



**Universidad  
Norbert Wiener**

**Facultad de Ciencias de la Salud**

**Escuela Académico Profesional de Enfermería**

**Síndrome de Burnout y su relación con el desempeño  
laboral del personal de enfermería de hospitalización  
en un hospital de Lima 2022**

**Tesis para optar el título profesional de Licenciada en  
Enfermería**

**Presentado por:**

**Autor:** Vegas Coral, Rosa Angélica

**Código ORCID:** <https://orcid.org/0000-0003-2509-0076>

**Asesor:** Dra. Gonzales Saldaña, Susan Aydee

**Código ORCID:** <https://orcid.org/0000-0001-5001-4388>

Lima – Perú  
2022



**DEDICATORIA:**

A Dios, por darme salud y energía para seguir. A mis hijos quienes supieron tolerar mis ausencias a lo largo de los años de estudios y quienes fueron mi motor y motivo en cada paso de mi carrera.

### **AGRADECIMIENTO:**

A la Universidad Privada Norbert Wiener, a sus autoridades y docentes por abrir sus puertas brindándome la oportunidad de desenvolverme a nivel personal y profesional. Agradezco de manera muy especial por su esfuerzo, dedicación, colaboración y sabiduría a mi asesor quien me ayudo al desarrollo del presente Proyecto de Investigación.

**ASESOR DE TESIS: Dra. GONZALES SALDAÑA Susan Aydee**

**JURADO**

**Presidente: Mg.**

**Secretario: Mg.**

**Vocal: Mg.**

## ÍNDICE

|        |  |    |
|--------|--|----|
| 1.     | EL PROBLEMA                                      | 11 |
| 1.1.   | Planteamiento del problema                       | 11 |
| 1.2.   | Formulación del problema                         | 14 |
| 1.2.1. | Problema general                                 | 14 |
| 1.2.2. | Problemas específicos                            | 14 |
| 1.3.   | Objetivos de la investigación                    | 15 |
| 1.3.1. | Objetivo general                                 | 15 |
| 1.3.2. | Objetivos específicos                            | 15 |
| 1.4.   | Justificación de la investigación                | 15 |
| 1.4.1. | Teórica  | 15 |
| 1.4.2. | Metodología                                      | 16 |
| 1.4.3. | Práctica   | 16 |
| 1.5.   | Delimitación de la investigación                 | 17 |
| 1.5.1. | Temporal   | 17 |
| 1.5.2. | Espacial   | 17 |
| 1.5.3. | Población o unidad de análisis                   | 17 |
| 2.     | MARCO TEÓRICO                                    | 18 |
| 2.1.   | Antecedentes                                     | 18 |
| 2.2.   | Base Teórica                                     | 21 |
| 2.3.   | Formulación de hipótesis                         | 27 |
| 3.     | METODOLOGÍA                                      | 29 |
| 3.1.   | Método de la investigación                       | 29 |
| 3.2.   | Enfoque de la investigación                      | 29 |
| 3.3.   | Tipo de investigación                            | 29 |
| 3.4.   | Diseño de investigación                          | 30 |
| 3.5.   | Población, muestra y muestreo                    | 30 |
| 3.6.   | Variables y operacionalización                   | 31 |
| 3.7.   | Técnicas e instrumentos de recolección de datos. | 34 |
| 3.7.1. | Técnica  | 34 |
| 3.7.2. | Descripción de instrumentos                      | 34 |
| 3.7.3. | Validación                                       | 35 |
| 3.7.4. | Confiability                                     | 35 |
| 3.8.   | Plan de procesamiento y análisis de datos.       | 36 |

|      |                        |    |
|------|------------------------|----|
| 3.9. | Aspectos éticos        | 36 |
| 4.   | RESULATDOS             | 38 |
| 5.   | DISCUSIÓN              | 47 |
| 6.   | CONCLUSIONES           | 49 |
| 7.   | RECOMENDACIONES        | 50 |
| 8.   | REFERENCIAS            | 51 |
|      | ANEXOS                 | 59 |
|      | Matriz de consistencia | 60 |

## Resumen

Objetivo: Determinar la relación del Síndrome Burnout y el desempeño laboral del personal de enfermería de hospitalización en un hospital de Lima 2022. Materiales y métodos: La investigación es de enfoque cuantitativo. De método descriptivo y corte transversal. La investigación presenta una muestra no probabilística, de forma censal, tomándose un total de 52 enfermeros de hospitalización de un hospital de la ciudad de Lima, escogidos como muestra. Resultados. El Síndrome de Burnout en su dimensión despersonalización con el desempeño laboral del personal de enfermería de hospitalización, tienen un bajo Burnout en 30% con un desempeño laboral regular, relacionados en 48% la correlación es significativa en el nivel 0,05(bilateral). El Síndrome de Burnout en su dimensión agotamiento emocional con el desempeño laboral del personal de enfermería de hospitalización, están entre medio y alto Burnout en 34% con desempeño laboral regular, relacionados en 38% la correlación es significativa en el nivel 0,05(bilateral). El Síndrome de Burnout en su dimensión falta de realización personal con el desempeño laboral del personal de enfermería de hospitalización, se halló que tiene un alto Burnout en 78% con un desempeño labora regular, relacionado en 25% la correlación es significativa en el nivel 0,05(bilateral). El Síndrome de Burnout con el desempeño laboral del personal de enfermería de hospitalización, se encontraron que tiene un alto Burnout en 50% con un desempeño labora regular, donde se relacionan en 98% la correlación es significativa en el nivel 0,05(bilateral).

Palabras clave: Síndrome de Burnout, desempeño laboral, enfermeras.

## **Abstract**

Objective: To determine the relationship between the Burnout Syndrome and the work performance of hospitalization nursing staff in a hospital in Lima 2022. Materials and methods: The research has a quantitative approach, a descriptive method and cross-sectional. The research presents a non-probabilistic sampling, in a census form, taking a total of 52 hospitalization nurses from a hospital in the city of Lima chosen as a sample. Results. The Burnout Syndrome in its depersonalization dimension with the work performance of the hospital nursing staff, have a low Burnout in 30% with a regular work performance, related in 48%, the correlation is significant at the level 0,05(bilateral). The Burnout Syndrome in its emotional exhaustion dimension with the work performance of hospital nursing staff, is between medium and high Burnout in 34% with regular work performance, related in 38% the correlation is significant at the level 0,05(bilateral). The Burnout Syndrome in its dimension lack of personal fulfillment with the work performance of the hospital nursing staff, it was found that it has a high Burnout in 78% with a regular work performance, related in 25%, the correlation is significant at the level 0,05(bilateral) . The Burnout Syndrome with the work performance of the hospitalization nursing staff, it was found that it has a high Burnout in 50% with a regular work performance, where they are related in 98% the correlation is significant at the level 0,05(bilateral).

Keywords: Burnout Syndrome, job performance, nurses.

# 1. EL PROBLEMA

## 1.1. Planteamiento del problema

La Organización Mundial de la Salud (OMS) clasifica al Síndrome Burnout en una alteración mental del empleado que labora en ambientes estresantes y reconocida en la clasificación internacional de Enfermedades (CIE) en 2022, con código QD85.

Maslach y Jackson, expusieron que Síndrome Burnout es un mal psicológico, como reacción a situación agobiante en el trabajo; para identificar el nivel del síndrome hay tres dimensiones: agotamiento emocional con fatiga que incapacita para trabajar eficiente; despersonalización, es emoción con conductas indiferentes de alejamiento con muestras de agresión al paciente; realización personal, son emociones de descontento por no cumplir con la exigencia laboral con bajo rendimiento sin lograr perspectivas causando la baja autoestima (3).

El síntoma de burnout es físico, emocional y conductual; los síntomas son cansancio, dolor de cabeza, problemas gástricos, insomnio, presión arterial alta, bajo peso, dolor muscular y otros; en lo emocional, hay frialdad, fastidio, falta de concentración, depresión, ira, angustia, tristeza, incapacidad; en la conducta hay falta al trabajo, consumo de drogas, carácter violento, alta conducta hiperactiva, sarcásticas, y agresivas al paciente (4).

Hay dos tipos de repercusión del síndrome: para la salud del usuario que interactúan la salud, relación interpersonal, insatisfacción laboral, ausentismo laboral, abandono de trabajo hasta el deterioro de la calidad del servicio brindado, generando hostilidad y resentimiento (5).

En el mundo el síndrome tiene prevalencia entre 20% a 40%. Estudios en México muestran predominancia en 30%, con leves cuadros y moderados en el personal de enfermería y el 75% tienen estrés laboral superando a China y Estados Unidos con 73% y 59% (6).

En Holanda concluyen que el trabajador de salud es propenso a padecer el síndrome en el 15% de trabajadores estimándose más de 1.7 millones de euros en pérdida por padecimientos relacionadas al Síndrome de Burnout (7).

En el Perú, con trabajos realizados, indican que el 12% presentan el síndrome, donde los empleados de salud tienen el 18% y en el profesional de enfermería es el 10%, en los técnicos no se encontraron el síndrome; todo se relaciona con la situación del contrato temporal, donde se tiene 5 años trabajando y ser masculino; el 19% tienen agotamientos emocionales, 37% tiene leve y 20% moderada, en despersonalización hay 35%, donde uno de cada diez trabajadores presenta el burnout (8).

El Ministerio de Salud tiene el cometido de promoción y prevención que conlleva a dar buen servicio de salud que depende de la sensación de confort que tenga el trabajador al brindar el servicio por la calidad de atención hacia los pacientes es directamente proporcional al estado de satisfacción del trabajador a cumplir con sus labores (9).

La sobrecarga laboral en el país en salud son problemas que no se solucionan, por falta de personal en los diferentes centros de salud y nosocomios, también de estresores en la atención a usuarios dadas en demoras en toma de medicamentos, malos tratos, negligencias, condiciones laborales adversas que no dan una atención eficiente y eficaz al paciente (10).

El abordaje del tema en el personal del Hospital mencionado es justificado y funcional siendo los resultados informados a las instancias competentes del hospital para que comprendan las dimensiones del síndrome y la relación con el desempeño en el trabajo y

puedan orientar el trabajo, facilitando estrategias de prevención y enfrentamiento de una manera eficiente y eficaz evitando mayores consecuencias en el desempeño laboral, personal y profesional del personal de enfermería en hospitalización de un hospital de Lima.

## **1.2. Formulación del problema**

### **1.2.1. Problema general**

¿Cuál es la relación entre el Síndrome de Burnout y el desempeño laboral del personal de enfermería de hospitalización en un hospital de Lima 2022?

### **1.2.2. Problemas específicos**

- ¿Cómo es el Síndrome Burnout en su dimensión despersonalización y su relación con el desempeño laboral del personal de enfermería de hospitalización en un hospital de Lima 2022?
- ¿Cómo es el Síndrome Burnout en su dimensión agotamiento emocional y su relación con el desempeño laboral del personal de enfermería de hospitalización en un hospital de Lima 2022?
- ¿Cómo es el Síndrome Burnout en su dimensión falta de realización personal y su relación con el desempeño laboral del personal de enfermería de hospitalización en un hospital de Lima 2022?

## **1.3. Objetivos de la investigación**

### **1.3.1. Objetivo general**

Determinar la relación del Síndrome Burnout con el desempeño laboral del personal de enfermería de hospitalización en un hospital de Lima 2022

### **1.3.2. Objetivos específicos**

- Determinar la relación entre el Síndrome Burnout en su dimensión despersonalización y el desempeño laboral del personal de enfermería de hospitalización de un hospital de Lima 2022
- Determinarla la relación entre el Síndrome Burnout en su dimensión agotamiento emocional y el desempeño laboral del personal de enfermería de hospitalización de un hospital de Lima 2022
- Determinar la relación entre el Síndrome Burnout en su dimensión falta de realización personal y el desempeño laboral del personal de enfermería de hospitalización de un hospital de Lima 2022

## **1.4. Justificación de la investigación**

### **1.4.1. Teórica**

El presente estudio ayudará a ampliar el entendimiento científico sobre la variable Síndrome Burnout y Desempeño laboral para los enfermeros de hospitalización en un hospital de Lima, ya que no han sido estudiadas estas variables. Los resultados que se obtendrán podrán contribuir comprender las dimensiones del Burnout y la relación con el desempeño en el trabajo y puedan orientar el trabajo, facilitando estrategias de prevención y enfrentamiento de una manera eficiente y eficaz evitando mayores consecuencias en el desempeño laboral, personal y profesional de los enfermeros.

### **1.4.2. Metodológica**

En cuanto al valor metodológico, en este apartado señalamos el estudio teniendo en cuenta el método científico, siendo la única manera de obtener resultados válidos y fiables que aportan evidencia científica principal.

### **1.4.3. Práctica**

Respecto a las aportaciones practicas el presente estudio enfocara alcanzar resultados que evidencien la problemática y sean de utilidad para la orientación del trabajo, facilitando estrategias de prevención y enfrentamiento de una manera eficiente y eficaz evitando mayores consecuencias en el desempeño laboral, personal y profesional del personal de enfermería.

## **1.5. Delimitación de la investigación**

### **1.5.1. Temporal**

La realización de este estudio se llevó a cabo en los meses de febrero, marzo, abril, mayo y junio del 2022, en el cual se recabo información para la ejecución de la tesis del enfermero en un hospital de Lima 2022.

### **1.5.2. Espacial**

La investigación fue desarrollada en un nosocomio de Lima.

### **1.5.3. Población o unidad de análisis**

Enfermeros de un hospital de Lima.

## 2. MARCO TEÓRICO

### 2.1. Antecedentes

#### A nivel internacional:

Marques (11) en el 2020, en Ecuador, con el objetivo “identificar la relación entre el síndrome burnout y el desempeño laboral en personal de salud del Área Intensiva Neonatal del Hospital General del Norte de Guayaquil Los Ceibos Ecuador”. Estudio, cualitativo, descriptivo de corte transversal no experimental. El Síndrome de Burnout tiene relación negativa significativa con el DL reflejado en el estadístico  $r$  de  $-0.56$  resultando un nivel de significancia de menos de  $0.05$  lo que valida la relación negativa. La conclusión fue que en tanto el SB acrecienta el DL aminora.

Mayorga (12) en el 2017, en Ecuador, con el objetivo de “determinar la influencia del síndrome burnout en el desempeño laboral de auxiliares de enfermería”. Estudio cuantitativo, descriptivo no experimental. El agotamiento emocional tuvo un puntaje  $22$ , despersonalización en un  $9.75$ , y realización personal en  $24.44$ . Concluyó que dicho personal se encuentra iniciando el crecimiento del Síndrome Burnout. (13)

Dyrbye y col., (13) en el 2019, en Estados Unidos, con el objetivo “determinar la relación entre el Burnout y el desempeño laboral”. Estudio cuantitativo exploratorio, transversal. Existe alto nivel en agotamiento emocional en despersonalización y bajo en rendimiento personal, el  $35.3\%$  tuvo al menos un síntoma de agotamiento el  $30.7\%$  tuvo un síntoma de depresión mientras el  $60\%$  sintió que las horas de trabajo no dejaban tiempo para la vida

familiar y personal. Concluyó que existe una relación estadísticamente significativa entre el Burnout y el desempeño laboral.

#### **A nivel nacional:**

Muñoz (14) en el 2017, con el propósito de “comprender la relación del síndrome de burnout y desempeño profesional de enfermería”. Estudio descriptivo, cuantitativo. Muestra de 38 enfermeras. Método, encuesta con escala de Maslach. El síndrome Burnout está en nivel moderado con 43%; en tres dimensiones. El 47% de enfermeras con nivel moderado por fatiga y despersonalización, el 45% para realización personal. En desempeño profesional el promedio fue 53%, nivel medio en las dimensiones, el conocimiento en 64%, en habilidades interpersonales el 82% y calidad de trabajo en 53%. Concluyen que existe relación del Burnout y desempeño con significancia del 5% y t calculado en 16.37.

Laurecio y Lauracio (15) en el 2022, con la finalidad de “determinar el síndrome burnout y sus dimensiones y la correlación existente con el desempeño laboral”. estudio descriptivo, correlacional. Muestra del total de trabajadores de salud que laboraban en el centro. Las enfermeras tienen nivel alto, agotamiento emocional fue bajo, en despersonalización fue medio y realización personal bajo y desempeño laboral alto. Concluyen que hay nivel medio de burnout y alto desempeño laboral, no hay correlación de las variables ( $r=0.063$ ).

Coscco (16) en el 2021, con el propósito de “identificar la relación entre el Síndrome Burnout y el Desempeño laboral en el personal de enfermería”. estudio cuantitativo, correlacional no experimental. Muestra de 90 enfermeros. El 73% con nivel medio de agotamiento, 82% alto nivel de despersonalización y 95% alto nivel de realización personal, hay correlación  $Rho = -0.71$ . Concluyen que hay relación del síndrome burnout y desempeño laboral.

Huamán (17) en el 2018, con el objetivo de “identificar nivel de estrés y desempeño laboral en personal de enfermería”. Estudio descriptivo correlacional, transversal, cuantitativo. Muestra de 77 enfermeras. El 27% con nivel alto de estrés, 51% nivel medio y 20% bajo nivel, 34% con eficiente desempeño laboral, 41% regular nivel y 25% deficiente nivel.

Becerra (18) en el 2020, con el objetivo de “determinar el Síndrome Burnout y su relación con el desempeño laboral del profesional asistencial del Hospital Distrital Santa Isabel del Distrito del Porvenir”. Estudio cuantitativo, descriptivo, correlacional, aplicado. El 53% de los profesionales tienen nivel alto de Burnout, 40% medio nivel y 7% bajo nivel. En las dimensiones el promedio de Burnout fue alto nivel en 51%. En desempeño laboral con nivel bajo 72%. La relación de Burnout y Desempeño hay alto nivel significativo ( $p < 0.05$ ). Concluye que existe relación del Síndrome Burnout y Desempeño Laboral del profesional.

## **2.2. Base teórica**

### **2.2.1. Primera variable: Síndrome de Burnout**

Freudenberg en 1974, describió en sentimiento de fracaso y existencia deslucida por las energías sobrecargadas, el recurso personal o fuerza mental del trabajador; Pines y Karfy en 1978, analizan aspectos físicos, emocionales y Actitudes; Spaniol y Caputo en 1979) definieron el burnout como síndrome por falta de capacidad para enfrentar demandas laborales o personales; Luego da un nombre según características presentadas por los trabajadores que muestran disminución de energía, idealismo y motivación según resultado en el trabajo (19).

Maslach y Jackson en 1981, definen como comntestación al estrés laboral en enfermedad crónica siendo en experiencia de agotamiento emocional, altas actividades y emociones negativas hacia las personas con las que interactúa siendo esta la definición más popular.

Moreno, Oliver y aragoneses en 1991 dicen que es forma de estrés laboral que desarrollan profesiones que implican relaciones personales intensas con los beneficios de la ocupación (20).

La OMS Salud define al Burnout como trastorno del trabajo con consecuencias en lo físico y psíquico de la persona por inestabilidad de expectativa y realidad profesional. No hay definición exacta del Síndrome Burnout, la coincidencia es por la reacción al estrés laboral junto a experiencias como emociones, razonamientos y disposición perjudicial con daños para el sujeto, los autores coincidieron al síndrome con tres dimensiones: 1) agotamiento emocional, 2) Despersonalización y 3) Disminución del logro personal (21).

### **Dimensiones**

**El agotamiento emocional**, es característica del síndrome según poca capacidad emocional para responder demandas laborales con síntomas como desinterés, irritabilidad, fatiga, desvelo, intranquilidad y otros. **La Despersonalización**, dimensión que revela emociones, indiferencia, insensibilidad, impotencia, deshumanización con efectos negativos sobre los pacientes y entorno laboral. **La Disminución del logro personal**, lleva a pérdida de destreza laboral y rendimiento en el trabajo con valor negativo con baja autoestima en el profesional consigo y con los demás (22).

### **Niveles del Síndrome**

**Leve:** Se presentan indicios inespecíficos. La persona tiende a ser poco comunicativo. **Moderado:** Presentan desvelo, se distraen con facilidad, tienden a automedicarse. **Grave:** Padecen repulsión por el trabajo, descaro hacia los enfermos y la profesión, generando inasistencias en el trabajo y a menudo la dependencia de sustancias nocivas (23).

## **Consecuencias del Síndrome Burnout**

Se divide en tres planos en lo familiar; el personal tiene quejas de su labor y llevara a algún familiar pudiendo ser agresivas e iniciar problemas familiares. En lo laboral se presenta roces con colegas disminuyendo el rendimiento y motivación ocasionando baja calidad de atención deshumanizando la labor y el cuidado. En cuanto a la salud física presentarán: dolores de cabeza, osteomusculares, disminución del apetito, variabilidad en el peso, insomnio, cansancio crónico, trastornos gastrointestinales y cardiovasculares (24).

A continuación, mostraremos una tabla realizada por Medina, Ospina y Sierra en el 2020) en donde se describe los signos agregados al Burnout según las afirmaciones que manifiestan y se observan en el individuo.

**Manifestaciones Psíquicas y Emotivas (Signos).** Nerviosidad, irritabilidad, dificultad para concentrarse, desconocer, decaimiento, estados maniacos, cansancio, irascibilidad, inquietud, frustración, confusión, fracaso, incapacidad, desconfianza, tristeza. **(Físicas).** Dolor de cabeza, desvelo, dolores musculares, problemas gastroentéricos, aumento de frecuencia cardiaca, disminución de peso, presión alta, asma, resfríos, reacciones alérgicas (25).

**Conductuales.** Preponderancia de comportamientos dependientes y esquivos, ingesta de estimulantes, inasistencias laborales, indiferencia emocional ante pacientes y colegas, problemas interpersonales, comunicación limitada, descaro, enemistades, desconfianza, ironía, desesperanza, excitabilidad continua, retraimiento, bajo rendimiento laboral, problemas entre colegas (26).

El síndrome burnout en enfermería depende de factores relevantes que implica el medio externo o interno de la persona. Entre los factores tenemos:

**Entorno laboral.** Son los desafíos del ejercicio de la profesión, el enfermero se desenvolverá en ámbito procedimental como en alteración del entorno epidemiológico con la correcta e idónea disposición para enfrentarlo. **Entorno institucional:** Son las responsabilidades propias y subordinadas con otros profesionales, para coordinar la labor en equipo de otro para la carga laboral o duplicar roles. **Comunicación Interpersonal:** Es relación con el cliente externo e interno para conservar relación en el tiempo para evitar conflictos. **Entorno personal:** El síndrome tiene más implicancia si el personal no presenta equilibrio emocional y racional. El síndrome se incrementa en el personal cuando no tiene apoyo emocional, cuando existe dificultades organizacionales, agudizando esto la recesión actual (27).

### **Teorías de Enfermería**

Hildegart Peplau y su teoría psicodinámica: enfermera paciente son modelos en la atención de enfermería psiquiátrica con teóricos del psicoanálisis, la necesidad humana y desarrollo personal: para Peplau la "atención psicodinámica" es el comportamiento para identificar la dificultad y aplicar relaciones a problemas en cualquier nivel de experiencia". Peplau dice que las personas son armonía variable y cuando se perturba se manifiesta la enfermedad. La teoría de enfermería se basa en relaciones interpersonales para contribuir con el paciente y comunidad para el bienestar personal tanto enfermera como paciente (28).

Virginia Henderson reconoció 14 necesidades básicas en el cuidado de enfermería estas coinciden con la escala de necesidades de Maslow, mostrando interés por el bien del paciente y del personal. Fundamenta su teoría afirmando que se logra un buen estado de bienestar satisfaciendo las necesidades básicas usando la inteligencia, fortaleza y anhelo. Si el profesional de enfermería no conserva un bienestar en su salud se enfermaría y no podría brindar un buen servicio al paciente (29).

Maslow, definió jerarquía de necesidades humanas, cuanto más satisfechos se aspira a lo más complejo, como humanos, se persigue objetivos cuando las circunstancias son óptimas, la meta va de persona a persona según situación actual; hay cima de pirámide, para cubrir necesidades, como de seguridad o fisiológica. Son cinco niveles de la Pirámide de Maslow. **Primer Nivel** de necesidades son primordiales en subsistencia esta beber, respirar, eludir dolor, alimentar, descansar, termorregulación, relación sexual. **Segundo Nivel** de necesidad es seguridad y resguardo son: Seguridad corporal, empleo e ingresos, seguridad mental, familia y propiedad privada. **Tercer Nivel** de necesidad se tiene necesidad de relacionar, la asociatividad, aquí la persona evita la tristeza, es lo emocional personal relevante con las necesidades: asociación, participación y aceptación. **Cuarto Nivel** de necesidades: Necesidad de Reconocimiento o Respeto: Identifican las necesidades y cómo nos valoramos a nosotros mismos y al resto de la sociedad. **Quinto Nivel** de necesidad, es la cima de la pirámide, es abstracta porque cada persona tiene sus necesidades, se satisfacen en periodos largos de tiempo, como moralidad, lo espiritual, misión en la vida, ayuda a los demás (30).

### **2.2.2. Segunda variable: Desempeño laboral**

El desempeño laboral son las conductas o formas de proceder del trabajador que desarrolla con competencia su obligación al puesto de trabajo. Se sostiene que el desempeño deficiente es por falta del conocimiento teórico y práctico, no obstante, el desempeño del profesional de la salud va a depender de varios aspectos como la población atendida, el trabajador de salud, sistema de salud y el ambiente que forma las condiciones en que ejerce el personal de salud (31).

### **Componentes que intervienen en el Desempeño del personal**

**Motivar:** Es la estimulación que recibe el personal ante un buen desempeño por la empresa. El pago puntual precisa motivación importante en el trabajador para cumplir los objetivos.

**Infraestructura Optima:** Hay que tener un espacio idóneo para las actividades laborales diarias con amabilidad, cómodo para el trabajo, con metas propuestas para motivar al personal a cumplirlas. **Preparación y Desarrollo Laboral,** se debe estimular a los colaboradores mediante capacitaciones según su especialidad, con líneas de carreras y perfeccionar las técnicas aumentando autoestimas y mejorando las satisfacciones de las labores que benefician al personal y la institución (32).

Bounds y Woods, en 1999, describen perspectivas que facilita apreciaciones del desempeño: Planificación: Planes para hacer cumplir una finalidad. Responsabilidad: Son cumplimientos de obligaciones con conciencia de decisión usando la destreza e inteligencia. Iniciativa: Son decisiones del trabajador para innovar el quehacer diario perfeccionando los resultados. La falta de iniciativa genera estancamiento del personal con dependencia de otros modelos. Calidad: Resultado final del trabajo por el empleador; en el hospital, calidad da resolución de practica al problema de salud que satisface al usuario, familia y comunidad. Confiabilidad: es la fiabilidad dada al empleado en responsabilidad. Relación interpersonal: Vínculo de afinidad entre trabajadores para adecuada comunicación. A nivel hospitalario, está en relación paciente enfermero con importancia en exitosa atención (33).

Chiavenato en el 2017, dice de la importancia de evaluar el desempeño del trabajador; a) el administrador, ideará un plan en la mejora del desempeño del trabajador, b) para el trabajador, porque sabrá normas de la empresa, qué comportamientos valora y lo que esperar, el empleador considera el resultado, organiza accesos a la formación y hará autoevaluación para hacer mejoras y cambios; c) en la empresa, evalúa el potencial del empleado, identifica al empleado que necesiten de formación, rotación y/o perfeccionamiento (34).

### **2.2.3. Rol de la enfermera sobre el tema**

El profesional de enfermería pasa más tiempo con sus pacientes, donde las teorías del cuidado tienen mucha importancia, en especial en los contextos actuales de pandemia por ello el adecuado manejo de estrés junto a las ofertas de los cuidados de salud de calidez y calidad va a tener repercusiones favorables no solo en los pacientes sino para las enfermeras. La enfermería va incluir el cuidado autónomo y en las colaboraciones dadas a los usuarios de toda edad, grupos, familias y comunidades, sanas o enfermas en toda situación, incluye las promociones de salud, en la prevención de enfermedad y el cuidado del enfermo, discapacitados y sujetos moribundos; la función de enfermería es la defensa, promoción del entorno con seguridad, las investigaciones, participaciones en políticas de la salud y de gestión del paciente, sistemas de salud, y la formación (35).

### **2.3. Formulación de hipótesis**

#### **Hipótesis general**

**Hi:** Existe relación estadística significativa entre el Síndrome Burnout y el desempeño laboral del personal de enfermería de hospitalización de un hospital de Lima 2022

**H0:** No **existe** relación significativa entre el Síndrome Burnout y el desempeño laboral del personal de enfermería de hospitalización en un hospital de Lima 2022.

#### **Hipótesis específica**

**H1:** Existe relación estadística significativa entre el Síndrome Burnout en su dimensión despersonalización con el desempeño laboral del personal de enfermería de hospitalización de un hospital de Lima 2022

**H2:** Existe relación estadística significativa entre el Síndrome Burnout en su dimensión agotamiento emocional con el desempeño laboral del personal de enfermería de hospitalización de un hospital de Lima 2022

**H3:** Existe relación estadística significativa entre el Síndrome Burnout en su dimensión falta de realización personal con el desempeño laboral del personal de enfermería de hospitalización de un hospital de Lima 2022

### **3. METODOLOGÍA**

#### **3.1. Método de la investigación**

Realizamos un estudio deductivo, un método de razonamiento usado para obtener conclusiones racionales de una serie de hipótesis. Obteniendo resultados y conclusiones en base a premisas o proposiciones asumidas como validas (36).

#### **3.2. Enfoque de la investigación**

Tiene un método cuantitativo y por ello recolectamos y recopilamos datos cuantitativos de las variables obteniendo resultados válidos relacionado a los objetivos planteados en el estudio (37).

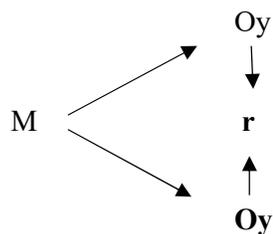
#### **3.3. Tipo de investigación**

La investigación es de tipo correlacional porque cuantifica el nivel de relación que puede existir entre dos o más variables de estudio, en esta oportunidad el grado de relación que existe entre el Síndrome Burnout y el desempeño laboral en personal de enfermería de hospitalización de un hospital de Lima (38).

### 3.4. Diseño de la investigación

Usamos un diseño descriptivo porque describimos una de las variables, midiendo la relación causa y efecto de un cuestionamiento específico. De corte transversal o de prevalencia por que el análisis se realizó en un periodo de tiempo en otras palabras se obtuvo de una sola colección de datos en un momento específico (39).

Siguiendo el presente esquema:



**Dónde:**

**M** = Muestra.

**Ox** = Síndrome de burnout

**Oy** = Desempeño laboral

**R** = Relación de las variables

### 3.5. Población, muestra y muestreo

La población está constituida por un total de 52 enfermeros de hospitalización de un hospital de la ciudad de Lima.

**Muestra y muestreo:** Se tomará como muestra la totalidad de la población en estudio, por ser una población limitada. Para la muestra se usará el tipo no probabilístico con criterios de inclusión y exclusión;

**Criterios de inclusión:** Enfermeros que trabajen en los servicios de hospitalización de intermedios y generales de un hospital de Lima. Enfermeros que acepten cooperar en el estudio.

**Criterios de exclusión:** Enfermeros con cargos administrativos (jefas de servicio, supervisoras). Enfermeros que no concluyan el cuestionario

### **3.6. Variables y operacionalización**

#### **3.6.1. Variables de estudio**

Primera variable: Síndrome Burnout

Segunda variable: Desempeño Laboral

### 3.6.2. Operacionalización de variables

| Variables                  | Definición conceptual   | Definición operacional  | Dimensiones                   | Indicadores  | Escala de Medición | Escala Valorativa (Niveles y Rangos)  |
|----------------------------|---|---|-------------------------------|--|--------------------|---|
| V1:<br>Síndrome de burnout | Maslach y Jackson determinaron como respuesta al estrés laboral como Enfermedad crónica en experiencia de agotamiento emocional, alta actividad y emociones negativas hacia las personas con las que interactúa.  | Esta variable Será operacionalizada a través del cuestionario de Maslach y Jackson en 1981 con una fiabilidad de 0.8 y se reconoció en Síndrome Burnout: Alto, Medio, Bajo. | Agotamiento Emocional         | Fatiga<br>Frustración  | Ordinal            | ALTO de 27-64<br>MEDIO de 19-26<br>BAJO de 0-18   |
|                            |   |   | Despersonalización            | Desinterés<br>Previsión por el paciente                            |                    | ALTO de 10-30<br>MEDIO de 6-9<br>BAJO de 0-5  |
|                            |   |   | Falta de Realización Personal | Incapacidad para concentrarse para Relaciones Interpersonales.     |                    | ALTO de 24-48<br>MEDIO de 12-23<br>BAJO de 0-11 Nivel de Burnout.<br>Alto:42-41.<br>Medio:24-41.<br>Bajo:0-23 |
| V2:<br>Desempeño laboral   | Para Chiavenato “Conjunto de competencias, conductas que tiene el trabajador o el equipo de trabajo mediante el cual el producto será cuantificado o cotejado de acuerdo con la conveniencia de la empresa u objetivo determinado con antelación” (2018,p.206) (20) | La variable será medida por el cuestionario de evaluación de desempeño laboral del MINSA.   | Planificación                 | Adecuada planificación.<br>Uso de los recursos con discernimiento. | Ordinal            | BUENO 25-40<br><br>REGULAR 11-24<br><br>DEFICIENTE 0-10   |
|                            |   |   | Responsabilidad               | Deficiencia en cumplir objetivos trazados.<br>Escaso compromiso.   |                    |   |
|                            |   |   | Iniciativa                    | Asigna tarea con Instrucciones claras y precisas                   |                    |   |
|                            |   |   | Oportunidad                   | Algunos trabajos los cumple en el tiempo fijado.                   |                    |   |
|                            |   |   | Calidad del trabajo           | Realiza excelentes trabajos.                                       |                    |   |

|  |  |  |                               |  |  |  |
|--|--|--|-------------------------------|--|--|--|
|  |  |  | Confiabilidad y<br>discreción | No diferencia la<br>información que puede<br>conceder, por ende,<br>comete indiscreciones<br>involuntarias |  |  |
|  |  |  | Relaciones<br>interpersonales | Conserva la armonía<br>emocional<br>E idónea educación en<br>todo momento.                                 |  |  |
|  |  |  | Cumplimiento de<br>tareas     | Algunas veces<br>trasgrede las normas<br>del nosocomio.  |  |  |

### **3.7. Técnica e instrumentos de recolección de datos**

#### **3.7.1. Técnica**

Se recolectaron los datos en el mes de junio del presente año fueron cinco días intercalados para lograr la totalidad de personal en todos los turnos. La encuesta se realizó por WhatsApp. Al culminar se procedió a revisar cada una de las encuestas, verificando el llenado y la codificación respectiva.

#### **3.7.2. Descripción de instrumentos**

Posterior a la recolección de los datos éstos fueron trabajados con el programa de SPS previa creación de un cuadro de códigos (y matriz tripartita (Anexo E). El producto fue presentado en tablas y/o gráficos estadísticos para ser analizados e interpretados tomando en cuenta el marco teórico. Para medir la variable Síndrome Burnout se usó el cuestionario de Maslach y Jackson en 1981 con una credibilidad de 0.8 para medir el síndrome en todas las profesiones con una escala de stanones. Planteando al personal encabezados sobre sus emociones y pensamientos con respecto a su labor y desempeño habitual. (3) Valorado en alto, medio y bajo, la cual mide tres dimensiones. Consta de siete niveles de respuestas: 0) Nunca,1) Pocas veces al año o menos,2) Una vez al mes o menos,3) Pocas veces al mes o menos,4) Una vez a la semana,5) Pocas veces a la semana,6) Todos los días. Respecto a la valoración tenemos: Se estima que el Burnout se caracteriza por presentar puntuaciones bajas en realización personal y altos en las dimensiones de despersonalización y agotamiento emocional.

Nivel de Síndrome Burnout puntajes: Bajo: 0-23, Medio:24-41, Alto:42-132

Nivel dimensión Agotamiento Emocional: Constituida de 9 preguntas mide el cansancio emocional a consecuencia de la labor realizada. Bajo:0-19, Medio:20-26, Alto:27-54

Nivel dimensión Despersonalización: Constituida por 5 preguntas mide el grado de aceptación de comportamientos indiferentes y distantes. Baja:0-6, Medio:7-9, Alto:10-30

Nivel dimensión Realización Personal: Constituida por 8 preguntas mide el nivel de eficiencia y logro personal en el centro de trabajo. Bajo:0-33, Medio:34-39, Alto:40-48

Respecto a la variable Desempeño Laboral el instrumento de medición empleado, fue el cuestionario; de evaluación de desempeño laboral del MINSA. este cuestionario valora el grado de desempeño laboral está constituido por 8 dimensiones usando un nivel valorativo de I, II, III, IV, V representada por una escala valorativa bueno, regular y deficiente categorizada según la escala de stanones. Estas fueron las dimensiones: Planificación, Responsabilidad, Iniciativa, Oportunidad, Calidad del trabajo, Confiabilidad y discreción, Relaciones interpersonales, Cumplimiento de tareas.

Nivel de puntaje. Bueno 4.5, Regular 2-3, Deficiente 0-1

Valoración. BUENO 25-40, REGULAR 11-24, DEFICIENTE 0-10

### **3.7.3. Validación**

El instrumento usado para cuantificar el síndrome de burnout fue el cuestionario de Maslach y Jackson, siendo validado por diversos juicios de expertos los cuales señalaron el grado de confiabilidad de las dimensiones como agotamiento emocional de 0.90, para la despersonalización de 0.79 además para la realización personal de 0.71, con una consistencia interna para todos los ítems de 0.80.

### **3.7.4. Confiabilidad**

La fiabilidad de los instrumentos se cuantificó mediante el Alfa de Cronbach del cual los rangos son de 0 a 1, en consecuencia mientras más se acerque al uno hay más fiabilidad del

instrumento “La fiabilidad manifiesta que el instrumento puede ser aplicable en otros estudios y la coherencia de las interrogantes servirán para reconocer las características de la variable a estudiar”. La medida de los instrumentos fue de 0.93 para **Síndrome de burnout** y 0.94 para **Desempeño laboral**, ello nos revela que la fiabilidad es el grado en que los instrumentos darán resultados coherentes y consistentes.

### **3.8. Plan de Procesamiento de Datos**

Este proyecto investigación se presentará al comité de ética de la UPNW los cuales evaluarán el proyecto para su aceptación. Aprobado el proyecto se presentará a la dirección del de un hospital de Lima solicitando la aceptación para la ejecución, teniendo que coordinarse con la jefatura del Departamento de Enfermería y las jefas de los servicios de hospitalización para llevar a cabo las encuestas cumpliéndose con los criterios de selección.

### **3.9. Aspectos éticos**

Para la aplicación del estudio se gestionó la respectiva aprobación del establecimiento y el consentimiento informado de los sujetos de estudio, es decir de los enfermeros de hospitalización, informándoles que la información es de condición anónimo y reservado; se les brindó una explicación breve sobre la investigación y la finalidad de este. Se tomará en cuenta la protección de los participantes humanos del estudio y los principios bioéticos de autonomía, no maleficencia, beneficencia y justicia.

Seguidamente se describe la manera de aplicar los principios bioéticos:

#### **Principio de Autonomía**

Este principio fue rigurosamente empleado en la investigación, se respetó la decisión y la libre voluntad de participación del personal de enfermería. A cada uno se les dio a conocer

los por menores del estudio y luego se solicitó el consentimiento informado para que la participación sea idónea y regular en el estudio, colocando sus correos como constancia de su aceptación en el cuestionario virtual.

### **Principio de Beneficencia**

Se dio a conocer todos los beneficios indirectos que se conseguirán con los resultados de esta investigación. Determinando el síndrome burnout y la relación con el desempeño laboral, posibilitará orientar estrategias convenientes para el adecuado desarrollo del trabajo.

### **Principio de no mal eficiencia**

Se le comunicó a cada profesionales de enfermería que su participación en el estudio no implica ningún riesgo laboral.

### **Principio de Justicia**

Los participantes tuvieron un trato respetuoso y cordial, de igual modo fueron tratados por igual, sin discriminación ni preferencia.

## 4. RESULTADOS

### ANÁLISIS DESCRIPTIVOS DE LOS RESULTADOS ESTADÍSTICOS

Respecto al Síndrome Burnout en la dimensión despersonalización con el desempeño laboral del personal de enfermería de hospitalización en un hospital de Lima 2022

Tabla 1. Género, estado civil, número de hijos, condición laboral, servicio de trabajo de los encuestados del personal de enfermería de hospitalización en un hospital de Lima 2022

|                                     | Frecuencia | Porcentaje |
|-------------------------------------|------------|------------|
| <b>Genero</b>                       |            |            |
| Femenino                            | 41         | 82.0       |
| Masculino                           | 9          | 18.0       |
| <b>Estado Civil</b>                 |            |            |
| Soltero                             | 14         | 28.0       |
| Casada                              | 23         | 46.0       |
| Conviviente                         | 7          | 14.0       |
| Separada                            | 5          | 10.0       |
| Viuda                               | 1          | 2.0        |
| <b>Numero de Hijos</b>              |            |            |
| Ninguno                             | 14         | 28.0       |
| Un solo hijo                        | 15         | 30.0       |
| Dos hijos                           | 17         | 34.0       |
| Tres hijos                          | 3          | 6.0        |
| Cuatro hijos                        | 1          | 2.0        |
| <b>Condicion Laboral</b>            |            |            |
| Plazo indeterminado                 | 32         | 64.0       |
| Nombrada                            | 10         | 20.0       |
| Tercero                             | 5          | 10.0       |
| CAS                                 | 3          | 6.0        |
| <b>Servicios donde ha trabajado</b> |            |            |
| Procedimientos                      | 10         | 20.0       |
| Cuidados intermedios                | 13         | 26.0       |
| Cuidados generales                  | 27         | 54.0       |
| <b>TOTAL</b>                        | <b>50</b>  | <b>100</b> |

Fuente: Propio

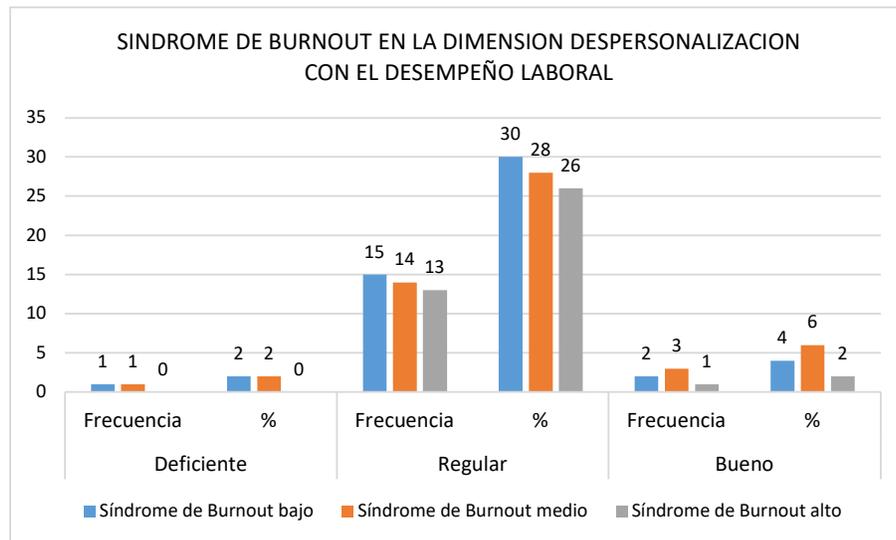
Tabla 2. Tablas cruzadas del Síndrome Burnout en la dimensión despersonalización con el desempeño laboral del personal de enfermería de hospitalización de un hospital de Lima.

| Dimensión<br>Despersonalización | Desempeño Laboral |     |            |      |            |      | TOTAL      |       |
|---------------------------------|-------------------|-----|------------|------|------------|------|------------|-------|
|                                 | Deficiente        |     | Regular    |      | Bueno      |      |            |       |
|                                 | Frecuencia        | %   | Frecuencia | %    | Frecuencia | %    | Frecuencia | %     |
| Síndrome de Burnout bajo        | 1                 | 2.0 | 15         | 30.0 | 2          | 4.0  | 18         | 36.0  |
| Síndrome de Burnout medio       | 1                 | 2.0 | 14         | 28.0 | 3          | 6.0  | 18         | 36.0  |
| Síndrome de Burnout alto        | 0                 | 0.0 | 13         | 26.0 | 1          | 2.0  | 14         | 28.0  |
| Total                           | 2                 | 4.0 | 42         | 84.0 | 6          | 12.0 | 50         | 100.0 |

$$X^2_{\text{CRITICO}} = 9.4877 < X^2_{\text{OBTENIDO}} (5\% \text{ ALFA}, 4\text{gl}) = 9.906$$

Fuente: Síndrome de burnout y su relación con el desempeño laboral del personal de enfermería de hospitalización en un hospital de Lima 2022

Figura 1. Síndrome Burnout en su dimensión despersonalización con el desempeño laboral del personal de enfermería de hospitalización de un hospital de Lima 2022



Fuente: Síndrome de burnout y su relación con el desempeño laboral del personal de enfermería de hospitalización en un hospital de Lima 2022

En la Tabla 1 y 2, se tiene los resultados de los encuestados, los cuales el 82% son del sexo femenino y el 18% masculino; en estado civil, el 46% es casada, seguida del 28% de solteras, el 14% es conviviente, el 10% separada y el 2% es viuda; en el número de hijos, el 28% Ninguno, el 30% un solo hijo, el 34% dos hijos, el 6% tres hijos, el 2% con cuatro hijos; en condición laboral, el 64% tiene Plazo indeterminado, el 20% es Nombrada, el 10% es de Terceros, y el 6% es CAS; en servicios donde ha trabajado, el 20% pertenece a Procedimientos, el 26% en Cuidados intermedios y el 54% a Cuidados generales. En el Síndrome de Burnout en su dimensión despersonalización con el desempeño laboral del personal de enfermería de hospitalización, se encontraron que tienen un bajo Burnout en 30% con un desempeño laboral regular, ellos se relacionan en 48% (figura 1).

Sobre el Síndrome Burnout en su dimensión agotamiento emocional con el desempeño laboral del personal de enfermería de hospitalización en un hospital de Lima 2022

Tabla 3. Tablas cruzadas del Síndrome Burnout en su dimensión agotamiento emocional con el desempeño laboral del personal de enfermería de hospitalización en un hospital de Lima 2022.

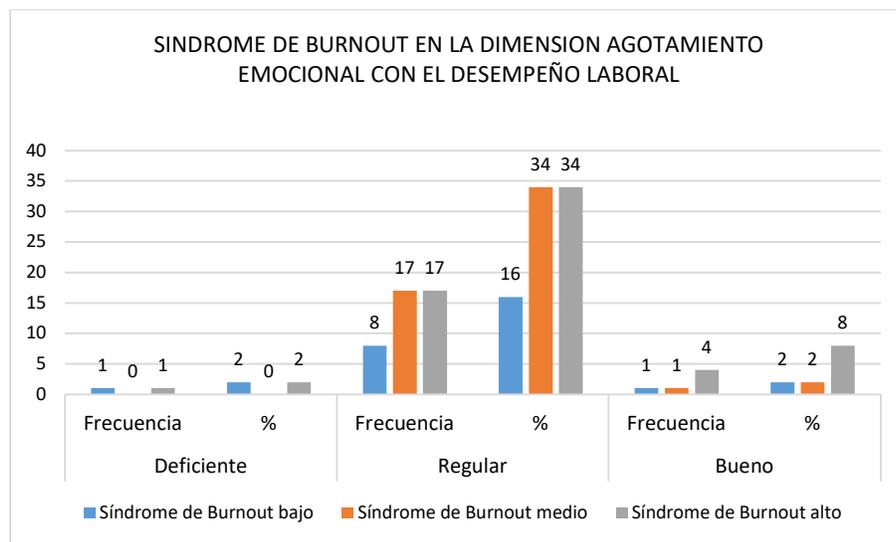
| Dimensión Agotamiento emocional | Desempeño Laboral |     |            |      |            |      | TOTAL      |       |
|---------------------------------|-------------------|-----|------------|------|------------|------|------------|-------|
|                                 | Deficiente        |     | Regular    |      | Bueno      |      |            |       |
|                                 | Frecuencia        | %   | Frecuencia | %    | Frecuencia | %    | Frecuencia | %     |
| Síndrome de Burnout bajo        | 1                 | 2.0 | 8          | 16.0 | 1          | 2.0  | 10         | 20.0  |
| Síndrome de Burnout medio       | 0                 | 0.0 | 17         | 34.0 | 1          | 2.0  | 18         | 36.0  |
| Síndrome de Burnout alto        | 1                 | 2.0 | 17         | 34.0 | 4          | 8.0  | 22         | 44.0  |
| Total                           | 2                 | 4.0 | 42         | 84.0 | 6          | 12.0 | 50         | 100.0 |

$$X^2_{\text{CRITICO}} = 9.4877 < X^2_{\text{OBTENIDO}} (5\% \text{ ALFA}, 4\text{gl}) = 9.765$$

Fuente: Síndrome de burnout y su relación con el desempeño laboral del personal de enfermería de hospitalización en un hospital de Lima 2022

En el segundo objetivo sobre el Síndrome de Burnout en su dimensión agotamiento emocional con el desempeño laboral del personal de enfermería de hospitalización, se encontraron que tienen entre medio y alto Burnout en 34% con un desempeño labora regular, ellos se relacionan en 38% (figura 2).

Figura 2. Síndrome Burnout en su dimensión agotamiento emocional con el desempeño laboral del personal de enfermería de hospitalización en un hospital de Lima 2022



Fuente: Síndrome de burnout y su relación con el desempeño laboral del personal de enfermería de hospitalización en un hospital de Lima 2022

Sobre el Síndrome Burnout en su dimensión falta de realización personal con el desempeño laboral del personal de enfermería de hospitalización en un hospital de Lima 2022

Tabla 4. Tablas cruzadas del Síndrome Burnout en su dimensión falta de realización personal con el desempeño laboral del personal de enfermería de hospitalización en un hospital de Lima 2022.

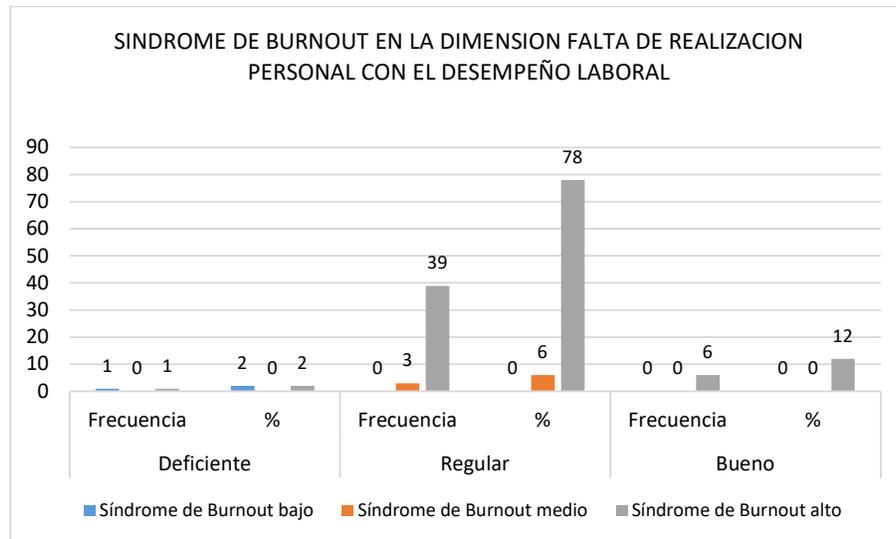
| Dimensión Falta de realización personal | Desempeño Laboral |     |            |      |            |      | TOTAL      |       |
|---|-------------------|-----|------------|------|------------|------|------------|-------|
|   | Deficiente        |     | Regular    |      | Bueno      |      |            |       |
|   | Frecuencia        | %   | Frecuencia | %    | Frecuencia | %    | Frecuencia | %     |
| Síndrome de Burnout bajo                | 1                 | 2.0 | 0          | 0.0  | 0          | 0.0  | 1          | 2.0   |
| Síndrome de Burnout medio               | 0                 | 0.0 | 3          | 6.0  | 0          | 0.0  | 3          | 6.0   |
| Síndrome de Burnout alto                | 1                 | 2.0 | 39         | 78.0 | 6          | 12.0 | 46         | 92.0  |
| Total                                   | 2                 | 4.0 | 42         | 84.0 | 6          | 12.0 | 50         | 100.0 |

$$X^2_{\text{CRITICO}} = 9.4877 < X^2_{\text{OBTENIDO}} (5\% \text{ ALFA}, 4\text{gl}) = 9.765$$

Fuente: Síndrome de burnout y su relación con el desempeño laboral del personal de enfermería de hospitalización en un hospital de Lima 2022

En el tercer objetivo sobre el Síndrome de Burnout en su dimensión falta de realización personal con el desempeño laboral del personal de enfermería de hospitalización, se encontraron que tiene un alto Burnout en 78% con un desempeño labora regular, donde se relacionan en 25% (figura 3).

Figura 3. Síndrome Burnout en su dimensión agotamiento emocional con el desempeño laboral del personal de enfermería de hospitalización en un hospital de Lima 2022



Fuente: Síndrome de burnout y su relación con el desempeño laboral del personal de enfermería de hospitalización en un hospital de Lima 2022

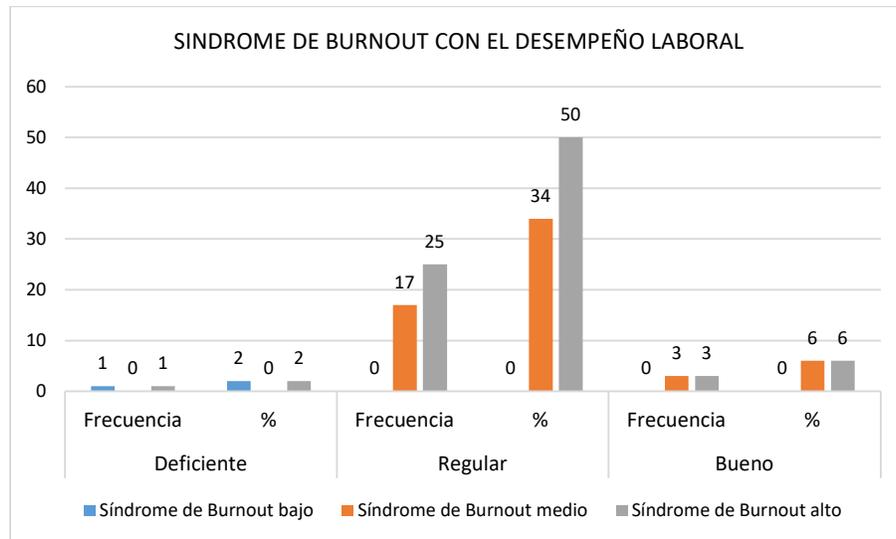
Sobre la relación del Síndrome Burnout con el desempeño laboral del personal de enfermería de hospitalización en un hospital de Lima 2022

Tabla 5. Tablas cruzadas del Síndrome Burnout con el desempeño laboral del personal de enfermería de hospitalización en un hospital de Lima 2022.

| Dimensión Falta de realización personal | Desempeño Laboral |     |            |      |            |      | TOTAL      |       |
|---|-------------------|-----|------------|------|------------|------|------------|-------|
|   | Deficiente        |     | Regular    |      | Bueno      |      | Frecuencia | %     |
|   | Frecuencia        | %   | Frecuencia | %    | Frecuencia | %    |            |       |
| Síndrome de Burnout bajo                | 1                 | 2.0 | 0          | 0.0  | 0          | 0.0  | 1          | 2.0   |
| Síndrome de Burnout medio               | 0                 | 0.0 | 17         | 34.0 | 3          | 6.0  | 20         | 40.0  |
| Síndrome de Burnout alto                | 1                 | 2.0 | 25         | 50.0 | 3          | 6.0  | 29         | 58.0  |
| Total                                   | 2                 | 4.0 | 42         | 84.0 | 6          | 12.0 | 50         | 100.0 |

$$X^2_{\text{CRITICO}} = 9.4877 < X^2_{\text{OBTENIDO}} (5\% \text{ ALFA}, 4\text{gl}) = 9.765$$

Figura 4. Síndrome Burnout con el desempeño laboral del personal de enfermería de hospitalización en un hospital de Lima 2022



Fuente: Síndrome de burnout y su relación con el desempeño laboral del personal de enfermería de hospitalización en un hospital de Lima 2022

En el objetivo general sobre el Síndrome de Burnout con el desempeño laboral del personal de enfermería de hospitalización, se encontraron que tiene un alto Burnout en 50% con un desempeño labora regular, donde se relacionan en 98% (figura 4).

## CONTRASTACION DE HIPOTESIS

### Hipótesis general

**Hi:** Existe relación estadística significativa entre el Síndrome Burnout y el desempeño laboral del personal de enfermería de hospitalización en un hospital de Lima 2022

Tabla 6. Análisis de correlación de Spearman entre el Síndrome Burnout con el desempeño laboral del personal de enfermería de hospitalización en un hospital de Lima 2022

|                   |                   | Correlaciones               |                  |                   |
|-------------------|-------------------|-----------------------------|------------------|-------------------|
|                   |                   |                             | Síndrome Burnout | Desempeño laboral |
| Rho de Spearman   | Síndrome Burnout  | Coefficiente de correlación | 1,000            | ,981              |
|                   |                   | Sig. (bilateral)            | .                | ,000              |
|                   |                   | N                           | 50               | 50                |
| Desempeño laboral | Desempeño laboral | Coefficiente de correlación | ,981             | 1,000             |
|                   |                   | Sig. (bilateral)            | ,000             | .                 |
|                   |                   | N                           | 50               | 50                |

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

Fuente: Síndrome de burnout y su relación con el desempeño laboral del personal de enfermería de hospitalización en un hospital de Lima 2022

En la tabla 6, se ve los resultados del alfa es 0.000, esto nos está indicando que es menor al alfa de 0.005, entonces se demuestra que se tiene que aceptar la hipótesis planteada siendo que existe relación estadísticamente significativa entre el Síndrome Burnout con el desempeño laboral del personal de enfermería de hospitalización en un hospital de Lima 2022.

## Hipótesis específica

**H1:** Existe relación estadística significativa entre el Síndrome Burnout en la dimensión despersonalización y el desempeño laboral del personal de enfermería de hospitalización en un hospital de Lima 2022

Tabla 7. Análisis de correlación de Spearman entre el Síndrome Burnout en la dimensión despersonalización y el desempeño laboral del personal de enfermería de hospitalización en un hospital de Lima 2022

|                    |  | Correlaciones               |  |                      |
|--------------------|--|-----------------------------|--|----------------------|
|                    |  |                             | Síndrome burnout<br>(Despersonalización) | Desempeño<br>laboral |
| Rho de<br>Spearman | Síndrome Burnout<br>(Despersonalización) | Coefficiente de Correlación | 1,000                                    | ,486                 |
|                    |  | Sig. (bilateral)            | .  | ,004                 |
|                    |  | N                           | 50                                       | 50                   |
|                    |  | Coefficiente de correlación | ,486                                     | 1,000                |
|                    | Desempeño laboral                        | Sig. (bilateral)            | ,004                                     | .                    |
|                    |  | N                           | 50                                       | 50                   |

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

Fuente: Síndrome de burnout y su relación con el desempeño laboral del personal de enfermería de hospitalización en un hospital de Lima 2022

En la tabla 7, los resultados del alfa es 0.000, esto nos indica que es menor al alfa de 0.005, entonces se demuestra que se tiene que aceptar la hipótesis planteada siendo que existe relación estadística significativa entre el Síndrome Burnout en su dimensión despersonalización y el desempeño laboral del personal de enfermería de hospitalización en un hospital de Lima 2022.

**H2:** Existe relación estadística significativa entre el Síndrome Burnout en la dimensión agotamiento emocional y el desempeño laboral del personal de enfermería de hospitalización en un hospital de Lima 2022

Tabla 8. Análisis de correlación de Spearman entre el Síndrome Burnout en su dimensión agotamiento emocional con el desempeño laboral del personal de enfermería de hospitalización de un hospital de Lima 2022

|                    |  | <b>Correlaciones</b>       |   |                      |
|--------------------|--|----------------------------|---|----------------------|
|                    |  |                            | Síndrome Burnout<br>(Agotamiento emocional) | Desempeño<br>laboral |
| Rho de<br>Spearman | Síndrome Burnout<br>(Agotamiento<br>emocional) | Coeficiente de correlación | 1,000                                       | ,385                 |
|                    |  | Sig. (bilateral)           | .   | ,03                  |
|                    |  | N                          | 50  | 50                   |
|                    | Desempeño laboral                              | Coeficiente de correlación | ,385  | 1,000                |
|                    |  | Sig. (bilateral)           | ,03   | .                    |
|                    |  | N                          | 50  | 50                   |

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

Fuente: Síndrome de burnout y su relación con el desempeño laboral del personal de enfermería de hospitalización en un hospital de Lima 2022

En la tabla 8, muestra los resultados del alfa es 0.03, indicando que es menor al alfa de 0.005, entonces se demuestra que se tiene que aceptar la hipótesis planteada siendo que existe relación estadística significativa entre el Síndrome Burnout en su dimensión agotamiento emocional con el desempeño laboral del personal de enfermería de hospitalización en un hospital de Lima 2022.

**H3:** Existe relación estadística significativa entre el Síndrome Burnout en la dimensión falta de realización personal y el desempeño laboral del personal de enfermería de hospitalización en un hospital de Lima 2022

Tabla 9. Análisis de correlación de Spearman entre el Síndrome Burnout en su dimensión falta de realización personal con el desempeño laboral del personal de enfermería de hospitalización en un hospital de Lima 2022

| <b>Correlaciones</b> |                                    |                             |  |                      |
|----------------------|------------------------------------|-----------------------------|--|----------------------|
|                      |                                    |                             | Síndrome Burnout<br>(Falta de realización<br>personal) | Desempeño<br>laboral |
| Rho de               | Síndrome Burnout                   | Coefficiente de correlación | 1,000  | ,251                 |
| Spearman             | (Falta de realización<br>personal) | Sig. (bilateral)            | .  | ,005                 |
|                      |                                    | N                           | 50   | 50                   |
|                      | Desempeño laboral                  | Coefficiente de correlación | ,251   | 1,000                |
|                      |                                    | Sig. (bilateral)            | ,005   | .                    |
|                      |                                    | N                           | 50   | 50                   |

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

Fuente: Síndrome de burnout y su relación con el desempeño laboral del personal de enfermería de hospitalización en un hospital de Lima 2022

En la tabla 9, se muestra los resultados del alfa es 0.005, indicando que es menor al alfa de 0.005, entonces se demuestra que se tiene que aceptar la hipótesis planteada siendo que existe relación estadística significativa entre el Síndrome Burnout en su dimensión falta de realización personal con el desempeño laboral del personal de enfermería de hospitalización en un hospital de Lima 2022.

## 5. DISCUSIÓN

Para la discusión se podrá realizar de acuerdo a los antecedentes que fueron planteados en la investigación, con la finalidad de contrastarlas con los resultados obtenidos.

En nuestro primer objetivo, se tiene que los entrevistados en 82% son femeninos y 18% masculinos; en estado civil, 46% son casadas, 28% solteras, 14% convivientes, 10% separadas y 2% viudas; en número de hijos, 28% no tienen, 30% solo un hijo, 34% dos hijos, 6% tres hijos, 2% cuatro hijos; en condición laboral, 64% con plazo indeterminado, 20% esta nombrada, 10% en trabajos de terceros, 6% CAS; en servicios donde ha trabajado, 20% son de procedimientos, 26% cuidados intermedios y 54% cuidados generales. El Síndrome de Burnout en la dimensión despersonalización y el desempeño laboral del personal de enfermería de hospitalización, tienen un bajo Burnout en 30% con un desempeño laboral regular, relacionados en 48%. Para Marques en el 2020, en Ecuador, el Síndrome de Burnout tiene relación negativa significativa. En cambio, Mayorga en el 2017, en Ecuador, El agotamiento emocional tuvo una puntuación 22, despersonalización en un 9.75, y realización personal en 24.44.

Los resultados del segundo objetivo del Síndrome de Burnout en la dimensión agotamiento emocional y el desempeño laboral del personal de enfermería de hospitalización, están entre medio y alto Burnout en 34% con desempeño labora regular, relacionados en 38%. Para Dyrbye y col., en el 2019, en Estados Unidos, dice que hay alto nivel en agotamiento emocional en despersonalización y bajo en rendimiento personal, el 35.3% tuvo al menos un síntoma de agotamiento el 30.7% con síntoma de depresión, el 60% sintió que las horas de trabajo no dejaban tiempo para la vida familiar y personal.

Para el tercer objetivo sobre el Síndrome de Burnout en la dimensión falta de realización personal y el desempeño laboral del personal de enfermería de hospitalización, se halló que tiene un alto Burnout en 78% con un desempeño laboral regular, relacionado en 25%. Para Muñoz en el 2017, el síndrome Burnout tiene un nivel moderado con 43%; en tres dimensiones, el 47% tienen nivel moderado, el 45% en realización personal. El desempeño profesional fue 53%, medio nivel, el conocimiento 64%, habilidades interpersonales 82% y calidad de trabajo en 53%. Huamán (17) en el 2018, dice que el 27% con nivel alto de estrés, 51% nivel medio y 20% bajo nivel, 34% con eficiente desempeño laboral, 41% regular nivel y 25% deficiente nivel. Para Becerra en el 2020, el 53% de profesionales tienen nivel alto de Burnout, 40% medio nivel y 7% bajo nivel. El promedio de Burnout con alto nivel 51%. En desempeño laboral con nivel bajo 72%.

Para el objetivo general sobre el Síndrome de Burnout con el desempeño laboral del personal de enfermería de hospitalización, se encontraron que tiene un alto Burnout en 50% con un desempeño laboral regular, donde se relacionan en 98%. Para Laurecio y Lauracio en el 2022, las enfermeras tienen nivel alto, agotamiento emocional bajo, en despersonalización medio y realización personal bajo y desempeño laboral alto. En cambio, Coscco en el 2021, el 73% tiene nivel medio de agotamiento, 82% alto nivel de despersonalización y 95% alto nivel de realización personal.

## 6. CONCLUSIONES

- El Síndrome de Burnout en la dimensión despersonalización y el desempeño laboral, tienen bajo nivel de Burnout con desempeño laboral regular, relacionados en 48%.
- El Síndrome de Burnout en la dimensión agotamiento emocional y el desempeño laboral, están entre medio y alto nivel de Burnout con desempeño laboral regular, relacionados en 38%.
- El Síndrome de Burnout en la dimensión falta de realización personal y el desempeño laboral, tiene un alto nivel de Burnout con desempeño laboral regular, relacionado en 25%.
- Para el objetivo general sobre el Síndrome de Burnout con el desempeño laboral existe alto nivel de Burnout con desempeño laboral regular, se relacionan en 98%.

## 7. RECOMENDACIONES

- Se recomienda tener mayor interés en el tema del síndrome de burnout y el desempeño laboral, manteniendo todo tipo de estrategias de afrontamientos que se genera en el hospital, donde las estrategias sean según la edad, sexo, tiempo de servicio y estado civil, del trabajador con el fin de tener que evitarse todo tipo de estrés o el aumento de la aparición del síndrome de burnout, todo ello no va a favorecer a la institución de salud debido a que es un problema que está afectando de forma directa en el desempeño laboral del trabajador.
- Con el resultado obtenido se sabe que hay relación entre la despersonalización, agotamiento emocional y el desempeño laboral, debido a ello se sugieren tener que facilitar los horarios en el trabajo, tener programas institucionales, realizar toda capacitación relacionados en la salud ocupacional creando ambientes de trabajo muy saludables, el cual las cargas laborales, estén de acorde al desempeño y el bienestar del trabajador.
- Se recomiendan hacer capacitaciones en el tema del afrontamiento, la resiliencia y los manejos del estrés laboral.
- Según el resultado obtenido en esta investigación, se recomiendan hacer todo tipo de actividad recreativa, generar un bono adicional cuando haya un mejor trabajador, se les deben reconocer los tiempos de servicios, contando con áreas de salud ocupacional para evaluar los estados de salud de los trabajadores, mediante diagnósticos según el comienzo de casos de agotamiento para prevenir el Síndrome de Burnout en el trabajador de enfermería.

## 8. REFERENCIAS

1. Sarmiento S. Síndrome de Burnout y satisfacción laboral en el departamento de Emergencia del Hospital Antonio Lorena [Optar grado de Magister]Cusco: Universidad Nacional Mayor de San Marcos 2017. 2019;1–112.Recuperado de: [https://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12672/10826/Sarmiento\\_vg.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12672/10826/Sarmiento_vg.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
2. Castro S. Síndrome de Burnout y Rendimiento laboral en el personal de enfermería del área de emergencia del Hospital Provincial Dr. Verdi Cevallos-Portoviejo.[Optar Maestría]. Ecuador: Universidad Estatal del Milagro; 2019.Recuperado a partir de: <http://repositorio.unemi.edu.ec/handle/123456789/5030>
3. Vílchez S. Síndrome Burnout en el personal de enfermería del Hospital referencial Ferreñafe. [Optar licenciatura]. Pimentel-Perú: Universidad Señor de Sipán; 2018.Recuperado a partir de: <https://hdl.handle.net/20.500.12802/5014>.
4. Ccoscco De la Cruz A. Síndrome de Burnout y Desempeño Laboral del personal de enfermería en una Clínica Privada. [Optar Licenciatura) Lima; Universidad Privada Norbert Wiener; 2020.Recuperado a partir de: <http://repositorio.uwiener.edu.pe/handle/123456789/4829>
5. Celis M. Síndrome de Burnout y su relación con el Desempeño Laboral del profesional asistencial del Hospital Distrital Santa Isabel del distrito del Porvenir. [Optar Maestría]. Trujillo-Perú; Universidad Cesar Vallejo; 2019.Recuperado a partir de: <https://hdl.handle.net/20.500.12692/44545>

6. Bocanegra N., Rivalles J. Síndrome Burnout en Latinoamérica: Una revisión sistemática [Optar licenciatura]. Trujillo-Perú: Universidad Cesar Vallejo 2017; 91 recuperado a partir de: <https://hdl.handle.net/20.500.12692/54980>
7. Bruno K., Pusari E. Relaciones interpersonales y Desempeño Laboral de los enfermeros asistenciales del Hospital nacional Guillermo Almenara Irigoyen Essalud. [Optar Maestría] Lima: Universidad Nacional del Callao 2012. Recuperado a partir de : <http://repositorio.unac.edu.pe/handle/20.500.12952/5630>
8. Gonzales A., Rodriguez G. Desempeño Laboral del profesional de enfermería del Hospital Nacional San Pedro. [Optar Maestría] El Salvador: Universidad de El Salvador; 2019. Recuperado a partir de: <https://docs.bvsalud.org/biblioref/2021/03/1150420/262-11106143.pdf>
9. Granero A., Blanch J., Ochoa P. Labor conditions and the meanings of nursing work in Barcelona. Rev Lat Am Enfermagem. [Internet] 22 de junio de 2018; 26(0). Recuperado a partir de <https://www.scielo.br/j/rlae/a/PcYykCWJPjrfPyzmYMwm56d/?format=pdf&lang=es>
10. Rivera M., Ángel M., Albornoz M., Pérez M., Yomil J. Síndrome Burnout y Desempeño Laboral del personal de enfermería Hospital María Auxiliadora. [Optar licenciatura] Chíncha-Ica: Universidad Autónoma de Ica; 2021. Recuperado a partir de: <http://repositorio.autonomadeica.edu.pe/handle/autonomadeica/1068>
11. Mayorga M. El Síndrome Burnout Y Desempeño Laboral En El Personal Auxiliar De Enfermería Del Instituto De Neurociencias. [Optar título licenciado]. Ecuador:

Universidad de Guayaquil 2018;84. Recuperado a partir de:  
<http://repositorio.ug.edu.ec/handle/redug/26084>

12. Canales A. Síndrome de Burnout y Desempeño Laboral en el personal asistencial de un centro de salud de los Olivos. [Optar Maestría]Lima: Universidad Cesar Vallejo;2020;1–104. Recuperado a partir de:  
<https://hdl.handle.net/20.500.12692/64311>
13. Caycho E. Síndrome de Burnout y Desempeño Laboral en el personal de enfermería del Servicio de Cuidados Críticos del Hospital Militar Central del Ejército. del Perú [Optar Maestría]Callao-Lima: Universidad Nacional del Callao; 2021.Recuperado a partir de : [repositorio.unac.edu.pe/handle/20.500.12952/6069](http://repositorio.unac.edu.pe/handle/20.500.12952/6069)
14. Márquez I. Desempeño Laboral y su Relación con el Síndrome Burnout en los Profesionales de la Salud en la Terapia Intensiva Neonatal en el Hospital General del Norte de Guayaquil los Ceibos. [Optar grado de Magister]Guayaquil-Ecuador: Universidad Católica de Santiago de Guayaquil 2020;1–125. Recuperado de:  
<http://repositorio.ucsg.edu.ec/handle/3317/15060>
15. Alvarado Y., Chávez A. Síndrome Burnout y Desempeño Laboral del profesional de enfermería de la clínica San Lorenzo, 2021” [optar título de licenciado]. Chinchipe: Universidad Autónoma de Ica 2021.Recuperado a partir de:  
<http://repositorio.autonomadeica.edu.pe/bitstream/autonomadeica/1542/3/Tania%20Joahana%20Alvarado%20Tocas.pdf>
16. Mojonero D., Rosas M. Síndrome de Burnout y Desempeño Laboral del Personal de Enfermería del Hospital Regional III Honorio Delgado Arequipa 2021” [Optar título de licenciado]. Arequipa-Perú: Universidad Autónoma de Ica; 2021.Recuperado a

partir de:

<http://repositorio.autonmadeica.edu.pe/bitstream/autonmadeica/1562/3/Jimena%20Dayana%20Mojonero%20Tito%20%281%29.pdf>

17. Fuentes E. Estrés y Desempeño Laboral en el profesional de enfermería del hospital II-I Moyobamba. [Optar grado de Maestro]Moyobamba: Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle 2020;2–67. Recuperado a partir de: <http://repositorio.une.edu.pe/handle/UNE/5026>
18. Salazar L. Síndrome Burnout y Desempeño Laboral en el personal de respuesta rápida del Hospital I de Rio Negro. [Optar Maestría]Lima: Universidad Cesar Vallejo; 2021.Recuperado a partir de: <https://hdl.handle.net/20.500.12692/57451>
19. Chávez R. Síndrome de Burnout relacionado al desempeño laboral de las enfermeras en los servicios de hospitalización del Hospital III Goyeneche [Optar Título Licenciado] Juliaca: Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez 2018.Recuperado a partir de: <http://repositorio.uancv.edu.pe/handle/UANCV/4759>
20. Gonzáles C. Síndrome de Burnout y desempeño laboral del personal asistencial del Hospital de la Policía Nacional del Perú [Tesis Maestría]. Lima: Universidad César Vallejo. 2018; 132.Recuperado de: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/16088>
21. Gómez G. Síndrome de Burnout y desempeño ocupacional del personal de enfermería del Hospital Félix Mayorga Soto [Optar título licenciado]. Tarma: Universidad Nacional Mayor de San Marcos 2021. 1–81. Recuperado de: <https://cybertesis.unmsm.edu.pe/handle/20.500.12672/16975>

22. Salazar R. Desempeño laboral del profesional de enfermería y la calidad de atención en el Hospital de MINSA- Cajamarca. [Optar Maestría]Chiclayo-Perú: Universidad Cesar Vallejo 2019. Recuperado a partir de: <https://hdl.handle.net/20.500.12692/38022>
23. Alba R. Burnout en enfermería: prevalencia y factores relacionados en el medio hospitalario. Rev Cient la Soc Esp Enferm Neurol. 2015;41(1):9–14. {Internet}. 2015. Recuperado a partir de: <https://www.elsevier.es/pt-revista-revista-cientifica-sociedad-espanola-enfermeria-319-epub-S201352461500029X>
24. Alcántara Y. Síndrome de Burnout y Desempeño Laboral en trabajadores del Centro de Salud Contumazá durante la pandemia [Optar Título Licenciado]. Cajamarca: Universidad Nacional de Cajamarca; 2021. Recuperado a partir de: <https://repositorio.unc.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14074/4773/JULIA%20YASSELY%20ALCANTARA%20CABANILLAS.pdf?sequence=5>
25. Zamora R. Estrés y Desempeño laboral en enfermeras del Servicio de Unidad de Cuidados Intensivos Hospital Essalud III-Chimbote. [Optar Maestría]Chimbote-Perú: Universidad Cesar Vallejo :2021;1–5.
26. Cajo J. Síndrome de Burnout y el Desempeño Laboral en los Médicos del Hospital Nacional Hipólito Unanue. (tesis para optar grado de título). Lima Peru.2017.
27. Gutiérrez G. Síndrome de Burnout y Desempeño laboral de las enfermeras del Instituto Nacional de Salud del Niño, San Borja- 2018 (tesis para optar el grado de maestría). Lima 2018.
28. García E., Linares D. Síndrome de Burnout y Desempeño Laboral en Enfermeras(os) Estudiantes de la Segunda Especialización de la Facultad de enfermería de la

- Universidad Nacional San Luis Gonzaga. (Tesis para optar grado de Maestría). Ica-Peru.2015.
29. Benítez M., Rodríguez E. Síndrome de burnout en el equipo de enfermería de cuidados intensivos de un hospital de la ciudad de Montiveo. 2014. Junio 3(1) 21-27.
30. Díaz E., Mungabusi E. Síndrome de Burnout en el desempeño Laboral del personal Docente y Administrativo de la Facultad de Ciencias de la Salud y del ser Humano de la Universidad Estatal de Bolívar. (tesis para optar grado de título) .2019.
31. Rojas L., Herrera M. Síndrome de Burnout y Estrategias de Afrontamiento al Estrés en Enfermeros de Unidad de Cuidados Intensivos del Hospital Arzobispo Loayza. (tesis para optar título de especialidad en UCI). Lima 2018.
32. Zavaleta J. Síndrome de Burnout y el Desempeño Laboral de los Colaboradores de la Oficina de Atención al Contribuyente del Servicio de administración Tributaria de Trujillo – SATT. (Tesis para optar licenciatura). Trujillo – Perú. 2015.
33. Alles M. Desempeño por competencias. Evaluación de 360°.4ª ed. Buenos Aries: Granca. 2013.
34. Espinoza A., Gilbert M. Orina M. El desempeño de los profesionales de enfermería. [Internet][Citado 20 de mayo del 2022]. Disponible desde: [http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0864-03192016000100011](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-03192016000100011)
35. Palmar G., Valero U. Competencias y Desempeño Laboral de los gerentes en los institutos Autónomos Dependientes de la alcaldía del Municipio Mara del Estado Zulia – México. Espacio Publicos. 2014 Enero-Abril 17(39),pp 159-188
36. Sampieri H. Metodología de la investigación, Sexta Edición, Mexico, 2014. (p 128)

37. Cortes L., Iglesias J. Generalidades sobre metodología de la Investigación, México. 2014 (p.10).
38. Revista metodología de la investigación pag.8-9 2010 [citado el 02 de diciembre del 2021]
39. Hernández R., Fernández C., Baptista P. Metodología de la investigación [Internet]. 3° Edición. México: Mc Graw Hill; 2010 [citado el 20 de noviembre del 2021]. 656 p. Disponible en: [https://www.esup.edu.pe/descargas/dep\\_investigacion/Metodologia%20de%20la%20investigaci%C3%B3n%205ta%20Edici%C3%B3n.pdf](https://www.esup.edu.pe/descargas/dep_investigacion/Metodologia%20de%20la%20investigaci%C3%B3n%205ta%20Edici%C3%B3n.pdf)

# **Anexos**

**Anexo A. Matriz de Consistencia**

| FORMULACION DE PROBLEMAS  | OBJETIVOS   | HIPOTESIS   | VARIABLES   | DISEÑO METODOLOGICO  |
|---|---|---|---|--|
| <p><b>Problema General</b><br/>¿Cuál es la relación entre el Síndrome Burnout y el desempeño laboral del personal de enfermería de hospitalización en un hospital de Lima 2022?</p> <p><b>Problemas específicos</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• ¿Cómo es el Síndrome Burnout en su dimensión despersonalización y su relación con el desempeño laboral del personal de enfermería de hospitalización en un hospital de Lima 2022?</li> <li>• ¿Cómo es el Síndrome Burnout en su dimensión agotamiento emocional y su relación con el desempeño laboral del personal de enfermería de hospitalización en un hospital de Lima 2022?</li> <li>• ¿Cómo es el Síndrome Burnout en su dimensión falta de realización personal y su relación con el desempeño laboral del personal de enfermería de hospitalización en un hospital de Lima 2022?</li> </ul> | <p><b>Objetivo General</b><br/>Determinar la relación del Síndrome Burnout con el desempeño laboral del personal de enfermería de hospitalización en un hospital de Lima 2022.</p> <p><b>Objetivos específicos</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Determinar la relación entre el Síndrome Burnout en su dimensión despersonalización con el desempeño laboral del personal de enfermería de hospitalización en un hospital de Lima 2022</li> <li>• Determinar la relación entre el Síndrome Burnout en su dimensión agotamiento emocional con el desempeño laboral del personal de enfermería de hospitalización en un hospital de Lima 2022</li> <li>• Determinar la relación entre el Síndrome Burnout en su dimensión falta de realización personal con el desempeño laboral del personal de enfermería de hospitalización en un hospital de Lima 2022</li> </ul> | <p>Hi: Existe una relación estadística significativa entre el Síndrome Burnout y el desempeño laboral del personal de enfermería de hospitalización en un hospital de Lima 2022</p> <p>H0: No existe relación significativa entre el Síndrome Burnout y el desempeño laboral del personal de enfermería de hospitalización en un hospital de Lima 2022.</p> | <p>Primera variable: Síndrome de Burnout</p> <p>Segunda variable: Desempeño Laboral</p> | <p><b>Tipo de estudio</b><br/>Será un estudio tipo descriptivo porque describimos una de las variables, midiendo la relación causa y efecto de un cuestionamiento específico, correlacional; porque tiene como fin valorar la relación que exista entre dos o más o variables</p> <p><b>Método y diseño de la investigación</b><br/>Método deductivo transversal</p> <p><b>Población Muestra</b><br/>La población está constituida por un total de 52 enfermeros de hospitalización de un hospital de la ciudad de Lima.</p> |

## **Anexo B. Instrumentos de Recolección de Datos**

### **ENTREVISTA DE CARACTERÍSTICAS GENERALES**

Título de la Investigación: “Síndrome Burnout y su relación con el Desempeño Laboral en enfermeros(as) de hospitalización 2B del Hospital Guillermo Almenara Irigoyen-Lima 2022”

INTRUCCIONES: Apreciado(a) Licenciado(a) de enfermería el siguiente cuestionario es parte de una investigación enfocada a la obtención de datos acerca de las condiciones generales de los enfermeros(as) que trabajan en los servicios de hospitalización de un hospital de Lima; por consecuencia marque con un aspa (x) dentro de los paréntesis las respuestas que considere adecuada. Las respuestas tienen carácter confidencial por lo que le pedimos responda con la verdad. Agradecemos su colaboración.

#### **I. CARACTERISTICAS DEMOGRAFICAS**

1. ¿Cuál es su edad actualmente?

a) 28 a 34 años ( ) b) 35 a 41 años ( ) c) 42 a 48 años ( ) d) 49 a 55 años ( )

2. ¿Cuál es su género? a) Masculino ( ) b) Femenino ( )

#### **II. CARACTERISTICAS SOCIALES**

3. ¿Estado civil actual?

a) Soltero (a) ( ) b) Casado (a) ( ) c) Conviviente ( ) d) Separado (a) ( ) e) Viudo

4. ¿Cuántos hijos tiene?

a) Ninguno ( ) b) 1 hijo ( ) c) 2 hijos ( ) d) Mas de 2 hijos

#### **III. CARACTERISTICAS LABORALES**

5. ¿Cuál es su condición laboral?

a) Nombrada ( ) b) Plazo indeterminado ( ) c) CAS ( ) d) Tercero

6. ¿En qué servicio trabaja?

a) cuidados generales ( ) b) cuidados Intermedios ( ) c) Procedimientos

7. ¿Cuántos años de experiencia laboral tiene Ud.?

a) Menor a 4 años ( ) b) 4 a 7 años ( ) c) 8 a 11 años ( ) d) 12 a 15 años ( ) e) Mayor a 15 años ( )

8. ¿Cuántos años trabaja en esta Institución?

a) 1 a 3 años ( ) b) 4 a 6 años ( ) c) 7 a 10 años ( ) d) Más de 10 años ( )

## ANEXO 2

### CUESTIONARIO DE SINDROME BURNOUT

Marque con un aspa (x) de acuerdo con lo que usted estime adecuado. Las repuestas serán anónimas por lo que le pedimos responder con la verdad. Enseguida, se expondrán circunstancias que ocurren frecuentemente en un servicio, deberá señalar la regularidad en que estas circunstancias le hayan provocado estres considerando la valoración siguiente:

| Preguntas/<br>Alternativas  | 0<br>Nunca | 1<br>Pocas<br>veces al<br>año o<br>menos | 2<br>Una vez<br>al mes o<br>menos | 3<br>Unas<br>pocas<br>veces al<br>mes | 4<br>Una vez<br>a la<br>semana | 5<br>Pocas<br>veces a<br>la<br>semana | 6<br>Todos<br>los días |
|---|------------|--|-----------------------------------|---------------------------------------|--------------------------------|---------------------------------------|------------------------|
| 1.Me siento emocionalmente agotado por mi trabajo.                              |            |  |                                   |                                       |                                |                                       |                        |
| 2.Me siento cansado al final de la jornada de mi trabajo.                       |            |  |                                   |                                       |                                |                                       |                        |
| 3.Me siento fatigado cuando me levanto por la mañana y tengo que ir a trabajar. |            |  |                                   |                                       |                                |                                       |                        |
| 4.Comprendo fácilmente como se sienten los usuarios.                            |            |  |                                   |                                       |                                |                                       |                        |
| 5.Trato a algunos usuarios como si fueran objetos impersonales.                 |            |  |                                   |                                       |                                |                                       |                        |
| 6.Trabajar todo el día con mucha gente es un esfuerzo.                          |            |  |                                   |                                       |                                |                                       |                        |
| 7.Trato muy eficazmente los problemas de los usuarios.                          |            |  |                                   |                                       |                                |                                       |                        |

| Preguntas/<br>Alternativas  | 0<br>Nunca | 1<br>Pocas<br>veces al<br>año o<br>menos | 2<br>Una vez<br>al mes o<br>menos | 3<br>Unas<br>pocas<br>veces al<br>mes | 4<br>Una vez<br>a la<br>semana | 5<br>Pocas<br>veces a<br>la<br>semana | 6<br>Todos<br>los días |
|---|------------|--|-----------------------------------|---------------------------------------|--------------------------------|---------------------------------------|------------------------|
| 8.Me siento cansado por mi trabajo.   |            |  |                                   |                                       |                                |                                       |                        |
| 9.Creo que 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 de que este trabajo me endurezca emocionalmente. |  |  |  |  |  |  |  |
| 12.Me siento muy activo.   |  |  |  |  |  |  |  |
| 13.Me siento frustrado en mi trabajo.                                    |  |  |  |  |  |  |  |
| 14.Creo que estoy trabajando demasiado.                                  |  |  |  |  |  |  |  |
| 15.Realmente no me preocupa lo que les ocurra a mis pacientes.           |  |  |  |  |  |  |  |
| 16.Trabajar directamente con personas me produce estrés.                 |  |  |  |  |  |  |  |

| Preguntas/<br>Alternativas  | 0<br>Nunca | 1<br>Pocas veces al año o menos | 2<br>Una vez al mes o menos | 3<br>Unas pocas veces al mes | 4<br>Una vez a la semana | 5<br>Pocas veces a la semana | 6<br>Todos los días |
|---|------------|---------------------------------|-----------------------------|------------------------------|--------------------------|------------------------------|---------------------|
| 17.Puedo crear fácilmente una atmósfera relajada con mis pacientes. |            |                                 |                             |                              |                          |                              |                     |
| 18.Me siento estimulado después de trabajar con mis pacientes.1     |            |                                 |                             |                              |                          |                              |                     |

|   |  |  |  |  |  |  |  |
|---|--|--|--|--|--|--|--|
| 19.He conseguido muchas cosas útiles en mi profesión/trabajo.     |  |  |  |  |  |  |  |
| 20.Me siento acabado.   |  |  |  |  |  |  |  |
| 21.En mi trabajo trato los problemas emocionales con mucha calma. |  |  |  |  |  |  |  |
| 22.Siento que los usuarios me culpan por alguno de sus problemas. |  |  |  |  |  |  |  |

Gracias por su colaboración...

**ANEXO 3.**

**CUESTIONARIO 2: EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO LABORAL**

| FACTORES ÚNICOS   | NIVELES VALORATIVOS   |  |  |   |   |
|---|---|--|--|---|---|
|   | I   | II   | III  | IV  | V   |
| <b>Planificación:</b> Califica la capacidad para elaborar, ejecutar y evaluar el trabajo propio y del personal a su cargo, así como la habilidad para racionalizar los recursos asignados.        | Buena planificación. Aprovecha los recursos con criterio. <input type="checkbox"/>  | Excelente nivel de planificación de sus actividades. Máximo provecho de los recursos. <input type="checkbox"/>   | Le es muy difícil planificar las actividades de su área. No racionaliza los recursos asignados. <input type="checkbox"/>                             | En general tiene inconvenientes para planificar las actividades de su área. Puede aprovechar mejor los recursos. <input type="checkbox"/> | Planifica con facilidad las actividades. Aprovecha satisfactoriamente los recursos. <input type="checkbox"/>                          |
| <b>Responsabilidad:</b> Califica el compromiso que asume el evaluado a fin de cumplir oportuna y adecuadamente con las funciones encomendadas.  | Falla en el cumplimiento de los objetivos trazados. Poco compromiso. <input type="checkbox"/>                                       | Cumple con responsabilidad las funciones encomendadas <input type="checkbox"/>   | Muy responsable en las funciones encomendadas. Muestra compromiso. <input type="checkbox"/>  | Ocasionalmente asume las funciones encomendadas <input type="checkbox"/>  | Excelente grado de responsabilidad en los trabajos que realiza. Facilidad para asumir funciones <input type="checkbox"/>              |
| <b>Iniciativa:</b> Califica el grado de la actuación laboral espontánea sin necesidad de instrucciones y supervisión, generando nuevas soluciones ante los problemas de trabajo con originalidad. | Sabe asignar tareas con instrucciones claras y precisas, evaluando continuamente avances y logros. <input type="checkbox"/>         | Con frecuencia realiza aportes importantes para mejorar el trabajo, sugiriendo formas para actualizar los objetivos institucionales <input type="checkbox"/> | Carece de iniciativa. Necesita órdenes para comenzar acciones y lograr sus objetivos. <input type="checkbox"/>                                       | Por lo general se apega a la rutina establecida reportando siempre anomalías existentes. <input type="checkbox"/>                         | Se apega a la rutina establecida a veces logra sus objetivos <input type="checkbox"/>   |
| <b>Oportunidad:</b> Califica el cumplimiento de plazos en la ejecución de los trabajos encomendados   | No todos los trabajos los cumple en el tiempo establecido. <input type="checkbox"/>   | Entrega sus trabajos en el plazo establecido, inclusive algunas veces antes de lo fijado. <input type="checkbox"/>   | Cumple con los plazos en la ejecución de los trabajos en la fecha solicitadas <input type="checkbox"/>   | Entrega los trabajos con posterioridad a la fecha fijada. No obstante ocupa todo su tiempo. <input type="checkbox"/>                      | No cumple con los plazos fijados. Se observa tiempo perdido. <input type="checkbox"/>   |
| <b>Calidad del Trabajo:</b> Califica la incidencia de aciertos y errores, consistencia, precisión y orden en la presentación del trabajo encomendado.   | Realiza excelentes trabajos. Excepcionalmente comete errores. <input type="checkbox"/>  | Generalmente realiza buenos trabajos con un mínimo de error, las supervisiones son de rutina. <input type="checkbox"/>                                       | La calidad de trabajo realizado es solo promedio. Algunas veces comete errores no muy significativos. <input type="checkbox"/>                       | Son mayores los errores que los aciertos en el trabajo que realiza. Debe ser revisado de manera permanente <input type="checkbox"/>       | Frecuentemente incurre en errores apreciables. <input type="checkbox"/>   |
| <b>Confiabilidad y Discreción:</b> Califica el uso adecuado de la información que por el puesto o las funciones que desempeña debe conocer y guardar reserva                                      | No sabe diferenciar la información que puede proporcionar, de modo que comete indiscreciones involuntarias <input type="checkbox"/> | Sabe usar la información con fines discretos y constructivos con respecto a la Institución y a los compañeros. <input type="checkbox"/>                      | En general es prudente y guarda la información que posee de la Institución y de los compañeros de trabajo como confidencia. <input type="checkbox"/> | Indiscreto nada confiable. <input type="checkbox"/>   | Sabe diferenciar la información, pero comunica sólo lo negativo e indiscreciones provocando conflictos <input type="checkbox"/>       |
| <b>Relaciones Interpersonales:</b> Califica la interrelación personal y la adaptación al trabajo en equipo  | Mantiene equilibrio emocional y buenos modales en todo momento <input type="checkbox"/>   | Generalmente no muestra preocupación ni colaboración por las necesidades de sus compañeros de trabajo <input type="checkbox"/>                               | Es habitualmente descortés en el trato, ocasiona quejas y conflictos constantemente <input type="checkbox"/>   | No siempre manifiesta buen trato con terceros pero esas acciones no tienen mayor trascendencia <input type="checkbox"/>                   | Muestra amabilidad con todos, facilitando la comunicación, permitiendo un ambiente de franqueza, serenidad y <input type="checkbox"/> |

|   |  |  |  |  |  |
|---|--|--|--|--|--|
| <b>Cumplimiento de las normas:</b> Califica el cumplimiento de las normas institucionales (Reglamento Interno de Trabajo, Procedimientos, Instructivos y otros. | A veces no muestra respeto a las normas de la institución <input data-bbox="573 296 634 331" type="text"/> | Siempre cumple con las normas generales y específicas de la Institución <input data-bbox="760 296 821 331" type="text"/> | Cumple con las normas pero requiere que se le recuerde el cumplimiento de las mismas | No cumple con las Normas. <input data-bbox="1157 296 1219 331" type="text"/> | <b>respeto</b><br>Casi siempre cumple las normas de la Institución. <input data-bbox="1356 296 1417 331" type="text"/> |
|---|--|--|--|--|--|

Gracias por su colaboración...

## **ANEXO A. CONSENTIMIENTO INFORMADO**

### **CONSENTIMIENTO INFORMADO PARA PARTICIPAR EN UN PROYECTO DE INVESTIGACIÓN MÉDICA**

Te invitamos a participar en esta encuesta de salud. Debe conocer y comprender las siguientes secciones antes de decidir si desea participar.

**Título del estudio:** SINDROME DE BURNOUT Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA DE HOSPITALIZACIÓN EN UN HOSPITAL DE LIMA 2022

**Nombre de los investigadores principales:**

Bach. Rosa Angélica Vegas Coral

**Propósito del estudio:** Determinar la relación del Síndrome Burnout con el desempeño laboral del personal de enfermería de hospitalización en un hospital de Lima 2022.

**Desventajas y riesgos:** No se encontraron ,solo responder el cuestionario.

**Reserva:** La información que proporcione estará protegida y solo será conocida por los investigadores. Aparte de esta información confidencial, no se le identificará cuando se publiquen los resultados.

**Preguntas adicionales:** si tiene alguna otra pregunta durante o sobre este estudio, puede dirigirse a Rosa Angélica Vegas Coral

**Contribución espontánea:**

La participación en esta investigación es voluntaria.

**Manifestación de Consentimiento**

Certifico que he leído y entendido, que he tenido el tiempo y la oportunidad de hacer preguntas y he recibido respuestas satisfactorias, que no he sido coaccionado o indebidamente influenciado para participar o continuar participando en el estudio, y que finalmente he aceptado voluntariamente consentido en participar en el estudio.

|                                      |                        |
|--------------------------------------|------------------------|
| Nombres y apellidos del participante | Firma o huella digital |
|                                      |                        |
| Nº de DNI:                           |                        |
| Nº de teléfono: móvil o WhatsApp     |                        |
|                                      |                        |
| Correo electrónico                   |                        |
|                                      |                        |
| Nombre y apellidos del investigador  | Firma                  |
|                                      |                        |
| Nº de DNI                            |                        |
|                                      |                        |
| Nº teléfono móvil                    |                        |
|                                      |                        |

Lima, setiembre del 2022

**\*Certifico que he recibido una copia del consentimiento informado.**

.....  
Firma del participante