



**UNIVERSIDAD INTERAMERICANA PARA EL DESARROLLO**  
**FACULTAD DE CIENCIA DE LA SALUD**  
**CARRERA PROFESIONAL DE ENFERMERIA**

Síndrome de burnout y desempeño laboral de las enfermeras en el  
área de hospitalización – COVID 19, de un Hospital del Callao –2022

Tesis para optar el Título Profesional de Licenciado en Enfermería

**AUTOR**

Chavez Taboada, Maria Consuelo

**ASESORA**

Dra. Felicita Martha Padilla Montes

**LIMA – PERÚ**

**2022**

## Dedicatoria

Dedico esta tesis a Dios por ser mi guía porque con su ayuda termine mi carrera, a mi padre, esposo e hijos porque ellos estuvieron en mi lado dándome su apoyo, a mi madre que desde el cielo fue mi ángel que me cuidó y me guió y a toda las personas que de alguna manera me apoyaron para culminar mi carrera.

La autora.

## **Agradecimiento**

A la Universidad Interamericana de Desarrollo por permitirme ser partícipe de una formación profesional de enfermería que gustosamente me identificare ante los demás.

Asimismo, a la Dra. Felicita Martha Padilla Montes, por sus acertadas orientaciones profesionales, que posibilitaron la culminación de la investigación.

La Autora

## Índice general

	<b>Pág.</b>
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice general	iv
Índice de tablas	vi
Índice de figuras	vii
Resumen	viii
Abstract	ix
Introducción	1
Capítulo I. Planteamiento del problema	2
1.1. Descripción de la realidad problemática	2
1.2. Formulación de problema	4
1.2.1. Problema General	4
1.2.2. Problemas Específicos	4
1.3. Objetivo de la investigación	5
1.3.1. Objetivo General	5
1.3.2. Objetivos Específicos	5
1.4. Justificación	5
Capítulo II. Fundamentos teóricos	6
2.1. Antecedentes	6
2.1.1. Internacionales	6
2.1.2. Nacionales	7
2.2. Bases teóricas	9
2.3. Marco conceptual	15
2.4. Hipótesis	17
2.4.1. Hipótesis General	17
2.4.2. Hipótesis Específicas	17
2.5. Operacionalización de variables e indicadores	19
Capítulo III. Metodología	21
3.1. Tipo y nivel de investigación	21
3.2. Descripción del método y diseño	21

3.3.	Población y muestra	21
3.4.	Técnicas e instrumentos de recolección de datos	21
3.5.	Técnicas de procesamiento y análisis de datos	22
Capítulo IV. Presentación y análisis de datos		24
4.1.	Presentación de resultados	24
4.2.	Prueba de hipótesis	31
4.3.	Discusión de los resultados	35
Capítulo V. Conclusiones y recomendaciones		37
5.1.	Conclusiones	37
5.2.	Recomendaciones	37
Referencias bibliográficas		38
Anexos		42
Anexo 1: Matriz de consistencia		43
Anexo 2: Instrumento		45
Anexo 3: Consentimiento informado		45
Anexo 4. Cronograma del proceso de investigación		48
Anexo 5: Data consolidado de resultados		56
Anexo 6: Testimonios fotográficos		58
Anexo 7: Ficha de calificación de expertos		

## Índice de tablas

		<b>Pág.</b>
Tabla 1	Características de la población demográfica de la población partcipe, según su género.	28
Tabla 2	Características demográficas de los participantes según grupo etario	29
Tabla 3	Características demográficas de los participantes según tiempo de servicios.	30
Tabla 4	Resultado del síndrome de Burnout y sus dimensiones en las enfermeras del Área de hospitalización COVID, del Hospital del Callao.	31
Tabla 5	Resultado del desempeño laboral y sus dimensiones en las enfermeras del Área de hospitalización COVID, del Hospital del Callao.	32
Tabla 6	Relación entre el Síndrome de Burnout y el desempeño laboral de las enfermeras del área de hospitalización COVID, hospital del Callao	33
Tabla 7	Relación entre agotamiento emocional y desempeño laboral de las enfermeras del área de hospitalización COVID, Hospital del Callao	33
Tabla 8	Relación entre despersonalización y el desempeño laboral en las enfermeras del área de hospitalización COVID, Hospital del Callao	34
Tabla 9	Relación entre la frustración personal y el desempeño laboral de las enfermeras del área de hospitalización COVID, Hospital del Callao.	35
Tabla 10	Prueba de hipótesis general con Rho de Spearman	36
Tabla 11	Prueba de hipótesis específica 1, con Rho de Spearman	37
Tabla 12	Prueba de hipótesis específica 2 con Rho de Spearman	38
Tabla 13	Prueba de hipótesis específica 2 con Rho de Spearman	39

## Índice de figuras

		<b>Pág.</b>
Figura 1	Características de la población demográfica de la población partcipe, según su género.	28
Figura 2	Características demográficas de los participantes según grupo etario	29
Figura 3	Características demográficas de los participantes según tiempo de servicios.	30
Figura 4	Resultado del síndrome de Burnout y sus dimensiones en las enfermeras del Área de hospitalización COVID, del Hospital del Callao.	31
Figura 5	Resultado del desempeño laboral y sus dimensiones en las enfermeras del Área de hospitalización COVID, del Hospital del Callao.	32

## Resumen

**Objetivo:** Establecer la relación entre el síndrome de Burnout y el desempeño laboral de las enfermeras en el área de hospitalización- COVID 19, de un Hospital del Callao, 2022. **Material y método:** El enfoque del estudio corresponde al enfoque cuantitativo, nivel no experimental, método descriptivo, transversas y diseño correlacional. La población de estudio estuvo conformada por 20 enfermera del área de hospitalización COVOD. 19, de un Hospital del Callao; por lo que no se utilizó el muestreo probabilístico, quedando como muestra de estudio 20 enfermeras. la técnica aplicada fue la encuesta y como instrumento el cuestionario tanto para el recojo de datos sobre la variable síndrome de burnout y el desempeño laboral. **Resultado:** El nivel del síndrome de Burnout el 70% de enfermeras se encuentra en el nivel bajo y el 30% en el nivel medio; mientras que el desempeño laboral el 45% de enfermeras están en el nivel deficiente, el 55% en el nivel regular. **Conclusiones:** La prueba de Correlación de Spearman, con un nivel de confianza de 0.95,  $Rho = -,471$ , el p-valor = 0.036, de manera que se puede afirmar que existe una baja relación significativa entre el síndrome de Burnout y el desempeño laboral de las enfermeras del área de hospitalización COVID, Hospital del Callao.

**Palabras clave:** área de hospitalización, desempeño laboral, síndrome de burnout

## Abstract

**Objective:** To establish the relationship between Burnout syndrome and the work performance of nurses in the hospitalization area- COVID 19, of a Hospital del Callao, 2022. **Material and method:** The study approach corresponds to the quantitative approach, non-experimental level, descriptive method, cross-sectional and correlational design. The study population consisted of 20 nurses from the COVID hospitalization area. 19, from a Hospital in Callao; therefore, probabilistic sampling was not used, leaving 20 nurses as the study sample. The technique applied was the survey and the questionnaire as an instrument for collecting data on the burnout syndrome variable and job performance. **Result:** The level of Burnout syndrome 70% of nurses is at the low level and 30% at the medium level; while the job performance 45% of nurses are at the poor level, 55% at the regular level. **Conclusions:** The Spearman Correlation test, with a confidence level of 0.95,  $Rho = -0.471$ ,  $p\text{-value} = 0.036$ , so that it can be affirmed that there is a low significant relationship between Burnout syndrome and performance. work of nurses in the COVID hospitalization area, Hospital del Callao.

**Keywords:** hospitalization area, job performance, burnout syndrome

## Introducción

El síndrome Burnout es un estrés laboral, una etapa de agotamiento físico, mental o emocional que tiene efectos en la autoestima, y está caracterizado por un proceso paulatino, por el cual los individuos se desinteresan de sus labores, la responsabilidad y podrían deprimirse profundamente.

El comportamiento real del trabajador para desarrollar competentemente sus deberes u obligaciones inherentes a un puesto de trabajo. Esto comprende la preparación técnica más la experiencia acumulada, eficacia en decisiones, destreza en la ejecución de procedimientos y buenas relaciones interpersonales, entre otros. Es la oportunidad que tiene el personal de demostrar cada una de las habilidades que tiene con relación al puesto que ocupa, esto con el propósito de obtener reconocimientos por su desempeño laboral (García, 2017).

Es fundamental que una enfermera tenga buenas relaciones laborales, la comunicación es de mucha importancia porque así se puede alcanzar un buen ambiente laboral en el trabajo. El desempeño profesional Es la manera de actuar de las personas en una entidad porque al relacionarse entre ellos intercambian conocimientos.

Por ello el estudio de investigación titulada Síndrome de burnout y desempeño laboral de las enfermeras en el área de hospitalización – COVID 19, de un Hospital del Callao –2022, asimismo tiene como objetivo establecer la relación entre el síndrome de Burnout y el desempeño laboral de las enfermeras en el área de hospitalización, teniendo como propósito que los profesionales de enfermería deben mantener un equilibrio emocional para brindar una atención de calidad a los pacientes en estado crítico, porque ellos son quienes contribuyen en mayor medida al desarrollo de la salud de las personas, por tanto, su salud está condicionada por riesgos del lugar de trabajo.

El estudio consta de Capítulo I, planteamiento del problema enfocado a nivel mundial, nacional y local, incluido los objetivos y justificación. Capítulo II, fundamentos teóricos, los antecedentes más relevantes. Capítulo III, incluye la metodología, tipo, diseño de investigación, población y muestra, técnicas e instrumentos de recolección de datos, técnicas de procesamiento y análisis de datos; Capítulo IV presentación y análisis de dato, por último, el Capítulo V, conclusiones y recomendaciones.

## CAPÍTULO I. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

### 1.1. Descripción de la realidad problemática

La pandemia de COVID-19 es la crisis mundial que se vive en los últimos tiempos, fue declarada por la OMS una emergencia de salud pública de preocupación internacional el 30 de enero del 2020. El primer reporte fue en diciembre 2019 en Wuhan-China y se expandió rápido en un lapso de 2 meses a todos los continentes. El 26 de febrero el primer caso diagnosticado en Brasil – América Latina. El 5 de marzo llega a Perú el primer caso.

La OMS ha procedido al reconocimiento oficial del Burnout o “síndrome de estar quemado” tras la ratificación de la revisión número 11 de la Clasificación Estadística Internacional de Enfermedades y Problemas de Salud Conexos (CIE-11), aprobada el pasado año y cuya entrada en vigor se ha fijado para el próximo 1 de enero de 2022. (Organización Mundial de la Salud [OMS], 2019).

Los niveles de agotamiento emocional de enfermeras y médicos se han puesto de manifiesto en estudios en Francia, Italia y España. Entre los profesionales sanitarios españoles e italianos, los estudios señalan el agotamiento emocional y las crisis de ansiedad como los principales síntomas. En Brasil, a pesar de la falta de datos, el Consejo Federal de Enfermería (COFEN) señala que el agotamiento físico y mental son los principales síntomas de Burnout. El porcentaje de enfermeras con altos niveles de agotamiento fue significativamente alto durante la primera fase de pandemia de la COVID-19, en comparación con el período anterior a la pandemia (Shah et al., 2020)

El MINSA (Ministerio de Salud) ha propuesto mediante la publicación de Guía técnica, el cuidado mental del personal de salud en el contexto del Covid-19, el cual es referente para tomar en cuenta y apoyar el cuidado de la salud mental, reconociendo la frecuencia, prevalencia y el tipo de factores más asociados.

En Estados Unidos, en el año 2019, se ha considerado como problema de salud pública al agotamiento entre su personal de salud, llegando a afectar hasta el 50% de las enfermeras de dicho país; similarmente a las tasas de agotamiento de países de altos ingresos, como aquellos pertenecientes a Europa y Asia (Chemali et al., 2019).

En latinoamericano, como en diversos países no se hallan estudios que reporten una prevalencia específica del síndrome de burnout entre el personal de enfermería, sin embargo, de manera empírica se conoce que la irregularidad en los horarios genera un incremento del estrés que puede culminar en síndrome Burnout. De la misma manera, en Colombia se hallaron datos de que el 26.6% del personal de enfermería tenía desgaste laboral, con más frecuencia en menores de 40

años de edad (Gordillo et al., 2018)

Los trastornos relacionados con el estrés, la ansiedad y la depresión se pueden ver como reacciones emocionales normales ante una pandemia. En este sentido, es necesario entender el síndrome de Burnout como un problema potencial. Las enfermeras están especialmente expuestas a los riesgos del síndrome de Burnout porque trabajan con un alto nivel de exposición laboral, con largas jornadas de trabajo, además con exigencia y sobrecarga laboral. (Alharbi & Jackson, 2020).

En cuanto a la segunda, el Perú viene enfrentando desde mediados de diciembre, colapsando nuevamente al sistema de salud, desbordando hospitales y aumentando número de fallecidos. A tal punto que si se cuentan las sospechas de muertes por contagios se llegaría a la cantidad de 53000 fallecidos. En enero han muerto más de 21,000 personas por cualquier causa, según los registros del Sinadef, el doble de las cifras de defunciones que se solían registrar mensualmente en Perú en los dos años previos a la pandemia. Esta situación ha obligado al Gobierno a decretar un nuevo confinamiento en nueve de las veinticinco regiones del país. Cuarentena que solo iba a durar hasta el 14 de febrero, y hoy en día no se sabe si continuará. (Gestión, 2021).

Sistema de salud no estaba preparado para enfrentar esta nueva enfermedad, por lo que el número de infectados fue en ascenso. El personal sanitario que atiende a estos pacientes infectados está expuesto a una situación que implica jornada laboral extenuante, temor a la contaminación, incertidumbre por limitaciones del sistema de salud por los equipos de protección personal y ambientes poco implementados, entre otras condiciones que conllevan a altos niveles de estrés.

En el Perú, en el año 2017, se reportó que en el Hospital Carlos Lanfranco La Hoz ubicado en Puente Piedra, el 46.6% del personal de enfermería presentaron síndrome burnout, dentro de los cuales el 26.7% tiene un grado muy elevado de afectación. Asimismo, en el Hospital Nacional Sergio E. Bernales, el 6% de las licenciadas de enfermería tuvieron un alto nivel de afectación por síndrome de Burnout, mientras que el 85% mostró un nivel medio, tomando importancia en el desempeño laboral del personal. Debemos tener en cuenta que la prevalencia ha ido en aumento aun con la presencia de la pandemia a causa del coronavirus. En este contexto, los servicios más críticos como el área de emergencia y la unidad de cuidados intensivos son las áreas con mayor probabilidad de que el personal sanitario padezca de esta patología.

A nivel del Hospital durante esta crisis sanitaria originada por la pandemia COVID-19, el personal de salud ha tenido que batallar muchas veces en primera línea, exponiéndose al Burnout y una sobrecarga laboral que ha repercutido en su salud mental por que el profesional enfermero labora en situaciones críticas en ambientes exigentes donde hay mucho contacto con personas, además de estar muy de cerca con el sufrimiento y situaciones de muerte de pacientes. La pandemia

ha hecho que ese escenario sea más hostil y exacerbe los factores estresantes, lo cual ha provocado un mayor problema en su salud mental y física. El uso prolongado de EPP provocó daños cutáneos, Tabique nasal y en la cara. Así mismo, han experimentaron altos niveles de depresión, ansiedad, insomnio y angustia. Por toda expresado líneas arriba se plantea el siguiente problema Cuál es la relación entre el síndrome de Burnout y el desempeño laboral de las enfermeras en el área de hospitalización – COVID 19, de un Hospital del Callao –2022.

## **1.2. Formulación del problema.**

### **1.2.1. Formulación del problema general**

¿Cuál es la relación entre el síndrome de Burnout y el desempeño laboral de las enfermeras en el área de hospitalización – COVID 19, de un Hospital del Callao, 2022?

### **1.2.2. Problemas específicos**

¿Cuál es la relación que existe entre la dimensión agotamiento emocional y el desempeño laboral de las enfermeras en el área de hospitalización – COVID 19, de un Hospital del Callao, 2022?

¿Cuál es la relación que existe entre la dimensión despersonalización y el desempeño laboral de las enfermeras en el área de hospitalización – COVID 19, de un Hospital del Callao, 2022?

¿Cuál es la relación que existe entre la dimensión frustración personal y el desempeño laboral de las enfermeras en el área de hospitalización – COVID 19, de un Hospital del Callao, 2022?

## **1.3. Objetivo**

### **1.3.1. Objetivo general**

Establecer la relación entre el síndrome de Burnout y el desempeño laboral de las enfermeras en el área de hospitalización – COVID 19, de un Hospital del Callao, 2022.

### **1.3.2. Objetivo específico**

Identificar la relación entre la dimensión agotamiento emocional y el desempeño laboral de las enfermeras en el área de hospitalización – COVID 19, de un Hospital del Callao, 2022.

Identificar la relación entre la dimensión despersonalización y el desempeño laboral en las enfermeras en el área de hospitalización – COVID 19, de un Hospital del Callao, 2022.

Identificar la relación entre la dimensión frustración personal y el desempeño laboral de las enfermeras en el área de hospitalización – COVID 19, de un Hospital del Callao, 2022.

#### 1.4. Justificación e importancia

Las fuentes que originan el burnout pueden ser distintas; entre las más señaladas, se encuentran la necesidad de actualización de la información especializada, relaciones con los superiores, responsabilidad con los pacientes, el cuidado de las demandas emocionales de estos, afectando el desempeño laboral de los profesionales; motivo por el cual se desarrolla este síndrome, sin embargo, no se visualiza objetivamente, solo queda en datos empíricos, este motivo impulsó a realizar este proyecto con la finalidad de indicar la frecuencia de este síndrome y si está relacionado con el desempeño laboral de los profesionales de enfermería, esto para poder dejar en evidencia la realidad actual.

**Justificación teórica.** Por su relevancia teórica, porque los resultados servirán para futuras investigaciones. A través de la revisión bibliográfica, organización del marco teórico. El personal de enfermería asistencial en el área de COVID-19 en el ejercicio de su labor refleja actitudes de sus conocimientos y capacidades de liderazgo y empatía con las demás personas; asimismo en el quehacer diario pueden ocasionar sobrecarga de trabajo, por el ambiente laboral, relaciones interpersonales, fallecimiento constante de pacientes y reacción de la familia y otros factores; no obstante, el desempeño puede verse afectado por factores económicos, sociales y administrativos.

**Justificación social.** Por su relevancia social que contribuye el siguiente estudio para poder identificar el síndrome de burnout y desempeño laboral de las enfermeras que laboran en el área de COVID-19 que se ve reflejado en el desenvolvimiento laboral ya sea por factores internos o externos que ocasionan disminución de la producción, cansancio; ausencia, tardanza y eventos adversos con el paciente. Para obtener un desempeño laboral favorable, se debe satisfacer necesidades del empleado o colaborador; que tenga sentimientos positivos, relaciones personales, adecuado clima laboral; sentimiento de superación personal, todo para beneficio de la sociedad, familia y comunidad.

**Justificación práctica.** Por su relevancia práctica, permitirá conocer el grado de desempeño de los licenciados de enfermería, para poder analizar las debilidades de los colaboradores del servicio, potenciar sus cualidades y virtudes. Se podrá hacer talleres de mejora, capacitaciones e internas y externas. Es importante porque determinara el grado de relación por lo tanto si existe entre el síndrome de burnout y desempeño laboral de las enfermeras asistenciales que laboran en el área de COVID-19, concluyendo si hay relación que influyan desde el síndrome de burnout con el desempeño laboral ; permitirá hacer nuevos estudios que puedan fortalecer las debilidades del área de COVID\_19, hacer capacitaciones al personal para que puedan brindar una calidad de atención al paciente acorde con su estado de salud y capacitarse constantemente.

## CAPITULO II: FUNDAMENTOS TEÓRICOS

### 2.1. Antecedentes

#### 2.1.1. International

Vinueza et al. (2020) En su estudio de investigación titulado, “Síndrome de Burnout en personal sanitario ecuatoriano durante la pandemia de la COVID-19”. Objetivo Determinar la ocurrencia e intensidad de síndrome de Burnout en médicos y enfermeros ecuatorianos durante la pandemia de la COVID-19. Método. Se realizó un estudio observacional de corte transversal. Muestra 224 médicos y enfermeros. Resultados. El 90% del personal médico y de enfermería presentó SB de moderado a severo, el que se asoció de manera estadísticamente significativa. Conclusiones: Durante la pandemia de la COVID-19 más del 90% del personal médico y de enfermería presentó SB de moderado a severo, siendo el primero, el afectado con más frecuencia.

Zaruma (2020) En la investigación titulado, “Relación del síndrome de burnout con factores sociodemográficos y laborales en profesionales de la Salud en el contexto de la Emergencia Sanitaria por COVID 19”. Objetivo determinar la prevalencia del mismo en los profesionales de la salud y su relación con factores sociodemográficos y laborales en la emergencia sanitaria por COVID 19. Estudio descriptivo, transversal y analítico. Muestra de 31 participantes del área de salud. Resultados nivel alto de cansancio emocional (12,9%), despersonalización media (19,4%) y baja realización personal (19,4%).

Valencia et al. (2020) En su estudio de investigación titulado “Síndrome de Burnout en trabajadores que laboran en diferentes áreas de los servicios de salud en Antioquia, durante la pandemia ocasionada por COVID-19 en el año 2020” Objetivo: Describir la prevalencia del síndrome de Burnout en un grupo de trabajadores que laboran en diferentes áreas de los servicios de salud en Antioquia, durante la emergencia por COVID-19 en el año 2020. Metodología se realizó un estudio descriptivo de tipo corte transversal. Muestra conformada por 202 trabajadores, que desempeñan labores asistenciales en diferentes áreas de los servicios de salud en Antioquia se utilizó síndrome de Burnout se aplicó el inventario de Maslach-encuesta de servicios humanos (MBI-HSS), Resultados:, se evidenció que de 165 encuestas aplicables al estudio, uno de cada siete trabajadores de la salud, presentó el diagnóstico, lo que equivale al 13.9% de los encuestados; revelando además una mayor afectación en cuanto a baja realización personal con respecto a las demás dimensiones.

Parra. (2020) En un estudio de investigación titulado “Síndrome de Burnout y relación con los factores sociodemográficos y laborales en profesionales de la salud en una clínica privada de la ciudad de Cuenca en el contexto con la emergencia sanitaria por COVID- 19”. Objetivo fue establecer la relación de los factores sociodemográficos y laborales con el Síndrome de Burnout, en

profesionales de la salud en el contexto de la emergencia sanitaria por COVID. Metodológicamente realizó un estudio de tipo cuantitativo, descriptivo, de corte transversal. Muestra la conformaron 78 profesionales de la Salud. Resultados el 6.4 % de la población padece Síndrome de Burnout, además se encontró agotamiento emocional en el 25.6 % de individuos, despersonalización en el 17.9 % y baja realización personal en el 24.4 %. Conclusión: el cansancio emocional tiene asociación estadísticamente significativa con ocupación, estado civil, carga horaria semanal, número de hijos, años de trabajo y relación con los superiores.

Rendón et al., (2020) Presentaron una investigación titulada “Síndrome de burnout en el personal de enfermería de unidades de cuidado crítico y de hospitalización”. Objetivo del estudio fue identificar la prevalencia del Síndrome de Burnout y sus dimensiones en el personal de enfermería de unidades de cuidado crítico y de hospitalización. Metodología: Se llevó a cabo un estudio observacional descriptivo, transversal, muestra conformado de 90 enfermeras y enfermeros. Resultados: Se encontró nivel medio de Síndrome de Burnout 82.2%; Agotamiento Emocional bajo 62.2%; nivel bajo de Despersonalización 57.8% y nivel bajo de Falta de Realización Personal 40%. Conclusiones: Un porcentaje mayor del personal de enfermería obtuvo nivel medio de Síndrome de Burnout. No se encontró diferencia estadísticamente significativa entre el síndrome de Burnout y sus dimensiones con las características sociológicas del personal de enfermería.

### **2.1.2. Nacional**

Baldeón y Chambi (2020) Presentaron una investigación titulada “Nivel de síndrome de Burnout en el profesional de enfermería de la clínica Maison de Santé, Lima, 2020”. Objetivo: Determinar el nivel de síndrome de Burnout. Metodología estudio de tipo descriptivo y diseño no experimental. Muestra de 50 profesionales de enfermería, el instrumento utilizado para la recolección de datos fue el cuestionario denominado Maslach Burnout Inventory, reconocido a nivel internacional, el cual está constituido por 22 preguntas, con una confiabilidad de 0,825. Resultado el 52% (26/50) presentó un nivel medio de síndrome de Burnout, el 28% (14/50) presentó alto y el 20% (10/50) un nivel bajo, se encontró que el 60% presentó un agotamiento emocional medio, así como en el caso de la despersonalización y la realización profesional con 50% y 44% respectivamente. Concluyó que existe en un nivel medio la presencia de síndrome de Burnout en el profesional de enfermería en la institución.

Ccari. (2021) En su investigación titulada “Síndrome de Burnout y el Desempeño Laboral del personal de salud de la Clínica Estética Lipolia Arequipa 2021”. Objetivo general determinar la relación que existe entre el Síndrome de Burnout y el desempeño laboral del personal de salud de la Clínica Estética Lipolia Arequipa 2021. Metodología: Enfoque cuantitativo, diseño no experimental, de corte

transversal, descriptivo. Muestra conformada por 20 profesionales de la salud médicos y enfermeros de ambos sexos. Resultados el 10% presenta un desempeño regular, y el 15% tiene un desempeño eficiente, por otro lado, dentro del grupo que presentó riesgo de burnout 10% presenta un desempeño deficiente y 40% presenta un desempeño regular, finalmente en el grupo que tiene el síndrome de burnout el 20% presenta un desempeño deficiente y el 5% un desempeño regular. Conclusión: que el síndrome de burnout se relaciona de forma indirecta con el desempeño laboral del personal de salud de la Clínica Estética Lipolia Arequipa 2021.

Vega y Becerra (2020) Presento una investigación titulada. "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". 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 del Hospital Nacional Alberto Sabogal Sologuren, Callao en el año 2020. Método: Estudio de enfoque cuantitativo, nivel relacional y diseño no experimental. Muestra de 50 profesionales de enfermería. Resultados: Los profesionales de enfermería tenían una edad promedio de 34 años, en su mayoría eran de sexo femenino (82%), solteros (48%) y de experiencia laboral promedio 3.76 años. El 50% presenta un nivel medio del síndrome de burnout y el 26% un nivel alto. En las dimensiones, agotamiento emocional de nivel alto (38%) y bajo (38%), la despersonalización era de nivel alto (56%) y realización personal de nivel bajo (56%). El 42% del profesional de enfermería tiene un desempeño laboral medio y el 38% un desempeño alto. En las dimensiones, el desempeño es alto para el proceso de enfermería (82%), los procesos dependientes (56%), los procesos interdependientes (60%), las acciones administrativas (60%) y las acciones ético-legales (64%), mientras que el desempeño fue medio en los procesos independientes (42%). Conclusión: Existe relación indirecta, entre el síndrome de Burnout y el desempeño laboral de los profesionales de enfermería en el servicio de hospitalización – COVID 19.

Altamirano (2021) Realizo estudio de investigación con título. "Síndrome de Burnout y desempeño laboral en enfermeras del servicio de emergencia de un hospital público III-1. Lima 2019". Objetivo fue determinar la relación que existe entre los niveles del síndrome de Burnout y desempeño laboral en enfermeras del servicio de emergencia de un hospital público III-1. La metodología del trabajo fue inductiva, diseño descriptivo correlacional con una población de 81 enfermeras. Se utilizó técnica de la encuesta empleando cuestionarios estructurados para cada variable usando como base una escala tipo Likert. Para la primera variable, la confiabilidad del instrumento fue 0,895 y para la segunda fue 0.854. Resultados: Nos muestran nivel alto 70 (86,4%) de síndrome de Burnout. En relación a las dimensiones; el agotamiento emocional se observa en nivel alto 70 (86,4%); despersonalización, nivel alto 66 (81,5%) y en la realización personal, nivel alto 66 (81,5%). En cuanto

al desempeño laboral, este presenta nivel bajo 71 (87,7%). Conclusión: Existe relación inversa y moderada ( $Rho$  de Spearman =  $-0.787$ ), entre el síndrome de Burnout y el desempeño laboral. Se recomienda promover estilos de dirección colaborativos y centrados en las recompensas y fortalecer las habilidades sociales del personal de enfermería y el equipo de salud; asimismo, desarrollar intervenciones para mejorar el entorno laboral y el desarrollo de herramientas para modular el estrés.

Ccoscco D. (2021). Realizo un trabajo de investigación con título. "Síndrome de Burnout y desempeño laboral del personal de enfermería en una clínica privada, Lima-2020". Objetivo: Determinar la relación entre el síndrome de Burnout y desempeño laboral del personal de enfermería en una clínica privada, Lima 2020. Metodología, fue no experimental, diseño descriptivo- correlacional y de enfoque cuantitativo. Para la medición de la variable Síndrome de Burnout se utilizó la técnica de la encuesta y se usó el instrumento de medición (MBI), para el variable desempeño laboral se utilizó el instrumento estructurado por la investigadora el cual ha sido revisado y validado por el juicio de expertos. La muestra estuvo conformada por 90 profesionales de enfermería; 14 son enfermeros y 76 son enfermeras. Resultados: sobre las dimensiones del síndrome de Burnout, el 73% de los trabajadores presenta un agotamiento emocional medio, el 82% presenta alto nivel en despersonalización y un 94% de los trabajadores tiene alto nivel de realización personal, mediante este resultado se difiere a 5 colaboradores que tienen presencia de síndrome de Burnout, en 21 hay tendencia y en 64 hay ausencia. En cuanto al segundo variable el 66% de los colaboradores tienen un excelente desempeño laboral. En relación a las variables de síndrome de Burnout y desempeño laboral se encontró una correlación negativa media de ( $Rho = -0.710$ ) Spearman con nivel de significancia bilateral  $P$ -valor=0.000 menor a  $\alpha$  (0.05). Conclusión. Existe la relación entre el síndrome de Burnout y desempeño laboral del personal de enfermería en una clínica privada, Lima 2020.

## **2.2 Base Teórica**

### **2.2.1. Síndrome de Burnout**

El Síndrome Burnout es un estrés laboral, una etapa de agotamiento físico, mental o emocional que tiene efectos en la autoestima, y está caracterizado por un proceso paulatino, por el cual los individuos se desinteresan de sus labores, la responsabilidad y podrían deprimirse profundamente (García. 2021)

Es un síntoma leve pero que sirven como señal de alarma es el inconveniente para despertar por la mañana o el agotamiento patológico, en un grado moderado se presenta distanciamiento, irritabilidad, fatiga, aburrimiento, incompetencia. Los graves se manifiestan mediante el abuso de psicofármacos, abuso de drogas y alcohol (Apiquian, 2020)

El Síndrome de Burnout, es la terminología utilizada para describir al estrés laboral crónico en

el que los sentimientos y el proceder del trabajador es negativo tanto para las personas que son objeto del trabajo y su propio trabajo dando una percepción de agotamiento emocional, afectando no sólo su ámbito laboral y personal (Rivera et al., 2019)

Burnout en el profesional de enfermería, manifiesta el proceso negativo en su labor diaria y es más habitual en los profesionales que están en contacto directo con las personas. Cuando padecen de este síndrome podrían presentar desilusión, ausencia de realización en el trabajo, irritabilidad y sentimientos de frustración (Montero, 2022).

Los principales síntomas del síndrome de burnout son los siguientes:

#### **2.2.1.1. Agotamiento físico y mental generalizado**

El trabajador sufre una pérdida de energía en todos los niveles de salud: Señales de agotamiento físico: fatiga crónica, aumento de peso o bien pérdida de apetito. También puede reflejarse en la aparición de alteraciones psicosomáticas como dolores musculares, migrañas, problemas gastrointestinales y, en el caso de las mujeres, desregulación del ciclo menstrual. (Ramos, 2021)

#### **2.2.1.2 Despersonalización**

El burnout produce un cambio en el comportamiento del trabajador que lo sufre. Este adopta una actitud de indiferencia y desapego, reduciendo claramente su compromiso hacia el trabajo. Esto se manifiesta también en sus relaciones en el ámbito laboral, tanto con compañeros como con clientes. La irritabilidad y el endurecimiento del trato se convierten en tónicas habituales dentro de la forma de actuar de un trabajador quemado, los clientes, usuarios o personas con las que interaccionan perciben este cambio de actitud, pero también la familia y su entorno social. (Fuentes y Fernández, 2021)

#### **2.2.1.3. Descenso en la productividad laboral y desmotivación**

Los dos puntos anteriores derivan en una bajada de la productividad laboral y en una desmotivación que genera frustración y evidencia una ausencia de realización personal en el trabajo. Hay falta de atención hacia las tareas, olvidos frecuentes y una desidia generalizada que nace de la dificultad para concentrarse. (Curí y Chuquillanqui, 2021)

#### **2.2.1.4. Dimensiones del síndrome de Burnout:**

##### ***Agotamiento emocional***

El agotamiento emocional, se considera como la primera expresión y magnitud del síndrome. Los seres humanos que padecen síndrome de Burnout refieren como característica principal la percepción de agotamiento. La consistente relación existente entre el Burnout y el cansancio no se presenta como un concepto concluyente para establecerlo, este agotamiento resulta ser el factor específico del síndrome (Cárdenas, 2017)

### **Despersonalización.**

La despersonalización, radica en procurar apartarse del destinatario de asistencia actuando indiferente a las facultades que las valoran como personas humanas distintas y atractivas. Al ser observados como elementos estereotipados del trabajo, sus solicitudes o demandas son más sencillas de gestionar. También la despersonalización puede definirse como la controversia vulgar, indiferente, muchas veces osada y descortés hacia los destinatarios que brinda la asistencia profesional. Muy aparte de la asistencia humanitaria que se otorga a los usuarios, estos utilizan el alejamiento cognitivo consiguiendo apatía o un comportamiento hipócrita al sentirse cansados o deprimidos (Farías, 2017)

### **Realización personal.**

Realización personal, está fundamentado en el gradual retiro de todas las actividades referidas al trabajo emparentadas con aquellas que generaron el estrés crónico. La persona que ingresa a esta etapa padece de carencia de ideales y primordialmente, un progresivo apartamiento de las actividades en familia, sociales y de recreación, prácticamente se crea un auto aislamiento (Lucid, 2018)

## **2.2.2. Desempeño laboral.**

### **2.2.2.1 Definición del desempeño laboral**

Es el comportamiento o conducta real del trabajador para desarrollar competentemente sus deberes u obligaciones inherentes a un puesto de trabajo. Es lo que en realidad hace no lo que sabe hacer. Esto comprende la peripezia técnica, la preparación técnica más la experiencia acumulada, eficacia en decisiones, destreza en la ejecución de procedimientos y buenas relaciones interpersonales, entre otros.

No es más que la oportunidad que tiene el personal de demostrar cada una de las habilidades que tiene con relación al puesto que ocupa, esto con el propósito de obtener reconocimientos por su desempeño laboral (García, 2017).

También podemos definir el desempeño laboral como un compromiso y disposición que tiene un trabajador para cumplir las actividades delegadas en el centro de labor, la motivación y el clima laboral hace que ellos tengan un buen rendimiento en la institución (Ríos, 2018)

Según Whetten y Cameron en el 2011, citado por Rodas Huamán Y. y Merma Valencia, M. 2019, indica que el desempeño laboral esta determinad por la habilidad y motivación de los colaboradores de la organización, en donde la habilidad está conformada por la proliferación de aptitud o comportamiento, entrenamiento o especialización y recursos con los que se cuenta, y la motivación está determinado por el deseo y el compromiso presentado con la organización.

Según lo indicado, se determina que el desempeño laboral está ceñido por elementos

que se complementan entre sí, y la organización deberá prioriza la identificación de las habilidades necesarias y requeridas al momento de la selección del personal, por lo es necesario analizar el desempeño de los colaboradores en sus puestos de trabajo, que permita mantener el equilibrio la habilidad con la que cuentan y su motivación. (Rodas y Merma, 2019)

Para enfermería, el desempeño profesional es la conducta auténtica del profesional para realizar de manera competente sus deberes inherentes al puesto de trabajo. Incluye la preparación y habilidad técnica, la experiencia, eficacia durante la toma de decisiones, buenas relaciones interpersonales, entre otros. (Altamirano, 2021)

Nos muestra cómo las personas realizan su trabajo de manera eficiente y responsable y logran resultados positivos para la empresa. Es la manera donde los integrantes de una organización laboral eficazmente para llegar a una meta propuesta de la entidad u organización. Es la forma cómo los trabajadores realizan su trabajo de manera eficiente y responsable y logran resultados positivos para la empresa (Consuelo, 2018).

Es fundamental la base de una buena interrelación laboral, la comunicación es de mucha importancia porque así se puede alcanzar un buen ambiente laboral en el trabajo. El desempeño profesional Es la manera de actuar de las personas en una entidad porque al relacionarse entre ellos intercambian conocimientos y afloran sentimientos de amistad entre todos. (Ccari, 2021).

El trabajo en salud es diverso y demanda una actuación inmediata y eficaz en la atención que se brinda a los pacientes. Es necesario que el profesional de enfermería obtenga una formación profesional adecuada, esté bien capacitado para lograr un efecto positivo en el paciente y la calidad de atención le permitan autonomía en su trabajo, esté motivado, sea responsable, demuestre facilidad de comunicación inter- profesional, que sea dirigido por personas que apliquen el liderazgo efectivo para lograr resultados efectivos y que su entorno de trabajo sea favorable para lograr el reconocimiento a la labor profesional y mejore el desempeño del profesional de enfermería (Quintana y Tarqui, 2019)

#### **2.2.2.2. Características del desempeño laboral**

Las características del desempeño laboral corresponden a los conocimientos, habilidades y capacidades que se espera que una persona aplique y demuestre el desarrollar su trabajo. Según Cayetano (2015), citado por Santillán (2017) las características del desempeño laboral son las siguientes:

**Adaptabilidad**, se refiere a la mantención de la efectividad en diferentes ambientes y con diferentes asignaciones, responsabilidades y personas.

**Comunicación**, se refiere a la capacidad de expresar sus ideas de manera efectiva ya sea en grupo o individualmente. La capacidad de adecuar el lenguaje o terminología a las necesidades del

(los) receptor (es). Iniciativa, se refiere a la intención de influir activamente sobre los acontecimientos para alcanzar objetivos, a la habilidad de provocar situaciones en lugar de aceptarlas pasivamente, a las medidas que toma para lograr objetivos más allá de lo requerido.

**Conocimiento**, se refiere al nivel alcanzado de conocimientos técnicos y/o profesionales en áreas relacionadas con su área de trabajo. A la capacidad que tiene de mantenerse al tanto de los avances y tendencias actuales en su área de experiencia.

**Trabajo en equipo**, se refiere a la capacidad de desenvolverse eficazmente en equipos/grupos de trabajo para alcanzar las metas de la organización, contribuyendo y generando un ambiente armónico que permita el consenso.

### **2.2.2.3. Dimensiones de desempeño laboral.**

#### ***Dimensión logro de metas***

Dimensión Logro de metas se definen que el logro de metas es la productividad, servicios realizados más los bienes se dividen de los insumos que se han utilizado para generar esa producción. Las instituciones quieren generar ganancias con la menor cantidad de insumos. De la cual es la planificación que ha sido planteada y desarrollada para otorgar un mejor servicio. Cuyo objetivo es crear y obtener éxito. Es importante recalcar que no todas las entidades requieren de un mismo modo de conducta y estilo organizacional entre sus colaboradores. No obstante, la organización debe de brindar oportunidades de desarrollo dentro la misma, para incentivar a sus colaboradores; para que ellos puedan desarrollar sus competencias y de esa forma retribuir el buen desempeño laboral, de lo contrario puede causar bajo desempeño y productividad. Por otro lado, si bien es cierto; las personas gozan de características y destrezas que lo identifican, de las cuales, en estos tipos de casos, determinan su competencia para ejecutar su desenvolvimiento en el modo de trabajo organizacional. (Cabello, 2021).

#### **Dimensión competencia**

Luego tenemos la Dimensión Competencias que son comportamientos y destrezas observables que se deja ver durante el ejercicio del empleo en la culminación de sus funciones y responsabilidades de manera eficaz; ya que si el trabajador incrementa sus competencias mejorara su desempeño y comportamiento laboral; puesto que es un mecanismo para otorgar una mejor producción; por ende, habrá mayor productividad. Por lo tanto, podrá realizar sus funciones con entusiasmo, con responsabilidad y desenvolvimiento. (Gutiérrez, 2019)

#### **Dimensión rasgos de personalidad**

La dimensión rasgos de personalidad. Según (Wayne, 2010), citado por Cabello H (2021) determinadas características de personalidad en los trabajadores, tales como la conducta, el aspecto

e iniciativa son fundamentales para ciertas valoraciones, no obstante, varias de estas habilidades que se valoran son frecuentemente relativas y en ocasiones no están asociadas con el desempeño en el trabajo. De igual forma ciertas cualidades de temperamento pueden asociarse con el desempeño en el trabajo y si se identifica este vínculo su utilización resulta adecuada. Características como el adaptarse, tener criterio racional y moral, la imagen y las conductas se pueden considerar cuando se evidencia que están asociados con el ámbito laboral.

#### **2.2.2.4 Desempeño laboral en enfermería**

Los equipos de enfermería son importantes para garantizar resultados positivos para la salud de los pacientes. La utilización de equipos, especialmente entre las enfermeras, es ventajosa ya que sus tareas se están volviendo altamente interdependientes e impredecibles. Los equipos de enfermería eficaces producen una mayor calidad de atención, menos errores y pacientes más satisfechos. En equipos, las enfermeras brindan atención segura que afecta no solo la salud de los pacientes sino también las emociones de los pacientes. Para garantizar el buen funcionamiento de las tareas cotidianas, los equipos de enfermería siempre deben responder eficazmente a las tareas y situaciones recurrentes, entre las que se encuentran la administración de medicamentos, la documentación del paciente, evaluación de salud de los pacientes y supervisión de equipos. Los logros efectivos de las tareas de enfermería afectarán la calidad general de la atención, el bienestar de los pacientes y el logro continuo del desempeño de las tareas de los equipos. (Espinoza y Inga 2020)

#### **2.2.2.5 COVID-19**

Conocido también como el “Nuevo Coronavirus”, es el protagonista de nuestro día a día. Esta enfermedad empezó a captar la atención del mundo frente a su propagación a pasos agigantados. Sus siglas significan “Coronavirus Disease 2019” o en español como Enfermedad del Coronavirus de 2019, cuando se reportó el primer caso en la ciudad de Wuhan, China. El 11 de marzo del 2020, la OMS declaró la epidemia de enfermedad por coronavirus SARS COV 2, en adelante COVID 19, como pandemia, con cerca de 720,000 casos reportados en más de 203 países al 31 de marzo del mismo año (Ohannessian, Duong & Odone. 2020)

El COVID-19 pertenece a un grupo de familia, coronavirus, muy conocidos por su afición al sistema respiratorio humano. Están estrechamente vinculados a la especie animal generándoles diversas enfermedades respiratorias y del sistema digestivo; muy pocos virus de esta familia han podido infectar a la especie humana y los que han sido identificados han generado desde “simples resfríos” hasta el Síndrome Respiratorio Agudo Severo (SARS) o el Síndrome Respiratorio de Oriente Medio (MERS, sus siglas en inglés). El hospedero definitivo es de especie animal, pero lo que realmente alarma, es que aún no hay datos científicos que aseguren la especie por la cual se

transmitió el virus a los humanos. Sin embargo, en esta oportunidad nos ha deslumbrado con el nuevo brote, el cual no pudo ser identificado a primera instancia, pero poco después, el Gobierno de China anunció la identificación de una nueva cepa de coronavirus. Gracias a muchos estudios del virus, desde su aparición, se apreció la similitud en síntomas y signos que tiene con el Síndrome Respiratorio Agudo Severo (SARS), que se desarrolló en el año 2002 en China, pero desde el 2004 no se ha reportado un caso activo. Muchos investigadores han relacionado a estos dos virus hermanos, siendo así, se habla científicamente del protagonista como el brote del SARS- COV-2. (Ministerio de Sanidad 2020).

### **2.2.3. Teoría del cuidado humano de Jean Watson**

La teoría de Watson J, se basa en la armonía entre mente, cuerpo y alma, a través de una relación de ayuda y confianza entre la persona cuidada y el cuidador. Su teoría tiene un enfoque filosófico; con base espiritual, cuidado como un ideal moral, y ético de la enfermería. Filosofía. Jean Watson sostiene que el Cuidado Humano comprende; un Compromiso Moral la experiencia, percepción y la conexión: El cuidado profesional es asumir una respuesta meditada que envuelve un poder espiritual de afectividad. El cuidado profesional es desarrollado por profesionales de enfermería con conocimientos científicos en el área de la salud, dotados de habilidades técnicas que auxilian a individuos, familias y comunidades a mejorar o recuperar la salud (Chugnas, 2021)

El cuidado implica confiar en el crecimiento de cada persona en el tiempo determinado. El cuidado humanizado basado en valores, enfocado al mundo sanitario, se refiere al profesional de enfermería en todo lo que realiza para promover y proteger la salud, curar la enfermedad y garantizar el ambiente que favorezca una vida sana y armoniosa en los ámbitos físicos, emotivo, social y espiritual. Algunos de los elementos que permiten humanizar los cuidados se enfocan hacia el desarrollo de un proceso de cuidado familiar, continuo, generador de vida, seguro para el paciente, culturalmente aceptable, con aplicación de tecnología, con toque humano y fundamentalmente centrado en la persona. Por esta razón el trabajo de Watson J, contribuye a la sensibilización de los profesionales, hacia aspectos más humanos, que contribuyan a mejorar la calidad de atención. (Chugnas, 2021).

### **2.3. Marco conceptual**

**Síndrome Burnout.** Es un estrés laboral, una etapa de agotamiento físico, mental o emocional que tiene efectos en la autoestima, y está caracterizado por un proceso paulatino, por el cual los individuos se desinteresan de sus labores, la responsabilidad y podrían deprimirse profundamente (García, 2021)

**Agotamiento emocional.** Es un estado clínico como consecuencia de una sobrecarga de esfuerzo físico y mental. No necesariamente se debe excesos laborales, sino por la sobrecarga de

asumir nuevas responsabilidades, conflictos laborales dentro del equipo de trabajo, estímulos y respuestas emocionales que afecta el uso del conocimiento en su objetividad. El agotamiento emocional es el resultado de estar sometido a altas cargas laborales y la presión en el trabajo, no se presenta de un momento a otro, vale decir es crónico. (Roas, Z. 2015). Apatía. Es una condición clínica donde se halla en la persona su falta de motivación personal para realizar alguna actividad, con el agregado de mostrarse indiferente o ajeno a situaciones que ocurre en su entorno personal, es parte de la despersonalización, usualmente no suman, es común encontrar dicha actitud en personas con estrés y cansados. (Vílchez, 2018)

**Agotamiento físico.** Es cuando el trabajador sufre una pérdida de energía en todos los niveles de salud: Señales de agotamiento, fatiga crónica, aumento de peso o bien pérdida de apetito.  
. (Ramos, 2021)

**Cargas laborales.** Es la demanda de algunos requisitos concursales de condiciones físicas y mentales para realizar una actividad humana, que usualmente requiere de la participación del esfuerzo físico muscular dosificadas para su manejo correcto. (Parra. 2020)

**Despersonalización.** Esto se manifiesta en sus relaciones en el ámbito laboral, tanto con compañeros como con clientes. La irritabilidad y el endurecimiento del trato se convierten habituales dentro de la forma de actuar de un trabajador, los clientes, usuarios con las que interaccionan perciben este cambio de actitud, pero también la familia y su entorno social. (Fuentes y Fernández, 2021)

**Competencia.** Son comportamientos y destrezas observables que se deja ver durante el ejercicio del empleo en la culminación de sus funciones y responsabilidades de manera eficaz. (Gutiérrez, 2019)

**Rasgos de personalidad.** Son características de personalidad de los trabajadores, tales como la conducta, adaptarse, tener criterio racional y moral, la imagen (Cabello, 2021)

**Mecánica corporal.** Es la que se encarga del estudio de las distintas posturas corporales, movimientos que se realiza en equilibrio correcto para realizar un determinado trabajo con una eficiencia absoluta invirtiendo escasa energía o esfuerzo físico, además enseña utilizar como movilizar objetos pesados con uso de algunas técnicas y estrategias básicas del conocimiento científico basado en la física, que combina la potencia, velocidad y resistencia.

**Logro de metas.** Es un modelo motivacional que hace referencia a cómo las personas se comportan a la hora de cumplir metas, sobre todo aplicado en la productividad las personas gozan de características y destrezas que lo identifican, de las cuales, en estos tipos de casos, determinan su competencia para ejecutar su desenvolvimiento en el modo de trabajo organizacional. (Cabello, 2021).

**Desempeño laboral.** Está ceñido por elementos que se complementan entre sí, es el desempeño de los colaboradores en sus puestos de trabajo, que permiten mantener el equilibrio la habilidad. (Rodas y Merma, 2019)

**Trabajo en equipo,** se refiere a la capacidad de desenvolverse eficazmente en equipos/grupos de trabajo para alcanzar las metas de la organización, contribuyendo y generando un ambiente armónico que permita el consenso (Santillán, 2017)

**Sobrecarga.** Se conoce como el exceso de trabajo, que demanda esfuerzo físico y mental por encima de su capacidad usual que logra desgastarlo, a tal punto puede aislarlo psicológica, social, de su familia, es “esclavo del trabajo”, al extremo que puede generarle problemas para encontrar el sueño, apatía, astenia muscular, aversión al trabajo.

**Adaptabilidad,** se refiere a la mantención de la efectividad en diferentes ambientes y con diferentes asignaciones, responsabilidades y personas. (Santillán, 2017)

**COVID-19.** Enfermedad respiratoria muy contagiosa causada por el virus SARS-CoV-2. Se piensa que este virus se transmite de una persona a otra en las gotitas que se dispersan cuando la persona infectada tose, estornuda o habla (Ministerio de Sanidad 2020).

**Comunicación,** se refiere a la capacidad de expresar sus ideas de manera efectiva ya sea en grupo o individualmente. (Santillán, 2017)

## 2.4. Hipótesis

### 2.4.1. Hipótesis general

Ho: Existe relación directa entre el Síndrome de burnout y el desempeño laboral de los profesionales de enfermería en el servicio de hospitalización – COVID 19 en un hospital de Callao – 2022

Ha: Existe relación directa entre el Síndrome de burnout y el desempeño laboral de los profesionales de enfermería en el servicio de hospitalización – COVID 19 en un hospital de Callao – 2022

### 2.4.2. Hipótesis específica

Ho1. No existe relación directa entre el Síndrome de burnout en su dimensión agotamiento emocional y desempeño laboral de los profesionales de enfermería en el servicio de hospitalización – COVID 19 en un Hospital del Callao – 2022.

Ha1: Existe relación directa entre el Síndrome de burnout en su dimensión agotamiento emocional y desempeño laboral de los profesionales de enfermería en el servicio de hospitalización – COVID 19 en un Hospital del Callao – 2022

Ho2: No existe relación directa entre el Síndrome de burnout en su dimensión despersonalización y desempeño laboral de los profesionales de enfermería en el servicio de hospitalización – COVID en

un Hospital del Callao – 2022.

Ha2: Existe relación directa entre el Síndrome de burnout en su dimensión despersonalización y desempeño laboral de los profesionales de enfermería en el servicio de hospitalización – COVID en un Hospital del Callao – 2022

Ho3: Existe relación directa entre el Síndrome de burnout en su dimensión falta de realización personal desempeño laboral de los profesionales de enfermería en el servicio de hospitalización – COVID 19. De un Hospital del Callao – 2022.

Ha3: Existe relación directa entre el Síndrome de burnout en su dimensión falta de realización personal desempeño laboral de los profesionales de enfermería en el servicio de hospitalización – COVID 19. De un Hospital del Callao – 2022.

### **Variable e Indicadores**

Identificación de Variable

Variable 1.

Síndrome de burnout-

Variable 2

Desempeño laboral

## 2.5. Operacionalización de variables e indicadores

variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de Medición
Síndrome de Burnout	Se define como un tipo de estrés laboral, una etapa de agotamiento físico, mental o emocional que tiene efectos en la autoestima, y está caracterizado por un proceso paulatino, por el cual los individuos se desinteresan de sus labores, la responsabilidad y podrían deprimirse profundamente (Garcia J. Burnout 2021)	Son las puntuaciones de tipo ordinal obtenidas a partir de la tipificación de las respuestas en las dimensiones: agotamiento emocional, despersonalización y realización personal, que se desarrolla en el instrumento que consta de 22 ítems las cuales se medirán con una escala de Likert 0 como menor puntuación y 6 como mayor puntuación.	Agotamiento Emocional	Sentimientos Empatía Pensamiento (impotencia y desesperanza) Interrelaciones en el ambiente labora	Bajo (22-58)  Medio (59-95)  Alto (96-132) 0: Nunca, 1:
			Despersona-lización	Deshumanización Respuestas negativas Absentismo laboral Actitudes emocionales frías. Despectiva	Pocas veces al año o Menos, 2: Una vez al mes o Menos, 3: Unas pocas veces al mes, 4: Una vez a la
			Realización Personal	Desempeño personal Baja autoestima Evitación de Relaciones personales Capacidad laboral	semana; 5: Pocas veces a la semana 6: Todos los días

Desempeño laboral	El desempeño laboral es un compromiso y disposición que tiene que realizan su trabajo según su destreza y su nivel de conocimientos técnicos el trabajador para cumplir las actividades delegadas en el centro de labor, la motivación y el clima laboral hace que ellos tengan un buen rendimiento en la institución (Ríos, 2018)	Son las puntuaciones de tipo ordinal obtenidas a partir de la tipificación de las respuestas en las dimensiones: logro de metas, competencias y rasgos de personalidad que se desarrolla en el instrumento que consta de 20 ítems las cuales se medirán con una escala de Likert 1 como menor puntuación y 5 como mayor puntuación	Logros de metas	Eficacia Eficiencia Efectividad	Regular: 20 a 76  Eficiente: 77 a 100 1: Nunca 2: Casi nunca 3: A veces 4: Casi siempre 5: Siempre
			Competencias	Habilidades Destrezas Compromiso con objetivos y metas institucionales Responsabilidad Iniciativa	
			Rasgos de personalidad	Sociabilidad autocontrol	

## **CAPITULO III. METODOLOGÍA.**

### **3.1. Tipo y nivel de Investigación**

La presente investigación es de enfoque cuantitativo porque se describo y analizo las variables de estudio y se pretende dar un aporte científico sobre un hecho real, observable, medible, reproducible, predecible y se toma el mayor número posible de individuos a investigar, y el tipo de estudio es descriptivo, prospectivo, correlacionar de corte transversal, porque busca establecer la relación entre las variables Síndrome de burnout y la Desempeño laboral en las enfermeras, es decir, mide, evalúa sobre las dimensiones de las variables a investigar mediante la aplicación de los instrumentos en un solo momento.

### **3.2. Descripción del Método y Diseño**

El estudio es de tipo descriptivo porque se describe las características de las variables de la investigación, que es el Síndrome de burnout y el desempeño laboral de las enfermeras, es correlacional por que se establecerá la relación que existe entre el Síndrome de burnout y el desempeño laboral de las enfermeras en estudio y es de corte transversal por que la recolección de datos se llevara a cabo en un periodo determinado de tiempo

El diseño de estudio será observacional, ya que no habrá intervención del investigador sobre las variables en estudio, pues este se limita a observar, medir y analizar las variables

#### **Área de estudio**

El estudio de investigación se realizó en una institución de salud pública ubicada en el en la Provincia constitucional del Callao, en hospitalización COVID, donde laboran 20 enfermeras.

### **3.3. Población y Muestra**

La población de estudio está constituida, por todos los profesionales de Enfermería que laboran en hospitalización COVID, en un total de 20 profesionales.

Se tomó una muestra censal por conveniencia.

### **3.4. Técnicas e instrumento de recolección de datos**

La técnica que se utilizará para la recolección de datos fue la encuesta y el instrumento un cuestionario el cual buscará recopilar datos acerca de Síndrome de burnout y desempeño laboral de las enfermeras de hospitalización – COVID19.de un Hospital de Callao 2022

Para la medición del Síndrome de Burnout se usó la escala propuesta por Maslach y Jackson “Maslach Burnout Inventory” (MBI) que mide lo siguiente: agotamiento emocional, despersonalización

y realización personal. Este cuestionario nos ayudara a medir respuestas en escala de Likert de 0 a 6 que consta de 22 pregunta.

Para la medición de Desempeño Laboral se usará el cuestionario para evaluar el Desempeño Laboral que consta de tres dimensiones: Logro de metas, competencias y rasgos de personalidad. El cuestionario está conformado por 20 preguntas que admite respuesta en escala de Likert de 1 a 5 puntuaciones.

Este instrumento se tomó de Condezo Mendoza, Gloria Elizabeth que desarrollo una investigación Titulado Síndrome de Burnout y desempeño laboral en las enfermeras de la UCI en un Instituto Nacional de Salud de Lima, 2021

### **Validez**

Los instrumentos fueron validados por 3 profesionales de alto nivel académico con experiencia en el desarrollo clínico y docencia con grado de maestro. Se estableció la concordancia entre los expertos según la Prueba binomial encontrando que existe un grado de concordancia significativo, lo cual indica que los instrumentos son válidos según la opinión de expertos en un nivel de 80-100% con un promedio de 92%.

### **Confiabilidad**

Según Condezo (2021) la confiabilidad es la que tiene un instrumento de hacer la medición real de una variante capacidad. La consistencia de la medida se expresa a través de un coeficiente de confiabilidad

El instrumento de síndrome Burnout es un cuestionario que consta de 22, se realizó una prueba piloto conformada la muestra 10 profesionales de enfermería, cumpliendo con los criterios establecidos, con un alfa de Crombach de 0,7 siendo su confiabilidad alta.

El instrumento de Desempeño Laboral consta de 20 preguntas Se aplicó una prueba pilotó a 10 profesionales de enfermería. Con un alfa de Crombach de 0.9 siendo su confiabilidad alta. (esta confiabilidad se tomó de Condezo Mendoza, Gloria Elizabeth que desarrollo una investigación Titulado Síndrome de Burnout y desempeño laboral en las enfermeras de la UCI en un Instituto Nacional de Salud de Lima, 2021).

## **3.5. Técnicas de procesamiento y análisis de datos**

Una vez aprobado el proyecto por la universidad, se solicitará la autorización para la aplicación de los instrumentos de recolección de datos mediante un oficio dirigido al Director del Centro Materno Infantil donde se llevará a cabo la investigación.

Obtenido la autorización correspondiente se coordinará con la Enfermera responsable del servicio de pediatría para determinar las fechas que se aplicarán los instrumentos.

Los datos recolectados se procesarán con el programa SPSS Statistics versión 26 aplicando la estadística descriptiva para determinar los niveles de conocimientos, así como los tipos de prácticas y luego se establecerá la relación que existe entre ambos para confirmar o denegar la hipótesis de investigación, de ser necesario se aplicará algún estadístico de la estadística inferencial.

Los datos procesados se presentarán en tablas y cuadros para su análisis e interpretación, realizar la discusión, sacar las conclusiones que sean concordantes con los objetivos específicos y formular las recomendaciones en base a las conclusiones.

## CAPÍTULO IV. PRESENTACIÓN Y ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS

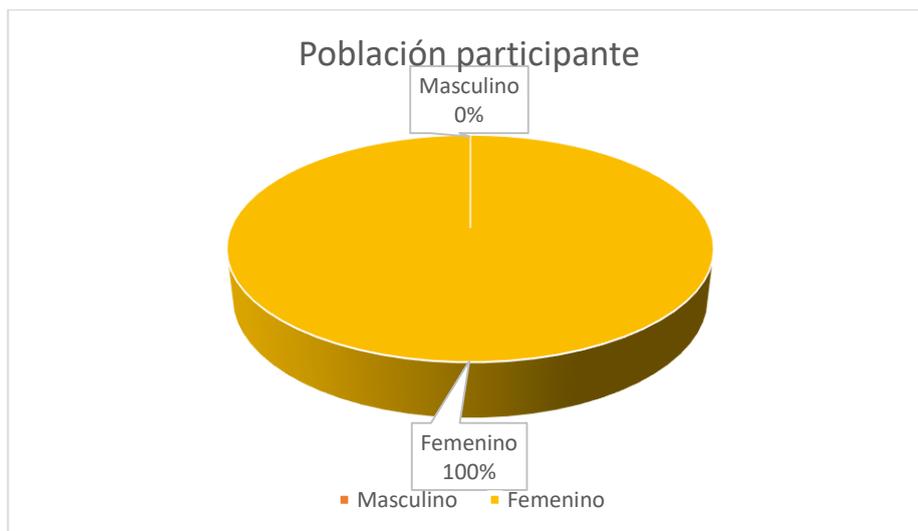
### 4.1. Presentación de los resultados.

Tabla 1.

*Características de la población demográfica de la población partícipe, según su género.*

Genero	Frecuencia	Porcentaje
Masculino	0	0%
Femenino	20	100%
<b>TOTAL</b>	<b>20</b>	<b>100</b>

Fuente: elaboración propia



**Figura 1.** Características de la población demográfica de la población partícipe, según su género.

**INTERPRETACIÓN:** Como se puede ver la Tabla 1 y figura 1, en lo que respecta al género de la población partícipe, del 100% de la muestra de estudio el 100% son del sexo femenino y ninguno pertenecen al sexo masculino, que representan la población.

Tabla 2.

**Características demográficas de los participantes según grupo etario**

Grupo etario	Frecuencia	Porcentaje
(25 – 35)	6	30%
(36 – 45)	9	45%
( 46 a más)	5	25%
<b>TOTAL</b>	<b>20</b>	<b>100</b>

Fuente: Elaboración propia

**Figura 2.** Características demográficas de los participantes según grupo etario

Fuente: Elaboración propia.

**INTERPRETACIÓN:** Se puede ver en la tabla 2 y figura 2, en relación al grupo etario de la población que participan en el estudio, se puede visualizar que, el 25% corresponde a la edad más de 46 años de edad; 45% entre 36 a 45 años de edad y el 30% entre 25 a 35 años de edad. Por lo que se en su mayoría del personal de enfermería en el área de hospitalización COVID del hospital del Callao son personas entre 36 a 45 años de edad.

**Tabla 3.**

*Características demográficas de los participantes según tiempo de servicios.*

Tiempo de servicios	Frecuencia	Porcentaje
2 a 10 años	11	55%
11 a 20 años	7	35%
21 a más	2	10%
<b>TOTAL</b>	<b>20</b>	<b>100%</b>

Fuente: Elaboración propia



**Figura 3.** Características demográficas de los participantes según tiempo de servicios

Fuente: Elaboración propia.

INTERPRETACIÓN: Como se puede visualizar en la tabla 3 y figura 3 sobre el tiempo de servicio de los integrantes de la muestra de estudio encontramos los siguientes; de 2 a 10 años encontramos un 55% de la muestra de estudio; de 11 a 20 años un 35% y de 21 a más años el 10%. Por lo que podemos concluir que la mayoría del personal de enfermería del área de hospitalización COVID del Hospital del callao que participan en el estudio son de 2 a 10 años de servicio.

Tabla 4.

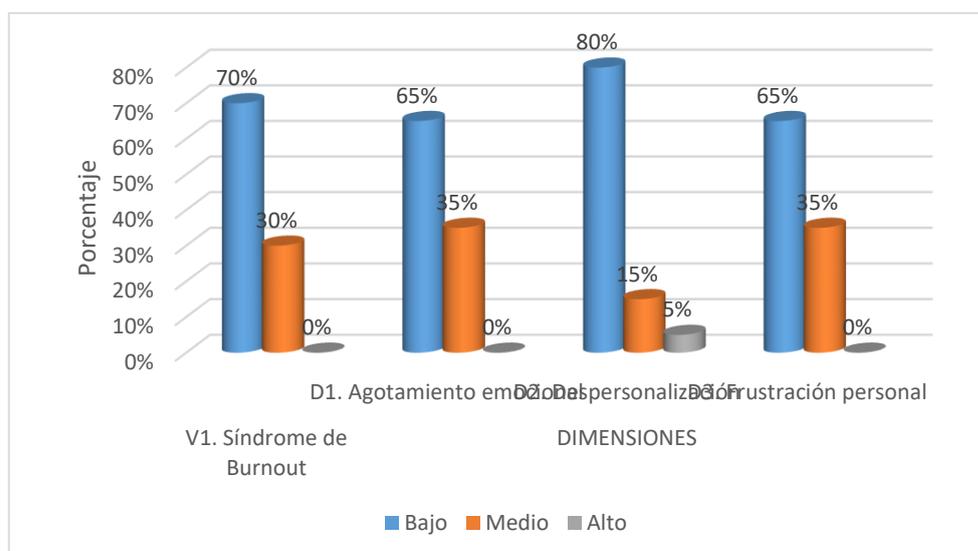
**Resultado del síndrome de Burnout y sus dimensiones en las enfermeras del Área de hospitalización COVID, del Hospital del Callao.**

Niveles	V1. Síndrome de Burnout		Dimensiones					
	Frecuencia (fi)	Porcentaje (%)	D1. Agotamiento emocional		D2. Despersonalización		D3. Frustración personal	
			fi	%	fi	%	fi	%
Bajo	14	70%	13	65%	16	80%	13	65%
Medio	6	30%	7	35%	3	15%	7	35%
Alto	0	0%	0	0%	1	5%	0	0%
Total	20	100%	20	100%	20	100%	20	100%

Fuente: Aplicación de la escala propuesta por Maslach y Jackson "Maslach Burnout Inventory, 2022.

Figura 4.

**Resultado del síndrome de Burnout y sus dimensiones en las enfermeras del Área de hospitalización COVID, del hospital del Callao.**



Fuente: Aplicación de la escala propuesta por Maslach y Jackson "Maslach Burnout Inventory, 2022.

**INTERPRETACIÓN:** En la tabla 4 y figura 4, se observa que el 70% de las enfermeras evidencia un nivel bajo del síndrome de Burnout y el 30% evidencia un nivel medio del síndrome. Analizando estos resultados por dimensiones se tiene que en la dimensión agotamiento emocional el 65% de las enfermeras presenta un nivel bajo de este estado y un 35% presenta un nivel medio. En la dimensión despersonalización, el 80% de las enfermeras presenta un nivel bajo de este estado, el 15% presenta un nivel medio y el 5% presenta un nivel alto. En la dimensión frustración personal se observa que el 65% de las enfermeras está en un nivel bajo y

el 35% en un nivel medio.

**Tabla 5.**

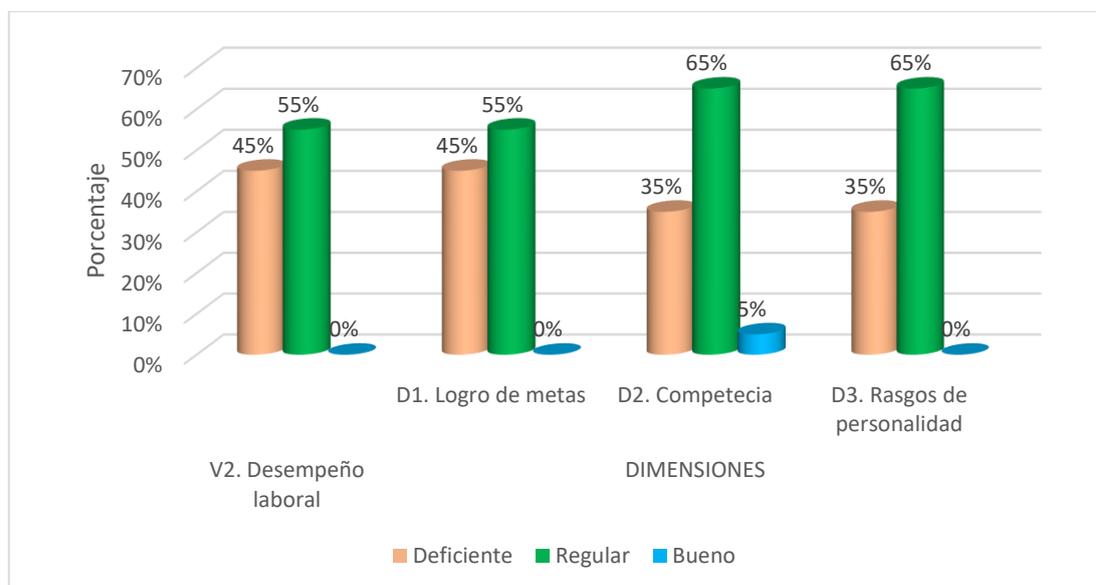
**Resultado del desempeño laboral y sus dimensiones en las enfermeras del Área de hospitalización COVID, del Hospital del Callao.**

Niveles	V2. Desempeño laboral		Dimensiones					
	Frecuencia (fi)	Porcentaje (%)	D1. Logro de metas		D2. Competencia		D3. Rasgos de personalidad	
			fi	%	fi	%	fi	%
Deficiente	9	45%	9	45%	7	35%	7	35%
Regular	11	55%	11	55%	13	65%	13	65%
Bueno	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%
Total	20	100%	20	100%	20	100%	20	100%

Fuente: Aplicación del cuestionario al personal de enfermería, 2022

**Figura 5.**

**Resultado del desempeño laboral y sus dimensiones en las enfermeras del Área de hospitalización COVID, del Hospital del Callao.**



Fuente: Aplicación del cuestionario al personal de enfermería, 2022.

**INTERPRETACIÓN:** En la tabla 5 y figura 5, se observa que el 55% de las enfermeras tienen un regular desempeño laboral y el 45% tiene un nivel deficiente de desempeño laboral, analizando los resultados del desempeño laboral por dimensiones, se tienen que en la dimensión Logro de metas, el 55% de las enfermeras se encuentra en un nivel regular y el 45% en un nivel deficiente. En la dimensión competencia el 65% de las enfermeras se encuentra en un nivel regular y el 35% en un nivel deficiente. Similarmente en la dimensión rasgos de personalidad, el 65% de las

enfermeras se encuentra en un nivel regular y el 35% se encuentra en un nivel deficiente.

**Tabla 6.**

**Relación entre el Síndrome de Burnout y el desempeño laboral de las enfermeras del área de hospitalización COVID, hospital del Callao**

			V2. Desempeño laboral		Total
			Deficiente	Regular	
V1. Síndrome de Burnout	Bajo	Recuento	3	11	14
		% del total	15,0%	55,0%	70,0%
	Medio	Recuento	6	0	6
		% del total	30,0%	0,0%	30,0%
Total	Recuento	9	11	20	
	% del total	45,0%	55,0%	100,0	

**Fuente:** Aplicación de la escala Maslach Burnout Inventory y cuestionario aplicado a las enfermeras del área de hospitalización COVID, 2022.

Interpretación: En la tabla 6 se observa que el 55% de las enfermeras que presenta un nivel bajo de síndrome de Burnout presenta un nivel regular de desempeño laboral. Al evaluar la relación entre el Síndrome de Burnout y el desempeño laboral a través de la prueba exacta de Fisher, se tiene que la probabilidad asociada a dicha prueba es 0.002, resultando ser mucho menor al nivel de significación permitido ( $0.002 < 0.05$ ), lo cual indica que la presencia del síndrome de Burnout en las enfermeras influye en su desempeño laboral.

**Tabla 7.**

**Relación entre agotamiento emocional y desempeño laboral de las enfermeras del área de hospitalización COVID, Hospital del Callao**

			V2. Desempeño laboral		Total
			Deficiente	Regular	
D1V1. Agotamiento emocional	Bajo	Recuento	3	10	13
		% del total	15,0%	50,0%	65,0%
	Medio	Recuento	6	1	7
		% del total	30,0%	5,0%	35,0%
Total	Recuento	9	11	20	
	% del total	45,0%	55,0%	100,0%	

**Fuente:** Aplicación de la escala Maslach Burnout Inventory y cuestionario aplicado a las enfermeras del área de hospitalización COVID, 2022.

Interpretación: En la tabla 7 se observa que el 50% de las enfermeras que presenta un nivel bajo de agotamiento emocional presenta un nivel regular de desempeño laboral. Al evaluar la relación entre el agotamiento emocional y el desempeño laboral a través de la prueba exacta de Fisher, se tiene que la probabilidad asociada a dicha prueba es 0.017, resultando ser mucho menor al nivel de significación permitido ( $0.017 < 0.05$ ), lo cual indica que el agotamiento emocional en las enfermeras influye en su desempeño laboral.

**Tabla 8.**

***Relación entre despersonalización y el desempeño laboral en las enfermeras del área de hospitalización COVID, Hospital del Callao***

			V2. Desempeño laboral		Total
			Deficiente	Regular	
D2V1. Despersonalización	Bajo	Recuento	5	11	16
		% del total	25,0%	55,0%	80,0%
	Medio	Recuento	3	0	3
		% del total	15,0%	0,0%	15,0%
	Alto	Recuento	1	0	1
		% del total	5,0%	0,0%	5,0%
Total	Recuento	9	11	20	
	% del total	45,0%	55,0%	100,0%	

**Fuente:** Aplicación de la escala Maslach Burnout Inventory y cuestionario aplicado a las enfermeras del área de hospitalización COVID, 2022.

**INTERPRETACIÓN:** En la tabla 8 se observa que el 55% de las enfermeras que presenta un nivel bajo de despersonalización presenta un nivel regular de desempeño laboral. Al evaluar la relación entre despersonalización y el desempeño laboral a través de la prueba Chi-cuadrado, se tiene que la probabilidad asociada a dicha prueba es 0.047, resultando ser menor al nivel de significación permitido ( $0.047 < 0.05$ ), lo cual indica que la despersonalización en las enfermeras influye en su desempeño laboral.

**Tabla 9.**

**Relación entre la frustración personal y el desempeño laboral de las enfermeras del área de hospitalización COVID, Hospital del Callao.**

			V2. Desempeño laboral		Total
			Deficiente	Regular	
D3V1. Frustración personal	Bajo	Recuento	3	10	13
		% del total	15,0%	50,0%	65,0%
	Medio	Recuento	6	1	7
		% del total	30,0%	5,0%	35,0%
Total		Recuento	9	11	20
		% del total	45,0%	55,0%	100,0%

**Fuente:** Aplicación de la escala Maslach Burnout Inventory y cuestionario aplicado a las enfermeras del área de hospitalización COVID, 2022.

**INTERPRETACIÓN:** En la tabla 9 se observa que el 50% de las enfermeras que presenta un nivel bajo de frustración personal presenta un nivel regular de desempeño laboral. Al evaluar la relación entre la frustración personal y el desempeño laboral a través de la prueba exacta de Fisher, se tiene que la probabilidad asociada a dicha prueba es 0.017, resultando ser menor al nivel de significación permitido ( $0.017 < 0.05$ ), lo cual indica que la frustración personal en las enfermeras influye en su desempeño laboral.

## 4.2. Prueba de hipótesis

### Prueba de Hipótesis general

$H_0$ : No existe relación directa entre el Síndrome de Burnout y el desempeño laboral de los profesionales de enfermería.

$H_1$ : Existe relación directa entre el Síndrome de Burnout y el desempeño laboral de los profesionales de enfermería.

Regla de decisión asumida

Si  $p\text{-valor} < 0.05 \implies$  se acepta la hipótesis alterna

Si  $p\text{-valor} > 0.05 \implies$  se acepta la hipótesis nula

Nivel de confianza 95% (0.95)

Error estadístico ( $p\text{-valor} = 0.05$ )

### Tabla 10.

## Prueba de hipótesis general con Rho de Spearman

		Desempeño laboral	
Rho de Spearman	Síndrome de Burnout	Coefficiente de correlación	-,471*
		Sig. (bilateral)	,036
		N	20

Interpretación: En la tabla 10 se presenta la prueba de correlación Rho de Spearman, entre la variable Síndrome de Burnout y el desempeño laboral del profesional de enfermería. Debido a que al relacionar ambas variables se forma una tabla de contingencia de 2x2 (ver tabla 6), la prueba estadística más potente para determinar si hay relación entre ambas variables es la Prueba exacta de Fisher, cuya probabilidad resulto ser 0,036 menor al nivel de significación ( $0,036 < 0,05$ ), razón por la cual rechazamos la hipótesis nula y aceptamos la hipótesis alterna. Concluyendo que existe relación negativa moderada entre el Síndrome de Burnout y el desempeño laboral de los profesionales de enfermería en el servicio de hospitalización – COVID 19 en un hospital de Callao – 2022

**Prueba de hipótesis específica 1**

Ho: No existe relación directa entre la dimensión agotamiento emocional y desempeño laboral de los profesionales de enfermería en el servicio de hospitalización – COVID 19 en un Hospital del Callao – 2022

Ha: Existe relación directa entre la dimensión agotamiento emocional y desempeño laboral de los profesionales de enfermería en el servicio de hospitalización – COVID 19 en un Hospital del Callao – 2022

Regla de decisión asumida

Si  $p\text{-valor} < 0.05 \implies$  se acepta la hipótesis alterna

Si  $p\text{-valor} > 0.05 \implies$  se acepta la hipótesis nula

Nivel de confianza 95% (0.95)

Error estadístico ( $p\text{-valor} = 0.05$ )

**Tabla 11**

Prueba de hipótesis específica 1, con Correlación Rho de Spearman

		Desempeño Laboral	
Rho de Spearman	Agotamiento emocional	Coefficiente de correlación	-,494*
		Sig. (bilateral)	,027
		N	20

**Interpretación:** La prueba de correlación de Spearman, con un nivel de confianza de 0.95, Rho = -0.494\*, de manera que indica que existe una relación negativa fuerte moderada entre el agotamiento emocional y el desempeño laboral de las profesionales de enfermería en el servicio de hospitalización – COVID-19 de un Hospital de Callao- 2022; el p-valor de 0.027 y es < 0.05 por lo tanto se da como válida la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula.

**Prueba de hipótesis específica 2**

Ho2: No existe relación directa entre la dimensión despersonalización y desempeño laboral de los profesionales de enfermería en el servicio de hospitalización – COVID en un Hospital del Callao – 2022.

Ha2: Existe relación directa entre la dimensión despersonalización y desempeño laboral de los profesionales de enfermería en el servicio de hospitalización – COVID en un Hospital del Callao – 2022

Regla de decisión asumida

Si p-valor < 0.05  $\implies$  se acepta la hipótesis alterna

Si p-valor > 0.05  $\implies$  se acepta la hipótesis nula

Nivel de confianza 95% (0.95)

Error estadístico (p-valor = 0.05)

**Tabla 12.**

Prueba de hipótesis específica 2, con Rho de Spearman

		Desempeño laboral	
Rho de Spearman	Despersonalización	Coefficiente de correlación	-,529*
		Sig. (bilateral)	,017
		N	20

**Interpretación:** La prueba de correlación de Spearman, con un nivel de confianza de 95,  $Rho = -0.529^*$ , de manera que indica que existe una relación negativa fuerte moderada entre la dimensión despersonalización y el desempeño laboral de las profesionales de enfermería en el servicio de hospitalización – COVID- 19 de un Hospital de Callao- 2022; el p-valor es 0.017 y es  $< 0.05$ , por lo que se por válido la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula.

### Prueba de hipótesis específica 3.

Ho3: Existe relación directa entre la dimensión frustración personal y el desempeño laboral de los profesionales de enfermería en el servicio de hospitalización – COVID 19. De un Hospital del Callao – 2022.

Ha3: Existe relación directa entre la dimensión frustración personal y el desempeño laboral de los profesionales de enfermería en el servicio de hospitalización – COVID 19, de un Hospital del Callao – 2022.

Regla de decisión asumida

Si p-valor  $< 0.05 \implies$  se acepta la hipótesis alterna

Si p-valor  $> 0.05 \implies$  se acepta la hipótesis nula

Nivel de confianza 95% (0.95)

Error estadístico (p-valor = 0.05)

### Tabla 13

Prueba de hipótesis específica 3, con Rho de Spearman

		Desempeño laboral	
Rho de Spearman	Frustración personal	Coefficiente de correlación	-,470*
		Sig. (bilateral)	,036
		N	20

**Interpretación:** La prueba de correlación de Spearman, con un nivel de confianza de 95,  $Rho = -0.470$ , con un p-valor de 0.036, de manera que indica que existe una relación negativa fuerte moderada entre la frustración personal y el desempeño laboral de las profesionales de enfermería

en el servicio de hospitalización – COVID- 19 de un Hospital de Callao- 2022: el p-valor es de 0.036 y es  $< 0.05$ , por lo que se da por válido la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula.

#### 4.3. Discusión de resultados.

En relación a las características de la población en estudio se determinó que la edad promedio fue en un 25% corresponde a la edad más de 46 años de edad; 45% entre 36 a 45 años de edad y el 30% entre 25 a 35 años de edad. Por lo que en su mayoría del personal de enfermería en el área de hospitalización COVID del hospital del Callao, son personas entre 36 a 45 años de edad, y el 100% son femeninos, tiempo de servicio de 2 a 10 años encontramos un 55%. Los resultados son similares a los encontrados por Vega y Becerra (2020) Presento en su investigación los profesionales de enfermería tenían una edad promedio de 34 años, en su mayoría eran de sexo femenino (82%). de experiencia laboral promedio 3.76 años

Se identificó que el 70% de las enfermeras evidencia un nivel bajo del síndrome de Burnout y el 30% evidencia un nivel medio del síndrome. A si mismo Baldeón y Chambi (2020) refiere en su investigación el 52% (26/50) presentó un nivel medio de síndrome de Burnout, el 28% (14/50) presentó alto y el 20% (10/50) un nivel bajo. Similar resultado tiene Vega y Becerra (2020) donde el 50% presenta un nivel medio del síndrome de burnout y el 26% un nivel alto. También Altamirano (2021) Nos muestran en su investigación un nivel alto 70 (86,4%) de síndrome de Burnout.

Analizando estos resultados por dimensiones se tiene que en la dimensión agotamiento emocional el 65% de las enfermeras presenta un nivel bajo de este estado y un 35% presenta un nivel medio. En la dimensión despersonalización, el 80% de las enfermeras presenta un nivel bajo de este estado, el 15% presenta un nivel medio y el 5% presenta un nivel alto. En la dimensión frustración personal se observa que el 65% de las enfermeras está en un nivel bajo y el 35% en un nivel medio. Guarda relación Zaruma (2020) refiere en su investigación un nivel alto de cansancio emocional (12,9%), despersonalización media (19,4%) y baja realización personal (19, 4%). Similar resultado refiere Parra. (2020) donde menciona el agotamiento emocional en 25.6 % de individuos, despersonalización en el 17.9 % y baja realización personal en el 24.4 %. Los resultados son similares de Rendón et al., (2020) refiere Agotamiento Emocional bajo 62.2%; nivel bajo de Despersonalización 57.8% y nivel bajo de Falta de Realización Personal 40%. Baldeón y Chambi (2020) manifiestan que el 60% presentó un agotamiento emocional medio, así como en el caso de la despersonalización y la realización profesional con 50% y 44% respectivamente. A sí mismo. Vega y Becerra (2020) manifiestan que la dimensiones, agotamiento emocional de nivel alto (38%) y bajo (38%), la despersonalización era de nivel alto (56%) y realización personal de nivel bajo (56%). También Altamirano (2021) menciona en

relación a las dimensiones; el agotamiento emocional se observa en nivel alto 70 (86,4%); despersonalización, nivel alto 66 (81,5%) y en la realización personal, nivel alto 66 (81,5%). Por ultimo Ccoscco D. (2021). En su investigación refiere que el 73% de los trabajadores presenta un agotamiento emocional medio, el 82% presenta alto nivel en despersonalización y un 94% de los trabajadores tiene alto nivel de realización personal,

Se identificó que el 55% de las enfermeras tienen un regular desempeño laboral y el 45% tiene un nivel deficiente de desempeño laboral, analizando los resultados del desempeño laboral por dimensiones, se tienen que en la dimensión Logro de metas, el 55% de las enfermeras se encuentra en un nivel regular y el 45% en un nivel deficiente. En la dimensión competencia el 65% de las enfermeras se encuentra en un nivel regular y el 35% en un nivel deficiente. Similarmente en la dimensión rasgos de personalidad, el 65% de las enfermeras se encuentra en un nivel regular y el 35% se encuentra en un nivel deficiente. Guarda relación Ccari. (2021) En su investigación refiere que el 10% presenta un desempeño deficiente y 40% presenta un desempeño regular. También Vega y Becerra (2020) manifiestan que el 42% del profesional de enfermería tiene un desempeño laboral medio y el 38% un desempeño alto. Finalmente, Altamirano (2021) refiere en su investigación que el desempeño laboral, presenta nivel bajo 71 (87,7%).

En el resultado se evidencia que existe relación negativa moderada entre el Síndrome de Burnout y el desempeño laboral de los profesionales de enfermería

## CAPÍTULO V. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

### 5.1. Conclusiones

Existe una relación negativa moderada entre el síndrome de Burnout y el desempeño laboral de las enfermeras en el área de hospitalización – COVID 19, de un Hospital del Callao, 2022., según la prueba de correlación de Spearman con un nivel del 0.95, el  $Rho = -.471$ , con un p-valor de 0,036.

Existe un nivel regular de relación negativa fuerte moderada entre el agotamiento emocional y el desempeño laboral de las enfermeras en el área de hospitalización – COVID 19, de un Hospital del Callao, 2022; según la prueba de correlación de Spearman con un nivel de 0.95, el  $Rho = -.494$ , con un p-valor de 0,027.

Existe una relación negativa fuerte moderada entre despersonalización y el desempeño laboral de las enfermeras en el área de hospitalización – COVID 19, de un Hospital del Callao, 2022; según la prueba de correlación de Spearman con un nivel del 0.95, el  $Rho = -.529$ , con un p-valor de 0.017

Existe una relación negativa fuerte y moderada entre la frustración personal y el desempeño laboral de personalidad de las enfermeras en el área de hospitalización – COVID 19, de un Hospital del Callao, 2022; según la prueba de correlación de Spearman con un nivel del 0.95, el  $Rho = -.470^*$ . con un p-valor de 0,036

### 5.2. Recomendaciones

Estar pendiente del cambio de comportamiento del trabajador, pues está relacionado con la baja productividad y desmotivación para el trabajo, para modificar las condiciones de trabajo o acompañamiento continuo al profesional de enfermería.

Buscar estrategia adecuada de trabajo y horarios adecuados para poder prevenir el estrés laboral, para contrarrestar los agotamientos físicos y mentales del personal de enfermería del área de hospitalización,

Identificar los factores de riesgo que pueden tener una directa relación con el desempeño laboral del personal de enfermería, para una prevención oportuna y garantizar un desempeño adecuado.

### Referencias Bibliográficas

- Altamirano O.K. (2021). Síndrome de Burnout y desempeño laboral en enfermeras del servicio de emergencia de un hospital público III-1. Lima 2019[Tesis de licenciatura, Universidad Cesar Vallejos] Repositorio Institucional. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/60632>.
- Alharbi J., Jackson D., Usher K. The potential for COVID-19 to contribute to compassion fatigue in critical care nurses. *J Clin Nurs*. 2020; 29:2762–2764. doi: 10.1111/jocn.15314. [PMC free article] [PubMed] [CrossRef] [Google Scholar]
- Apiquian A. (2020) El Síndrome de Bornout en las empresas. [Acceso el 15 de agosto del <https://www.ucm.es/data/cont/media/www/pag30022/sindrome%20burnout.pdf>
- Baldeón Q. S y Chambí P.M (2020) Nivel de Síndrome de Burnout en el profesional de enfermería de la Clínica Maison de Santé, Lima, 2020. [Tesis Licenciada de enfermería, Universidad Cesar Vallejos] Recuperado de: <https://hdl.handle.net/20.500.12692/58160>
- Cabello H (2021) Satisfacción laboral con relación al desempeño de las enfermeras de un hospital Público en Lima, 2021. [Tesis Magister, Universidad Cesar Vallejos] Recuperado de <https://hdl.handle.net/20.500.12692/71667>
- Consuelo Gonzáles C. (2018) Síndrome de Burnout y desempeño laboral del personal asistencial del Hospital de la Policía Nacional del Perú. Lima- 2017. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Recuperado de <https://hdl.handle.net/20.500.12692/16088>
- Curí Coronado J. y Chuquillanqui Alderete R (2021) Análisis del cansancio emocional, la despersonalización, la realización personal y su relación con el desarrollo del síndrome de burnout en los profesionales de la salud del sistema de transporte asistido de emergencia MINSA 2021, [Tesis Licenciada de enfermería, Universidad Autónoma de Ica] Recuperado de <http://repositorio.autonomaica.edu.pe/handle/autonomaica/1227>
- Ccoscco D. A (2021). Síndrome de Burnout y desempeño laboral del personal de enfermería en una clínica privada, Lima-2020. [Tesis de licenciatura en enfermería, Universidad Norbert Wiener] Repositorio Institucional.

<http://repositorio.uwiener.edu.pe/handle/123456789/4829>

- Ccari Huarsaya, J (2021) Síndrome de Burnout y el Desempeño Laboral del personal de salud de la Clínica Estética Lipolia Arequipa 2021. [Tesis Licenciada de enfermería, Universidad Cesar Vallejos] Recuperado de <https://hdl.handle.net/20.500.12692/59979>
- Chemali Z, Ezzeddine F, Gelaye B, Dossett M, Salameh J, Bizri M(2019), et al. Burnout among healthcare providers in the complex environment of the Middle East: a systematic review. BMC Public Health.
- Chugnas S. (2021) Conocimientos sobre cuidado humanizado y condiciones laborales del profesional de enfermería, y el cuidado humanizado en pacientes del centro quirúrgico. Hospital regional docente de Cajamarca, 2019. [Tesis Maestría, Universidad nacional de Cajamarca] Recuperado de <http://repositorio.unc.edu.pe/handle/UNC/4274>
- Espinoza G, Inga Ch, (2020) Motivación y desempeño laboral en enfermeras de la Microred de Salud Chilca – 2020. [Tesis Licenciada de enfermería, Universidad Peruana los Andes] Recuperado de <https://hdl.handle.net/20.500.12848/2802>
- Fuentes Rivera M, Fernández Revilla, M (2021) Síndrome de Burnout en enfermeras de unidad cuidados intensivos COVID 19, Hospital María Auxiliadora, Lima, 2021. [Tesis Licenciada de enfermería, Universidad Cesar Vallejos] Recuperado de <https://hdl.handle.net/20.500.12692/74441>
- García J. (2020) Burnout (Síndrome del Quemado): cómo detectarlo y tomar medidas. <https://psicologiymente.com/organizaciones/burnout- sindromedel-quemado>
- García, J. (2017). Diferencias entre rendimiento y desempeño laboral. Blog Waribo mejorando. Obtenido de <http://www.waribo.es/blog/diferencias-entre-rendimiento-y-desempeno-laboral/>
- Gestión. Segunda ola lleva a Perú a rebasar los 100,000 fallecidos en pandemia respecto a años anteriores. [Online].; 2021 <https://gestion.pe/peru/segunda-ola-lleva-a-peru-a-rebasar-los-100000-fallecidos-en-pandemia-respecto-a-anos-anteriores-noticia/>.

- Gordillo L, Medina C, Medina A, Pedraza F. (2020) Prevalencia del Síndrome de Burnout en el personal de enfermería de Bucaramanga en el segundo semestre del año 2018. Bucaramanga - Colombia: Universidad Cooperativa de Colombia;
- Gutiérrez V (2019) Síndrome de burnout y desempeño laboral de las enfermeras del Instituto Nacional de Salud del Niño, San Borja, 2018. [Tesis Magister, Universidad Cesar Vallejos] Recuperado de <https://hdl.handle.net/20.500.12692/34706>
- MINSA. Documento técnico: Plan de preparación y respuesta ante posible segunda ola pandémica por COVID-19 en el Perú. [Online].; 2021. Available from: <http://bvs.minsa.gob.pe/local/MINSA/5203.pdf>
- Ministerio de Sanidad - España. INFORMACIÓN CIENTÍFICA-TÉCNICA Enfermedad por coronavirus, COVID-19. [Online].; 2020.: <https://www.mscbs.gob.es/profesionales/saludPublica/ccayes/alertasActual/nCov-China/documentos/ITCoronavirus.pdf>
- Montero Pérez, J. E. (2022). Síndrome de burnout y calidad del cuidado profesional de enfermería del servicio de diálisis del CMFIED La Mariscal - IESS, Quito 202. [Tesis de maestría, Universidad Técnica del Norte]. Recuperado de <http://repositorio.utn.edu.ec/handle/123456789/12020>.
- Ohannessian R, Duong T, Odone A. (2020) Global Telemedicine Implementation and Integration Within Health Systems to Fight the COVID-19 Pandemic: A Call to Action. JMIR Public Health Surveill. 2020.
- Parra S. J (2020) Síndrome de Burnout y relación con los factores sociodemográficos y laborales en profesionales de la salud en una clínica privada de la ciudad de Cuenca en el contexto con la emergencia sanitaria por covid-19. [Tesis Magister, Universidad Azuay] Recuperado de: <http://dspace.uazuay.edu.ec/handle/datos/10411>
- Quintana D, Tarqui C. (2019) Desempeño laboral del profesional de enfermería en un hospital de la Seguridad Social del Callao – Perú. Archivos de Medicina [Revista en internet]. 2019 <https://revistasum.umanizales.edu.co/ojs/index.php/archivosmedicina/article/view/3372/5400>

- Ramos Ticllacuri, B (2021) Síndrome de burnout en el profesional de enfermería en la unidad de cuidados intensivos COVID-19 de un Hospital de ESSALUD Lima, 2021.[Tesis especialista en enfermería, Universidad Norbert Wiener] Recuperado de <http://hdl.handle.net/20.500.13053/5404>
- Vega P y Becerra C. (2020) Síndrome de burnout y desempeño laboral de los profesionales de enfermería en el servicio de hospitalización – COVID 19. Hospital nacional Alberto Sabogal Sologuren, Callao 2020. [Tesis Licenciada de enfermería, Universidad Autónoma de Ica] Recuperado de: <http://repositorio.autonomaica.edu.pe/handle/autonomaica/861>
- Rivera Guerrero, Á., Ortiz Zambrano, R., Miranda Torres, M., & Navarrete Freire, P. (2019). Factores de riesgo asociados al síndrome de desgaste profesional (Burnout). Revista Digital de Postgrado, 8(2), e163. <http://portal.amelica.org/ameli/jatsRepo/101/101676007/html/>
- Ríos Vallejo, S. (2018). Clima laboral y desempeño laboral del personal administrativo de la Dirección de Red de Salud Lima Norte IV, 2017. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Recuperado de <https://hdl.handle.net/20.500.12692/12923>
- Rodas Huamán Y y Merma Valencia, M (2019) Clima organizacional y su influencia en el desempeño laboral de los trabajadores de la Empresa Ferretera CABCODI SAC, Apurímac, 2019. [Tesis de Licenciado en Administración, Universidad Inca Garcilaso de la Vega]. Recuperado de <http://repositorio.uigv.edu.pe/handle/20.500.11818/5908>
- Rendón M, Peralta P · Hernández V , Hernández , Vargas y Favela O. (2020) Síndrome de burnout en el personal de enfermería de unidades de cuidado crítico y de hospitalización, 2020 México. Enferm. glob. vol.19 no.59 Murcia jul. 2020 Epub 10-Ago-2020 <https://dx.doi.org/10.6018/eglobal.398221>
- Santillán L.(2017) Estrés y su relación con el desempeño laboral en las enfermeras del servicio de neonatología del “Hospital Nacional Sergio Enrique Bernales” Lima – 2017. [Tesis Magister, Universidad Cesar Vallejos] Recuperado de <https://hdl.handle.net/20.500.12692/14452>
- Shah K., Chaudhari G., Kamrai D., Lail A., Patel R.S. How Essential Is to Focus on Physician's Health

and Burnout in Coronavirus (COVID-19) Pandemic? *Cureus*. 2020;12:75–78. doi: 10.7759/cureus.7538. [PMC free article] [PubMed] [CrossRef] [Google Scholar]

Valencia M, Moreno A. y Trujillo P.(2020) Síndrome de Burnout en trabajadores que laboran en diferentes áreas de los servicios de salud en Antioquia, durante la pandemia ocasionada por COVID-19 en el año 2020[Tesis especialista, Universidad de Antioquia] Recuperado de <http://tesis.udea.edu.co/handle/10495/18786>

Vinueza V, Aldaz P, Mera S yTapia V. (2021) Síndrome de Burnout en personal sanitario Ecuatoriano durante la pandemia de la COVID-19[Tesis de maestría, Universidad Azuay]. Recuperado de: <http://revcocmed.sld.cu/index.php/cocmed/article/view/3808>

Vilchez F (2018) Síndrome de burnout en la personal enfermería del hospital referencial Ferreñafe – 2018. [Tesis licenciatura, Universidad Señor de Sipan] Recuperado de <https://hdl.handle.net/20.500.12802/5014>

Zaruma T.J (2020) Relación del síndrome de burnout con factores sociodemográficos y laborales en profesionales de la salud en el contexto de la emergencia sanitaria por COVID 19. [Tesis Magister, Universidad Azuay] Recuperado de <http://dspace.uazuay.edu.ec/handle/datos/10412>



## 02 Instrumentos

### INSTRUMENTO PARA MEDIR SINDROME DE BOURNOT EN LAS ENFERMERAS

**TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN** Síndrome de burnout y desempeño laboral de las enfermeras en el área de hospitalización – COVID 19, de un Hospital del Callao -2022

#### INSTRUCCIONES.

Estimado colega, tenga usted un buen día, a continuación, leerá un cuestionario que tiene como objetivo conocer su opinión sobre el Síndrome de burnout de las enfermeras. Dicha información es completamente anónima, por lo que le solicito responda todas las preguntas con sinceridad, y de acuerdo a sus propias experiencias. En sus respuestas, sírvase marcar con una (X) la respuesta que considere correcta

Enunciados: 0: Nunca, 1: Pocas veces al año o Menos, 2: Una vez al mes o Menos, 3: Unas pocas veces al mes, 4: Una vez a la semana; 5: Pocas veces a la semana y 6: Todos los días.

N°	ENUNCIADOS	0	1	2	3	4	5	6
1	Me siento emocionalmente agotado por mi trabajo							
2	Me siento cansado al final de la jornada de trabajo							
3	Me siento fatigado cuando me levanto por la mañana y tengo que ir a trabajar							
4	Comprendo difícilmente cómo se sienten los pacientes							
5	Creo que trato algunos pacientes como si fueran objetos impersonales							
6	Trabajar todo el día con mucha gente es un esfuerzo							
7	Trato muy ineficazmente los problemas de los pacientes							
8	Siento que mi trabajo me está desgastando							
9	Creo que no influyó positivamente con mi trabajo en la vida de las personas							
10	Me he vuelto más insensible con la gente desde que ejerzo esta profesión							
11	Me preocupa el hecho que este trabajo me endurezca emocionalmente							
12	No Me siento muy activo							
13	Me siento frustrado con mi trabajo							
14	Creo que estoy trabajando demasiado							
15	Realmente no me preocupa lo que le ocurre a mis Pacientes							
16	Puedo crear difícilmente una atmósfera relajada con mis pacientes							
17	Trabajar directamente con personas me produce estrés							
18	No Me siento estimulado después de trabajar con mis Pacientes							
19	No He conseguido muchas cosas útiles en mi profesión							
20	Me siento acabado							
21	En mi trabajo trato los problemas emocionales sin mucha Calma							
22	Siento que los pacientes me culpan por alguno de sus problemas							

## INSTRUMENTO PARA MEDIR EL DESEMPEÑO LABORAL EN LAS ENFERMERAS

**TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN** Síndrome de burnout y desempeño laboral de las enfermeras en el área de hospitalización – COVID 19, de un Hospital del Callao -2022

**INSTRUCCIONES.**

Estimado colega, tenga usted un buen día, a continuación, leerá un cuestionario que tiene como objetivo conocer su opinión sobre el Desempeño Laboral de las enfermeras. Dicha información es completamente anónima, por lo que le solicito responda todas las preguntas con sinceridad, y de acuerdo a sus propias experiencias.

En sus respuestas, sírvase marcar con una (X) la respuesta que considere correcta para el enunciado: 1: Nunca, 2: Casi nunca, 3: A veces, 4: Casi siempre, 5: siempre.

Edad:                      Sexo:                      Nombrada:                      Contratado:  
 Fecha:                      Tiempo de Servicio:

<b>LOGRO DE METAS</b>		<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
1	Me esfuerzo lo suficiente para dar una atención de calidad.					
2	Resuelvo con facilidad situaciones conflictivas en el servicio					
3	Realizo mis funciones sin errores en los tiempos establecidos por la institución					
4	Me anticipo a la necesidad o situaciones durante mis labores.					
5	Me capacito permanentemente para mejorar mi productividad laboral.					
6	Hago uso de los recursos para desempeñar mis labores					
7	Hago propuestas efectivas para mejorar las actividades laborales dentro del servicio					
<b>COMPETENCIA</b>		<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
8	El cargo que ocupó actualmente me permite desarrollar satisfactoriamente mis competencias y habilidades.					
9	Aporto ideas y sugerencias para mejorar los sistemas y procedimientos de trabajo en el servicio.					
10	Ejecuto acciones apropiadas, sin instrucciones y propongo soluciones útiles para el servicio					
11	Incremento mi rendimiento laboral mediante estudios de post grado.					
12	Planifico con facilidad las actividades del servicio					
13	Realizo las actividades responsablemente de acuerdo con las funciones asignadas al puesto laboral.					
14	Me comprometo para lograr altos niveles de desempeño laboral en el servicio					
<b>RASGOS DE PERSONALIDAD</b>		<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
15	Colaboro amablemente con mis compañeros de trabajo y superiores en los procesos de trabajo en el servicio.					
16	Las relaciones interpersonales positivas con mis compañeros hacen que funcionen como un equipo integrado.					
17	Desarrollo relaciones armónicas, eficientes y constructivas con los superiores.					
18	Estoy dispuesto a aceptar críticas de mis compañeros.					
19	Las relaciones con mis compañeros de servicio tienden a no ser distantes y reservadas.					
20	Me considero prudente y mantengo buenos modales con mis compañeros.					

### 03 Consentimiento informado

TITULO DE LA INVESTIGACIÓN: “**Síndrome de burnout y desempeño laboral de las enfermeras en el área de hospitalización – COVID 19, de un Hospital del Callao –2022**”

”

Yo ....., Peruana (o), con DNI N°..... de.....años de edad, enfermera, domiciliada (o) en .....del Distrito de....., expreso mediante el siguiente documento tener conocimiento de los fines, alcances y consecuencias de la investigación titulada: “Síndrome de burnout y desempeño laboral de las enfermeras en el área de hospitalización – COVID 19, de un Hospital del Callao –2022”, conducida por las investigadoras: Maria Consuelo Chavez Taboada, bachiller de la Facultad de Ciencias de la Salud, de la Universidad Interamericana para el Desarrollo, habiendo sido enterada de todos los pormenores, acepto participar en la investigación y entrevista virtual; con seguridad del caso, que las informaciones serán confidenciales, mi identidad no será revelada y habrá libertad de participar o retirarme en cualquier momento de la investigación, doy mi consentimiento además que firmo mi participación.

Lima, de..... del 2022.

-----

Firma de la participante

## 4. Cronograma de actividades

ACTIVIDADES	2022					
	MES 1	MES 2	MES 3	MES 4	MES 5	MES 6
	DIC.	ENE	FEB	MAR	ABR	MAY
Selección del tema	X					
Recolección de la información	X					
Elaboración del proyecto de investigación			x			
Aprobación del proyecto de investigación				x		
Ejecución del proyecto de investigación				x		
Procesamiento de datos				x		
Recopilación y análisis de resultados					x	
Elaboración de informe final					x	
Corrección de informe final					x	
Sustentación de tesis						x
Publicación del trabajo de investigación						x

## 05. Data consolidado de resultados

	<b>Edad</b>	<b>sexo</b>	<b>tiempo de servicion</b>	<b>Nombrado</b>	<b>Contratado</b>
1	45	F	20	N	
2	36	F	9	N	
3	42	F	10	N	
4	44	F	16	N	
5	43	F	14	N	
6	32	F	6		C
7	27	F	3		C
8	49	F	4		C
9	25	F	2		C
10	30	F	7		C
11	40	F	13	N	
12	55	F	28	N	
13	46	F	9	N	
14	40	F	19	N	
15	48	F	2		C
16	60	F	32	N	
17	28	F	3		C
18	44	F	16	N	
19	45	F	18	N	
20	26	F	2		C

## Síndrome de burnout

### Agotamiento emocional

	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7
<b>1</b>	4	4	4	0	0	3	0
<b>2</b>	2	1	5	0	0	0	0
<b>3</b>	2	1	1	6	0	1	0
<b>4</b>	3	3	3	0	0	5	0
<b>5</b>	5	5	5	1	5	5	0
<b>6</b>	1	2	3	0	3	1	6
<b>7</b>	3	2	1	0	0	0	0
<b>8</b>	1	0	1	0	0	0	0
<b>9</b>	4	5	0	0	0	0	2
<b>10</b>	1	1	0	0	0	1	5
<b>11</b>	1	5	1	0	0	0	0
<b>12</b>	1	1	1	6	1	0	6
<b>13</b>	4	4	5	0	0	1	0
<b>14</b>	1	1	0	0	0	1	0
<b>15</b>	0	0	0	6	0	3	6
<b>16</b>	1	1	0	0	0	1	0
<b>17</b>	3	3	2	1	3	2	2
<b>18</b>	2	3	1	4	0	1	0
<b>19</b>	2	3	1	1	4	1	1
<b>20</b>	2	2	1	1	0	5	5

## Despersonalización

P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14
0	0	0	4	0	0	0
1	0	0	0	0	0	2
0	0	0	0	0	0	0
1	0	0	0	1	1	2
4	0	0	2	0	6	1
6	6	6	0	6	6	0
0	0	0	0	0	0	0
1	0	3	0	0	0	0
0	3	6	1	0	0	0
1	3	0	0	0	0	1
0	0	0	0	1	0	1
0	6	0	0	0	0	0
1	0	0	0	6	1	0
5	5	0	0	0	0	1
0	2	0	0	6	0	0
0	0	0	1	0	0	0
5	3	4	3	2	6	3
1	4	0	2	0	0	1
5	3	4	1	4	5	0
4	1	1	2	2	2	4

## Frustración personal

P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22
0	0	0	0	0	0	0	0
0	0	0	0	0	0	0	0
0	0	0	0	0	0	0	0
6	0	5	0	0	1	1	0
3	2	5	0	0	0	6	3
0	6	6	0	0	6	6	6
0	0	0	0	0	0	0	0
0	0	0	0	0	0	0	0
0	6	0	6	0	0	0	0
6	0	0	0	0	0	1	0
0	0	0	0	0	0	0	0
0	0	0	0	0	0	0	0
6	5	6	0	0	0	0	0
0	1	0	1	0	0	1	1
6	6	6	6	0	0	6	0
0	0	0	0	0	0	0	0
4	4	3	0	2	2	3	4
0	5	1	1	1	0	5	1
2	4	1	5	1	6	5	2
0	5	2	4	1	2	2	3

## Desempeño laboral

Logro de metas

	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7
1	2	3	2	3	3	2	3
2	2	3	2	3	3	2	2
3	3	2	2	2	3	3	2
4	1	3	2	3	2	3	2
5	2	3	3	2	1	2	2
6	2	2	2	1	2	1	1
7	3	2	3	3	2	3	2
8	1	2	2	3	2	3	3
9	3	2	4	3	3	3	3
10	3	3	3	2	2	2	2
11	2	2	2	1	2	2	1
12	2	2	2	1	1	2	2
13	2	2	3	2	3	2	2
14	2	3	2	2	3	2	2
15	3	3	2	2	2	1	2
16	3	2	2	1	2	1	2
17	2	1	1	1	2	1	2
18	2	2	2	2	1	2	5
19	2	2	2	1	2	2	4
20	3	3	2	2	1	2	1

## Competencia

P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14
3	3	2	2	2	2	2
3	2	3	2	2	2	2
1	1	2	2	5	2	3
2	3	2	3	2	2	3
1	2	3	3	2	2	2
1	2	3	2	3	2	2
2	2	2	2	2	3	3
3	2	3	3	3	2	2
3	2	3	2	2	3	2
2	2	3	2	2	2	3
3	3	3	2	2	2	2
1	2	1	2	2	2	3
2	3	3	2	3	3	2
3	2	2	3	2	2	2
2	3	2	3	2	1	2
3	2	2	3	1	2	1
2	2	1	2	2	2	1
2	3	2	3	2	2	2
2	1	2	3	2	2	4
2	2	1	2	3	3	1

## Rasgos de personalidad

P15	P16	P17	P18	P19	P20	
2	4	2	2	2	3	
2	3	2	2	3	3	
2	5	3	2	5	2	
3	2	2	3	2	2	
2	3	1	2	2	2	
2	3	1	2	3	2	
2	2	2	3	2	4	
2	2	2	3	2	3	
2	2	2	3	2	3	
2	2	3	2	3	3	
2	3	2	3	2	2	
3	2	2	2	3	2	
2	3	2	2	3	2	
2	3	1	3	3	3	
2	2	2	1	4	1	
3	2	2	2	2	2	
2	2	3	1	2	2	
2	3	2	3	2	3	
4	3	2	1	1	2	
2	3	3	2	1	1	

06 Testimonio Fotográficos





## 07. Juicio de expertos

"AÑO DEL FORTALECIMIENTO DE LA SOBERANÍA NACIONAL"

Callao, 21 de marzo de 2022

Señor (a) Mg.  
ELEONORA PACHAS GUTIERREZ  
Presente

**Asunto:** Validación de Instrumentos de Recolección de datos

Es muy grato comunicarnos con usted para expresarle nuestro saludo y así mismo, hacer de su conocimiento que, siendo Bachilleres de Enfermería, requerimos validar los instrumentos con los cuales recogeremos los datos necesarios para desarrollar nuestra investigación, para optar el Título profesional de Licenciada en Enfermería, por lo que solicitamos su valiosa opinión sobre los instrumentos que adjuntamos.

El título de nuestro proyecto de investigación es: "SINDROME DE BURNOUT Y DESEMPEÑO LABORAL DE LAS ENFERMERAS EN EL AREA DE HOSPITALIZACIÓN –COVID-19 HOSPITAL SAN JOSE CALLAO 2022" y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes expertos en las diferentes especialidades de Enfermería o en investigación, hemos considerado conveniente recurrir a Usted, para solicitarle tenga a bien emitir su opinión sobre la pertinencia y claridad de nuestro instrumento de recolección de datos que adjuntamos.

El expediente de validación que se le hace llegar contiene:

- Carta de solicitud de su opinión.
- Matriz de operacionalización de las variables.
- Instrumento de validación de los instrumentos.

Expresándole nuestros sentimientos de respeto y consideración, nos despedimos de Usted, no sin antes agradecer por la atención que dispense a la presente.

Atentamente,

  
\_\_\_\_\_  
MARIA CONSUELO CHAVEZ TABADA  
DNI: 00248875

**FICHA DE VALIDACION DEL INSTRUMENTO POR JUICIO DE EXPERTOS**

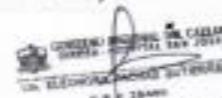
**I. DATOS GENERALES**

- 1.1 Apellidos y nombres del experto: PACHAS GUTIERREZ ELEONORA  
 1.2 Grado académico: Magister en Gestión de los Servicios de la Salud  
 1.3 Cargo e institución donde labora: Hospital San José del Callao  
 1.4 Título de la Investigación: "Síndrome de Burnout y Desempeño laboral de las Enfermeras en el área de Hospitalización Covid-19 del Hospital San José Callao 2022"  
 1.5 Autor del instrumento:  
 1.6 Nombre del instrumento: Ficha de Validación UNID 2022

INDICADORES	CRITERIOS CUALITATIVOS/CUANTITATIVOS	Deficiente 0-20%	Regular 21-40%	Buena 41-60%	Muy Buena 61-80%	Excelente 81-100%
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado.				✓	
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.				✓	
3. ACTUALIDAD	Adecuado al alcance de la ciencia y tecnología.				✓	
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.				✓	
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos de cantidad y calidad.				✓	
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos del estudio.				✓	
7. CONSISTENCIA	Basados en aspectos Teóricos-Científicos y del tema de estudio.				✓	
8. COHERENCIA	Entre las Variables, dimensiones e indicadores.				✓	
9. METODOLOGIA	La estrategia responde al propósito del estudio.				✓	
10. CONVENIENCIA	Genera nuevas pruebas en la investigación y construcción de teorías.				✓	
SUB TOTAL					80%	
TOTAL						

VALORACION CUANTITATIVA (Total x 0.20) : 80%  
 VALORACION CUALITATIVA : BUENO ✓  
 OPINIÓN DE APLICABILIDAD : APLICA ✓

Lugar y fecha: Lima 20/03/2022



*Pachas Gutiérrez Eleonora* Mg. 01617  
 Apellidos y Nombres

Callao, 21 de marzo de 2022

Señor (a) Mg.

NANCY LUZ LAZARO MUÑOZ

Presente

**Asunto:** Validación de Instrumentos de Recolección de datos

Es muy grato comunicarnos con usted para expresarle nuestro saludo y así mismo, hacer de su conocimiento que, siendo Bachilleres de Enfermería, requerimos validar los instrumentos con los cuales recogeremos los datos necesarios para desarrollar nuestra investigación, para optar el Título profesional de Licenciada en Enfermería, por lo que solicitamos su valiosa opinión sobre los instrumentos que adjuntamos.

El título de nuestro proyecto de investigación es: "SINDROME DE BURNOUT Y DESEMPEÑO LABORAL DE LAS ENFERMERAS EN EL AREA DE HOSPITALIZACIÓN –COVID-19 HOSPITAL SAN JOSE CALLAO 2022" y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes expertos en las diferentes especialidades de Enfermería o en investigación, hemos considerado conveniente recurrir a Usted, para solicitarle tenga a bien emitir su opinión sobre la pertinencia y claridad de nuestro instrumento de recolección de datos que adjuntamos,

El expediente de validación que se le hace llegar contiene:

- Carta de solicitud de su opinión.
- Matriz de operacionalización de las variables.
- Instrumento de validación de los instrumentos.

Expresándole nuestros sentimientos de respeto y consideración, nos despedimos de Usted, no sin antes agradecer por la atención que dispense a la presente.

Atentamente,



MARIA CONSUELO CHAVEZ TABOADA  
DNI: 00248875

**FICHA DE VALIDACION DEL INSTRUMENTO POR JUICIO DE EXPERTOS**

**I. DATOS GENERALES**

- L1 Apellidos y nombres del experto: LAZARO MUÑOZ NANCY LUZ  
 L2 Grado académico: Magister en Gestión de los Servicios de la Salud  
 L3 Cargo e institución donde labora: Hospital San José del Callao  
 L4 Título de la investigación: "Síndrome de Burnout y Desempeño laboral de las Enfermeras en el área de Hospitalización Covid-19 del Hospital San José Callao 2022"  
 L5 Autor del instrumento:  
 L6 Nombre del instrumento: Ficha de Validación UNID 2022

INDICADORES	CRITERIOS DUALITATIVOS/CUANTITATIVOS	Deficiente 0-20%	Regular 21-40%	Buena 41-60%	Muy Buena 61-80%	Excelente 81-100%
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado.					X
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.					X
3. ACTUALIDAD	Adecuado al alcance de la ciencia y tecnología.					X
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.				X	
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos de cantidad y calidad.					X
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos del estudio.					X
7. CONSISTENCIA	Basados en aspectos Teóricos-Científicos y del tema de estudio.					X
8. COHERENCIA	Entre las Variables, dimensiones e indicadores.					X
9. METODOLOGIA	La estrategia responde al propósito del estudio.					X
10. CONVENIENCIA	Genera nuevas posturas en la investigación y construcción de teorías.					X
<b>SUB TOTAL</b>						
<b>TOTAL</b>					2/0	98%

VALORACION CUANTITATIVA (Total x 0.20) : 98%  
 VALORACION CUALITATIVA : BUENO ✓  
 OPINIÓN DE APLICABILIDAD : APLICA ✓

Lugar y fecha: Lima 09/03 2022

LAZARO MUÑOZ, Nancy Luz  
 Apellidos y Nombres

  
 Rem: 01644

Callao, 21 de marzo de 2022

Señor (a) Mg.

ORESTES RODRIGUEZ GOMEZ

Presente

**Asunto:** Validación de Instrumentos de Recolección de datos

Es muy grato comunicarnos con usted para expresarle nuestro saludo y así mismo, hacer de su conocimiento que, siendo Bachilleres de Enfermería, requerimos validar los instrumentos con los cuales recogeremos los datos necesarios para desarrollar nuestra investigación, para optar el Título profesional de Licenciada en Enfermería, por lo que solicitamos su valiosa opinión sobre los instrumentos que adjuntamos.

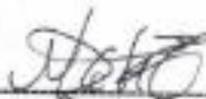
El título de nuestro proyecto de investigación es: "SINDROME DE BURNOUT Y DESEMPEÑO LABORAL DE LAS ENFERMERAS EN EL AREA DE HOSPITALIZACIÓN –COVID-19 HOSPITAL SAN JOSE CALLAO 2022" y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes expertos en las diferentes especialidades de Enfermería o en investigación, hemos considerado conveniente recurrir a Usted, para solicitarle tenga a bien emitir su opinión sobre la pertinencia y claridad de nuestro instrumento de recolección de datos que adjuntamos.

El expediente de validación que se le hace llegar contiene:

- Carta de solicitud de su opinión.
- Matriz de operacionalización de las variables.
- Instrumento de validación de los instrumentos.

Expresándole nuestros sentimientos de respeto y consideración, nos despedimos de Usted, no sin antes agradecer por la atención que dispense a la presente.

Atentamente,



MARIA CONSUELO CHAVEZ TABOADA  
DNI: 00248675

**FICHA DE VALIDACION DEL INSTRUMENTO POR JUICIO DE EXPERTOS**

**I. DATOS GENERALES**

- L1 Apellidos y nombres del experto: RODRIGUEZ GOMEZ ORESTES  
 L2 Grado académico: Magister en Gestión de los Servicios de la Salud  
 L3 Cargo e institución donde labora: Hospital San José del Callao  
 L4 Título de la Investigación: "Síndrome de Burnout y Desempeño laboral de las Enfermeras en el área de Hospitalización Covid-19 del Hospital San José Callao 2022"  
 L5 Autor del instrumento:  
 L6 Nombre del instrumento: Ficha de Validación UNID 2022

INDICADORES	CRITERIOS CUALITATIVOS/QUANTITATIVOS	Deficiente 0-20%	Regular 21-40%	Buena 41-60%	Muy Buena 61-80%	Excelente 81-100%
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado.					X
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.					X
3. ACTUALIDAD	Adecuado al alcance de la ciencia y tecnología.					X
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.					X
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos de cantidad y calidad.					X
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos del estudio.					X
7. CONSISTENCIA	Basados en aspectos Teóricos-Científicos y del tema de estudio.					X
8. COHERENCIA	Entre las Variables, dimensiones e indicadores.					X
9. METODOLOGIA	La estrategia responde al propósito del estudio.					X
10. CONVENIENCIA	Genera nuevas pautas en la investigación y construcción de teorías.					X
<b>SUB TOTAL</b>						
<b>TOTAL</b>						100%

VALORACION CUANTITATIVA (Total x 0,20) = 60%

VALORACION CUALITATIVA : BUENO ✓

OPINIÓN DE APLICABILIDAD : APLICA ✓

Lugar y fecha: Lima 15/03/2022



Apellidos y Nombres

Mg 00973