivos de COVID-19 aumentan las llamadas

- ocupacionales diarias de las enfermeras. Asociación Americana de Psicología [Internet]. 2021 [citado 14 octubre 2022];(1):4–14. Disponible en: <https://psycnet.apa.org/fulltext/2020-81521-001.html>
7. León J. Perú no está preparado para enfrentar una nueva ola de contagios. La Republica [Internet]. 2020 [citado 14 octubre 2022]. Disponible en: <https://larepublica.pe/sociedad/2020/09/26/coronavirus-peru-no-esta-preparado-para-enfrentar-una-nueva-ola-de-contagios-la-republica/>
 8. Raudenská J, Steinerová V, Javůrková A, Urits I. Síndrome de agotamiento ocupacional y estrés postraumático entre los profesionales de la salud durante la nueva pandemia de la enfermedad por coronavirus 2019 (COVID-19) [Internet]. Elsevier Public Health Emergency Collection. 2020 [citado 18 agosto 2022]. Disponible en: <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC7367798/>
 9. Juárez García A. Síndrome de burnout en personal de salud durante la pandemia COVID-19: un semáforo naranja en la salud mental. Salud UIS [Internet]. 2020 [citado 17 agosto 2022]; (53(4):432. Disponible en: <http://www.scielo.org.co/pdf/suis/v52n4/0121-0807-suis-52-04-432.pdf>
 10. Quintana Atencio D, Tarqui-Maman C. Desempeño laboral del Profesional de enfermería en un hospital de la Seguridad Social del Callao – Perú. 1.ª ed. Archivos de Medicina universidad de Manizales. Colombia; 2020. [citado 17 agosto 2022]; pp. 123–132. Disponible en: <https://www.redalyc.org/journal/2738/273862538013/html/>
 11. Consuelo C. Síndrome de Burnout y desempeño laboral del personal asistencial del Hospital de la Policía Nacional del Perú. Lima- 2017 [Maestría]. Universidad Cesar Vallejo; 2018. Disponible en : https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/16088/Consuelo_GCR.pdf?sequence=1&isAllowed=y

12. Garay Oropeza M. Nivel De Síndrome De Burnout En El Personal De Enfermería De La Unidad De Cuidados Intensivos Neonatales En Tiempos De Pandemia. Clínica Ricardo Palma 2021 [Licenciatura]. Universidad San Martín de Porres; 2021.
13. Díaz E, Verastegui Y. Síndrome De Burnout Y Desempeño Laboral En Profesionales De Enfermería De Un Hospital Público. Nuevo Chimbote, 2021 [Licenciatura]. Universidad Nacional Del Santa; 2022. Disponible en: <http://repositorio.uns.edu.pe/bitstream/handle/UNS/3928/52440.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
14. Sarmiento Valverde Georgina Silvia. Burnout en el servicio de emergencia de un hospital. Horizonte Médico. [Internet]. 2019 [citado 17 agosto 2022]; 19(1): 67-72. Disponible en: http://www.scielo.org.pe/scielo.php?pid=S1727-558X2019000100011&script=sci_arttext&lng=pt
15. Díaz E, Verastegui Y. Síndrome De Burnout Y Desempeño Laboral En Profesionales De Enfermería De Un Hospital Público. Nuevo Chimbote, 2021 [Licenciatura]. Universidad Nacional Del Santa; 2022. Disponible en: <http://repositorio.uns.edu.pe/bitstream/handle/UNS/3928/52440.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
16. Sarmiento Valverde Georgina Silvia. Burnout en el servicio de emergencia de un hospital. Horizonte Médico. [Internet]. 2019 [citado 17 agosto 2022]; 19(1): 67-72. Disponible en: http://www.scielo.org.pe/scielo.php?pid=S1727-558X2019000100011&script=sci_arttext&lng=pt
17. Loya Murguía KM, Valdez Ramírez J, Bacardí Gascón M, Jiménez Cruz A. El síndrome de agotamiento en el sector salud de Latinoamérica: revisión sistemática. [Internet]. 2018 [citado 18 agosto 2022]; 3(1):1-85. Disponible en: <https://revistas.proeditio.com/jonnpr/article/view/2060>

18. Sarmiento Valverde Georgina Silvia. Burnout en el servicio de emergencia de un hospital. Horizonte Médico. [Internet]. 2019 [citado 17 agosto 2022]; 19(1): 67-72. Disponible en: [http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1727-558X2019000100011#:~:text=En%20relaci%C3%B3n%20al%20personal%20de,leves%20\(1%2C12\)](http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1727-558X2019000100011#:~:text=En%20relaci%C3%B3n%20al%20personal%20de,leves%20(1%2C12))
19. Lozano Vargas A. Impacto de la epidemia del Coronavirus (COVID-19) en la salud mental del personal de salud y en la población general de China. Revista Neuropsiquiatría [Internet]. 2020 [citado 18 agosto 2022];1(83):51–56. Disponible en: <https://revistas.upch.edu.pe/index.php/RNP/article/view/3687/4087>
20. Torres Y. OMS oficializa el Síndrome del Burnout como una enfermedad de trabajo [Internet]. Medicina Salud Publica. 2022 [citado 18 agosto 2022]. Disponible en: <https://medicinaysaludpublica.com/noticias/salud-publica/oms-oficializa-el-sindrome-d-el-burnout-como-una-enfermedad-de-trabajo/12348>
21. Quiroz Ascencio G, Vergara Orozco M, Yáñez Campos M del R, Pelayo Guerrero P, Moreno Ponce R. Prevalencia de síndrome de Burnout en profesionales de la salud ante pandemia de COVID-19. 1.^a ed. Revista Salud Jalisco. Mexico; 2022. [citado 18 agosto 2022]; 1: 20–32. Disponible en: <https://www.medigraphic.com/pdfs/saljalisco/sj-2021/sje211h.pdf>
22. Arias Gallegos W. L., Muñoz del Carpio T. A. Síndrome de burnout en personal de enfermería de Arequipa. Revista Cubana Salud Pública [Internet]. 2016 [citado 18 agosto 2022]; 42(4). Disponible en: http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-34662016000400007
23. Caycho Calagua Y. Síndrome De Burnout Y Desempeño Laboral En El Personal De Enfermería Del Servicio De Cuidados Críticos Del Hospital Militar Central Del Ejército Del Perú, Lima 2019 [Maestro]. Universidad Nacional del Callao; 2021. Disponible en:

http://repositorio.unac.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12952/6069/TESIS_MAESTRI_A_CAYCHO_FCS_2021.pdf?sequence=1&isAllowed=y

24. Dias Ledesma SK, García León SM, Yáñez Corrales ÁC. Síndrome de Burnout y Desempeño laboral del personal de Salud durante la pandemia COVID - 19. [Internet].2022 [citado 26 de octubre de 2022];33(2):123–31. Disponible en: <https://horizonteenfermeria.uc.cl/index.php/RHE/article/view/50993>
25. Due MB, Nursalam N, Wahyudi AS. Relationship with Leadership Style Burnout Syndrome and Nursing Performance in patients of RSUD Bajawa. Fundam Manag Nurs J [Internet]. 2020 [citado 30 de octubre de 2022];3(1):9–14. Disponible en: <https://doi.org/10.20473/fmnj.v3i1.17800>
26. Bricio Garcés SK, Pacheco Guerra G del R. Síndrome de burnout y su relación con el desempeño de las funciones de enfermería en el Hospital General Martín Icaza de la ciudad de Babahoyo en los meses de octubre del 2019 a febrero del 2020. [Internet]. Ecuador, 2020 [citado 30 de octubre de 2022]. Disponible en: <http://dspace.utb.edu.ec/handle/49000/7989>
27. Dyrbye LN, Shanafelt TD, Johnson PO, Johnson LA, Satele D, West CP. A cross-sectional study exploring the relationship between burnout, absenteeism, and job performance among American nurses. BMC Nurs [Internet]. 2019 [citado 26 de octubre de 2022];18(1):1–8. Disponible en: <https://bmcnurs.biomedcentral.com/articles/10.1186/s12912-019-0382-7>
28. Bakhshi E, Salimi N, Solimani A, Kalantari R. The study of burnout frequency and its association with job performance among healthcare staff. Prev Care Nurs Midwifery J [Internet]. 2018 [citado 27 de octubre de 2022];7(2):58–64. Disponible en: <https://zums.ac.ir/nmcjournal/article-1-520-en.pdf>
29. Niquén Inga VM. Síndrome de Burnout y desempeño laboral del personal de la micro

- red Mórrope, Lambayeque [Internet]. Repositorio Institucional; Universidad César Vallejo; 2021 [citado 19 de octubre de 2022]. Disponible en: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/61118>
30. Araujo Cabrera CT, Cubas Lozano I. Síndrome De Burnout Y Desempeño Laboral En Tiempos De Pandemia En El Personal De Enfermería Del Hospital Regional Docente Cajamarca, 2021 2021 [Internet]. Universidad Privada Antonio Guillermo Urrelo; 2022 [citado 30 de octubre de 2022]. Disponible en: <http://repositorio.upagu.edu.pe/handle/UPAGU/2295>
31. Caycho Calagua YE. Síndrome de Burnout y desempeño laboral en el personal de enfermería del servicio de cuidados críticos del Hospital Militar central del ejército del Perú, Lima 2019 [Internet]: Universidad Nacional del Callao; 2021 [citado 2 de octubre de 2022]. Disponible en: http://repositorio.unac.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12952/6069/TESIS_MAESTRIA_CAYCHO_FCS_2021.pdf?sequence=1&isAllowed=y
32. Lauracio C, Lauracio T. Síndrome de Burnout y desempeño laboral en el personal de salud. Rev Innova Educ [Internet]. 2020 [citado 20 de octubre de 2022];2(4):543–54. Disponible en: <https://revistainnovaeducacion.com/index.php/rie/article/view/90>
33. Becerra Canales BD, Vega Povis CP. Síndrome de Burnout y el desempeño laboral de los profesionales de enfermería en el servicio de hospitalización – COVID 19 del Hospital Nacional Alberto Sabogal Sologuren, Callao en el año 2020 [Internet]; Universidad Autónoma de Ica; 2021. Disponible en: <http://localhost/xmlui/handle/autonomadeica/861>
34. Síndrome de Burnout y desempeño laboral del personal asistencial del Hospital de la Policía Nacional del Perú. Lima- 2017 [Internet]. [Perú]: Universidad César Vallejo; 2018 [citado 30 de octubre de 2022]. Disponible en: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/16088>

35. Gómez Tovar LO, Díaz Suarez L, Cortés Muñoz F. Cuidados de enfermería basados en evidencia y modelo de Betty Neuman, para controlar estresores del entorno que pueden ocasionar delirium en unidad de cuidados intensivos. *Enfermería Glob* [Internet]. 2018 [citado 10 de enero de 2022];15(41):49–63. Disponible en: https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1695-61412016000100004
36. Noguera Mena H. Fortalecimiento de las estrategias de afrontamiento en relación al estrés laboral: una experiencia de sistematización. *Enfermería Actual Costa Rica* [Internet]. 2021 [citado 30 de octubre de 2022];40(40):251. Disponible en: <http://dx.doi.org/10.15517/revenf.v0i40.43713>
37. Rodríguez Mondéjar JJ. Cuidados de enfermería basados en evidencia y modelo de Betty Neuman, para controlar estresores del entorno que pueden ocasionar delirium en unidad de cuidados intensivos. *ENE Rev Enfermería* [Internet]. 2019 [citado 10 de octubre de 2022];15(41):11. Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7285847>
38. Mastrapa YE, Gibert Lamadrid M del P. Relación enfermera-paciente: una perspectiva desde las teorías de las relaciones interpersonales. *Rev Cubana Enferm* [Internet]. 29 de diciembre de 2016 [citado 31 de octubre de 2022];32(4):126–36. Disponible en: <http://www.revenfermeria.sld.cu/index.php/enf/article/view/976>
39. Peña Pita AP, Pérez Giraldo B. Aplicación de la teoría de Peplau en pacientes con diabetes hospitalizados. *Rev Cienc y Cuid* [Internet]. 2016 [citado 1 de noviembre de 2022];13(2):42–57. Disponible en: <https://revistas.ufps.edu.co/index.php/cienciaycuidado/article/view/762>
40. Honorato MA, Cardoso K, Alves C, Moura DL, Kamada I, Diniz PE. Peplau's Interpersonal Relations Theory: an Evaluation Based on Fawcett's Criteria . *J Nurs*

- Rvisya Enferm UFPE Line [Internet]. 2019;10(Suppl.4):3653–61pp. Disponible en: <https://periodicos.ufpe.br/revistas/revistaenfermagem/article/viewFile/11140/12640>
41. Hagerty TA, Samuels W, Norcini-Pala A, Gigliotti E. Peplau's Theory of Interpersonal Relations: An Alternate Factor Structure for Patient Experience Data? Nurs Sci Q [Internet]. 2019;30(2):160. Disponible en: <http://dx.doi.org/10.1177/0894318417693286>
42. Villaseñor García L, Alcántar Zavala AL, Huerta Baltazar MI, Jiménez Arroyo V, Ruiz Recéndiz MDJ. Aplicación de la teoría de relaciones interpersonales de Hildegard Peplau en el cuidado de enfermería.[Internet]. 2019 [citado 1 de noviembre de 2022];12(2):1–4. Disponible en: <https://ciberindex.com/index.php/pd/article/view/e096>
43. Martínez Esquivel D. Abordaje de enfermería basado en el modelo de Peplau sobre el control de impulsos ineficaz. [Internet]. 2020 [citado 1 de noviembre de 2022];38(1):87–94. Disponible en: <https://doi.org/10.15446/av.enferm.v38n1.80576>
44. Agea O. La OMS reconoce el síndrome de burnout como enfermedad profesional [Internet]. Revista Grupo 2000. 2022 [citado 17 agosto 2022]. Disponible en: <https://www.grupo2000.es/la-oms-reconoce-el-sindrome-de-burnout-como-enfermedad-profesional/#:~:text=Se%20trata%20de%20una%20enfermedad,de%20burnout%20como%20enfermedad%20profesional>
45. Burnout: El Desgaste Laboral Le Cuesta Millones A La Economía Global [Internet]. Revista Ethic. 2022 [citado 17 agosto 2022]. Disponible en: <https://ethic.es/2022/04/burnout-el-desgaste-laboral-le-cuesta-millones-a-la-economia-global/>
46. Gutiérrez Aceves G, Celis López M Ángel, Moreno Jiménez S, Farias Serratos F, Suárez Campos J de J. Prevalencia de Síndrome de Burnout en Profesionales De La Salud Ante Pandemia de COVID-19. [Internet]. 11.ª ed. Revista Neurociencia. México: MEDIGRAPHIC ARTEMISA; 2022. [citado 17 agosto 2022]. pp. 305–309. Disponible en:

https://www.researchgate.net/profile/Felipe-Farias-Serratos/publication/236332518_Burnout_Syndrome/links/02e7e517a8d1f31e73000000/Burnout-Syndrome.pdf

47. Olivares Faúndez V. Laudatio: Dra. Christina Maslach, Comprendiendo el Burnout [Internet]. Scielo. 2017 [citado 18 agosto 2022]. 9(58): 59-63. Disponible en: https://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-24492017000100059
48. LovoLL J. Síndrome de burnout: Un problema moderno. Revista de Centroamérica: Entorno [Internet]. 2020 [citado 18 agosto 2022]; 70:110–120. Disponible en: <https://camjol.info/index.php/entorno/article/view/10371>
49. Merino Suárez O. Psicología. Fremap: Salud en tu Empresa [Internet]. 2016 [citado 18 agosto 2022]; 110–120. Disponible en: https://prevencion.fremap.es/Doc%20CONSULTAS%20TECNICAS/Psicologia/CTF_15_1012.pdf
50. Hidalgo Arias G, Maccha Valle E. Relación Entre El Síndrome De Burnout Con El Desempeño Laboral En Enfermeras De Áreas Críticas Del Hospital Nacional Guillermo Almenara Irigoyen - 2016 [Maestro]. Universidad Nacional del Callao; 2017. Disponible en: http://repositorio.unac.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12952/3861/HIDALGO%20%20ARIAS%20Y%20MACCHA%20VALLE_MAESTRIA_2017.pdf?sequence=1&isAllowed=y
51. Gómez Sánchez C, Álamo Santos C, Amador Bohórquez M, Ceacero Molina F, Mayor Pascual A, Muñoz González A, Izquierdo Atienza M. Estudio de seguimiento del desgaste profesional en relación con factores organizativos en el personal de enfermería de medicina interna. Scielo: Medicina y Seguridad en el Trabajo [Internet]. 2009 [citado 20 agosto 2022]; 55(215): 52-62. Disponible en: https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0465-546X2009000200005

52. Eugenio Pachas E. Agotamiento emocional, despersonalización, realización personal y clima organizacional de los trabajadores de la Oficina de Recursos Humanos [Internet]. 2018 [citado 20 agosto 2022]. Pp.1-10. Disponible en: <https://repositorio.unjfsc.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14067/2173/articulo%20cientifico%20Esther.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
53. Caycho Calagua Y. Síndrome De Burnout Y Desempeño Laboral En El Personal De Enfermería Del Servicio De Cuidados Críticos Del Hospital Militar Central Del Ejército Del Perú, Lima 2019 [Maestro]. Universidad Nacional del Callao; 2021. Disponible en: http://repositorio.unac.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12952/6069/TESIS_MAESTRI_A_CAYCHO_FCS_2021.pdf?sequence=1&isAllowed=y
54. Caycho Calagua Y. Síndrome De Burnout Y Desempeño Laboral En El Personal De Enfermería Del Servicio De Cuidados Críticos Del Hospital Militar Central Del Ejército Del Perú, Lima 2019 [Maestro]. Universidad Nacional del Callao; 2021. Disponible en: http://repositorio.unac.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12952/6069/TESIS_MAESTRI_A_CAYCHO_FCS_2021.pdf?sequence=1&isAllowed=y
55. Gómez Sánchez C, Álamo Santos C, Amador Bohórquez M, Ceacero Molina F, Mayor Pascual A, Muñoz González A, Izquierdo Atienza M. Estudio de seguimiento del desgaste profesional en relación con factores organizativos en el personal de enfermería de medicina interna. Scielo: Medicina y Seguridad en el Trabajo [Internet]. 2009 [citado 20 agosto 2022]; 55(215): 52-62. Disponible en: https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0465-546X2009000200005
56. Mojonero Tito J, Rosas Hilario M. Síndrome De Burnout Y Desempeño Laboral En El Personal De Enfermería Del Servicio De Cuidados Críticos Del Hospital Militar Central Del Ejército Del Perú, Lima 2019 [Licenciatura]. Universidad Autónoma De Ica; 2021. Disponible en: <http://repositorio.autonomaieca.edu.pe/bitstream/autonomaieca/1562/3/Magaly%20Daleska%20Rosas%20Hilario.pdf>

57. Caycho Calagua Y. Síndrome De Burnout Y Desempeño Laboral En El Personal De Enfermería Del Servicio De Cuidados Críticos Del Hospital Militar Central Del Ejército Del Perú, Lima 2019 [Maestro]. Universidad Nacional del Callao; 2021. Disponible en: http://repositorio.unac.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12952/6069/TESIS_MAESTRIA_CAYCHO_FCS_2021.pdf?sequence=1&isAllowed=y
58. Mojonero Tito J, Rosas Hilario M. Síndrome De Burnout Y Desempeño Laboral En El Personal De Enfermería Del Servicio De Cuidados Críticos Del Hospital Militar Central Del Ejército Del Perú, Lima 2019 [Licenciatura]. Universidad Autónoma De Ica; 2021. Disponible en: <http://repositorio.autonmadeica.edu.pe/bitstream/autonmadeica/1562/3/Magaly%20Daleska%20Rosas%20Hilario.pdf>
59. Gómez Sánchez C, Álamo Santos C, Amador Bohórquez M, Ceacero Molina F, Mayor Pascual A, Muñoz González A, Izquierdo Atienza M. Estudio de seguimiento del desgaste profesional en relación con factores organizativos en el personal de enfermería de medicina interna. Scielo: Medicina y Seguridad en el Trabajo [Internet]. 2009 [citado 20 agosto 2022]; 55(215): 52-62. Disponible en: https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0465-546X2009000200005
60. Bautista R, Cienfuegos R, David EJ, Panduro A. El desempeño laboral desde una perspectiva teórica. Rev Investig Valor Agreg [Internet]. 31 de diciembre de 2020;7(1):54–60. Disponible en: https://revistas.upeu.edu.pe/index.php/ri_va/article/view/1417
61. Damián JL, Castillo EF, Reyes CE, Salas RM, Ayala CI. Comunicación interna y desempeño laboral en profesionales sanitarios peruanos durante la pandemia COVID-19. MediSur [Internet]. 2021;19(4):624–32. Disponible en: <https://www.redalyc.org/journal/1800/180069886011/html/>
62. Bayser SE. Motivación y desempeño laboral en el personal de enfermería de una institución pública de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires. Salud, Cienc y Tecnol

[Internet]. 6 de mayo de 2022;2:12–12. Disponible en:
<https://doi.org/10.56294/saludcyt202212>

63. Rodrigo C, Gómez D, Gómez K, Calderon M, Bernardino E. Del conocimiento a la práctica: integración de equipos de trabajo por supervisora de enfermería. *Rev Enfermería Actual* [Internet]. 31 de enero de 2020;38(1):2511–4775pp. Disponible en:
<https://www.scielo.sa.cr/pdf/enfermeria/n38/1409-4568-enfermeria-38-45.pdf>
64. González J. Enfermería del Trabajo, un valor añadido en las organizaciones. *Med Segur Trab (Madr)* [Internet]. marzo de 2019;65(254):3–9. Disponible en:
<https://dx.doi.org/10.4321/s0465-546x2019000100003>
65. Stimpfel AW, Goldsamt L, Liang E, Costa DK. Work Organization Factors Associated With Nurses' Stress, Sleep, and Performance: A Pre-pandemic Analysis. *J Nurs Regul* [Internet]. 1 de octubre de 2022;13(3):4–12pp. Disponible en:
[https://doi.org/10.1016/S2155-8256\(22\)00085-0](https://doi.org/10.1016/S2155-8256(22)00085-0)
66. Madlabana CZ, Petersen I. Performance management in primary healthcare: Nurses' experiences. *Curationis* [Internet]. 30 de abril de 2020;43(1):e1–11pp. Disponible en:
<https://doi.org/10.4102/curationis.v43i1.2017>
67. Kahya E, Oral N. Measurement of clinical nurse performance: Developing a tool including contextual items. *J Nurs Educ Pract* [Internet]. 19 de enero de 2018;8(6):112pp. Disponible en: <https://doi.org/10.5430/jnep.v8n6p112>
68. Mosleh Al Marashi T, Mohammad Al Zghool M. Factors Influencing Job Performance among Nurses Who are Working in Saudi Mental Health Hospitals. *Am J Nurs Res* [Internet]. 2018;6(2):67–81pp. Disponible en:
<http://pubs.sciepub.com/ajnr/6/2/5/index.html>
69. Umamaheswari S, Jayaseely M, Chandrasekar A. Nurses Performance – Effect of Work Environment, Work Life Balance and Compensation in Health Care Units- An

- Empirical Evidence. *Ann Rom Soc Cell Biol* [Internet]. 22 de marzo de 2021;25(3):2245–53pp. Disponible en: <https://www.annalsofrscb.ro/index.php/journal/article/view/1667>
70. Kagan I, Hendel T, Savitsky B. Personal initiative and work environment as predictors of job satisfaction among nurses: cross-sectional study. *BMC Nurs* [Internet]. 1 de diciembre de 2021;20(1):1–10pp. Disponible en: <https://doi.org/10.1186/s12912-021-00615-1>
71. Wei H, Sewell KA, Woody G, Rose MA. The state of the science of nurse work environments in the United States: A systematic review. *Int J Nurs Sci* [Internet]. 10 de julio de 2018;5(3):287–300pp. Disponible en: <https://doi.org/10.1016/j.ijnss.2018.04.010>
72. Gottlieb LN, Gottlieb B, Bitzas V. Creating Empowering Conditions for Nurses with Workplace Autonomy and Agency: How Healthcare Leaders Could Be Guided by Strengths-Based Nursing and Healthcare Leadership (SBNH-L). *J Healthc Leadersh* [Internet]. 2021 [citado 7 de noviembre de 2022];13:169pp. Disponible en: <https://doi.org/10.2147/JHL.S221141>
73. Makowicz D, Lisowicz K, Bryniarski K, Dziubaszewska R, Makowicz N, Dobrowolska B. The impact of the COVID-19 pandemic on job satisfaction among professionally active nurses in five European countries. *Front Public Heal* [Internet]. 28 de septiembre de 2022;10:3536pp. Disponible en: <https://doi.org/10.3389/fpubh.2022.1006049>
74. Emilia James O, Akon Emmanuel N, Ademuyiwa I. Challenges, And Nurses' Job Performance in the University of Calabar Teaching Hospital, Calabar Cross River State Nigeria. *Sumerianz J Med Healthc* [Internet]. 2019 [citado 7 de noviembre de 2022];2(9):2706–8404pp. Disponible en: [https://www.sumerianz.com/pdf-files/sjmh2\(9\)106-118.pdf](https://www.sumerianz.com/pdf-files/sjmh2(9)106-118.pdf)

75. Díaz CR, Gutiérrez H, Amancio AM. Ausentismo y desempeño laboral en profesionales de enfermería de áreas críticas. Rev Cuid Check Updat [Internet]. 2018;9(1):1973–87pp. Disponible en: <http://dx.doi.org/10.15649/cuidarte.v9i1.426>
76. Soares MI, Leal LA, Resck ZMR, Terra F de S, Chaves LDP, Henriques SH. Competence-based performance evaluation in hospital nurses. Rev Lat Am Enfermagem [Internet]. 2019;27:e3184pp. Disponible en: <https://doi.org/10.1590/1518-8345.3173.3184>.
77. Permarupan PY, Al Mamun A, Hayat N, Saufi RA, Samy NK. Nursing management challenges: Effect of quality of work life on depersonalization. <https://doi.org/10.1080/2047970020201728924> [Internet]. 2020;14(4):1040–9pp. Disponible en: <https://doi.org/10.1080/20479700.2020.1728924>
78. Abdullah MI, Huang D, Sarfraz M, Ivascu L, Riaz A. Effects of internal service quality on nurses' job satisfaction, commitment and performance: Mediating role of employee well-being. Nurs Open [Internet]. 25 de marzo de 2021;8(2):607pp. Disponible en: <https://doi.org/10.1002/nop2.665>
79. Gab AR, Elshrief HA, Ageiz MH. Developing Strategy: A Guide For Nurse Managers to Manage Nursing Staff's Work-related Problems. Asian Nurs Res (Korean Soc Nurs Sci) [Internet]. 1 de agosto de 2020 [;14(3):178–87. Disponible en: <https://doi.org/10.1016/j.anr.2020.07.004>
80. Mulet A, Mulet M. Síndrome. Propuesta de desarrollo conceptual en función del diagnóstico médico. Correo Científico Médico (CCM) [Internet]. 2019;23(4):1–26pp. Disponible en: <https://www.medigraphic.com/pdfs/correo/ccm-2019/ccm194v.pdf>
81. Koutsimani P, Montgomery A, Georganta K. The relationship between burnout, depression, and anxiety: A systematic review and meta-analysis. Front Psychol [Internet]. 2019 [citado 2 de noviembre de 2022];10(MAR):284. Disponible en: <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2019.00284>

82. Ceccato S, Kettner SE, Kudielka BM, Schwieren C, Voss A. Social preferences under chronic stress. PLoS One [Internet]. 1 de julio de 2018 [;13(7):e0199528pp. Disponible en: <https://doi.org/10.11588/data/F68JZT>
83. Sandall H, Cerqueira e Silva LM, Queiroga F. A Comprehensive Approach to Job Performance in the Service Sector: A Systematic Literature Review. Rev la Adm Bras [Internet]. 2022;19(2):e210046pp. Disponible en: <https://doi.org/10.7440/res64.2018.03>
84. López A. La importancia del trabajo en equipo en tu empresa de salud [Internet]. Mesa Editorial para médicos Saludario. 2018 [citado 6 de junio de 2020]. p. 3. Disponible en: <https://www.saludario.com/cual-es-la-importancia-de-trabajar-en-equipo-en-tu-empresa-de-salud/>
85. Zafiroopoulos G. Educational Research and Reviews Definition of professionalism by different groups of health care students. Educ Res Rev [Internet]. 2018;12(7):380–6pp. Disponible en: <https://doi.org/10.5897/ERR2017.3132>
86. Amezcua M. ¿Por qué afirmamos que la Enfermería es una disciplina consolidada? Index de Enfermería [Internet]. 20 de enero de 2020;27(4):68–70pp. Disponible en: https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1132-1296201800030000
87. Maquera Cueva L. Satisfacción Laboral Y Su Efecto En La Productividad De Los Colaboradores De Un Centro De Salud Militar Tacna 2021[Licenciatura] Universidad Autónoma de Ica; 2021. Disponible en : <http://repositorio.autonomadeica.edu.pe/bitstream/autonomadeica/861/1/Cecilia%20Pamela%20Vega%20Povis.pdf>
88. Lozano A. Impacto de la epidemia del Coronavirus (COVID-19) en la salud mental del personal de salud y en la población general de China. Rev Neuropsiquiatr [Internet]. 2020.

Disponible en: <http://www.scielo.org.pe/pdf/rnp/v83n1/1609-7394-rnp-83-01-51.pdf>

89. Vega Povich C. Síndrome De Burnout Y Desempeño Laboral De Los Profesionales De Enfermería En El Servicio De Hospitalización – Covid 19. Hospital Nacional Alberto Sabogal Sologuren, Callao 2020 [Licenciatura]. Universidad Autónoma De Ica; 2020. Disponible en: <http://repositorio.autonomadeica.edu.pe/bitstream/autonomadeica/861/1/Cecilia%20Pamela%20Vega%20Povich.pdf>

90. Ñiquén Inga VM. Síndrome de Burnout y desempeño laboral del personal de la micro red Mórrope, Lambayeque. Repos Inst - UCV [Internet]. 2021 [citado 25 de enero de 2022]; Disponible en: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/61118>

91. Olivares V. Laudatio. Dra. Cristina Maslach, comprendiendo el Burnout. Ciencia & Trabajo. [revista en Internet]. 2017 [citado 17 de abril de 2022]; 19 (58): 59-63. Disponible en: <https://scielo.conicyt.cl/pdf/cyt/v19n58/0718-2449-cyt-19-58-00059.pdf>

92. Rodríguez S. Síndrome De Burnout en el Profesional de Enfermería del Servicio de Emergencia del Hospital Carlos Lanfranco La Hoz 2017 [Licenciatura]. Universidad Cesar Vallejo; 2017. Disponible en: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/3767>

X. ANEXOS

Matriz de consistencia

“SÍNDROME DE BURNOUT Y DESEMPEÑO LABORAL EN EL PERSONAL DE ENFERMERÍA DEL SERVICIO DE EMERGENCIA ADULTOS DURANTE LA COVID 19 DEL HOSPITAL NACIONAL DANIEL ALCIDES CARRIÓN – 2022”

| PROBLEMAS | OBJETIVOS | HIPÓTESIS | VARIABLES | DIMENSIONES | POBLACIÓN Y MUESTRA |
|---|--|---|---|---|--|
| <p>PROBLEMA GENERAL ¿Cuál es la relación entre el síndrome de burnout y desempeño laboral en el personal de enfermería del servicio de emergencia adultos durante la COVID 19 del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión – 2022?</p> <p>PROBLEMAS ESPECIFICOS ¿En qué medida el agotamiento emocional se relaciona con el desempeño de la tarea en el personal de enfermería del servicio de emergencia adultos durante</p> | <p>OBJETIVO GENERAL Determinar la relación entre el síndrome de burnout y desempeño laboral en el personal de enfermería del servicio de emergencia adultos durante la COVID 19 del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión – 2022.</p> <p>OBJETIVOS ESPECIFICOS Identificar el agotamiento emocional y su relación con el desempeño de la tarea del personal de enfermería del servicio de</p> | <p>HIPOTESIS GENERAL Hi: Existe relación significativa entre el síndrome de burnout con el desempeño laboral del personal de enfermería del servicio de emergencia adultos durante la COVID 19 del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión – 2022.</p> <p>Ho: No existe relación significativa entre el síndrome de burnout con el desempeño laboral del personal de enfermería del servicio de emergencia adultos durante la COVID 19 del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión – 2022.</p> | <p>VARIABLE N°1: SÍNDROME DE BURNOUT</p> <p>VARIABLE N°2: DESEMPEÑO O LABORAL</p> | <ul style="list-style-type: none"> • Agotamiento emocional • Despersonalización • Falta de realización personal • Desempeño de la tarea • Desempeño contextual • Desempeño contraproducente | <p>Población El estudio se realizará con una población conformado por 70 enfermeras del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión que laboran en el área de emergencia adultos.</p> <p>Muestra Será obtenida por muestreo probabilístico no aleatorio, donde se obtiene una muestra conformada por 59 profesionales de enfermería del servicio de emergencia adulto</p> |
| | | | METODOLOGÍA | | |
| | | | Tipo de Investigación El presente estudio será de tipo cuantitativo. | | |
| | | | Diseño de la investigación | | |

| | | | | |
|---|---|--|---|--|
| <p>la COVID 19 del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión?</p> | <p>emergencia adultos durante la COVID 19 del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión</p> | <p>HIPOTESIS ESPECIFICAS</p> | <p>El diseño de este estudio será descriptivo simple correlacional.</p> | <p>del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión.</p> $\eta^2 = \frac{z^2 pqN}{z^2(N-1) + z^2 pq}$ |
| <p>¿En qué medida la despersonalización se relaciona con el desempeño contextual en el personal de enfermería del servicio de emergencia adultos durante la COVID 19 del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión?</p> | <p>Identificar la despersonalización y su relación con el desempeño contextual del personal de enfermería del servicio de emergencia adultos durante la COVID 19 del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión</p> | <p>El agotamiento emocional se relacionará significativamente con el desempeño de la tarea del personal de enfermería del servicio de emergencia adultos durante la COVID 19 del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión.</p> | <p>Método de investigación.</p> <p>El método que se utilizará en el presente estudio será deductivo y descriptivo.</p> | <p>TÉCNICAS E INSTRUMENTOS</p> |
| <p>¿En qué medida la falta de realización personal se relaciona con el desempeño despersonalización en el personal de enfermería del servicio de emergencia adultos durante la COVID 19 del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión?</p> | <p>identificar la falta de realización personal y su relación con el desempeño despersonalización en el personal de enfermería del servicio de emergencia adultos durante la COVID 19 del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión.</p> | <p>La despersonalización se relacionará significativamente con el desempeño contextual del personal de enfermería del servicio de emergencia adultos durante la COVID 19 del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión.</p> <p>La falta de realización personal se relacionará significativamente con el desempeño despersonalización del personal de enfermería del servicio de emergencia adultos durante la COVID 19 del</p> | | <p><u>Técnica</u></p> <p>Para el estudio de investigación se aplicará la técnica de la encuesta en ambas variables, ya que permitirá obtener información por medio de preguntas dirigidas.</p> <p><u>Instrumento</u></p> <p>Cuestionario Maslach Burnout Inventory que determinará el Síndrome de Burnout.</p> <p>Cuestionario elaborado por 20 preguntas para evaluar el Desempeño Laboral.</p> |

| | | | | |
|--|--|--|--|--|
| | | Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión. | | |
|--|--|--|--|--|

CUESTIONARIO N°1
SÍNDROME DE BURNOUT EN EL PERSONAL DE ENFERMERÍA DEL SERVICIO DE EMERGENCIA ADULTO

(Actualizado por el autor Rodríguez 2017)

Esta encuesta es para el estudio titulado “SÍNDROME DE BURNOUT Y DESEMPEÑO LABORAL EN EL PERSONAL DE ENFERMERÍA DEL SERVICIO DE EMERGENCIA ADULTOS DURANTE LA COVID 19 DEL HOSPITAL NACIONAL DANIEL ALCIDES CARRIÓN – 2022” el cual nos permitirá evaluar si el personal que labora en el servicio de emergencia adultos presenta síndrome de burnout. Solicitamos que respondas las siguientes interrogantes de acuerdo a las instrucciones. Este cuestionario es confidencial y anónimo.

Edad: _____ Estado Civil: _____ Sexo: _____

Condición laboral: _____

Tiempo que labora en el hospital: _____

Tiempo que labora en el servicio: _____

ESCALA DE MASLACH BURNOUT INVENTORY (MBI)

Instrucciones:

Responda marcando una (X) en una sola casilla, la que ud. considere conveniente y tenga en cuenta la siguiente escala.

| 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
|-------|----------------------------|------------------------|--------------------|---------------------|-------------------------|----------------|
| Nunca | Pocas veces al año o menos | Una vez al mes o menos | Pocas veces al mes | Una vez a la semana | Pocas veces a la semana | Todos los días |

| N° | Ítems | Escala | | | | | | |
|----|---|--------|---|---|---|---|---|---|
| | Baja Realización Personal | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 1 | Siento que puedo entender fácilmente a las personas que tengo que atender. | | | | | | | |
| 2 | Siento que trato con mucha efectividad los problemas de las personas a las que tengo que atender. | | | | | | | |

| | | | | | | | | |
|----|---|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|
| 3 | Siento que estoy influyendo positivamente en las vidas de otras personas a través de mi trabajo. | | | | | | | |
| 4 | Me siento muy enérgico en mi trabajo. | | | | | | | |
| 5 | Siento que puedo crear con facilidad un clima agradable en mi trabajo. | | | | | | | |
| 6 | Me siento estimulado después de haber trabajado íntimamente con quienes tengo que atender. | | | | | | | |
| 7 | Creo que consigo muchas cosas valiosas en este trabajo. | | | | | | | |
| 8 | Siento que en mi trabajo los problemas emocionales son tratados de forma adecuada. | | | | | | | |
| | Despersonalización | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| 9 | Siento que estoy tratando a algunos beneficiados de mí como si fuesen objetos impersonales. | | | | | | | |
| 10 | Siento que me he hecho más duro con la gente. | | | | | | | |
| 11 | Me preocupa que este trabajo me esté endureciendo emocionalmente. | | | | | | | |
| 12 | Siento que realmente no me importa lo que les ocurra a las personas a las que tengo que atender profesionalmente. | | | | | | | |
| 13 | Me parece que los beneficiarios de mi trabajo me culpan de algunos de sus problemas | | | | | | | |
| | Agotamiento emocional | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| 14 | Me siento emocionalmente defraudado en mi trabajo. | | | | | | | |
| 15 | Cuando termino mi jornada de trabajo me siento agotado. | | | | | | | |
| 16 | Cuando me levanto por la mañana y me enfrento a otra jornada de trabajo me siento agotado. | | | | | | | |
| 17 | Siento que trabajar todo el día con la gente me cansa. | | | | | | | |
| 18 | Siento que mi trabajo me está desgastando. | | | | | | | |
| 19 | Me siento frustrado por el trabajo. | | | | | | | |
| 20 | Siento que estoy demasiado tiempo en mi trabajo. | | | | | | | |
| 21 | Siento que trabajar en contacto directo con la gente me cansa. | | | | | | | |

| | | | | | | | |
|---|--|--|--|--|--|--|--|
| 2 | Me siento como si estuviera al límite de mis | | | | | | |
| 2 | posibilidades. | | | | | | |

CUESTIONARIO N°2
DESEMPEÑO LABORAL EN EL PERSONAL DE ENFERMERÍA DEL SERVICIO DE
EMERGENCIA ADULTO
(referencia de cuestionario validado y confiabilizado por el autor Geraldo 2022)

Instrucciones:

Responda marcando una (X) en una sola casilla, la que Ud. considere conveniente y tenga en cuenta la siguiente escala.

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

| N. º | Ítems | Escala | | | | |
|---------|---|--------|---|---|---|---|
| | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| | DESEMPEÑO DE LA TAREA | | | | | |
| 1 | He organizado mi trabajo para acabarlo a tiempo | | | | | |
| 2 | He sido capaz de establecer prioridades | | | | | |
| 3 | He sido capaz de llevar a cabo mi trabajo de forma eficiente. | | | | | |
| 4 | He gestionado bien mi tiempo | | | | | |
| | DESEMPEÑO CONTEXTUAL | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 5 | Por iniciativa propia, he empezado con tareas nuevas cuando las anteriores ya estaban completadas | | | | | |
| 6 | He dedicado tiempo a mantener actualizados los conocimientos sobre mi puesto de trabajo. | | | | | |
| 7 | He desarrollado soluciones creativas a nuevos problemas. | | | | | |
| 8 | He asumido responsabilidades adicionales. | | | | | |
| 9 | He buscado continuamente nuevos retos en mi trabajo. | | | | | |
| 10 | He participado activamente en reuniones y/o consultas. | | | | | |
| | DESEMPEÑO CONTRAPRODUCENTE | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 11 | He empeorado los problemas del trabajo | | | | | |
| 12 | Me he centrado en los aspectos negativos del trabajo en lugar de los aspectos positivos | | | | | |

| | | | | | | |
|--------|--|--|--|--|--|--|
| 1 3 | He hablado con mis compañeros sobre los aspectos negativos de mi trabajo | | | | | |
| 1 4 | He hablado con personas ajenas a mi organización sobre aspectos negativos de mi trabajo. | | | | | |

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Yo, _____,
identificado con DNI: _____ declaro que he sido informado de forma clara y precisa sobre el estudio titulado “SÍNDROME DE BURNOUT Y DESEMPEÑO LABORAL EN EL PERSONAL DE ENFERMERÍA DEL SERVICIO DE EMERGENCIA ADULTOS DURANTE LA COVID 19 DEL HOSPITAL NACIONAL DANIEL ALCIDES CARRIÓN – 2022”, teniendo la oportunidad de preguntar sobre dicho estudio y obteniendo respuestas que permitieron despejar alguna duda que tuviera.

Entiendo que la participación de este estudio es voluntaria y que puedo desistir en cualquier momento sin que tenga que brindar algún tipo de explicaciones. Me han explicado que la información obtenida será confidencial, anónima y no será utilizada para ningún otro propósito.

Si acepta participar en este estudio, se le pedirá responder preguntas sobre el síndrome de burnout y desempeño laboral, teniendo un tiempo estimado de 15 minutos.

Es por ello que doy mi consentimiento para participar de forma voluntaria.

FIRMA

Tabla N° 10.1
Base de datos

| | | SINDROME DE BURNOUT EN EL PERSONAL DE ENFERMERÍA DEL SERVICIO DE EMERGENCIA ADULTO | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | DESEMPEÑO LABORAL EN EL PERSONAL DE ENFERMERÍA DEL SERVICIO DE EMERGENCIA ADULTO | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|--------------------|------|--|------|-------------------|----------------------------------|----------------------------------|------------|------------|------------|--------------------|------------|------------|------------|-----------------------|----|------------|-------------|-------------|-------------|-------------|----|--|-------------|-------------|-------------|----------------------|-------------|-------------|-------------|-------------|----|---------------------------|---------|---------|---------|---------|------|---------|---------|---------|---------|---------|----------|------|----------|----------|----------|----------|------|---------|
| DATOS GENERALES | | BAJA REALIZACIÓN PERSONAL | | | | | | | | DESPERSONALIZACIÓN | | | | AGOTAMIENTO EMOCIONAL | | | | | | | | DESEMPEÑO DE LA TAREA | | | | DESEMPEÑO CONTEXTUAL | | | | | | DESEMPEÑO CONTRAPRODUENTE | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| N.º de encuestados | Edad | Estatus civil | Sexo | Condición laboral | Tiempo que labora en el Hospital | Tiempo que labora en el Servicio | Pregunta 1 | Pregunta 2 | Pregunta 3 | Pregunta 4 | Pregunta 5 | Pregunta 6 | Pregunta 7 | Pregunta 8 | D1 | Pregunta 9 | Pregunta 10 | Pregunta 11 | Pregunta 12 | Pregunta 13 | D2 | Pregunta 14 | Pregunta 15 | Pregunta 16 | Pregunta 17 | Pregunta 18 | Pregunta 19 | Pregunta 20 | Pregunta 21 | Pregunta 22 | D3 | TOTAL | ítems 1 | ítems 2 | ítems 3 | ítems 4 | D1-d | ítems 5 | ítems 6 | ítems 7 | ítems 8 | ítems 9 | ítems 10 | D2-d | ítems 11 | ítems 12 | ítems 13 | ítems 14 | D3-d | TOTAL-d |
| | | | | | | | 1 | 3 | 2 | 2 | 1 | 5 | 5 | 7 | 5 | 1 | 1 | 6 | 3 | 2 | 1 | 3 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 3 | 1 | 7 | 7 | 7 | 7 | 7 | 7 | 7 | 5 | 1 | 2 | 5 | 5 | 4 | 4 | 2 | 5 | 3 | 4 | 3 | 5 | 3 |
| 2 | 3 | 2 | 2 | 1 | 5 | 4 | 7 | 6 | 5 | 5 | 7 | 4 | 7 | 3 | 1 | 4 | 1 | 4 | 4 | 1 | 1 | 3 | 4 | 7 | 7 | 5 | 6 | 7 | 6 | 7 | 2 | 1 | 5 | 5 | 5 | 5 | 1 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 |
| 3 | 2 | 1 | 2 | 3 | 4 | 4 | 6 | 5 | 1 | 5 | 5 | 3 | 1 | 1 | 3 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 3 | 1 | 7 | 4 | 6 | 7 | 7 | 6 | 7 | 6 | 2 | 2 | 4 | 5 | 4 | 3 | 3 | 5 | 3 | 5 | 4 | 3 | 1 | 3 | 1 | 1 | 1 | 2 | 3 | 1 |
| 4 | 3 | 1 | 2 | 1 | 5 | 4 | 7 | 6 | 5 | 5 | 6 | 5 | 7 | 3 | 1 | 4 | 2 | 4 | 4 | 1 | 1 | 3 | 4 | 7 | 7 | 6 | 7 | 7 | 7 | 1 | 1 | 5 | 5 | 5 | 5 | 1 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 2 | 2 | 3 | 2 | 1 | 3 | 2 | 2 | |
| 5 | 2 | 1 | 2 | 4 | 2 | 2 | 6 | 5 | 1 | 1 | 6 | 4 | 1 | 1 | 3 | 4 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 7 | 5 | 7 | 7 | 7 | 7 | 7 | 5 | 2 | 2 | 5 | 4 | 5 | 4 | 2 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 3 | 1 |
| 6 | 2 | 3 | 2 | 3 | 4 | 4 | 7 | 6 | 5 | 5 | 7 | 5 | 7 | 3 | 1 | 4 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 3 | 4 | 7 | 7 | 6 | 7 | 6 | 7 | 7 | 1 | 1 | 5 | 5 | 4 | 5 | 2 | 4 | 3 | 5 | 3 | 4 | 4 | 2 | 1 | 1 | 1 | 3 | 2 | 2 |
| 7 | 3 | 2 | 2 | 1 | 6 | 4 | 6 | 5 | 1 | 1 | 6 | 4 | 7 | 1 | 2 | 4 | 2 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 7 | 6 | 6 | 7 | 7 | 6 | 7 | 7 | 1 | 2 | 5 | 5 | 3 | 5 | 1 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 |
| 8 | 3 | 2 | 2 | 1 | 5 | 5 | 7 | 6 | 5 | 5 | 7 | 4 | 7 | 2 | 1 | 4 | 1 | 4 | 4 | 1 | 1 | 3 | 4 | 7 | 7 | 5 | 6 | 7 | 6 | 7 | 1 | 1 | 5 | 5 | 5 | 5 | 1 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 1 |
| 9 | 1 | 1 | 1 | 4 | 2 | 2 | 6 | 5 | 1 | 1 | 6 | 4 | 7 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 3 | 1 | 7 | 6 | 7 | 7 | 7 | 7 | 7 | 6 | 1 | 2 | 5 | 5 | 4 | 4 | 2 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 2 | 1 | 1 | 1 | 2 | 3 | 2 |

| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|----|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 10 | 2 | 1 | 2 | 4 | 2 | 2 | 7 | 6 | 5 | 5 | 7 | 4 | 7 | 3 | 1 | 4 | 1 | 4 | 4 | 1 | 1 | 3 | 4 | 7 | 7 | 5 | 6 | 7 | 7 | 7 | 2 | 1 | 5 | 5 | 5 | 5 | 1 | 5 | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 | 2 | 3 | 2 | 1 | 3 | 2 | 1 |
| 11 | 4 | 2 | 2 | 1 | 6 | 5 | 7 | 5 | 1 | 1 | 6 | 3 | 2 | 1 | 3 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 3 | 1 | 7 | 7 | 7 | 7 | 7 | 7 | 7 | 5 | 2 | 2 | 5 | 5 | 4 | 4 | 2 | 5 | 3 | 4 | 3 | 5 | 3 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 3 | 2 |
| 12 | 2 | 1 | 2 | 4 | 2 | 2 | 7 | 6 | 5 | 5 | 7 | 4 | 7 | 3 | 1 | 4 | 1 | 4 | 4 | 1 | 1 | 3 | 4 | 7 | 7 | 5 | 6 | 7 | 6 | 7 | 2 | 1 | 5 | 5 | 5 | 5 | 1 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 1 |
| 13 | 2 | 1 | 2 | 2 | 4 | 2 | 6 | 5 | 1 | 1 | 6 | 3 | 1 | 1 | 3 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 3 | 1 | 7 | 4 | 6 | 7 | 7 | 6 | 7 | 6 | 2 | 2 | 4 | 5 | 4 | 3 | 3 | 5 | 3 | 5 | 4 | 3 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 2 | 3 | 2 |
| 14 | 2 | 2 | 1 | 4 | 2 | 2 | 7 | 6 | 5 | 5 | 6 | 4 | 7 | 3 | 1 | 4 | 2 | 4 | 4 | 1 | 1 | 3 | 4 | 7 | 7 | 6 | 7 | 7 | 7 | 7 | 1 | 1 | 5 | 5 | 5 | 5 | 1 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 2 | 2 | 3 | 2 | 1 | 3 | 2 | 1 |
| 15 | 3 | 2 | 2 | 1 | 6 | 4 | 6 | 5 | 1 | 1 | 6 | 4 | 1 | 1 | 3 | 4 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 7 | 5 | 7 | 7 | 7 | 7 | 7 | 5 | 2 | 2 | 5 | 4 | 3 | 5 | 2 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 3 | 2 |
| 16 | 4 | 2 | 2 | 1 | 6 | 5 | 7 | 7 | 5 | 5 | 7 | 3 | 7 | 3 | 1 | 4 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 3 | 4 | 7 | 7 | 6 | 7 | 7 | 7 | 7 | 1 | 1 | 5 | 5 | 4 | 5 | 2 | 4 | 3 | 5 | 3 | 4 | 4 | 2 | 1 | 1 | 1 | 3 | 2 | 2 |
| 17 | 3 | 2 | 2 | 1 | 5 | 4 | 6 | 5 | 1 | 5 | 6 | 4 | 7 | 1 | 2 | 4 | 2 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 7 | 6 | 6 | 7 | 7 | 6 | 7 | 7 | 1 | 2 | 5 | 5 | 3 | 5 | 2 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | 2 | 1 |
| 18 | 3 | 2 | 2 | 2 | 5 | 5 | 7 | 7 | 5 | 4 | 7 | 4 | 7 | 2 | 1 | 4 | 1 | 4 | 4 | 1 | 1 | 3 | 4 | 7 | 7 | 5 | 6 | 7 | 6 | 7 | 2 | 1 | 5 | 5 | 5 | 5 | 1 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 1 |
| 19 | 4 | 4 | 2 | 1 | 6 | 5 | 6 | 5 | 1 | 1 | 6 | 4 | 7 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 3 | 1 | 7 | 6 | 7 | 7 | 7 | 7 | 6 | 1 | 2 | 5 | 5 | 4 | 4 | 2 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 2 | 1 | 1 | 1 | 2 | 3 | 2 | |
| 20 | 4 | 2 | 2 | 1 | 6 | 6 | 7 | 6 | 5 | 5 | 7 | 4 | 7 | 3 | 1 | 4 | 1 | 4 | 4 | 1 | 1 | 3 | 4 | 7 | 7 | 5 | 6 | 7 | 7 | 7 | 2 | 1 | 5 | 5 | 5 | 5 | 1 | 5 | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 | 2 | 3 | 2 | 1 | 3 | 2 | 1 |
| 21 | 1 | 1 | 2 | 4 | 2 | 2 | 7 | 5 | 1 | 1 | 6 | 3 | 2 | 1 | 3 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 3 | 1 | 7 | 7 | 7 | 7 | 7 | 7 | 7 | 5 | 1 | 2 | 5 | 5 | 4 | 4 | 2 | 5 | 3 | 4 | 3 | 5 | 3 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 3 | 2 |
| 22 | 2 | 1 | 1 | 4 | 2 | 1 | 7 | 6 | 5 | 5 | 7 | 4 | 7 | 3 | 1 | 4 | 1 | 4 | 4 | 1 | 1 | 3 | 4 | 7 | 7 | 5 | 6 | 7 | 6 | 7 | 1 | 1 | 5 | 5 | 5 | 5 | 1 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 1 | 2 | 2 | 3 | 2 | 1 | 1 |
| 23 | 2 | 1 | 2 | 4 | 2 | 2 | 6 | 5 | 1 | 1 | 6 | 3 | 1 | 1 | 3 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 3 | 1 | 7 | 4 | 6 | 7 | 7 | 6 | 7 | 6 | 2 | 2 | 4 | 5 | 4 | 3 | 3 | 5 | 3 | 5 | 4 | 3 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 |
| 24 | 3 | 2 | 2 | 3 | 5 | 4 | 7 | 6 | 5 | 5 | 6 | 4 | 7 | 3 | 1 | 4 | 2 | 4 | 4 | 1 | 1 | 3 | 4 | 7 | 7 | 6 | 7 | 7 | 7 | 1 | 1 | 5 | 5 | 5 | 5 | 1 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 2 | 2 | 3 | 2 | 1 | 3 | 2 | 1 | |
| 25 | 3 | 4 | 2 | 1 | 5 | 3 | 7 | 5 | 1 | 1 | 6 | 4 | 1 | 1 | 3 | 4 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 7 | 5 | 7 | 7 | 7 | 7 | 7 | 5 | 2 | 2 | 5 | 4 | 3 | 4 | 3 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 3 | 3 |
| 26 | 2 | 1 | 2 | 4 | 2 | 1 | 7 | 6 | 5 | 5 | 7 | 3 | 7 | 3 | 1 | 4 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 3 | 4 | 7 | 7 | 6 | 7 | 7 | 7 | 7 | 1 | 1 | 5 | 5 | 4 | 5 | 2 | 4 | 3 | 5 | 3 | 4 | 4 | 2 | 1 | 1 | 1 | 3 | 2 | 2 |
| 27 | 3 | 3 | 2 | 1 | 5 | 3 | 7 | 5 | 1 | 1 | 6 | 4 | 7 | 1 | 2 | 4 | 2 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 7 | 6 | 6 | 7 | 7 | 6 | 7 | 7 | 1 | 2 | 5 | 5 | 3 | 5 | 2 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | 2 | 1 |
| 28 | 2 | 1 | 2 | 4 | 2 | 2 | 7 | 6 | 5 | 5 | 7 | 4 | 7 | 2 | 1 | 4 | 1 | 4 | 4 | 1 | 1 | 3 | 4 | 7 | 7 | 5 | 6 | 7 | 6 | 7 | 2 | 1 | 5 | 5 | 5 | 5 | 1 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 1 |
| 29 | 1 | 1 | 1 | 4 | 2 | 2 | 6 | 5 | 1 | 1 | 6 | 4 | 7 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 3 | 1 | 7 | 6 | 7 | 7 | 7 | 7 | 7 | 6 | 3 | 3 | 5 | 5 | 4 | 4 | 2 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 2 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 |
| 30 | 3 | 2 | 2 | 2 | 5 | 3 | 7 | 6 | 5 | 5 | 7 | 4 | 7 | 3 | 1 | 4 | 1 | 4 | 4 | 1 | 1 | 3 | 4 | 7 | 7 | 5 | 6 | 7 | 7 | 7 | 2 | 1 | 5 | 5 | 5 | 5 | 1 | 5 | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 | 2 | 3 | 2 | 1 | 3 | 2 | 1 |
| 31 | 5 | 2 | 2 | 1 | 7 | 6 | 6 | 5 | 1 | 1 | 6 | 4 | 1 | 1 | 3 | 4 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 7 | 5 | 7 | 7 | 7 | 6 | 7 | 5 | 2 | 2 | 5 | 4 | 3 | 4 | 3 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 3 | 2 |
| 32 | 3 | 3 | 2 | 1 | 5 | 4 | 7 | 6 | 5 | 5 | 7 | 3 | 7 | 3 | 1 | 4 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 3 | 4 | 7 | 7 | 6 | 7 | 7 | 7 | 7 | 1 | 1 | 5 | 5 | 4 | 5 | 2 | 4 | 3 | 5 | 3 | 4 | 4 | 2 | 1 | 1 | 1 | 3 | 2 | 2 |
| 33 | 2 | 1 | 2 | 3 | 3 | 3 | 6 | 5 | 1 | 1 | 6 | 4 | 7 | 1 | 2 | 4 | 2 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 7 | 6 | 6 | 7 | 7 | 6 | 7 | 7 | 1 | 2 | 5 | 5 | 3 | 5 | 2 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | 2 | 1 |
| 34 | 2 | 1 | 1 | 2 | 4 | 4 | 7 | 6 | 5 | 5 | 7 | 4 | 7 | 2 | 1 | 4 | 1 | 4 | 4 | 1 | 1 | 3 | 4 | 7 | 7 | 5 | 6 | 7 | 6 | 7 | 2 | 1 | 5 | 5 | 5 | 5 | 1 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 1 |

| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|----|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 35 | 3 | 2 | 2 | 1 | 5 | 4 | 6 | 5 | 1 | 1 | 6 | 4 | 7 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 3 | 1 | 7 | 6 | 7 | 7 | 7 | 7 | 7 | 6 | 1 | 2 | 5 | 5 | 4 | 4 | 2 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 2 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 |
| 36 | 2 | 1 | 2 | 3 | 4 | 3 | 7 | 6 | 5 | 5 | 7 | 4 | 7 | 3 | 1 | 4 | 1 | 4 | 4 | 1 | 1 | 3 | 4 | 7 | 7 | 5 | 6 | 7 | 7 | 7 | 2 | 1 | 5 | 5 | 5 | 5 | 1 | 5 | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 | 2 | 3 | 2 | 1 | 3 | 2 | 1 |
| 37 | 2 | 1 | 2 | 3 | 3 | 3 | 6 | 5 | 1 | 1 | 6 | 4 | 7 | 1 | 2 | 4 | 2 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 7 | 6 | 6 | 7 | 7 | 6 | 7 | 7 | 1 | 2 | 5 | 5 | 3 | 5 | 2 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | 2 | 1 |
| 38 | 2 | 1 | 2 | 2 | 4 | 4 | 7 | 6 | 5 | 5 | 7 | 4 | 7 | 2 | 1 | 4 | 1 | 4 | 4 | 1 | 1 | 3 | 4 | 7 | 7 | 5 | 6 | 7 | 6 | 7 | 2 | 2 | 5 | 5 | 5 | 5 | 1 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 1 | |
| 39 | 3 | 2 | 2 | 1 | 5 | 4 | 6 | 5 | 1 | 1 | 6 | 4 | 7 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 3 | 1 | 7 | 6 | 7 | 7 | 7 | 7 | 7 | 6 | 1 | 2 | 5 | 5 | 4 | 4 | 2 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 2 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 |
| 40 | 2 | 1 | 2 | 3 | 4 | 3 | 7 | 6 | 5 | 5 | 7 | 4 | 7 | 3 | 1 | 4 | 1 | 4 | 4 | 1 | 1 | 3 | 4 | 7 | 7 | 5 | 6 | 7 | 7 | 7 | 2 | 1 | 5 | 5 | 5 | 5 | 1 | 5 | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 | 2 | 3 | 2 | 1 | 3 | 2 | 1 |
| 41 | 2 | 1 | 1 | 4 | 2 | 1 | 7 | 6 | 5 | 5 | 7 | 4 | 7 | 3 | 1 | 4 | 1 | 4 | 4 | 1 | 1 | 3 | 4 | 7 | 7 | 5 | 6 | 7 | 6 | 7 | 1 | 1 | 5 | 5 | 5 | 5 | 1 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 1 | 2 | 2 | 3 | 2 | 1 | 1 |
| 42 | 2 | 1 | 2 | 4 | 2 | 2 | 6 | 5 | 1 | 1 | 6 | 3 | 1 | 1 | 3 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 3 | 1 | 7 | 4 | 6 | 7 | 7 | 6 | 7 | 6 | 2 | 2 | 4 | 5 | 4 | 3 | 3 | 5 | 3 | 5 | 4 | 3 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 |
| 43 | 3 | 2 | 2 | 3 | 5 | 4 | 7 | 6 | 5 | 5 | 6 | 4 | 7 | 3 | 1 | 4 | 2 | 4 | 4 | 1 | 1 | 3 | 4 | 7 | 7 | 6 | 7 | 7 | 7 | 1 | 1 | 5 | 5 | 5 | 5 | 1 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 2 | 2 | 3 | 2 | 1 | 3 | 2 | 1 | |
| 44 | 3 | 4 | 2 | 1 | 5 | 3 | 7 | 5 | 1 | 1 | 6 | 4 | 1 | 1 | 3 | 4 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 7 | 5 | 7 | 7 | 7 | 7 | 7 | 5 | 2 | 2 | 5 | 4 | 3 | 4 | 3 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 3 | 3 |
| 45 | 2 | 1 | 2 | 4 | 2 | 1 | 7 | 6 | 5 | 5 | 7 | 3 | 7 | 3 | 1 | 4 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 3 | 4 | 7 | 7 | 6 | 7 | 7 | 7 | 7 | 1 | 1 | 5 | 5 | 4 | 5 | 2 | 4 | 3 | 5 | 3 | 4 | 4 | 2 | 1 | 1 | 1 | 3 | 2 | 2 |
| 46 | 3 | 3 | 2 | 1 | 5 | 3 | 7 | 5 | 1 | 1 | 6 | 4 | 7 | 1 | 2 | 4 | 2 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 7 | 6 | 6 | 7 | 7 | 6 | 7 | 7 | 1 | 2 | 5 | 5 | 3 | 5 | 2 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | 2 | 1 |
| 47 | 2 | 1 | 2 | 4 | 2 | 2 | 7 | 6 | 5 | 5 | 7 | 4 | 7 | 2 | 1 | 4 | 1 | 4 | 4 | 1 | 1 | 3 | 4 | 7 | 7 | 5 | 6 | 7 | 6 | 7 | 2 | 1 | 5 | 5 | 5 | 5 | 1 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 1 |
| 48 | 1 | 1 | 1 | 4 | 2 | 2 | 6 | 5 | 1 | 1 | 6 | 4 | 7 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 3 | 1 | 7 | 6 | 7 | 7 | 7 | 7 | 7 | 6 | 3 | 3 | 5 | 5 | 4 | 4 | 2 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 2 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 |
| 49 | 3 | 2 | 2 | 2 | 5 | 3 | 7 | 6 | 5 | 5 | 7 | 4 | 7 | 3 | 1 | 4 | 1 | 4 | 4 | 1 | 1 | 3 | 4 | 7 | 7 | 5 | 6 | 7 | 7 | 7 | 2 | 1 | 5 | 5 | 5 | 5 | 1 | 5 | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 | 2 | 3 | 2 | 1 | 3 | 2 | 1 |
| 50 | 5 | 2 | 2 | 1 | 7 | 6 | 6 | 5 | 1 | 1 | 6 | 4 | 1 | 1 | 3 | 4 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 7 | 5 | 7 | 7 | 7 | 6 | 7 | 5 | 2 | 2 | 5 | 4 | 3 | 4 | 3 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 3 | 2 |
| 51 | 3 | 3 | 2 | 1 | 5 | 4 | 7 | 6 | 5 | 5 | 7 | 3 | 7 | 3 | 1 | 4 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 3 | 4 | 7 | 7 | 6 | 7 | 7 | 7 | 7 | 1 | 1 | 5 | 5 | 4 | 5 | 2 | 4 | 3 | 5 | 3 | 4 | 4 | 2 | 1 | 1 | 1 | 3 | 2 | 2 |
| 52 | 2 | 1 | 2 | 3 | 3 | 3 | 6 | 5 | 1 | 1 | 6 | 4 | 7 | 1 | 2 | 4 | 2 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 7 | 6 | 6 | 7 | 7 | 6 | 7 | 7 | 1 | 2 | 5 | 5 | 3 | 5 | 2 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | 2 | 1 |
| 53 | 2 | 1 | 1 | 2 | 4 | 4 | 7 | 6 | 5 | 5 | 7 | 4 | 7 | 2 | 1 | 4 | 1 | 4 | 4 | 1 | 1 | 3 | 4 | 7 | 7 | 5 | 6 | 7 | 6 | 7 | 2 | 1 | 5 | 5 | 5 | 5 | 1 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 1 |
| 54 | 3 | 2 | 2 | 1 | 5 | 4 | 6 | 5 | 1 | 1 | 6 | 4 | 7 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 3 | 1 | 7 | 6 | 7 | 7 | 7 | 7 | 7 | 6 | 1 | 2 | 5 | 5 | 4 | 4 | 2 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 2 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 |
| 55 | 2 | 1 | 2 | 3 | 4 | 3 | 7 | 6 | 5 | 5 | 7 | 4 | 7 | 3 | 1 | 4 | 1 | 4 | 4 | 1 | 1 | 3 | 4 | 7 | 7 | 5 | 6 | 7 | 7 | 7 | 2 | 1 | 5 | 5 | 5 | 5 | 1 | 5 | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 | 2 | 3 | 2 | 1 | 3 | 2 | 1 |
| 56 | 2 | 1 | 2 | 3 | 3 | 3 | 6 | 5 | 1 | 1 | 6 | 4 | 7 | 1 | 2 | 4 | 2 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 7 | 6 | 6 | 7 | 7 | 6 | 7 | 7 | 1 | 2 | 5 | 5 | 3 | 5 | 2 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | 2 | 1 |
| 57 | 2 | 1 | 2 | 2 | 4 | 4 | 7 | 6 | 5 | 5 | 7 | 4 | 7 | 2 | 1 | 4 | 1 | 4 | 4 | 1 | 1 | 3 | 4 | 7 | 7 | 5 | 6 | 7 | 6 | 7 | 2 | 2 | 5 | 5 | 5 | 5 | 1 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 1 |
| 58 | 3 | 2 | 2 | 1 | 5 | 4 | 6 | 5 | 1 | 1 | 6 | 4 | 7 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 3 | 1 | 7 | 6 | 7 | 7 | 7 | 7 | 7 | 6 | 1 | 2 | 5 | 5 | 4 | 4 | 2 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 2 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 |
| 59 | 2 | 1 | 2 | 3 | 4 | 3 | 7 | 6 | 5 | 5 | 7 | 4 | 7 | 3 | 1 | 4 | 1 | 4 | 4 | 1 | 1 | 3 | 4 | 7 | 7 | 5 | 6 | 7 | 7 | 7 | 2 | 1 | 5 | 5 | 5 | 5 | 1 | 5 | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 | 2 | 3 | 2 | 1 | 3 | 2 | 1 |

Tabla N° 10.2
 Base de Datos - Prueba piloto
 Confiabilidad de Instrumento Síndrome de Burnout

| SINDROME DE BURNOUT | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|------------------------|------------------------|------------------------|------------------------|------------------------|------------------------|------------------------|------------------------|------------------------|------------------------|------------------------|------------------------|------------------------|
| AGOTAMIENTO EMOCIONAL | | | | | | | | | DESPERSONALIZACION | | | | | REALIZACION PERSONAL | | | | | | | | |
| | PRE GU NTA 1 | PRE GU NTA 2 | PRE GU NTA 3 | PRE GU NTA 4 | PRE GU NTA 5 | PRE GU NTA 6 | PRE GU NTA 7 | PRE GU NTA 8 | PRE GU NTA 9 | PRE GU NTA 10 | PRE GU NTA 11 | PRE GU NTA 12 | PRE GU NTA 13 | PRE GU NTA 14 | PRE GU NTA 15 | PRE GU NTA 16 | PRE GU NTA 17 | PRE GU NTA 18 | PRE GU NTA 19 | PRE GU NTA 20 | PRE GU NTA 21 | PRE GU NTA 22 |
| 1 | 7 | 5 | 1 | 1 | 6 | 3 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 7 | 7 | 7 | 7 | 7 | 7 | 7 | 5 |
| 2 | 7 | 6 | 5 | 5 | 7 | 4 | 7 | 3 | 4 | 1 | 4 | 4 | 1 | 3 | 4 | 7 | 7 | 5 | 6 | 7 | 6 | 7 |
| 3 | 6 | 5 | 1 | 1 | 6 | 3 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 7 | 4 | 6 | 7 | 7 | 6 | 7 | 6 |
| 4 | 7 | 6 | 5 | 5 | 6 | 4 | 7 | 3 | 4 | 2 | 4 | 4 | 1 | 3 | 4 | 7 | 7 | 6 | 7 | 7 | 7 | 7 |
| 5 | 6 | 5 | 1 | 1 | 6 | 4 | 1 | 1 | 4 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 7 | 5 | 7 | 7 | 7 | 7 | 7 | 5 |
| 6 | 7 | 6 | 5 | 5 | 7 | 3 | 7 | 3 | 4 | 1 | 1 | 1 | 1 | 3 | 4 | 7 | 7 | 6 | 7 | 7 | 7 | 7 |
| 7 | 6 | 5 | 1 | 1 | 6 | 4 | 7 | 1 | 4 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 7 | 6 | 6 | 7 | 7 | 6 | 7 | 7 |
| 8 | 7 | 6 | 5 | 5 | 7 | 4 | 7 | 2 | 4 | 1 | 4 | 4 | 1 | 3 | 4 | 7 | 7 | 5 | 6 | 7 | 6 | 7 |
| 9 | 6 | 5 | 1 | 1 | 6 | 4 | 7 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 7 | 6 | 7 | 7 | 7 | 7 | 7 | 6 |
| 10 | 7 | 6 | 5 | 5 | 7 | 4 | 7 | 3 | 4 | 1 | 4 | 4 | 1 | 3 | 4 | 7 | 7 | 5 | 6 | 7 | 7 | 7 |

Tabla N° 10.3
 Base de Datos - Prueba piloto
 Confiabilidad de Instrumento Desempeño Laboral

| DESEMPEÑO LABORAL | | | | | | | | | | | | | | |
|------------------------------|--------------------|--------------------|--------------------|----------------------------|--------------------|--------------------|--------------------|--------------------|--------------------|-----------------------------------|---------------------|---------------------|---------------------|---------------------|
| DESEMPEÑO DE LA TAREA | | | | DESMPEÑO CONTEXTUAL | | | | | | DESEMPEÑO CONTRAPRODUCENTE | | | | |
| | PREGU NTA 1 | PREGU NTA 2 | PREGU NTA 3 | PREGU NTA 4 | PREGU NTA 5 | PREGU NTA 6 | PREGU NTA 7 | PREGU NTA 8 | PREGU NTA 9 | PREGU NTA 10 | PREGU NTA 11 | PREGU NTA 12 | PREGU NTA 13 | PREGU NTA 14 |
| 1 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 3 | 4 | 3 | 5 | 3 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| 2 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 2 | 2 | 3 | 2 |
| 3 | 4 | 5 | 4 | 3 | 5 | 3 | 5 | 4 | 3 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 |
| 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 2 | 3 | 2 | 1 | 3 |
| 5 | 5 | 4 | 3 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| 6 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 3 | 5 | 3 | 4 | 4 | 1 | 1 | 1 | 3 |
| 7 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 1 | 2 | 1 | 2 |
| 8 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 2 | 2 | 2 | 3 |
| 9 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 1 | 1 | 1 | 2 |
| 10 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 | 3 | 2 | 1 | 3 |

Cuadro N° 10.1

Coeficiente Alfa de Cronbach Instrumento Síndrome de Burnout

Estadísticas de fiabilidad

| Alfa de Cronbach | N de elementos |
|------------------|----------------|
| ,826 | 22 |

Cuadro N° 10.2

Coeficiente Alfa de Cronbach Instrumento Desempeño Laboral

Estadísticas de fiabilidad

| Alfa de Cronbach | N de elementos |
|------------------|----------------|
| 0,798 | 14 |

