



Universidad  
Norbert Wiener

**Facultad de Ciencias de la Salud  
Escuela Académico Profesional de Enfermería**

Síndrome de Burnout y desempeño laboral en tiempos  
de pandemia Covid-19 del personal de enfermería en un  
hospital de Villa Maria del Triunfo - 2022

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

**Presentado por:**

Gaspar Vivas, Edith Giovanna


**Código ORCID:** 0000-0001-6552-0101

**Asesora:** Dra. María Hilda Cárdenas de Fernández

**Código ORCID:** 0000-0002-7160-7585

Lima, Perú

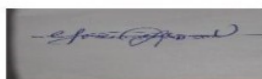
2022

 Universidad Norbert Wiener	<b>DECLARACIÓN JURADA DE AUTORIA Y DE ORIGINALIDAD DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN</b>		
	<b>CÓDIGO: UPNW-GRA-FOR-033</b>	<b>VERSIÓN: 01</b> REVISIÓN: 01	<b>FECHA: 08/11/2022</b>

Yo,... **GASPAR VIVAS, EDITH GIOVANNA** egresado de la Facultad de .....Ciencias de la Salud..... y Escuela Académica Profesional de ...Enfermería..... /  Escuela de Posgrado de la Universidad privada Norbert Wiener declaro que el trabajo académico “.....**SÍNDROME DE BURNOUT Y DESEMPEÑO LABORAL EN TIEMPOS DE PANDEMIA COVID-19 DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA EN UN HOSPITAL DE VILLA MARIA DEL TRIUNFO - 2022**” por el docente: ..... Dra. María Hilda Cárdenas de Fernández .....DNI ... 114238186 .....ORCID <https://orcid.org/0000-0002-7160-7585> ..... tiene un índice de similitud de ...19 ( diecinueve ) % con código \_\_oid:14912:21885707\_ \_\_\_\_\_verificable en el reporte de originalidad del software Turnitin.

Así mismo:

1. Se ha mencionado todas las fuentes utilizadas, identificando correctamente las citas textuales o paráfrasis provenientes de otras fuentes.
2. No he utilizado ninguna otra fuente distinta de aquella señalada en el trabajo.
3. Se autoriza que el trabajo puede ser revisado en búsqueda de plagios.
4. El porcentaje señalado es el mismo que arrojó al momento de indexar, grabar o hacer el depósito en el turnitin de la universidad y,
5. Asumimos la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión en la información aportada, por lo cual nos sometemos a lo dispuesto en las normas del reglamento vigente de la universidad.



.....  
 Firma de autor 1

**GASPAR VIVAS, EDITH GIOVANNA** Nombres y apellidos del Egresado  
 DNI: ...40228276...

.....  
 Firma de autor 2

DNI: .....



.....  
 Firma

Dra. María Hilda Cárdenas de Fernández  
 DNI: ..... 114238186

**TESIS**

**SÍNDROME DE BURNOUT Y DESEMPEÑO LABORAL EN TIEMPOS DE  
PANDEMIA COVID-19 DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA EN UN HOSPITAL DE  
VILLA MARIA DEL TRIUNFO - 2022**

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

**Investigación Básica**

**ASESORA:**

**Dra. María Hilda Cárdenas de Fernández**

**Código ORCID: 0000-0002-7160-7585**

## **DEDICATORIA**

A mis hijas, por ser el motor que impulso a continuar con este proyecto, y acompañarme en cada etapa académica.

## **AGRADECIMIENTO**

A Dios por brindarme salud y guiar mis pasos en esta etapa importante de mi vida.

A mis padres e hijas por estar siempre presentes, por entenderme en mis momentos difíciles.

A mi esposo por su apoyo incondicional, y por darme la tranquilidad emocional, por poder compartir momentos importantes al lado de mis seres queridos.

A cada una de las autoridades que me orientaron en el desarrollo de la tesis.

## ÍNDICE GENERAL

	Página
Dedicatoria	iv
Agradecimiento	v
Índice de tablas	viii
Indice de figuras	ix
Resumen	x
Abstract	xi
<b>Introducción</b>	<b>xii</b>
<b>CAPÍTULO I EL PROBLEMA</b>	<b>14</b>
1.1 Planteamiento del problema	14
1.2 Formulación del problema	17
1.2.1 Problema general	17
1.2.2 Problemas específicos	17
1.3 Objetivos de la investigación	19
1.3.1 Objetivo General	19
1.3.2 Objetivos Específicos	19
1.4 Justificación de la investigación	19
1.4.1 Teórica	19
1.4.2 Metodológica	20
1.4.3 Práctica	20
1.5. Limitaciones de la investigación	20
<b>CAPÍTULO II MARCO TEÓRICO</b>	<b>22</b>
2.1 Antecedentes de la investigación	22
2.2 Bases teóricas	26
2.3. Formulación de Hipótesis	36
2.3.1 Hipótesis general	36
2.3.2 Hipótesis específicas	36
<b>CAPÍTULO III METODOLOGÍA</b>	<b>37</b>
3.1. Método de Investigación	37
3.2. Enfoque investigativo	37
3.3. Tipo de Investigación	37
3.4. Diseño de la Investigación	38

3.5. Población, muestra y muestreo	38
3.6. Variable(s) y Operacionalización	40
3.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	42
3.7.1 Técnica	42
3.7.2 Descripción	42
3.7.3 Validación	43
3.7.4 Confiabilidad	44
3.8. Procesamiento y análisis de datos	44
3.9 Aspectos éticos	45
<b>CAPÍTULO IV PRESENTACIÓN Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS</b>	<b>46</b>
4.1 Resultados	46
4.1.1 Análisis descriptivo de los resultados	46
4.1.2 Pruebas de Hipótesis	51
4.1.3 Discusión de resultados	58
<b>CAPÍTULO V CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES</b>	<b>62</b>
5.1 Conclusiones	62
5.2 Recomendaciones	63
<b>REFERENCIAS</b>	<b>64</b>
<b>ANEXOS</b>	<b>72</b>
Anexo 1: Matriz de consistencia	72
Anexo 2: Instrumentos	74
Anexo3: Formato de consentimiento informado	77
Anexo 4: Autorización de aplicación del instrumento	79
Anexo 5: Base de datos	80
Anexo 6: Informe del asesor de TURNITIN	82

## ÍNDICE DE TABLAS

Página

<b>Tabla 1.</b> Resultados sociodemográficos del personal de enfermería en un Hospital de Villa María del Triunfo - 2022.....	46
<b>Tabla 2.</b> Síndrome de burnout en tiempos de pandemia Covid-19 del personal de enfermería en un Hospital de Villa María del Triunfo - 2022 .....	47
<b>Tabla 3.</b> Dimensiones del síndrome de burnout en tiempos de pandemia covid-19 del personal de enfermería en un Hospital de Villa María del Triunfo - 2022.....	48
<b>Tabla 4.</b> Desempeño laboral en tiempos de pandemia covid-19 del personal de enfermería en un Hospital de Villa María del Triunfo - 2022 .....	49
<b>Tabla 5.</b> Niveles del síndrome de burnout y desempeño laboral en tiempos de pandemia covid-19 del personal de enfermería en un Hospital de Villa María del Triunfo - 2022.....	50
<b>Tabla 6.</b> Niveles en dimensiones del síndrome de burnout y desempeño laboral en tiempos de pandemia covid-19 del personal de enfermería en un Hospital de Villa María del Triunfo - 2022.....	50
<b>Tabla 7.</b> Prueba de normalidad .....	51
<b>Tabla 8.</b> Relación entre el síndrome de burnout y el desempeño laboral en tiempos de pandemia Covid-19 del personal de enfermería en un Hospital de Villa María del Triunfo – 2022.....	53
<b>Tabla 9.</b> Relación entre el agotamiento emocional y el desempeño laboral en tiempos de pandemia Covid-19 del personal de enfermería en un Hospital de Villa María del Triunfo – 2022.....	54
<b>Tabla 10.</b> Relación entre la despersonalización y el desempeño laboral en tiempos de pandemia Covid-19 del personal de enfermería en un Hospital de Villa María del Triunfo – 2022.....	55
<b>Tabla 11.</b> Relación entre la realización personal y el desempeño laboral en tiempos de pandemia Covid-19 del personal de enfermería en un Hospital de Villa María del Triunfo – 2022.....	57



## INDICE DE FIGURAS

Página

<b>Figura 1.</b> Sexo del personal de enfermería en un Hospital de Villa María del Triunfo - 2022 .....	46
<b>Figura 2.</b> Edad del personal de enfermería en un Hospital de Villa María del Triunfo - 2022 .....	47
<b>Figura 3.</b> Síndrome de burnout en tiempos de pandemia Covid-19 del personal de enfermería .....	48
<b>Figura 4.</b> Desempeño laboral en tiempos de pandemia covid-19 del personal de enfermería	49

## RESUMEN

**Objetivo:** Establecer la relación entre el síndrome de burnout y el desempeño laboral en tiempos de pandemia covid-19 del personal de enfermería en un Hospital de Villa María del Triunfo - 2022.

**Metodología:** enfoque cuantitativo, de tipo aplicada, con diseño no experimental, transversal, correlacional. Se trabajó con una muestra de 83 profesionales de enfermería del área de emergencia adultos-pediátricos en un hospital de Villa María del Triunfo en el año 2022. Y como estadística se hizo uso de pruebas de correlación rho de Spearman, siendo significativo cuando el valor fue menor a 0.05 ( $p < 0.05$ ).

**Resultados:** entre los resultados se tuvo que el 51.3% del personal de enfermería tuvo síndrome de burnout de nivel medio y el 24.4% que tuvo burnout de bajo. El desempeño laboral del personal de enfermería fue regular en un 83.3% y malo en un 16.7%. Asimismo, no existe relación significativa entre el agotamiento emocional ( $p=0.971$ ), la despersonalización ( $p=0.429$ ), la realización personal ( $p=0.419$ ) y el desempeño laboral en tiempos de pandemia covid-19 del personal de enfermería.

**Conclusión:** No existe relación significativa entre el síndrome de burnout y el desempeño laboral en tiempos de pandemia covid-19 del personal de enfermería en un Hospital de Villa María del Triunfo – 2022 ( $p=0.899$ ).

**Palabras Clave:** síndrome de burnout, desempeño laboral, pandemia.

## ABSTRACT

**Objective:** Establish the relationship between burnout syndrome and job performance in times of the covid-19 pandemic of nursing staff in a Hospital of Villa Maria del Triunfo - 2022

**Methodology:** quantitative approach, basic type, with non-experimental, cross-sectional, correlational design. We worked with a sample of 80 nursing staff from the adult-pediatric emergency area in a hospital in Villa Maria del Triunfo in the year 2022. Spearman's rho correlation tests were used as statistics, being significant when the value was less than 0.05 ( $p < 0.05$ )

**Results:** Among the results, 51.3% of the nursing staff had medium-level burnout syndrome and 24.4% had low-level burnout. The work performance of the nursing staff was regular in 83.3% and bad in 16.7%. Likewise, there is no significant relationship between emotional exhaustion ( $p=0.971$ ), depersonalization ( $p=0.429$ ), personal fulfillment ( $p=0.419$ ) and job performance in times of the covid-19 pandemic of nursing staff.

**Conclusion:** There is no significant relationship between burnout syndrome and job performance in times of the covid-19 pandemic of nursing staff at a Hospital in Villa Maria del Triunfo - 2022 ( $p=0.899$ ).

**Key Words:** burnout syndrome, job performance, pandemic

## INTRODUCCIÓN

El Síndrome de Burnout simboliza una afectación laboral donde hay un deterioro de la salud física y mental, la cual se manifiesta a modo de estrés laboral producto de la valoración negativa que los profesionales asignan a su desenvolvimiento en el trabajo, sintiéndose agotados en el aspecto afectivo, con despersonalización y falta de realización personal, lo que implica: apatía, congoja, impacto en el sueño, poca concentración, etc.

En base a lo mencionado, es importante precisar que cuando se experimenta una sobrecarga y estrés laboral en el personal de salud, esto puede impactar en sus capacidades profesionales y sus destrezas individuales, es decir en su desempeño laboral al momento de atender a los pacientes.

Este trabajo busca establecer la relación entre el síndrome de burnout y el desempeño laboral en tiempos de pandemia covid-19 del personal de enfermería en un Hospital de Villa María del Triunfo – 2022, por lo que su contenido se ha distribuido de la siguiente manera:

El capítulo primero titulado “El Problema” involucra el planteamiento del problema, la formulación del problema, los propósitos, la justificación y las limitaciones de la investigación.

El capítulo segundo llamado “Marco Teórico” abarca los antecedentes de la investigación (internacionales y nacionales), las bases teóricas, las definiciones de las variables y la formulación de las hipótesis.

El capítulo tercero denominado “Metodología” contiene la descripción del método, el enfoque, el tipo, el diseño, la población, la muestra y el muestreo, las variables y la

operacionalización, las técnicas y los instrumentos de recolección de datos, el procesamiento y el análisis de datos, así como los aspectos éticos.

El capítulo cuarto llamado “Presentación y Discusión de los Resultados” posee el análisis descriptivo y el bivariado de los resultados, así como las pruebas de hipótesis, que podrán ser contrastados con distintos estudios en la discusión de los resultados.

El capítulo quinto llamado “Conclusiones y Recomendaciones” muestra los aspectos a concluir y las sugerencias. Finalmente se plasma las referencias y los anexos.

## **CAPÍTULO I**

### **EL PROBLEMA**

#### **1.1 Planteamiento del problema**

La salud mental ha sido un factor determinante y relevante que afecta de manera silenciosa a las personas que trabajan en el cuidado humanizado de la población, convirtiéndose en un problema a nivel mundial, teniendo al personal de salud, como los más afectados tanto así que en el año 2019 la Organización Mundial de la Salud; incluye al síndrome burnout, dentro de la lista de clasificación internacional de enfermedades (CIE-11). (1, 2)

Un análisis internacional realizado en el 2017; indica que, el 78% de los trabajadores padece elevados niveles de estrés, y de acuerdo a datos en países como China, se tiene un nivel de estrés del 73% y en Estados Unidos del 59%, realidad que esta forjada en que en estos tiempos de pandemia el 70% de las personas que trabaja piensa que tiene carga laboral y un 39% considera que trabaja más de 39%; generando una disminución de la energía, falta de interés y reducción de la productividad profesional, características propias del inicio del Síndrome de Burnout. (3, 4)

En España, se reportó que entre 11.530 trabajadores del sector salud muestra índices de agotamiento, asimismo en países como Argentina se observa en un 24.39%, Colombia en un 9.1%; en México en un 74.4%, a nivel Nacional, en Perú entre un 11.9% a 57.2%;

teniendo a la profesión de enfermería como la más relevante con un 89% seguido de médicos con un 79.7%. (5, 6)

Pese a esta situación, el “Estrés Laboral “no es reconocido como un problema de condición médica, dentro de nuestra realidad, sino que es considerado como un problema ocupacional que genera insatisfacción, el cual conduce a un resultado negativo en el desempeño laboral del profesional de la salud; a ello se le suma, los problemas relacionados con las condiciones laborales sujetas jornadas extenuantes, sobrecarga laboral, altos índices de estrés e incluso la comunicación no efectiva entre colegas podría incrementar un sentimiento de frustración y agotamiento emocional aumentando las probabilidades de ausentismo en su jornada laboral como un mecanismo de defensa frente a los cambios en la organización. (7)

Teniendo en cuenta la situación anteriormente mencionada, se encuentra el brote masivo del coronavirus por SARS-CoV-2 19, lo que ha significado un punto devastador en tan poco tiempo para la humanidad motivo que no solo ha afectado a la población en general sino a los mismos profesionales de salud, según estudios realizados en Rumania se pudo identificar que el 76% de la población posee un alto nivel de cansancio emocional, despersonalización y un bajo nivel de logro personal. (8)

El deterioro en el desempeño laboral del profesional de salud está definido por condiciones individuales y organizacionales; y se manifiesta a través de la disminución en el beneficio de los fines inherentes a su puesto de trabajo; ausentismos, irritabilidad, baja motivación, maltrato hacia los pacientes y malas relaciones; ocasionando costos adicionales a las instituciones de salud. (9) Es importante mencionar, que los profesionales de salud que presenten síndrome de Burnout, muestren ciertos grados de problemas en relación al trabajo; asimismo, se generan sentimientos negativos y malas actitudes hacia los compañeros de trabajo, e incluso, en las propias funciones profesionales que lleva a cabo, manifestándose un estado emocional de agotamiento. (10)



A nivel del Hospital donde se ejecutará en estudio, la demanda de pacientes con distintas patologías (incluyendo Covid - 19) esta incrementado, ocasionando altos costos sociales y económicos, pero lo más crucial es el cansancio físico que afecta el bienestar físico y emocional, desencadenando en el personal que labora en enfermería mal rendimiento laboral, afectando el marco social y las características personales de los trabajadores; causando irritabilidad e inadecuado desempeño de labores, contexto que genera realizar este estudio.

Enunciando la siguiente pregunta:

## **1.2 Formulación del problema**

### **1.2.1 Problema general**

¿Cuál es la relación entre el síndrome de burnout y el desempeño laboral en tiempos de pandemia Covid-19 del personal de enfermería en un Hospital de Villa María del Triunfo - 2022?

### **1.2.2 Problemas específicos**

¿Cuál es la relación entre el agotamiento emocional y el desempeño laboral en tiempos de pandemia Covid -19 del personal de enfermería en un Hospital de Villa María del Triunfo - 2022?

¿Cuál es la relación entre la despersonalización y el desempeño laboral en tiempos de pandemia Covid -19 del personal de enfermería en un Hospital de Villa María del Triunfo - 2022?

¿Cuál es la relación entre la realización personal y el desempeño laboral en tiempos de pandemia Covid-19 del personal de enfermería en un Hospital de Villa María del Triunfo - 2022?



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

#### **1.3.1 Objetivo General**

Establecer la relación entre el síndrome de burnout y el desempeño laboral en tiempos de pandemia covid-19 del personal de enfermería en un Hospital de Villa María del Triunfo - 2022.

#### **1.3.2 Objetivos Específicos**

Determinar la relación entre el agotamiento emocional y el desempeño laboral en tiempos de pandemia Covid-19 del personal de enfermería en un Hospital de Villa María del Triunfo – 2022.

Identificar la relación entre la despersonalización y el desempeño laboral en tiempos de pandemia Covid-19 del personal de enfermería en un Hospital de Villa María del Triunfo – 2022.

Determinar la relación entre la realización personal y el desempeño laboral en tiempos de pandemia Covid-19 del personal de enfermería en un Hospital de Villa María del Triunfo – 2022.

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

#### **1.4.1 Teórica**

Esta investigación, brinda información relevante para poder afianzar los conocimientos actuales en base a un contexto de vital importancia; asimismo se busca generar perspectivas esenciales valiéndose de nuevos aportes científicos; e informaciones estadísticas que ayuden a favorecer el desarrollo de nuevos puntos

estratégicos para poder equilibrar situaciones de gran estrés con el que el personal de enfermería tiene que aprender a lidiar día a día.

#### **1.4.2 Metodológica**

En el estudio se utilizó dos instrumentos de vital importancia que permitió conocer el ambiente laboral del profesional de enfermería, además que con los mismos se pudo recolectar y analizar los datos de la problemática existente en esta investigación. Las escalas sirvieron como referente para otros estudios que busco analizar la relación entre síndrome de Burnout y el desempeño laboral; ayudando a mejorar la calidad de los resultados y aplicarlos de manera eficaz.

#### **1.4.3 Práctica**

La realización de este estudio dio a conocer el contexto o situación actual al cual se expone al personal de enfermería en su labor diaria, dentro de una institución donde la afluencia de usuarios es excesiva; permitiendo de esta forma tener un mejor panorama de la situación laboral; y en base a esto, tomar las medidas pertinentes para hacer un ambiente de trabajo seguro, y poder comunicar a las autoridades pertinentes para la elaboración, implementación y ejecución de normativas que mejoren las condiciones de trabajo buscando un mejor rendimiento o desempeño en el área de trabajo.

### **1.5. Limitaciones de la investigación**

La investigación se desarrolló en el año 2022, en ese tiempo se indagó información teórica y concerniente a dos puntos clave que están relacionados al bienestar del personal de enfermería, sin embargo, por el contexto actual se pudo ver

limitada el desarrollo de las encuestas, para lo cual se buscó captar la mayor población posible que llene en su totalidad los instrumentos propuestos.

## **CAPÍTULO II**

### **MARCO TEÓRICO**

#### **2.1 Antecedentes de la investigación**

##### **Antecedentes internacionales:**

Pinamang y Basatan (11) 2022, en su trabajo tuvo como objetivo “evaluar la asociación entre el agotamiento y el desempeño laboral entre las enfermeras durante el contexto de Covid-19”. Estudio correlacional descriptivo, conformado por una muestra intencional de 84 profesionales, quienes llenaron el “Copenhagen Burnout Inventory” y la “Schwirian Six Dimension of Nurse Performance scale”. En los resultados se observó que las enfermeras mostraron un agotamiento bajo ( $M = 2,3159$ ), un burnout individual moderado y un burnout laboral y del usuario bajo, además, de un desempeño laboral alto ( $M=3.210$ ). Por último, una relación negativa y significativa ( $r= -.340$ ,  $p= .002$ ) entre burnout y desempeño laboral.

Chávez (12) 2021, en su investigación tuvo como objetivo “saber los niveles de burnout del personal y su vínculo con el ejercicio laboral”. Ejecutó un estudio no experimental, correlacional y de corte transversal, en el que se aplicó el MBI Human Services Survey a 62 servidores públicos. En los resultados se obtuvo que, la ejecución personal posee un grado alto y ocasiona un incremento del burnout.

Esto sucede cuando baja la capacidad en el trabajo porque tienen una predisposición negativa creando barreras para lograr perspectivas particulares. Además, se sienten afectados al pensar que no ejecutan apropiadamente su trabajo y son deficientes sus actividades, lo que genera insatisfacción personal.

Rendon, et al. (13) 2020, en su investigación tuvieron como objetivo “descubrir la frecuencia del síndrome de burnout y sus dimensiones en enfermeros de unidad crítica y hospitalización”. Realizó un estudio de tipo descriptivo, observacional y transversal, en el cual se aplicó el cuestionario Maslach Burnout Inventory a una muestra de 90 enfermeras de UCI. Se halló que el síndrome de burnout fue medio (82.2%), el agotamiento emocional (62.2%), la despersonalización (57.8%) y la realización personal baja (40%). También, se encontró que el horario de trabajo, las vacaciones y la carga laboral se relacionan con el síndrome de burnout.

Álvarez (14) 2019, en su trabajo tuvo como objetivo “comprobar la incidencia del Síndrome de Burnout en profesionales del área de cirugía”. Realizó un estudio cuali-cuantitativo, de tipo exploratorio y correlacional, que incluyó a 20 individuos del área quirúrgica. En los resultados se obtuvo que los elementos más habituales que desencadenan el síndrome de burnout son el estrés del trabajo, el agotamiento, el desequilibrio emocional para acatar sus ocupaciones, la inestabilidad que hay entre el tiempo dado a la familia y al trabajo, así como la deficiente comunicación interna. Por tanto, el burnout afecta el rendimiento del personal que labora en el sector de cirugía.

Rivas y Barraza (15) 2018, en su investigación tuvieron como objetivo “determinar si los indicadores: horario de trabajo, tiempo extra, condición laboral y área donde se desempeña, genera diferencias en el síndrome de Burnout en enfermeros”. Efectuaron un estudio correlacional, transversal y no experimental, con una muestra de 204 enfermeras que

completaron el Maslach Burnout Inventory-General Survey y otros ítems sobre la parte laboral. En los resultados se mostró que solo el turno laboral ocasionó una variación significativa en el grado del síndrome de Burnout del personal de salud, lo que a su vez podría impactar en su desenvolvimiento durante el trabajo.

### **Antecedentes nacionales:**

Cabrera e Inca (16) 2021, en su estudio tuvieron como objetivo “establecer la influencia del Síndrome de Burnout en el desenvolvimiento laboral de enfermeros”. Realizaron una investigación descriptiva y correlacional, con diseño no experimental, donde se distribuyó dos cuestionarios a 101 profesionales. En los resultados se halló que solo el 20% de los participantes consideran un desempeño laboral regular y un Burnout medio; el 23% sostienen un agotamiento emocional y desenvolvimiento laboral de grado medio; el 20% plantearon una despersonalización y desenvolvimiento en el trabajo de grado medio; y finalmente el 17% consideraron una realización personal y desempeño laboral de grado medio. Además, las dimensiones del burnout afectan en el desempeño laboral (correlación de Spearman=0.032).

Rivera y Martínez (17) 2021, en su trabajo tuvieron como objetivo “saber si hay relación entre el síndrome de burnout y el desempeño laboral en enfermeras del área de emergencia”. Estudio descriptivo correlacional y transversal, que incluyó a 65 enfermeras que llenaron una encuesta de MBI-estrés laboral y otra de desempeño laboral. En los resultados obtuvieron que la mayoría no presenta burnout (73.85%) y el desempeño laboral es deficiente regular (44.62%). Por tanto, hay una relación inversa y negativa entre las variables (Correlación de Spearman=-0.663,  $p=0.000$ ).

Caycho (18) 2021, en su trabajo tuvo como objetivo “asociar el Burnout y el desempeño laboral en enfermeros del área de cuidados críticos”. Realizó un estudio



correlacional y transversal, con una muestra de 39 enfermeras que llenaron dos instrumentos validados. En los resultados se encontró una asociación negativa entre la debilidad emocional y el conocimiento (Rho de Spearman= -0.442), el agotamiento emocional y la labor en equipo (Rho Spearman = -0.539), la despersonalización con el conocimiento (Rho de Spearman = -0.395) y el trabajo en equipo (Rho de Spearman = - 0.395). Se concluye que no hay asociación entre las variables ( $p>0.05$ ).

Vega (19) 2020, en su estudio tuvo como objetivo “conocer la asociación entre el síndrome de burnout y el desempeño laboral en enfermeros del área covid-19”. Realizó una investigación relacional y no experimental, cuya muestra estaba conformada por 50 enfermeras que completaron los instrumentos: “MBI” (estrés laboral) y una escala de observación del “Desempeño Laboral”. Se halló que el 50% de encuestadas tenía un nivel medio del burnout mientras que el 26% tenía un nivel alto. Según dimensiones, el agotamiento emocional (38%) y la despersonalización fue de grado alto, en cambio la realización personal fue bajo (56%). Acerca del desempeño, generalmente fue de nivel medio (42%), pero por dimensiones fue alto en el proceso de enfermería (82%), las actividades dependientes (56%) e interdependientes (60%), las diligencias administrativas (60%) y las pericias ético-legales (64%), aunque las actividades independientes alcanzaron un nivel medio (42%). Finalmente se observó relación entre ambas variables.

Lauracio y Lauracio (20) 2020, en su trabajo tuvieron como objetivo “comprobar la asociación entre el síndrome de burnout y el desenvolvimiento laboral en el personal asistencial”. Efectuaron un estudio descriptivo correlacional, en el cual se aplicó dos cuestionarios validados y confiabilizados a 21 sujetos. Hallaron que el síndrome de burnout alcanzó un promedio de 7.09 en los participantes, es decir de nivel medio y el desempeño laboral de 35.71, es decir nivel alto. Asimismo, no se demostró relación entre dichas variables ( $p>0.05$ ).

Ccoscco (21) 2020, en su estudio tuvo como objetivo “establecer la asociación entre el Burnout y el desenvolvimiento laboral en enfermeros”. Ejecutó una investigación descriptiva-correlacional, cuya muestra estuvo constituida por 90 profesionales que llenaron el Cuestionario de desempeño en el trabajo y el Maslach Burnout Inventory, siendo validados y confiabilizados. En los resultados se evidencia que mayormente hubo ausencia del síndrome de Burnout (71.12%), aunque un 23.33% tuvo tendencia a dicho síndrome, de acuerdo a las dimensiones: la debilidad emocional fue media (73%), la despersonalización (82%) y realización personal (94%) alta. Además, usualmente el desempeño laboral fue excelente (66%). Finalmente, se observó una relación negativa media de ( $Rho = -0.710$ ,  $p=0.000$ ) entre dichas variables.

## **2.2 Bases teóricas**

### **2.2.1. Variable 1: Síndrome de Burnout**

#### **Definición**

El Síndrome de Burnout o conocido como síndrome de estar quemado, de desánimo o de debilidad emocional o profesional es contemplado por la Organización Mundial de la Salud como un padecimiento laboral que origina menoscabo en la salud física y mental de los sujetos. (22)

Herbert Freudenberger en el año 1974 añadió el significado de Burnout detallándolo como una impresión de frustración y una existencia consumida o gastada que surge por un exceso de requerimiento de energías, aspectos personales o impulso espiritual de la persona que labora. (22)

El vocablo Burnout comenzó a emplearse a partir de 1977, tras la exposición de Maslach ante un acuerdo de la Asociación Americana de Psicólogos, en la que señaló que este síndrome se reconoce como el desgaste profesional de los sujetos que trabajan en distintos rubros, siempre en relación directa con los pacientes o usuarios, sobretodo personal de salud. Por tanto, es la respuesta extrema al estrés alto ocasionado en el ámbito laboral y tendría consecuencias de enfoque individual, pero también impresionaría a indicadores organizacionales y sociales. (23)

A partir de los años ochenta, las indagaciones sobre el Burnout no han dejado de expandirse, aunque es al terminar la década de los noventa cuando se consiguen acuerdos primordiales sobre la conceptualización, análisis, métodos e inclusive pautas preventivas. (23)

Gil y Peiró sostienen que es una réplica al estrés laboral avanzado donde el sujeto genera una idea de quebranto profesional (mayormente a los individuos hacia los que trabaja), la vivencia de estar emocionalmente agotado, y predisposiciones negativas hacia los individuos del entorno. (24)

Así también, es la manifestación al estrés laboral distinguida por la propensión de los profesionales a valorar negativamente su destreza para efectuar el trabajo y para vincularse con los pacientes a los que atienden, por la impresión de estar agotados a nivel afectivo, por el progreso de emociones negativas, y de cualidades y comportamiento de cinismo hacia los demás, que son observadas de forma deshumanizada por el endurecimiento afectivo del profesional. (25)

Al abordar la definición del síndrome de quemarse por el trabajo, es relevante resaltar que este padecimiento debe ser empleado como un modo de acoso psicosocial en el trabajo.

Es un momento en la que el personal se ve inundado y se descubre impotente para soportar los problemas suceden en su ámbito laboral, sobretodo, a nivel social. (25)

Por lo tanto, este padecimiento sucede en el ambiente de trabajo y es ahí donde debe de tratarse de lograr cambiarlo para evitar su aparición y el progreso de esta patología laboral, y no regir el foco de atención solo hacia el sujeto. (26)

### **Fisiopatología**

Para poder saber la fisiopatología del burnout, es preciso entender la definición de estrés. Se vincula siempre la expresión con un impacto negativo, cuando no siempre sucede así. El estrés en sí es una respuesta adaptativa que alista al sujeto, para una reacción de escape o disputa, que le resguarda y permite el mantenimiento de la persona. Cuando está sometido a un momento de sobredemanda y consigue adecuarse, se le llama eustrés; y estas manifestaciones eficaces y controladas en el sujeto son indispensables para acoplarse al medio, cuyos requerimientos son variables. (27)

El síndrome de ajuste ante el estrés, se ha clasificado en tres etapas:

- La alerta: Como réplica al estresor, las glándulas suprarrenales se ven incitadas por el hipotálamo para que produzcan adrenalina, de tal manera que se genere energía fundamental ante una repuesta inmediata (se incrementa el estado de vigilancia, el pulso y se desencadena una vasoconstricción con el propósito de trasladar los nutrientes a los órganos principales ante la repuesta).
- La defensa: Solo se logra si la réplica estresante se dilata en el tiempo. El cortisol preserva los niveles de glucosa en sangre invariables, de modo que no falten en los órganos como el corazón, el cerebro y los músculos. De este modo, la adrenalina brinda

seguidamente la energía que se solicita y el cortisol se encarga de que las reservas no bajen.

- El agotamiento: sucede por las variaciones hormonales crónicas, que se dan con síntomas físicos y psicológicos; el organismo se rebosa en su propia respuesta, las hormonas producidas empiezan a mostrar menos eficacia y se acumulan en la sangre, forjando a su vez una cadena de acontecimientos negativos. (27)

### **Factores de riesgo**

Se han detallado distintos elementos de peligro para que aparezca el síndrome de burnout, tales como la edad joven, mayormente en mujeres, estado civil soltero o sin pareja estable, varios turnos o sobrecarga laboral, cuantía de hijos, poseer un temperamento idealista, optimista, con perspectivas altruistas altas, aspiración de renombre y más salario económico. (28)

Con la pandemia por COVID-19 aparecieron nuevos componentes causales como las disyuntivas morales ante el colapso de los entornos de salud, el no poder lograr una cercanía real con los pacientes por el empleo de equipos de protección personal, la impresión de infracción cuando no se dispone con los recursos precisos para dar una asistencia de calidad, el temor de contagiar a sus familiares y las jornadas laborales estresantes. (29)

### **Clínica**

La clínica concerniente al síndrome de Burnout abarca una colectividad de síntomas como: congoja, apatía y desgano para cumplir su labor, lloro fácil, impresión de intranquilidad continua, afectación en el sueño, hiporexia, reducción en la concentración, percepción continua de tener varios pendientes y no tener el tiempo necesario para ejecutarlos, ver como las acciones que realizaba de forma periódica y con habilidad se hacen más complicadas y amerita más energía su ejecución, apartamiento de los seres queridos,

evitación de diligencias que son relevantes y del acatamiento de las obligaciones, comportamiento autolesivos asociados con depresión. (29)

Es transcendental diferenciar los grados del burnout.

- Leve: las expresiones y señales generan un fastidio, insatisfacción y debilidad, que obstaculizan ligeramente la vida y la labor clínica.
- Moderado: las exposiciones se acrecientan, el estrés, la insatisfacción y la debilidad son firmes, las molestias físicas se agrandan y la pericia clínica se ve lesionada.
- Grave: las molestias y expresiones tienen un ímpetu elevado, pueden surgir enfermedades relacionadas, la debilidad, el desgano y la insatisfacción es general, las relaciones interpersonales están conmovidas y la actividad laboral se ve considerablemente afectada o incluso se ha interrumpido. (30)

#### **Dimensiones:**

Entre ellas se encuentran:

- Agotamiento emocional. Se enmarca como extenuación y fatiga física. Es la sensación de no poder dar más de sí mismo a otras personas; haciendo alusión al esfuerzo físico y cansancio emocional que se desencadenan como resultado de las incesantes interacciones del personal con los usuarios. (31)
- Despersonalización. Se concibe como el progreso de emociones, cualidades y respuestas negativas, apartadas, punzantes y frías hacia otros individuos (insensibilidad), sobre todo hacia los usuarios. Se conduce hacia un acrecentamiento en la irritación y un detrimento de motivación. El sujeto intenta separarse no sólo de las personas receptoras de su trabajo, sino también de los integrantes del equipo con

los que labora empleando a veces marcas despectivas para señalar a los usuarios, haciéndolos culpables de sus fracasos y declive del rendimiento laboral. (31)

- Sensación de ineficacia y realización personal. Aparece cuando se comprueba que las solicitudes que se le hacen, sobrepasan su cabida para dar respuesta de forma conveniente. Implica réplicas negativas, evitación de interacción con los demás y profesionales, poco desempeño laboral, inhabilidad para aguantar la presión, una baja autoestima y un autoconcepto negativo. Como efecto se da la impuntualidad, la exclusión del trabajo, el ausentismo y la dejadez de la profesión. (31)

### **Teoría de Calixta Roy**

Roy detalla los procesos inherentes de afrontamiento como medios automáticos, aunque los sujetos no piensan en ellos. Las experiencias habidas en el transcurso de la vida contribuyen a tener reacciones usuales ante incitaciones particulares. El campo de actuación de la enfermera estaría relacionado a aquellos contextos en las que el sujeto que se está adecuando presenta reacciones ineficaces. La enfermera que se enfoca mediante las cuatro formas adaptativas de la teoría de Roy puede detectar una valoración de los comportamientos que revela la persona que son productoras de estrés. (32) A continuación, se relatan cada una de ellas:

Modo fisiológico de adaptación: Se observa en los comportamientos y reacciones fisiológicas que la enfermera divisa en el individuo con cierto nivel de estrés. El hecho de tener un sustento mediante los conocimientos teóricos puede ayudar a apaciguar a la persona que presenta estrés y a uno mismo. (32)

Modo de adaptación del autoconcepto de grupo: se centraliza en los puntos psicológicos y espirituales del sistema humano, la autoestima, el autoconcepto, de unidad, significado y propósito en el entorno para poder existir bajo un sentido. Manifiesta cómo se

ve y percibe la multitud dentro de un conjunto, estableciéndose en reacciones ante el medio, el sujeto que posee una perspectiva de sí misma auténtica, próspera "autoestima" y dispone de recursos necesarios para afrontar el contexto de estrés. (32)

Modo de adaptación de desempeño de rol: se basa en un modo de ajuste social y se concentra en el rol que posee el individuo en la sociedad, el requerimiento que se tiene de saber quién es uno mismo a diferencia de los demás, para así saber cómo proceder. La enfermera puede reconocer en qué situación se encuentra la persona, si está sobrecargada, cuál es su cotidianidad, Roy lo denomina el "comportamiento expresivo", qué especula de su estado, lo que concibe, agrados, manías, elementos que impactan en el desenvolvimiento de su labor. (32)

Modo de adaptación de la interdependencia: se cimienta en la entereza de las relaciones. Las personas pretenden adecuarse cuando se ven ante situaciones dificultosas, piden apoyo, cariño en los otros. La enfermera debe descubrir los problemas que presentan uno mismo y los sujetos para brindar mecanismos de apoyo que atenúen el inconveniente. (32)

### **2.2.2. Variable 2: Desempeño laboral**

#### **Definición:**

Se trata de una valoración a nivel personal, que toma en cuenta sus capacidades profesionales y sus destrezas individuales, cuyas peculiaridades son: orientarse en los objetivos de la institución que sean trascendentes para el cargo, obtener resultados, ser multidimensional, actuaciones específicas o no de la tarea, esfuerzo y trabajo en conjunto. (33)



Se constituye como un sistema encaminado al desarrollo de la efectividad y triunfo de las organizaciones, mediante sus apartados: ejecución de la tarea, actuaciones contraproducentes y desempeño contextual, todo ello para el logro de los resultados ambicionados en las instituciones. (34)

Asimismo, es la apreciación de la aptitud que manifiesta un trabajador durante la ejecución de su labor, donde se observa el esfuerzo de cada sujeto. (35)

## **Importancia**

La evaluación de desempeño se ha transformado en un instrumento estratégico dentro de las organizaciones, ya que favorece al trabajador, pues contribuye en descubrir sus fortalezas y debilidades para progresar como profesional, así como también a la organización que alcanza la información indispensable para ejecutar un mejor mandato de su capital humano y conseguir, así, sus objetivos. (36)

## **Dimensiones:**

Entre ellas destacan:

- Desempeño de tarea: Se refiere a las conductas que forman el producto o servicio que compensa los compromisos que asume la organización. (37)
- Desempeño contextual: Se enfoca en variables reguladoras referidas al aspecto organizacional, social y psicológico de la ejecución de actividades, ya sea facilitándola, entorpecéndola, incluso inhibiéndola. (37)
- Desempeño organizacional: Es un campo extenso que se encarga de lo que una organización hace y puede conseguir cuando interactúa con sus distintos componentes. Implica producción real de una institución en base a su producción prevista. (38)

## **Teoría de Patricia Benner**

En la Filosofía de principiante a experto, Benner sostiene una progresión lineal de saberes y prácticas que llevan a la obtención de destrezas, concepción que al aplicarse al profesional lo lleva a tomar mejores arbitrajes en el cuidado del paciente. Por tanto, la experiencia incrementa cuando se une la memoria al reconocimiento de pautas centrándose en el conocimiento razonado, práctica que no estriba del tiempo que abarque a la persona

efectuando la actividad, sino de la cuantía de circunstancias reales que le otorgan herramientas para emplearlas posteriormente, y hacen que el sujeto pase de observador imparcial a participante implicado. (39)

Benner encontró 5 etapas que permiten al personal de enfermería lograr la visión de experto para dar respuesta en contextos de urgencia, conforme va recibiendo saberes, juicio clínico, y desarrollar destrezas. (39)

Novato o Principiante: Momento en que los enfermeros(as) viven su continua formación y se incorporan al ámbito laboral, donde perciben el entorno por circunstancias periódicas, se acoplan a las pautas y planes de estudio de manera rigurosa y el análisis para la toma de decisiones se cimenta en la teoría. (39)

Principiante avanzado: Todavía no instituye prioridades, el análisis del ambiente es primitivo, lo que puede generar problemas, establece sus arbitrajes y acciones mayormente en la teoría y posee la capacidad para aplicar protocolos en la solución de inconvenientes reales. (39)

Competente: Tiene experiencia en la mayor parte de situaciones que le admiten trazar técnicas de mejora porque sabe las mediaciones y posibles derivaciones, se basa en las pautas y la teoría, planea los ordenamientos cotidianos, decide y efectúa actividades previendo consecuencias a largo plazo, e identifica restricciones. (39)

Eficiente: Puede distinguir lo correcto de lo incorrecto, y efectuar algunas acciones sin ser del todo consciente de ello, forja pericia innata en sus diligencias. Emplea la experiencia para fijar prioridades, tomar arbitrajes y ejecutar sus actividades. Separa por grado de relevancia, es capaz de identificar los inconvenientes rápidamente y cuál es la óptima decisión a tomar. (39)

Experto o avanzado: Se basa por experiencias anteriores, el saber teórico, práctico y la memoria intervienen de forma intuitiva, no estriba de las reglas ni directrices, únicamente acude a ellas cuando hay una situación nueva. (39)

## **2.3. Formulación de Hipótesis**

### **2.3.1 Hipótesis general**

- H. alterna: Existe relación estadísticamente entre el síndrome de burnout y el desempeño laboral en tiempos de pandemia Covid-19 del personal de enfermería en un Hospital de Villa María del Triunfo – 2022.
- H. nula: No existe relación significativa entre el síndrome de burnout y el desempeño laboral en tiempos de pandemia Covid-19 del personal de enfermería en un Hospital de Villa María del Triunfo – 2022.

### **2.3.2 Hipótesis específicas**

- Existe relación significativa entre el agotamiento emocional y el desempeño laboral en tiempos de pandemia Covid-19 del personal de enfermería en un Hospital de Villa María del Triunfo – 2022.
- Existe relación significativa entre la despersonalización y el desempeño laboral en tiempos de pandemia Covid-19 del personal de enfermería en un Hospital de Villa María del Triunfo – 2022.
- Existe relación significativa entre la realización personal y el desempeño laboral en tiempos de pandemia Covid-19 del personal de enfermería en un Hospital de Villa María del Triunfo – 2022.

## **CAPÍTULO III METODOLOGÍA**

### **3.1. Método de Investigación**

Hipotético – deductivo: ya que tuvo como propósito comprender fenómenos y explicar las causas que la producen, haciendo uso de los pasos del método científico, buscando contrastar las hipótesis y obtener conclusiones verídicas. (40)

### **3.2. Enfoque investigativo**

Cuantitativo: ya que la evaluación de las variables se vinculó a conteos numéricos, haciendo uso de métodos matemáticos; este proceso secuencial y permitió la comprobación de ciertas suposiciones haciendo uso de análisis estadístico. (41)

### **3.3. Tipo de Investigación**

Básico: para este tipo de investigación; aún no se resuelven problemas de forma experimental, sino que el estudio sirvió de base científica para otros estudios, ya que permitió generar nuevos conocimientos, en base a los datos preexistentes. (42)

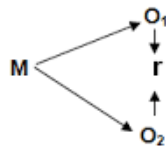
Nivel relacional: ya que se buscó evaluar la correspondencia entre las variables síndrome de burnout y desempeño laboral. (41)

### 3.4. Diseño de la Investigación

No experimental: ya que la variable se observó sin manipularla, visualizando el fenómeno en su ambiente natural. (41)

Transversal: ya que la medición se realizó en tiempo único o determinado, realizando la recabación de la información en un solo momento. (41)

Correlacional: se buscó conocer el grado de relación que existe entre dos o más variables, categorías, para analizar el grado de predicción. (41)



Donde:

M = Muestra

O<sub>1</sub> = Observación de la V.1.

O<sub>2</sub> = Observación de la V.2.

r = Correlación entre dichas variables.

M: personal de enfermería en un Hospital de Villa María del Triunfo

O<sub>1</sub>: observación de la variable síndrome de burnout

O<sub>2</sub>: observación de la variable desempeño laboral.

### 3.5. Población, muestra y muestreo

**Población:** 83 profesionales de enfermería del área de emergencia adultos-pediátricos en un hospital de Villa María del Triunfo en el año 2022.

**Muestra:** En el presente estudio la muestra fue de 78 profesionales de enfermería del área de emergencia adultos-pediátricos en un hospital de Villa María del Triunfo en el año 2022, excluyéndose 5 del estudio por no cumplir con los criterios de selección.

**Muestreo:** El muestreo fue no probabilístico por conveniencia, siguiendo o aplicando los criterios de selección.

**Criterios de inclusión:**

Personal de enfermería que labore más de un año en el servicio.

Personal de enfermería que firme el consentimiento informado

Personal de enfermería que realice el trabajo presencial.

**Criterios de exclusión**

Personal de enfermería que se encuentre de licencia o de vacaciones.

Personal de enfermería que se encuentre realizando trabajo remoto.

Personal de enfermería que no firme el consentimiento informado.

### 3.6. Variable(s) y Operacionalización

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición	Escala valorativa
Síndrome de burnout	Forma inadecuada de afrontar el estrés crónico, cuyos rasgos principales son el agotamiento emocional, la despersonalización y la disminución del desempeño personal.(23)	Condición de carácter negativo - psicológico frente al estrés laboral que pueden desarrollar de manera intensa y progresiva comportamientos y actitudes negativos en el individuo, afectándolo emocionalmente, y se analizará a través de la escala de medición Maslach Burnout Inventory con niveles bajo-medio-alto con rangos de medida.	Agotamiento emocional	Nivel de agotamiento emocional se obtuvo de la respuesta 1, 2, 3, 6, 8, 13, 14, 16, 20 dadas en la escala de Maslach.	Cualitativa Ordinal	Bajo (< 18) Medio (19-26) Alto (>27)
			Despersonalización	Nivel de cinismo o desapego se obtuvo de la respuesta 5,10, 11, 15, 22 presentadas en la escala de Maslach.		Bajo (< 5) Medio (6-9) Alto (> 10)
			Realización personal	Nivel de realización personal se obtuvo de la respuesta 4,7, 9, 12, 17, 18, 19, 21 presentadas en la escala de Maslach.		Bajo (< 33) Medio (34-39) Alto (> 40)
Desempeño laboral	Rendimiento laboral y actuación que manifiesta el trabajador al efectuar las	Eficiencia con la que el trabajador realizara una labor satisfactoria para alcanzar metas	Desempeño de tareas	Porcentaje de profesionales que tienen buen desempeño en la ejecución de tareas.	Cualitativa Ordinal	Alto Regular Bajo



	funciones y tareas principales que exige su cargo en el contexto laboral específico de actuación.	trazadas dentro de una organización en un tiempo determinado, el trabajador debe estar física y emocionalmente bien, de esta manera reflejara comportamiento y actitudes optimas que sean beneficiosas para la organización.	Desempeño contextual	Porcentaje de profesionales que tienen buen desempeño en el desempeño contextual.		
			Desempeño organizacional	Porcentaje de profesionales que tienen buen desempeño en el desempeño organizacional.		

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

#### **3.7.1 Técnica**

Las técnicas a utilizar fueron dos escalas que evaluarán el síndrome de Burnout y el desempeño laboral, analizando esta situación durante el contexto de pandemia.

#### **3.7.2 Descripción**

Los instrumentos fueron dos cuestionarios:

En el actual estudio se utilizaron dos escalas de evaluación.

##### **Para la variable 1: Síndrome de burnout**

Para medir la variable síndrome de burnout se utilizó la escala de auto evaluación (Escala De Maslach Burnout), la cual constó de 22 preguntas con una escala valorativa de 0 a 6 tipo Likert.

Ficha Técnica: Inventario “Burnout” de Maslach (MBI)

- Nombre Original: Maslach Burnout Inventory, Manual.
- Nombre de la Adaptación: Inventario Burnout de Maslach (MBI).
- Síndrome del Quemado por Estrés Laboral Asistencial.
- Versiones: Única y completa (MBI) con 22 preguntas.
  - Con las dimensiones:
    - Cansancio Emocional: 09 preguntas.
    - Despersonalización: 05 preguntas.
    - Realización Personal: 08 preguntas.
- Autores: Cristina Maslach (1977) y Susan E. Jackson (1980)

- Aplicación: Individual y colectiva. Adultos en profesiones de servicio humanos.  
Finalidad: Evaluación de tres dimensiones básicas del Síndrome de Burnout.
- Tiempo: No tiene limitado, pero la mayoría de los sujetos tardó 10 minutos en completarlo.

### **Para la variable 2: desempeño laboral**

Respecto a la variable desempeño laboral se utilizó la escala de desempeño laboral, la cual constó de 12 ítems con una escala valorativa de 1 a 5 tipo Likert.

Ficha Técnica: Escala de desempeño laboral

- Nombre Original: Escala de desempeño laboral.
- Nombre de la Adaptación: Escala de desempeño laboral.
- Versiones: Única y completa con 12 ítems.
  - Con las dimensiones:
    - Desempeño de tarea: 03 ítems.
    - Desempeño contextual: 04 ítems.
    - Desempeño organizacional: 04 ítems.
- Autores: Blacido Tania (2021).
- Aplicación: Individual y colectiva. Adultos en profesiones de servicio humanos.
- Tiempo: No tiene limitado, pero la mayoría de los sujetos tardó 10 minutos en completarlo.

### **3.7.3 Validación**

El primer instrumento “Inventario Burnout de Maslach (MBI)” tuvo una validez actualizada en el año 2017 por Castro Karina, en la cual se obtuvo un puntaje de 82%, es decir una alta validez (44).

La validez del instrumento desempeño laboral se desarrolló con tres jueces expertos por el autor Blacido y se obtuvo concordancia entre los autores (45).

### **3.7.4 Confiabilidad**

La confiabilidad del primer instrumento fue a través del método de consistencia interna y se aplicó el coeficiente de alfa de Cronbach, siendo de 0.824, es decir el instrumento es confiable (44).

Al segundo instrumento se le aplicó el alfa de Cronbach obteniendo una confiabilidad alta con un puntaje de 0.92 (45).

### **3.8. Procesamiento y análisis de datos**

En la obtención de los datos se tuvo en cuenta lo siguiente:

En primer lugar, se presentó el plan de estudio a la Universidad Norbert Wiener para su pertinente revisión y aprobación, una vez admitido el proyecto se emitió un documento de resolución, para realizar los documentos de solicitud al hospital con el propósito de ejecutar el estudio en la institución. El documento fue enviado al director, y posteriormente se buscó ubicar a la población idónea para el estudio; es decir, el personal de enfermería que labora en el servicio de emergencia, tras ubicarlos se les brindó un consentimiento informado para lograr obtener la información y luego, se les entregó los instrumentos, una vez llenados se colocó un número ID, que es la codificación y fueron ingresados a la base de datos del programa Excel 2019 y subsiguientemente al programa spss v.25.

El proceso de datos se realizó con el programa SPSS v.25, para hallar frecuencias absolutas y relativas (porcentajes), y para el análisis de las dos variables (correlación), en primera instancia se evaluó la prueba de normalidad y luego se determinó la prueba de correlación rho de Spearman, siendo significativo cuando el valor fue menor a 0.05 ( $p < 0.05$ ).

### **3.9 Aspectos éticos**

En el presente estudio se alcanzaron los siguientes principios:

Beneficencia; realizar el bien haciendo énfasis en el beneficio del ser humano, lo cual conlleva que en la práctica biomédica sea un beneficio real y directo para la salud de las personas. Para el presente estudio se buscó beneficiar al personal de enfermería y se identificó el estrés y el desempeño laboral, fomentando acciones preventivas y estrategias, garantizando así la salud de los profesionales y consiguiente de los pacientes. (43)

No maleficencia; se cimenta en no hacer daño al paciente. Se tuvo mucho cuidado en guardar la confidencialidad de los datos obtenidos.

Justicia; se intenta distribuir equitativamente riesgos, beneficios y costos. Se tuvo en cuenta los criterios de inclusión y exclusión.

Autonomía; capacidad de autodeterminación, de actuar libre y conscientemente, sin condicionantes externos. Mediante este principio ético se aplicó el consentimiento informado respetando las decisiones del personal de enfermería del servicio de emergencia.

## CAPÍTULO IV PRESENTACIÓN Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS

### 4.1 Resultados

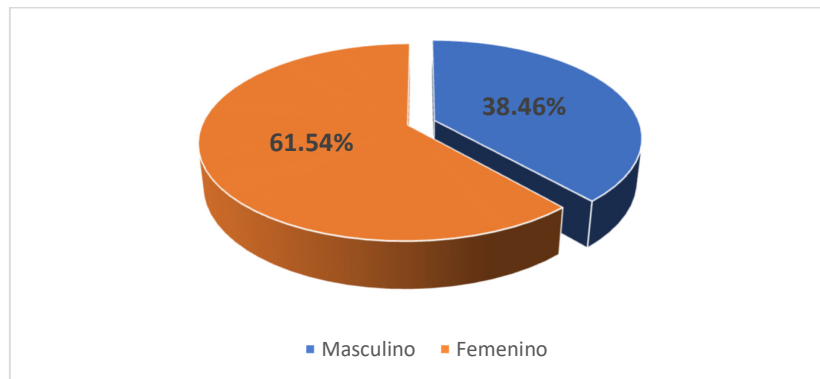
#### 4.1.1 Análisis descriptivo de los resultados

**Tabla 1.** Resultados sociodemográficos del personal de enfermería en un Hospital de Villa María del Triunfo - 2022

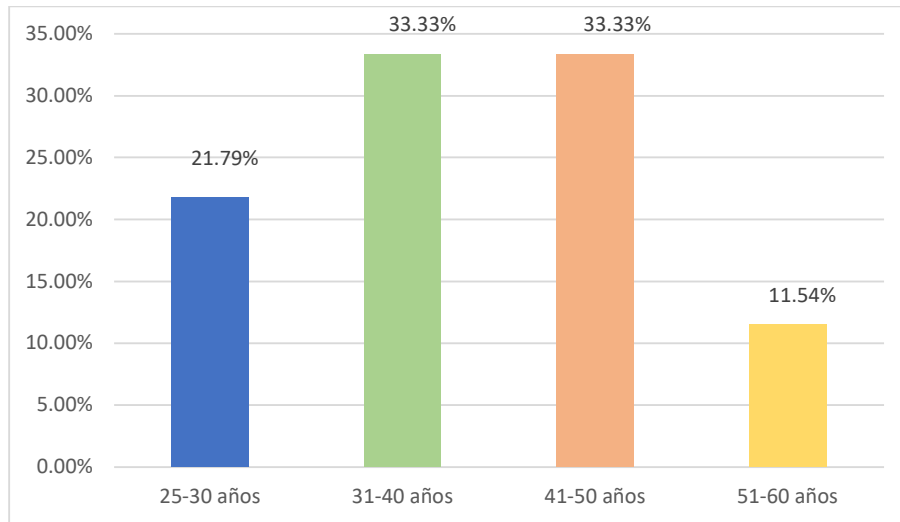
Características sociodemográficas	N	%
<b>Sexo</b>		
Masculino	30	38.46%
Femenino	48	61.54%
<b>Edad</b>		
25-30 años	17	21.79%
31-40 años	26	33.33%
41-50 años	26	33.33%
51-60 años	9	11.54%
<b>Total</b>	<b>78</b>	<b>100.0</b>

Nota. elaboración propia

**Figura 1.** Sexo del personal de enfermería en un Hospital de Villa María del Triunfo - 2022



**Figura 2.** Edad del personal de enfermería en un Hospital de Villa María del Triunfo - 2022



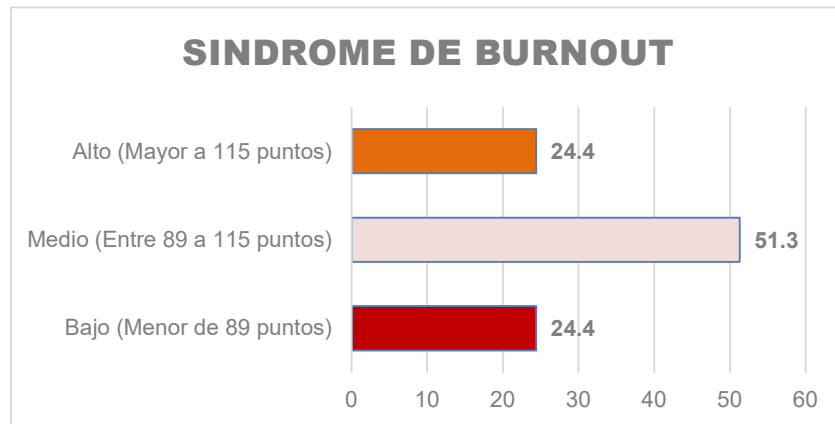
**Interpretación:** Respecto a las características sociodemográficas, de los 78 personales de enfermería, el 61.54% era de sexo femenino y el 38.46% masculino. La mayoría tenía un rango de edad de 31 a 40 años (33.33%) y de 41 a 50 años (33.33%), seguido por el rango de 25 a 30 años (21.79%).

**Tabla 2.** Síndrome de burnout en tiempos de pandemia Covid-19 del personal de enfermería en un Hospital de Villa María del Triunfo - 2022

Síndrome de Burnout	N	%
Bajo (Menor de 89 puntos)	19	24.4
Medio (Entre 89 a 115 puntos)	40	51.3
Alto (Mayor a 115 puntos)	19	24.4
<b>Total</b>	<b>78</b>	<b>100.0</b>

Nota. elaboración propia

**Figura 3.** Síndrome de burnout en tiempos de pandemia Covid-19 del personal de enfermería



**Interpretación:** En la Tabla 3 se observa que el 51.3% del personal de enfermería tuvo síndrome de burnout de nivel medio, seguido por el 24.4% que tuvo burnout de bajo y alto respectivamente.

**Tabla 3.** Dimensiones del síndrome de burnout en tiempos de pandemia covid-19 del personal de enfermería en un Hospital de Villa María del Triunfo - 2022

Nivel de agotamiento emocional	N	%
Bajo (Menor a 29 puntos)	19	24.4
Medio (De 29 a 40 puntos)	41	52.6
Alto (Mayor a 40 puntos)	18	23.1
Nivel de realización personal	N	%
Bajo (Menor a 38 puntos)	18	23.1
Medio (De 38 a 48 puntos)	36	46.2
Alto (Mayor a 47 puntos)	24	30.8
Nivel de despersonalización	N	%
Bajo (Menor a 20 puntos)	19	24.4
Medio (De 20 a 29 puntos)	27	34.6
Alto (Mayor a 29 puntos)	32	41.0
Total	78	100.0

Nota. elaboración propia



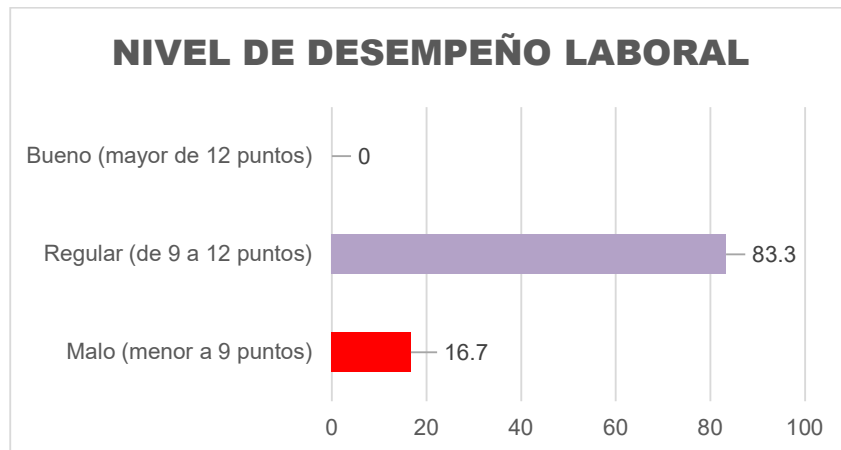
**Interpretación:** En la Tabla 4 se observan las dimensiones del síndrome de burnout en el personal de enfermería, donde el agotamiento emocional alcanzó un nivel medio en un 52.6% y bajo en un 24.4%; la realización personal un nivel medio en un 46.2% y alto en un 30.8%; y la despersonalización alcanzó un nivel alto en un 41% y medio en un 34.6%.

**Tabla 4.** Desempeño laboral en tiempos de pandemia covid-19 del personal de enfermería en un Hospital de Villa María del Triunfo - 2022

Nivel de desempeño laboral	N	%
Malo (menor a 9 puntos)	13	16.7
Regular (de 9 a 12 puntos)	65	83.3
Bueno (mayor de 12 puntos)	0	0
<b>Total</b>	<b>78</b>	<b>100.0</b>

Nota. elaboración propia

**Figura 4.** Desempeño laboral en tiempos de pandemia covid-19 del personal de enfermería



**Interpretación:** En la Tabla 5 se evidencia que el desempeño laboral del personal de enfermería fue regular en un 83.3% y malo en un 16.7%.

**Tabla 5.** Niveles del síndrome de burnout y desempeño laboral en tiempos de pandemia covid-19 del personal de enfermería en un Hospital de Villa María del Triunfo - 2022

Síndrome de Burnout	Nivel de desempeño laboral			
	Malo (Menor a 9 puntos)		Regular (De 9 a 12 puntos)	
	N	%	N	%
Bajo (Menor de 89 puntos)	3	23.1%	16	24.6%
Medio (Entre 89 a 115 puntos)	5	38.5%	35	53.8%
Alto (Mayor a 115 puntos)	5	38.5%	14	21.5%
<b>TOTAL</b>	<b>13</b>	<b>100.0%</b>	<b>65</b>	<b>100.0%</b>

Nota. elaboración propia

**Interpretación:** Se observa que el personal con un síndrome de burnout bajo tuvo un desempeño laboral regular en un 24.6% y malo en un 23.1%, el personal con burnout medio alcanzó un desempeño regular en un 53.8% y malo en un 38.5%, mientras que aquellos con un burnout alto tuvieron un desempeño malo en un 38.5% y regular en un 21.5%.

**Tabla 6.** Niveles en dimensiones del síndrome de burnout y desempeño laboral en tiempos de pandemia covid-19 del personal de enfermería en un Hospital de Villa María del Triunfo - 2022

Dimensiones del Síndrome de Burnout	Nivel de desempeño laboral				
	Malo (Menor a 9 puntos)		Regular (De 9 a 12 puntos)		
	N	%	N	%	
Nivel de agotamiento emocional	Bajo (Menor a 29 puntos)	4	30.8%	15	23.1%
	Medio (De 29 a 40 puntos)	5	38.5%	36	55.4%
	Alto (Mayor a 40 puntos)	4	30.8%	14	21.5%
Nivel de realización personal	Bajo (Menor a 38 puntos)	2	15.4%	16	24.6%
	Medio (De 38 a 47 puntos)	8	61.5%	28	43.1%
	Alto (Mayor a 47 puntos)	3	23.1%	21	32.3%
Nivel de despersonalización	Bajo (Menor a 20 puntos)	2	15.4%	17	26.2%
	Medio (De 20 a 29 puntos)	2	15.4%	25	38.5%
	Alto (Mayor a 29 puntos)	9	69.2%	23	35.4%
<b>TOTAL</b>	<b>13</b>	<b>100.0%</b>	<b>65</b>	<b>100.0%</b>	

Nota. elaboración propia

**Interpretación:** Se observa que el personal con un agotamiento emocional bajo tuvo un desempeño laboral malo en un 30.8% y regular en un 23.1%, el personal con agotamiento medio mostró un desempeño regular en un 55.4% y malo en un 38.5%, mientras que aquellos

con un agotamiento emocional alto tuvieron un desempeño malo en un 30.8% y regular en un 21.5%. Asimismo, aquellos con una realización personal baja tuvieron un desempeño laboral regular en un 24.6% y malo en un 15.4%, el personal con realización media presentó un desempeño malo en un 61.4% y regular en un 43.1%, en cambio, aquellos con una realización alta tuvieron un desempeño regular en un 32.3% y mala en un 23.1%. El personal con despersonalización baja tuvo un desempeño laboral regular en un 26.2% y malo en un 15.4%, el personal con despersonalización media alcanzó un desempeño regular en un 38.5% y malo en un 15.4%, mientras que aquellos con una despersonalización alta tuvieron un desempeño malo en un 69.2% y regular en un 35.4%.

#### 4.1.2 Pruebas de Hipótesis

Se evaluó las pruebas de normalidad, esto con la finalidad de identificar si existe normalidad de los datos (en caso el valor de la significancia sea mayor a 0.05) o si no hay normalidad de los datos (caso el valor de la significancia sea menor a 0.05) para que, de acuerdo a ello, se puede seleccionar la prueba estadística más acorde para la comprobación de hipótesis.

**Tabla 7. Prueba de normalidad**

Pruebas de normalidad	Kolmogorov-Smirnov		
	Estadístico	gl	Sig.
Puntaje de agotamiento emocional	0.069	78	,200*
Puntaje realización personal	0.208	78	0.000
Puntaje despersonalización	0.210	78	0.000
Puntaje desempeño laboral	0.340	78	0.000
Puntaje total de Burnout	0.083	78	,200*

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

a. Corrección de significación de Lilliefors

**Interpretación:** Los resultados muestran que no hay normalidad de los datos, ya que no existe una distribución normal, para lo cual se utilizó pruebas no paramétricas como es la prueba de correlación rho de Spearman, siendo significativo cuando el valor fue menor a 0.05 ( $p < 0.05$ ).

## **Hipótesis General**

### **1. Planteamiento de la hipótesis general**

- H. alterna: Existe relación significativa entre el síndrome de burnout y el desempeño laboral en tiempos de pandemia Covid-19 del personal de enfermería en un Hospital de Villa María del Triunfo – 2022.
- H. nula: No existe relación significativa entre el síndrome de burnout y el desempeño laboral en tiempos de pandemia Covid-19 del personal de enfermería en un Hospital de Villa María del Triunfo – 2022.

### **2. Estadístico de prueba:** Correlación de Spearman

### **3. Nivel de significancia:** $\alpha$ igual a 0.05

Si  $p < 0.05$  se rechaza la hipótesis nula.

Si  $p > 0.05$  no se rechaza la nula.

#### 4. Lectura del error

**Tabla 8.** *Relación entre el síndrome de burnout y el desempeño laboral en tiempos de pandemia Covid-19 del personal de enfermería en un Hospital de Villa María del Triunfo – 2022*

Puntaje total de Burnout	Puntaje desempeño laboral
Correlación de Spearman	-0.015
Sig. (bilateral)	0.899
N	78

#### 5. Toma de decisión

**Interpretación:** La tabla 8 muestra la correlación entre las variables síndrome de burnout y desempeño laboral en tiempos de pandemia Covid-19 del personal de enfermería en un Hospital de Villa María del Triunfo – 2022; mostrando que, el valor de p es mayor a 0.05 ( $p=0.899$ ), por tanto, se acepta la hipótesis nula y se concluye que no existe relación entre el síndrome de burnout y el desempeño laboral.

#### Hipótesis Específica 1

##### 1. Planteamiento de la hipótesis específica 1

- H. alterna: Existe relación significativa entre el agotamiento emocional y el desempeño laboral en tiempos de pandemia Covid-19 del personal de enfermería en un Hospital de Villa María del Triunfo – 2022.

- H. nula: No existe relación significativa entre el agotamiento emocional y el desempeño laboral en tiempos de pandemia Covid-19 del personal de enfermería en un Hospital de Villa María del Triunfo – 2022.

## 2. Estadístico de prueba: Correlación de Spearman

## 3. Nivel de significancia: $\alpha$ igual a 0.05

Si  $p < 0.05$  se rechaza la hipótesis nula.

Si  $p > 0.05$  no se rechaza la nula.

## 4. Lectura del error

**Tabla 9.** *Relación entre el agotamiento emocional y el desempeño laboral en tiempos de pandemia Covid-19 del personal de enfermería en un Hospital de Villa María del Triunfo – 2022*

Puntaje de agotamiento emocional	Puntaje desempeño laboral
Correlación de Spearman	-0.004
Sig. (bilateral)	0.971
N	78

## 5. Toma de decisión

**Interpretación:** La Tabla 9 muestra la correlación entre la dimensión agotamiento emocional y la variable desempeño laboral en tiempos de pandemia Covid-19 del personal de enfermería en un Hospital de Villa María del Triunfo – 2022; mostrando que, el valor de  $p$  es mayor a 0.05 ( $p=0.971$ ), por tanto, se acepta la hipótesis nula y se concluye que no existe relación entre el agotamiento emocional y el desempeño laboral.

## Hipótesis Específica 2

### 1. Planteamiento de la hipótesis específica 2

- H. alterna: Existe relación significativa entre la despersonalización y el desempeño laboral en tiempos de pandemia Covid-19 del personal de enfermería en un Hospital de Villa María del Triunfo – 2022.

- H. nula: No existe relación significativa entre la despersonalización y el desempeño laboral en tiempos de pandemia Covid-19 del personal de enfermería en un Hospital de Villa María del Triunfo – 2022.

**2. Estadístico de prueba:** Correlación de Spearman

**3. Nivel de significancia:**  $\alpha$  igual a 0.05

Si  $p < 0.05$  se rechaza la hipótesis nula.

Si  $p > 0.05$  no se rechaza la nula.

### 4. Lectura del error

**Tabla 10.** *Relación entre la despersonalización y el desempeño laboral en tiempos de pandemia Covid-19 del personal de enfermería en un Hospital de Villa María del Triunfo – 2022*

<b>Puntaje despersonalización</b>	<b>Puntaje desempeño laboral</b>
Correlación de Spearman	-0.091
Sig. (bilateral)	0.429
N	78

## 5. Toma de decisión

**Interpretación:** La Tabla 10 muestra la correlación entre la dimensión despersonalización y la variable desempeño laboral en tiempos de pandemia Covid-19 del personal de enfermería en un Hospital de Villa María del Triunfo – 2022; mostrando que, el valor de p es mayor a 0.05 ( $p=0.429$ ), por tanto, se acepta la hipótesis nula y se concluye que no existe relación entre la despersonalización y el desempeño laboral.

### Hipótesis Específica 3

#### 1. Planteamiento de la hipótesis específica 3

- H. alterna: Existe relación significativa entre la realización personal y el desempeño laboral en tiempos de pandemia Covid-19 del personal de enfermería en un Hospital de Villa María del Triunfo – 2022.
- H. nula: No existe relación significativa entre la realización personal y el desempeño laboral en tiempos de pandemia Covid-19 del personal de enfermería en un Hospital de Villa María del Triunfo – 2022.

#### 2. Estadístico de prueba: Correlación de Spearman

#### 3. Nivel de significancia: $\alpha$ igual a 0.05

Si  $p < 0.05$  se rechaza la hipótesis nula.

Si  $p > 0.05$  no se rechaza la nula.



#### 4. Lectura del error

**Tabla 11.** *Relación entre la realización personal y el desempeño laboral en tiempos de pandemia Covid-19 del personal de enfermería en un Hospital de Villa María del Triunfo – 2022*

Puntaje realización personal	Puntaje desempeño laboral
Correlación de Spearman	0.093
Sig. (bilateral)	0.419
N	78

#### 5. Toma de decisión

**Interpretación:** La Tabla 11 muestra la correlación entre la dimensión realización personal y la variable desempeño laboral en tiempos de pandemia covid-19 del personal de enfermería en un Hospital de Villa María del Triunfo – 2022; mostrando que, el valor de p es mayor a 0.05 ( $p=0.419$ ), por tanto, se acepta la hipótesis nula y se concluye que no existe relación entre la realización personal y el desempeño laboral.

### 4.1.3 Discusión de resultados

En el presente estudio se encontró que el profesional de enfermería tenía un burnout de nivel medio (51.3%), ya que se sienten quemados por el trabajo, también cierta frustración por la labor, perciben estrés al estar en contacto con pacientes o están al límite de sus posibilidades, además les preocupa que se estén endureciendo emocionalmente, aunque se enfrentan muy bien a los problemas de los pacientes, influyen positivamente en la vida de los otros y saben tratar los inconvenientes emocionales en el trabajo. Muy similar al trabajo de Vega, en el cual se observó que los enfermeros tenían un nivel medio del burnout (50%), mientras que Rendon et al. en su investigación demostraron que el síndrome de burnout fue medio en un 82.2%. Por otro lado, en el estudio de Rivera y Martínez se evidenció que la mayoría no presenta burnout (73.85%); asimismo, Ccoscco en su trabajo indicó que generalmente hubo ausencia del síndrome de Burnout (71.12%) en enfermeros. Esto denota que es importante hacer coordinaciones de horarios y turnos repartidos para que el profesional no se sature de pacientes y pueda brindarles una atención libre de estrés que pueda repercutir en sus decisiones y al momento de tratar a los pacientes.

Según dimensiones del burnout, el agotamiento emocional (52.6%), la realización personal (46.2%) alcanzaron un nivel medio, mientras que la despersonalización fue de nivel bajo (41%). Resultados contrarios se evidenciaron en el estudio de Rendon et al., ya que se encontró que el agotamiento emocional (62.2%), la despersonalización (57.8%) y la realización personal (40%) fue baja. Mientras que, en la investigación de Ccoscco se obtuvo que la debilidad emocional fue media (73%), pero la despersonalización (82%) y realización personal (94%) alta.

Por otro lado, Vega halló que el agotamiento emocional (38%) y la despersonalización (56%) fue de grado alto, aunque la realización personal fue baja (56%).

En lo referente al desempeño laboral, en el presente trabajo se observó que el desempeño del profesional de enfermería fue bueno (83.3%) porque la ubicación actual de acuerdo a su perfil ha mejorado su desempeño en el área de trabajo y su responsabilidad con los objetivos de la institución, la capacitación recibida ha mejorado sus conocimientos en su cargo actual, la iniciativa en el área de trabajo y la calidad en la ejecución de sus actividades, así también la evaluación del desempeño ha mejorado la organización y ejecución de sus diligencias en base al plan de trabajo; disímil al estudio de Ccoscco, en el cual se demostró que el desempeño laboral fue excelente (66%) en los enfermeros. En cambio, Vega encontró que el desempeño generalmente fue de nivel medio (42%). Por otro lado, en la investigación de Rivera y Martínez se obtuvo que el desempeño laboral es deficiente-regular (44.62%) en enfermeros. Estos hallazgos posiblemente se deban a que la institución incentiva a sus trabajadores para que lleven a cabo un buen desenvolvimiento, ya que son los que deben estar en contacto con los pacientes y estar constantemente especializados y con los conocimientos actualizados para una óptima atención.

Acerca de la relación entre el síndrome de burnout y el desempeño laboral en tiempos de pandemia Covid-19 del personal de enfermería, en el presente trabajo se halló que no hay relación entre dichas variables ( $p=0.899$ ); muy similar al estudio de Lauracio y Lauracio, ya que no se demostró relación entre el burnout y el desempeño laboral ( $p>0.05$ ). De igual modo, Caycho encontró que no hay asociación entre las variables ( $p>0.05$ ). Por otra parte, Pinamang y Basatan encontraron una relación negativa y significativa ( $r= -.340$ ,  $p= .002$ ) entre burnout y desempeño laboral en enfermeros. También, en el trabajo de Rivera y Martínez encontraron que

hay una relación inversa entre las variables (Correlación de Spearman=-0.663,  $p=0.000$ ). Además, Ccoscco reveló que hay una relación negativa media (Rho= -0.710,  $p=0.000$ ) entre dichas variables. En el trabajo de Cabrera e Inca se observó que el síndrome de burnout influye significativamente en el desempeño laboral de los profesionales de enfermería. Igualmente, Vega halló relación entre ambas variables. Posiblemente estos resultados se deban a que el hecho de vivir en un contexto crítico de pandemia, había mucha demanda de pacientes, por lo que a pesar del agotamiento en el trabajo que tenían los profesionales de enfermería, tenían que brindar una buena atención al paciente y adaptarse a dicho contexto, por eso no repercutió el burnout, no obstante, no se puede dejar de lado que muchos profesionales han presentado dicho síndrome ante las circunstancias que afrontaban.

Sobre la dimensión agotamiento emocional y el desempeño laboral del personal de enfermería, en el presente estudio se encontró que no hay asociación entre las variables ( $p=0.971$ ); diferentes resultados se obtuvieron en el trabajo de Cabrera e Inca, donde se halló que el agotamiento emocional influye inversamente en el desempeño laboral. Así también, Ccoscco en su investigación encontró que existe relación negativa, moderada y significativa entre la dimensión de agotamiento emocional del burnout y el desempeño laboral en enfermeras (Rho de Spearman=- 0.747). De acuerdo a lo manifestado, probablemente estos hallazgos se deban a que los profesionales de enfermería han tenido mucha carga y desgaste emocional, no solo por temas laborales sino también ha influido la parte familiar, ya que la pandemia afectó a toda la población de distintas formas, por ello experimentaban frustración, pese a ello tenían que dar un buen desempeño hacia el paciente a cargo, por lo que no hubo repercusiones por el estado del personal.

Respecto a la dimensión despersonalización y el desempeño laboral del personal de enfermería, en la presente investigación se obtuvo que no hay relación entre dichas variables ( $p=0.429$ ), mientras que, en el estudio de Cabrera e Inca, se evidenció que la despersonalización influye inversamente en el desempeño laboral. De igual modo, Ccoscco halló que existe relación negativa, baja y significativa entre la dimensión de despersonalización del burnout y el desempeño laboral en enfermeras (Rho de Spearman= - 0.621). En base a lo contemplado, quizá el profesional ante tanta carga afectiva y los casos que han visto, han optado por mantener al margen sus emociones para que no les afecte, por ello se volvieron un tanto distantes con el paciente, sin dejar de lado sus obligaciones, por ello no tuvo un impacto.

En cuanto a la dimensión realización personal y el desempeño laboral del personal de enfermería, en el presente trabajo se halló que no hay relación entre dichas variables ( $p=0.419$ ), lo cual discrepa del estudio de Cabrera e Inca, donde se observó que la realización personal del burnout influye inversamente en el desempeño laboral. También, Ccoscco indicó que existe una relación significativa en la dimensión realización personal y el desempeño laboral en enfermeras (Rho de Spearman=0.891). Teniendo en cuenta lo mencionado, posiblemente los profesionales de enfermería al saber y entender los inconvenientes de los pacientes y a nivel laboral, hacen frente para que no les afecte en su desenvolvimiento, por ello no hubo implicancias de dicha dimensión en el desempeño del personal.

## **CAPÍTULO V**

### **CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES**

#### **5.1 Conclusiones**

**Primera:** No existe relación significativa entre el síndrome de burnout y el desempeño laboral en tiempos de pandemia covid-19 del personal de enfermería en un Hospital de Villa María del Triunfo – 2022 ( $p=0.899$ ).

**Segunda:** No existe relación significativa entre el agotamiento emocional y el desempeño laboral en tiempos de pandemia covid-19 del personal de enfermería ( $p=0.971$ ).

**Tercera:** No existe relación significativa entre la despersonalización y el desempeño laboral en tiempos de pandemia covid-19 del personal de enfermería ( $p=0.429$ ).

**Cuarta:** No existe relación significativa entre la realización personal y el desempeño laboral en tiempos de pandemia covid-19 del personal de enfermería ( $p=0.419$ ).

## 5.2 Recomendaciones

**Primera:** Se sugiere realizar reuniones constantes entre los directivos y el personal de enfermería con la finalidad de evaluar los turnos realizados y el trabajo en equipo, esto para proponer estrategias de mejora en el ámbito laboral, ya que uno de los propósitos es evitar el burnout e involucrar consecuencias desfavorables que puedan afectar la salud del trabajador o el ausentismo laboral.

**Segunda:** Se recomienda planificar capacitaciones trimestrales, donde se tenga en cuenta las actividades de cada servicio, tomando el contexto de pandemia, estas formaciones deben ser dirigidas al personal de enfermería e internos de enfermería, de tal manera que se pueda actualizar los saberes y los abordajes al momento de atender a los pacientes.

**Tercera:** Se debería incluir en cada servicio las pausas activas, buscando disminuir los niveles de tensión laboral generado en consulta; adicionalmente, se recomienda evaluaciones psicológicas al personal de salud para realizar un abordaje adecuado.

**Cuarta:** Se podría programar sesiones periódicas con el área de psicología y soporte emocional para poder detectar posibles actitudes negativas a tiempo y así poder contrarrestarlos.

**Quinta:** Promover actividades para integrar habilidades emocionales y autoconocimiento del profesional de la salud de esta manera permitirá juntar conocimientos académicos, el saber, el hacer y el sentir desarrollando la capacidad del personal, para identificar, comprender, y regular sus estados emocionales abordar de forma más integral su labor asistencial preparándolo para un mejor afrontamiento en la complejidad de sus labores.

## REFERENCIAS

1. Forbes S. OMS clasifica el 'burnout' como una enfermedad. 2019. Disponible en: <https://www.forbes.com.mx/oms-clasifica-desgaste-y-estres-laboral-como-una-enfermedad/#:~:text=Notimex.,vigor%20a%20partir%20de%202022>.
2. Ruiz C., Gómez J. Efectos de la pandemia por COVID-19 en la salud mental de la población trabajadora. Archivos de Prevención de Riesgos Laborales [Internet]. 2021; 24(1). Disponible en: [https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1578-25492021000100006](https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1578-25492021000100006).
3. Feel Good in Companies. El 78% de los empleados sufre estrés por sobrecarga de trabajo. RH15 [Internet]. 2018. Disponible en: <https://www.observatoriorh.com/salud-laboral/el-78-empleados-sufre-estres-sobrecarga-trabajo.html>
4. Juárez, B. Burnout y pandemia: Covid-19, el virus que también “quema” laboralmente. El Economista [Internet]. 2020. Disponible en: <https://factorcapitalhumano.com/salud-laboral/burnout-y-pandemia-covid-19-el-virus-que-tambien-quema-laboralmente/2020/07/>
5. Arias W., Muñoz A., Delgado Y., Ortiz M., Quispe M. Síndrome de burnout en personal de salud de la ciudad de Arequipa (Perú). Medicina y Seguridad del Trabajo [Internet]. 2017; 63(249): Disponible en: [https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0465-546X2017000400331#:~:text=El%20s%C3%ADndrome%20de%20burnout%20fue,y%20la%20baja%20realizaci%C3%B3n%20personal](https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0465-546X2017000400331#:~:text=El%20s%C3%ADndrome%20de%20burnout%20fue,y%20la%20baja%20realizaci%C3%B3n%20personal)
6. García Ch., Satorres M., Crespo A., Quesada J., García L., Carrascosa S. Prevalencia del síndrome de burnout en profesionales de medicina y enfermería de Atención Primaria en centros de salud acreditados para Formación Sanitaria Especializada de dos áreas de



- salud de Alicante. Revista Clínica de Medicina de Familia [Internet]. 2022; 15(1). Disponible en: [https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1699-695X2022000100007](https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1699-695X2022000100007).
7. Rojas F., Saldaña G. Estrés laboral y el desempeño de los profesionales de enfermería del Área Emergencia de un Hospital de Cañete, 2020. [Tesis para optar el título de Licenciada en Psicología]. Ica: Universidad Autónoma de Ica; 2020. Disponible en: <http://repositorio.autonomadeica.edu.pe/bitstream/autonomadeica/930/3/F%C3%A1tima%20Pamela%20Rojas%20Garay.pdf>
  8. Nonatao, R. y Silva, V. andemia de la COVID-19: síndrome de Burnout en profesionales sanitarios que trabajan en hospitales de campaña en Brasil. Enfermería Clínica. 2020; 31: 126-131.
  9. Vivanco M., Sánchez., Maldonado, R., Enrique, E. Síndrome de Burnout en profesionales de la salud en instituciones públicas y privadas : Un análisis en la provincia de Loja , Ecuador. Burnout syndrome in health professionals in public and private institutions: an analysis in the province of Loja, Ecuad. Revista Boletín REDIPE. 2018; 7: 179–194.
  10. Hernández T. Burnout en médicos de un hospital del sector público en el Estado de Hidalgo. Agricultura, Sociedad y Desarrollo [Internet]. 2018; 15(2). Disponible en: [http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1870-54722018000200161](http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1870-54722018000200161)
  11. Pinamang B, Basatan T. Burnout and Job Performance of Nurses in Adult Care Settings During COVID-19 Pandemic. International Journal of Nursing Science [Internet]. 2022; 12(1): 1-14. Available in: <http://article.sapub.org/10.5923.j.nursing.20221201.01.html#Ref>

12. Chávez P. Síndrome de Burnout y Desempeño laboral en los servidores públicos de salud del Hospital del Día IESS La Troncal en tiempos de pandemia. [Tesis de maestría en Administración Pública con mención Desarrollo Institucional]. Guayas-Ecuador: Universidad Estatal de Milagro; 2021. Disponible en: <http://repositorio.unemi.edu.ec/bitstream/123456789/5871/1/CHAVEZ%20GONZALEZ%20PATRICIO%20ARTICULO.pdf>
13. Rendón M, Peralta S, Hernández E, Hernández R, Vargas M, Favela M. Síndrome de burnout en el personal de enfermería de unidades de cuidado crítico y de hospitalización. *Enferm. Glob* [Internet]. 2020; 19(59): 479-492. Disponible en: <https://scielo.isciii.es/pdf/eg/v19n59/1695-6141-eg-19-59-479.pdf>
14. Álvarez R. El síndrome de burnout y el rendimiento del personal del área de cirugía del Hospital Provincial General Latacunga. [Tesis para la obtención del título de Licenciada en Trabajo Social]. Ambato-Ecuador: Universidad Técnica de Ambato. Facultad de Jurisprudencia y Ciencias Sociales; 2019. Disponible en: <https://repositorio.uta.edu.ec/jspui/handle/123456789/29681>
15. Rivas E, Barraza A. Síndrome de Burnout en el personal de enfermería y su relación con cuatro variables laborales. *Enfermería Universitaria* [Internet]. 2018; 15(2): 136-146. Disponible en: <https://www.scielo.org.mx/pdf/eu/v15n2/2395-8421-eu-15-02-136.pdf>
16. Cabrera A, Inca M. El síndrome de burnout y su influencia en el desempeño laboral de los profesionales de enfermería del Hospital Sergio Enrique Bernales, Comas – 2021. [Tesis para optar el título profesional de Licenciada en Enfermería]. Lima-Perú: Universidad Privada de Norte. Facultad de Ciencias de la Salud; 2021. Disponible en: [https://repositorio.upn.edu.pe/bitstream/handle/11537/28051/Tesis\\_Parcial.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.upn.edu.pe/bitstream/handle/11537/28051/Tesis_Parcial.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

17. Rivera D, Martínez M. Síndrome de burnout y desempeño laboral del personal de enfermería, hospital María Auxiliadora – 2021. [Tesis para optar el título profesional de Licenciada en Enfermería]. Chincha-Ica: Universidad Autónoma de Ica. Facultad de Ciencias de la Salud; 2020. Disponible en: <http://repositorio.autonmadeica.edu.pe/bitstream/autonmadeica/1068/3/Miguel%20c3%81ngel%20Mart%c3%adnez%20Albornoz.pdf>
18. Caycho Y. Síndrome de burnout y desempeño laboral en el personal de enfermería del servicio de cuidados Críticos del hospital Militar Central del Ejército del Perú, Lima 2019. [Tesis para optar el grado académico de maestro en Gerencia en Salud]. Callao: Universidad Nacional del Callao. Facultad de Ciencias de la Salud; 2021. Disponible en: [http://repositorio.unac.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12952/6069/TESIS\\_MAESTRIA\\_CAYCHO\\_FCS\\_2021.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.unac.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12952/6069/TESIS_MAESTRIA_CAYCHO_FCS_2021.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
19. Vega C. Síndrome de burnout y desempeño laboral de los profesionales de enfermería en el servicio de hospitalización – COVID 19. Hospital Nacional Alberto Sabogal Sologuren, Callao 2020. [Tesis para optar el título profesional de Licenciada en Enfermería]. Chincha-Ica: Universidad Autónoma de Ica. Facultad de Ciencias de la Salud; 2020. Disponible en: <http://repositorio.autonmadeica.edu.pe/bitstream/autonmadeica/861/1/Cecilia%20Pamela%20Vega%20Povis.pdf>
20. Lauracio C, Lauracio T. Síndrome de Burnout y desempeño laboral en el personal de salud. Rev. Innova Educ [Internet]. 2020; 2(4): 543-554. Disponible en: <https://www.revistainnovaeducacion.com/index.php/rie/article/view/90/182>.
21. Ccoscco A. Síndrome de burnout y desempeño laboral del personal de enfermería en una Clínica Privada, Lima- 2020. [Tesis para optar el título profesional de Licenciada en Enfermería]. Lima-Perú: Universidad Privada Norbert Wiener. Facultad de Ciencias de

- la Salud; 2020. Disponible en:  
[https://repositorio.uwiener.edu.pe/bitstream/handle/123456789/4829/T061\\_70076642\\_T.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.uwiener.edu.pe/bitstream/handle/123456789/4829/T061_70076642_T.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
22. Apiquian A. El síndrome del burnout en las empresas. México: Universidad Anáhuac México Norte; 2007. [consultado el 14 de abril del 2022]. Disponible en:  
<https://www.ucm.es/data/cont/media/www/pag-30022/sindrome%20burnout.pdf>
23. Martínez A. El síndrome de burnout. Evolución conceptual y estado actual de la cuestión. Vivat Academia [Internet]. 2010; (112): 42-80. Disponible en:  
<https://www.redalyc.org/pdf/5257/525752962004.pdf>
24. Gil P, Peiró J. Perspectivas teóricas y modelos interpretativos para el estudio del síndrome de quemarse por el trabajo. anales de psicología. 1999; 15(2): 261-268. Disponible en: [https://www.um.es/analesps/v15/v15\\_2pdf/12v98\\_05Llag2.PDF](https://www.um.es/analesps/v15/v15_2pdf/12v98_05Llag2.PDF).
25. Gil P. Burnout syndrome: ¿síndrome de quemarse por el trabajo, desgaste profesional, estrés laboral o enfermedad de Tomás?. Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones [Internet]. 2003; 19(2): 181-197. Disponible en:  
<https://journals.copmadrid.org/jwop/files/84280.pdf>
26. Marrau M. El síndrome de quemarse por el trabajo (burnout), en el marco contextualizador del estrés laboral. Fundamentos en Humanidades [Internet]. 2009; X(19): 167-177. Disponible en: <https://www.redalyc.org/pdf/184/18411965010.pdf>.
27. Lovo J. Síndrome de burnout: Un problema moderno. Revista entorno, Universidad Tecnológica de El Salvador. 2021; (70): 110-120.
28. Gutiérrez G, Celis M, Moreno S, Farias F, Suárez J. Síndrome de burnout. Arch Neurocién (Mex) [Internet]. 2006; 11(4): 305-309. Disponible en:  
<https://www.medigraphic.com/pdfs/arcneu/ane-2006/ane064m.pdf>

29. Uribe L, Rodríguez L, López A, Meza S. COVID - 19 Un agravante del síndrome de Burnout en los trabajadores de la salud. *Scientific & Education Medical Journal*. 2021; 3(1).
30. Camacho J. Sobre el síndrome del burnout o de estar quemado. 2003. [consultado el 19 de abril del 2022]. Disponible en: <https://www.fundacionforo.com/uploads/pdfs/archivo16.pdf>.
31. Consejo Estatal de la Mujer y Bienestar Social. Guía metodológica para la atención del desgaste profesional por empatía (Síndrome del burnout). México: Consejo Estatal de la Mujer y Bienestar Social; 2011. [consultado el 19 de abril del 2022]. Disponible en: [http://cedoc.inmujeres.gob.mx/ftpg/EdoMex/edomex\\_meta5\\_2011.pdf](http://cedoc.inmujeres.gob.mx/ftpg/EdoMex/edomex_meta5_2011.pdf).
32. Bonfill E, Lleixa M, Sáez F, Romaguera S. Estrés en los cuidados: una mirada desde el modelo de Roy. *Index Enferm* [Internet]. 2010; 19(4). Disponible en: [https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1132-12962010000300010](https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1132-12962010000300010).
33. Sy Corvo H. Desempeño laboral. 2022. [consultado el 19 de abril del 2022]. Disponible en: <https://www.lifeder.com/desempeno-laboral/>.
34. Bautista R, Cienfuegos R, Aguilar E. El desempeño laboral desde una perspectiva teórica. *Revista de Investigación Valor Agregado*. 2020; 7(1): 109-121.
35. Acosta N. ¿Cuál es la definición de desempeño laboral?. 2018. [consultado el 19 de abril del 2022]. Disponible en: <https://www.cuidatudinero.com/13098642/cual-es-la-definicion-de-desempeno-laboral>.
36. Kenjo. Guía de evaluación de desempeño para recursos humanos. 2022. [consultado el 19 de abril del 2022]. Disponible en: <https://www.kenjo.io/es/guia-evaluacion-desempeno-para-recursos-humanos>.

37. Gorriti M. La evaluación del desempeño en las Administraciones Públicas Españolas. Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones [Internet]. 2007; 23(3): 367-387. Disponible en: <https://www.redalyc.org/pdf/2313/231317602007.pdf>.
38. Marketing e Influencer. Definición y factores de desempeño organizacional. 2022. [consultado el 19 de abril del 2022]. Disponible en. <https://marketingeinfluencer.com/definicion-y-factores-de-desempeno-organizacional/>.
39. Carrillo A, Martínez P, Taborda S. Aplicación de la Filosofía de Patricia Benner para la formación en enfermería. Revista Cubana de Enfermería [Internet]. 2018 [consultado el 19 de abril del 2022]; 34(2). Disponible en: <http://www.revenfermeria.sld.cu/index.php/enf/article/view/1522/358#:~:text=Benner%20plantea%20que%20la%20enfermer%C3%ADa,desde%20un%20planteamiento%20fenomenol%C3%B3gico%20interpretativo.>
40. Sánchez F. Fundamentos Epistémicos de la Investigación Cualitativa y Cuantitativa: Consensos y Disensos.. Revista Digital de Investigación en Docencia Universitaria. 2019 [Internet]; 13(1): 102-122. Disponible en: <http://www.scielo.org.pe/pdf/ridu/v13n1/a08v13n1.pdf>.
41. Hernández R; Mendoza Ch. Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta. Mc Graw Hill – Interamericana; 2018.
42. Arias Gonzales J.L., Covinos Gallardo, M. Diseño y metodología de la investigación. Enfoques Consulting EIRL; 2021.
43. López L, Zuleta G. El principio de beneficencia como articulador entre la teología moral, la bioética y las prácticas biomédicas. Franciscanum [Internet]. 2020; 174 (62): 1-30. Disponible en: <http://www.scielo.org.co/pdf/frcn/v62n174/0120-1468-frcn-62-174-7.pdf>.

44. Castro K. Influencia del síndrome de burnout en el desarrollo profesional de las obstetras de los Centros Maternos de la Red de Salud San Juan de Miraflores – Villa María del Triunfo 2016. [Tesis]. Lima-Perú: Universidad Privada Sergio Bernal; 2017.
45. Blacido T. Gestión del talento humano y el desempeño laboral del personal de enfermería en un hospital nacional en el Callao, 2021. [Tesis de maestría]. Lima-Perú: Universidad César Vallejo; 2021.

## ANEXOS

### Anexo 1: Matriz de consistencia

FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	DISEÑO METODOLOGICO
<b>PROBLEMA GENERAL</b>	<b>OBJETIVO GENERAL</b>	<b>HIPÓTESIS GENERAL</b>	Variable 1: Síndrome de Burnout	<b>TIPO DE INVESTIGACIÓN:</b>
¿Cuál es la relación entre el síndrome de burnout y el desempeño laboral en tiempos de pandemia covid-19 del personal de enfermería en un Hospital de Villa María del Triunfo - 2022?	Establecer la relación entre el síndrome de burnout y el desempeño laboral en tiempos de pandemia covid-19 del personal de enfermería en un Hospital de Villa María del Triunfo - 2022.	Existe relación significativa entre el síndrome de burnout y el desempeño laboral en tiempos de pandemia Covid-19 del personal de enfermería en un Hospital de Villa María del Triunfo – 2022.	<b>Dimensiones</b>	Básico
<b>PROBLEMAS ESPECÍFICOS</b>	<b>OBJETIVOS ESPECÍFICOS</b>	<b>HIPÓTESIS ESPECIFICAS</b>	Agotamiento emocional	Cuantitativo
			Despersonalización	Observacional –Corte
			Realización personal	Transversal
¿Cuál es la relación entre el agotamiento emocional y el desempeño laboral en tiempos de pandemia covid-19 del personal de enfermería en un Hospital de Villa María del	Determinar la relación entre el agotamiento emocional y el desempeño laboral en tiempos de pandemia covid-19 del personal de enfermería en un Hospital de Villa María del	Existe relación significativa entre el agotamiento emocional y el desempeño laboral en tiempos de pandemia Covid-19 del personal de enfermería en un Hospital de Villa María del	Variable 2: Desempeño	Nivel: relacional.
				<b>POBLACIÓN Y MUESTRA:</b>



Triunfo - 2022?	Triunfo – 2022.	Triunfo – 2022.	laboral	
¿Cuál es la relación entre la despersonalización y el desempeño laboral en tiempos de pandemia covid-19 del personal de enfermería en un Hospital de Villa María del Triunfo - 2022?	Identificar la relación entre la despersonalización y el desempeño laboral en tiempos de pandemia covid-19 del personal de enfermería en un Hospital de Villa María del Triunfo – 2022.	Existe relación significativa entre la despersonalización y el desempeño laboral en tiempos de pandemia Covid-19 del personal de enfermería en un Hospital de Villa María del Triunfo – 2022.		<p><b>Población:</b> 83 personal de enfermería</p> <p><b>Muestra:</b> 78 personal de enfermería</p> <p><b>Muestreo:</b> No Probabilístico</p> <p><b>TÉCNICA:</b> Encuesta: -MBI (maslash y Jackson)  - Desempeño Laboral ( Blacido –Blacido)</p>
¿Cuál es la relación entre la realización personal y el desempeño laboral en tiempos de pandemia covid-19 del personal de enfermería en un Hospital de Villa María del Triunfo - 2022?	Determinar la relación entre la realización personal y el desempeño laboral en tiempos de pandemia covid-19 del personal de enfermería en un Hospital de Villa María del Triunfo – 2022.	Existe relación significativa entre la realización personal y el desempeño laboral en tiempos de pandemia Covid-19 del personal de enfermería en un Hospital de Villa María del Triunfo – 2022	Desempeño de tarea	
			Desempeño contextual	
			Desempeño organizacional	

## Anexo 2: Instrumentos

### MASLACH BURNOUT INVENTORY- STUDENT SURVEY ([MBI-SS])

Se está realizando una encuesta para determinar la relación entre el síndrome de burnout y desempeño laboral en tiempos de pandemia covid-19 del personal de enfermería; por lo que se agradece, leer cada uno de los enunciados y marcar con una (x), la alternativa que considere sea el caso. (Responda con toda confianza, puesto que se garantiza una total reserva de sus apreciaciones).

	0 Nunca / Ninguna vez	1 Casi nunca/ Pocas veces al año	2 Algunas Veces / Una vez al mes o menos	3 Regular mente / Pocas veces al mes	4 Bastantes Veces / Una vez por semana	5 Casi siempre / Pocas veces por semana	6 Siempre / Todos los días
1. Me siento agotado por mi Trabajo							
2. Me siento agotado al final de la jornada de trabajo.							
3. Me siento cansado cuando me levanto por la mañana y tengo que hacer frente a otro día de trabajo.							
4. Fácilmente entiendo cómo se siente una persona							
5. Creo que trato a las personas como si fuesen objetos impersonales.							
6. Trabajar todo el día con mucha gente me supone un esfuerzo.							
7. Trato eficazmente los problemas de las personas.							
8. Siento que mi trabajo me está desgastando.							
9. Creo que estoy influyendo positivamente con mi trabajo en la vida de los demás							
10. Me he vuelto más insensible con la gente desde que ejerzo esta profesión							
11. Me preocupa el hecho de que este trabajo me esté endureciendo emocionalmente.							
12. Me siento muy activo-							
13. Me siento frustrado con mi trabajo.							
14. Creo que estoy trabajando demasiado.							

15. No me preocupa lo que le ocurra a las personas.							
16. Trabajar directamente con personas me produce estrés							
17. Fácilmente puedo crear una atmosfera relajada con las personas a las que yo doy servicio.							
18. Me siento motivado después de trabajar en contacto con otras personas.							
19. He conseguido muchas cosas útiles con mi profesión.							
20. Siento que ya no puedo más.							
21. En mi trabajo trato los problemas que se presentan con mucha calma.							
22. Creo que las personas que trato me culpan de algunos de sus problemas.							

## Desempeño laboral

1 = Totalmente en desacuerdo. 2 = En desacuerdo. 3 = Ni de acuerdo ni en desacuerdo. 4

= De acuerdo. 5 = Totalmente de acuerdo.

<b>Desempeño de tarea</b>	La ubicación actual de acuerdo a su perfil ha mejorado su desempeño en el área de trabajo.	1	2	3	4	5
	La capacitación recibida ha mejorado sus conocimientos en el cargo actual.	1	2	3	4	5
	La evaluación del desempeño ha mejorado la organización y ejecución de sus actividades de acuerdo al plan de trabajo.	1	2	3	4	5
	Los incentivos recibidos (monetarios o no monetarios) han mejorado el cumplimiento de sus actividades.					
<b>Desempeño Contextual</b>	La ubicación actual de acuerdo a su perfil ha mejorado su compromiso con la institución.	1	2	3	4	5
	La capacitación recibida ha mejorado su iniciativa en el área de trabajo.	1	2	3	4	5
	La evaluación del desempeño ha mejorado su colaboración y articulación con los compañeros de trabajo.	1	2	3	4	5
	Los incentivos recibidos (monetarios o no monetarios) han mejorado su identificación con la institución.	1	2	3	4	5
<b>Desempeño Organizacional</b>	La ubicación actual de acuerdo a su perfil ha mejorado su responsabilidad con los objetivos de la institución.	1	2	3	4	5
	La capacitación recibida ha mejorado la calidad en la ejecución de sus actividades.	1	2	3	4	5
	La evaluación del desempeño ha mejorado la asistencia al trabajo y uso eficiente del tiempo.	1	2	3	4	5
	Los incentivos recibidos (monetarios o no monetarios) han mejorado su rendimiento laboral de forma voluntaria.	1	2	3	4	5

### Anexo3: Formato de consentimiento informado

## CONSENTIMIENTO INFORMADO

---

### CONSENTIMIENTO INFORMADO PARA PARTICIPAR EN UN ESTUDIO DE INVESTIGACIÓN

<b>Título del estudio :</b>	<b>SÍNDROME DE BURNOUT Y DESEMPEÑO LABORAL EN TIEMPOS DE PANDEMIA COVID-19 DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA EN UN HOSPITAL DE VILLA MARIA DEL TRIUNFO - 2022</b>
<b>Investigador (a) :</b>	<b>GASPAR VIVAS, EDITH GIOVANNA</b>

---

#### **Propósito del estudio:**

Lo estamos invitando a participar en una investigación para establecer la relación entre el síndrome de burnout y el desempeño laboral en tiempos de pandemia covid-19 del personal de enfermería en un Hospital de Villa María del Triunfo - 2022.

#### **Procedimientos:**

Si decide participar en este estudio se realizará lo siguiente:

1. Se le aplicará un cuestionario para evaluar el síndrome de burnout.
2. Se le aplicará una escala para identificar el desempeño laboral.

#### **Riesgos:**

Los riesgos o inconvenientes que pudiesen acontecer, tras la participación son mínimos, ya que no se afectará la integridad física, psicológica o moral del personal de enfermería; sin embargo, alguna de las preguntas puede causar incomodidad por investigar acontecimientos del desarrollo profesional, lo cual será resguardado, no consignando sus nombres y apellidos.

#### **Beneficios:**

No habrá ningún beneficio para los participantes, solo aportará información sobre las condiciones de trabajo que generan alteraciones en su labor.

#### **Costos y compensación**

No deberá pagar nada por participar en el estudio. Igualmente, no recibirá ningún incentivo económico ni de otra índole, solo una compensación por gastos de transporte y/o un refrigerio por el tiempo brindado.

#### **Confidencialidad:**

Se guardará su información con códigos y no con nombres. Si los resultados de este seguimiento son publicados, no se mostrará ninguna información que permita la identificación de las personas que participaron en este estudio.

#### **Derechos del participante:**

Si decide participar en el estudio, puede retirarse de éste en cualquier momento, o no participar en una parte del estudio sin daño alguno. Si tiene alguna duda adicional, por favor pregunte al investigador responsable GASPAR VIVAS, EDITH GIOVANNA, al teléfono 994486012.

Una copia de este consentimiento informado le será entregada.

#### **DECLARACIÓN Y/O CONSENTIMIENTO**

Acepto voluntariamente participar en este estudio, comprendo de las actividades en las que participaré si decido ingresar al estudio, también entiendo que puedo decidir no participar y que puedo retirarme del estudio en cualquier momento.

---

**Nombres y Apellidos  
Participante**

---

**Fecha y Hora**

---

**Nombres y Apellidos  
Investigador**

---

**Fecha y Hora**

#### **Anexo 4: Autorización de aplicación del instrumento**





N°	Desempeño Laboral												V1	D1	D2	D3
	Desempeño de tarea				Desempeño contextual				Desempeño organizacional							
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12				
1	1	0	1	1	0	0	1	1	0	0	1	0	6	3	2	1
2	1	0	1	1	0	1	1	0	0	1	1	0	6	3	2	2
3	1	0	1	1	1	1	0	0	1	1	0	0	6	3	2	2
4	1	0	1	1	1	1	1	0	1	1	0	0	7	3	3	2
5	1	0	1	1	0	1	0	0	0	1	1	0	7	3	1	2
6	1	0	1	1	1	1	0	0	1	1	0	0	7	3	2	2
7	1	0	1	1	1	1	0	0	1	1	0	0	7	3	2	2
8	1	0	1	1	0	0	1	1	0	1	0	1	8	3	2	2
9	1	0	1	1	0	1	1	0	1	1	1	0	8	3	2	3
10	1	0	1	1	1	1	1	0	1	0	1	0	8	3	3	2
11	1	0	1	1	1	1	1	0	1	1	0	0	8	3	3	2
12	1	0	1	1	1	1	1	0	1	1	0	0	8	3	3	2
13	1	0	1	1	1	1	0	0	1	1	1	0	8	3	2	3
14	1	0	1	1	1	1	1	0	1	1	1	0	9	3	3	3
15	1	0	1	1	0	1	0	1	1	1	1	1	9	3	2	4
16	1	0	1	1	1	0	1	1	1	0	0	1	9	3	3	2
17	1	0	1	1	1	1	1	0	1	1	1	0	9	3	3	3
18	1	0	1	1	1	0	0	1	1	0	1	1	9	3	2	3
19	1	0	1	1	1	1	1	0	1	1	1	0	9	3	3	3
20	1	0	1	1	1	1	1	0	1	1	1	0	9	3	3	3
21	1	0	1	1	1	1	1	0	1	1	1	0	9	3	3	3
22	1	0	1	1	1	1	1	0	1	1	1	0	9	3	3	3
23	1	0	1	1	1	1	1	0	1	1	1	0	9	3	3	3
24	1	0	1	1	1	1	1	0	1	1	1	0	10	3	3	3
25	1	0	1	1	1	1	1	0	1	1	1	0	10	3	3	3
26	1	0	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	10	3	3	4
27	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	11	3	4	4
28	1	0	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	11	3	3	4
29	1	0	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	11	3	3	4
30	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	11	3	4	4
31	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	11	3	4	4
32	1	0	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	11	3	3	4
33	1	0	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	11	3	3	4
34	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	12	3	4	4
35	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	12	3	4	4
36	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	12	3	4	4
37	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	12	3	4	4
38	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	12	3	4	4
39	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	12	3	4	4
40	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	12	3	4	4
41	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	12	3	4	4
42	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	12	3	4	4
43	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	12	3	4	4
44	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	12	3	4	4
45	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	12	3	4	4
46	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	12	3	4	4
47	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	12	3	4	4
48	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	12	3	4	4
49	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	12	3	4	4
50	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	12	3	4	4
51	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	12	3	4	4
52	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	12	3	4	4
53	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	12	3	4	4
54	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	12	3	4	4
55	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	12	3	4	4
56	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	12	3	4	4
57	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	12	3	4	4
58	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	12	3	4	4
59	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	12	3	4	4
60	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	12	3	4	4
61	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	12	3	4	4
62	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	12	3	4	4
63	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	12	3	4	4
64	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	12	3	4	4
65	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	12	3	4	4
66	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	12	3	4	4
67	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	12	3	4	4
68	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	12	3	4	4
69	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	12	3	4	4
70	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	12	3	4	4
71	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	12	3	4	4
72	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	12	3	4	4
73	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	12	3	4	4
74	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	12	3	4	4
75	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	12	3	4	4
76	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	12	3	4	4
77	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	12	3	4	4
78	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	12	3	4	4

**Anexo 6: Informe del asesor de TURNITIN**