



Universidad
Norbert Wiener

Powered by **Arizona State University**

FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE ENFERMERÍA

Trabajo Académico

Síndrome de burnout y desempeño laboral en el personal de enfermería de la
Microred de Pueblo Nuevo - Ica, 2023

Para optar el título de

Especialista en Enfermería en Salud Ocupacional

Presentado por:

Autora: Céspedes Hernández, María Del Pilar

Código ORCID: <https://orcid.org/0009-0002-7911-8740>

Asesor: Mg. Camarena Chamaya, Luis Miguel

Código ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-0147-5011>

Línea de Investigación General

Salud, Enfermedad y Ambiente

Lima – Perú

2023

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

Yo, Céspedes Hernández, María del Pilar, Egresada de la Facultad de Ciencias de la Salud, Escuela Académica de Enfermería, Segunda Especialidad de Enfermería en Salud Ocupacional de la Universidad Privada Norbert Wiener; declaro que el trabajo académico titulado "Síndrome de burnout y desempeño laboral en el personal de enfermería de la Microred de Pueblo Nuevo - Ica, 2023", Asesorado por el Docente Mg. Camarena Chamaya, Luis Miguel, DNI N° 46992019, ORCID <https://orcid.org/0000-0002-0147-5011>, tiene un índice de similitud de 17 (Diecisiete) %, con código oid:14912:336800159, verificable en el reporte de originalidad del software Turnitin.

Así mismo:

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



.....
 Firma de autor(a)
 Céspedes Hernández, María del Pilar
 DNI N° 72039483



.....
 Firma del Asesor
 Mg. Camarena Chamaya, Luis Miguel
 DNI N° 46992019

Lima, 31 de Agosto de 2023

DEDICATORIA

A Jehová por darme el
valor que necesitaba para
cumplir mis objetivos.

A MIS PADRES

Gracias a Ángel y Julia por
ayudarme a moldearme en
la persona que soy, y guiarme
a través del difícil camino de mi
vida profesional.

AGRADECIMIENTO

Quiero expresar mi gratitud a la
Universidad Norbert Wiener y
a su profesorado por la enseñanza
que han impartido.

Asesor: Mg. Camarena Chamaya, Luis Miguel

Código ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-0147-5011>

JURADO

Presidente : Dr. Arevalo Marcos, Rodolfo Amado

Secretario : Dr. Molina Torres, Jose Gregorio

Vocal : Mg. Morillo Acasio, Berlina Del Rosario

INDICE GENERAL

Dedicatoria.....	iii
Agradecimiento.....	iv
Índice de contenido.....	vi
Resumen.....	ix
Abstrac.....	x
1. EL PROBLEMA	1
1.1. Planteamiento del problema.....	1
1.2. Formulación del problema.....	4
1.1.1 Problema general.....	4
1.1.2 Problemas específicos.....	4
1.3. Objetivos de la investigación.....	5
1.3.1 Objetivo general.....	5
1.3.1. Objetivos específicos.....	5
1.4. Justificación de la investigación.....	5
1.4.1 Teórica.....	6
1.4.2 Metodológica.....	6
1.4.3 Práctica.....	7

1.5.	Delimitaciones de la investigación.....	8
1.5.1.	Temporal.....	8
1.5.2.	Espacial.....	8
1.5.3.	Población o unidad de análisis.....	8
2.	MARCO TEÓRICO	9
2.1	Antecedentes	9
2.2	Bases teóricas.....	17
2.3	Formulación de hipótesis (Si aplica)	26
2.3.1	Hipótesis general.....	26
2.3.2	Hipótesis específicas.....	26
3.	METODOLOGÍA	27
3.1.	Método de la investigación.....	27
3.2.	Enfoque investigativo.....	27
3.3.	Tipo de investigación.....	27
3.4.	Diseño de la investigación.....	27
3.5.	Población, muestra y muestreo	28
3.6.	Variables y operacionalización.....	29
3.7.	Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	31
3.7.1	Técnica.....	31
3.7.2	Descripción de instrumentos.....	31

3.7.3 Validación	32
3.7.4 Confiabilidad	33
3.8 Plan de Procesamiento y análisis de datos.....	33
3.9 Aspectos éticos.....	33
4. ASPECTOS ADMINISTRATIVOS.....	34
4.1 Cronograma	34
4.2 Presupuesto.....	35
5. REFERENCIAS.....	37
Anexo 1: Matriz de Consistencia.....	47
Anexo 2: Instrumentos.....	48
Anexo 3: Consentimiento Informado.....	52

Resumen

Introducción: La sobrecarga de trabajo afecta constantemente la salud organizacional, física, mental y emocional normal, aumentando la probabilidad de agotamiento, esto repercute tanto en el rendimiento laboral como en el nivel de atención al paciente. **Objetivo:** “Determinar cómo se relaciona el síndrome de burnout con el desempeño laboral en el personal de enfermería de la Microred de Pueblo Nuevo - Ica, 2023”. **Métodos:** Investigación aplicada, cuantitativa, correlacional y transversal. La muestra censal estará constituida por 80 enfermeras que trabajan en la Microred Pueblo nuevo Ica, La recopilación de información para este estudio se llevó a cabo utilizando técnicas de encuesta Instrumentos: Se uso Maslach Burnout Inventory (MBI) adaptado y validado por Sarria R, en el 2007 para medir la primera variable y el dispositivo utilizado por la autora Melani Campos para medir el rendimiento de los empleados ha sido aprobado por profesionales del sector. En función del carácter cualitativo de las variables, los datos serán procesados en el SPSS 25 antes de verificar estadísticamente las hipótesis mediante el coeficiente de correlación de Spearman.

Palabras clave: Síndrome de burnout, desempeño laboral, Enfermería.

Abstract

Introduction: Work overload constantly affects normal organizational, physical, mental and emotional health, increasing the probability of burnout, this has an impact on both work performance and the level of patient care. Objective: "To determine how burnout syndrome is related to work performance in the nursing staff of the Pueblo Nuevo - Ica Micro-Network, 2023". **Methods:** Applied, quantitative, correlational and cross-sectional research. The census sample will be constituted by 80 nurses working in the Microred Pueblo Nuevo Ica, The collection of information for this study was carried out using survey techniques Instruments: Maslach Burnout Inventory (MBI) adapted and validated by Sarria R, in 2007 was used to measure the first variable and the device used by the author Melani Campos to measure employee performance has been approved by professionals in the sector. According to the qualitative nature of the variables, the data will be processed in SPSS 25 before statistically verifying the hypotheses using Spearman's correlation coefficient.

Keywords: Burnout syndrome, job performance, Nursing.

1. EL PROBLEMA

1.1. Planteamiento del problema

La Organización mundial de la salud (OMS) considera el síndrome de burnout como un peligro en el trabajo ocasionado por un cansancio constante en detrimento de la salud de los trabajadores y reduce su capacidad en el lugar de su trabajo. Se puede pensar en el síndrome de Burnout como una cuestión de sanidad pública ya que tiene una influencia sobre ambos empleados y empleadores (1).

Se prevé que la enfermería sea el cuarto grupo entre los profesionales y expertos sanitarios que experimentan altos niveles de estrés provocado por diversos aspectos de su actividad profesional, con mayor impacto en las alteraciones relacionadas con el trabajo, la fatiga crónica causada por el trabajo se estima que es la cuarta causa más importante de alteraciones relacionadas con el trabajo en todo el mundo (2).

A pesar de que la diversidad de los individuos que se desarrollen sea la misma, los distintos grados de ansiedad y la manera en la que es soportada, influirá en la salud mental y de comportamiento, si bien es una cuestión que dependa de la manera en la que se afronta (3).

Cabe mencionar que, de acuerdo a la OMS, el producto bruto interior comprende el 4 y el 6 por ciento en las cantidades de lesiones y enfermedades de los empleados, esto es motivo

por el cual es necesario llevar a cabo acciones de protección para prevenir resultados o impactos negativos, como el síndrome de burnout y el estrés emocional. (4).

La OMS informa que un estudio de 1.110 personas empleadas en 18 hospitales del Gran Buenos Aires para su libro "La salud de los trabajadores sanitarios" mostró la prevalencia de las extensiones que miden el síndrome de burnout en algunos médicos y enfermeras. (5) .

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) afirma que las condiciones de su empleo someten a los profesionales sanitarios a estrés crónico. Según los estudios, los que tratan directamente con pacientes son más propensos a adquirir esta afección porque su trabajo les exige prestar más atención a los detalles y poner más empeño en su labor. El rendimiento de nuestros trabajadores será excelente si nuestro sistema sanitario está en su mejor momento, los trabajadores rendirán extraordinariamente si nuestro sistema sanitario está en su mejor momento, pero si tiene objetivos a corto plazo, los profesionales sanitarios se dedicarán más a su trabajo, aunque no lo estén. Gracias a ello, los trabajadores sanitarios se entregan más a su trabajo, sobre todo en los hospitales, donde hay mucha presión para rendir, más crucial en los hospitales debido a la intensa presión para satisfacer la demanda de atención al paciente demanda de atención médica (6).

En el continente latinoamericano se encuentran diversas investigaciones que confirman la existencia del síndrome de burnout, trastorno que es posible que ocurra en el 2.1 por ciento al 76% de los profesionales de la salud. Es crucial señalar que dentro del continente americano, naciones como Brasil, Colombia y Venezuela cuentan con listas de enfermedades

profesionales que incluyen las vicisitudes de tener identificada una enfermedad, problema mental o de conducta; uno de los primeros ejemplos fue reportado en Brasil. En estos estados este trastorno ya se considera problema de salud pública y esto ayuda a planificar acciones para reducir su cantidad. (7)

Con respecto a Perú, en un estudio de la Microred Huariaca, sus resultados mostraron evidencias de síndrome de burnout en sus trabajadores, que van desde alto/moderado, más común en mujeres que en hombres (8).

Según un estudio a nivel nacional sobre el nivel de satisfacción de los consumidores de salud realizado en Perú por SUSALUD e INEI, que constató la existencia de esta condición en un total de 1182 profesionales de la salud, el síndrome de burnout parece tener un mayor impacto en el personal de salud. (9).

Otros responden negativamente, desanimados y de mal humor a las situaciones estresantes porque son muy sensibles, todo lo cual suele repercutir negativamente en su capacidad para cumplir con sus obligaciones y en su trabajo. Algunas personas pueden funcionar bajo presión en un ambiente sobrecargado. (10).

A si mismo, las licenciadas en enfermería de la Microred Pueblo Nuevo - ICA tienen un gran compromiso y encargo para manejar escenarios arduos, brindar pulcros complicados a multitud de pacientes realizar actividades extramurales y brindar apoyo emocional a las familias de los pacientes. Esto conduce a una sobrecarga de trabajo, afectando su normal salud

organizacional, física, mental y emocional, haciéndolos más vulnerables al agotamiento que influyen tanto en el rendimiento laboral como en el nivel de atención al paciente. Del mismo modo, se ha demostrado que las variables institucionales, individuales, sociales y culturales afectan a la forma en que las enfermeras ejecutan su trabajo en Pueblo Nuevo Microred – ICA

1.2. Formulación del problema

1.2.1. Problema general

¿Cuál es la relación que existe entre el síndrome de burnout y el desempeño laboral en el personal de enfermería de la Microred de Pueblo Nuevo - Ica, 2023?

1.2.2. Problemas específicos

- ¿Cuál es la relación que existe entre la dimensión agotamiento emocional del síndrome del burnout y el desempeño laboral en el personal de Enfermería?
- ¿Cuál es la relación que existe entre la dimensión despersonalización del síndrome del burnout y el desempeño laboral en el personal de Enfermería?
- ¿Cuál es la relación que existe entre la dimensión realización personal del síndrome del burnout y el desempeño laboral en el personal de Enfermería?

1.3. Objetivos de la investigación

1.3.1. Objetivo general

Determinar cómo se relaciona el síndrome de burnout con el desempeño laboral en el personal de enfermería de la Microred de Pueblo Nuevo - Ica, 2023

1.3.2. Objetivos específicos

- Identificar como la dimensión agotamiento emocional del síndrome de burnout se relaciona con el desempeño laboral en el personal de Enfermería de la Microred de Pueblo Nuevo - Ica, 2023
- Identificar como la dimensión despersonalización del síndrome de burnout se relación con el desempeño laboral en el personal de Enfermería de la Microred de Pueblo Nuevo - Ica, 2023
- Identificar como la dimensión realización personal del síndrome de burnout se relación con el desempeño laboral en el personal de Enfermería de la Microred de Pueblo Nuevo - Ica, 2023

1.4. Justificación de la investigación

1.4.1 Teórica

La justificación teórica del estudio, que analiza, sintetiza y sistematiza nociones relacionadas con este fenómeno, se encuentra en la contribución que hará a la comprensión de la hipótesis del síndrome de burnout. De igual forma, se centra en diversas teorías de la eficacia enfermera y proporciona una revisión de las investigaciones que nos ayudarán a comprender mejor este fenómeno y los componentes que conforman la práctica profesional. Ello nos ayudará a comprender mejor estos componentes y nuestro conocimiento de los mismos. práctica.

De manera similar, La hipótesis de Maslach está respaldada por la variable del síndrome de burnout y es una respuesta a largo plazo ante situaciones estresantes en el trabajo. Además, la hipótesis de adaptación planteada por Callista Roy abordaba el agotamiento.

1.4.2 Metodología

El estudio es metodológicamente sólido debido al uso de métodos científicos en su desarrollo, en métodos cuantitativos no experimentales y niveles relevantes, utilizando herramientas de recopilación de datos validadas y confiables, analizadas por expertos representativos que realizan evaluaciones cuidadosas para medir el aprendizaje variable en un estudio en particular. Identificar la relación entre el SB y el desempeño del trabajo de enfermería. servirá como insumo para futuras investigaciones, esperando seguir aportando conocimientos sobre temas

actuales. Nuevamente, este estudio representa un documento de referencia para el desarrollo de nuevas investigaciones y soluciones a problemas similares, derivados del uso de los métodos de investigación científica utilizados en este trabajo, para que los investigadores que abordan problemas similares puedan revisar la información publicada en este documento y decidir utilizar los métodos y herramientas sugeridos.

1.4.3 Práctica

Al evaluar el vínculo entre la gravedad del burnout y el desempeño laboral, el estudio puede justificarse por el potencial de futuras acciones institucionales, administrativas o de investigación para prevenir y tratar el burnout, como capacitaciones y talleres, que tendrán un impacto positivo no sólo a nivel del trabajador sino también de la organización. Asimismo, se buscará inspirar a los gestores de enfermería a comprender la importancia de cómo se presentan los casos de síndrome de burnout en las enfermeras, lo que les permitirá planificar o tomar en cuenta los estudios antes mencionados para participar en el día a día de las enfermeras. Como resultado de la encuesta se pueden identificar las características y el desempeño laboral de los BS a los que están expuestos los profesionales de enfermería, y con base en los resultados se puede generar información de primera mano para que el jefe de la agencia decida implementar acciones para mejorar el ambiente de trabajo, asegurando así que se cumplan los objetivos de la organización.

1.5. Limitaciones de la investigación

1.5.1. Temporal

Dado que el ámbito temporal de la indagación es de setiembre a diciembre de 2023, el estudio ofrece un análisis del fenómeno durante este periodo de tiempo porque es cuando se obtuvieron los datos.

1.5.2. Espacial

Será factible, se efectuará en las infraestructuras de la Microred de Pueblo Nuevo - Ica, 2023

1.5.3. Población o unidad de análisis

Las enfermeras serán la población, la unidad de análisis o las participantes en la investigación, dedicadas al desarrollo de servicios de salud que se encuentran en la Microred Pueblo Nuevo.

2. MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes de la investigación

2.1.1. Antecedentes internacionales

Abu et al. (11) En el año 2022 en Malasia, el objetivo de la investigación fue que “Determinaron la predominancia del síndrome de Burnout y la correlación entre la puntuación del Burnout y la puntuación del dominio de factores estresante y desempeño laboral en enfermeras que atienden a niños en el Hospital Universiti Sain Malaysia”. Realizaron un estudio transversal a nivel de correlación descriptiva; 159 enfermeras trabajaron con ellos. Como resultado, determinaron el valor de los factores de burnout y estrés ($r = 0,300$), así como del burnout y la carga de trabajo ($r = 0,485$), lo que significa que los factores estresantes y el síndrome de burnout estaban muy relacionados, mientras que la presión laboral y el burnout sólo tenían una correlación positiva parcial. Los resultados del estudio llevaron a la conclusión: Que el desgaste profesional entre los enfermería que prestan servicios médicos es preocupante, especialmente cuando se trata del desgaste personal, afectando su desempeño laboral.

Jameel et al. (12) En el año 2021 en Pakistán, evaluaron el Burnout entre enfermeros que trabaja en salas de emergencias de hospitales del sector público y los factores que contribuyen al Burnout entre ellos. De investigación transversal analítico; con una muestra de 20 enfermeros. En su resultado, evaluaron que 126 enfermeros

92,92% sufrían Burnout, entre ellos 86 enfermeros 66,15% tenían Burnout leve y 40 enfermeros 30,76% tenían Burnout moderado. Concluyen que, los factores sociodemográficos, relacionados con el trabajo y riesgo personal si se presentan niveles altos de agotamiento pueden llegar a afectar negativamente la satisfacción de los pacientes, el trabajo y el ambiente, sobre todo también influenciar adversamente el desempeño de los enfermeros

Lim et al. (13) En el año 2022 en Corea del Sur, examinaron los niveles de autoeficacia, agotamiento, desempeño laboral y el efecto moderador del Burnout en la autoeficacia acerca de la relación con el desempeño laboral entre las enfermeras psiquiátricas que atendían a pacientes con enfermedades mentales e infecciones con COVID-19. Realizaron un diseño de estudio observacional, descriptivo y transversal; trabajaron con 186 enfermeras. En los resultados, examinaron un valor de autoeficacia y desempeño laboral de ($r = ,750$) y Burnout y desempeño laboral de ($r = ,110$), quiere decir que, el desempeño laboral se correlacionó positivamente alto con la autoeficacia; sin embargo, el Burnout no presentó correlación con el desempeño laboral. Concluyen que, el 6 Burnout afecta al desempeño laboral al interactuar con la autoeficacia.

Higuera et al. (14) En el año 2021 en México con el objetivo de “Identificar la prevalencia del Síndrome de Burnout en el Personal de Enfermería de un hospital de especialidades”, En una investigación cuantitativa, transversal y descriptiva, se examinaron los casos de desgaste emocional, despersonalización y falta de realización personal de enfermeras que trabajaban en un hospital. Para evaluar el BS se utilizó el

Cuestionario de Burnout de Maslach y su traducción oficial al español. Se utilizó el Cuestionario de Burnout de Maslach para cuantificar el BS en su forma validada en español. El estudio se ajustó a los lineamientos de la Ley General de Salud para la realización de investigación médica. Resultados: Según los hallazgos del estudio, existe un 69,7% de prevalencia del síndrome de burnout en tres dimensiones, un 58,3% de prevalencia del agotamiento emocional, un 48,7% de prevalencia de la despersonalización y un 99% de prevalencia de la baja realización personal. Según las conclusiones del estudio, el agotamiento emocional afecta al 69,7% de las personas en tres dimensiones, la despersonalización al 48,7% y la baja realización personal al 99% de las personas.

Onofre (15) En el año 2021 en Ecuador, se realizó un estudio con el objetivo “Determinar el grado de asociación entre el estrés laboral y el desempeño laboral y la influencia que existe entre ellas”. La población del estudio estaba formada por 40 empleados del Hospital de Especialidades Fuerzas, y se aplicó un diseño relacional y transversal. La información se recogió mediante dos cuestionarios, uno que medía el rendimiento y otro el estrés laboral. Según los resultados obtenidos, el 47% de los empleados sigue experimentando niveles moderados de estrés, mientras que el 53% sigue experimentando niveles de medios a altos. Por otra parte, el 48% del total de encuestados tiene entre 41 y 50 años; 63 son hombres; el 60% está casado; el 60% ha completado estudios formales de tercer nivel; y el 45% es personal militar, con una antigüedad media en el servicio de más de dos años. Se llegó a la conclusión: de que no existe una relación

directa entre estrés laboral y desempeño laboral en los trabajadores de la Dirección de Talento Humano del HE-1.

Bricio y Pacheco (16) en el año 2020, en Ecuador se realizó una indagación cuyo diseño fue el “Determinar la relación entre el Síndrome de Burnout y el desempeño laboral de Funciones de enfermería en el Hospital Martin Icaza de la ciudad de Babahoyo – Ecuador en los meses de octubre del 2019 a marzo del 2020”. Con la participación de 109 enfermeras, esta investigación utilizó una estrategia observacional, correlacional y cuantitativa para obtener una muestra de 56 empleadas. Sin embargo, los datos se acopiaron a través de un cuestionario. Según los datos obtenidos Los resultados confirman que el 62,5% de las enfermeras padecían agotamiento emocional mayor prevalencia, en términos generales en el personal de enfermería tiene una presencia de 35,71% en contraste se logró identificar indicios que sobre las áreas de mayor preocupación siendo Santa Lucia con 71,43%, además de un notable impacto en la disminución del rendimiento de las funciones de enfermería. Conclusión: El síndrome de burnout tiene un alto grado de incidencia dentro del personal de enfermería, además de una influencia notable sobre las funciones de enfermería reduciendo su desempeño laboral a un nivel poco satisfactorio.

2.1.2. Antecedentes nacionales

Condeso (17) En el año 2021, en lima tuvo como objetivo “determinar la relación entre el síndrome de burnout y el desempeño laboral en la muestra evaluada que laboran

en la UCI neonatal y pediátrica del INSN-SB 2020”, mediante la utilización del Maslach Burnout Inventory, en una muestra de 80 enfermeras, investigación cuantitativa, correlacional, transversal no experimental. En los resultados, el 71% mostró un rendimiento laboral eficaz, mientras que el 28,75% mostró un síndrome de burnout bajo. Conclusiones, En la unidad de cuidados intensivos neonatales y pediátricos del INSN-SB 2020, existe una asociación media efectiva entre el SB y la productividad laboral fluctuante de las enfermeras ($p=0,015$ y $r=0,271$), que es estadísticamente significativa. Esto sugiere que cuanto mayor es la productividad laboral en términos de presión y demanda de mano de obra, mayor es la probabilidad de desarrollar SB. Hubo una asociación directa media positiva entre el cansancio emocional y la productividad laboral para cada uno de los criterios.

Acosta (18) En el año 2021 en lima se realizó un estudio de indagación que tuvo como objetivo principal “Describir cómo influye el Síndrome de Burnout en el desempeño laboral de enfermería en Hospital COVID nivel II de Lima”. Se seleccionaron 121 enfermeras como parte de una muestra basada en la población. técnicas cuantitativas, investigación básica y un diseño de estudio adecuado. Para recopilar datos se utilizaron el Inventario de Burnout de Maslach (MBI) y el formulario de evaluación del rendimiento. Como consecuencia, se descubrió que todas las enfermeras tienen niveles óptimos de productividad laboral y que el 56,2% de ellas padecen niveles medios del síndrome de burnout, frente al 23,1% que padecen niveles bajos y el 20,7% que padecen niveles altos. Finalmente se llegó a la conclusión que el síndrome de burnout no se relaciona de forma

directa con el desempeño laboral del personal de salud de un hospital COVID de segundo nivel de lima.

Altamirano (19) En el año 2021 en Lima se realizó una investigación con el fin “determinar la relación que existe entre los niveles del síndrome de Burnout y desempeño laboral en enfermeras del servicio de emergencia de un hospital público III-1”. Participaron en el proyecto 81 enfermeras mediante una metodología inductiva, descriptivo-correlativa. Los datos se recogieron mediante el método de encuesta utilizando cuestionarios estandarizados basados en una escala tipo Likert para cada variable. La fiabilidad del instrumento para la primera variable fue de 0,895, y para la segunda, de 0,854. Resultados: Se detectó un alto nivel de síndrome de burnout en 70 (86,4%) personas. En cuanto a los aspectos, se observaron niveles importantes de despersonalización en 66 (81,5%), de realización personal en 66 (81,5%) y de desgaste emocional en 70 (86,4%). El grado de productividad laboral es bajo, en 71 (87,7%). Conclusiones: El síndrome de burnout y la productividad laboral muestran una asociación inversa y moderada (Rho de Spearman = -0,787).

Chambi, P. Y Tito, N, (20) En el año 2020 en Arequipa, presentaron el estudio de investigación que tuvo como objetivo “determinar la relación entre los factores de riesgo psicológico y social y el desempeño laboral de los profesionales de enfermería del hospital Honorio Delgado”, el método de investigación es cuantitativa correlacional, transversales, la muestra fue de 128 enfermeras, Encuesta como método, entrevista como técnica, utilizando los siguientes instrumentos: cuestionario de datos, SUSESOS ISTAS-

21 versión corta para variables de riesgo psicosocial y cuestionario de productividad, Los resultados revelaron que las mujeres representaban el 96,1% de la población, y que las enfermeras mayores de 51 años constituían la mayor parte (43,8%). El nivel medio de riesgo psicológico entre las enfermeras era del 68,0%, y el 64,1% de su actividad laboral era rutinaria. Conclusiones: El rendimiento laboral del personal de enfermería se correlacionó directa y favorablemente con los factores de riesgo psicológico y social.

Culquicondor R, Lima, (21) En el año 2020 en lima, presenta su estudio e investigación con el objetivo de “Determinar el nivel de síndrome burnout en el personal de enfermería del área de hospitalización COVID 19 en el Hospital Nacional arzobispo Loayza, 2020”, mediante una investigación cuantitativa, transversal y descriptiva. La muestra estuvo conformada por 63 egresados de enfermería del Hospital Nacional arzobispo Loayza y el instrumento empleado fue el Inventario de Burnout de Maslach. La consistencia interna fue de 0,777, siendo satisfactoria. El 33,3% de las personas obtuvo un nivel bajo en la dimensión de autorrealización, mientras que el 41,3% alcanzó un nivel alto. El 60,3% de las personas tenían un grado bajo en la dimensión despersonalización, mientras que el 17,5% tenían un nivel medio. El 15,9% de las personas tenían un grado alto de síndrome de burnout, el 39,7% un nivel bajo y el 44,4% un nivel intermedio. Se llegó a la conclusión que las enfermeras tenían un grado moderado de CB, es decir, el 44,4%.

Estrada (22) En el año 2019 en cusco, a investigación presento como objetivo principal “determinar el efecto del Síndrome de Burnout en el desempeño laboral de las

enfermeras que laboran en una entidad hospitalaria cusco”. Con un total de 127 enfermeras en la muestra, se utilizaron enfoques cuantitativos y cualitativos en cuanto a la metodología. La metodología utilizada fue la entrevista; Las herramientas de recogida de datos fueron dos cuestionarios y una guía de entrevista semiestructurada. Instrumentos utilizados para medir el rendimiento laboral y el burnout utilizados en este estudio son instrumentos validados internacionalmente y han sido utilizados previamente en varios estudios, e incluso entonces su confiabilidad fue probada mediante la prueba alfa de Cronbach. Los resultados del estudio sugieren que no existe relación entre las variables, como demuestra la prueba chi-cuadrado χ^2 . Es evidente que no existe correlación entre las variables, dado que utiliza las mismas dos variables y se realizó en la misma ciudad que el presente estudio, el estudio tiene una contribución al campo de estudio y será útil como guía en la vida cotidiana.

Ariza et al (23) En el año 2022 en Lima se realizó un estudio de indagación que tiene como Objetivo “determinar la relación del síndrome de Burnout y el desempeño laboral en enfermeras del servicio de cirugía del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión, Callao, 2022”. Utilizando 60 enfermeras, la investigación fue cuantitativa, transversal, no experimental, correlacional e inductivo-deductiva. El Maslach and Jackson Burnout Syndrome Inventory y el Ccoscco Work Performance Instrument fueron los dos instrumentos utilizados; sus respectivas puntuaciones de fiabilidad fueron de 0,908 y 0,950. Como resultado, se encontró una relación ($r=.591$) entre el síndrome de burnout y el rendimiento laboral. Conclusiones: El estudio mostró una relación relativamente favorable entre el síndrome de burnout y el desempeño laboral en el

personal de enfermería del Servicio de Cirugía del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión, Callao, 2022.

2.2. Bases teóricas

2.2.1. Síndrome de Burnout.

El síndrome de burnout, que dio origen a la expresión "estar quemado", es un fenómeno psicológico que puede afectar a las personas cuyo trabajo se limita al servicio de los demás. Puede concebirse como una forma de hacer frente a las circunstancias que provocan estrés crónico en el lugar de trabajo, donde el trato con numerosas personas que necesitan ayuda provoca cambios desfavorables en sus opiniones y sentimientos tanto respecto a uno mismo como a las personas con las que trabaja.

Maslach afirma que el burnout es una reacción persistente a acontecimientos estresantes en el trabajo y un problema psicológico que resulta de una relación conflictiva entre el empleado y el trabajo. (24).

Se considera una afección tridimensional marcada por la despersonalización, la pérdida de realización personal en el trabajo y el cansancio emocional gradual y extremo.

2.2.1.1 Síntomas del síndrome de burnout

Se presentan los siguientes indicios

- Desde el principio se muestra un sentimiento de depresión y falta de energía.

- Muestra de sensación de fracaso y frustración porque no se logran los resultados esperados.
- Muestra de emociones negativas, irritables, impacientes, sarcásticas y alienantes.
- Al finalizar su trabajo, no se relajan, ni se desconectan de las actividades laborales y se distraen en el trabajo.
- Excesivas exigencias emocionales a los demás y falta de participación.
- Dolor físico y trastornos psicósomáticos, incluyendo fatiga visual, dolor muscular y de cabeza, falta de sueño, etc.

2.2.1.2. Causas

El agotamiento emocional que resulta de estar en contacto constante con personas que padecen graves problemas de salud, porque esas personas experimentan emociones de agonía, miseria y desesperanza.

- Largas jornadas de trabajo y un entorno insalubre.
- Trabajo físico intenso y falta de recursos para completar la tarea con eficacia.
- Exigencias extremas de energía o recursos personales para el trabajador.

2.2.1.3. Enfermería y Síndrome de Burnout

El estrés de los expertos de enfermería es creado por una combinación de factores físicos, psicológicos y sociales, ya que siempre están sujetos a una variedad

de estresores como escasez de personal, mayor carga de trabajo, turnos de trabajo y consecuentes cambios en los biorritmos, procesamiento. situaciones, el trato con personas en situaciones de extrema angustia y angustia, Entre los factores de riesgo que contribuyen al desarrollo del síndrome figuran la exposición a la enfermedad, el sufrimiento y la muerte, así como el conflicto y la ambigüedad de roles. Además, se ven agravados por una remuneración demasiado baja en comparación con la cantidad de trabajo o asistencia necesarios. (25).

Las relaciones con los compañeros de trabajo son cruciales en el desarrollo del burnout porque pueden contribuir a crear un entorno acogedor y de apoyo a la prestación de cuidados, o si, por el contrario, son acalorados, polémicos y prolongados. Con el lapso, la sensación de agotamiento aumenta. También es necesario examinar las relaciones con los revisores, las autoridades, la sobrepersonalización con los usuarios, el grado de estructuración de las instituciones, muchas de las cuales están bajo el diseño de burocracias profesionales que pueden generar incertidumbre, así como problemas interpersonales con ellos y sus familias. Sobrecarga y conflicto de roles.

2.2.1.4. Dimensiones del Síndrome de burnout

Expresado como una pérdida falta progresiva de vitalidad, fatiga a todos los niveles: físico, mental y emocional., agotamiento. (26)

Dimensión 1: Agotamiento emocional

- Agotamiento mental: Significa sentir que no tienes nada que dar a nadie por falta de recursos emocionales.
 - Fatiga física: falta de energía tras una acción o esfuerzo.
 - Burnout: Agotamiento físico o emocional.
 - Fatiga: Una reacción común y visible al ejercicio físico extenuante, el estrés psicológico, el aburrimiento o el sueño inadecuado es la fatiga. Aunque no suele ser el resultado de una afección médica importante, la fatiga es un síntoma común que podría indicar un perturbación físico o intelectual más grave. (27)

Dimensión 2: Despersonalización

Se le describe como una persona con una actitud negativa hacia sus compañeros, así como despreocupada y cínica. Los empleados levantan muros entre ellos y sus compañeros, y se muestran cínicos, mordaces y enfadados, al tiempo que les culpan de su frustración y de su bajo rendimiento laboral. (28)

- Inestabilidad: El estado emocional del individuo muestra una gran variación, con cambios de humor que ocurren aparentemente al azar o sin ajustarse a la intensidad que los provocó inicialmente.
- Cinismo: Una persona que afirma abiertamente ser el defensor de alguien mientras miente sobre algo o se involucra en acciones moralmente repugnantes son rasgos de comportamiento. o Es un método irónico de decir

exactamente lo contrario de lo que quiere decir o cree. irritabilidad, un humor desagradable y un temperamento rápido. (29).

Dimensión 3: Falta de realización personal

Se describe como una impresión de bajo rendimiento o rendimiento inferior en el trabajo que se desarrolla cuando las exigencias superan la capacidad para satisfacerlas. Implica conductas negativas que afectan el ejercicio laboral y las relaciones con las personas atendidas, Descontento de los empleados con su rendimiento y con ellos mismos (baja autoestima). Debido a sus propios defectos (falta de capacidad, dedicación o experiencia) y a la falta de expectativas laborales, existe una falta de satisfacción generalizada: la tardanza, el ausentismo y el abandono profesional parecen ser síntomas comunes y típicos de este síndrome. Estas dimensiones son perjudiciales para la salud de los trabajadores o empleadores cuando se presentan, una persona que afirma abiertamente ser el defensor de alguien mientras miente sobre algo y sentimientos de inutilidad para los miembros de la familia. (30)

2.2.2. Desempeño laboral

Definición de Desempeño Laboral

Estévez, refiere que “el desempeño laboral es un resultado expresado en dedicación, competencia y esfuerzo individual o conjunto que se puede medir para acompañar y observar lo realizado, ya sea positivo o negativo”, Esta parte ofrece la oportunidad de mejorar las rutas e identificar cualquier posible fallo o problema que pueda perjudicar el rendimiento. (31)

Según Newstrom, un rendimiento laboral excelente no siempre es el resultado de la satisfacción; a veces, la infelicidad da lugar a un rendimiento superior. De hecho, los empleados que son felices en su profesión tienden a trabajar al mismo ritmo que les hizo felices en el pasado, independientemente de que su productividad sea alta u ordinaria. (32)

Chiavenato, I. "Lo define como las actividades o actitudes observadas en los empleados que son importantes para el logro de metas y objetivos de la organización, en consecuencia, confirma que un buen nivel del desempeño laboral es la fortaleza más relevante de una organización" (33)

Según Murphy, "el rendimiento laboral, es decir, el comportamiento o conjunto de comportamientos de un empleado, es importante para alcanzar los objetivos principales de la empresa u organización." (34)

Factores que influyen en el desempeño laboral

"El papel del personal de enfermería es complejo ya que implica reunir a profesionales, pacientes y familiares. Asimismo, el desempeño de una función puede verse y pueden afectar a la calidad del cuidado y la evolución del paciente". (35)

1. Factores propios: "son las características de estas personas, tales como: edad, sexo, estado civil, formación y motivación".

2. Factores funcionarios: "factores relacionados con los procedimientos administrativos de la organización, entre los que tenemos: supervisión, coordinación, comunicación y logística" (36).

3. Factores monetarios: “Se encuentran relacionados con la remuneración salarial y las expectativas de sueldos”.

4. Factores sociales: “corresponden a como se relacionan con los demás trabajadores de otras disciplinas y el usuario”.

Evaluación del Desempeño

Trujillo, M. considera que la valoración del ejercicio profesional se define como “un desarrollo progresivo, metódico, cuyos resultados muestran el desempeño laboral del empleado, tomando en cuenta competencias, conocimientos, aptitudes, habilidades, compromiso organizacional, resolución de problemas, puntualidad, responsabilidad, etc.” (37).

“Todos estos indicadores revelan la eficiencia y producción de los trabajadores. Las evaluaciones de desempeño han sido importantes durante mucho tiempo para tomar decisiones sobre los resultados que los empleados deben lograr, así como para comprender la gestión estratégica de las personas en las organizaciones” (38).

Impacto en el cuidado de Enfermería y su desempeño

Las expresiones del SB “conllevan una serie de resultados a nivel personal, familiar, social y profesional, traduciéndose en reacciones exaltadas como ansiedad, depresión y furia, afectando y dificultando la eficacia del pulcro y la adecuada declaración. como cuidado, existen diversas teorías y modelos que lo definen y

contextualizan, entre los cuales encontramos a Jean Watson y su teoría de la filosofía y la ciencia de la enfermería”.

Watson define el cuidado como un proceso interpersonal intersubjetivo que requiere una responsabilidad con el sufrido y ver al otro como un individuo único. Watson estableció que a) el cuidado solo puede manifestarse de manera efectiva y solo puede practicarse en persona, b) incluye componentes que satisfacen necesidades humanas específicas; c) fomenta el bienestar y el desarrollo de las familias y los individuos; d) el individuo no sólo es aceptado sino que debe ser aceptado como quien podría ser; e) proporcionar un desarrollo potencial al tiempo que se permite a las personas elegir el mejor curso de acción en cada momento; f) la práctica de la enfermería combina el conocimiento de la biofísica con el conocimiento del comportamiento humano para producir o promover la salud. (49).

2.2.2.3. Dimensiones del Desempeño laboral

Dimensión 1: Logro de metas

El logro de metas es un factor apropiado para una fácil evaluación cuando una organización percibe las metas como más relevantes que los medios para alcanzarlas. Las expresiones eficiencia, eficacia y efectividad están relacionadas con el concepto de productividad, de forma que tanto las personas como las organizaciones puedan alcanzar un buen desempeño y siempre está asociado a la calidad (40).

Dimensión 2: competencias

Las competitividades laborales son “los conocimientos y habilidades de una persona para realizar una tarea o actividad laboral, que van desde los conocimientos adquiridos hasta otras habilidades y actitudes de especialización que capacitan a una persona para desempeñar un determinado puesto de trabajo” (41).

Las competencias se conceptualizan como: “La capacidad de los profesionales para tomar decisiones basadas en conocimientos, habilidades y actitudes profesionalmente relevantes para resolver problemas complejos que se presentan en su área de actuación profesional”.

Dimensión 3: Rasgos de personalidad

Nuestro desarrollo personal puede verse afectado por nuestra personalidad tanto de forma positiva como negativa. Así pues, comprender nuestra personalidad es un método estupendo para reconocer nuestros puntos fuertes y nuestras limitaciones y tomar las medidas adecuadas. Se pueden evaluar algunas características de la personalidad de las personas, como la cualidad, el aspecto y el empuje, sin embargo, esto puede dar lugar a sesgos y subjetividad en algunos casos, por lo que se debe tener precaución. Sin embargo, varios rasgos de personalidad relacionados con el rendimiento, como la adaptabilidad, el buen juicio, la apariencia y la actitud, son apropiados para el puesto. (42).

2.3. Formulación de hipótesis

2.3.1. Hipótesis general

H1: Existe relación estadísticamente significativa entre el síndrome de burnout y desempeño laboral en el personal de enfermería de la Microred de Pueblo Nuevo - Ica, 2023

H0: No existe relación estadísticamente significativa entre el síndrome de burnout y desempeño laboral en el personal de enfermería de la Microred de Pueblo Nuevo - Ica, 2023

2.3.2. Hipótesis específicas

- Existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión agotamiento emocional del síndrome de burnout y el desempeño laboral en el personal de Enfermería de la Microred de Pueblo Nuevo - Ica, 2023
- Existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión despersonalización del síndrome de burnout y el desempeño laboral en el personal de Enfermería de la Microred de Pueblo Nuevo - Ica, 2023
- Existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión realización personal del síndrome de burnout y el desempeño laboral en el personal de Enfermería de la Microred de Pueblo Nuevo - Ica, 2023

3. METODOLOGÍA

3.1.Método de investigación

El proceso de creación del conocimiento científico de esta estructura investigativa estará amparado por un enfoque hipotético-deductivo, porque para inferir y deducir conocimientos sobre fenómenos que van de un dominio estrecho a un dominio general, hay que evaluar y contrastar las hipótesis ofrecidas.

3.2.Enfoque investigativo

El método es cuantitativo, algunos fenómenos sociales se medirán utilizando herramientas de la literatura y los datos recopilados se someterán a diferentes análisis matemáticos y estadísticos según el enfoque cuantitativo del estudio. (43)

3.3.Tipo de investigación

Nuestro estudio es aplicado, ya que se basa en teorías y conceptos de estudios anteriores que pueden explicar y comprender la contextualización de los fenómenos investigados para aportar soluciones útiles. (44).

3.4.Diseño de la investigación

Dado que el ámbito de este estudio de investigación se limita a la recogida pasiva de datos sin intervención humana, la estrategia de investigación adopta una metodología no experimental u observacional. (45).

3.5.Población, muestra y muestreo

El personal de enfermería de la Microrred Pueblo Nuevo - Ica conformará la población censada para este estudio académico en el año 2023.

La Microred Pueblo Nuevo Ica esta constituida por un total de 80 licenciadas en enfermería que serán nuestra muestra censal, las cuales serán elegidas cumpliendo los criterios de inclusión y exclusión.

La Microred de Pueblo Nuevo Ica se encuentra en Av. Luis Camino Dibos S/N en el distrito de Pueblo Nuevo – Ica y está integrada por 9 centros y Puestos de salud

Criterios de inclusión

- Profesionales sanitarios empleados por la Microrred de Pueblo Nuevo.
- Personal de enfermería interesado en participar en nuestro estudio
- Enfermeras firmantes del consentimiento informado

Criterios de exclusión

- Personal de enfermería que trabaja fuera de la microrred de Pueblo Nuevo.
- Personal de enfermería que no esté dispuesto a participar en nuestro estudio.
- Enfermeras que se nieguen a firmar el consentimiento informado.

3.6. Variables y operacionalización

Variable 1. Síndrome de Burnout

Variable 2: Desempeño laboral

A continuación, se presenta la tabla de operacionalización de variables:

Variable	Definición Conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición	Niveles o Rangos
V1: Síndrome de Burnout	Entre sus características principales se encuentran la alteración de la realización personal, la despersonalización y el desgaste emocional del síndrome de burnout, que es una respuesta ineficaz al estrés persistente. (46)	El síndrome de burnout se evaluó mediante el cuestionario de burnout MASLACH..	Agotamiento emocional Despersonalización Realización personal	Agotamiento mental Agotamiento físico Desgaste Fatiga Insensibilidad Cinismo Irónico Fácilmente ofendido Insatisfacción un bajo sentido de sí mismo fracaso individual falta de compromiso con el trabajo	Ordinal	Bajo 0-51 Medio 52-69 Alto 70-132
V2: Desempeño Laboral	Se denomina práctica laboral a la eficacia del servicio o deuda que prestan los miembros del personal dentro de la institución. Considerando las habilidades interpersonales y profesionales que tienen una influencia directa en los resultados de la organización.	Melani Campos Huarez (Melani Campos Huarez) creó una herramienta de escala tipo Likert para evaluar el desempeño laboral. (47).	Logro de metas Competencias Rasgos de personalidad	Eficacia Eficiencia Efectividad Aptitudes y capacidades Dedicación a las metas y objetivos de la institución Asunción de responsabilidades e iniciativa Sociabilidad Autocontrol	Ordinal	Malo 20-71 Regular 72-80 Bueno 81-100

3.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

3.7.1. Técnica

La compilación de información para este estudio se llevó a cabo utilizando técnicas de encuesta. Las encuestas se realizan en formas que pueden ser aplicadas a preguntas de investigación a través de métodos observacionales, análisis de datos bibliográficos y otros métodos de juicio. Además, nos proporciona información sobre las estimaciones, formas y opiniones de los individuos sobre sus encuestados.

3.7.2. Descripción de instrumentos

Instrumento 1: Síndrome de Burnout

“Cada miembro del personal de enfermería de Pueblo Nuevo - Ica Microred completó el Cuestionario de Burnout MASLACH, que tardó una media de 10 minutos en completarse. Se utilizó para valorar el síndrome de burnout. Christina Maslach y Susan Jackson desarrollaron la versión inicial del cuestionario en 1981, y Sarria et al. lo actualizaron para su uso en Perú en 2007.” (48).

El instrumento, “consta de 22 afirmaciones separadas en tres categorías, examina los sentimientos y actitudes de los empleados en el trabajo. (9 entradas) Agotamiento emocional Despersonalización, 1.2.3.6.8.13.14.16.20, (5 ítems) 5.10.11.15.22, Satisfacción con la propia vida (8 cosas) 4.7.9.12.17.18.19.21.”

Instrumento 2: Desempeño Laboral

Para evaluar el desempeño laboral “ se utilizó un instrumento de escala tipo Likert creado por Melani Campos Huarez.” .

La escala consta de tres dimensiones: consecución de objetivos, competencias y rasgos de personalidad, y el tiempo medio de aplicación fue de 10 minutos. Consta de 20 ítems con cinco opciones de respuesta de opción múltiple, que incluyen Nunca (1), Casi nunca (2), A veces (3), Casi siempre (4) y Siempre (5).

3.7.3. Validación

Instrumento 1: Síndrome de Burnout

El Maslach Burnout Inventory (MBI) fue modificado y validado en nuestro país por Sarria R en 2007. Sarria R utilizó el coeficiente V de Aiken (valor de 0,81) para demostrar la validez del MBI, el cual a sido aplicado en nuestro país por Ariza en Lima.

Instrumento2: Desempeño Laboral

“EL instrumento para medir el desempeño laboral de la autora Melani Campos fue validada mediante juicio de expertos” y fue aplicado en lima.

Expertos	Aspectos de Validación		
	Calidad	Pertinencia	Relevancia
Dra. Dora Ponce Yactayo	Si	Si	Si
Mg. Margoth de la Cruz Salazar	Si	Si	Si
Mg. Magaly Paredes Chuquillanqui	Si	Si	Si

Elaborado por Melani Campos Huarez.

3.7.4. Confiabilidad

Instrumento 1: Síndrome de Burnout

Utilizando la técnica de consistencia interna y el coeficiente alfa de Cronbach, este instrumento Maslach Burnout Inventory (MBI) demostró ser fiable. Sus resultados mostraron que era fiable al obtener resultados Las puntuaciones fueron de 0,835 para el cansancio emocional, 0,47 para la despersonalización, 0,73 para la satisfacción profesional y 0,73 para el progreso profesional. y 0,73 en las dimensiones agotamiento emocional, despersonalización y realización.

Instrumento 2 : Desempeño Laboral

La prueba de consistencia interna y el coeficiente alfa de Cronbach se emplearon para evaluar la fiabilidad del instrumento en la medición del rendimiento laboral. El valor resultante, 0,820, mostró una buena fiabilidad.

3.8. Procesamiento y análisis de datos

Permisi3n de gesti3n y relaci3n previa de toma de datos con la Microred de Pueblo Nuevo - Ica. Una vez aprobado, en coordinaci3n con las autoridades del Departamento de Enfermería, Habrá una lista de las enfermeras que participarán en el análisis, así como un calendario de recogida de datos (día y hora). Una vez recopilados, los datos se procesan en una base de datos Excel. Mediante el análisis estadístico de correlaci3n del SPSS 25, se utilizará el coeficiente de correlaci3n de rangos de Spearman para cuantificar la

6.-operacionalización de las variables.						X	X						
7.-metodología de la investigación.							X	X					
8.- aprobación del proyecto de tesis.								X	X				
9.-sustentación del proyecto de tesis.									X				
10.-inscripción del proyecto de tesis.										X			
11.-recojo de constancia del proyecto de tesis y matricula.										X			
12.-diseño y elaboración de instrumentos de investigación.										X	X		
13.-interpretacion y análisis de información.											X		
14.-contratación de las hipótesis.											X	X	
15.-elaboracion de conclusiones y recomendaciones.												X	
16.-revisión y evaluación del trabajo de investigación.												X	X

4.2 Presupuesto

CONCEPTOS-TANGIBLES /bienes	MONTO S/.
1.-Computadora portátil.	2500.00
2.-bibliografía	150.00
3.-utiles de escritorio	1000.00
4.-internet	1500.00

5.-otros	1200.00
SUBTOTAL	6350.00
CONCEPTOS INTANGIBLES/servicios	MONTO S/.
1.- viáticos.	1200.00
2.-pensiones.	3600.00
3.-tramites.	1800.00
4.-otros	1000.00
SUBTOTAL	7600.00
TOTAL	13950.00

REFERENCIAS

1. Organización Mundial de la Salud. El agotamiento, un "fenómeno ocupacional": Clasificación Internacional de Enfermedades. OMS, 2019.
<https://www.who.int/news/item/28-05-2019-burn-out-an-occupationalphenomenon-international-classification-of-diseases>.
2. Olano I, Olivos G. Síndrome de Burnout en el profesional de enfermería de unidades críticas de un hospital del Minsa. Chiclayo - 2019. Tesis posgrado. Lambayeque - Perú: Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo; 2019. Recuperado de:
<https://repositorio.unprg.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12893/8057/BC4481%20OLANO%20FERNANDEZLIVOS%20UGAZ.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
3. Pérez JP. Estrés en el trabajo: Un reto Colectivo. Scielo.Revista Salud y norte. 2019 Enero-abril; 35(1). [Citado: 2021 abril 16]. Disponible en http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0120-55522019000100156
4. Organización de las Naciones Unidas. El estrés, los accidentes y las enfermedades laborales matan a 7500 personas cada día. Naciones Unidas. Noticias Onu. 2019 Abril 18. [Citado: 2021 abril 16]. Disponible en <https://news.un.org/es/story/2019/04/1454601>.
5. Ramírez S. Síndrome de Desgaste Profesional y su Influencia en las estrategias de afrontamiento en profesionales de la salud que laboran en los centros de salud del distrito 18do6. Tesis posgrado. Ambato - Ecuador: Universidad Técnica de Ambato; 2019. Disponible en:
<https://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/29230/2/TESISDEFINITIVA%20SILVIA%20RAMIREZ.pdf>

6. Lauracio C, Lauracio T. Síndrome de Burnout y Desempeño Laboral en el Personal de Salud. Revista Innova Educación. 2020 setiembre; 2(4). Disponible en: <http://revistainnovaeducacion.com/index.php/rie/article/view/90/182>
7. Foronda D, Ciro D, Berrío N. Síndrome De Burnout en Personal de la Salud Latinoamericano. Revista de Psicología Universidad de Antioquia. 2020; 10(2). [en línea]. [Citado: 2021 abril 16] Disponible en: <https://doi.org/10.17533/udea.rp.v10n2a07>
8. Ruiz Caqui, Y. J. (2020). Influencia del síndrome de burnout en la calidad de atención que brinda el profesional de salud en la micro red Huariaca, Pasco 2020. <http://repositorio.upecen.edu.pe/handle/UPECEN/217>
9. Cabrejo Sandoval CC. Síndrome de burnout y salud física del personal de obstetricia del Hospital Regional Lambayeque - 2019. Tesis de posgrado. Chiclayo: Universidad César Vallejo, Lambayeque; 2019. Disponible en: <https://hdl.handle.net/20.500.12692/73207>
10. Trabajo de Suficiencia Profesional Para Optar el P. RELACIÓN ENTRE EL ESTRÉS LABORAL Y LA MOTIVACIÓN LABORAL [Internet]. Edu.pe. [citado el 7 de enero de 2024]. Disponible en: https://repositorio.ulima.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12724/15843/Nu%C3%B1ez_Valencia_Relaci%C3%B3n-estr%C3%A9s-laboral-motivaci%C3%B3n-laboral.pdf?sequence=4&isAllowed=y#:~:text=Asimismo%20la%20Escuela%20de%20Administraci%C3%B3n,la%20productividad%20de%20la%20empresa.
11. Abu S, Taib F, Yusoff S, Ab A, Othman A, Mohamad N. Factores relacionados con el agotamiento y el estrés entre las enfermeras que atienden a niños en el Hospital UniversitiSains Malaysia. Malaysian J MedHealSci [Internet]. 2022 [cited 2022 Mar 7];

18(1):214–21.

Availablefrom:

<https://www.researchgate.net/publication/358044600%0ABurnout>

12. Jameel F, Kousar S, Saif N, Ghani M, Shahjahan, Latif W. Factores que contribuyen al burnout entre enfermeras que trabajan en salas de emergencia. J FarkhandaInst Enfermería Sanación Pública [Internet]. 2021 [cited 2022 46 Mar 7]; 1(01):12–6. Availablefrom: <https://jfinph.org.pk/index.php/jfinph/article/view/4>
13. Lim S, Song Y, Nam Y, Lee Y, Kim D. Efecto moderador del burnout en la relación entre autoeficacia y desempeño laboral entre enfermeros de psiquiatría por COVID-19 en Hospitales Nacionales. Med MDPI. 2022 [cited 2022 Mar 7]; 58(171):2–11
14. Ramirez OLC. Síndrome de burnout en el personal de enfermería del segundo nivel de atención hospitalaria [internet]. [Mexicali]: Universidad Autónoma De Baja California; 2021. Disponible en: <https://repositorioinstitucional.uabc.mx/server/api/core/bitstreams/d2d9b7ec-813c-444c-a72d-694a3a8dcc55/content>
15. Onofre L. Influencia del Síndrome de Burnout en el desempeño laboral del personal de la Dirección de Talento Humano del Hospital de Especialidades Fuerzas Armadas n. ° 1, Quito, en el año 2019. [Tesis para optar la Maestría en Desarrollo del Talento Humano]. Ecuador: Universidad Andina Simón Bolívar, 2021. Recuperado de 51 <https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/8191/1/T3576-MDTH-OnofreInfluencia.pdf>
16. Bricio S. y Pacheco G. Síndrome de burnout y su relación con el desempeño de las funciones de enfermería en el Hospital General Martin Icaza. [Tesis para optar la

23. Ariza Quispe JA, Paredes Asencios CJ, Rodriguez Ramos TC. Síndrome de burnout y desempeño laboral en el personal de enfermería del servicio de cirugía del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión, Callao, 2022. Universidad Nacional del Callao; 2022.
24. Olivares V. Laudatio: Dra. Christina Maslach, Comprendiendo el Burnout. Cienc Trab. [Internet]. 2017 Abr [citado 2020 Dic 25]; 19(58):59-63. Disponible en: https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S071824492017000100059&lng=es. <http://dx.doi.org/10.4067/S0718-24492017000100059>
25. Maslach, C. & Jackson, S. E. The measurement of experienced burnout. J Organ Behav. 1981; 2(2):99-113 <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/epdf/10.1002/job.4030020205> 3. Maslach, C., Schaufeli, W. & Leiter, M. Job burnout. Annu Rev Psychol. 2001; 52:397-422.
26. Maslach, C., Schaufeli, W. & Leiter, M. Job burnout. Annu Rev Psychol. 2001; 52:397-422. <https://www.annualreviews.org/doi/pdf/10.1146/annurev.psych.52.1.397>
27. Medina MAS, Ávila AR, Tovar CRV, Carlos Y, Villamizar U, Lora HA, et al. Burnout: Síndrome silencioso que afecta el desempeño laboral de los docentes universitarios. :13.
28. Martínez Pérez A. El síndrome de Burnout. Evolución conceptual y estado actual de la cuestión. Vivat Acad. 15 de septiembre de 2010;0(112):42.
29. Quiceno JM, Alpi YSV. Burnout:“Síndrome de Quemarse en el Trabajo (SQT)”. :9.
30. García P, Gatica M. y Col. Factores que detonan el síndrome de burnut. Rev. Ibeor. Cont. Econ. Admin. (en línea). 2016. Enero – Junio (consultado 07 de abril del 2021). 5(9). Disponible en: <file:///C:/Users/USER/Downloads/DialnetFactoresQueDetonanElSindromeDeBurnout-5523443.pdf>.

31. Estevez A. Significado de desempeño. Significado [Internet]. 2019 Aug; Available from:
<https://significado.com/desempeno/>
32. . Newstrom J. Comportamiento humano en el trabajo (2020) [Internet]. Available from:
https://uachatec.com.mx/wpcontent/uploads/2019/11/Comportamiento_humano_en_el_trabajo.pdf
33. Chiavenato I. Introducción a la teoría general de la administración [Internet]. Séptima ed. Hill G, editor. /2019) 589 p. Available from:
<https://esmirnasite.files.wordpress.com/2017/07/i-admonchiavenato.pdf>
34. Murphy K. Job Performance and Productivity [Internet]. Lawrence E. Murphy K, Saal F, editors. Estados Unidos; 2018. 157 p. Available from:
[https://books.google.com.pe/books?hl=es&lr=&id=krGJXecPiH0C&oi=fnd&pg=PA157&dq=Murphy,+K.+\(1990\).+Job+performance+and+productivity.+Psychology+in+organizations:+Integrating+science+and+practice+\(pp.+157+176\).&ots=PhGe0XftsG&sig=aj9Z1SWqVo4IRLD_yiMnx0o_9T](https://books.google.com.pe/books?hl=es&lr=&id=krGJXecPiH0C&oi=fnd&pg=PA157&dq=Murphy,+K.+(1990).+Job+performance+and+productivity.+Psychology+in+organizations:+Integrating+science+and+practice+(pp.+157+176).&ots=PhGe0XftsG&sig=aj9Z1SWqVo4IRLD_yiMnx0o_9T)
35. Benavides O. Competencias y competitividad, diseño para organizaciones latinoamericanas [Internet]. Primera. McGRAW-HILL, editor. Colombia; 2002. Available from:
<http://www.saber.ula.ve/bitstream/handle/123456789/17580/resena3.pdf;jsessionid=56B58BBE413567F2CAC62D403D8BD959?sequence=1>
36. Gutierrez G, Quintero AF. Factores que influyen en el profesional de enfermería para delegar intervenciones clínicas no delegables, IPS de tercer nivel, Neiva 2012. 2012;(Kolisch 1996):49–56. Available from:

<https://contenidos.usco.edu.co/salud/images/documentos/grados/T.G.Enfermeria/207.>

T.G-Gloria-Esperanza-Gutierrez-Garzon-Alexis-Fernanda-Quintero-2012.pdf

37. Trujillo Rodríguez M. La evaluación del desempeño. Papeles del Psicol [Internet]. 2014;30. Available from: <https://riull.ull.es/xmlui/bitstream/handle/915/393/LA+EVALUACION+DEL+DESEMPEÑO.pdf;jsessionid=D8E439F9708401FB8A001B4DBBEE65D9?sequence=1>
38. Salazar L. Desempeño laboral de los enfermeras de cuidado directo y la satisfacción del enfermo oncológico Hospitalizado Valencia estado de Carabobo. 2017; Available from:<http://mriuc.bc.uc.edu.ve/bitstream/handle/123456789/5777/lisalazar.pdf?sequence=1>
39. Urra M E, Jana A A, García V M. Algunos aspectos esenciales del pensamiento de Jean Watson y su teoría de cuidados transpersonales. Cienc Enferm [Internet]. diciembre de 2011 [citado 14 de febrero de 2022];17(3):11-22. Disponible en: http://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S0717-95532011000300002&lng=es&nrm=iso&tlng=es
40. . Mamani CT, Atención DQ. Desempeño laboral del profesional de enfermería en un hospital de la Seguridad Social del Callao – Perú. Archa Med Manizales. 2020;20(1):123-32.
41. Barroso et al. Desempeño profesional, satisfacción y condiciones laborales de egresados de la Facultad de Enfermería de la Universidad de Cartagena (Colombia) - Aladefe [Internet]. Enfermería 2010. [citado 13 de septiembre de 2021]. Disponible en: <https://www.enfermeria21.com/revistas/aladefe/articulo/68/desempeno->

[profesionalsatisfaccion-y-condiciones-laborales-de-egresados-de-la-facultad-de-enfermeria-de-la-universidad-de-cartagena-colombia](#)

42. Cerragería LMM. EFICACIA, EFICIENCIA Y EFECTIVIDAD EN EL DESEMPEÑO DEL TRABAJO [Internet]. Actualidad Empresa. 2013 [citado 13 de septiembre de 2021]. Disponible en: <https://actualidadempresa.com/eficaciaeficiencia-y-efectividad-en-el-desempeno-del-trabajo/>
43. Salas Perea RS, Díaz Hernández L, Pérez Hoz G. Las competencias y el desempeño laboral en el Sistema Nacional de Salud. Educ Médica Super. diciembre de 2012;26(4):604-17.
44. Gómez S. Metodología de la Investigación. Tercer Milenio [Internet] 2012 [citado el 12.07.2022]. Disponible en: http://www.aliat.org.mx/BibliotecasDigitales/Axiologicas/Metodologia_de_la_investigacion.pdf.
45. Hernández-Sampieri R. cuantitativo y cualitativo, sus similitudes y diferencias. :23.
46. Rodríguez DL-PC. Desempeño Laboral | Qué es, cómo medirlo y por qué [Internet]. Blog de Recursos Humanos de Bizneo HR: práctico y actual. 2019 [citado 13 de septiembre de 2021]. Disponible en: <https://www.bizneo.com/blog/como-evaluar-desempeno-laboral/>
47. Campos Huarez M. Factores motivacionales en el desempeño laboral del profesional de enfermería del servicio de emergencia del Hospital Vitarte Lima – 2017 [Internet] [para optar el grado de Maestra en Gestión de los Servicios de la Salud]. [Trujillo, Perú]: Universidad Cesar Vallejo; 2017 [citado 24 de marzo de 2022]. Disponible en: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/12652/Campos_HMA.pdf?sequence=1

48. Sarriá Rojas GP. Mbi Inventario Burnout De Maslach & Jackson, Muestra Peruana [Internet]. Perú: LLaja Rojas; 2007 [citado 22 de marzo de 2022]. Disponible en: <https://isbn.cloud/9789972333767/mbi-inventario-burnout-de-maslach-jacksonmuestra-peruana/>

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de consistencia

Título: “Síndrome de burnout y desempeño laboral en el personal de enfermería de la Microred de pueblo nuevo - Ica, 2023

Formulación del problema	Objetivos	Hipótesis	Variab es	Diseño Metodológico
<p>Problema General ¿Cuál es la relación que existe entre el síndrome de burnout y el desempeño laboral en el personal de enfermería de la Microred de Pueblo Nuevo - Ica, 2023?</p> <p>Problema Específicos ¿Cuál es la relación que existe entre la dimensión agotamiento emocional del síndrome del burnout y el desempeño laboral en el personal de Enfermería? ¿Cuál es la relación que existe entre la dimensión despersonalización del síndrome del burnout y el desempeño laboral en el personal de Enfermería? ¿Cuál es la relación que existe entre la dimensión realización personal del síndrome del burnout y el desempeño laboral en el personal de Enfermería?</p>	<p>Objetivo General Determinar como se relaciona el síndrome de burnout con el desempeño laboral en el personal de enfermería de la Microred de Pueblo Nuevo - Ica, 2023</p> <p>Objetivos Específicos Identificar como la dimensión agotamiento emocional del síndrome de burnout se relaciona con el desempeño laboral en el personal de Enfermería de la Microred de Pueblo Nuevo - Ica, 2023 Identificar como la dimensión despersonalización del síndrome de burnout se relación con el desempeño laboral en el personal de Enfermería de la Microred de Pueblo Nuevo - Ica, 2023 Identificar como la dimensión realización personal del síndrome de burnout se relación con el desempeño laboral en el personal de Enfermería de la Microred de Pueblo Nuevo - Ica, 2023</p>	<p>Hipótesis General Existe relación entre el síndrome de burnout y desempeño laboral en el personal de enfermería de la Microred de Pueblo Nuevo - Ica, 2023</p> <p>Hipótesis Específicas Existe relación directamente significativa entre el agotamiento emocional y le desempeño laboral en el personal de Enfermería. Existe relación directamente significativa entre la despersonalización y el desempeño laboral en el personal de Enfermería. Existe relación directamente significativa entre la realización personal y el desempeño laboral en el personal de Enfermería.</p>	<p>Variabl es y dimensiones Variable 1: Síndrome de burnout Dimensi ón • Despersonalización • Cansancio emocional • Realización personal Variable 2: Desempeño laboral Dimensi ones • Logro de metas • Competencias • Rasgos de personalidad</p>	<p>Nivel de investigación • Descriptivo - Correlacional Diseño de la investigación • No experimental • Transversal • Prospectivo Población La población censal de la investigación está conformada por 80 enfermeras de la Microred de Pueblo Nuevo - Ica, 2023 Muestra: La muestra censal será de 80 enfermeras Técnicas: -Encuesta -Instrumentos -Cuestionario</p>

Anexo 2: Instrumento 1

SÍNDROME DE BURNOUT

Datos Personales: Código: Sexo: M () F () edad: años
 Tiempo laboral en la Microred P.N 0-1 año () 1-5 años () 5-10 años () 10 a mas
 ()

Objetivo: Recabar información sobre el síndrome de burnout de los enfermeros de Microred de Pueblo Nuevo – Ica

Instrucciones: Licenciada (o) le solicitamos su apoyo para que responda la siguiente encuesta que tiene 22 preguntas, donde tendrá 7 opciones, marque con una “x” y solo una opción por pregunta.

0 = Nunca 1 = Pocas veces al año o menos 2 = Una vez al mes o menos 3 = Unas pocas veces al mes o menos 4 = Una vez a la semana 5 = Pocas veces a la semana 6 = Todos los días

N°	DIMENSIONES / ÍTEMS	0	1	2	3	4	5	6
1	Me siento defraudado en mi trabajo..							
2	Cuando termino mi jornada de trabajo me siento agotado.							
3	Cuando me levanto por la mañana y me enfrento a otra jornada de trabajo me siento agotado							
4	Siento que puedo entender fácilmente a las personas que tengo que atender.							
5	Siento que estoy tratando a algunos beneficiarios de mi trabajo como si fueran objetos impersonales..							
6	Siento que trabajar todo el día con la gente me cansa.							
7	Siento que trato con mucha eficacia los problemas de las personas que tengo que atender.							
8	Siento que mi trabajo me está desgastando.							
9	Siento que estoy influyendo positivamente en la vida de otras personas a través de mi trabajo.							
10	Siento que me he hecho más duro con la gente.							
11	Me preocupa que este trabajo me esté endureciendo emocionalmente.							
12	Me siento con mucha energía en mi trabajo.							

13	Me siento frustrado en mi trabajo.								
14	Siento que estoy demasiado tiempo en mi trabajo.								
15	Siento que realmente no me importa lo que les ocurra a las personas que tengo que atender.								
16	Siento que trabajar en contacto directo con la gente me cansa.								
17	Siento que puedo crear con facilidad un clima agradable en mi trabajo.								
18	Me siento estimado después de haber trabajado íntimamente con quienes tengo que atender.								
19	Creo que consigo muchas cosas valiosas en este trabajo.								
20	Me siento como si estuviera al límite de mis posibilidades.								
21	Siento que en mi trabajo los problemas emocionales son tratados de forma adecuada.								
22	Me parece que los pacientes me culpan de alguno de sus problemas.								

Anexo 2: Instrumento 2

DESEMPEÑO LABORAL

Logro de metas	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	siempre
1 Me esfuerzo lo suficiente cada día para mejorar la calidad del servicio que brindo a los pacientes.					
2 Resuelvo de forma eficiente dificultades o situaciones conflictivas al interior del servicio.					
3 Produzco o realizo mi trabajo sin errores en los tiempos establecidos.					
4 Me anticipo a las necesidades o problemas futuros que se presenten en el servicio.					
5 Me capacito permanentemente para mejorar mi productividad laboral.					
6 Hago uso eficiente de los recursos para desempeñar las tareas.					
7 Hago propuestas efectivas para mejorar las actividades laborales dentro del servicio.					
Competencias					
8 El cargo que ocupo actualmente me permite desarrollar satisfactoriamente mis competencias y habilidades.					
9 Aporto ideas y sugerencias para mejorar los sistemas y procedimientos del trabajo en el servicio.					
10 Ejecuto acciones apropiadas, sin instrucciones y propongo soluciones útiles para el servicio.					
11 Incremento mi rendimiento laboral mediante estudios post grado.					
12 Planifico con facilidad las actividades del servicio.					
13 Realizo las actividades responsablemente de acuerdo con las funciones asignadas al puesto laboral.					
14 Me comprometo para lograr altos niveles de desempeño laboral en el servicio					

Rasgos de personalidad.					
15 Colaboro amablemente con mis compañeros de trabajo y superiores en los procesos de trabajo en el servicio.					
16 Las relaciones interpersonales positivas con mis compañeros hacen que funcionen como un equipo bien integrado.					
17 Desarrollo relaciones armónicas, eficaces y constructivas con los superiores y los pacientes del servicio.					
18 Estoy dispuesto a aceptar críticas de mis compañeros.					
19 Las relaciones con mis compañeros de servicio tienden a ser distantes y reservadas.					
20 Me considero prudente y mantengo buenos modales con mis compañeros.					

Anexo 3:**TERMINO DE CONSENTIMIENTO INFORMADO**

El propósito de esta ficha de consentimiento es proveer a los participantes de esta investigación una clara explicación de la naturaleza de la misma, así como de su rol en ella como participantes. La presente investigación es conducida por la estudiante.

La meta de este estudio es determinar si existe relación entre **SINDROME DE BURNOUT Y DESEMPEÑO LABORAL EN EL PERSONAL DE ENFERMERIA DE LA MICRORED DE PUEBLO NUEVO - ICA, 2023**

Si usted accede a participar en este estudio, se le pedirá responder a las preguntas de una encuesta, esto tomará aproximadamente 20 minutos. La participación en este estudio es estrictamente voluntaria. La información que se recoja será confidencial y no se usará para ningún otro propósito fuera de esta investigación. Su respuesta al cuestionario será anónima. Le agradecemos su atención.

Yo.....con número de DNI.....acepto participar voluntariamente en esta investigación respondiendo la encuesta que se le realizará.

Firma -----

DNI -----

Turnitin

● 17% de similitud general

Principales fuentes encontradas en las siguientes bases de datos:

- 13% Base de datos de Internet
- Base de datos de Crossref
- 12% Base de datos de trabajos entregados
- 1% Base de datos de publicaciones
- Base de datos de contenido publicado de Crossref

FUENTES PRINCIPALES

Las fuentes con el mayor número de coincidencias dentro de la entrega. Las fuentes superpuestas no se mostrarán.

1	repositorio.uwiener.edu.pe Internet	2%
2	uwiener on 2023-11-16 Submitted works	2%
3	uwiener on 2023-10-26 Submitted works	2%
4	rehip.unr.edu.ar Internet	1%
5	repositorio.upagu.edu.pe Internet	1%
6	hdl.handle.net Internet	<1%
7	uwiener on 2024-02-25 Submitted works	<1%
8	Universidad Wiener on 2024-02-22 Submitted works	<1%