

**UNIVERSIDAD PERUANA UNIÓN**

**ESCUELA DE POSGRADO**

**Unidad de Posgrado de Ciencias de la Salud**



**Desgaste emocional y desempeño laboral del profesional de enfermería en el servicio de emergencia de un Hospital II – E-  
Juanjuí- “MC Luis Izquierdo Vásquez”- Perú, 2024**

**Trabajo académico**

Presentado para obtener el Título de Segunda Especialidad Profesional de

Enfermería: Emergencias y desastres

**Autor:**

Jimenez Martel Mercedes

**Asesor:**

Mg. Katherine Mescua Fasanando

Lima, agosto 2024

# DECLARACIÓN JURADA DE AUDITORIA DEL TRABAJO

## ACADEMICO

Yo Mg, Katherine Mescua Fasanando docente de la Unidad de Posgrado de Ciencias de la Salud, Escuela de Posgrado de la Universidad Peruana Unión.

DECLARO:

Que la presente investigación titulada: **“Desgaste emocional y desempeño laboral del profesional de enfermería en el servicio de emergencia de un Hospital II – E-Juanjuí-“MC Luis Izquierdo Vásquez”- Perú, 2024”** de los autores Mercedes Jiménez Martel, tiene un índice de similitud de 18% verificable en el informe del programa Turnitin, y fue realizada en la Universidad Peruana Unión bajo mi dirección.

Y estando de acuerdo, firmo la presente declaración en la ciudad de Lima, a los 08 días del agosto del año 2024.



Mg. Katherine Mescua Fasanando

**“Desgaste emocional y desempeño laboral del profesional de enfermería en el  
servicio de emergencia de un Hospital II – E- Juanjuí-“MC Luis Izquierdo  
Vásquez”- Perú, 2024”**

## **TRABAJO DE ACADÉMICO**

Presentado para optar el Título de Segunda Especialidad  
Profesional de Emergencias y Desastres



---

Mg. Ana Fabry Casildo Bedón

Dictaminador

Lima, 09 de Agosto de 2024

## INDICE

|  |    |
|--|----|
| RESUMEN .....                                | 7  |
| Capitulo I. ....                             | 8  |
| Planteamiento del problema.....              | 8  |
| Identificación del problema .....            | 8  |
| Formulación del problema .....               | 10 |
| <i>Problema General</i> .....                | 10 |
| <i>Problemas específicos</i> .....           | 11 |
| Objetivos de la investigación .....          | 11 |
| <i>Objetivo general</i> .....                | 11 |
| <i>Objetivos específicos</i> .....           | 11 |
| Justificación .....                          | 12 |
| <i>Justificación teórica</i> .....           | 12 |
| <i>Justificación metodológica</i> .....      | 12 |
| <i>Justificación practica y social</i> ..... | 12 |
| <i>Presuposición filosófica</i> .....        | 13 |
| Capitulo II .....                            | 14 |
| Desarrollo de las Perspectivas Teóricas..... | 14 |
| Antecedentes de la Investigación .....       | 14 |

|   |    |
|---|----|
| <i>Antecedentes Internacionales</i> .....             | 14 |
| <i>Antecedentes Nacionales</i> .....                  | 16 |
| Marco Conceptual.....                                 | 16 |
| Bases Teóricas .....                                  | 25 |
| Definición de Términos .....                          | 26 |
| Capitulo III.....                                     | 28 |
| Metodología .....                                     | 28 |
| Población y muestra.....                              | 28 |
| Criterios de inclusión y exclusión.....               | 29 |
| Tipo y diseño de investigación .....                  | 30 |
| Formulación de hipótesis .....                        | 30 |
| Identificación de variables .....                     | 31 |
| Operacionalización de variables .....                 | 32 |
| Técnicas e instrumentos de recolección de datos ..... | 33 |
| Validez y confiabilidad.....                          | 34 |
| Proceso de recolección de datos .....                 | 34 |
| Procesamiento y análisis de datos.....                | 34 |
| Consideraciones Éticas .....                          | 35 |
| Capitulo IV.....                                      | 37 |
| Administración de Proyecto de Investigación .....     | 37 |

|                               |    |
|-------------------------------|----|
| Cronograma de ejecución ..... | 37 |
| Presupuesto .....             | 38 |
| REFERENCIAS.....              | 39 |

## RESUMEN

El presente estudio tiene como principal objetivo determinar la relación entre el desgaste emocional y el desempeño laboral del personal de enfermería en el servicio de emergencia. Por lo que utiliza el método cuantitativo y un diseño no experimental de tipo correlacional, con un enfoque transversal, la muestra estará conformada por 30 enfermeros del área de emergencia del Hospital II-E-Juanjui “MC Luis Izquierdo Vásquez”, el muestreo que se utiliza es de tipo no probabilístico y como técnica de selección de participantes se utiliza el tipo censal.

Se utilizará para la recolección de datos los siguientes cuestionarios: “Cuestionario Maslach Burnout Inventory (MBI)” y "Cuestionario del Desempeño Laboral" de Graciela LLagas, la validez de los instrumentos fue por 5 jueces expertos, contando con la participación de especialistas en el área y en metodología, donde el valor de la V de Aiken fue igual 1; asimismo, para evaluar la consistencia interna de los instrumentos utilizados, se realizaron pruebas de validación previas mediante el Alfa de Cronbach donde los valores alcanzados fueron de 0,933 y 0.915 en el mismo orden de las variables.

***Palabras clave: desgaste emocional, desempeño laboral, enfermeros de emergencia.***

## **Capítulo I.**

### **Planteamiento del problema**

#### **Identificación del problema**

El desgaste emocional es un fenómeno prevalente entre los profesionales de enfermería, quienes a menudo enfrentan altos niveles de estrés y demandas laborales exigentes. Además, estos desafíos incluyen largas horas de trabajo, la necesidad de tomar decisiones rápidas y críticas, y la constante exposición a situaciones emocionalmente intensas, como el sufrimiento y la muerte de los pacientes. Es por ello que a medida que el agotamiento emocional incrementa, se observan efectos negativos en la calidad del cuidado proporcionado, dado que los enfermeros pueden volverse menos atentos y cometer más errores.

El desgaste emocional en los enfermeros desde las evidencias internacionales, en China, Poku et al. (2020) determinaron que el 80% de enfermeros presentaron indicativos altos de desgaste emocional, esto debido a un ambiente no saludable, con sobrecarga de trabajo, se tiene una alta demanda de pacientes y una escasa cantidad de enfermeros y la insolvencia de material médico, además refieren que cualquier cultural laboral que no brinde atención y apoyo a su personal tiene como consecuencia el desgaste emocional en sus miembros.

En Corea, existe en un estudio reportado que 18.94% de los enfermeros presentaban estrés relacionado a niveles altos de desgaste emocional, mientras que con respecto a factores sociodemográficos encontraron que el 35.7% de enfermeros casados presentaban niveles altos de desgaste emocional, esto debido a que la responsabilidad familiar era mayor y entraba en conflicto con el desempeño de su trabajo (Choi et al., 2018).

En Ecuador Moncada et al. (2021) nos muestra que encontraron que debido a la crisis mundial provocada por la Covid-19, el 26% de los enfermeros evaluados en su estudio

presentaban desgaste emocional, además el 32% referían que era debido a la presión profesional a los que estaban sometidos diariamente.

En Colombia un estudio demostró que el 40% de los enfermeros evaluados tenían un buen desempeño laboral esto con relación a puntajes altos de satisfacción de trabajar como enfermeros (Méndez y Botero,2019).

Herdoiza (2020) realizó un estudio en Ecuador, por lo que evaluó a 131 enfermeros del Hospital General IEISS, en donde determinó que el desempeño laboral de los trabajadores estaba relacionado de manera positiva con el comportamiento organizacional.

En el Perú, Alegre et al. (2019) aplicaron una investigación en un Hospital General del Seguro Social de Salud en Lima, donde observó que de las 150 enfermeras encuestadas 64 del personal nombrado presentaron mayor desgaste emocional, siendo el personal fijo el que más predispone a desarrollar desgaste emocional debido a factores laborales.

Además, en Puno Carranza et al. (2021) encontraron referente al desempeño laboral de los encuestados es influido por carga laboral y el malestar psicológico, esto a partir de que el sentirse sobrecargado de responsabilidades y tensiones por atender a pacientes produce en el personal desesperación, intranquilidad y desconcentración lo que disminuye su desempeño laboral.

Además en Lima, Campos et al. (2019) refieren el 55.2% de los evaluados presentaban niveles moderados de desempeño laboral, esto debido al tipo de contrato y la estabilidad que esto les proporcionaba, además determinaron que otro factor como la rotación de puestos provocado por la escasez de personal para un servicio específico, sin consideraciones personales ni económicas afecta el desempeño laboral de una parte de los trabajadores sin embargo otra parte

expresa que la rotación es un factor que contribuye al crecimiento profesional, esta ambivalencia se debe a que el cuestionario que utilizaron se basa en la subjetividad de los encuestados.

Ante lo antes mencionado Lauracio & Lauracio (2020) refieren que los trabajadores de la salud se encuentran en una posición especialmente vulnerable frente a los desencadenantes del desgaste emocional, esta condición tiende a afectar su desempeño laboral así mismo la calidad de la atención que brindan, consecuentemente esto nos lleva a reclamaciones frecuentes interpuestas por las personas aseguradas, especialmente enfocado al nivel uno referente a la atención del sistema de salud.

En el hospital de estudio ubicado en la ciudad de Juanjuí, se ha evidenciado según el Reporte Estadístico de atenciones del servicio de emergencia correspondiente a los años 2022- 2023, una cantidad elevada de afluencia por turno, llevando a un significativo desgaste emocional en el personal de enfermería. Por otro lado, se ha observado la insuficiencia de materiales médicos para los pacientes. Además, según el informe estadístico de asistencias (2023), existe un rol de turnos cargado por ausencias y permisos en los profesionales de enfermería, frente a ello se puede sumar la referencia de contratos inestables, agrava esta situación, afectando el desempeño laboral y la calidad de atención brindada. Las exigencias administrativas y la falta de personal capacitado son factores clave en esta problemática. Según lo antes mencionado se plantea la siguiente interrogante.

## **Formulación del problema**

### ***Problema General***

¿Existe relación del desgaste emocional y el desempeño laboral del personal de enfermería en el servicio de emergencia del Hospital II-E Juanjuí “MC Luis Izquierdo Vásquez” - Perú 2024?

### ***Problemas específicos***

¿Existe relación entre la realización personal y el desempeño laboral del personal de enfermería en el servicio de emergencia del Hospital II-E Juanjuí “MC Luis Izquierdo Vásquez”- Perú, 2024?

¿Existe relación entre el agotamiento emocional y el desempeño laboral del personal de enfermería en el servicio de emergencia del Hospital II-E Juanjuí “MC Luis Izquierdo Vásquez”- Perú, 2024?

¿Existe relación entre despersonalización en el desempeño laboral del personal de enfermería en el servicio de emergencia del Hospital II-E Juanjuí “MC Luis Izquierdo Vásquez”- Perú, 2024?

### **Objetivos de la investigación**

#### ***Objetivo general.***

Determinar la relación entre el desgaste emocional y el desempeño laboral del personal de enfermería en el servicio de emergencia del Hospital II-E Juanjuí “MC Luis Izquierdo Vásquez”- Perú, 2024.

#### ***Objetivos específicos.***

Identificar la relación entre la realización personal y el desempeño laboral del personal de enfermería en el servicio de emergencia del Hospital II-E Juanjuí “MC Luis Izquierdo Vásquez”- Perú, 2024.

Identificar la relación entre el agotamiento emocional y el desempeño laboral del personal de enfermería en el servicio de emergencia del Hospital II-E Juanjuí “MC Luis Izquierdo Vásquez”- Perú, 2024.

Identificar la relación entre la despersonalización y el desempeño laboral del personal de enfermería en el servicio de emergencia del Hospital II-E Juanjui “MC Luis Izquierdo Vásquez”- Perú, 2024.

## **Justificación**

### ***Justificación teórica***

La investigación permitiría evaluar empíricamente la relación entre variables y ver si existe una asociación significativa entre ambas variables. Esto podría tener implicaciones importantes para la identificación de factores que contribuyen al desgaste emocional y la promoción de entornos de trabajo más saludables para los enfermeros, lo que a su vez podría mejorar la calidad de la atención médica y la seguridad del paciente. Así mismo se contribuirá con el conocimiento existente actualizado sobre la temática.

### ***Justificación metodológica***

En la presente investigación se utilizarían herramientas y métodos rigurosos para la recolección y análisis de datos. Así mismo, presenta instrumentos validados y confiables para investigaciones con propósitos similares.

### ***Justificación práctica y social***

Los enfermeros son esenciales en la atención médica, pero el desgaste emocional puede afectar su desempeño y la calidad de la atención. En ese sentido investigar esta relación puede tener importantes implicaciones prácticas y sociales, ayudando a diseñar intervenciones para prevenir el desgaste emocional y fortalecer el desempeño de los enfermeros.

### ***Presuposición filosófica***

Mateo 25:40 dice: "En verdad les digo que todo lo que hicieron por uno de mis hermanos más pequeños, lo hicieron por mí". Esto significa que debemos tratar a todas las personas con amor y respeto, y servir a los demás es una forma importante de mostrar nuestro amor por Dios. Además, el servicio a los demás es una forma de llevar a cabo la misión de Jesús en la Tierra y difundir el mensaje del evangelio.

Sin embargo, el desgaste emocional puede afectar la capacidad de los enfermeros para brindar atención de calidad, lo que a su vez puede afectar la misión y el llamado de servir a los demás. Por lo tanto, una investigación que evalúe la relación entre el desgaste emocional y el desempeño laboral de los enfermeros podría ser vista como una forma de entender cómo la salud emocional de los trabajadores de la salud puede impactar su capacidad para cumplir con su llamado a servir a los demás.

## Capítulo II

### Desarrollo de las Perspectivas Teóricas

#### Antecedentes de la Investigación

##### *Antecedentes Internacionales*

Vidotti et al. (2018) en Brasil analizaron los factores asociados al síndrome de Burnout según el turno de trabajado del equipo de enfermería, para la cual usaron una muestra de 502 trabajadores, para lo cual utilizaron 2 instrumentos, trabajaron con el método de estadística descriptiva y regresión logística binaria múltiple, en cuanto a los resultados encontrados fueron que los niveles altos de síndrome de Burnout se presentaban más en trabajadores de enfermería que laboraban en el turno diurno (53.76%), además se encontró que los factores asociados con las dimensiones del síndrome de Burnout incluían una alta demanda laboral, bajo control sobre su trabajo, escasa colaboración social, insatisfacción en cuanto al sueño y los recursos financieros, concluyeron que los factores psicosociales y del entorno laboral, enfocándolo aparte la falta de apoyo social, estaban relacionados con las diferentes dimensiones del síndrome en los trabajadores de enfermería, independientemente del turno en el que trabajaran.

Galletta et al. (2019) en Italia elaboraron una investigación cuyo propósito fue encontrar la relación entre el conflicto trabajo- familia y el agotamiento emocional en enfermeras, el cual conto con una muestra de 647 trabajadores, utilizaron el método de investigación multinivel, para lo cual utilizaron 2 instrumentos, los resultados obtenidos mediante un análisis de regresión simple reveló que el conflicto trabajo-familia estaba asociado con el agotamiento emocional tanto en niveles bajos ( $\gamma = .75, p < .01$ ) como en niveles altos de apoyo colectivo (AC) ( $\gamma = .49, p < .01$ ), ante esto concluyeron que un alto nivel de conflicto trabajo-familia no es tan problemático cuando las enfermeras tienen un bajo nivel de agotamiento emocional.

Amarat et al. (2019) en Turquía realizaron un estudio cuya intención fue determinar El rol intermedio de la alienación del trabajo en el efecto de la soledad en el trabajo sobre el desempeño laboral en 138 enfermeras, utilizaron el método estadístico descriptivo, el análisis de correlación de Pearson y el modelo macro PROCESS 4 en el análisis de regresión, por lo que utilizaron 2 instrumentos y los resultados obtenidos fueron que la soledad en el lugar de trabajo tiene un efecto negativo sobre el desempeño laboral, concluyeron que la falta de compañía y el sentimiento de alienación laboral entre las enfermeras resulta en una reducción de su desempeño laboral.

Ruiz (2021) en España busco investigar el grado en que los profesionales de la salud muestran los síntomas característicos del síndrome de burnout durante la segunda ola de contagios por SARS-CoV-2, utilizaron una muestra de 94 profesionales. Se utilizó el Inventario de Burnout (MBI) para evaluar los niveles de burnout. Los datos analizados nos muestran un elevado nivel de agotamiento emocional en la muestra siendo este 61.5%, esencialmente entre aquellas personas con nivel de estudio superior en el área sanitaria nos indican una que hay una déficit en cuanto a medidas de cuidado adecuadas frente a la COVID-19. Además, más del 40% mostraron un alto grado de despersonalización. Por último, un 33% de las personas colaboradoras mostraron que hay un bajo nivel referente a la autorrealización laboral, concluyendo respecto a la muestra de profesionales de la salud que participaron en este estudio muestra niveles elevados de cansancio emocional, en cuanto a despersonalización se tuno un nivel intermedio y en lo que es realización personal un nivel medio.

### *Antecedentes Nacionales*

Cercado (2020) busco examinar “la relación entre la satisfacción laboral y el síndrome de burnout en los enfermeros del servicio de emergencia del Hospital Nacional arzobispo Loayza en 2019”. La investigación estuvo enmarcada en un diseño experimental, transversal y un corte correlacional. En cuan a la población fueron 97 enfermeros que trabajaban en el área de emergencia. Para la recolección de datos nos afianzamos de la encuesta consecuentemente se aplicaron dos cuestionarios, los resultados obtenidos mostraron a los enfermeros del servicio de emergencia un nivel bajo de síndrome de burnout siendo porcentualmente un 84,8%, por otro lado se obtuvo un 15,2% de nivel medio de síndrome de burnout. Fue fallida la búsqueda de casos de alto síndrome de burnout en esta muestra, concluyendo así, que no se encontró una relación estadísticamente significativa para el nivel de satisfacción laboral y el síndrome de burnout en los enfermeros del servicio de emergencia.

Celis D. (2020), investigo “Síndrome de Burnout y su relación con el desempeño laboral del profesional asistencial del Hospital Distrital Santa Isabel del distrito del Porvenir, 2019”. El objetivo fue investigar la conexión entre el Síndrome de Burnout y el rendimiento laboral de los profesionales de la salud. Se empleó un enfoque cuantitativo con un diseño correlacional, utilizando una muestra de 95 profesionales. Se utilizó el Maslach Burnout Inventory (MBI) como herramienta de recolección de datos. Los resultados indicaron que el 52.6% de los trabajadores presentaban un alto nivel de Síndrome de Burnout, mientras que el 71.6% mostraba baja satisfacción laboral. En cuanto a la dimensión de realización del Síndrome de Burnout, el 52.6% de aquellos con niveles altos mostraron un bajo desempeño laboral. Se concluyó que existe una relación entre el Síndrome de Burnout y el rendimiento laboral de los profesionales de la salud.

Lauracio y Lauracio (2020) En Puno, Perú, buscaron determinar la relación entre el síndrome de Burnout y el desempeño laboral en el personal de salud, fue de diseño descriptivo-correlacional y la muestra incluyó a todos los colaboradores del centro de salud. Se utilizaron dos instrumentos. Los resultados mostraron un promedio de 7.09 en la escala del síndrome de Burnout en un rango de 1 a 10 (con una desviación estándar de 2.32), y un promedio de 35.71 en la escala del desempeño laboral en un rango de 0 a 40 (con una desviación estándar de 0.81). En resumen, se determinó que el nivel de Síndrome de Burnout era moderado, el rendimiento laboral era alto y no se encontró una relación clara entre el Síndrome de Burnout y el desempeño laboral en el personal de salud.

Altamirano O. (2021), en su estudio “Síndrome de Burnout y desempeño laboral en enfermeras del servicio de emergencia de un hospital público III-1. Lima 2019”, El propósito fue investigar la relación entre los niveles de Síndrome de Burnout y el rendimiento laboral en enfermeras. Se empleó una metodología inductiva con un diseño correlacional, utilizando un cuestionario como instrumento para recolectar datos. La muestra consistió en 81 enfermeras. Entre los hallazgos principales, se observó que las dimensiones con mayores niveles de Síndrome de Burnout fueron el agotamiento con un 86.4%, la despersonalización con un 81.5%, y la realización personal con un 81.5%. Se identificó una relación inversa moderada entre el Síndrome de Burnout y el desempeño laboral, con un coeficiente Rho de -0.787.

Ccoscco A. (2021), investigo el “Síndrome de Burnout y desempeño laboral del personal de enfermería en una clínica privada, Lima, 2020”. El objetivo fue investigar la relación entre el Síndrome de Burnout y el rendimiento laboral del personal de enfermería. Se utilizó una metodología cuantitativa con un diseño correlacional no experimental. La muestra consistió en 90 enfermeros. Los principales hallazgos indicaron que el 73% de los profesionales mostraron un nivel medio de agotamiento, un 82% reportaron un nivel alto de despersonalización, y el 94% presentaron un nivel alto en la dimensión de realización personal. Se encontró una correlación de Spearman  $Rho = -0.71$  y  $p = 0.00$ , lo que llevó a concluir que hay una relación entre el Síndrome de Burnout y el desempeño laboral del personal de enfermería.

Rivera D. y Martínez M. (2021), reportaron en su manuscrito “Síndrome de Burnout y el desempeño laboral en el personal de enfermería del servicio de emergencia del Hospital María Auxiliadora, 2021”, El propósito fue investigar la relación entre el Síndrome de Burnout y el rendimiento laboral. El estudio se llevó a cabo con un enfoque básico, utilizando un diseño correlacional no experimental de tipo transversal. La muestra estuvo compuesta por 65 enfermeros, y se utilizó un cuestionario como instrumento para la recolección de datos. Los resultados indicaron, con una correlación de Spearman de  $-0.66$  y un valor de  $p = 0.00$ , que existe una relación inversa entre el Síndrome de Burnout y el desempeño laboral. En otras palabras, a medida que aumenta el nivel de Síndrome de Burnout, disminuye el desempeño laboral del personal de enfermería.

Pérez et al. (2022) buscaron describir la relación entre el síndrome de burnout y el desempeño laboral del personal de enfermería en el Hospital Regional III Honorio Delgado de Arequipa en 2021. Se utilizó un enfoque cuantitativo con un diseño no experimental y corte transversal. La muestra consistió en 192 profesionales de enfermería que completaron encuestas utilizando el Inventario de Maslach y Jackson para evaluar el síndrome de burnout, y el Inventario del Instrumento de Graciela Llagas para medir el desempeño laboral. Los resultados mostraron que el 48,4% de los participantes presentaban un nivel medio de síndrome de burnout, mientras que el 35,9% tenía un nivel bajo y el 15,6% mostraba un nivel alto. En cuanto al desempeño laboral, el 50% obtuvo un nivel regular, el 39,6% fue considerado eficiente y el 10,4% tuvo un nivel deficiente. En conclusión, se encontró una relación entre el síndrome de burnout y el desempeño laboral en las enfermeras.

#### ***Antecedentes Regionales o locales***

Shapiama G y Gonzalez N. (2022) El objetivo de la investigación fue analizar la relación entre el Síndrome de Burnout y el desempeño laboral de las enfermeras en el Hospital Santa Gema entre enero y junio de 2022. Se utilizó un estudio cuantitativo, no experimental y descriptivo correlacional con 53 participantes. Se emplearon el cuestionario Maslach Burnout Inventory (MBI) y una encuesta adaptada de Salgado y Cabal con escala Likert. Los resultados mostraron que la mayoría de las enfermeras son mujeres, tienen entre 31 y 40 años, y han trabajado de 1 a 10 años. La mayoría reporta bajos niveles de despersonalización y agotamiento emocional, y niveles altos de realización personal. Se encontró una relación significativa entre el desempeño de las tareas y la realización personal, con una significancia de  $p=0,165$ , aceptando la hipótesis alternativa.

## **Marco Conceptual**

### **Desgaste emocional**

#### **Definición.**

Maslach y Schaufeli (2018) lo definen como un estado mental en el cual una persona experimenta una serie de cambios tanto físicos como psicológicos. Estos cambios suelen incluir depresión, ansiedad, dificultades para dormir, estrés, insatisfacción laboral e inestabilidad emocional. Estas características tienen un impacto significativo en la vida de la persona y en su entorno cercano.

Además, Sánchez et al. (2022) refieren que existen diversas teorías explicativas sobre el agotamiento emocional, pero la mayoría coincide en que se trata de la respuesta del individuo frente a condiciones adversas que superan sus recursos de adaptación, se considera que el evento estresante debe tener importancia y plantear una cierta dosis de incertidumbre, lo cual desencadena emociones y moviliza las energías del organismo. Por lo tanto, se compone de tres elementos principales: estímulos externos o el entorno, variables moderadoras y la vulnerabilidad individual.

#### **Dimensiones**

**Despersonalización.** Es un fenómeno psicológico en el cual una persona experimenta una desconexión o distanciamiento de su propia identidad, esencia o sentido de sí mismo. Se describe como si se hubiera perdido la conexión con el núcleo central de quién es esa persona (Ocegueda, 2021).

Pehlivanoglu y Civelek (2019) Se menciona que se trata de la falta de emociones y sentimientos en sus interacciones humanas, lo cual se percibe como una respuesta negativa, fría y automática, especialmente hacia sus colegas o las personas que reciben su servicio.

Barreto y Salazar (2021) mencionan que se caracteriza por la aparición de emociones negativas, actitudes cínicas, irritabilidad y tendencia a culpar a los demás.

**Falta de Realización personal.** Durán et al. (2018) la definen como la inclinación de los profesionales a evaluarse de manera negativa, lo cual repercute especialmente en su capacidad para llevar a cabo su trabajo y relacionarse con las personas a las que brindan atención, como clientes y familiares.

Barreto y Salazar (2021) Indican que hay una tendencia a tener una visión desfavorable de uno mismo, lo que puede provocar ansiedad, afectando la concentración, el desempeño académico u otras áreas, y causando insatisfacción con los resultados obtenidos en general.

**El agotamiento emocional.** Se describe como la falta de recursos emocionales y la sensación de incapacidad para ofrecer más a los demás, pudiendo manifestarse tanto a nivel físico como psicológico (Barreto & Salazar, 2021).

Friganoviü et al. (2019) lo describen como una reacción prolongada a situaciones de estrés emocional e interpersonal crónico, lo que implica un estado de agotamiento físico o mental ocasionado por una carga laboral excesiva o por niveles elevados de estrés.

Barreto y Salazar (2021) Se menciona que se caracteriza por experimentar fatiga emocional y física, así como un agotamiento completo de energía y recursos emocionales. De manera similar, el agotamiento emocional implica una reducción de los recursos afectivos, lo que provoca la sensación de no poder seguir ofreciendo más. Este agotamiento se manifiesta mediante síntomas tanto físicos como psicológicos.

## **Desempeño Laboral**

### ***Definición***

Jiménez y Cheverría (2021) Se menciona que el rendimiento laboral está estrechamente ligado al comportamiento de los empleados en las organizaciones. Por lo tanto, el buen desempeño individual de un colaborador tiene un efecto positivo en el liderazgo y la fortaleza de la organización. Por otro lado, según Ruiz et al. (2021), se define como las acciones o conductas que los empleados muestran y que son relevantes para los objetivos de la organización. Estas conductas pueden ser evaluadas en términos de las habilidades individuales y la contribución que cada persona hace a la empresa.

### **Dimensiones**

**Calidad de trabajo.** Se describe como la capacidad del empleado para aumentar la productividad y los beneficios de la organización mediante la mejora de la eficiencia y la efectividad en el logro de metas, fomentando así el desarrollo de la organización (Gil & Gómez, 2020).

Menéndez et al. (2018) consideran que un trabajo o servicio es de calidad cuando las percepciones de los usuarios o clientes cumplen e incluso superan sus expectativas. La prestación de servicios de calidad por parte de las enfermeras está relacionada con diversos aspectos, como las condiciones físicas en las que se realiza el trabajo y la capacidad de los equipos para atender a los pacientes, entre otros.

**Responsabilidad.** Se define como la habilidad para llevar a cabo una actividad específica, lo cual incluye reconocer y aceptar las repercusiones de los acontecimientos, con el

fin de lograr un buen desempeño laboral y desenvolverse eficazmente en el entorno (Benavides, 2021).

Rodríguez y Lechuga (2019) Se menciona que es la habilidad humana para evaluar y comprender las consecuencias de una acción realizada de manera consciente y voluntaria. Por lo tanto, una persona responsable es aquella que actúa con plena conciencia y puede ser responsabilizada por las implicaciones de sus acciones. En este contexto, la responsabilidad se considera una virtud natural en quienes ejercen su libertad.

**Trabajo en Equipo.** Se refiere a la utilización del talento conjunto de cada miembro para alcanzar los objetivos, centrándose en la mejora continua y buscando lograr la máxima calidad y productividad (Ayoví, 2019).

Durán (2018) lo define como la actitud del empleado de trabajar en colaboración con otros compañeros para llevar a cabo las actividades y alcanzar los objetivos comunes. Implica intercambiar información, asumir responsabilidades, resolver dificultades y contribuir al crecimiento y desarrollo conjunto.

**Compromiso organizacional.** Se define como un estado psicológico que describe la conexión entre una persona y una organización, esto implica una relación flexible entre el empleado y la empresa, en la cual ambas partes se benefician mutuamente (Pedraza, 2020).

Anis et al. (2019) refieren que son los comportamientos de lealtad que los empleados demuestran hacia la organización, así como al nivel de interés y preocupación que expresan por sus roles y responsabilidades. Este compromiso se desarrolla cuando los miembros muestran interés y se involucran activamente en el éxito y crecimiento de la organización. Se ha encontrado que el liderazgo transformacional juega un papel significativo en fomentar este compromiso entre los miembros de la organización.

### ***Funciones laborales del enfermero***

Las responsabilidades fundamentales del enfermero(a) incluyen múltiples aspectos. En primer lugar, está el papel crucial de asegurar y promover un entorno seguro para los pacientes, garantizando su bienestar y protección durante la atención médica. Además, los enfermeros también participan activamente en la investigación, influyen las políticas de salud y gestionan tanto la atención al paciente como los sistemas de salud en los que operan. Otro aspecto crucial es proporcionar atención directa a los pacientes, ofreciendo cuidados y apoyo continuo. El objetivo primordial es mejorar la salud del paciente, lo cual implica llevar a cabo todas las actividades necesarias para su bienestar integral. (De Arco & Suarez, 2018).

### ***Componentes***

En primer lugar, el aspecto técnico abarca los elementos integrantes del proceso de prestación de servicios de salud, como los avances científicos y las habilidades de los profesionales. Esto engloba aspectos como la habilidad, competencia profesional, efectividad, continuidad, disponibilidad y aceptabilidad. (Becerra, 2022).

El componente interpersonal se refiere a las relaciones entre el profesional de la salud y el paciente, involucrando el nivel de interacción y comunicación. Su objetivo es crear un ambiente donde haya respeto, confianza, empatía y proporcionar información precisa al paciente (Becerra, 2022).

Finalmente, el componente del entorno se enfoca en las condiciones de confort y bienestar que proporciona el ambiente de atención médica. El objetivo es asegurar que los usuarios de los servicios de salud se sientan cómodos durante su estancia en dicho entorno. (Becerra, 2022).

Es importante destacar que el éxito de las intervenciones de enfermería radica en el equilibrio entre estas dimensiones mencionadas anteriormente. Al recibir a los pacientes, especialmente en áreas críticas como las emergencias, es fundamental brindar un trato amable, educación y proporcionar la orientación adecuada para el manejo de sus dolencias (Becerra, 2022).

## **Bases Teóricas**

### ***Modelo de sistemas de Betty Neuman***

El actual estudio, se enmarca en la teoría desarrollada por Betty Neuman, una destacada pionera en el campo de la salud mental. Su teoría, publicada en 1972, se presenta como un modelo que se centra en los efectos del desgaste emocional en la promoción de la salud. Neuman describe a la persona como un régimen abierto que interactúa con el entorno para facilitar la armonía y el equilibrio entre los ambientes interno y externo (Jara & Pino, 2022).

### ***Teoría del sistema conductual de Dorothy Johnson***

Lima dos Santos et al. (2021) refieren que la Teoría de Johnson considera a la persona como un sistema conductual compuesto por subsistemas interdependientes. El objetivo principal de este sistema es buscar el equilibrio a través de adaptaciones que se realizan para ser eficaz y eficiente, además han identificado los siguientes subsistemas conductuales:

Primero discuten sobre el subsistema de dependencia que fomenta una relación simbiótica entre el individuo y su entorno, dando lugar a resultados como la aprobación, la atención y la ayuda física. El segundo subsistema de ingestión está estrechamente ligado a factores ecológicos, sociales y biológicos, y también se ve afectado por la aceptación de ciertos tipos de dietas en el entorno. El tercer subsistema de eliminación cubre el proceso de expulsión de desechos corporales, incluyendo cuándo y cómo ocurre, y los factores que lo influyen, como la salud, la ideología y el ambiente. El cuarto subsistema sexual se refiere a la función reproductiva y la satisfacción sexual. Incluye

comportamientos como el coqueteo, la elección de pareja y la autopercepción de género. Además, este subsistema se ve influenciado por la percepción del género opuesto y las normas sociales relacionadas con la sexualidad (Lima dos Santos et al., 2021).

El quinto subsistema de agresividad está asociado con la capacidad del individuo para proteger y conservar su núcleo interactivo principal, incluso si esto implica dañar a los demás. Este comportamiento agresivo obedece a los instintos de supervivencia natural y está influenciado por hormonas y neurotransmisores, el sexto subsistema de realización consiste en controlar y desarrollar habilidades propias hasta alcanzar un grado aceptable de superación, ya sea solicitado por el entorno o por uno mismo. Se relaciona estrechamente con las cualidades intelectuales, físicas, mecánicas y sociales, por último, el subsistema de afiliación brinda seguridad a través de la inclusión, la intimidad y el establecimiento de conexiones sociales con grupos como la familia, la comunidad y el mundo en general (Lima dos Santos et al., 2021).

### **Definición de Términos**

**Desgaste emocional:** Es una sensación de cansancio, desilusión y falta de interés hacia la actividad laboral, que se manifiesta principalmente en aquellos que desempeñan profesiones de servicio debido al constante contacto con su trabajo (Ruiz Sastre, 2021).

**Desempeño laboral:** El término hace referencia al rendimiento de las personas que trabajan en una organización, es decir, cómo llevan a cabo sus tareas laborales y cumplen con los requisitos y demandas de la empresa de manera eficiente, eficaz y efectiva. Se espera que los individuos cumplan con sus funciones y alcancen las metas establecidas por la organización, siguiendo los estándares establecidos por la misma (Travesaño, 2020).

**Personal de enfermería:** son los profesionales que tienen una vocación de servicio hacia los demás se dedican a preocuparse, atender y cuidar a los pacientes (Escobar & Cid, 2018).

**Enfermero (a):** Es el encargado de proporcionar atención de salud oportuna, segura, continua y personalizada al paciente, aplicando su juicio profesional (O. De Arco & Suarez, 2018).

## **Capítulo III**

### **Metodología**

#### **Descripción del lugar de ejecución**

El estudio se ejecutará en el hospital II-E Juanjuí MC Luis Izquierdo Vásquez, ubicado en el departamento de San Martín, fue creada en julio de 1962. Actualmente es denominada Hospital II-E Juanjuí “MC Luis Izquierdo Vásquez”.

Cuenta con las unidades productoras de servicios de salud, consultorios externos, hospitalización, farmacia, centro obstétrico, centro quirúrgico y esterilización, diagnóstico por imágenes, banco de sangre, centro de hemoterapia, vigilancia, epidemiología, salud ambiental, área de atención post operados, servicios de urgencias y emergencia.

Este último cuenta con un área de triaje, un área de tóxico, unidad de trauma shock, un centro obstétrico, 2 áreas de observación diferenciado por condiciones especiales según la demanda, cuenta con 5 camas y 2 cunas pediátricas.

#### **Población y muestra**

##### ***Población***

En el proyecto de investigación se contará con la participación de 30 enfermeros del área de emergencia del Hospital II-E Juanjuí “MC Luis Izquierdo Vásquez”, datos recabados del área de enfermeras del hospital.

## ***Muestra Censal***

Hernández (2021) refiere que el muestreo no probabilístico por conveniencia es la selección de la muestra en base a la conveniencia del investigador, lo que le permite tener la libertad de elegir de manera arbitraria la cantidad de participantes que formarán parte del estudio.

Hernández y Mendoza (2018) define una muestra censal como aquella en la que todas las unidades de investigación son al mismo tiempo el universo, es decir, la población y la muestra.

## **Criterios de inclusión y exclusión**

### ***Criterios de inclusión***

Enfermeros que laboren en el área de emergencia del Hospital II-E Juanjuí “MC Luis Izquierdo Vásquez”.

Enfermeros con título habilitado (licenciados y técnicos).

Enfermeros contratados por CAS y nombrados.

### ***Criterios de exclusión***

Enfermeros que están de vacaciones.

Enfermeros del área de maternidad

Enfermeros que decidan no ser partícipes de la investigación.

Enfermeros sin título habilitado.

Enfermeros que realicen labor administrativa.

## **Tipo y diseño de investigación**

La investigación tiene un enfoque cuantitativo puesto que se usará un método de recolección de análisis de datos para poder obtener resultados objetivos y un diseño no experimental de tipo correlacional dado que se realizará el análisis de variables cuantitativas que son susceptibles a ser analizadas mediante covarianza., con un enfoque transversal ya que los datos que se obtendrán se harán en un solo tiempo. En este estudio, no se aplicaron estímulos o condiciones experimentales a las variables de estudio, lo que lo clasifica como no experimental. (Arias & Covinos, 2021).

## **Formulación de hipótesis**

### ***Hipótesis general***

**Ha:** Existe relación entre el desgaste emocional y el desempeño laboral del personal de enfermería en el servicio de emergencia del Hospital II-E Juanjuí “MC Luis Izquierdo Vásquez”.

**Ho:** No existe relación entre el desgaste emocional y el desempeño laboral del personal de enfermería en el servicio de emergencia del Hospital II-E Juanjuí “MC Luis Izquierdo Vásquez”.

### ***Hipótesis específica***

Hipótesis específica 1

**Ha:** Existe relacion entre la realización personal y el desempeño laboral del personal de enfermería en el servicio de emergencia del Hospital II-E Juanjuí “MC Luis Izquierdo Vásquez”.

**Ho:** No existe relación entre la realización personal y el desempeño laboral del personal de enfermería en el servicio de emergencia del Hospital II-E Juanjuí “MC Luis Izquierdo Vásquez”.

#### Hipótesis específica 2

**Ha:** Existe relación entre el agotamiento emocional y el desempeño laboral del personal de enfermería en el servicio de emergencia del Hospital II-E Juanjuí “MC Luis Izquierdo Vásquez”.

**Ho:** No existe relación entre el agotamiento emocional y el desempeño laboral del personal de enfermería en el servicio de emergencia del Hospital II-E Juanjuí “MC Luis Izquierdo Vásquez”.

#### Hipótesis específica 3

**Ha:** Existe relación entre la despersonalización y el desempeño laboral del personal de enfermería en el servicio de emergencia del Hospital II-E Juanjuí “MC Luis Izquierdo Vásquez”.

**Ho:** No existe relación entre la despersonalización y el desempeño laboral del personal de enfermería en el servicio de emergencia del Hospital II-E Juanjuí “MC Luis Izquierdo Vásquez”.

### **Identificación de variables**

Variable I: Desgaste Emocional

Variable II: Desempeño Laboral

## Operacionalización de variables

| Variable de Estudio               | Definición conceptual   | Definición operacional  | Dimensiones           | Indicadores  | Escala de Medición  |
|-----------------------------------|---|---|-----------------------|--|---|
| VARIABLE 1:<br>Desgaste emocional | Maslach y Schaufeli (2018)<br><br>Se define el término burnout como una reacción surgida del estrés laboral. Es un síndrome psicológico que surge de la tensión crónica debido a la difícil interacción entre el empleado y su trabajo..  | La variable estrés por agotamiento será medida mediante la aplicación de un instrumento denominado “Inventario de estrés Maslach para agotamiento”.<br><br>Las puntuaciones son las siguientes:<br>Bajo (22-50)<br>Medio (51-79)<br>Alto (80-110)   | Agotamiento emocional | Vivencia de estar exhausto emocionalmente por las demandas del trabajo | Ordinal<br>Escala de Likert<br><br>1= Nunca<br>2= Algunas veces al año<br>3= Algunas veces al mes<br>4= Algunas veces a la semana<br>5= Diariamente |
|                                   |   |   | Despersonalización    | Actitudes de frialdad.   |   |
|                                   |   |   |                       | Actitudes de distanciamiento.  |   |
|                                   |   |   | Realización personal  | Sentimientos de autoeficacia.<br>Realización personal en el trabajo.   |   |
| VARIABLE 2:<br>Desempeño Laboral  | Según López et al. (2021) El desempeño laboral se refiere al nivel de rendimiento de una persona al trabajar de manera efectiva para alcanzar los objetivos de la organización. Este se evalúa en cuatro dimensiones principales: calidad del trabajo, responsabilidad, trabajo en equipo y compromiso con la organización. | Se evaluará utilizando un cuestionario de desempeño laboral que utiliza rangos y categorías de I-CE, donde se evaluaron las siguientes áreas: calidad del trabajo, responsabilidad, trabajo en equipo y compromiso con la organización. El análisis se realizó utilizando el software SPSS 26.<br><br>Su puntuación es: Nivel Eficiente (31-72)<br>Nivel Regular (73- 114)<br>Nivel Deficiente (115-155). | Calidad de Trabajo    | Calidad  | Ordinal:<br>Escala de Likert<br><br>1: Siempre<br>2: Casi siempre<br>3: A veces<br>4: Casi nunca<br>5: Nunca  |
|                                   |   |   |                       | Cantidad   |   |
|                                   |   |   |                       | Rapidez  |   |
|                                   |   |   |                       | Dedicación   |   |
|                                   |   |   | Responsabilidad       | Demuestra autonomía  |   |
|                                   |   |   |                       | Asume consecuencias  |   |
|                                   |   |   |                       | Eficaz y eficiente frente a los problemas                              |   |
|                                   |   |   | Trabajo en equipo     | Habilidades  |   |
|                                   |   |   |                       | Apoyo mutuo  |   |
|                                   |   |   |                       | Eficiencia y efectividad   |   |
| Compromiso organizacional         | Compromiso  |   |                       |  |   |
|                                   | Respeto   |   |                       |  |   |

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

### ***Técnica.***

En este estudio, se empleará la técnica de la Encuesta como método para recolectar información de manera anónima en un único momento. La encuesta se utilizará con el objetivo de recopilar datos relevantes para la investigación.

### ***Instrumento.***

El instrumento seleccionado para medir desgaste emocional es el “Cuestionario Maslach Burnout Inventory (MBI)”, fue desarrollado por Schaufeli, Leiter, Maslach y Jackson (1996), que fue traducida y validada para su uso en América Latina por Juárez et al. (2011). Según Hernández, se trata de un conjunto de preguntas diseñadas para medir una o más variables específicas, las cuales deben estar alineadas con la formulación del problema y las hipótesis. Estas preguntas se utilizan en encuestas de diversos tipos y también se aplican en otros ámbitos.

El instrumento utilizado para evaluar la variable de Desgaste Emocional consistió en un cuestionario compuesto por 22 ítems en escala de Likert. Este cuestionario se estructuró en tres dimensiones: realización personal (ítems 1-8), agotamiento emocional (ítems 9-17), y despersonalización (ítems 18-22). Dicho instrumento. (Alegre et al., 2019b)

El instrumento seleccionado para medir la variable de desempeño laboral es Inventario del instrumento de Graciela Llagas elaborado por el Ministerio de Salud (MINSa) y adaptado por Graciela Llagas (2015) la cual está compuesta por 31 ítems en escala de Likert; además el cuestionario fue compuesto por 4 dimensiones, calidad de trabajo (1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10 y 11); responsabilidad (12, 13, 14, 15, 16 y 17); trabajo en equipo (18, 19, 20, 21, 22, 23, 24, 25 y 26); compromiso organizacional (27, 28, 29, 30 y 31), su baremación

es Nivel Eficiente (31-72) Nivel Regular (73- 114) Nivel Deficiente (115-155) (López et al., 2021).

### **Validez y confiabilidad**

#### ***Validez.***

La validez de los instrumentos fue evaluada a través del juicio de expertos, contando con la participación de 5 especialistas en el área y en metodología, donde el valor de la V de Aiken fue de 1 para ambos instrumentos.

#### ***Confiabilidad.***

Para verificar la fiabilidad de los instrumentos utilizados (Frías-Navarro, 2022), se realizaron pruebas de validación preliminares. Se llevó a cabo una prueba piloto utilizando una muestra con características similares a las del estudio. El coeficiente Alfa de Cronbach obtenido para el instrumento de desgaste emocional fue de 0.933, mientras que para el instrumento de desempeño laboral fue de 0.915. Estos valores indicaron que ambos instrumentos son altamente confiables para su aplicación en la muestra del estudio.

### **Proceso de recolección de datos**

Se recopilará la información con los permisos correspondientes del área de Investigación y Docencia de la institución, otorgados por los investigadores. Se coordinará con la supervisora de la unidad especializada para llevar a cabo la aplicación de encuestas virtuales. La investigadora contactará previamente a los licenciados para identificarlos y explicarles los objetivos del estudio. Antes de recoger la información, se implementará un consentimiento informado obligatorio, sin el cual no se podrá completar el cuestionario. Una vez que los profesionales hayan completado el cuestionario en su totalidad, la información se enviará automáticamente a la base de datos.

## **Procesamiento y análisis de datos**

### ***Procesamiento de datos.***

Para cumplir con esta sección, se seguirá un procedimiento que incluye obtener la autorización de la oficina de capacitación e investigación de la institución de salud, así como solicitar permiso al departamento de enfermería y a la jefatura del servicio de emergencias. Una vez obtenidos los permisos necesarios, se procederá a explicar a los participantes el propósito de la encuesta y proporcionarles las instrucciones correspondientes. Antes de administrar los dos instrumentos de la encuesta, se requerirá que los participantes acepten y firmen un consentimiento informado. Es importante destacar que cada instrumento tomará aproximadamente 15 minutos de tiempo de los participantes.

### ***Análisis de datos.***

Después de recolectar la información mediante la encuesta, los datos se codificarán utilizando Microsoft Excel. Posteriormente, se transferirán al software estadístico SPSS v.27 para su análisis. Los resultados se presentarán en forma de porcentajes, medias y tendencias. Para facilitar la interpretación de los resultados, se emplearán tablas de una y doble entrada.

Para poner a prueba las hipótesis formuladas en los objetivos, se llevará a cabo inicialmente una prueba para verificar la normalidad de los datos. Luego, se utilizará la prueba estadística de Rho de Spearman.

## **Consideraciones Éticas**

Todos los datos proporcionados por los enfermeros se manejarán de manera anónima, asegurando el respeto por su consentimiento informado y la confidencialidad completa de la información.

El principio de autonomía se refiere al derecho a la libertad individual y la capacidad de tomar decisiones propias. El investigador debe proteger la autonomía de las personas cuya capacidad de decisión esté disminuida (Piscoya, 2018 & VIU, 2021).

El principio de beneficencia implica acrecentar los beneficios y reducir al mínimo los posibles daños, asegurando el bienestar de los participantes. Este principio se vincula con el principio de no maleficencia, que dicta la obligación de evitar causar daño a los participantes del estudio (Armeso & Merino, 2019)

El principio de justicia implica el respeto por los derechos, la vida y la salud de los participantes en el estudio. Todos los individuos deben ser tratados de manera equitativa y sin discriminación, promoviendo la igualdad y la equidad para todos los participantes (Miranda & Villasís, 2019)

## Capítulo IV

### Administración de Proyecto de Investigación

#### Cronograma de ejecución

| Actividad                        | Abr-May 2023 | Jun-Jul 2023 | Agos-Sept 2023 | Oct-Nov-Dic 2023 | Ene-Feb 2024 | Mar-Abr 2024 | May-Jun 2024 |
|----------------------------------|--------------|--------------|----------------|------------------|--------------|--------------|--------------|
| Planteamiento del problema       | X            |              |                |                  |              |              |              |
| Marco teórico                    | X            |              |                |                  |              |              |              |
| Instrumento                      |              | X            |                |                  |              |              |              |
| Revisión del instrumento         |              |              | X              |                  |              |              |              |
| Aplicación de la prueba piloto   |              |              |                | X                |              |              |              |
| Análisis de la fiabilidad        |              |              |                | X                |              |              |              |
| Presentación inicial             |              |              |                | X                |              |              |              |
| Corrección de los dictaminadores |              |              |                |                  |              | X            |              |
| Aplicación del instrumento       |              |              |                |                  | X            |              |              |
| Análisis de datos                |              |              |                |                  |              |              | X            |
| Interpretación de los resultados |              |              |                |                  |              |              | X            |
| Discusión                        |              |              |                |                  |              |              | X            |
| Presentación final               |              |              |                |                  |              |              | X            |

## Presupuesto

| <b>Recursos</b>                    | <b>Cantidad</b> | <b>Costo<br/>Unitarios</b> | <b>Costo<br/>Total</b> |
|------------------------------------|-----------------|----------------------------|------------------------|
| <b>Recurso Humano</b>              |                 |                            |                        |
| Estadístico                        | 5 horas         | 40.00 x hora               | 200.00                 |
| Asesor Temático                    | 5 horas         | 40.00 x hora               | 200.00                 |
| <b>Recursos Materiales</b>         |                 |                            |                        |
| Lapiceros                          | 40              | 0.5                        | 20.0                   |
| Faster                             | 40              | 0.5                        | 20.00                  |
| Folder manila                      | 40              | 0.5                        | 20.00                  |
| <b>Servicio</b>                    |                 |                            |                        |
| Internet                           | 130 horas       | 1.00 x hora                | 130.00                 |
| Fotocopias                         | 400 hojas       | 0.10                       | 40.00                  |
| Impresiones                        | 550 hojas       | 0.20                       | 110.00                 |
| Movilidad                          | 100 pasajes     | 7.50                       | 750.00                 |
| Inscripción del Proyecto (Revisor) | 3               | 55.00                      | 180.00                 |
| <b>TOTAL</b>                       |                 |                            | <b>1634.00</b>         |

## REFERENCIAS

- Alegre, A., Bedregal, O., & Rodrich-Zegarra, A. (2019a). Resiliencia y Burnout en enfermeras de un hospital general de Lima, Perú. *Interacciones: Revista de Avances en Psicología*, 5(3), e183. <https://doi.org/10.24016/2019.v5n3.183>
- Alegre, A., Bedregal, O., & Rodrich-Zegarra, A. (2019b). Resiliencia y Burnout en enfermeras de un hospital general de Lima, Perú. *Interacciones: Revista de Avances en Psicología*, 5(3), e183. <https://doi.org/10.24016/2019.v5n3.183>
- Amarat, M., Akbolat, M., Ünal, Ö., & Güneş Karakaya, B. (2019). The mediating role of work alienation in the effect of workplace loneliness on nurses' performance. *Journal of Nursing Management*, 27(3), 553-559. <https://doi.org/10.1111/jonm.12710>
- Anis, E., Syamsul, M., & Muzakki, J. (2019). Satisfaction and organizational commitment effect in the transformational leadership towards employee performance. *European Research on Management and Business Economics.*, 25(3), 114-150.
- Arias, J., & Covinos, M. (2021). *Diseño y metodología de la investigación* (Enfoques Consulting eirl, Ed.; primera edición). Enfoques Consulting EIRL.
- armeso, P., & Merino, F. (2019). *Reflexiones y Lineamientos para una investigación Ética en Ciencias sociales*. [Postgrado]. PUCP.
- Ayoví, J. (2019). Trabajo en equipo: clave del éxito de las organizaciones. . *FIPCAEC.*, 10(4), 58-76.
- Barreto, D., & Salazar, H. (2021). Agotamiento Emocional en estudiantes universitarios del área de la salud. *Universidad y Salud artículo original*, 23(1), 30-39.
- Barreto Osama, D., & Salazar Blanco, H. A. (2020). Agotamiento Emocional en estudiantes universitarios del área de la salud. *Universidad y Salud*, 23(1), 30-39. <https://doi.org/10.22267/rus.212301.211>

- Becerra, H. (2022). *Satisfacción de los usuarios externos y calidad de atención odontológica en el Centro de Salud de la provincia de Calca -Cusco -2019*. [Tesis de Maestría]. Universidad Nacional de San Antonio Abad del Cusco .
- Benavides, F. (2021). Causalidad y responsabilidad en salud laboral. *Gaceta Sanitaria*, 35(5), 502-505.
- Campos Avellaneda, P. I., Gutiérrez Crespo, H., & Matzumura Kasano, J. P. (2019). Rotación y desempeño laboral de los profesionales de enfermería en un instituto especializado. *Revista Cuidarte*, 10(2). <https://doi.org/10.15649/cuidarte.v10i2.626>
- Carranza Esteban, R. F., Mamani-Benito, O. J., Quinteros-Zúñiga, D., & Farfán-Solís, R. (2021). Preocupación por el contagio de la COVID-19 y carga laboral como predictores del malestar psicológico durante la emergencia sanitaria en personal de salud de Perú. *Revista Colombiana de Psiquiatría*. <https://doi.org/10.1016/j.rcp.2021.06.005>
- Cercado, J. H. (2020). *Satisfacción laboral y síndrome de Burnout del enfermero(a) en el servicio de emergencia del hospital nacional Arzobispo Loayza, 2019*. [Tesis de Posgrado]. Universidad Norbert Wiener.
- Choi, B.-S., Kim, J. S., Lee, D.-W., Paik, J.-W., Lee, B. C., Lee, J. W., Lee, H.-S., & Lee, H.-Y. (2018). Factors Associated with Emotional Exhaustion in South Korean Nurses: A Cross-Sectional Study. *Psychiatry Investigation*, 15(7), 670-676. <https://doi.org/10.30773/pi.2017.12.31>
- Chuco, Y. L., & Peña, M. F. (2019). *Clima laboral y síndrome de burnout del profesional de enfermería en emergencia del Hospital Daniel Alcides Carrión - Huancayo, 2018* [Tesis de posgrado]. Universidad Nacional del Centro del Perú.
- De Arco, O. del C., & Suarez, Z. K. (2018). Rol de los profesionales de enfermería en el sistema de salud colombiano. *Universidad y Salud*, 20(2), 171. <https://doi.org/10.22267/rus.182002.121>

- De Arco, O., & Suarez, Z. (2018). Rol de los profesionales de enfermería en el sistema de salud colombiano. *Universidad y Salud*, 20(2).
- Díaz, C. R., Gutiérrez, H., & Amancio, A. M. (2018). Ausentismo y desempeño laboral en profesionales de enfermería de áreas críticas. *Revista Cuidarte*, 9(1), 1973.  
<https://doi.org/10.15649/cuidarte.v9i1.426>
- Durán, A. (2018). Trabajo en equipo. *España: Elearning S.L.*
- Durán, S., García, J., Parra Margel, A., García Velázquez, M. D. R., & Hernandez-Sánchez, I. (2018). Estrategias para disminuir el síndrome de Burnout en personal que labora en Instituciones de salud en Barranquilla. *Cultura Educación y Sociedad*, 9(1), 27-44.  
<https://doi.org/10.17981/cultedusoc.9.1.2018.02>
- Escobar, B., & Cid, P. (2018). El cuidado de enfermería y la ética derivados del avance tecnológico en salud. *Acta bioethica*, 24(1).
- Friganoviü, A., Selip, P., Ilic, B., & Sedic, B. (2019). Stress and burnout syndrome and their associations with coping and job satisfaction in critical care nurses: a literature review. *Psychiatria Danubina*, 31(1), 21-31.
- Galletta, M., Portoghese, I., Melis, P., Gonzalez, C. I. A., Finco, G., D'Aloja, E., Contu, P., & Campagna, M. (2019). The role of collective affective commitment in the relationship between work–family conflict and emotional exhaustion among nurses: a multilevel modeling approach. *BMC Nursing*, 18(1), 5. <https://doi.org/10.1186/s12912-019-0329-z>
- Gil, C., & Gómez, F. (2020). Salario y desempeño: influencia en la calidad del trabajo. *Revista Boliviana de Administración.*, 2(2), 75-82.
- Hanco, P. (2018). *Gestión Por Competencias Y Desempeño Laboral Del Personal De Enfermería De Los Establecimientos Del Primer Nivel De Atención De Essalud Cusco*. [Maestría]. Universidad Cesar Vallejo.

- Herdoiza, Z. (2020). *El comportamiento organizacional y su influencia en el desempeño laboral del personal de enfermería en el Hospital IESS Babahoyo* [Título de maestría]. Universidad Católica de Santiago de Guayaquil .
- Hernández, O. (2021). Aproximación a los distintos tipos de muestreo no probabilístico que existen. *Rev Cubana Med Gen Integr*, 37(3).
- Hernández, R., & Mendoza, C. (2018). Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta. *Revista Universitaria Digital de Ciencias Sociales*, 9(18), 92-95.
- Hospital II E Juanjuí - MC Luis Izquierdo Vásquez (2023). *Informe estadístico de asistencias 2023*. Oficina de estadística.
- Hospital II E Juanjuí - MC Luis Izquierdo Vásquez (2023). *Informe estadístico de número de atenciones 2022-2023*. Oficina de estadística.
- Jara, P., & Pino, E. (2022). *Gestión de acompañamiento significativo como estrategia de enfermería para disminuir ansiedad del paciente en procedimientos endoscópicos / ensayo clínico aleatorizado*. Universidad de Concepción.
- Jiménez Castro, A., & Cheverría Rivera, S. (2021). Revisión desde el desempeño laboral al vínculo con enfermería. *Horizonte de Enfermería*, 32(2), 177-191.  
[https://doi.org/10.7764/Horiz\\_Enferm.32.2.177-191](https://doi.org/10.7764/Horiz_Enferm.32.2.177-191)
- Lauracio, C., & Lauracio, T. (2020). Síndrome de Burnout y desempeño laboral en el personal de salud. *Revista Innova Educación*, 2(4), 543-554.  
<https://doi.org/10.35622/j.rie.2020.04.003>
- Lima dos Santos, I. J., Castelo Branco de Oliveira, A. L., Assis Brito, M., Ribeiro da Costa, G., Soares e Silva, J., & Astrês Fernandes, M. (2021). Atención de enfermería en la unidad de cuidado intensivo neonatal desde la perspectiva de las enfermeras. *Revista Cubana de Enfermería*, 37(2).

- López, B., Castillo, J., Palomeque, M., Tovilla, S., & Castillo, I. (2021). Calidad de vida laboral y desempeño laboral en médicos del instituto mexicano del seguro social de bienestar, en el estado de Chiapas. *Revista de la Facultad de Medicina Humana.*, 21(2), 316-325.
- Maslach, C., & Schaufeli, W. (2018). Desarrollo histórico y conceptual del burnout. En *Agotamiento profesional: desarrollos recientes en teoría e investigación. Prensa CRC.*, 1-16.
- Méndez, J., & Botero, A. (2019). Agotamiento profesional en personal de enfermería y factores de riesgo psicosocia. *Archivos Venezolanos de Farmacología y Terapéutica*, 38(4), 501-510.
- Menéndez, T., Calle, A., Delgado, D., Espinel, J., & Cedeño, Y. (2018). Síndrome de Burnout y calidad de atención del personal de enfermería de un hospital General de la provincia de Manabí. *Contribuciones de las Ciencias Sociales.*
- Miranda, M. G., & Villasís, M. Á. (2019). El protocolo de investigación VIII. La ética de la investigación en seres humanos. *Revista Alergia México*, 66(1), 115-122.  
<https://doi.org/10.29262/ram.v66i1.594>
- Moncada, B., Suárez, M., Duque, L., & Escobar, K. (2021). Estrés laboral en personal médico y enfermería de atención primaria ante la emergencia sanitaria por COVID-19. *Perfiles*, 1(25), 13-23. <https://doi.org/10.47187/perf.v1i25.109>
- Pedraza, N. (2020). Satisfacción laboral y compromiso organizacional del capital humano en el desempeño en instituciones de educación superior. RIDE. *Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo.*, 10(20).
- Pehlivanoglu, M., & Civelek, E. (2019). The Effects of Emotional Exhaustion and Depersonalization on Personal Accomplishment in Pharmaceutical Industry. *Uluslararası*

- Toplum Arařtırmaları Dergisi-International. *Journal of Society Researches.*, 11(18), 2071-2086.
- Pérez, J. Y., Mojonero, J. D., & Rosas, M. D. (2022). *Síndrome de burnout y desempeño laboral del personal de enfermería del Hospital Regional III Honorio Delgado Arequipa 2021* [Tesis de Pregrado]. Universidad Autónoma de Ica.
- Piscoya, J. (2018). Principios éticos en la investigación biomédica. *Rev Soc Peru Med Interna*, 31(4), 159-164.
- Poku, C. A., Donkor, E., & Naab, F. (2020). Determinants of emotional exhaustion among nursing workforce in urban Ghana: a cross-sectional study. *BMC Nursing*, 19(1), 116. <https://doi.org/10.1186/s12912-020-00512-z>
- Rodríguez-Marulanda, K. P., & Lechuga-Cardozo, J. I. (2019). Desempeño laboral de los docentes de la Institución Universitaria ITSA. *Revista Escuela de Administración de Negocios*, 87, 79-101. <https://doi.org/10.21158/01208160.n87.2019.2452>
- Ruiz, S., Aguilar, C., Olivas, H., Ruiz, J., Flores, P., & Cueto, R. (2021). Motivación: Buen desempeño laboral de los trabajadores de la gestión pública. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 5(3), 3805-3823. [https://doi.org/10.37811/cl\\_rcm.v5i3.564](https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v5i3.564)
- Ruiz Sastre, P. (2021). Desgaste emocional en los profesionales sanitarios en tiempos de COVID-19. *Análisis y Modificación de Conducta*, 47(176), 35-49. <https://doi.org/10.33776/amc.v47i176.5044>
- Sanchez, R., Márquez, R., Castillo, R., Sanchez, S., Aguirre, A., De Dios, W., & Sanchez, A. (2022). Gestión del nivel de desgaste emocional del servidor público que brinda atención a mujeres en situaciones de crisis. *Revista Estrategia Organizacional*, 11(2).
- Shapiama G., Gonzalez N. Síndrome de burnout y desempeño laboral del profesional de enfermería del Hospital Santa Gema Yurimaguas. Disponible en: <http://hdl.handle.net/11458/4617>

- Tarqui, C., & Quintana, D. (2019). Desempeño laboral del profesional de enfermería en un hospital de la Seguridad Social del Callao – Perú. *Archivos de Medicina (Manizales)*, 20(1), 123-132. <https://doi.org/10.30554/archmed.20.1.3372.2020>
- Travesaño, S. (2020). “*Calidad de vida laboral y desempeño laboral del personal de enfermería del Centro Médico Municipal de Jesús María-cuarto trimestre 2020*” . Universidad Autónoma de Ica. Disponible en: <https://repositorio.autonomadeica.edu.pe/bitstream/autonomadeica/1000/1/Samantha%20Brigit%20Traveza%c3%b1o%20Aguilar.pdf>
- Vidotti, V., Ribeiro, R. P., Galdino, M. J. Q., & Martins, J. T. (2018). Burnout Syndrome and shift work among the nursing staff. *Revista Latino-Americana de Enfermagem*, 26(0). <https://doi.org/10.1590/1518-8345.2550.3022>
- VIU. (2021). Principio de autonomía, uno de los más importantes de la bioética. *Universidad Internacional de Valencia - VIU*.

## Apéndice A: Instrumentos de recolección de datos

### CUESTIONARIO DE DESGASTE EMOCIONAL- Maslach

**Edad:** \_\_\_\_\_ años

**Sexo:** Masculino  Femenino

**Estado Civil:** Soltero  Conviviente  Casado  Separado

**Nexo Laboral:** Contratado  Nombrado

El presente instrumento tiene por objetivo determinar la presencia de desgaste emocional en el servicio donde usted labora, en tal sentido se pide la **sinceridad y objetividad**, en sus respuestas; tomando en cuenta que los datos que proporcione son estrictamente confidenciales y anónimos.

En los siguientes enunciados responda de acuerdo a su experiencia personal cada una de los siguientes enunciados.

| Nunca | Algunas veces al año | Algunas veces al mes | Algunas veces a la semana | Diariamente |
|-------|----------------------|----------------------|---------------------------|-------------|
| 1     | 2                    | 3                    | 4                         | 5           |

| N°                                       | ITEMS   | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|--|---|---|---|---|---|---|
| <b>DIMENSION 1: REALIZACION PERSONAL</b> |   |   |   |   |   |   |
| 1  | Tengo facilidad para comprender como se sienten mis pacientes.                      |   |   |   |   |   |
| 2  | Creo que trato con mucha eficacia los problemas de mis pacientes.                   |   |   |   |   |   |
| 3  | Creo que con mi trabajo estoy influyendo positivamente en la vida de mis pacientes. |   |   |   |   |   |
| 4  | Me siento con mucha energía en mi trabajo.  |   |   |   |   |   |
| 5  | Siento que puedo crear con facilidad un clima agradable con mis pacientes.          |   |   |   |   |   |
| 6  | Me siento motivado después de trabajar en contacto con los pacientes.               |   |   |   |   |   |

|   |  |  |  |  |  |  |
|---|--|--|--|--|--|--|
| 7   | Creo que consigo muchas cosas valiosas en este trabajo.                                    |  |  |  |  |  |
| 8   | En mi trabajo trato los pacientes emocionalmente con mucha calma.                          |  |  |  |  |  |
| <b>DIMENSION 2: AGOTAMIENTO EMOCIONAL</b> |  |  |  |  |  |  |
| 9   | Me siento emocionalmente agotado por mi trabajo.   |  |  |  |  |  |
| 10  | Me siento cansado al final de la jornada de trabajo.                                       |  |  |  |  |  |
| 11  | Cuando me levanto por la mañana me enfrento a otra jornada de trabajo, me siento fatigado. |  |  |  |  |  |
| 12  | Siento que trabajar todo el día con pacientes supone un gran esfuerzo y me cansa.          |  |  |  |  |  |
| 13  | Siento que mi trabajo me está desgastando. Me siento quemado por mi trabajo                |  |  |  |  |  |
| 14  | Me siento frustrado en mi trabajo.   |  |  |  |  |  |
| 15  | Creo que trabajo demasiado.  |  |  |  |  |  |
| 16  | Trabajar directamente con pacientes, me produce estrés.                                    |  |  |  |  |  |
| 17  | Me siento acabo en mi trabajo, al límite de mis posibilidades.                             |  |  |  |  |  |
| <b>DIMENSION 3: DESPERSONALIZACION</b>    |  |  |  |  |  |  |
| 18  | Creo que estoy tratando algunos pacientes como si fueran objetos impersonales.             |  |  |  |  |  |
| 19  | Me he vuelto más insensible con la gente desde que ejerzo la profesión.                    |  |  |  |  |  |
| 20  | Pienso que este trabajo me está endureciendo emocionalmente.                               |  |  |  |  |  |
| 21  | No me preocupa realmente lo que les ocurra alguno de mis pacientes.                        |  |  |  |  |  |
| 22  | Creo que los pacientes me culpan de algunos de sus problemas.                              |  |  |  |  |  |

## INVENTARIO DE DESEMPEÑO LABORAL

El Cuestionario que a continuación se le presenta, tiene como objetivo medir el nivel de Desempeño Laboral en personal de enfermería del Servicio de Emergencia del hospital IIC – Juanjuí.

Lea usted detenidamente los siguientes enunciados y marque con una “X” en el recuadro correspondiente, teniendo en cuenta la puntuación indicada.

Los resultados de este cuestionario serán confidenciales; Agradecemos su participación por contribuir en la investigación.

| Siempre | Casi Siempre | A Veces | Casi Nunca | Nunca |
|---------|--------------|---------|------------|-------|
| 1       | 2            | 3       | 4          | 5     |

| N°                                     | ITEMS   | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|--|---|---|---|---|---|---|
| <b>DIMENSION 1: CALIDAD DE TRABAJO</b> |   |   |   |   |   |   |
| 1                                      | Produce o realiza un trabajo sin errores.   |   |   |   |   |   |
| 2                                      | Cumple con los objetivos de trabajo, demostrando iniciativa en la realización de actividades.   |   |   |   |   |   |
| 3                                      | Realiza un trabajo ordenado.  |   |   |   |   |   |
| 4                                      | Realiza un trabajo en los tiempos establecidos  |   |   |   |   |   |
| 5                                      | Tiene nuevas ideas y muestra originalidad a la hora de enfrentar o manejar situaciones de trabajo.  |   |   |   |   |   |
| 6                                      | Produce o realiza un trabajo metódico.  |   |   |   |   |   |
| 7                                      | Se anticipa a las necesidades o problemas futuros.  |   |   |   |   |   |
| 8                                      | Va más allá de los requisitos exigidos para obtener un resultado mejor  |   |   |   |   |   |
| 9                                      | Se muestra atenta al cambio, implementando nuevas metodologías de trabajo.  |   |   |   |   |   |
| 10                                     | Demuestra interés por acceder a instancias de actualización de conocimientos de manera formal y aplica nuevos conocimientos en el ejercicio de sus funciones. |   |   |   |   |   |
| 11                                     | Puede trabajar independientemente.  |   |   |   |   |   |
| <b>DIMENSION 2: RESPONSABILIDAD</b>    |   |   |   |   |   |   |
| 12                                     | Asume con responsabilidad las consecuencias negativas de sus acciones, demostrando compromiso y deseos de mejorar.  |   |   |   |   |   |
| 13                                     | Mantiene a la jefa encargada del Centro de Salud informada del progreso en el trabajo y de los problemas que puedan plantearse.                               |   |   |   |   |   |
| 14                                     | Transmite esta información oportunamente.   |   |   |   |   |   |

|   |  |  |  |  |  |  |
|---|--|--|--|--|--|--|
| 15  | Demuestra autonomía y resuelve oportunamente imprevistos al interior del Centro de Salud.                                  |  |  |  |  |  |
| 16  | Reacciona eficientemente y de forma calmada frente a dificultades.   |  |  |  |  |  |
| 17  | Es eficaz al afrontar situaciones y problemas infrecuentes.  |  |  |  |  |  |
| <b>DIMENSION 3: TRABAJO EN EQUIPO</b>         |  |  |  |  |  |  |
| 18  | Colabora con la implementación y utilización de tecnologías para optimizar procesos de trabajo dentro del Centro de Salud. |  |  |  |  |  |
| 19  | Asume con agrado y demuestra buena disposición en la realización de trabajos y/o tareas encomendadas por sus superiores.   |  |  |  |  |  |
| 20  | Aporta ideas para mejorar procesos de trabajo dentro del Centro de Salud.  |  |  |  |  |  |
| 21  | Colabora con actividades extraordinarias a su función en el Centro de Salud.   |  |  |  |  |  |
| 22  | Conoce la Misión y Visión del servicio del Centro de Salud.  |  |  |  |  |  |
| 23  | Colabora con otros armoniosamente sin considerar a la raza, religión, origen nacional, sexo, edad o minusvalías            |  |  |  |  |  |
| 24  | Resuelve de forma eficiente dificultades o situaciones conflictivas al interior del equipo de trabajo.                     |  |  |  |  |  |
| 25  | Informa y consulta oportunamente a su superior sobre cambios que los afecten directamente.                                 |  |  |  |  |  |
| 26  | Promueve un clima laboral positivo, propiciando adecuadas relaciones interpersonales y trabajo en equipo.                  |  |  |  |  |  |
| <b>DIMENSION 4: COMPROMISO ORGANIZACIONAL</b> |  |  |  |  |  |  |
| 27  | Responde de forma clara y oportuna dudas de sus colegas de trabajo.  |  |  |  |  |  |
| 28  | Demuestra respeto hacia los usuarios.  |  |  |  |  |  |
| 29  | Demuestra respeto a sus superiores   |  |  |  |  |  |
| 30  | Demuestra respeto a sus colegas.   |  |  |  |  |  |
| 31  | Valora y respeta las ideas de todo el equipo de trabajo  |  |  |  |  |  |

**Muchas gracias por su participación.**

## Apéndice B: Validez de los instrumentos

### INSTRUMENTO PARA LA VALIDEZ DE CONTENIDO (JUICIO DE EXPERTOS)

El presente instrumento tiene como finalidad medir el nivel de desgaste emocional y el desempeño laboral en el personal de enfermería del servicio de emergencia del Hospital II E Juanjui MC Luis Izquierdo Vásquez.

#### Instrucciones

La evaluación requiere de la lectura detallada y completa de cada uno de los ítems propuestos a fin de cotejarlos de manera cualitativa con los criterios propuestos relativos a: **relevancia o congruencia con el contenido, claridad en la redacción, tendenciosidad o sesgo en su formulación y dominio del contenido.** Para ello deberá asignar una valoración si el ítem presenta o no los criterios propuestos, y en caso sea necesario se ofrecen espacios para las observaciones si hubiera.

Juez N°: 01

Fecha actual: 12/08/2023

Nombres y Apellidos de Juez: Estela Ruiz Guzmán

Institución donde labora: Hospital II E - Juanjui

Años de experiencia profesional o científica: 15 años profesional y 1 años  
maternidad.

  
Estela Ruiz Guzmán  
LIC. EN ENFERMERÍA  
CEP N° 50162  
MG N° 541

Firma y Sello

**INSTRUMENTO PARA LA VALIDEZ DE CONTENIDO  
(JUICIO DE EXPERTOS)**

El presente instrumento tiene como finalidad medir el nivel de desgaste emocional y el desempeño laboral en el personal de enfermería del servicio de emergencia del Hospital II E Juanjui MC Luis Izquierdo Vásquez.

**Instrucciones**

La evaluación requiere de la lectura detallada y completa de cada uno de los ítems propuestos a fin de cotejarlos de manera cualitativa con los criterios propuestos relativos a: **relevancia o congruencia con el contenido, claridad en la redacción, tendenciosidad o sesgo en su formulación y dominio del contenido.** Para ello deberá asignar una valoración si el ítem presenta o no los criterios propuestos, y en caso sea necesario se ofrecen espacios para las observaciones si hubiera.

Juez N°: 02

Fecha actual: 12-8-2023

Nombres y Apellidos de Juez: Karina Gissel Grández Valles

Institución donde labora: Hospital II-E

Años de experiencia profesional o científica: 7 años



Lic. Karina Gissel Grández Valles  
CEP. 75499 RNE. 30499

Firma y Sello

**INSTRUMENTO PARA LA VALIDEZ DE CONTENIDO  
(JUICIO DE EXPERTOS)**

El presente instrumento tiene como finalidad medir el nivel de desgaste emocional y el desempeño laboral en el personal de enfermería del servicio de emergencia del Hospital II E Juanjui MC Luis Izquierdo Vásquez.

**Instrucciones**

La evaluación requiere de la lectura detallada y completa de cada uno de los ítems propuestos a fin de cotejarlos de manera cualitativa con los criterios propuestos relativos a: **relevancia o congruencia con el contenido, claridad en la redacción, tendenciosidad o sesgo en su formulación y dominio del contenido.** Para ello deberá asignar una valoración si el ítem presenta o no los criterios propuestos, y en caso sea necesario se ofrecen espacios para las observaciones si hubiera.

Juez N°: 03

Fecha actual: 12-08-2023

Nombres y Apellidos de Juez: Carlos Benayaltes Farfán Pinedo

Institución donde labora: Hospital E Juanjui - Es Salud

Años de experiencia profesional o científica: 9 años

  
Lic. Carlos B. Farfan Pinedo  
CEP. 71304 RNE. 27918

Firma y Sello

**INSTRUMENTO PARA LA VALIDEZ DE CONTENIDO  
(JUICIO DE EXPERTOS)**

El presente instrumento tiene como finalidad medir el nivel de desgaste emocional y el desempeño laboral en el personal de enfermería del servicio de emergencia del Hospital II E Juanjui MC Luis Izquierdo Vásquez.

**Instrucciones**

La evaluación requiere de la lectura detallada y completa de cada uno de los ítems propuestos a fin de cotejarlos de manera cualitativa con los criterios propuestos relativos a: **relevancia o congruencia con el contenido, claridad en la redacción, tendenciosidad o sesgo en su formulación y dominio del contenido.** Para ello deberá asignar una valoración si el ítem presenta o no los criterios propuestos, y en caso sea necesario se ofrecen espacios para las observaciones si hubiera.

Juez N°: 04

Fecha actual: 14/08/2023

Nombres y Apellidos de Juez: Norbil Chenta Villarreal

Institución donde labora: Hospital II-E Juanjui M.C Luis Izquierdo U.

Años de experiencia profesional o científica: 10 años

OFICINA DE GESTIÓN DE SERVICIOS DE SALUD M.C.  
UNIDAD DE GESTIÓN TERRITORIAL - M.C.  
HOSPITAL II - AMANA

Lic. Ent. Norbil Chenta Villarreal  
C.E. 1022 / R.H.E. 02000  
ESP. EN MANEJO DE EMERGENCIAS Y DESASTRES  
DIRECTOR

Firma y Sello

**INSTRUMENTO PARA LA VALIDEZ DE CONTENIDO  
(JUICIO DE EXPERTOS)**

El presente instrumento tiene como finalidad de conocer: **El desgaste emocional relacionado con el desempeño laboral del personal de enfermería en el servicio de emergencia de emergencia del Hospital II-E-JJi- MC-Luis Izquierdo Vásquez, PERÚ,2023.**

**Instrucciones**

La evaluación requiere de la lectura detallada y completa de cada uno de los ítems propuestos a fin de cotejarlos de manera cualitativa con los criterios propuestos relativos a: **relevancia o congruencia con el contenido, claridad en la redacción, tendenciosidad o sesgo en su formulación y dominio del contenido.** Para ello deberá asignar una valoración si el ítem presenta o no los criterios propuestos, y en caso sea necesario se ofrecen espacios para las observaciones si hubiera.

Juez N°: 05

Fecha actual: \_\_\_\_\_

Nombres y Apellidos de Juez: Elizabeth Vela Caballero

Institución donde labora: Red Mariscal Cáceres

Años de experiencia profesional o científica: 12 años

  
DIRECCIÓN REGIONAL DE SALUD SAN MARTÍN  
OFICINA DE GESTIÓN DE SERVICIOS DE SALUD  
MARISCAL CÁCERES  
  
Lic. Enf. Esp. Elizabeth Vela Caballero  
D.E.P. 87804 - AGE-10870  
MFE UNIGETS - MC.

Firma y Sello



## Apéndice C: Confiabilidad de los instrumentos

### Confiabilidad del instrumento de la variable desgaste emocional

#### Resumen de procesamiento de casos

|       |                       | N  | %     |
|-------|-----------------------|----|-------|
| Casos | Válido                | 15 | 100,0 |
|       | Excluido <sup>a</sup> | 0  | ,0    |
|       | Total                 | 15 | 100,0 |

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

#### Estadísticas de fiabilidad

| Alfa de Cronbach | N de elementos |
|------------------|----------------|
| ,933             | 22             |

#### Estadísticas de elemento

|         | Media | Desviación estándar | N  |
|---------|-------|---------------------|----|
| Ítem 01 | 3,47  | ,516                | 15 |
| Ítem 02 | 3,40  | ,986                | 15 |
| Ítem 03 | 3,80  | ,775                | 15 |
| Ítem 04 | 4,07  | ,458                | 15 |
| Ítem 05 | 3,53  | ,516                | 15 |
| Ítem 06 | 3,80  | ,775                | 15 |
| Ítem 07 | 3,93  | ,704                | 15 |
| Ítem 08 | 3,93  | ,594                | 15 |
| Ítem 09 | 3,93  | ,799                | 15 |
| Ítem 10 | 3,53  | 1,187               | 15 |
| Ítem 11 | 3,67  | ,724                | 15 |
| Ítem 12 | 3,40  | 1,056               | 15 |
| Ítem 13 | 3,53  | 1,060               | 15 |
| Ítem 14 | 3,33  | 1,113               | 15 |
| Ítem 15 | 3,27  | ,961                | 15 |
| Ítem 16 | 3,80  | ,941                | 15 |
| Ítem 17 | 3,40  | 1,056               | 15 |
| Ítem 18 | 3,60  | 1,242               | 15 |
| Ítem 19 | 3,80  | ,941                | 15 |
| Ítem 20 | 4,07  | ,458                | 15 |
| Ítem 21 | 3,27  | ,884                | 15 |
| Ítem 22 | 3,67  | ,724                | 15 |

## Confiabilidad del instrumento de la variable desempeño laboral

### Resumen de procesamiento de casos

|                       | N  | %     |
|-----------------------|----|-------|
| Casos                 |    |       |
| Válido                | 15 | 100,0 |
| Excluido <sup>a</sup> | 0  | ,0    |
| Total                 | 15 | 100,0 |

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

### Estadísticas de fiabilidad

| Alfa de Cronbach | N de elementos |
|------------------|----------------|
| ,915             | 31             |

### Estadísticas de elemento

|         | Media | Desviación estándar | N  |
|---------|-------|---------------------|----|
| Ítem 01 | 3,73  | ,799                | 15 |
| Ítem 02 | 3,53  | ,915                | 15 |
| Ítem 03 | 3,60  | 1,121               | 15 |
| Ítem 04 | 3,80  | ,941                | 15 |
| Ítem 05 | 3,20  | 1,082               | 15 |
| Ítem 06 | 3,87  | ,990                | 15 |
| Ítem 07 | 4,13  | ,640                | 15 |
| Ítem 08 | 3,20  | ,862                | 15 |
| Ítem 09 | 3,33  | ,816                | 15 |
| Ítem 10 | 3,33  | ,488                | 15 |
| Ítem 11 | 3,53  | ,990                | 15 |
| Ítem 12 | 3,93  | ,884                | 15 |
| Ítem 13 | 3,80  | ,941                | 15 |
| Ítem 14 | 3,33  | ,976                | 15 |
| Ítem 15 | 3,73  | ,799                | 15 |
| Ítem 16 | 3,53  | ,915                | 15 |
| Ítem 17 | 3,60  | 1,121               | 15 |
| Ítem 18 | 3,80  | ,941                | 15 |
| Ítem 19 | 3,20  | 1,082               | 15 |
| Ítem 20 | 3,87  | ,990                | 15 |
| Ítem 21 | 4,13  | ,640                | 15 |
| Ítem 22 | 3,20  | ,862                | 15 |
| Ítem 23 | 3,33  | ,816                | 15 |
| Ítem 24 | 3,33  | ,488                | 15 |

|         |      |      |    |
|---------|------|------|----|
| Ítem 25 | 3,53 | ,990 | 15 |
| Ítem 26 | 3,93 | ,884 | 15 |
| Ítem 27 | 3,80 | ,941 | 15 |
| Ítem 28 | 4,13 | ,640 | 15 |
| Ítem 29 | 3,20 | ,862 | 15 |
| Ítem 30 | 3,33 | ,816 | 15 |
| Ítem 31 | 3,33 | ,488 | 15 |

### Matriz de datos

| <b>Desgaste emocional</b> |                          |     |     |     |     |     |     |     |                           |     |     |     |     |     |     |     |     |                        |     |     |     |     |
|---------------------------|--------------------------|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|---------------------------|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|------------------------|-----|-----|-----|-----|
| N°                        | D1: Realización personal |     |     |     |     |     |     |     | D2: agotamiento emocional |     |     |     |     |     |     |     |     | D3: despersonalización |     |     |     |     |
|                           | P01                      | P02 | P03 | P04 | P05 | P06 | P07 | P08 | P09                       | P10 | P11 | P12 | P13 | P14 | P15 | P16 | P17 | P18                    | P19 | P20 | P21 | P22 |
| <b>S01</b>                | 4                        | 3   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 3   | 4                         | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 5   | 4   | 5                      | 5   | 4   | 4   | 4   |
| <b>S02</b>                | 4                        | 1   | 3   | 4   | 4   | 5   | 5   | 3   | 4                         | 3   | 3   | 3   | 5   | 1   | 3   | 3   | 3   | 3                      | 3   | 4   | 4   | 3   |
| <b>S03</b>                | 4                        | 4   | 4   | 3   | 4   | 3   | 3   | 4   | 5                         | 5   | 5   | 4   | 1   | 2   | 4   | 4   | 4   | 4                      | 4   | 3   | 4   | 3   |
| <b>S04</b>                | 4                        | 3   | 4   | 4   | 4   | 4   | 3   | 4   | 4                         | 4   | 3   | 4   | 4   | 4   | 4   | 3   | 4   | 5                      | 3   | 4   | 4   | 4   |
| <b>S05</b>                | 3                        | 3   | 3   | 4   | 3   | 3   | 4   | 4   | 3                         | 2   | 3   | 2   | 3   | 3   | 2   | 4   | 2   | 2                      | 4   | 4   | 2   | 3   |
| <b>S06</b>                | 3                        | 4   | 5   | 4   | 3   | 4   | 4   | 4   | 4                         | 4   | 3   | 3   | 3   | 4   | 3   | 2   | 4   | 3                      | 2   | 4   | 3   | 4   |
| <b>S07</b>                | 3                        | 4   | 4   | 4   | 3   | 3   | 5   | 5   | 5                         | 5   | 4   | 4   | 5   | 5   | 3   | 4   | 4   | 4                      | 4   | 4   | 3   | 3   |
| <b>S08</b>                | 3                        | 3   | 3   | 4   | 3   | 3   | 4   | 4   | 3                         | 2   | 3   | 2   | 3   | 3   | 2   | 4   | 2   | 2                      | 4   | 4   | 2   | 3   |
| <b>S09</b>                | 3                        | 3   | 3   | 4   | 3   | 3   | 4   | 4   | 3                         | 2   | 3   | 2   | 3   | 3   | 2   | 4   | 2   | 2                      | 4   | 4   | 2   | 3   |
| <b>S10</b>                | 4                        | 5   | 5   | 5   | 4   | 5   | 4   | 4   | 4                         | 5   | 5   | 4   | 4   | 4   | 4   | 5   | 4   | 5                      | 5   | 5   | 4   | 5   |
| <b>S11</b>                | 4                        | 3   | 4   | 4   | 3   | 4   | 3   | 4   | 3                         | 3   | 4   | 3   | 3   | 2   | 4   | 2   | 3   | 3                      | 2   | 4   | 3   | 4   |
| <b>S12</b>                | 3                        | 4   | 3   | 4   | 4   | 4   | 3   | 3   | 4                         | 3   | 4   | 4   | 4   | 3   | 3   | 4   | 3   | 4                      | 4   | 4   | 4   | 4   |
| <b>S13</b>                | 4                        | 5   | 5   | 5   | 4   | 5   | 4   | 5   | 5                         | 5   | 4   | 5   | 5   | 5   | 5   | 5   | 5   | 5                      | 5   | 5   | 4   | 5   |
| <b>S14</b>                | 3                        | 3   | 3   | 4   | 3   | 3   | 4   | 4   | 3                         | 2   | 3   | 2   | 3   | 3   | 2   | 4   | 2   | 2                      | 4   | 4   | 2   | 3   |
| <b>S15</b>                | 3                        | 3   | 4   | 4   | 4   | 4   | 5   | 4   | 5                         | 4   | 4   | 5   | 3   | 4   | 4   | 4   | 5   | 5                      | 4   | 4   | 4   | 4   |

**Desempeño laboral**

| N°  | calidad de trabajo |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     | responsabilidad |     |     |     |     |     |     |     | trabajo en equipo |     |     |     |     |     |     |     | compromiso organizacional |     |     |     |  |
|-----|--------------------|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----------------|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-------------------|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|---------------------------|-----|-----|-----|--|
|     | P01                | P02 | P03 | P04 | P05 | P06 | P07 | P08 | P09 | P10 | P11 | P12             | P13 | P14 | P15 | P16 | P17 | P18 | P19 | P20               | P21 | P22 | P23 | P24 | P25 | P26 | P27 | P28                       | P29 | P30 | P31 |  |
| S01 | 3                  | 5   | 3   | 5   | 3   | 4   | 5   | 4   | 4   | 4   | 1   | 5               | 5   | 5   | 3   | 5   | 3   | 5   | 3   | 4                 | 5   | 4   | 4   | 4   | 1   | 5   | 5   | 5                         | 4   | 4   | 4   |  |
| S02 | 4                  | 3   | 3   | 4   | 2   | 3   | 4   | 3   | 2   | 3   | 4   | 3               | 3   | 2   | 4   | 3   | 3   | 4   | 2   | 3                 | 4   | 3   | 2   | 3   | 4   | 3   | 3   | 4                         | 3   | 2   | 3   |  |
| S03 | 4                  | 4   | 5   | 3   | 2   | 2   | 5   | 2   | 4   | 3   | 5   | 4               | 4   | 3   | 4   | 4   | 5   | 3   | 2   | 2                 | 5   | 2   | 4   | 3   | 5   | 4   | 4   | 5                         | 2   | 4   | 3   |  |
| S04 | 5                  | 4   | 5   | 4   | 5   | 5   | 4   | 4   | 4   | 3   | 3   | 3               | 3   | 3   | 5   | 4   | 5   | 4   | 5   | 5                 | 4   | 4   | 4   | 3   | 3   | 3   | 3   | 4                         | 4   | 4   | 3   |  |
| S05 | 3                  | 3   | 2   | 4   | 3   | 3   | 3   | 2   | 3   | 3   | 3   | 4               | 3   | 4   | 3   | 3   | 2   | 4   | 3   | 3                 | 3   | 2   | 3   | 3   | 3   | 4   | 3   | 3                         | 2   | 3   | 3   |  |
| S06 | 4                  | 3   | 3   | 4   | 2   | 3   | 4   | 3   | 2   | 3   | 4   | 3               | 3   | 2   | 4   | 3   | 3   | 4   | 2   | 3                 | 4   | 3   | 2   | 3   | 4   | 3   | 3   | 4                         | 3   | 2   | 3   |  |
| S07 | 4                  | 5   | 5   | 5   | 3   | 5   | 5   | 5   | 4   | 4   | 5   | 5               | 5   | 5   | 4   | 5   | 5   | 5   | 3   | 5                 | 5   | 5   | 4   | 4   | 5   | 5   | 5   | 5                         | 5   | 4   | 4   |  |
| S08 | 3                  | 2   | 3   | 2   | 3   | 4   | 4   | 3   | 4   | 4   | 4   | 5               | 5   | 3   | 3   | 2   | 3   | 2   | 3   | 4                 | 4   | 3   | 4   | 4   | 4   | 5   | 5   | 4                         | 3   | 4   | 4   |  |
| S09 | 4                  | 3   | 3   | 4   | 2   | 3   | 4   | 3   | 2   | 3   | 4   | 3               | 3   | 2   | 4   | 3   | 3   | 4   | 2   | 3                 | 4   | 3   | 2   | 3   | 4   | 3   | 3   | 4                         | 3   | 2   | 3   |  |
| S10 | 3                  | 4   | 4   | 5   | 3   | 5   | 4   | 3   | 3   | 4   | 3   | 4               | 4   | 4   | 3   | 4   | 4   | 5   | 3   | 5                 | 4   | 3   | 3   | 4   | 3   | 4   | 4   | 4                         | 3   | 3   | 4   |  |
| S11 | 3                  | 3   | 2   | 4   | 3   | 3   | 3   | 2   | 3   | 3   | 3   | 4               | 3   | 4   | 3   | 3   | 2   | 4   | 3   | 3                 | 3   | 2   | 3   | 3   | 3   | 4   | 3   | 3                         | 2   | 3   | 3   |  |
| S12 | 3                  | 2   | 3   | 2   | 3   | 4   | 4   | 3   | 4   | 4   | 4   | 5               | 5   | 3   | 3   | 2   | 3   | 2   | 3   | 4                 | 4   | 3   | 4   | 4   | 4   | 5   | 5   | 4                         | 3   | 4   | 4   |  |
| S13 | 3                  | 4   | 3   | 3   | 4   | 4   | 5   | 3   | 3   | 3   | 4   | 5               | 5   | 4   | 3   | 4   | 3   | 3   | 4   | 4                 | 5   | 3   | 3   | 3   | 4   | 5   | 5   | 5                         | 3   | 3   | 3   |  |
| S14 | 5                  | 4   | 5   | 4   | 5   | 5   | 4   | 4   | 4   | 3   | 3   | 3               | 3   | 3   | 5   | 4   | 5   | 4   | 5   | 5                 | 4   | 4   | 4   | 3   | 3   | 3   | 3   | 4                         | 4   | 4   | 3   |  |
| S15 | 5                  | 4   | 5   | 4   | 5   | 5   | 4   | 4   | 4   | 3   | 3   | 3               | 3   | 3   | 5   | 4   | 5   | 4   | 5   | 5                 | 4   | 4   | 4   | 3   | 3   | 3   | 3   | 4                         | 4   | 4   | 3   |  |

## Apéndice D: Consentimiento informado

La presente investigación titulada El desgaste emocional relacionado con el desempeño laboral del personal de enfermería en el servicio de emergencia del Hospital II-E-JJi- “MC-LUIS IZQUIERDO

VASQUEZ”- PERU, 2023”, es desarrollada por JIMENEZ MARTEL MERCEDES investigadora de la segunda especialidad profesional de Enfermería: Emergencias y desastres en la Universidad Peruana Unión. El objetivo del estudio es establecer la relación que existe entre el DESGASTE EMOCIONAL Y EL DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA EN EL SERVICIO DE EMERGENCIA DEL

HOSPITAL II-E-JJI- “MC-LUIS IZQUIERDO VASQUEZ”- PERU, 2023. En caso de acceder a participar en este estudio, se le pedirá responder dos cuestionarios de preguntas objetivas, los cuestionarios serán tomados en un tiempo aproximado de 35 minutos.

Acepto participar voluntariamente en esta investigación, reconozco que la información que yo provea en el curso de esta investigación es estrictamente confidencial.

Fecha:

.....

Firma:

.....

Apellidos y nombres:

.....


## Apéndice E: Matriz de consistencia

### Título:

| Problema   | Objetivos   | Variables          | Hipótesis  | Metodología   |
|--|---|--------------------|--|---|
| Problema general   | Objetivo general  | Variable 1         | Hipótesis general  | Enfoque: Cuantitativo   |
| ¿Existe relación del desgaste emocional y el desempeño laboral del personal de enfermería en el servicio de emergencia del Hospital II-E Juanjuí “MC Luis Izquierdo Vásquez” - Perú 2023?  | Determinar la relación entre el desgaste emocional y el desempeño laboral del personal de enfermería en el servicio de emergencia del Hospital II-E Juanjuí “MC Luis Izquierdo Vásquez”-Perú, 2023  | Desgaste emocional | <p>Ha: Existe relación entre el desgaste emocional y el desempeño laboral del personal de enfermería en el servicio de emergencia del Hospital II-E Juanjuí “MC Luis Izquierdo Vásquez”.</p> <p>Ho: No existe relación entre el desgaste emocional y el desempeño laboral del personal de enfermería en el servicio de emergencia del Hospital II-E Juanjuí “MC Luis Izquierdo Vásquez”.</p> | <p><b>Diseño:</b> No experimental</p> <p><b>Tipo:</b> Básica</p> <p><b>Corte:</b> Transversal</p> <p><b>Población:</b> 30 enfermeros del área de emergencia del Hospital II-E Juanjuí “MC Luis Izquierdo Vásquez</p> <p><b>Muestra:</b> 30 enfermeros del área de emergencia del Hospital II-E Juanjuí “MC Luis Izquierdo Vásquez</p> |
| Problemas específicos  | Objetivos específicos   | Variable 2         | Hipótesis específicas  |   |
| <p>¿Existe relación entre la realización personal y el desempeño laboral del personal de enfermería en el servicio de emergencia del Hospital II-E Juanjuí “MC Luis Izquierdo Vásquez”-Perú, 2023?</p> <p>¿Existe relación entre el agotamiento emocional y el desempeño laboral del personal de enfermería en el servicio de emergencia del</p> | <p>Identificar la relación entre la falta de realización personal y el desempeño laboral del personal de enfermería en el servicio de emergencia del Hospital II-E Juanjuí “MC Luis Izquierdo Vásquez”-Perú, 2023.</p> <p>Identificar la relación entre el agotamiento emocional y el desempeño laboral del personal de enfermería en el servicio de emergencia del Hospital II-E Juanjuí “MC</p> | Desempeño laboral  | <p>Hipótesis específica 1</p> <p>Ha: El agotamiento emocional se relaciona con el desempeño laboral del personal de enfermería en el servicio de emergencia del Hospital II-E Juanjuí “MC Luis Izquierdo Vásquez”.</p> <p>Ho: El agotamiento emocional no se relaciona con el desempeño laboral del personal de enfermería en el servicio de emergencia del Hospital II-E</p>                | <p><b>Técnica:</b> Encuesta</p> <p><b>Instrumento:</b> Cuestionario</p>   |

|   |  |  |   |  |
|---|--|--|---|--|
| <p>Hospital II-E Juanjuí “MC Luis Izquierdo Vásquez”-Perú, 2023?</p> <p>¿Existe relación entre despersonalización en el desempeño laboral del personal de enfermería en el servicio de emergencia del Hospital II-E Juanjuí “MC Luis Izquierdo Vásquez”-Perú, 2023?</p> | <p>Luis Izquierdo Vásquez”-Perú, 2023.</p> <p>Identificar la relación entre la despersonalización y el desempeño laboral del personal de enfermería en el servicio de emergencia del Hospital II-E Juanjuí “MC Luis Izquierdo Vásquez”-Perú, 2023.</p> |  | <p>Juanjuí “MC Luis Izquierdo Vásquez”.</p> <p>Hipótesis específica 2</p> <p>Ha: La despersonalización se relaciona en el desempeño laboral del personal de enfermería en el servicio de emergencia del Hospital II-E Juanjuí “MC Luis Izquierdo Vásquez”.</p> <p>Ho: La despersonalización no se relaciona con el desempeño laboral del personal de enfermería en el servicio de emergencia del Hospital II-E Juanjuí “MC Luis Izquierdo Vásquez”.</p> <p>Hipótesis específica 3</p> <p>Ha: La falta de realización personal se relaciona en el desempeño laboral del personal de enfermería en el servicio de emergencia del Hospital II-E Juanjuí “MC Luis Izquierdo Vásquez”.</p> <p>Ho: La falta de realización personal no se relaciona con el desempeño laboral del personal de enfermería en el servicio de emergencia del Hospital II-E Juanjuí “MC Luis Izquierdo Vásquez”.</p> |  |
|---|--|--|---|--|

## Apéndice F: Autorización institucional

  
OFICINA DE GESTION DE SERVICIOS DE SALUD HUALLAGA CENTRAL  
**UNIDAD DE GESTION ADMINISTRATIVA DE SALUD HUALLAGA CENTRAL**  
HOSPITAL IIE JUANJUI MC LUIS IZQUIERDO VASQUEZ


**PROVEIDO DE AUTORIZACION N° 001- D-HOSP-J.S.E-MC. UY. J.2023**

Visto el documento de solicitud, con la aceptación del jefe del Departamento de enfermería; con el visto bueno de la oficina de RR. HH. esta dirección AUTORIZA a:

**LIC. EN ENFERMERIA MERCEDES JIMENEZ MARTEL**

Estudiante de Post Grado de Ciencia de la Salud de la Universidad Peruana Unión, de la especialidad de Emergencia y Desastres, para que recabe información aplicada en el instrumento de Investigación para realizar el proyecto de tesis titulado "EL DESGASTE EMOCIONAL RELACIONADO CON EL DESEMPEÑO LABORAL EL PERSONAL DE ENFERMERIA EN EL SERVICIO DE EMERGENCIA DEL HOSPITAL IIE JUANJUI MC LUIS IZQUIERDO VASQUEZ 2023". Y estará a cargo de la LIC. ENF. Mercedes Jiménez Martel.

Juanjui 11 de agosto del 2023

  
OFICINA DE GESTION DE SERVICIOS DE SALUD HUALLAGA CENTRAL  
UNIDAD DE GESTION ADMINISTRATIVA DE SALUD HUALLAGA CENTRAL  
HOSPITAL IIE JUANJUI MC LUIS IZQUIERDO VASQUEZ

Lic. Enf. Norbil Cuesta Villareal  
C.E.P. 66247 R.H.E. 326629  
ESP. EMERGENCIAS Y DESASTRES DIRECTOR