

**UNIVERSIDAD CATÓLICA SANTO TORIBIO DE MOGROVEJO
ESCUELA DE POSGRADO**



Desgaste y compromiso laboral de enfermeras hospitalarias en trabajo remoto durante la COVID-19

**TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE
MAESTRO EN ENFERMERÍA**

AUTOR

Nancy Violeta Perez Uriarte

ASESOR

Elaine Lazaro Alcantara

<https://orcid.org/0000-0002-7705-626X>

Chiclayo, 2023

**Desgaste y compromiso laboral de enfermeras hospitalarias en
trabajo remoto durante la COVID-19**

PRESENTADA POR
Nancy Violeta Perez Uriarte

A la Escuela de Posgrado de la
Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo
para optar el grado académico de

MAESTRO EN ENFERMERÍA

APROBADA POR

Mirtha Alvarado Tenorio
PRESIDENTE

Rosio del Pilar Mesta Delgado
SECRETARIO

Elaine Lazaro Alcantara
VOCAL

Dedicatoria

Esta tesis está dedicado a las personas que más han influenciado en mi vida, dándome aliento y haciéndome una persona de bien, con todo mi amor y afecto se los dedico a miesposo Julio y a mis adorados hijos Anderson Yasir, Julio César y Nathaly Katherine.

.

Agradecimientos

Agradezco a Dios por haberme otorgado una familia maravillosa y su apoyo incondicional a miasesora por guiarme en este proceso de investigación y a todos los colaboradores que brindaron información necesaria para hacer posible esta tesis.

INFORME FINAL

INFORME DE ORIGINALIDAD

8%

INDICE DE SIMILITUD

8%

FUENTES DE INTERNET

1%

PUBLICACIONES

1%

TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1

docs.google.com

Fuente de Internet

2%

2

repositorio.ucv.edu.pe

Fuente de Internet

1%

3

hdl.handle.net

Fuente de Internet

1%

4

Fabián A. Dávila, Natalia Nevado. "Validación de Burnout screening inventory en personal de formación del área de la salud", Educación Médica, 2016

Publicación

<1%

5

www.pensamientopenal.com.ar

Fuente de Internet

<1%

6

www.researchgate.net

Fuente de Internet

<1%

7

vsip.info

Fuente de Internet

<1%

8

lpderecho.pe

Fuente de Internet

<1%

Índice

| | |
|-------------------------------------|-----------|
| Resumen | 7 |
| Abstract | 8 |
| Introducción | 9 |
| Revisión de literatura | 13 |
| Materiales y métodos..... | 16 |
| Resultados y discusión..... | 18 |
| Conclusiones..... | 32 |
| Recomendaciones..... | 33 |
| Referencias | 34 |
| Anexos..... | 40 |

Lista de tablas

| | |
|--|----|
| Figura 1. Gráfica radia sobre el nivel de desgaste de enfermeras hospitalarias en trabajo remoto durante la COVID-19 según dimensiones..... | 24 |
| Figura 2. Gráfico de Cajas de las dimensiones del Desgaste según puntuaciones promedio en las dimensiones de nivel de desgaste de enfermeras hospitalarias en trabajo remoto durante la COVID-19. Setiembre 2022..... | 25 |
| Figura 3. Nivel de Compromiso Laboral según dimensiones de las enfermeras hospitalarias en trabajo remoto durante la COVID-19. Setiembre 2022..... | 29 |
| Figura 4. Dispersión del Personal del MINSA entre el nivel de desgaste y compromiso laboral de enfermeras hospitalarias en trabajo remoto durante la COVID-19. Setiembre 2022 | 31 |
| Figura 5. Dispersión de las variables sociodemográficas del Personal del ESSALUD entre el nivel de desgaste y compromiso laboral de enfermeras hospitalarias en trabajo remoto durante la COVID-19. Setiembre 2022..... | 32 |

Resumen

La presente investigación tiene como objetivo determinar el nivel de desgaste y compromiso laboral de las enfermeras hospitalarias en trabajo remoto durante la COVID-19. El diseño propuesto es cuantitativo-descriptivo-correlacional-transeccional. La Población fue censal conformada por aproximadamente ciento siete enfermeras de la Red Lambayeque que adoptaron esta modalidad de trabajo. Para la participación de estas se consideró que formen parte de la nómina de trabajo remoto. El recojo de los datos se realizó mediante una encuesta virtual en formato Google, la cual está constituida en cuatro secciones. En la primera sección se presenta la hoja informativa del estudio y la solicitud de aceptación de participación de acuerdo a formato de consentimiento informado para adultos; en la segunda, los datos generales de caracterización de los profesionales participantes; en la tercera sección se formula la escala de desgaste profesional; y, en la cuarta aparece el cuestionario de compromiso por el trabajo. Hay que precisar que los instrumentos cuentan con pruebas de validez y confiabilidad. Se encontró que, durante la pandemia, las condiciones de trabajo de los enfermeros cambiaron drásticamente, condicionadas por el aislamiento social que ha durado aproximadamente dos años. Se concluyó que el trabajo remoto ha generado cambios significativos en los niveles de desgaste y compromiso laboral en las profesionales de enfermería hospitalarias.

Palabras claves: Desgaste laboral (C24.580.500), Compromiso laboral (I03.946.562), Trabajoremoto (N01.824.245.788); Enfermería (N04.452.758.377)

Abstract

The present research aims to determine the level of burnout and work engagement of hospital nurses working remotely during COVID-19. The proposed design is quantitative-descriptive-correlational-trans-sectional. The population was a census population made up of approximately one hundred and seven nurses from the Lambayeque Network who adopted this work modality. For their participation, it was considered that they should be part of the remote work payroll. The data was collected by means of a virtual survey in Google format, which is made up of four sections. The first section contains the study information sheet and the request for acceptance of participation according to the informed consent form for adults; the second section contains the general data on the characterization of the participating professionals; the third section contains the professional attrition scale; and the fourth section contains the work commitment questionnaire. It should be noted that the instruments have validity and reliability tests. It was found that, during the pandemic, the working conditions of nurses changed drastically, conditioned by the social isolation that has lasted approximately two years. It was concluded that remote work has generated significant changes in the levels of burnout and work commitment in hospital nurses.

Keywords: Burnout (C24.580.500), Work commitment (I03.946.562), Remote work (N01.824.245.788); Nursing (N04.452.758.377)

Introducción

La pandemia de la COVID-19 trajo consigo un cambio drástico en la forma de trabajo del personal de salud, especialmente para aquellos trabajadores con comorbilidades, pues se vieron en la necesidad de aceptar una nueva modalidad en sus condiciones laborales. Por un lado, tuvieron que pasar de un trabajo presencial a uno remoto, hecho que intensificó las funciones administrativas que venían realizando. Por otro, se vieron inmersos en un acelerado proceso de aprendizaje de tecnologías de la información, debiendo aprender a cuidar del otro a través de una línea telefónica, WhatsApp, entre otros. En el caso de los profesionales de enfermería hospitalarios, esto ha significado adoptar esquemas de trabajo y cuidado del paciente nunca antes experimentados, con el consecuente desgaste y estrés derivados de estas nuevas formas de organización del trabajo de enfermería^{1,2}.

En el Perú, a partir del Decreto de Urgencia N°026-2020 publicado en el Diario Oficial El Peruano, se establecieron medidas excepcionales para la prevención de la propagación del Coronavirus. Así, en el título II se estableció el Trabajo Remoto como una de las medidas para garantizar la seguridad y protección de la salud de los trabajadores, principalmente de aquellos que presentaban comorbilidad o factores de riesgo, los cuales estaban facultados para acogerse a esta norma³. Así, de manera intempestiva, se estima que alrededor de 200,000 personas pasaron a laborar bajo esta modalidad, lo que constituyó un incremento exponencial, si se considera que antes de la pandemia solo 2000 personas realizaban trabajo remoto en el país⁴.

A nivel nacional, no hay estadísticas específicas que indiquen cuántos enfermeros pasaron a la modalidad de trabajo remoto, a partir de la puesta en vigencia del decreto de urgencia; pero, por estimaciones brindadas por las enfermeras jefes de departamento de los principales hospitales de la región Lambayeque, se estima que alrededor del 46% se acogieron a esta normativa. Ello conllevó a que adopten una prestación de servicios de enfermería con presencia física domiciliaria, debiendo proveerse de equipos tecnológicos, un ambiente adecuado para trabajo en casa, disponer de internet, entre otros, para así poder desarrollar el trabajo remoto^{3,5}.

También es importante precisar que, tanto el profesional de enfermería como los directivos, desconocían cómo realizar el trabajo remoto; por lo que tuvieron que empezar de cero. Es decir, procedieron a formular indicadores de atención, determinar la concentración de atención por hora de trabajo remoto, entre otros elementos. Así, los enfermeros con comorbilidad o factor de riesgo debieron adecuarse tanto a los beneficios

como a los perjuicios de esta nueva modalidad de trabajo, dependiendo del tipo de funciones que desempeñaba (jefa de servicio o enfermera asistencial), características del domicilio donde debía desarrollar el trabajo remoto, disposición de conectividad, manejo de la TIC y tipo de contrato ⁶. El trabajo remoto, significó para los enfermeros hospitalarios un cambio rotundo en su ejercicio profesional y sus rutinas laborales. El trabajo sistemático, ordenado y organizado con el que realizaban cotidianamente sus labores se vio afectado, pues como ni los directivos ni el equipo profesional de enfermería sabían cómo realizar el trabajo remoto, se tuvo que empezar de cero, formular indicadores de atención, determinar la concentración de atención por hora de trabajo, etc. Desde este punto de vista emergieron dos posiciones, principalmente asociadas al factor generacional. La primera representa por aquellos que no aceptaban la idea de interactuar con el paciente a través de un dispositivo electrónico, principalmente porque consideraban no tener competencia para ello. Y la segunda, por aquellos que aprovecharon dicha modalidad para encontrar un equilibrio entre su vida laboral y familiar, principalmente enfermeras con hijos en edad escolar, valorando la flexibilidad, autonomía y ahorro de tiempo⁵⁻⁸.

Al respecto, existen numerosas evidencias que demuestran que el efecto de esta modalidad trajo consigo severos problemas relacionados con la salud mental de los trabajadores. Así, en un sistema sanitario que no estaba preparado para el trabajo remoto, que fue adoptado de manera improvisada y sin una planificación previa, los trabajadores pasaron a asumir largas jornadas de trabajo con la finalidad de demostrar el cumplimiento de este. Sin objetivos claros, ni funciones determinadas en los puestos emergentes para el trabajo remoto en enfermería, los trabajadores pudieron experimentar sensación de inseguridad en el trabajo, falta de control del tiempo, mermando el tiempo con la familia, debido a la imposibilidad de separar los espacios laboral-familiar ^{6,9}. Adicionalmente a ello, el asumir la responsabilidad de las tareas del hogar y la familia, más las exigencias laborales, generó una convivencia dual, que no permitía separar el trabajo de la casa. Esta circunstancia amerita un análisis especial, toda vez que con la pandemia el cambio en la convivencia diaria familiar adoptó un nuevo rumbo ¹⁰.

Las investigaciones demuestran una asociación directa entre el trabajo remoto, el desgaste y compromiso laboral. Un primer punto se relaciona con la agudización de la precarización de las condiciones de trabajo. Muchas enfermeras cuyos contratos eran temporales y presentaban comorbilidad fueron suspendidas. Otras, con contratos indefinidos, presentaron un desbalance en su economía familiar, debido a que se les dejó

de remunerar guardias diurnas y nocturnas, significando aproximadamente una reducción del 30% de su salario, debido a que estas solo son reconocidas con presencia física y permanencia en el servicio ^{3,11,12}.

Asimismo, otros estudios señalan que podría existir una relación negativa entre el trabajo remoto y el desgaste laboral, considerando que esta modalidad disminuye el estrés que se experimenta por los desplazamientos fuera del hogar, el ahorro de energía emocional y la flexibilidad para realizar las tareas. Por el contrario, se considera que el trabajo remoto tendría una relación positiva con el compromiso laboral, explicado a partir del alejamiento del ambiente laboral generando una tendencia a identificarse menos con la organización, disminuyendo su compromiso laboral ¹³.

En el punto referido al compromiso laboral hay investigaciones discrepantes, pues algunos otros autores señalan que al inicio de la pandemia COVID-19, se incrementó la intención de renunciar por parte de los trabajadores. Ello asociado a los cambios en las condiciones de organización del trabajo. De manera específica, en el caso de enfermeras hospitalarias que pasaron a trabajo remoto, algunas de ellas tuvieron la idea de renunciar, pero se abstuvieron debido a la reducción económica que se genera entre una enfermera en actividad y una pensionada ¹⁵.

Por lo expuesto, es posible señalar que existen alteraciones experimentadas por los enfermeros durante la pandemia, debido principalmente a la desvinculación abrupta de su tradicional condición de trabajo, así como la presión ejercida por la combinación de las responsabilidades familiares y laborales; conllevando a un conflicto entre la vida laboral y la familiar. Sumado a ello, la disminución del intercambio interpersonal, de la interacción cara a cara con el paciente y los compañeros de trabajo, podrían crear una sensación de aislamiento, tensión y fatiga, así como frustración, desconexión de la organización e insatisfacción con el trabajo, disminuyendo su compromiso organizacional ^{5,9,14}.

Por ello, abordar la experiencia del trabajo remoto en enfermería, en las condiciones actuales, pone de manifiesto la necesidad de determinar el impacto de esta en el desgaste y el compromiso laboral. Según los resultados de diferentes estudios se indica que esta modalidad ha venido para quedarse y que puede ser exitosa en diferentes empresas. No obstante, en el caso de las dedicadas al servicio de salud o cuidados directos, se requiere de una mayor investigación, a fin de determinar si es necesario rediseñar los puestos y el sistema de trabajo de enfermería, enfatizando en el desarrollo de capacidades tecnológicas, procesos de gestión de los cuidados a distancia, software de educación

virtual para la promoción de la telesalud, entre otros. Requerimientos que están aún muy distantes en nuestra realidad ⁹.

Lo descrito refleja una problemática existente en las condiciones de trabajo de enfermería durante el trabajo remoto. En efecto, esta modalidad de trabajo presenta ventajas y/o desventajas para el trabajador. Asimismo, genera reacciones nocivas tanto físicas como emocionales, cuando las exigencias del trabajo no son compatibles con las capacidades, recursos o necesidades del trabajador ¹⁶⁻¹⁸.

Todo esto conllevó a formular la siguiente pregunta de investigación ¿Cuál es el nivel de desgaste y compromiso laboral de enfermeras hospitalarias en trabajo remoto durante la COVID-19? siendo necesario a partir de esta interrogante una temática que, a la luz de las evidencias, está pendiente de ser abordada, no solo a nivel nacional; sino también internacional, toda vez que las investigaciones se han concentrado ampliamente en las condiciones de trabajo de las enfermeras en primera línea que mantuvieron un trabajo presencial, dejando postergado el caso de las enfermeras en trabajo remoto.

Se estima que el Trabajo remoto constituye una nueva normalidad en los diferentes contextos laborales y probablemente se mantenga en el sistema de salud; sin embargo, su aplicación definitiva en el trabajo de enfermería es aún incierta. Dado que muchas enfermeras debieron aceptar, como norma, una variación excepcional de sus funciones, ante la emergencia sanitaria, fueron redistribuidas, en algunos casos, a otras unidades de trabajo; motivo por el cual han tenido que sujetarse a las nuevas funciones asignadas ^{19,20}.

Es fundamental tomar en cuenta que producto de la pandemia el trabajo remoto constituyó una alternativa para mantener la productividad de las organizaciones, a partir de una implementación forzosa, pero necesaria. Todo ello generó que hoy en día esta modalidad de trabajo forme parte de las políticas de gestión de los recursos humanos en salud. Aunque, este escenario se ha orientado a completar una jornada laboral, sin tener en cuenta el impacto tanto en el enfermero como en el usuario. Pues, adaptarse a esa nueva realidad de atención mediada por un dispositivo, más aún en los servicios que debe brindar enfermería, ha sido bastante complejo ¹³.

En definitiva, el impacto generado por el trabajo remoto en las enfermeras hospitalarias podría ser negativo o no, considerando que otros estudios demuestran una significativa variabilidad. No obstante, la mayoría de ellos se han desarrollado con grupos de trabajadores ajenos a la salud y más aún a enfermería; por lo que resultó relevante determinar el comportamiento de las variables en este grupo profesional ^{14,17}.

Asimismo, los resultados de esta investigación permitirán continuar desarrollando

una línea de profundización sobre el trabajo en Enfermería y sus condiciones, evidencias requeridas para la formulación de políticas de gestión de recursos humanos en dicha profesión. Sumado a ello, permitirá que los organismos colegiados que representan a este gremio puedan argumentar sus propuestas legislativas.

Objetivos de la investigación

General:

Determinar el nivel de desgaste y compromiso laboral de enfermeras hospitalarias en trabajo remoto durante la COVID-19

Específicos:

1. Medir el nivel de desgaste de enfermeras hospitalarias en trabajo remoto durante la COVID-19
2. Identificar el nivel de Compromiso laboral de enfermeras hospitalarias en trabajo remoto durante la COVID-19
3. Determinar la relación que existe entre el nivel de desgaste y compromiso laboral de enfermeras hospitalarias en trabajo remoto durante la COVID-19 según sus características sociodemográficas.

Revisión de literatura

El estudio del desgaste y compromiso laboral en enfermeras hospitalarias amerita explorar de manera profunda y precisa los conceptos que delimitan los atributos con que serán definidas dichas variables en este estudio. Por ello, es necesario partir del estado de arte del conocimiento sobre las mismas.

En un estudio publicado en el 2011, se demuestra que el vigor y la dedicación de los profesionales de enfermería como atributos del compromiso laboral, están asociados a las características individuales de las enfermeras y la satisfacción que les genera el trabajo que desempeñan. Sin embargo, las evidencias específicamente en este grupo aún requieren mayor respaldo, toda vez que la mayoría de los estudios se centran en las características organizacionales y no de la enfermera trabajadora. Promover el compromiso laboral no es fácil en enfermería, pues el estrés que se

genera en el cuidado de los pacientes requiere ser mitigado por una mayor satisfacción con el puesto de trabajo y mejor calidad de vida laboral²¹.

En este mismo sentido, otro estudio demuestra que el compromiso laboral de las enfermeras durante la pandemia puede comprenderse a partir de factores organizacionales y personales que impulsan la innovación. Así pues, las enfermeras demuestran un alto compromiso frente a las demandas de su profesión, mucho más cuando se ven desafiadas y presionadas por el sistema de salud, como sucedió por la COVID-19. Durante la pandemia las enfermeras debieron adoptar cambios en sus comportamientos de cuidado, métodos, ideas y resolución de problemas, procurando en todo momento mantener la calidad y seguridad de sus servicios. Todo ello puede explicarse por la necesidad de brindar ayuda y apoyo a los demás, pero contando con el soporte de la organización, a fin de que pueda utilizar sus conocimientos y habilidades para desarrollar nuevas formas de trabajo^{22,23}.

Por otro lado, el desgaste o agotamiento profesional en el personal de enfermería podría estar estrechamente relacionado con factores sociodemográficos tal como los años de trabajo, turnicidad, demanda del servicio donde se desempeña, salario, estado civil, tipo de contrato, nivel académico y si desempeña otro trabajo en paralelo²⁴. Es decir, esta variable se encuentra relacionada con diversos factores físicos, mentales, emocionales y sociales, vinculados a las características de las tareas que estas trabajadoras desempeñan, las cuales deben ser continuas y en interacción estrecha con las personas, ya sean pacientes, familiares o compañeros de trabajo, aunque esto no está totalmente determinado²⁵.

El Compromiso laboral se refiere a un estado mental positivo en que el trabajador combina energía, dedicación y absorción en la función que desempeña. El entusiasmo con el trabajo se evidencia por el esmero con que el trabajador intenta cumplir su tarea²⁶. El compromiso en el trabajo de las enfermeras se evidencia a partir de los comportamientos de cuidado que esta asume, mostrándose convincente en sus intervenciones, con conductas expresivas que agradan a los pacientes y su familia, como tomarse el tiempo para hablar, escuchar o brindar apoyo emocional. Exhibir estos comportamientos de cuidado a su vez generan satisfacción en las enfermeras quienes perciben que cumplen su propósito en cada intervención de cuidado²⁷.

Sin embargo, es importante precisar que no es fácil determinar el nivel de compromiso de las enfermeras en el trabajo, pero podría describirse como conductas

que demuestran que el profesional al realizar su labor se implica físicamente, es vigilante cognitivamente y está conectado emocionalmente²¹. Los resultados del compromiso laboral de las enfermeras se reflejan en altos niveles de iniciativa personal que contagia a los demás, disminución de las tasas de mortalidad hospitalaria, eventos adversos, quejas o reclamos y rentabilidad financiera que impactan positivamente en las organizaciones de salud ^{14,28}.

Así, la conceptualización de esta variable puede ser comprendida como un conjunto distintivo de conocimientos de enfermería, ya que sustenta sus acciones las cuales pueden ser, o no, seguras y eficaces. Esto conlleva a comprender que en el contexto del trabajo de enfermería existen cuatro aspectos: compromiso personal, agotamiento/compromiso, confianza y autonomía laborales. De manera más precisa se puede reconocer el compromiso de las enfermeras como vocación, entusiasmo y vitalidad ^{21,28}.

Analizar el compromiso laboral en el trabajo remoto de las enfermeras, constituye una contribución fundamental, dado que la enfermería es una de las fuerzas de trabajo más importante en las organizaciones de salud. El trabajo remoto podría generar compromiso en las enfermeras solo si combina el uso de la emoción, la utilización de habilidades, el reconocimiento al sugerir intervenciones específicas y capacitación constante, principalmente en el contexto de una pandemia como la COVID-19, la cual generó una ruptura en la forma de cuidar de los demás ¹⁵.

Por otro lado, diversos autores consideran que el desgaste, es un concepto opuestamente relacionado con el compromiso laboral. Este se define como una sensación por parte del trabajador de no poder hacer frente a lo que se le demanda en el trabajo, caracterizado por una muestra de ineficacia, agotamiento, actitud personal displicente, falta de habilidad comunicacional e insatisfacción laboral. Todos estos aspectos son observados principalmente en enfermeras; debido a estresores relacionados con el ambiente de trabajo, la relación enfermera-paciente, el cuidado que demanda el paciente, relaciones con los compañeros de trabajo y la percepción de preparación inadecuada. Así mismo, se asocian como causa del desgaste laboral, la falta de poder de decisión, cambios repentinos en los turnos, clima laboral deficiente, aislamiento profesional y malas relaciones con los supervisores ^{14,21,28}.

El impacto del trabajo remoto en el desgaste y compromiso laborales, en la práctica, se traduce como efectos generados por el cambio en la condición de trabajo

del hospital al hogar, mediado por la tecnología y la experiencia que se pueda tener con ello. Este puede ser asumido por el trabajador como positivo o negativo. El efecto positivo está relacionado con la reducción de la presión laboral, el conflicto de roles y la mayor autonomía; mientras que el efecto negativo se expresa como mayor ambigüedad en las funciones, reducción del apoyo y la retroalimentación ¹⁴.

El trabajo remoto se encuentra descrito en la literatura como teletrabajo; sin embargo, hasta antes del año 2020 existía muy poco interés en su investigación, mucho más en el ámbito de la enfermería. Ello debido a que se consideraba que una enfermera no podría desempeñarse en este escenario. Sin embargo, la COVID-19 obligó que dicha modalidad sea impuesta y aunque tal labor no debería producir cambios esenciales en las funciones que se desempeñan de manera presencial, en el caso de las enfermeras hospitalarias, esto no fue así. Las funciones de este grupo ameritan la interacción “cara a cara” con las personas a las que se brindan servicios de cuidados de enfermería. En este sentido, el trabajo remoto ha llegado a representar una actividad conflictiva física y emocionalmente, al tener que adaptarse a un nuevo rol, sin contar que debe hacerlo en un entorno familiar y no laboral. Sumado a ello, la sensación de aislamiento, tensión, fatiga, sentimientos de frustración, desconexión de la organización, percepción de soledad, lo que ha generado un conflicto entre el trabajo, la familia y el compromiso organizacional ^{13,15}.

Materiales y métodos

El presente trabajo de investigación constituye un estudio cuantitativo, con alcance descriptivo, transaccional, dado que buscó mediar las variables de estudio. Esto permitió precisar con cierta amplitud y profundidad el comportamiento de estas en relación con las características de la población en un solo momento ^{29,30}.

La población estuvo conformada por enfermeras que estuvieron o se mantienen en trabajo remoto, en los hospitales de ESSALUD y MINSA de la región Lambayeque (Hospital Nacional Almanzor Aguinaga Asenjo, Hospital Luis Heyssen Inchaustegui, Hospital Regional Lambayeque, Hospital Docente las Mercedes y Hospital Belén de Lambayeque), estimando en un número de 110 enfermeras, según información proporcionada por las coordinadoras de enfermería de dichas sedes.

La población fue censal, considerando la participación de la totalidad de enfermeras de la nómina; sin embargo, se tuvo una tasa de no respuesta de 2.72%

(tres enfermeras), quedando una muestra de 107 enfermeras. La selección de los participantes se realizó en base a un único criterio de inclusión: Enfermeras en trabajo remoto, ya sea en el 2020 y/o 2021. El muestreo se realizó de forma no probabilística, por rastreo, donde los primeros elegidos ayudan a contactar a los siguientes, considerando que no se requerían casos típicos o representativos ³¹.

La participación de las enfermeras que cumplían con el criterio de inclusión fue totalmente voluntaria. A través de hoja informativa (Anexo 01), incluido en el formulario Google (<https://forms.gle/RGAjk4k1rsAWHZzw6>) ^{29,31} los participantes proporcionaron su consentimiento. La aplicación del formulario al 100% de participantes fue de manera virtual. Asimismo, la encuesta, fue dividida en cuatro secciones. En la primera sección, se presentó la hoja informativa del estudio y la solicitud de aceptación de archivar datos; en la segunda, se solicitaron datos generales de caracterización de los profesionales participantes ³³; en la tercera sección, se formuló la escala de desgaste profesional ³⁴; finalmente, en la cuarta sección se mostró el cuestionario de compromiso con el trabajo ³⁴. Cabe precisar que los instrumentos contaron con pruebas de validez y confiabilidad en español (Anexo 02).

Los datos generales fueron tomados del inventario de Burnout, encontrando relación significativa entre estos y el desgaste ³³. En el caso de la escala de desgaste profesional denominada Burnout screening inventory (BSI) cuenta con un coeficiente de confiabilidad alfa de Cronbach en sus tres dominios (emocional, despersonalización y rendimiento) mayor a 0,6 y global 0,87 ³³. En cuanto a la escala de medición de compromiso por el trabajo, denominado Cuestionario UWES (Utrecht Work Engagement Scale), se empleó la versión reducida de quince ítems, agrupados en tres escalas: Vigor, Dedicación y Absorción, cuya confiabilidad está estimada en 0,77; 0,89 y 0,73 respectivamente, demostrando adecuadas propiedades psicométricas en el análisis exploratorio y multifactorial ³⁵.

Los instrumentos cumplen con criterios de rigor científico de consistencia interna, pues los ítems de las dos escalas se relacionan entre sí, utilizando la misma escala de medición y un alfa de Cronbach fiable. Asimismo, la evidencia demuestra la validez de criterio y constructo ^{29,31}.

El proyecto de investigación fue inscrito de manera virtual en el Sistema de Gestión de Investigación (SGI) de la Universidad Católica Santo Toribio de

Mogrovejo de postgrado, sustentado ante los miembros de jurado asignado (Anexo 03). El informe de investigación fue revisado por el programa de anti-plagio TURNITIN, cuyo resultado de similitud fue de 8% (Anexo 04). Una vez emitida la resolución de aprobación del proyecto, por parte de escuela de postgrado se gestionó la aprobación del comité de ética de la Facultad de Medicina (Ver anexo 05). Este estudio no necesitó autorización institucional, debido a que los participantes fueron contactados mediante gatekeepers que proporcionaron los primeros contactos y luego se fue rastreando a los demás. Para el procesamiento de los datos se utilizó el SPSS V26, con aplicación de pruebas de estadística descriptiva, tendencia central y dispersión^{31,32}.

El investigador garantizó una conducta ética en la producción científica de este estudio, pues buscó siempre la beneficencia (no maleficencia) al proteger al participante en cuanto a su anonimato, autonomía, permitiéndole asumir la decisión de participar o no en el estudio o de retirarse del mismo, en cuanto lo requiriera. Todos los participantes fueron tratados con equidad e igualdad en la investigación, no se discriminó a nadie^{36,37}. Asimismo, tuvieron claro desde el inicio que estaban participando de una investigación sin riesgo, amparado en que los resultados del estudio no generarían ningún perjuicio o daño a la institución a la que pertenecen, a su quehacer profesional o a su integridad personal, pues se garantizó en todo momento que los mismos no sean utilizados para fines distintos a los proyectados en la investigación³⁸.

Resultados y discusión

Hoy en día, el desgaste y compromiso laboral se han convertido en un elemento central en la gestión de recursos humanos en las organizaciones, aunque no necesariamente en las de salud, a pesar de que el ambiente de trabajo es altamente demandante, mucho más en tiempos de pandemia. La COVID-19 constituyó un evento sin precedentes en el contexto del trabajo de enfermería, pues evidenció no solo la importancia de la labor de los enfermeros en la sociedad, sino también, las carencias en cuanto a las condiciones de trabajo, manteniendo como atributos de este su precarización e intensidad constantes en un ritmo de trabajo desgastante y exhaustivo³⁹.

Las condiciones laborales de los enfermeros durante la pandemia han

generado numerosas reflexiones y debates en la comunidad científica, pues se ha evidenciado ampliamente que estas fueron desfavorables ^{1,40,41}, en relación con el déficit de profesionales, sobrecarga de actividades, remuneraciones inequitativas, escasez de equipos de protección, alta carga emocional, inexperiencia, incertidumbre y estrés.

Es innegable que la pandemia transformó el trabajo de enfermería, llevándolo a experimentar el ejercicio del cuidado al paciente a través del trabajo remoto, como una garantía de seguridad para los enfermeros con alguna comorbilidad. Sin embargo, las evidencias confirman que esta “nueva forma de trabajo” no marcó diferencias significativas en el personal en relación con la intensidad del compromiso en el trabajo y el estrés ⁴².

El trabajo remoto generó que los enfermeros prestaran servicios fuera de los hospitales, generando un cambio en el tiempo dedicado al trabajo, debiendo además adecuarse al uso de la tecnología de información, redes sociales e internet. En otras palabras, pasaron a convertir sus casas en consultorios de enfermería para el monitoreo de pacientes infectados por COVID-19 ⁴³⁻⁴⁵. Asimismo, el conflicto trabajo-familia ha sido otro de los grandes problemas, principalmente porque la enfermería es una de las ocupaciones más demandantes en salud ^{46,47}.

Con el trabajo remoto, el equilibrio entre familia y trabajo se alteró. Al compartir un solo espacio para lo laboral y lo doméstico, se produjo una fuente enorme de estrés, ocasionada por el conflicto de roles. Aunado a ello, el drástico cambio de una atención especializada hospitalaria a una atención mediada por el teléfono ^{43,47}.

Pese a todo lo antes señalado, también destacan algunos aspectos positivos sobre el trabajo remoto realizado en pandemia por el personal de enfermería. Entre los principales elementos positivos figura la posibilidad de ir cobrando el equilibrio entre el trabajo y la familia. Resultados de investigaciones muestran que los trabajadores integran su condición familiar con el trabajo y en la medida en la que este último se equilibra con el familiar-conyugal, la respuesta es satisfacción y compromiso del trabajador.

El desgaste y compromiso laboral son dos variables antagónicamente relacionadas y que responden a perfiles sociodemográficos o personales de los profesionales de enfermería. A continuación, se presentan los resultados de las variables sociodemográficas de las 107 enfermeras encuestadas:

Tabla 1. Características Sociodemográficas de enfermeras hospitalarias en trabajo remoto durante la COVID-19.

| Variables Sociodemográficas | MINSA (n= 54) | | ESSALUD (n= 53) | |
|--|------------------|---------------|--------------------|---------------|
| | n | % | n | % |
| Estado civil | 54 | 100.0% | 53 | 100.0% |
| Con compañero (casada, conviviente) | 40 | 74.1% | 32 | 60.4% |
| Sin compañero (soltera, viuda, divorciada, separada) | 14 | 25.9% | 21 | 39.6% |
| Tipo de régimen laboral | 54 | 100.0% | 53 | 100.0% |
| Régimen 276 | 54 | 100.0% | 15 | 28.3% |
| Régimen 728 | 0 | 0.0% | 38 | 71.7% |
| Tiempo de servicio | 54 | 100.0% | 53 | 100.0% |
| De 5 a 10 años | 28 | 51.9% | 0 | 0.0% |
| 10 a 20 años | 15 | 27.8% | 0 | 0.0% |
| 20 a más | 11 | 20.4% | 53 | 100.0% |
| Carga horaria por mes | 54 | 100.0% | 53 | 100.0% |
| 50 a 100 horas | 16 | 29.6% | 0 | 0.0% |
| 100 a 150 horas | 38 | 70.4% | 53 | 100.0% |
| Número de hijos que dependen de usted | 54 | 100.0% | 53 | 100.0% |
| 1 a 2 | 38 | 70.4% | 20 | 37.7% |
| 2 a 3 | 0 | 0.00% | 16 | 30.2% |
| 3 a más | 4 | 7.4% | 4 | 7.5% |
| Sin hijos | 12 | 22.2% | 13 | 24.5% |

Fuente: Instrumentos aplicados al personal de Enfermería de las instituciones MINSAs, ESSALUD. Setiembre 2022.

Aunque las características sociodemográficas del personal pueden ser consideradas como determinantes claves en el desarrollo de agotamiento y compromiso laboral, no en todos los trabajadores es un estándar ⁴⁴.

En la variable Estado civil se encontró que un alto índice de las encuestadas estaba casada o era conviviente, en el MINSAs (74.1%) y en ESSALUD (60.4%); sin compañero (Soltera, viuda, divorciada, separada) del MINSAs (25.9%), ESSALUD (39.6%), respectivamente. Aunque este factor individual no está significativamente vinculado a las variables de estudio, aparece como un elemento importante en la condición individual del trabajador de enfermería, ya que esta condición tiene que

ver con la relación de pareja o no, condicionando el nivel de apoyo socioemocional que puede o no conseguir del compañero, sobre todo en un escenario de aislamiento social como el que impuso la COVID-19 ⁴⁵.

Otro factor analizado fue el régimen laboral donde se observó que 100 % del personal de enfermería del MINSA pertenece al Régimen 276. No obstante, el personal de ESSALUD (71.7%) está en el Régimen 728 y solo el 28.3% en el Régimen 276. Más allá del tipo de régimen contractual al que pertenecen las enfermeras del estudio, la condición de estabilidad o inestabilidad laboral no es un factor relacionado con el desgaste y compromiso laboral. Este factor no marca diferencias significativas en el comportamiento del desgaste y compromiso, al igual que el tiempo de desempeño, ambiente laboral, remuneración y grado formativo adquirido ^{45,48,49}.

En cuanto al tiempo de servicio, se observa que el personal de ESSALUD tiene de tiempo de servicio más de 20 años (100%); en cambio, el personal de MINSA tienen de 5 a 10 años (51.9%), 10 a 20 años (27.8%). Este factor está relacionado también con la edad del ejerciente y la experiencia coleccionada, lo que de acuerdo con resultados en otros estudios podría estar asociado inversamente a los valores de desgaste y compromiso. Si partimos del hecho que el desgaste se asocia a la experiencia, la condición de inexperiencia para afrontar el trabajo remoto al inicio podría haber sido un factor que agudizara el estrés en las enfermeras, debido a que está ampliamente demostrado que existe mayor incertidumbre e inadecuación de las enfermeras a una realidad laboral diferente ⁴⁵.

Sobre la carga horaria en forma semanal, se observa que el rango de horas en EsSALUD, corresponde a una carga de 10 a 150 horas; en el caso de MINSA, se encontró que trabajan de 50 a 100 horas (29.6%) y de 100 a 10 horas (70.4%). La evidencia confirma que factores laborales como carga de trabajo, turnos, horarios, tipo de actividad desarrollada, son algunos de los factores asociados al desgaste y compromiso laboral de las enfermeras ⁴⁸.

En cuanto a la carga familiar del personal de enfermería, según la institución donde labora se observa que los trabajadores de EsSALUD que tienen 1 a 2 hijos constituye el 37.7%, mientras que los del MINSA corresponden a un 70.4%. Esta variable podría ser relevante principalmente en el contexto de la pandemia, donde la enfermera debió asumir además de su rol profesional, las labores domésticas y las de enseñanza de los hijos, quienes también debieron pasar a una educación remota, con

la consecuente sobrecarga familiar ^{48,49}.

En los últimos años, la preocupación por el impacto que generan las condiciones de trabajo en los enfermeros ha centrado su atención en el bienestar y el desempeño; los cuales están principalmente asociados a una alta presión laboral (descontrol del horario en trabajo remoto), demandas emocionales (la inadecuación al uso de tecnologías de la información) y ambigüedad de roles (laboral- doméstico). Todas ellas pueden provocar agotamiento y deterioro de la salud ²⁶.

La literatura confirma, que tanto el desgaste como el compromiso laboral están relacionados con las condiciones de trabajo; sin embargo, el primero parece estar relacionado con una afectación gradual de la salud mental y pérdida de la motivación en el desempeño ⁵⁰. Los estudios sobre el trabajo remoto han destacado efectos positivos en cuanto a mayor participación de los trabajadores, estimando una mayor concentración en las tareas fomentado por la tranquilidad del hogar, la liberación del estrés del desplazamiento de la casa al trabajo, generando un desempeño más rápido y eficiente. A pesar de estos aspectos positivos, también hay estudios que demuestran una percepción negativa, lo que dio como resultados una mayor valorización del trabajo presencial frente al trabajo remoto ^{43,51-53}.

Al analizar el desgaste en enfermería en instituciones de salud pública, se evidencia que se encuentra relacionado con las demandas del trabajo, la carga horaria y la burocracia ⁵⁴. Estudios a nivel nacional, demuestran que no hubo mayor significancia entre la variable estrés laboral (desgaste) y el trabajo remoto, principalmente en enfermeras, a diferencia de otras profesiones como psicólogos donde sí se evidenció un nivel alto de desgaste hasta en un 62,7% ^{55,56}.

En este estudio el nivel de desgaste fue muy poco probable en un 100% de la población encuestada. Este resultado pudo deberse al tiempo de adecuación en el que se aplicó la investigación (dos años después de iniciar el trabajo remoto), al equilibrio conseguido entre trabajo y familia, a la seguridad y protección percibida frente al riesgo de la comorbilidad presentada. Otro factor importante, que puede dar cierta explicación a este resultado, es el control que se logra entre el trabajo remoto y la vida familiar, principalmente considerando la flexibilidad horaria, la no exigencia física y la posibilidad de cuidar de los hijos y la familia ⁴⁶.

Tabla 2. Nivel de Desgaste de enfermeras hospitalarias en trabajo remoto durante la COVID-19.

| Nivel de Desgaste | Institución donde labora | | | |
|----------------------|--------------------------|------------------|-----------|--------------------|
| | | MINSA (n= 54) | | ESSALUD (n= 53) |
| Poco probable | 54 | 100.0% | 53 | 100.0% |
| Crédulo leve | 0 | 0.0% | 0 | 0.0% |
| Moderado | 0 | 0.0% | 0 | 0.0% |
| Burnout grave | 0 | 0.0% | 0 | 0.0% |
| Total | 54 | 100.0% | 53 | 100.0% |

Fuente: Instrumentos aplicados al personal de Enfermería de las instituciones MINSA, ESSALUD. Setiembre 2022.

En una publicación donde se analiza si la pandemia COVID-19 está asociada con un aumento de agotamiento emocional en trabajadores de salud, demostraron que solo en el primer año de pandemia se tuvo un leve incremento en comparación con el 2019 y que el desgaste se exacerbó solo en relación con las olas pandémicas. En general, los resultados confirman que, en el caso de enfermería, el patrón de comportamiento de esta variable fue bajo y su leve incremento estuvo más relacionado con el contagio social que con la condición de trabajo ⁵⁷.

El compromiso emocional que implicó el telemonitoreo de pacientes COVID-19 durante la pandemia, principalmente debido a la necesidad de asistencia y apoyo de estos pacientes y sus familias, ha constituido un factor relevante en el agotamiento experimentado por las enfermeras en trabajo remoto. A pesar que otros estudios demuestran una falta de reconocimiento de este fenómeno por las enfermeras, pues consideran que estas profesionales compensaron sus niveles de estrés en cada ola, con los aspectos positivos generados al estar trabajando desde casa. En otras palabras, cabe la posibilidad que, si el trabajo no fue percibido como exigente, no se reconoció los primeros signos de agotamiento del cambio en el sistema de trabajo ⁵⁸.

Los enfermeros son tal vez uno de los profesionales de la salud con mayor sobrecarga de trabajo, lo que se relaciona con los niveles de compromiso, agotamiento, satisfacción laboral, resultados de su desempeño y satisfacción del paciente; sin embargo, esto no es contundente, debido a que también hay escasez de pruebas que determinen dicha afirmación. Se ha encontrado estudios donde los resultados evidencian que el compromiso laboral de los enfermeros ha constituido un atenuante del estrés experimentado durante la pandemia ^{59,60}.

En la gráfica radial que se presenta a continuación se observa que los aspectos con mayor frecuencia fueron la percepción de que cada vez hay menos valor por el trabajo que hacen, se sienten más saturadas con hacer cosas para los demás, enfado con que otras personas del entorno laboral deban supervisar su trabajo y no tener otra opción que realizar el trabajo asignado.

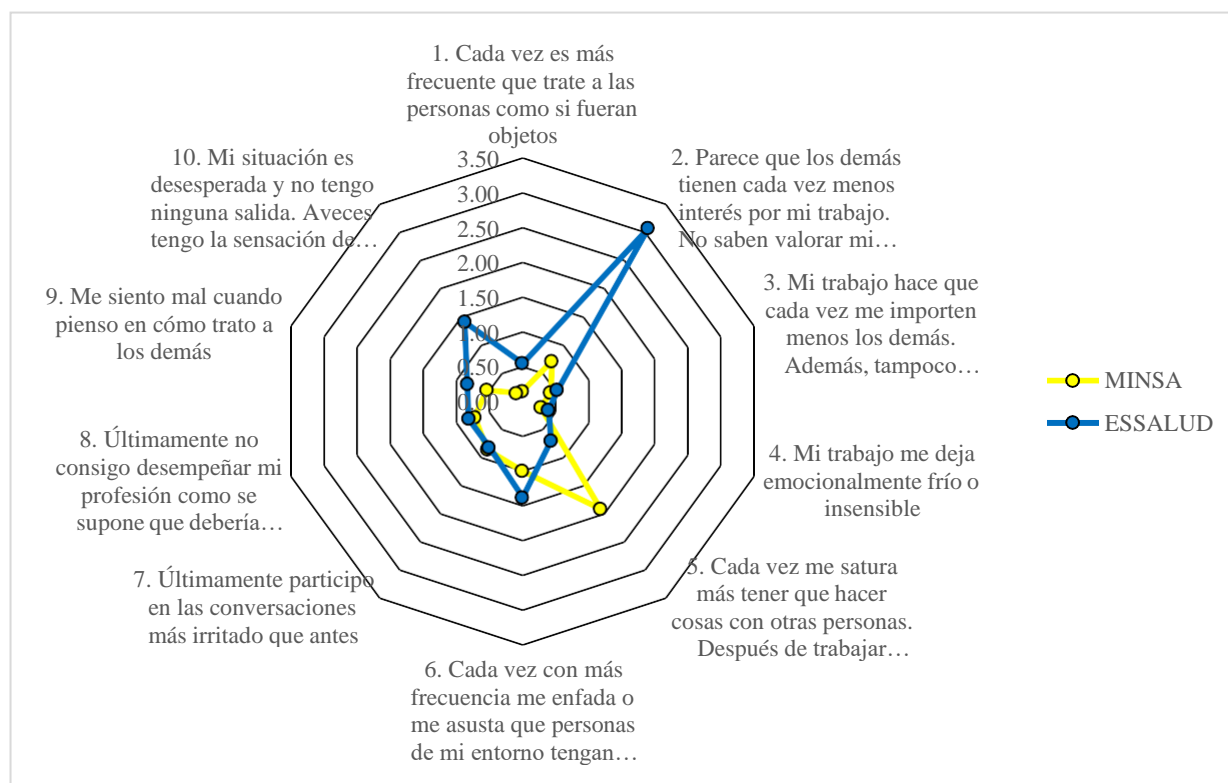


Figura 1. Gráfica radia sobre el nivel de desgaste de enfermeras hospitalarias en trabajo remoto durante la COVID-19 según dimensiones.

Fuente: Instrumentos aplicados al personal de Enfermería de las instituciones MINSA, ESSALUD. Setiembre 2022.

Un aspecto crucial que se debe considerar al analizar el desgaste laboral de las enfermeras es que las mediciones aplicadas en diversos estudios son autoevaluativas, lo que aumenta el riesgo de sesgo en los resultados ⁵⁰. Estudios demuestran la dificultad que los enfermeros tienen para identificar el agotamiento en ellos mismos, considerándolo como esquivo y difícil de autoidentificar. Otro aspecto que los enfermeros reconocen como compensador ante el agotamiento son los beneficios laborales, el apoyo que pueden encontrar en sus superiores y el equipo, el respeto como profesional, por el contrario, destacaron el desbordamiento de la vida laboral por sobre la vida en el hogar, la poca capacitación y posibilidad de desarrollo, dejar de encontrar sentido al trabajo principalmente cuando se

afrontan dilemas éticos o la imposibilidad de sentir que se ayuda al paciente⁶¹⁻⁶³.

Tabla 3. Medidas Descriptivas de las puntuaciones promedio según dimensiones Nivel de Desgaste de enfermeras hospitalarias en trabajo remoto durante la COVID-19.

| Medidas Descriptivas | Emocional | | Despersonalización | | Rendimiento | | Desgaste | |
|-------------------------------|----------------|-----------------|--------------------|-----------------|----------------|-----------------|----------------|-----------------|
| | MINSAL (n= 54) | ESSALUD (n= 53) | MINSAL (n= 54) | ESSALUD (n= 53) | MINSAL (n= 54) | ESSALUD (n= 53) | MINSAL (n= 54) | ESSALUD (n= 53) |
| Media | 0.6343 | 1.1085 | 0.2840 | 0.4906 | 1.1173 | 1.5283 | 0.6741 | 1.0491 |
| 95% de Límite inferior | 0.4451 | 0.8229 | 0.1914 | 0.2702 | 0.8468 | 1.2836 | 0.5115 | 0.8395 |
| Límite superior para la media | 0.8235 | 1.3941 | 0.3765 | 0.7110 | 1.3877 | 1.7730 | 0.8367 | 1.2586 |
| Media recortada al 5% | 0.5936 | 1.0928 | 0.2599 | 0.4154 | 1.0748 | 1.5685 | 0.6379 | 1.0378 |
| Mediana | 0.5000 | 1.0000 | 0.3333 | 0.0000 | 0.6667 | 2.0000 | 0.5000 | 0.6000 |
| Varianza | 0.480 | 1.073 | 0.115 | 0.639 | 0.982 | 0.788 | 0.355 | 0.578 |
| Desviación estándar | 0.69315 | 1.03602 | 0.33899 | 0.79958 | 0.99085 | 0.88779 | 0.59564 | 0.76022 |
| Mínimo | 0.00 | 0.00 | 0.00 | 0.00 | 0.00 | 0.00 | 0.00 | 0.20 |
| Máximo | 2.00 | 2.50 | 1.00 | 2.33 | 3.00 | 2.33 | 2.00 | 2.10 |
| Rango | 2.00 | 2.50 | 1.00 | 2.33 | 3.00 | 2.33 | 2.00 | 1.90 |
| Rango intercuartil | 1.25 | 2.25 | 0.33 | 1.00 | 1.67 | 2.00 | 0.30 | 1.50 |
| Asimetría | 1.026 | 0.181 | 1.202 | 1.604 | 0.866 | -0.834 | 1.479 | 0.317 |
| Curtosis | -0.284 | -1.780 | 0.437 | 1.201 | -0.523 | -1.043 | 1.260 | -1.811 |

Fuente: Instrumentos aplicados al personal de Enfermería de las instituciones MINSAL, ESSALUD. Setiembre 2022.

Según la puntuación de la variable desgaste se observó el personal según la institución donde labora. En el MINSAL la puntuación promedio es de (0.67 ± 0.59564) , con una puntuación mínima de 0 y la puntuación máxima de 2. ESSALUD la puntuación promedio es de (1.041 ± 0.76022) , con una puntuación mínima de 0.20 y la puntuación máxima de 2.10.

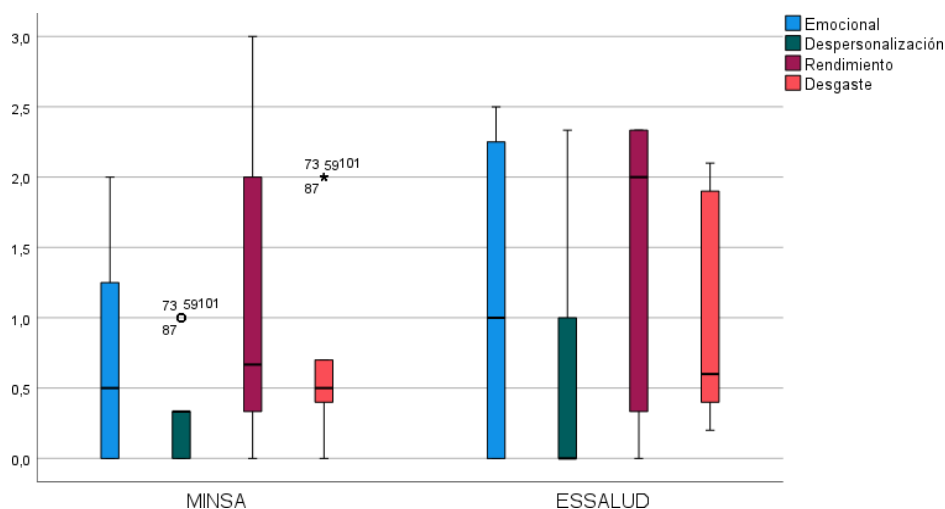


Figura 2. Gráfico de Cajas de las dimensiones del Desgaste según puntuaciones promedio en las dimensiones de nivel de desgaste de enfermeras hospitalarias en trabajo remoto durante la COVID-19. Setiembre 2022.

Estos resultados sobre el desgaste laboral demuestran equilibrio entre el trabajo remoto de las dos instituciones. Difieren cuando se comparan con resultados obtenidos en enfermeras en trabajo presencial, donde el desgaste varió según cada ola pandémica teniendo una prevalencia entre el 2019 al 2022 de 22%. En este mismo estudio, considerado el más grande para demostrar agotamiento, se evidenció los enfermeros se auto percibieron más agotados entre el 2021 y 2022 que en el 2020⁵⁷.

Partiendo del hecho que el compromiso laboral debe ser comprendido como un estado percibido de bienestar y antípoda del desgaste laboral, los enfermeros comúnmente experimentan muchos desafíos propios de las condiciones de trabajo en el que deben prestar sus servicios. Ello debido a que deben resolver problemas, conectarse con las personas y satisfacer las necesidades del paciente⁶⁴. Delimitar lo que genera elevados niveles de compromiso con el trabajo en las enfermeras implica abordar diferentes aristas, entre las que destacan: vocación, pasión y responsabilidad con el cuidado del otro⁶⁵.

Otro punto importante es que durante la pandemia se acentuó la necesidad de contar con personal comprometido laboralmente. Las evidencias confirman que las enfermeras con mayor compromiso experimentaron menos desgaste, en relación con las demandas del trabajo. Asimismo, la flexibilidad en el trabajo, la posibilidad de adecuar horarios y el ambiente laboral resiliente fueron condiciones significativas para que estas puedan afrontar la situación de crisis de la COVID-19⁶⁶.

De manera general en el nivel de compromiso laboral se observa según sus niveles: MINSA, presentan un nivel alto de compromiso (87.0%), nivel promedio (13%). ESSALUD, presentan en su mayoría nivel muy alto (43.4%), alto (28.3%), y nivel promedio (28.3%). Esto demuestra que en ambas instituciones el nivel de compromiso es alto, esto confirma resultados obtenidos en estudios realizados antes y durante la pandemia, donde se obtuvieron resultados similares⁶⁶⁻⁶⁸.

Tabla 4. Nivel de Compromiso laboral de enfermeras hospitalarias en trabajo remoto durante la COVID-19.

| Nivel de Compromiso Laboral | Institución donde labora | | | |
|-----------------------------|--------------------------|------------------|---|--------------------|
| | | MINSA (n= 54) | | ESSALUD (n= 53) |
| Muy Bajo | 0 | 0.0% | 0 | 0.0% |
| Bajo | 0 | 0.0% | 0 | 0.0% |

| | | | | |
|-----------------|-----------|---------------|-----------|---------------|
| Promedio | 7 | 13.0% | 15 | 28.3% |
| Alto | 47 | 87.0% | 15 | 28.3% |
| Muy Alto | 0 | 0.0% | 23 | 43.4% |
| Total | 54 | 100.0% | 53 | 100.0% |

Fuente: Instrumentos aplicados al personal de Enfermería de las instituciones MINSA, ESSALUD. Setiembre 2022

Ejercer la enfermería en tiempos de pandemia no ha sido nada fácil, considerando todas las restricciones sociales implementadas por los gobiernos, la desprotección por los limitados recursos debido a la precarización de las condiciones de trabajo en la que se venía ya desarrollando y que se agudizaron con la pandemia. A pesar de todas estas condiciones negativas las enfermeras continuaron realizando su labor. Esto podría explicarse por los atributos personales-profesionales con que los enfermeros son formados, considerando un compromiso ético con la vida, la salud y la responsabilidad social asumida, así como también su ideal de vocación de servicio y el fuerte componente femenino de sus ejercientes que le otorga una mayor sensibilidad social. Todas estas características condicionan muchas veces el nivel de compromiso con que asumen el trabajo ^{65,67}.

El compromiso laboral debe ser analizado desde tres dimensiones: el vigor, referido al nivel de energía, perseverancia, voluntad y esfuerzo que promueven el trabajo de la enfermera, aun cuando enfrente dificultades; la dedicación, la cual se produce cuando el personal de enfermería se siente tan involucrado con el trabajo que experimenta entusiasmo, inspiración, orgullo y desafío; finalmente, la absorción, referida a la pasión con que desempeña su trabajo, lo que muchas veces condiciona a involucrarse con el trabajo más allá del horario establecido ^{64,67}.

Según el nivel de compromiso laboral, en la dimensión de vigor se observa que el personal del MINSA tiene un nivel alto (57.4%) y el de ESSALUD un nivel muy alto (45.3%). Mientras que, en la dimensión de Dedicación se encontró que el personal del MINSA tiene un nivel alto (85.2%) y el personal de ESSALUD Alto (71.7%). Asimismo, en el nivel de compromiso laboral en la dimensión de Absorción se obtuvo que el personal del MINSA tiene un nivel alto (87.0%) y el personal de ESSALUD un nivel muy alto (43.4%). Estos resultados son concordantes con estudios realizados en otros países, donde los niveles alcanzados de compromiso laboral en cada una de sus dimensiones fueron altos. Básicamente, pese al contexto de la pandemia y la carga de trabajo, esta no afectó el nivel de la

variable, con tendencia a ser considerada un desafío positivo ⁶⁰.

Sin embargo, existen otros estudios que demuestran que no siempre el nivel de compromiso de trabajo en las enfermeras es positivo, pudiendo alcanzar valores medios, en la dimensión vigor y absorción con un 57,2% y 48% respectivamente, demostrando además una estrecha correlación entre las dimensiones del compromiso y el desgaste laboral ⁶⁹.

Tabla 5. Nivel de Compromiso Laboral según dimensiones de enfermeras hospitalarias en trabajo remoto durante la COVID-19.

| Dimensiones | Nivel | Institución donde labora | | | |
|-------------------|-----------------|--------------------------|-------|--------------------|-------|
| | | MINSA (n= 54) | | ESSALUD (n= 53) | |
| Vigor | Muy Bajo | 0 | 0.0% | 0 | 0.0% |
| | Bajo | 0 | 0.0% | 0 | 0.0% |
| | Promedio | 15 | 27.8% | 7 | 13.2% |
| | Alto | 31 | 57.4% | 22 | 41.5% |
| | Muy Alto | 8 | 14.8% | 24 | 45.3% |
| Dedicación | Muy Bajo | 0 | 0.0% | 0 | 0.0% |
| | Bajo | 0 | 0.0% | 0 | 0.0% |
| | Promedio | 8 | 14.8% | 15 | 28.3% |
| | Alto | 46 | 85.2% | 38 | 71.7% |
| | Muy Alto | 0 | 0.0% | 0 | 0.0% |
| Absorción | Muy Bajo | 0 | 0.0% | 0 | 0.0% |
| | Bajo | 0 | 0.0% | 0 | 0.0% |
| | Promedio | 7 | 13.0% | 23 | 43.4% |
| | Alto | 47 | 87.0% | 7 | 13.2% |
| | Muy Alto | 0 | 0.0% | 23 | 43.4% |

Fuente: Instrumentos aplicados al personal de Enfermería de las instituciones MINSA, ESSALUD. Setiembre 2022.

Aplicando estadística descriptiva, se observa que la puntuación de la variable compromiso laboral según personal de las instituciones donde labora: MINSA la puntuación promedio es de (5.04 ± 0.32) , con una puntuación mínima de 4.47 y la puntuación máxima de 5.47. ESSALUD la puntuación promedio es de (5.16 ± 0.66) , con una puntuación mínima de 0.20 y la puntuación máxima de 2.10. Estos resultados son similares al de otros estudios donde se obtuvo una puntuación media de $(4,6 \pm 1,35)$ ⁶⁷. Esto permite aseverar que las enfermeras en trabajo remoto por la COVID-19, demuestran altos niveles de compromiso laboral en todas sus dimensiones.

Tabla 6. Medidas Descriptivas según Dimensiones del Nivel de Compromiso Laboral de las enfermeras hospitalarias en trabajo remoto durante la COVID-19.

| Medidas Descriptivas | Vigor | | Dedicación | | Absorción | | Compromiso | |
|------------------------|---------------|-----------------|---------------|-----------------|---------------|-----------------|---------------|-----------------|
| | MINSA (n= 54) | ESSALUD (n= 53) | MINSA (n= 54) | ESSALUD (n= 53) | MINSA (n= 54) | ESSALUD (n= 53) | MINSA (n= 54) | ESSALUD (n= 53) |
| Media | 5.10 | 5.42 | 5.27 | 5.26 | 4.86 | 4.81 | 5.08 | 5.16 |
| 95% de Límite inferior | 4.96 | 5.26 | 5.16 | 5.08 | 4.77 | 4.49 | 4.99 | 4.98 |
| 95% de Límite superior | 5.24 | 5.59 | 5.37 | 5.44 | 4.95 | 5.12 | 5.16 | 5.35 |
| Media recortada al 5% | 5.10 | 5.46 | 5.26 | 5.30 | 4.88 | 4.85 | 5.09 | 5.17 |
| Mediana | 5.00 | 5.60 | 5.00 | 5.60 | 5.00 | 5.20 | 5.13 | 5.13 |
| Varianza | 0.26 | 0.36 | 0.15 | 0.43 | 0.11 | 1.33 | 0.10 | 0.44 |
| Desviación estándar | 0.51 | 0.60 | 0.39 | 0.65 | 0.33 | 1.15 | 0.32 | 0.66 |
| Mínimo | 4.20 | 4.20 | 4.80 | 4.00 | 4.20 | 2.80 | 4.47 | 4.20 |
| Máximo | 6.00 | 6.00 | 5.80 | 5.80 | 5.20 | 6.00 | 5.47 | 5.93 |
| Rango | 1.80 | 1.80 | 1.00 | 1.80 | 1.00 | 3.20 | 1.00 | 1.73 |
| Rango intercuartil | 0.60 | 1.00 | 0.80 | 1.00 | 0.60 | 2.20 | 0.53 | 1.33 |
| Asimetría | 0.11 | -0.90 | 0.41 | -0.92 | -0.88 | -0.57 | -0.67 | -0.17 |
| Curtosis | -0.08 | -0.27 | -1.52 | -0.53 | -0.24 | -1.07 | -0.56 | -1.60 |

Fuente: Instrumentos aplicados al personal de Enfermería de las instituciones MINSA, ESSALUD. Setiembre 2022.

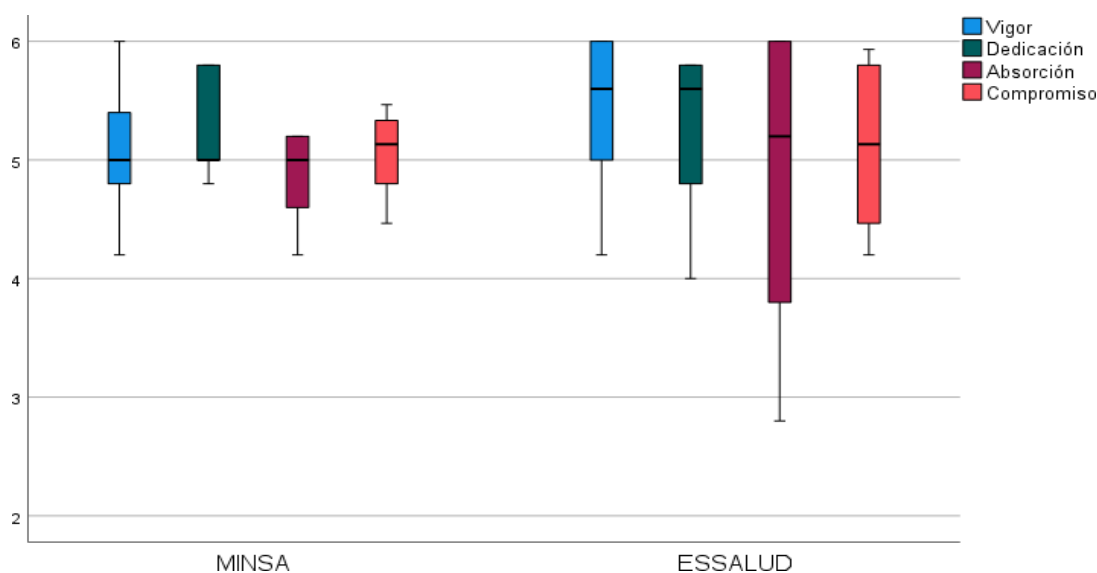


Figura 3. Nivel de Compromiso Laboral según dimensiones de las enfermeras hospitalarias en trabajo remoto durante la COVID-19. Setiembre 2022.

Una de las primeras medidas preventivas ante la pandemia COVID-19 fue el distanciamiento social, lo que condicionó que los trabajadores de enfermería con comorbilidades pasaran al teletrabajo. Esto trajo consigo problemas ergonómicos y de salud, así como conflictos trabajo-familia, dificultando el que puedan establecer

una separación física y temporal entre ambos entornos, afectando su compromiso con el trabajo, por lo menos al inicio de la pandemia hasta que se fueron adecuando y adaptando ⁶⁸.

Existen diferentes estudios que demuestran una correlación significativa negativa entre desgaste y compromiso laboral ⁶⁵⁻⁶⁹. Sin embargo, como se aprecia en la tabla esta puede ser fuerte y negativa (MINSA) y fuerte positiva (ESSALUD), aunque no linealmente relacionadas. Este resultado difiere de otros estudios donde se encontró una correlación de -0.327 entre desgaste y compromiso laboral. En cuanto al Rango de dispersión su hallazgo fue de 0.166, esto confirmaría que durante la pandemia el desgaste pudo haber sido el impulso del compromiso, esto se explicaría por la relevancia del rol que tienen los supervisores quienes aplicando el monitoreo externo y liderazgo presionaron al personal, debiendo estos tomar su trabajo en serio ⁷⁰.

Tabla 7. Tabla de Correlación entre el nivel de desgaste y compromiso laboral de enfermeras hospitalarias en trabajo remoto durante la COVID-19.

| | | Desgaste | Compromiso Laboral | | | | |
|--------------------|--------------------|-----------------------------|-----------------------------|------------|-----------|------------|---------|
| | | | Vigor | Dedicación | Absorción | Compromiso | |
| MINSA | Emocional | Coefficiente de correlación | -,398** | -,793** | 0.206 | -,653** | |
| | | Sig. (bilateral) | 0.003 | 0.000 | 0.134 | 0.000 | |
| | Despersonalización | Coefficiente de correlación | -0.088 | -,326* | ,356** | -,297* | |
| | | Sig. (bilateral) | 0.529 | 0.016 | 0.008 | 0.029 | |
| | Rendimiento | Coefficiente de correlación | 0.099 | -0.254 | -,355** | -0.050 | |
| | | Sig. (bilateral) | 0.476 | 0.063 | 0.008 | 0.718 | |
| | Desgaste | Coefficiente de correlación | 0.120 | -,378** | -0.036 | -0.166 | |
| | | Sig. (bilateral) | 0.389 | 0.005 | 0.797 | 0.230 | |
| | ESSALUD | Emocional | Coefficiente de correlación | -,965** | -,456** | -,500** | -,557** |
| | | | Sig. (bilateral) | 0.000 | 0.001 | 0.000 | 0.000 |
| Despersonalización | | Coefficiente de correlación | -,802** | -,458** | -,331* | -,370** | |
| | | Sig. (bilateral) | 0.000 | 0.001 | 0.015 | 0.006 | |
| Rendimiento | | Coefficiente de correlación | -,576** | -0.204 | -,274* | -0.174 | |
| | | Sig. (bilateral) | 0.000 | 0.143 | 0.047 | 0.213 | |
| Desgaste | | Coefficiente de correlación | -,584** | -0.117 | -0.007 | 0.011 | |
| | | Sig. (bilateral) | 0.000 | 0.404 | 0.958 | 0.937 | |

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

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

Fuente: Instrumentos aplicados al personal de Enfermería de las instituciones MINSA, ESSALUD. Setiembre 2022.

En gráficos de dispersión se puede observar que en el personal de MINSA existe una relación inversa entre el Desgaste y Compromiso Laboral (-0.166) a

mayor desgaste menor compromiso por el personal de enfermería del MINSA, mientras que la relación entre el desgaste y el compromiso en el personal de ESSALUD es (0.011) la relación es positiva.

Institución hospitalaria para la que labora Estado civil Tipo de régimen laboral Tiempo de servicio Carga horaria por mes Número de hijos que dependen de usted: MINSA

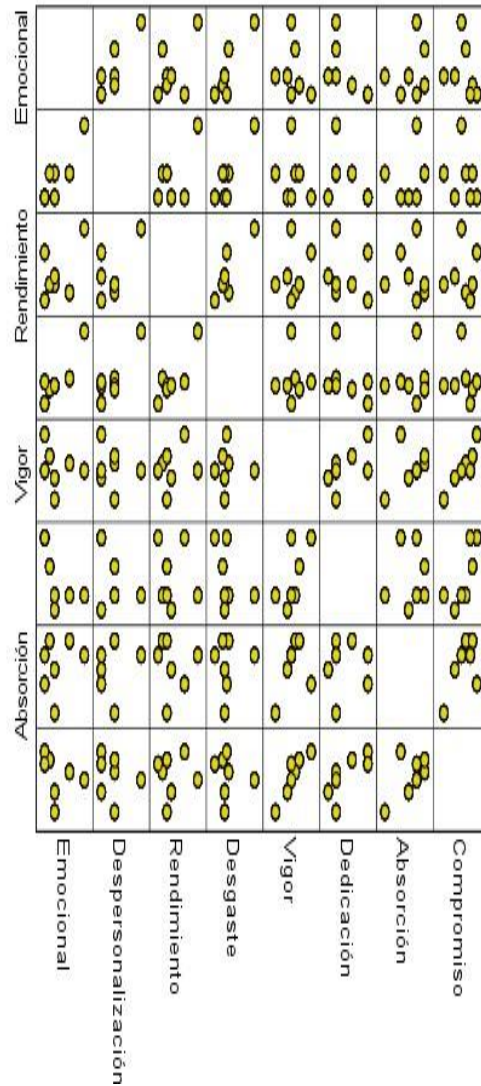


Figura 4. Dispersión del Personal del MINSA entre el nivel de desgaste y compromiso laboral de enfermeras hospitalarias en trabajo remoto durante la COVID-19. Setiembre 2022

Institución hospitalaria para la que labora Estado civil Tipo de régimen laboral Tiempo de servicio Carga horaria por mes Número de hijos que dependen de usted: ESSALUD

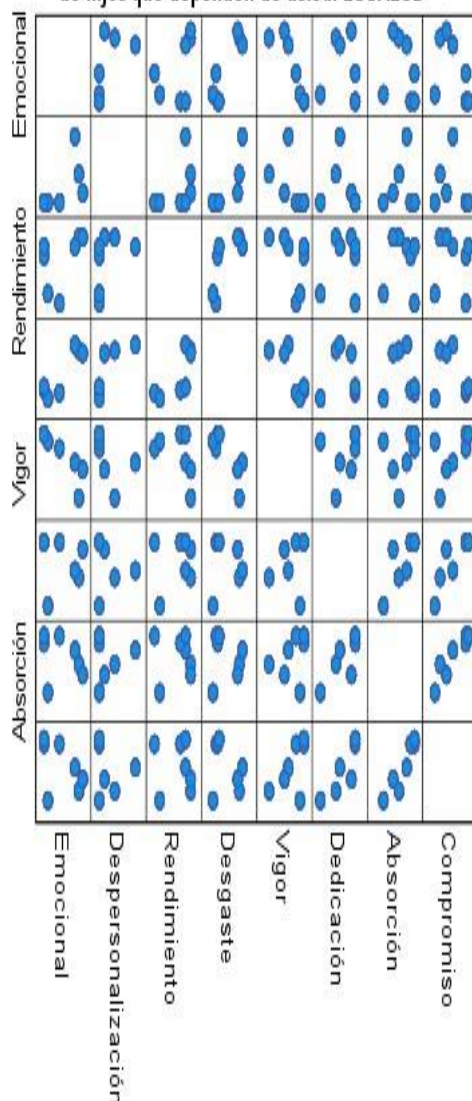


Figura 5. Dispersión de las variables sociodemográficas del Personal del ESSALUD entre el nivel de desgaste y compromiso laboral de enfermeras hospitalarias en trabajo remoto durante la COVID-19. Setiembre 2022

Conclusiones

El trabajo remoto realizado durante la pandemia Covid 19 significó un cambio trascendental en la forma de brindar atención y cuidados directos a las personas. Esto demandó mayor esfuerzo en la labor del día a día; hecho que ha impactado en los niveles de desgaste y compromiso laboral del personal de enfermería.

La relación entre el desgaste y el compromiso laboral en este estudio presentó una relación significativa negativa, es decir, a mayor desgaste mayor compromiso. Sin embargo, también se dio una correlación positiva entre ambas variables. Lo que

evidencia que hay una correlación lineal moderada.

Realizando un análisis de dispersión se identificó que las variables estado, civil, régimen laboral, tiempo de servicio, carga horaria y número de hijos, no muestran ninguna correlación significativa, con el desgaste y compromiso laboral.

El desgaste laboral en las enfermeras en trabajo remoto fue auto percibido como poco probable en las encuestadas. No obstante, tal resultado ha podido verse sesgado debido a que al momento del recojo de información, el personal ya se había adaptado a esta modalidad y no pudo reconocer mayores signos de desgaste en ella.

El compromiso laboral alcanzó valores concordantes con diferentes estudios, lo que ratifica que el nivel de compromiso de las enfermeras durante la pandemia ha sido principalmente caracterizado por la dedicación y absorción, más que por el vigor.

Recomendaciones

Las organizaciones de salud deben mejorar sus estrategias de motivación y recompensas para los trabajadores de enfermería, considerando que, si bien son comprometidas con el cuidado al otro, un ambiente laboral poco favorable y la sobrecarga de trabajo sostenido pueden condicionar un desgaste y bajo rendimiento del personal, afectando la seguridad y calidad de los servicios.

Los resultados de este trabajo deben ser revisados y tomados como punto de partida por los gestores de enfermería hospitalaria, sindicatos y Colegio de Enfermeros, pues si bien la pandemia de la COVID-19 se ha controlado, aún persiste una pandemia paralela de precarización de las condiciones de trabajo de las enfermeras, realidad que debe cambiarse en base a las evidencias aquí mostradas.

Por último, se debe seguir realizando investigaciones que profundicen las variables del estudio, generando programas de sensibilización en el personal de enfermería para que aprenda a detectar los signos iniciales del desgaste antes de experimentar el síndrome de Burnout.

Referencias

1. Backes MTS, Higashi GDC, Damiani PR, Mendes JS, Sampaio LS, Soares GL. Condições de trabalho dos profissionais de enfermagem no enfrentamento da pandemia da covid-19. Ver Gaúcha Enferm. 2021;42(esp):e20200339. doi: <https://doi.org/10.1590/1983-1447.2021.20200339>
2. Gómez, Ingrid Carolina. Salud laboral: una revisión a la luz de las nuevas condiciones del trabajo. Universitas Psychologica [Internet]. 2007;6(1):105-113. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=64760111>
3. Decreto de Urgencia N°026-2020. El Peruano. Empresa Peruana de servicios editoriales. SA. Editora Perú. Año XXXVII - N° 15313. Fecha 15/03/2020. Disponible en: <https://n9.cl/6cp53>
4. Andina. Trabajo remoto: 200,000 personas ya laboran bajo esa modalidad en Perú. 2021. Fecha de acceso 26/02/2022. <https://n9.cl/18913>
5. Céspedes Hernández Francisca, Fuentes Marchant Claudia, Molina Pradeñas Valeria, Rebolledo Hernández Catalina, Luengo Martínez Carolina, Madero Gómez Sergio. Percepciones que tienen trabajadores chilenos sobre el impacto del trabajo remoto en el entorno de COVID-19. Cienc. enferm. [Internet]. 2021 [citado 2022 Feb 25]; 27: 19. Disponible en: http://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0717-95532021000100216&lng=es&Epub=06-Oct-2021. <http://dx.doi.org/10.29393/ce27-19pfts60019>.
6. Ramos V, Ramos-Galarza C, Tejera E. Trabajo remoto en tiempos de COVID-19. QEPD/IJP [Internet]. 18 de diciembre de 2020 [consultado el 25 de febrero de 2022];54(3):e1450. Disponible en: <https://www.journal.sipsych.org/index.php/IJP/article/view/1450>
7. Paladines Morán J, Figueroa Morán G, Paladines Morán J. El trabajo remoto y trabajo remoto en tiempos de Covid. SERIE [Internet]. 1abr.2021 [citado 25feb.2022];14(4):172-86. Available from: <https://publicaciones.uci.cu/index.php/serie/article/view/796>
8. Cáceres-Rivera DI. Enfermería, pandemia y fatiga por compasión: una reflexión general sobre el 2020. Rev. cienc. cuidad. 2021;18(1):116-123. Disponible en: <https://doi.org/10.22463/17949831.2674>
9. Peiró, José María, and A. Soler. El impulso al teletrabajo durante el COVID-19 y los retos que plantea. IvieLAB 1 2020: 1-10. Disponible en: <https://acortar.link/bLmNJK>
10. Santillan, Washington. El teletrabajo en el COVID-19. CienciAmérica: Revista de divulgación científica de la Universidad Tecnológica Indoamérica 9.2 (2020): 65-76. Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7746439>
11. Machado, Maria Helena et al. Enfermagem em tempos de COVID-19 no Brasil: um olhar da gestão do trabalho. Enfermagem em Foco, [S.l.], v. 11, n. 1.ESP, ago. 2020. ISSN 2357-707X. Disponível em: <<http://revista.cofen.gov.br/index.php/enfermagem/article/view/3994>>. Acesso em: 27 fev. 2022. doi:<https://doi.org/10.21675/2357-707X.2020.v11.n1.ESP.3994>.
12. Resolución Ministerial N° 573-92-AS/DM. Reglamento de administración de guardias hospitalarias para el personal asistencial de los establecimientos de

- salud del Ministerio de salud. Fecha 29/09/1992. Disponible en: <https://acortar.link/lh2hWe>
13. Herrera, Juan. El impacto del teletrabajo en el entorno laboral y familiar y los efectos en el trabajador. *Relaciones Laborales y Derecho del Empleo* 2021. Disponible en: http://ejcls.adapt.it/index.php/rlde_adapt/article/view/1063
 14. Shruti R. Sardeshmukh, Dheeraj Sharma y Timothy D. Golden Impact of telework on exhaustion and job engagement: a job demands and job resources model. *New Technology, Work and Employment* Volume 27, Issue 3 p. 193-207 ISSN 0268-1072. First published: 26 October 2012. <https://doi.org/10.1111/j.1468-005X.2012.00284.x>
 15. Annick Parent-Lamarche, Teleworking, Work Engagement, and Intention to Quit during the COVID-19 Pandemic: Same Storm, Different Boats? *International Journal of Environmental Research and Public Health*. 2022; 19(3):1267. Disponible en: <https://doi.org/10.3390/ijerph19031267>
 16. Yoshihisa Fujino , Tomohiro Ishimaru , Takashi Eguchi , Mayumi Tsuji , Seiichiro Tateishi , Akira Okami, Akira Mori , Shinya Matsuda , Protocolo para encuestas por Internet de trabajadores nacionales durante la epidemia de COVID-19 en 2020 , Diario de la UOEH , 2021 , Volumen 43 , Número 2 , páginas 217-225 , fecha de publicación 2021/06/04 , ISSN en línea 2187-2864 , ISSN impreso 0387-821X , Disponible en: <https://doi.org/10.7888/juoeh.43.217>
 17. Shamsi, M.; Iakovleva, T.; Olsen, E.; Bagozzi, R.P. Employees' Work-Related Well-Being during COVID-19 Pandemic: An Integrated Perspective of Technology Acceptance Model and JD-R Theory. *Int. J. Environ. Res. Public Health* 2021, 18, 11888. Disponible en: <https://doi.org/10.3390/ijerph182211888>
 18. Ruiz-Frutos, Carlos, et al. Psychological Distress Among Occupational Health Professionals During Coronavirus Disease 2019 Pandemic in Spain: Description and Effect of Work Engagement and Work Environment. *Frontiers in psychology* 12 2021: 765169- 765169. Available in: doi: 10.3389/fpsyg.2021.765169
 19. Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 000039-2020-SERVIR-PE. Directiva para la aplicación del trabajo remoto. Fecha 03/06/2020. Disponible en: <https://www.servir.gob.pe/tr/>
 20. Ubieto, G. El teletrabajo una "nueva normalidad" para unos pocos, <https://www.elperiodico.com/es/economia/20200502/el-teletrabajo-una-nueva-normalidad> -para -unos-pocos-7947524, 2020.
 21. Naro C., Flores N., Orgaz M.B. & Cruz M. (2011) Jenaro C., Flores N., Orgaz M.B. & Cruz M. Vigour and dedication in nursing professionals: towards a better understanding of work engagement. *Journal of Advanced Nursing* 67(4), 2021 865–875. Disponible en: doi:10.1111/j.1365-2648.2010.05526.x
 22. Moreno Cunha, A.; Marques, C.S.; Santos, G. Organizational and Personal Factors That Boost Innovation: The Case of Nurses during COVID-19 Pandemic Based on Job Demands-Resources Model. *Sustainability* 2022, 14, 458. Available in: <https://doi.org/10.3390/su140104>
 23. Molero Jurado M del M, Pérez-Fuentes M del C, Soriano JG, Tortosa BM, Fátima Oropesa N, Simón Márquez M del M, Gázquez Linares JJ. Personalidad y percepción de la creatividad en el trabajo sobre el engagement en enfermería. *An. psicol. [Internet]*. 5 de agosto de 2020 [citado 28 de febrero de

- 2022];36(3):533-42. Disponible en: <https://revistas.um.es/analesps/article/view/405391>
24. Fernández-Sánchez A, Juárez-García A, Arias-Galicia F, et al. Agotamiento profesional en personal de enfermería su relación con variables demográficas y laborales. *Rev Enferm IMSS*. 2010;18(1):15-22.
 25. Fernández SA, Betanzos DN, Hernández RL. Relevancia del estudio del agotamiento profesional (Burnout) en personal de enfermería. Estado del arte. *Enf Neurol (Mex)*. 2011;10(3):135-140.
 26. Bakker, AB y Albrecht, S. Work engagement: current trends, *Career Development International*, vol. 23 N° 1, 2018, págs. 4-11. <https://doi.org/10.1108/CDI-11-2017-0207>
 27. De Los Santos, Janet Alexis A, and Leodoro J Labrague. Job engagement and satisfaction are associated with nurse caring behaviours: A cross-sectional study. *Journal of nursing management* vol. 29,7 2021: 2234-2242. doi:10.1111/jonm.13384
 28. Bargagliotti, L Antoinette. Work engagement in nursing: a concept analysis. *Journal of advanced nursing* vol. 68,6 2012: 1414-28. doi:10.1111/j.1365-2648.2011.05859.x
 29. Hernández, R., C. Fernández, and P. Baptista. *metodología de la investigación*. 6ta Edición Sampieri. 2016.
 30. Bernal C. *Metodología de la investigación*. 4ta ed. Colombia: Pearson; 2016. 284p.
 31. Horna, Aristides Alfredo Vara. 7 pasos para elaborar una tesis. Macro, 2015. Disponible en: <https://acortar.link/ha7DoO>.
 32. Flores-Ruiz Eric, Miranda-Novales María Guadalupe, Villasís-Keever Miguel Ángel. El protocolo de investigación VI: cómo elegir la prueba estadística adecuada. *Estadística inferencial. Rev. alerg. Méx.* [revista en la Internet]. 2017 Sep [citado 2022 Jul 11] ; 64 (3):364-370. Disponible en: <https://doi.org/10.29262/ram.v64i3.304>.
 33. Dutra HS, Gomes PAL, Garcia RN, Oliveira HC, Freitas SC, Guirardello EB. Burnout entre profissionais de enfermagem em hospitais no Brasil. *Rev Cuid*. 2019; 10(1): e585. <http://dx.doi.org/10.15649/cuidarte.v10i1.585>
 34. Dávila, F., & Nevado, N. (2016). Validación de Burntout Screening Inventory en Personal de Formación del Área de la Salud. *Edu Med*, 17(4), 158-163. <https://doi.org/10.1016/j.edumed.2016.08.007>
 35. Flores Jiménez, Cinthya, Fernández Arata, Manuel, Juárez García, Arturo, Merino Soto, César, & Guimet Castro, Marisut. Entusiasmo por el trabajo (engagement): un estudio de validez en profesionales de la docencia en Lima, Perú. *Liberabit*, 21(2), 195-206. 2015. Citado el 04 de mayo de 2022, de <https://acortar.link/ZKQzfX>
 36. Miranda-Novales María Guadalupe, Villasís-Keever Miguel Ángel. El protocolo de investigación VIII. La ética de la investigación en seres humanos. *Rev. alerg. Méx.* [revista en la Internet]. 2019 Mar [citado 2022 Jul 11] ; 66(1): 115-122. Disponible en: http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2448-91902019000100115&lng=es. <https://doi.org/10.29262/ram.v66i1.594>.
 37. Lolas S Fernando. Aspectos éticos de la investigación biomédica: Conceptos frecuentes en las normas escritas. *Rev. méd. Chile* [Internet]. 2001 Jun [citado 2022 Jul 11] ; 129(6): 680-684. Disponible en: http://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0034-

- 98872001000600014&lng=es. <http://dx.doi.org/10.4067/S0034-98872001000600014>.
38. Hermoso, Virginia Escudero. La ética de la investigación enfermera. *Revista Enfermería CyL* 2.2 (2011): 3-14.
Disponible en:
<http://www.revistaenfermeriacyl.com/index.php/revistaenfermeriacyl/article/view/45>
 39. Melo CMM, Mussi FC, Santos TA, Moraes MA. Pandemia da Covid-19: algo de novo notrabalho da enfermeira? *Rev baiana enferm.* 2021;35:e337479.
 40. Ramírez Pereira M. El cuidado de Enfermería, relevancia en el contexto de la pandemia COVID-19. *Enfermería (Montev.)* [Internet]. 25 de mayo de 2020 [citado 9 de noviembre de 2022];9(1):1-2.
Disponible en:
<https://revistas.ucu.edu.uy/index.php/enfermeriacuidadoshumanizados/article/view/2184>
 41. Diogo PMJ, Lemos e Sousa MOC, Rodrigues JRGV, Almeida e Silva TAAM, Santos MLF. Emotional labor of nurses in the front line against the COVID-19 pandemic. *Rev Bras Enferm.* 2021;74(Suppl 1):e20200660. doi:
<http://dx.doi.org/10.1590/0034-7167-2020-0660>
 42. Pérez-Fuentes, M.d.C.; Molero Jurado, M.d.M.; Martos Martínez, Á.; Gázquez Linares, J.J. Burnout and Engagement: Personality Profiles in Nursing Professionals. *J. Clin. Med.* 2019, 8, 286. <https://doi.org/10.3390/jcm8030286>
 43. Wontorczyk, A.; Rożnowski, B. Remote, Hybrid, and On-Site Work during the SARS-CoV-2 Pandemic and the Consequences for Stress and Work Engagement. *Int. J. Environ. Res. Public Health* 2022, 19, 2400. <https://doi.org/10.3390/ijerph19042400>
 44. Jef Adriaenssens, Véronique De Gucht, Stan Maes, Determinants and prevalence of burnout in emergency nurses: A systematic review of 25 years of research, *International Journal of Nursing Studies*, Volume 52, Issue 2, 2015, Pages 649-661, ISSN 0020-7489, <https://doi.org/10.1016/j.ijnurstu.2014.11.004>.
 45. Moreno Jiménez, Bernardo, et al. Variables sociodemográficas en el proceso de desgaste profesional de enfermería. *Rev. Rol enferm* 2002: 738-746. <https://pesquisa.bvsalud.org/portal/resource/pt/ibc-26546?lang=es>
 46. Liu P, Wang X, Li A and Zhou L. Predicting Work–Family Balance: A New Perspective on Person–Environment Fit. *Front. Psychol.* 10:1804. 2019 doi: 10.3389/fpsyg.2019.01804
 47. Mohamed, B.E.S., Ghaith, R.F.A. & Ahmed, H.A.A. Relationship between work–family conflict, sleep quality, and depressive symptoms among mental health nurses. *Middle East Curr Psychiatry* 29, 19 2022. <https://doi.org/10.1186/s43045-022-00183-3>
 48. Tuesca Molina, Rafael, et al. Síndrome de desgaste Profesional en enfermeras (os) del área metropolitana de Barranquilla. 2006. <http://www.scielo.org.co/pdf/sun/v22n2/v22n2a04.pdf>
 49. Portero De La Cruz, Silvia; Vaquero Abellán, Manuel. Desgaste profesional, estrés y satisfacción laboral del personal de enfermería en un hospital universitario. *Revista latino-americana de enfermagem*, 2015, vol. 23, p. 543-552. <https://doi.org/10.1590/0104-1169.0284.2586>

50. Bakker, Arnold B.; Demerouti, Evangelia; Sanz-Vergel, Ana Isabel. Burnout and work engagement: The JD–R approach. *Annual review of organizational psychology and organizational behavior*, 2014, vol. 1, no 1, p. 389-411. doi: 10.1146/annurev-orgpsych-031413-091235
51. Canedo, J., Graen, G., Grace, M., Johnson, R. Navigating the New Workplace: Technology, Millennials, and Accelerating HR Innovation *AIS Trans Hum.-Comput.Interact*, 9, 2017 pp. 243-260.
52. Adams-Prassl A, Boneva T, Golin M, Rauh C. Inequality in the impact of the coronavirusshock: Evidence from real time surveys. *J Public Econ* 2020;189. Doi 10.1016/j.jpubeco.2020.104245
53. Heymann J, Raub A, Waisath W, McCormack M, Weistroffer R, Moreno G, et al. Protecting health during COVID-19 and beyond: A global examination of paid sick leave design in 193 countries*. *Global Public Health* 2020;15(7):925-934. <https://doi.org/10.1080/17441692.2020.1764076>
54. Chen D-, Wu S-, Chen Y-, Wang G-. Factors associated with public health nurses' burnout from the perspective of job demands-resources model: Public service motivation as a moderator. *Taiwan J Public Health* 2019;38(5):478-497. [https://doi.org/10.6288/TJPH.201910_J58\(5\).108069](https://doi.org/10.6288/TJPH.201910_J58(5).108069)
55. Apaza Humpire, Yony. Nivel de estrés laboral en tiempos de pandemia covid-19 en el personal de salud con y sin trabajo remoto de la microrred 15 de agosto–Paucarpata, 2022. <http://repositorio.upads.edu.pe/xmlui/handle/UPADS/288>
56. Rimachi Delgado, Marlon; Ugaz Arbulú, Iliana Valeria. Síndrome de Burnout en psicólogos bajo la modalidad trabajo remoto en Lima–Metropolitana, 2021. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/66126>
57. Sexton JB, Adair KC, Proulx J, et al. Emotional Exhaustion Among US Health Care Workers Before and During the COVID-19 Pandemic, 2019-2021. *JAMA Netw Open*. 2022;5(9):e2232748. doi:10.1001/jamanetworkopen.2022.32748
58. Parola, V.; Coelho, A.; Neves, H.; Bernardes, R.A.; Sousa, J.P.; Catela, N. Burnout and Nursing Care: A Concept Paper. *Nurs. Rep.* 2022, 12, 464-471. <https://doi.org/10.3390/nursrep12030044>
59. Porter M, Wang J. Personal Resources and Work Engagement: A Literature Review. *J Contin Educ Nurs* 2022;53(3):115-121. <https://doi.org/10.3928/00220124-20220210-06>
60. Bartsch CE, Dürr L, Forster A, Koob C. How are key resources and key demands associated with nurses' work engagement during the COVID-19 pandemic? A cross-sectional study. *Z Fortbild Evid Qual Gesundheitswes* 2021;167:57-67. DOI: <https://doi.org/10.1016/j.zefq.2021.09.008>
61. Buckley L, Berta W, Cleverley K and Widger K (2022) Exploring Pediatric Nurses' Perspectives on Their Work Environment, Work Attitudes, and Experience of Burnout: What Really Matters? *Front. Pediatr.* 10:851001. doi: 10.3389/fped.2022.851001
62. García-Iglesias JJ, Gómez-Salgado J, Fagundo-Rivera J, Romero-Martín M, Ortega-Moreno M, Navarro-Abal Y. Predictive factors for burnout and work engagement levels among doctors and nurses: a systematic review. *Rev Esp Salud Publica* 2021;95. PMID: 33818557
63. Sanclemente-Vinué I, Elboj-Saso C, Íñiguez-Berrozpe T. Factores asociados al burnout y al engagement en profesionales de Enfermería. *Metas Enferm sep* 2021; 24(7):15-24. Doi:

- <https://doi.org/10.35667/MetasEnf.2021.24.1003081797>
64. Bakker, Arnold B and Leiter Michael P. Work Engagement A Handbook of Essential Theory and Research. Edit. Psychology Press es un sello de Taylor & Francis Group. 2010.ISBN: 978-1-84169-736-9. Cap. 1, 8.
 65. Ziedelis A. Perceived Calling and Work Engagement Among Nurses. *Western Journal of Nursing Research*. 2019;41(6):816-833. doi:10.1177/0193945918767631
 66. Szilvassy, P., Širok, K. Importance of work engagement in primary healthcare. *BMC Health Serv Res* 22, 1044 (2022). <https://doi.org/10.1186/s12913-022-08402-7>
 67. Allande-Cussó, R.; García-Iglesias, J.J.; Ruiz-Frutos, C.; Domínguez-Salas, S.; Rodríguez-Domínguez, C.; Gómez-Salgado, J. Work Engagement in Nurses during the Covid-19 Pandemic: A Cross-Sectional Study. *Healthcare* 2021, 9, 253. <https://doi.org/10.3390/healthcare9030253>
 68. Ruiz-Frutos, C.; Adanaqué-Bravo, I.; Ortega-Moreno, M.; Fagundo-Rivera, J.; Escobar-Segovia, K.; Arias-Ulloa, C.A.; Gómez-Salgado, J. Work Engagement, Work Environment, and Psychological Distress during the COVID-19 Pandemic: A Cross-Sectional Study in Ecuador. *Healthcare* 2022, 10, 1330. <https://doi.org/10.3390/healthcare10071330>
 69. Marti, F.; Giannareli, E.; Mitello, L.; Fabriani, L.; Latina, R; mauro, L. Correlation between Work Engagement and Burnout among Registered Nurses: An Italian hospital survey. *Prof. Inferm.* 2019,72, 42-49. DOI: 10.7429/pi.2019.72042
 70. Yang G, Wei H, Wan L, Dong H, Liang X, He Y. Curvilinear relationship between burnout and work engagement among staff in community services for the elderly: A correlation study. *Front Public Health* 2022;10. <https://doi.org/10.3389/fpubh.2022.939649>

Anexos**ANEXO 01****Hoja Informativa**

Datos informativos:

Institución : Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo
Investigadores: Nancy Violeta Pérez Uriarte.
Título: Desgaste y compromiso laboral de enfermeras hospitalarias en teletrabajo durante la COVID-19.

Propósito del Estudio:

Determinar el nivel de desgaste y compromiso laboral de enfermeras hospitalarias en teletrabajo durante la COVID-19

Procedimiento:

1. Una vez recibido el Enlace de acceso a la plataforma google forms y después de leer la información proporcionada, Ud. es libre de decidir si ACEPTA PARTICIPAR O NO, debiendo para ello marcar la alternativa correspondiente (SI o NO).
2. Si ACEPTA participar usted podrá acceder al formulario de preguntas, sus respuestas serán registradas en una base de datos, totalmente anónimo.
3. Los resultados serán publicados en el repositorio de tesis institucional e incluso publicado en alguna revista científica.

Riesgos:

No se prevén riesgos por participar en este estudio.

Beneficios:

La investigación no le ofrecerá un beneficio directo, pero contribuirá al conocimiento de la condición de trabajo en que las enfermeras en teletrabajo operaron durante la pandemia

Costos e incentivos

Usted no deberá pagar nada por participar en el estudio. Igualmente, no recibirá ningún incentivo económico ni de otra índole, únicamente la satisfacción de colaborar a un mejor entendimiento del tema en estudio.

Confidencialidad:

Se guardará su información, ya que es anónima, no es necesario decir su nombre, solo se solicitarán datos genéricos pero relevantes para el estudio. Si los resultados de este estudio son publicados, no se mostrará ninguna información que permita la identificación de las personas que participan en este estudio. Los archivos no serán mostrados a ninguna persona ajena al estudio sin su consentimiento.

Uso futuro de la información obtenida:

Deseamos conservar la información de los cuestionarios que serán guardados en archivos por un periodo de dos años, con la finalidad de que sirvan como fuente de verificación de nuestra investigación, luego de la cual será eliminada.

Autorizo guardar la base de datos:

SI NO

Derechos del participante: Si acepta participar en la investigación, usted puede decidir en cualquier momento su permanencia o retiro, sin perjuicio alguno. Si tiene alguna otra duda adicional, por favor contactarse con la investigadora a cargo, maestrante: Nancy Pérez Uriarte, mediante el correo: nancyvioletaperezdevasquez@gmail.com, o también puede llamar al número 964855794

Si usted tiene preguntas sobre los aspectos éticos del estudio, o cree que ha sido tratado injustamente puede contactar al Comité de Ética en investigación de la Facultad de Medicina de la Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo, al correo: comiteetica.medicina@usat.edu.pe

ANEXO 02

Apéndice 1. Escala Burnout screening inventory

| Ítems | Nunca 0 | Varias veces en el año 1 | Una vez a mes 2 | Un par de veces al mes 3 | Una vez a la semana 4 | Varias veces por semana 5 | Todos los días 6 |
|---|------------|--------------------------------|-----------------------|--------------------------------|-----------------------------|---------------------------------|---------------------|
| 1. Cada vez es más frecuente que trate a las personas como si fueran objetos | | | | | | | |
| 2. Parece que los demás tienen cada vez menos interés por mi trabajo. No saben valorar mi trabajo | | | | | | | |
| 3. Mi trabajo hace que cada vez me importen menos los demás. Además, tampoco tengo tiempo para dedicarles | | | | | | | |
| 4. Mi trabajo me deja emocionalmente frío o insensible | | | | | | | |
| 5. Cada vez me resulta más difícil tener que hacer cosas con otras personas. Después de trabajar con compañeros me siento agotado | | | | | | | |
| 6. Cada vez con más frecuencia me enfada o me asusta que personas de mi entorno tengan problemas. Me afecta mucho | | | | | | | |
| 7. Últimamente participo en las conversaciones más irritado que antes. | | | | | | | |
| 8. Últimamente no consigo desempeñar mi profesión como se supone que debería realizarla. A menudo el trabajo me supera. | | | | | | | |
| 9. Me siento mal cuando pienso en cómo trato a los demás | | | | | | | |
| 10. Mi situación es desesperada y no tengo ninguna salida. A veces tengo la sensación de estar al borde del precipicio. | | | | | | | |

Tabla 2 Descripción general de resultado *burnout*

| Dominio | Número de ítems | Mediana; desviación estándar | Alfa de Cronbach | p |
|-------------------------|-----------------|------------------------------|------------------|-------|
| Suma <i>burnout</i> | 10 | 1 (0,3) | 0,87 | 0,000 |
| Suma emocional | 4 | 3 (3,8) | 0,71 | 0,000 |
| Suma despersonalización | 3 | 4 (3,8) | 0,68 | 0,000 |
| Suma rendimiento | 3 | 3 (3,5) | 0,71 | 0,000 |

n = 73

Fuente: Dávila, F., & Nevado, N. (2016). Validación de Burnout Screening Inventory en Personal de Formación del Área de la Salud. *Edu Med*, 17(4), 158-163. <https://doi.org/10.1016/j.edumed.2016.08.007>

CUESTIONARIO (UWES)

A continuación hay algunas afirmaciones respecto a los sentimientos que le provocan la escuela o su trabajo. Piense con qué frecuencia le surgen a usted esas ideas o con qué frecuencia las siente, teniendo en cuenta la escala que se le presenta a continuación.

| 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
|-------|---|--|--|--|--|-------------|
| Nunca | Esporádicamente: Pocas veces al año o menos | De vez en cuando: Una vez al mes o menos | Regularmente: algunas veces al mes | Frecuentemente: Una vez por semana | Muy frecuentemente: Varias veces por semana | Diariamente |

- 1) En mi trabajo me siento lleno de energía.* (VI1)
- 2) Puedo continuar trabajando durante largos períodos de tiempo. (VI2)
- 3) Cuando me levanto por las mañanas tengo ganas de ir al trabajo.* (VI3)
- 4) Soy muy persistente en mis responsabilidades. (VI4)
- 5) Soy fuerte y vigoroso en mis responsabilidades.* (VI5)
- 6) Mi trabajo está lleno de retos. (DE1)
- 7) Mi trabajo me inspira.* (DE2)
- 8) Estoy entusiasmado sobre mi trabajo.* (DE3)
- 9) Estoy orgulloso del esfuerzo que doy en el trabajo.* (DE4)
- 10) Mi esfuerzo está lleno de significado y propósito. (DE5)
- 11) Cuando estoy trabajando olvido lo que pasa alrededor de mí. (AB1)
- 12) El tiempo vuela cuando estoy en el trabajo. (AB2)
- 13) Me «dejo llevar» por mi trabajo.* (AB3)
- 14) Estoy inmerso en mi trabajo.* (AB4)
- 15) Soy feliz cuando estoy absorto en mi trabajo.* (AB5)

© Schaufeli & Bakker (2003). The Utrecht Work Engagement Scale is free for use for non-commercial scientific research. Commercial and/or non-scientific use is prohibited, unless previous written permission is granted by the authors.

Nota: VI = Escala de Vigor; DE = Escala de Dedicación; AB = Escala de Absorción.

* Versión corta (Utrecht Work Engagement [UWES-9]).

Medias, Desviaciones Estándar, Alfas de Cronbach e intercorrelaciones de la UWES-15 y UWES-9 (N = 145)

| | UWES-15 | | | UWES-9 | | | Correlaciones | | |
|----------------------|---------|-----|----------|--------|-----|----------|--|--|--|
| | M | DE | α | M | DE | α | 1 | 2 | 3 |
| 1. Vigor | 4.93 | .85 | 0.79 | 5.01 | .91 | 0.77 | .94 ^c (.69) ^d | .608 ^b | .260 ^b |
| 2. Dedicación | 5.21 | .73 | 0.82 | 5.20 | .79 | 0.74 | .585 ^a | .95 ^c (.66) ^d | .455 ^b |
| 3. Absorción | 4.82 | .88 | 0.66 | 4.80 | .97 | 0.61 | .281 ^a | .439 ^a | .86 ^c (.43) ^d |

^a Intercorrelaciones basadas en el UWES-15. ^b Intercorrelaciones basadas en el UWES-9. ^c correlación entre UWES-15 y UWES-9. ^d correlación corregida por espuriedad (Levy, 1967).

Fuente: Flores Jiménez, Cinthya, Fernández Arata, Manuel, Juárez García, Arturo, Merino Soto, César, & Guimet Castro, Marisut. Entusiasmo por el trabajo (engagement): un estudio de validez en profesionales de la docencia en Lima, Perú.

Liberabit, 21(2), 195-206. 2015. Citado el 04 de mayo de 2022, de <https://acortar.link/ZKQzfX>

ENCUESTA DE MEDICION DE DESGASTE Y COMPROMISO LABORAL DE ENFERMERAS HOSPITALARIAS EN TRABAJO REMOTO DURANTE LA COVID-19

Reciba un cordial saludo, soy la Licenciada Nancy Pérez Uriarte, estudiante de la Maestría en Enfermería de la Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo (USAT), me encuentro realizando la ejecución de mi proyecto de tesis, para lo cual es necesario la aplicación de este instrumento para el recojo de datos.

Propósito del Estudio:

Determinar el nivel de desgaste y compromiso laboral de enfermeras hospitalarias en trabajo remoto durante la COVID-19

Procedimiento:

1. Una vez recibido el Enlace de acceso a la plataforma google forms y después de leer la información proporcionada, Ud. es libre de decidir si ACEPTA PARTICIPAR O NO, debiendo para ello marcar la alternativa correspondiente (SI o NO).
2. Si ACEPTA participar usted podrá acceder al formulario de preguntas, sus respuestas serán registradas en una base de datos, totalmente anónimo.
3. Los resultados serán publicados en el repositorio de tesis institucional e incluso publicado en alguna revista científica.

Riesgos:

No se prevén riesgos por participar en este estudio.

Beneficios:

La investigación no le ofrecerá un beneficio directo, pero contribuirá al conocimiento de la condición de trabajo en que las enfermeras en teletrabajo, operaron durante la pandemia

Costos e incentivos

Usted no deberá pagar nada por participar en el estudio. Igualmente, no recibirá ningún incentivo económico ni de otra índole, únicamente la satisfacción de colaborar a un mejor entendimiento del tema en estudio.

Confidencialidad:

Se guardará su información, ya que es anónima, no es necesario decir su nombre, solo se solicitarán datos genéricos pero relevantes para el estudio. Si los resultados de este estudio son publicados, no se mostrará ninguna información que permita la identificación de las personas que participan en este estudio. Los archivos no serán mostrados a ninguna persona ajena al estudio sin su consentimiento.

Uso futuro de la información obtenida:

Deseamos conservar la información de los cuestionarios que serán guardados en archivos por un periodo de dos años, con la finalidad de que sirvan como fuente de verificación de nuestra investigación, luego de la cual será eliminada.

Derechos del participante: Si acepta participar en la investigación, usted puede decidir en cualquier momento su permanencia o retiro, sin perjuicio alguno. Si tiene alguna otra duda adicional, por favor contactarse con la investigadora a cargo, maestrante: Nancy Pérez Uriarte, mediante el correo:

nancyvioletaperezdevasquez@gmail.com, o también puede llamar al número 964855794

Si usted tiene preguntas sobre los aspectos éticos del estudio, o cree que ha sido tratado

11/7/22, 18:26

ENCUESTA DE MEDICION DE DESGASTE Y COMPROMISO LABORAL DE ENFERMERAS HOSPITALARIAS EN TRABAJO ...

injustamente puede contactar al Comité de Ética en investigación de la Facultad de Medicina de la Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo, al correo: comiteetica.medicina@usat.edu.pe

*Obligatorio

1. Autorizo guardar la base de datos: *

Marca solo un óvalo.

- SI
 NO

Salta a la pregunta 2

DATOS
GENERALES

A continuación se requieren datos que permitirán realizar pruebas estadísticas de variabilidad de las variables

2. Institución hospitalaria para la que labora *

Marca solo un óvalo.

- MINS
 ESSALUD

3. Estado civil *

Marca solo un óvalo.

- Con compañero (Casada, conviviente)
 Sin compañero (soltera, viuda, separada, divorciada)

4. Tipo de régimen laboral *

Marca solo un óvalo.

- Régimen laboral 276
 Régimen laboral 728
 Régimen laboral CAS

5. Tiempo de servicio *

Marca solo un óvalo.

- 5 a 10 años
- 10 a 20 años
- 20 años a más

6. Carga horaria por mes *

Marca solo un óvalo.

- 50 a 100hrs
- 100 - 150hrs

7. Número de hijos que dependen de usted *

Marca solo un óvalo.

- 1 - 2
- 2 - 3
- 3 a más
- Sin hijos (No tengo hijos, mis hijos son independientes)

Salta a la pregunta 8

ESCALA DE DESGASTE
PROFESIONAL

A continuación se le presentan diez (10) ítems que debe valorar en una escala de 0 a 6

8. 1. Cada vez es más frecuente que trate a las personas como si fueran objetos *

| Nunca | Varias veces en el año | Una vez a mes | Un par de veces al mes | Una vez a la semana | Varias veces por semana | Todos los días |
|-------|------------------------|---------------|------------------------|---------------------|-------------------------|----------------|
| 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |

Marca solo un óvalo.

0 1 2 3 4 5 6

Nunca Todos los días

11/7/22, 18:26

ENCUESTA DE MEDICION DE DESGASTE Y COMPROMISO LABORAL DE ENFERMERAS HOSPITALARIAS EN TRABAJO ...

9. 2. Parece que los demás tienen cada vez menos interés por mi trabajo. No saben valorar mi *
trabajo

| Nunca | Varias veces en el año | Una vez a mes | Un par de veces al mes | Una vez a la semana | Varias veces por semana | Todos los días |
|-------|------------------------|---------------|------------------------|---------------------|-------------------------|----------------|
| 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |

Marca solo un óvalo.

0 1 2 3 4 5 6

Nunca Todos los días

10. 3. Mi trabajo hace que cada vez me importen menos los demás. Además, tampoco tengo *
tiempo para dedicarles

| Nunca | Varias veces en el año | Una vez a mes | Un par de veces al mes | Una vez a la semana | Varias veces por semana | Todos los días |
|-------|------------------------|---------------|------------------------|---------------------|-------------------------|----------------|
| 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |

Marca solo un óvalo.

0 1 2 3 4 5 6

Nunca Todos los días

11. 4. Mi trabajo me deja emocionalmente frío o insensible *

| Nunca | Varias veces en el año | Una vez a mes | Un par de veces al mes | Una vez a la semana | Varias veces por semana | Todos los días |
|-------|------------------------|---------------|------------------------|---------------------|-------------------------|----------------|
| 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |

Marca solo un óvalo.

0 1 2 3 4 5 6

Nunca Todos los días

11/7/22, 18:26

ENCUESTA DE MEDICION DE DESGASTE Y COMPROMISO LABORAL DE ENFERMERAS HOSPITALARIAS EN TRABAJO ...

12. 5. Cada vez me satura más tener que hacer cosas con otras personas. Después de trabajar con compañeros me siento agotada *

| Nunca | Varias veces en el año | Una vez a mes | Un par de veces al mes | Una vez a la semana | Varias veces por semana | Todos los días |
|-------|------------------------|---------------|------------------------|---------------------|-------------------------|----------------|
| 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |

Marca solo un óvalo.

0 1 2 3 4 5 6

Nunca Todos los días

13. 6. Cada vez con más frecuencia me enfada o me asusta que personas de mi entorno tengan problemas. Me afecta mucho *

| Nunca | Varias veces en el año | Una vez a mes | Un par de veces al mes | Una vez a la semana | Varias veces por semana | Todos los días |
|-------|------------------------|---------------|------------------------|---------------------|-------------------------|----------------|
| 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |

Marca solo un óvalo.

0 1 2 3 4 5 6

Nunca Todos los días

14. 7. Últimamente participo en las conversaciones más irritado que antes *

| Nunca | Varias veces en el año | Una vez a mes | Un par de veces al mes | Una vez a la semana | Varias veces por semana | Todos los días |
|-------|------------------------|---------------|------------------------|---------------------|-------------------------|----------------|
| 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |

Marca solo un óvalo.

0 1 2 3 4 5 6

Nunca Todos los días

11/7/22, 18:26

ENCUESTA DE MEDICION DE DESGASTE Y COMPROMISO LABORAL DE ENFERMERAS HOSPITALARIAS EN TRABAJO ...

15. 8. Últimamente no consigo desempeñar mi profesión como se supone que debería realizarla. A menudo el trabajo me supera. *

| Nunca | Varias veces en el año | Una vez a mes | Un par de veces al mes | Una vez a la semana | Varias veces por semana | Todos los días |
|-------|------------------------|---------------|------------------------|---------------------|-------------------------|----------------|
| 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |

Marca solo un óvalo.

0 1 2 3 4 5 6

Nunca Todos los días

16. 9. Me siento mal cuando pienso en cómo trato a los demás *

| Nunca | Varias veces en el año | Una vez a mes | Un par de veces al mes | Una vez a la semana | Varias veces por semana | Todos los días |
|-------|------------------------|---------------|------------------------|---------------------|-------------------------|----------------|
| 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |

Marca solo un óvalo.

0 1 2 3 4 5 6

Nunca Todos los días

17. 10. Mi situación es desesperada y no tengo ninguna salida. A veces tengo la sensación de estar al borde del precipicio *

| Nunca | Varias veces en el año | Una vez a mes | Un par de veces al mes | Una vez a la semana | Varias veces por semana | Todos los días |
|-------|------------------------|---------------|------------------------|---------------------|-------------------------|----------------|
| 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |

Marca solo un óvalo.

0 1 2 3 4 5 6

Nunca Todos los días

Salta a la pregunta 18

Cuestionario Compromiso en el trabajo

11/7/22, 18:26

ENCUESTA DE MEDICION DE DESGASTE Y COMPROMISO LABORAL DE ENFERMERAS HOSPITALARIAS EN TRABAJO ...

18. 1. En mi trabajo me siento lleno de energía *

| Nunca | Varias veces en el año | Una vez a mes | Un par de veces al mes | Una vez a la semana | Varias veces por semana | Todos los días |
|-------|------------------------|---------------|------------------------|---------------------|-------------------------|----------------|
| 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |

Marca solo un óvalo.

0 1 2 3 4 5 6

Nunca Todos los días

19. 2. Puedo continuar trabajando durante largos períodos de tiempo *

| Nunca | Varias veces en el año | Una vez a mes | Un par de veces al mes | Una vez a la semana | Varias veces por semana | Todos los días |
|-------|------------------------|---------------|------------------------|---------------------|-------------------------|----------------|
| 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |

Marca solo un óvalo.

0 1 2 3 4 5 6

Nunca Todos los días

20. 3. Cuando me levanto por las mañanas tengo ganas de ir al trabajo *

| Nunca | Varias veces en el año | Una vez a mes | Un par de veces al mes | Una vez a la semana | Varias veces por semana | Todos los días |
|-------|------------------------|---------------|------------------------|---------------------|-------------------------|----------------|
| 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |

Marca solo un óvalo.

0 1 2 3 4 5 6

Nunca Todos los días

21. 4. Soy muy persistente en mis responsabilidades *

| Nunca | Varias veces en el año | Una vez a mes | Un par de veces al mes | Una vez a la semana | Varias veces por semana | Todos los días |
|-------|------------------------|---------------|------------------------|---------------------|-------------------------|----------------|
| 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |

Marca solo un óvalo.

0 1 2 3 4 5 6

Nunca Todos los días

11/7/22, 18:26

ENCUESTA DE MEDICION DE DESGASTE Y COMPROMISO LABORAL DE ENFERMERAS HOSPITALARIAS EN TRABAJO ...

22. 5. Soy fuerte y vigoroso en mis responsabilidades *

| Nunca | Varias veces en el año | Una vez a mes | Un par de veces al mes | Una vez a la semana | Varias veces por semana | Todos los días |
|-------|------------------------|---------------|------------------------|---------------------|-------------------------|----------------|
| 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |

Marca solo un óvalo.

0 1 2 3 4 5 6

Nunca Todos los días

23. 6. Mi trabajo está lleno de retos *

| Nunca | Varias veces en el año | Una vez a mes | Un par de veces al mes | Una vez a la semana | Varias veces por semana | Todos los días |
|-------|------------------------|---------------|------------------------|---------------------|-------------------------|----------------|
| 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |

Marca solo un óvalo.

1 2 3 4 5

Nunca Todos los días

24. 7. Mi trabajo me inspira *

| Nunca | Varias veces en el año | Una vez a mes | Un par de veces al mes | Una vez a la semana | Varias veces por semana | Todos los días |
|-------|------------------------|---------------|------------------------|---------------------|-------------------------|----------------|
| 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |

Marca solo un óvalo.

0 1 2 3 4 5 6

Nunca Todos los días

25. 8. Estoy entusiasmado sobre mi trabajo *

| Nunca | Varias veces en el año | Una vez a mes | Un par de veces al mes | Una vez a la semana | Varias veces por semana | Todos los días |
|-------|------------------------|---------------|------------------------|---------------------|-------------------------|----------------|
| 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |

Marca solo un óvalo.

0 1 2 3 4 5 6

Nunca Todos los días

11/7/22, 18:28

ENCUESTA DE MEDICION DE DESGASTE Y COMPROMISO LABORAL DE ENFERMERAS HOSPITALARIAS EN TRABAJO ...

26. 9. Estoy orgulloso del esfuerzo que doy en el trabajo *

| Nunca | Varias veces en el año | Una vez a mes | Un par de veces al mes | Una vez a la semana | Varias veces por semana | Todos los días |
|-------|------------------------|---------------|------------------------|---------------------|-------------------------|----------------|
| 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |

Marca solo un óvalo.

0 1 2 3 4 5 6

Nunca Todos los días

27. 10. Mi esfuerzo está lleno de significado y propósito *

| Nunca | Varias veces en el año | Una vez a mes | Un par de veces al mes | Una vez a la semana | Varias veces por semana | Todos los días |
|-------|------------------------|---------------|------------------------|---------------------|-------------------------|----------------|
| 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |

Marca solo un óvalo.

0 1 2 3 4 5 6

Nunca Todos los días

28. 11. Cuando estoy trabajando olvido lo que pasa alrededor de mí *

| Nunca | Varias veces en el año | Una vez a mes | Un par de veces al mes | Una vez a la semana | Varias veces por semana | Todos los días |
|-------|------------------------|---------------|------------------------|---------------------|-------------------------|----------------|
| 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |

Marca solo un óvalo.

0 1 2 3 4 5 6

Nunca Todos los días

29. 12. El tiempo vuela cuando estoy en el trabajo *

| Nunca | Varias veces en el año | Una vez a mes | Un par de veces al mes | Una vez a la semana | Varias veces por semana | Todos los días |
|-------|------------------------|---------------|------------------------|---------------------|-------------------------|----------------|
| 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |

Marca solo un óvalo.

0 1 2 3 4 5 6

Nunca Todos los días

11/7/22, 18:26

ENCUESTA DE MEDICION DE DESGASTE Y COMPROMISO LABORAL DE ENFERMERAS HOSPITALARIAS EN TRABAJO ...

30. 13. Me «dejo llevar» por mi trabajo. *

| Nunca | Varias veces en el año | Una vez a mes | Un par de veces al mes | Una vez a la semana | Varias veces por semana | Todos los días |
|-------|------------------------|---------------|------------------------|---------------------|-------------------------|----------------|
| 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |

Marca solo un óvalo.

0 1 2 3 4 5 6

Nunca Todos los días

31. 14. Estoy inmerso en mi trabajo *

| Nunca | Varias veces en el año | Una vez a mes | Un par de veces al mes | Una vez a la semana | Varias veces por semana | Todos los días |
|-------|------------------------|---------------|------------------------|---------------------|-------------------------|----------------|
| 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |

Marca solo un óvalo.

0 1 2 3 4 5 6

Nunca Todos los días

32. 15. Soy feliz cuando estoy absorto en mi trabajo *

| Nunca | Varias veces en el año | Una vez a mes | Un par de veces al mes | Una vez a la semana | Varias veces por semana | Todos los días |
|-------|------------------------|---------------|------------------------|---------------------|-------------------------|----------------|
| 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |

Marca solo un óvalo.

0 1 2 3 4 5 6

Nunca Todos los días

Este contenido no ha sido creado ni aprobado por Google.

Google Formularios

ANEXO 03



ACTA DE SUSTENTACIÓN DE PROYECTO DE TESIS

En la ciudad de Chiclayo, a las 7:00hrs del día 31 de mayo del 2022, los miembros del jurado designados por el programa de posgrado de Mae. Enfermería, jurado 1: CHU MONTENEGRO MAGALY DEL ROSARIO, jurado 2: MESTA DELGADO ROSIO DEL PILAR, jurado 3: LAZARO ALCANTARA ELAINE, se reunieron en el aula N° <https://us02web.zoom.us/j/87350477373?pwd=SjdrYnZ3NTRiREVpNmZlU0NlMUUdQQT09>, para recibir la sustentación del proyecto de Tesis titulado: **Desgaste y Compromiso laboral de enfermeras hospitalarias en trabajo remoto durante la COVID-19**, del estudiante **PÉREZ URIARTE NANCY VIOLETA**.

Siendo las 7:40hrs, habiéndose concluido la exposición y absueltas las preguntas del jurado, se acordó otorgar al estudiante la calificación de Diecisiete (17), recibiendo la categoría de APROBADO.

Chiclayo, 31 de mayo del 2022.

Mtro. CHU MONTENEGRO MAGALY DEL
ROSARIO
JURADO 1

Mtro. MESTA DELGADO ROSIO DEL PILAR
JURADO 2

Dra. LAZARO ALCANTARA ELAINE
JURADO 3

ANEXO 04



Recibo digital

Este recibo confirma que su trabajo ha sido recibido por Turnitin. A continuación podrá ver la información del recibo con respecto a su entrega.

La primera página de tus entregas se muestra abajo.

Autor de la entrega: Nancy Perez Uriarte
 Título del ejercicio: REVISION TRABAJOS
 Título de la entrega: INFORME FINAL
 Nombre del archivo: INFORME_DE_TESIS_TURNITIN.pdf
 Tamaño del archivo: 388.25K
 Total páginas: 26
 Total de palabras: 8,983
 Total de caracteres: 46,912
 Fecha de entrega: 11-nov.-2022 01:14p. m. (UTC-0500)
 Identificador de la entrega: 1951292706



INFORME FINAL

INFORME DE ORIGINALIDAD

| | | | |
|---------------------|---------------------|---------------|-------------------------|
| 8% | 8% | 1% | 1% |
| INDICE DE SIMILITUD | FUENTES DE INTERNET | PUBLICACIONES | TRABAJOS DEL ESTUDIANTE |

FUENTES PRIMARIAS

| | | |
|----------|---|---------------|
| 1 | docs.google.com Fuente de Internet | 2% |
| 2 | repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet | 1% |
| 3 | hdl.handle.net Fuente de Internet | 1% |
| 4 | Fabián A. Dávila, Natalia Nevado. "Validación de Burnout screening inventory en personal de formación del área de la salud", Educación Médica, 2016 Publicación | <1% |
| 5 | www.pensamientopenal.com.ar Fuente de Internet | <1% |
| 6 | www.researchgate.net Fuente de Internet | <1% |
| 7 | vsip.info Fuente de Internet | <1% |
| 8 | lpderecho.pe Fuente de Internet | <1% |

| | | |
|----|--|------|
| 9 | Submitted to INACAP Trabajo del estudiante | <1 % |
| 10 | observatorio.campus-virtual.org Fuente de Internet | <1 % |
| 11 | Rojas Reyes, María Ximena. "Manejo respiratorio del recién nacido prematuro y otros factores asociados con la displasia broncopulmonar : una evaluación desde la evidencia existente y la situación actual en algunas unidades de cuidado intensivo neonatal de Colombia /", Bellaterra : Universitat Autònoma de Barcelona,, 2013 Fuente de Internet | <1 % |
| 12 | www.usat.edu.pe Fuente de Internet | <1 % |
| 13 | issuu.com Fuente de Internet | <1 % |
| 14 | doaj.org Fuente de Internet | <1 % |
| 15 | dugi-doc.udg.edu Fuente de Internet | <1 % |
| 16 | es.scribd.com Fuente de Internet | <1 % |
| 17 | es.slideshare.net Fuente de Internet | <1 % |

| | | |
|----|--|------|
| 18 | mises.org Fuente de Internet | <1 % |
| 19 | repository.globethics.net Fuente de Internet | <1 % |
| 20 | www.altadis.com Fuente de Internet | <1 % |
| 21 | www.dipuleon.com Fuente de Internet | <1 % |
| 22 | www.umayor.cl Fuente de Internet | <1 % |
| 23 | cn365.com.ar Fuente de Internet | <1 % |
| 24 | theibfr.com Fuente de Internet | <1 % |
| 25 | www.mecon.gov.ar Fuente de Internet | <1 % |
| 26 | www.unesco.cl Fuente de Internet | <1 % |
| 27 | zonai.com Fuente de Internet | <1 % |
| 28 | Beatriz Valenzuela-García, Iraís Cabrera, Martha Frías, Nadia Corral-Frías. " Positive school environment, sustainable behaviour | <1 % |

and well-being among higher education students () ", PsyEcology, 2022

Publicación

| | | |
|----|--|------|
| 29 | Submitted to Universidad de San Martín de Porres Trabajo del estudiante | <1 % |
| 30 | pesquisa.bvsalud.org Fuente de Internet | <1 % |
| 31 | play.google.com Fuente de Internet | <1 % |
| 32 | projects2014-2020.interregeurope.eu Fuente de Internet | <1 % |
| 33 | qdoc.tips Fuente de Internet | <1 % |
| 34 | www.icofom2.com.ar Fuente de Internet | <1 % |
| 35 | www.ifsw.org Fuente de Internet | <1 % |

Excluir citas

Apagado

Excluir coincidencias

Apagado

Excluir bibliografía

Apagado

ANEXO 05

**COMITÉ DE ÉTICA EN INVESTIGACIÓN DE LA FACULTAD DE MEDICINA**

El día martes 26 de julio de 2022, el Comité de Ética en Investigación de la Facultad de Medicina, ha determinado declarar **APROBADO** el trabajo de Investigación de la Escuela de Posgrado – Maestría en Enfermería:

Título: DESGASTE Y COMPROMISO LABORAL DE ENFERMERAS HOSPITALARIAS EN TRABAJO REMOTO DURANTE LA COVID-19

Autor:

➤ PEREZ URIARTE NANCY VIOLETA

Asesor : Dra. Elaine Lázaro Alcántara

Chiclayo, 26 de julio de 2022



X

Mtra. Rosa Josefina Roncal Espinoza
Presidente Comité de Ética
en Investigación de la
Facultad de Medicina