



UNIVERSIDAD PRIVADA NORBERT WIENER
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE ENFERMERÍA

**SÍNDROME DE BURNOUT Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO
LABORAL DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA EN EL SERVICIO
DE HOSPITALIZACIÓN 5TO OESTE DEL INSTITUTO NACIONAL
DE ENFERMEDADES NEOPLÁSICAS EN LIMA, 2022**

**TRABAJO ACADÉMICO PARA OPTAR EL TITULO DE ESPECIALISTA
EN ENFERMERIA ONCOLÓGICA**

Presentado por:

Lic. Lisset Yesenia Montes Yauli

ORCID: 0000-0001-5990-4686

Asesora:

Mg. Yurik Anatoli Suarez Valderrama

Lima, 2022

DEDICATORIA

A mi amada familia.

AGRADECIMIENTO

A nuestro Dios por haberme
puesto como padre a un ser amoroso y
fuerte a mi familia que siempre nos
empuja a seguir adelante.

ASESORA DE TESIS: Mg. Yurik Anatoli Suarez Valderrama

Presidente : Dra. Giovanna Elizabeth Reyes Quiroz
Secretario : Mg. Maria Angelica Fuentes Siles
Vocal : Mg. Jeannette Giselle Avila Vargas Machuca

ÍNDICE

1.EL PROBLEMA.....	1
1.1.Planteamiento del problema.....	1
1.2.Formulación del problema.....	4
1.2.1.Problema general.....	4
1.2.2. Problemas específicos.....	4
1.3. Objetivos de la investigación.....	5
1.3.1 Objetivo general.....	5
1.3.2 Objetivos específicos.....	5
1.4.Justificación de la investigación.....	5
1.4.1 Teórica.....	5
1.4.2 Metodológica.....	6
1.4.3 Práctica.....	6
1.5.Limitaciones de la investigación.....	6
1.5.1 Temporal.....	7
1.5.2 Espacial.....	7
1.5.3 Recursos.....	7
2. MARCO TEÓRICO.....	8
2.1.Antecedentes.....	8
2.2.Bases teóricas.....	14
2.3.Formulación de hipótesis	20
2.3.1. Hipótesis general.....	20
2.3.2. Hipótesis específicas.....	20
3. METODOLOGÍA.....	22
3.1.Método de la investigación.....	22
3.2.Enfoque de la investigación.....	22
3.3.Tipo de investigación.....	22
3.4.Diseño de la investigación.....	22
3.5.Población, muestra y muestreo.....	22
3.6.Variable y operacionalización.....	23
3.7.Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	27

3.7.1. Técnica.....27

3.7.2. Descripción de instrumentos.....	27
3.7.3. Validación.....	28
3.7.4. Confiabilidad.....	28
3.8. Plan de procesamiento y análisis de datos.....	28
3.9. Aspectos éticos.....	29
4. ASPECTOS ADMINISTRATIVOS.....	30
4.1. Cronograma de actividades.....	30
4.2. Presupuesto.....	31
5. REFERENCIAS	32
Anexos.....	43
Anexo 1: Matriz de consistencia.....	43
Anexo 2: Instrumentos.....	46
Anexo 3: Consentimiento Informado.....	50
Anexo 4: Informe de Originalidad.....	52

RESUMEN

El Síndrome de Burnout es considerado como un problema de salud público a nivel mundial, se puede concebir como las consecuencias más graves de la exposición continua al estrés laboral crónico y es un trastorno al que las instituciones de salud no toman la debida importancia y que afecta considerablemente el bienestar del personal de salud y que puede perjudicar el buen desempeño laboral de enfermería, sobre todo a enfermeras (os) que atienden a pacientes oncológicos debido al contexto negativo y a la importante carga emocional de este servicio. Al verse afectado el rendimiento de enfermería, la institución también se perjudica al ocasionar conflictos que derivan en gastos extras; el buen cuidado de los pacientes también es afectada. El objetivo de esta investigación es determinar cuál es la relación entre el síndrome de burnout y el desempeño laboral en el personal de enfermería del del servicio de hospitalización 5to del Instituto Nacional de Enfermedades Neoplásicas en Lima, 2022. La investigación será de carácter correlacional de tipo cuantitativa, observacional, de corte transversal y descriptivo. La muestra estará conformada por 50 enfermeras (os) a las que se le aplicará el instrumento "Nursing Stress Scale (NSS)" para medir el nivel de Burnout y un cuestionario de escala valorativa de relaciones interpersonales y experiencia o habilidades prácticas laborales para medir el desempeño de enfermería en oncología.

Palabras Clave: Agotamiento, emociones, despersonalización, realización desempeño, productividad, eficacia y eficiencia.

ABSTRACT

The Burnout Syndrome is considered a public health problem worldwide, it can be conceived as the most serious consequences of continuous exposure to chronic work stress and it is a disorder that health institutions do not take due importance and that affects considerably the well-being of health personnel and that can harm good nursing work performance, especially nurses who care for cancer patients due to the negative context and the significant emotional burden of this service. When nursing performance is affected, the institution is also harmed by causing conflicts that result in extra expenses; good patient care is also affected. The objective of this research is to determine what is the relationship between the personal fulfillment dimension of burnout syndrome and work performance in the nursing staff of the 5th hospitalization service of the Instituto Nacional de Enfermedades Neoplásicas in Lima, 2021. The research will be of a correlational character of a quantitative, observational, cross-sectional and descriptive type. The sample will be made up of 50 nurses (os) to whom the "Nursing Stress Scale (NSS)" instrument will be applied to measure the level of Burnout and a questionnaire of an evaluative scale of interpersonal relationships and experience or practical work skills to measure the nursing performance in oncology.

Key Words: Exhaustion, emotions, depersonalization, realization, performance, productivity, effectiveness and efficiency

1. EL PROBLEMA

1.1 Planteamiento del problema.

El Síndrome de Burnout es un trastorno psicológico que desarrolla emociones, estados mentales e incluso repercusiones físicas producidas por un desgaste afectivo dado por una prolongada exposición al estrés, el cual suele darse en personas que laboran sirviendo a otras, y en especial en el personal de salud, que lidia con tener una vida humana en sus manos y con las intensas cargas emocionales que esto conlleva (1).

El personal de enfermería tiene un riesgo elevado de padecer el síndrome de burnout, y más aun los que laboran en áreas críticas y/o que cuidan a pacientes terminales como los oncológicos, debido a que están expuestos a un alto nivel de estrés laboral y las consecuencias negativas a nivel mental como este síndrome son usuales (2).

Según Juárez (3), “en 2019, la Organización Mundial de Salud (OMS), reconoció al Síndrome de Burnout en: Lista de la Clasificación Internacional de Enfermedades (CIE-11) (QD85 Burn-out)”.

La incidencia a nivel internacional de este síndrome es del 21% de la población profesional sanitaria. Por otra parte, los países a nivel Latinoamericano han sufrido aumento de población atendida en instituciones sanitarias y las exigencias laborales son mayores a países desarrollados, bajo el impacto mental personal consecuente; aquí, las cifras del nivel de Burnout en el profesional de salud pueden ascender hasta un 43,82% (4).

Un estudio realizado en España, en el 2020, en el que se midieron los niveles de Estrés laboral y agotamiento profesional en el personal de salud de servicios de

oncología, mostró niveles altos en el 17,6% de la muestra, pero se determinó que este síndrome es más incidente en enfermeras, ya que estas presentaron un 27,9% del síndrome y mayor agotamiento laboral (5).

A nivel nacional, se realizaron numerosos estudios en torno a la incidencia del Síndrome de Burnout en trabajadores de salud, que arrojan cifras que van de 2,8% a 54,9%. El valor promedio en enfermeras es de 3,8%, pero en un estudio con una muestra grande, que incluyó a enfermeras (os), se muestra un valor promedio de 10% en Cusco, y de 5,5% en departamentos importantes como Lima; y en 2018 una revisión de variadas investigaciones mostró que los valores en Perú pueden ascender hasta un 76% (6).

Ahora bien, el Burnout se considera un problema internacional de salud pública y uno de sus fundamentos es la afectación al desempeño laboral por propiciar bajos niveles de clima laboral, productividad, cooperación y labor en equipo. A su vez, un mal desempeño laboral se traduce en la falta de logros, ausentismo, problemas con los compañeros y mala atención a los pacientes; desembocando en gastos y dificultades a la institución de salud (7).

El desempeño laboral es toda actividad realizada por un empleado que lleve a lograr los objetivos de una institución; se vincula a la influencia de la política, administración, misiones y visión de la misma, sobre el nivel de eficiencia y eficacia de un trabajador (8).

El buen desempeño de las enfermeras (os) es la base del correcto funcionamiento de las instituciones de salud. Pero, las carencias, mala organización e inadecuaciones de la institución, afecta al desempeño, ya que este es susceptible a factores psicológicos, económicos, personales y sociales (9).

El problema del desempeño laboral del personal de salud a nivel mundial, se fundamenta en salarios insuficientes, falta de apoyo, reconocimiento y poco desarrollo social y profesional (10).

En El Caribe y Latinoamérica las enfermeras(os) se enfrentan en su labor a negativas e inadecuadas condiciones, ambientes, limitaciones, jornadas y sobrecargas, generando el cansancio mental que repercute en el bien conocido déficit de desempeño de las funciones, de la humanización y calidad del cuidado (11).

En Perú existen varios estudios que reflejan las deficiencias en el desempeño de las enfermeras (os), como el de campos et al. (12), que muestra un nivel moderado de 55.2% y un 27.6% de nivel bajo; el de Salazar (13), muestra resultados de 37% en nivel medio-bajo y 17% en nivel bajo; el de Arana et al. (14), con el 36% en nivel regular y nivel bajo un 12%; el de Rivadeneyra (15), con el 20% de la muestra que expresaron que el nivel es regular y el 32% que es deficiente; y el de Aguilar et al. (16), con el 30.1% de la muestra que manifestó un nivel moderado, mientras que el 60,2% un nivel deficiente.

El estrés laboral en los servicios de enfermería en oncología es una problemática real, debido a que existe mayor exposición a demandas psicológicas que en otros servicios, todo esto, ocasiona desmotivación, con la pérdida gradual de habilidades, convirtiéndose en un desempeño laboral pasivo, lo cual representa riesgos para el paciente(17).

Además, el personal de enfermería que atiende pacientes con cáncer están expuestos a más estresores que los de otras unidades, dado que afrontan muchos desafíos, tanto dentro como fuera del entorno laboral, que les afectan

negativamente, se enfrentan constantemente a situaciones clínicas de alto estrés, tales como: el tratamiento a largo plazo, la difícil situación de los pacientes, los efectos secundarios de la quimioterapia, las cirugías que conducen a la pérdida, el sufrimiento y el dolor de los pacientes, el sentimiento de miedo y horror, para que finalmente se dé la muerte como desenlace (18).

En el servicio de hospitalización del Instituto Nacional de Enfermedades Neoplásicas se observa con recurrencia las deficiencias laborales de la atención de enfermería a los pacientes oncológicos. Es evidente el estrés laboral ocasionado por ausentismo de enfermeros, sobre carga laboral, afrontar los conflictos entre colegas y las demandas estresantes que conlleva la atención de pacientes oncológicos y sus familiares.

1.2 Formulación del Problema.

1.2.1 Problema General.

¿Cuál es la relación entre el síndrome de burnout y el desempeño laboral del personal de enfermería del servicio de hospitalización 5to del Instituto Nacional de Enfermedades Neoplásicas en Lima, 2022?

1.2.2 Problemas Específicos.

1) ¿Cuál es la relación entre la dimensión física del síndrome de burnout y el desempeño laboral en el personal de enfermería del servicio de hospitalización 5to del Instituto Nacional de Enfermedades Neoplásicas en Lima, 2022?

2) ¿Cuál es la relación entre la dimensión psicológica del síndrome de burnout y el desempeño laboral en el personal de enfermería del servicio de hospitalización 5to del Instituto Nacional de Enfermedades Neoplásicas en Lima, 2022?

3) ¿Cuál es la relación entre la dimensión social del síndrome de burnout y el desempeño laboral en el personal de enfermería del servicio de hospitalización 5to del Instituto Nacional de Enfermedades Neoplásicas en Lima, 2022?

1.3 Objetivos de la investigación

1.3.1 Objetivo General

Determinar cuál es la relación entre el síndrome de burnout y el desempeño laboral en el personal de enfermería del del servicio de hospitalización 5to del Instituto Nacional de Enfermedades Neoplásicas en Lima, 2022.

1.3.2 Objetivos Específicos

1) Determinar cuál es la relación entre la dimensión física del síndrome de burnout y el desempeño laboral en el personal de enfermería del servicio de hospitalización 5to del Instituto Nacional de Enfermedades Neoplásicas en Lima, 2022

2) Determinar cuál es la relación entre la dimensión psicológica del síndrome de burnout y el desempeño laboral en el personal de enfermería del servicio de hospitalización 5to del Instituto Nacional de Enfermedades Neoplásicas en Lima, 2022

3) Determinar cuál es la relación entre la dimensión social del síndrome de burnout y el desempeño laboral en el personal de enfermería del servicio de hospitalización 5to del Instituto Nacional de Enfermedades Neoplásicas en Lima, 2022

1.4. Justificación de la investigación

1.4.1 Teórica

Una de las razones por las cuales existe la problemática señalada es por la carencia de conocimiento y fomentación sobre estos temas en centros sanitarios y

educativos. Esta investigación, la cual se fundamenta en modelos teóricos importantes como a teoría tridimensional del Síndrome de Burnout de Christina Maslach y proviene de fuentes confiables, tiene como inspiración contribuir con un valor teórico y conceptual sobre las variables seleccionadas para aportar y ampliar los conocimientos existentes, así como en fomentar estos, a instituciones educativas y de salud, y servir de referencia para otros investigadores.

1.4.2 Metodológica

Se medirán las variables de acuerdo a las orientaciones y lineamientos científicos adecuados, con instrumentos válidos y confiables para medir sus variables, lo cual contribuirá a la solides de los mismos. Además, al correlacionar ambas variables se contribuirá al discernimiento analítico de cómo afecta el síndrome de burnout al desempeño laboral y así motivar al perfeccionamiento de los cuestionarios de medición utilizados y a la realización de otras investigaciones.

1.4.3 Práctica

El resultado que se obtenga de esta investigación pretende incentivar a resolver un problema público de salud importante del cual no se toma la debida relevancia, los datos obtenidos podrán incitar a la creación de sistemas de prevención, diagnóstico y tratamiento del síndrome de burnout en el Instituto Nacional de Enfermedades Neoplásicas, también se podría demostrar con evidencias que este síndrome es un trastorno real con incidencia latente entre el personal, y que puede afectar al desempeño laboral perjudicando de muchas formas a la institución de salud, al mejorar estos problemas se terminará contribuyendo con la salud laboral, física y mental del personal y con la correcta atención a los pacientes.

1.5 Delimitaciones de la investigación

1.5.1 Temporal

La investigación se llevará a cabo en el periodo del mes de marzo del año 2022.

1.5.2 Espacial

La aplicación de los instrumentos se llevará a cabo en el 5 to piso Oeste, en el área de hospitalización del instituto Nacional de Enfermedades Neoplásicas.

1.5.3 Recursos

Se cuenta con una investigadora, asesora especializada, con la capacidad financiera y los recursos necesarios para llevar a cabo la investigación.

2. MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes

2.1.1. Antecedentes internacionales.

Romero et al. (19), en 2018, en España, presentaron un estudio con el objetivo principal de “determinar la prevalencia del Síndrome de Burnout y cada una de sus dimensiones y el riesgo de padecerlo, en el personal sanitario de la categoría de enfermería, de los servicios de oncología del hospital General Universitario Santa Lucía y analizar una posible asociación de diversas variables (edad, sexo, tiempo trabajado en el servicio, descanso, etc.) con el nivel de Burnout.” Fue un estudio, cuantitativo, transversal, descriptivo y correlacional, con una muestra de 31 profesionales a las que se les aplicó el “Maslach Burnout Inventory (MBI HSS)”. Los resultados mostraron que el 32,3% del personal de enfermería presentó Síndrome de burnout, el 32% presentó cansancio emocional alto, el 68% presentó nivel de despersonalización alto y el 51.6% presentó baja realización personal.

Gonzales et al. (20), en 2020, en Costa Rica, presentaron un estudio que tuvo como objetivo “describir el riesgo de burnout y su relación con la satisfacción laboral en el personal de enfermería del departamento de Hemato-Oncología del Hospital Nacional de Niños”. Fue un estudio cuantitativo, transversal, descriptivo, no – experimental y correlacional. La muestra se conformó por 30 profesionales de enfermería. Se utilizó el “Cuestionario Maslach Burnout Inventory (MBI)” y el “Cuestionario de Satisfacción S10/12” para la satisfacción laboral. Los resultados mostraron que el 60% presentó un nivel alto de agotamiento emocional, el 20% presentó nivel alto de despersonalización y el 6,7% presentó nivel bajo de realización personal. No se encontró relación significativa entre las variables.

Gribben et al. (21), en 2021, en Irlanda, presentaron como objetivo “evaluar la prevalencia y los factores predictivos del burnout y el equilibrio entre la vida laboral y personal entre las enfermeras de hemato-oncología”. Fue un estudio cuantitativo, transversal y descriptivo. La muestra se conformó por 78 enfermeras. Se utilizó el “Maslach Burnout Inventori (MBI)”. Se obtuvo como resultado que el 64% de la muestra presentó altos niveles de Síndrome de Burnout y el 46% niveles moderados, a pesar de eso el 64% de las enfermeras presentaron un nivel moderado a alto de realización personal, pero más de la mitad (58%) de los encuestados estaban insatisfechos con su equilibrio entre el trabajo y la vida.

Minjeong et al. (22), en 2020, en Corea del Sur, presentaron un estudio en el que se tuvo como objetivo “explorar la asociación entre el agotamiento laboral (Burnout) y los resultados del desempeño de enfermería entre las enfermeras coreanas que trabajan en un hospital terciario y el papel mediador del capital psicológico en esta relación”. Fue un estudio cuantitativo, transversal y descriptivo con carácter correlacional en el que participaron 285 enfermeras. Para la medición del Burnout laboral se utilizó una versión coreana del cuestionario “Professional Quality of Life” y para medir el desempeño laboral se utilizó el “Performance Measurement Scale”. En los resultados se mostró que el 11,6% de la muestra tenía nivel bajo de burnout, el 87,7% tenía niveles moderados y solo el 0,7% presentó niveles graves. La puntuación promedio de burnout fue de 28,77 puntos, la del desempeño laboral fue de 2.98, mostrando que el desempeño laboral tuvo una relación negativa significativa con el burnout ($r = -0,23, p < 0,001$) y tuvo una asociación positiva con el capital psicológico positivo ($r = 0,50, p < 0,001$), de modo que a mayor burnout menor desempeño laboral.

Dyrbye et al. (23), en 2019, en Estados Unidos, presentaron un estudio en el que tuvieron como objetivo “evaluar la relación entre el Síndrome de burnout entre enfermeras, el absentismo y desempeño laboral”. Fue un estudio cuantitativo, observacional, exploratorio y transversal, con una muestra aleatoria de 637 enfermeras. Para la medición del desempeño laboral se utilizó el “Cuestionario de desempeño en el trabajo y la salud de la Organización Mundial de la Salud (HPQ)” y para medir el Síndrome de burnout se utilizó el “Maslach Burnout Inventori (MBI)”. La puntuación promedio de Síndrome de burnout fue de 21.2 ($N = 617/637$, DE 12,3), y un 30,5% (188/617) con altos niveles. El 28,2 % de la muestra refirió tener un desempeño laboral medio, un 56.2% alto y un 15,6% deficiente. Las enfermeras con burnout fueron más propensas a manifestar bajo desempeño, y mientras aumentó el desempeño laboral disminuyó el burnout en general.

Kim et al. (24), en 2019, en Corea del Sur, exponen un estudio que presentó como objetivo principal “comparar el estrés laboral, el agotamiento y el desempeño de enfermería entre enfermeros que laboran en las salas del servicio de atención integral de enfermería y las salas generales”. El estudio fue cuantitativo, de corte transversal y descriptivo, con una muestra total de 80 enfermeras (os). Para medir el estrés laboral utilizaron un cuestionario denominado “herramienta para medir el estrés experimentado por las enfermeras mientras trabajaban”, para medir el burnout utilizaron el MBI y para el desempeño laboral un cuestionario realizado por enfermeras clínicas coreanas. Los resultados mostraron un puntaje promedio de burnout en dos diferentes áreas de enfermería de 2.96 y 2.65 sobre 5 respectivamente (alta incidencia), mientras que el puntaje en las mismas áreas para el desempeño de enfermería fue de 3.61 y 3.79 sobre 5 respectivamente (buen desempeño laboral). Se concluyó que, al establecerse un sistema de servicio de

enfermería integrado y estable, se reduce el estrés laboral y se aumenta el rendimiento laboral, más al parecer, el burnout no es un factor de influencia.

2.1.2. Antecedentes Nacionales.

Urrunaga (25), en 2018, presentó una investigación que tuvo como objetivo “establecer la influencia del Síndrome de Burnout en el desempeño laboral del personal de enfermería del tercer piso este, adolescentes del instituto nacional de enfermedades neoplásicas”, El tipo de investigación fue cuantitativo, correlacional, causal, de corte transversal, con nivel investigativo explicativo. La muestra se conformó por 46 enfermeras(os). Los instrumentos utilizados fueron el MBI y un cuestionario para medir el desempeño laboral, elaborado y adaptado por diversos autores peruanos. El nivel de Síndrome de Burnout en general en la muestra fue de 23.9% bajo, 54.3% moderado y 21.7% Alto. El nivel de agotamiento emocional fue 30.4% bajo, 50% moderado y 19.6% alto. El nivel de despersonalización fue 28.2% bajo 37% moderado y 34.8% alto. El nivel de carencia de realización personal fue de 30.4% bajo, 45.7% moderado y 23.9% alto. El nivel general de desempeño laboral fue 52.2% inadecuado y 47.8% adecuado. El nivel de relaciones interpersonales fue de 41.3% inadecuado y 58.7% adecuado. El nivel de experiencia o habilidad fue de 58.7% inadecuado y 41.3% adecuado. Se demostró que no existe relación entre las variables.

Cano et al (26), en 2018, presentaron como objetivo general “determinar el síndrome de Burnout en Enfermeras del servicio de oncología del hospital Daniel Alcides Carrión”. La investigación fue cuantitativa, transversal y descriptiva. La muestra se conformó por 25 enfermeras. El instrumento utilizado fue el MBI. En los

resultados se mostró que el 4% de la muestra presento niveles altos del Síndrome, el 76% en nivel medio y 20% nivel bajo, en el 56% de la muestra predominó un nivel bajo de agotamiento emocional, en el 44% predominó un nivel alto de despersonalización y en el 68% predominó un nivel alto de realización personal.

Bazauri et al (27), en 2018, presentaron como objetivo principal “determinar el nivel del Síndrome de Burnout del personal de Enfermería en el servicio de emergencia del Instituto Nacional de Enfermedades Neoplásicas”. El estudio fue cuantitativo, de corte transversal, descriptivo. La muestra se conformó por 96 profesionales de enfermería a los que se les aplicó el instrumento “Maslach Burnout Inventory (MBI)”. Los resultados mostraron que el 52.1% de la muestra presentó nivel bajo, 16.7% medio y 31.3% alto del Síndrome. En la dimensión agotamiento emocional, 77.1% obtuvo un nivel bajo, 16.7% medio y 6.3% alto. En la dimensión despersonalización, 60.4% obtuvo un nivel bajo, 16.7% medio y 22.9% alto. En la dimensión realización personal, 35.4% obtuvo un nivel bajo, 15.6% medio y 49% alto.

Gutiérrez (28), en 2018, tuvo como objetivo general “determinar la relación entre el síndrome de burnout y desempeño laboral de las enfermeras del Instituto Nacional de Salud del Niño en la Unidad de Cuidados Intensivos, San Borja, 2018”. La metodología utilizada fue hipotética deductiva, la investigación fue descriptiva y correlacional; de diseño no experimental, de enfoque cuantitativo y transversal. La muestra estuvo compuesta por 114 enfermeras. Los instrumentos para recolectar los datos fueron 2 cuestionarios: el MBI y el “Cuestionario para evaluar el desempeño laboral”. Los resultados mostraron que el 23% de los profesionales de enfermería presentaron un nivel bajo del síndrome de Burnout, el 71% un nivel medio y el 5.3% un nivel alto. En cuanto al desempeño laboral se observó que el 5.3% presentó un nivel deficiente, el 31.6% regular, y el 63.2% eficiente. Los

resultados obtenidos dieron a conocer con evidencias que, si existe una correlación significativa entre las ambas variables y que el Síndrome de Burnout, dentro del marco de sus dimensiones, afecta negativamente al desempeño laboral en esta institución. Las conclusiones se describen así: Se deslumbraron evidencias que existe una correlación negativa significativa, ($p=0,023$ y $r=-0,214$) entre el burnout y el desempeño de enfermería, se demostró una relación negativa entre el cansancio emocional y el rendimiento con una notoriedad estadística de $p=0.026$ y una relación negativa baja ($r=-0,209$), se obtuvo como evidencia que hay una relación negativa entre la despersonalización y el rendimiento, con una relación negativa directa ($r=-0,256^*$) y una significancia estadística de $p=0.010$, también se mostró la relación positiva entre la subescala realización personal y el rendimiento, con una notoriedad estadística de $p=0,046$ y una relación positiva ($r=,221$).

Rivera et al. (29), en 2021, presentaron una investigación que tuvo como objetivo el “establecer la relación que existe entre el síndrome de burnout y el desempeño laboral en el personal de enfermería del servicio de emergencia del Hospital María Auxiliadora”. El estudio fue cuantitativo, tipo básico, no experimental, transversal, descriptivo y de carácter correlacional, con una muestra constituida por 65 enfermeras(os). Los instrumentos utilizados fueron una adaptación del MBI y un cuestionario realizado y validado por el autor para medir el desempeño laboral. Los resultados muestran que el 73.85% de la muestra no presentó el burnout y el 26.15% si presentó. En agotamiento emocional el 66.15% no presentó mientras que el 33.85% si presento, en despersonalización el 63.08% no presentó y el 36.92% si presentó; y en realización personal el 64.62% si presentó, mientras que el 35.38% si presentó. En cuanto al desempeño laboral el 23.1% expresó un nivel deficiente,

el 44.6% regular y el 32.3% óptimo. Se concluyó que el burnout está relacionado de forma negativa e inversa con el desempeño (-0.663).

Campos et al. (30), en 2021, presentaron una investigación con el objetivo general de “determinar la relación que existe entre las variables síndrome de Burnout y desempeño laboral.” El estudio fue cuantitativo, transversal y descriptivo de carácter correlacional. La muestra se conformó por 104 enfermeras(os), sometida al MBI y al “Formato de Evaluación del Desempeño Laboral”. Los resultados expresaron un nivel de burnout de entre medio y alto con 96.1% y 2.9% correspondientemente. El nivel de desempeño de enfermería fue entre alto y medio con 87.5% y 12% correspondientemente. Se demostró que existe relación ante el padecimiento del burnout y el nivel de desempeño de enfermería.

2.2. Bases teóricas

2.2.1. Síndrome de burnout

Se define como: un trastorno psicológico, el cual representa una respuesta prolongada al estrés crónico originado de la tensión producida por la interacción conflictiva entre el trabajador y su empleo. Se manifiesta perjudicando factores de los aspectos psicológico, social y físico; afectando la calidad de vida del individuo y deteriorando la misma; es el estrés en su máxima expresión. Las ocupaciones sanitarias son las más sensibles a padecer este síndrome (31).

La teoría tridimensional del Síndrome de Burnout:

La forma conceptual más utilizada en el mundo y en la comunidad científica es el descrito por Maslach y Jackson en 1980, lo conciben como: un síndrome tridimensional que puede ocurrir entre individuos cuyas tareas diarias se circunscriben al servicio de personas. “Los síntomas dominantes del burnout están

caracterizados por la presencia de un agotamiento emocional abrumador, sensaciones de cinismo en el trabajo (despersonalización), y un sentido de ineficacia y carencia de la realización personal” (32).

Factores de riesgo del Síndrome de Burnout en enfermería:

Sociodemográficos: el más grande porcentaje de incidencias del Burnout se puede ver en jóvenes, de sexo femenino, solteras y con hijos. Factores del empleo: sobrecarga laboral, turnos complicados; decepciones, insuficiencias, inseguridad, mal ambiente y condiciones hospitalarias. Variables intrapersonales: Se observa en mayor porcentaje en enfermeras(os) con personalidades positivas, estables y humanistas, y con antecedentes obsesivos y ambiciosos. Variables interpersonales: Choques sociales considerables con compañeros, jefes, familia, amigos, estilos de vida, etc. Las enfermeras que trabajan con pacientes oncológicos son mundialmente reconocidas como las que más probabilidades tienen de desarrollar este síndrome (33).

Fases y Síntomas.

El burnout se trata de un proceso, más que de un estado específico, que se desarrolla gradualmente en cuatro fases. Forma leve: Presentan síntomas físicos, vagos e inespecíficos. Forma moderada: aparición de algunos síntomas conductuales y emocionales, Forma grave: aumento de síntomas físicos, comportamientos de alto riesgo como abuso de sustancias psicoactivas y alcohol. Forma extrema: renuncia, aislamiento, depresión crónica, crisis existencial, desarrollo de problemas graves de salud, con tendencia al riesgo suicida (34).

Los síntomas se clasifican en: físicos: dolores de cabeza, fatigas, agotamiento, ausencia de sueño, enfermedades del sistema digestivo, dolor en los músculos de

cualquier parte del cuerpo, se baja de peso e indefinidos malestares corporales. Psíquicos; conductuales: abuso de sustancias como café, tabaco, alcohol, fármacos, drogas, ineptitud para vivir de forma relajada, ligereza en el contacto con los demás, comportamientos de alto riesgo, posturas violentas; emocionales: aislamiento afectivo como parte de protección del yo, apatía, aburrimiento e insolente, impaciencia e irritabilidad, depresión, incapacidad de concentración, desesperanza. Laborales: ausentismo, disminución en la disposición del trabajo y de la calidad de los servicios que se prestan, baja productividad, eficacia y eficiencia (35).

Dimensiones e Instrumento:

a) La dimensión física: hace referencia a un ritmo laboral sobrecargado, actividades con monotonía e invariabilidad, incertidumbre e inseguridades laborales, elevada demanda del nivel de responsabilidad con objetivos que se perciben inalcanzables, exposición a trabajos riesgosos, deficiencias en la administración del recurso humano y en el liderazgo, pocas recompensas y reconocimiento laboral y ambiente laboral con recursos insuficientes, incómodos e insalubres (16). (36).

b) La dimensión psicológica: se refiere a que el personal de enfermería, usualmente labora cercana y primordialmente con los aspectos afectivos de los pacientes, además de que debe afrontar los dilemas éticos, conflictos y agresiones por parte de los familiares o el paciente, roles y retos complejos y confusos, poca recompensa y remuneración, desvalorización, poca autonomía, poca capacitación y cualificación (17). (37).

Esta dimensión se trata de las particularidades psicológicas personales determinantes de los pensamientos y conductas cuando se presentan un agente estresor, es decir, son las propiedades del trabajo ejercido independientemente a los factores físicos, como el contacto con el dolor, agonía, pena y muerte de los pacientes, responsabilidad (18). (38).

b) La dimensión social: En esta, se encuentran los problemas referidos al apoyo y la coordinación social particulares en la institución de salud. Este, se trata de todas aquellas fallas interpersonales como conflictos, inconvenientes y malos entendidos originados por los choques entre lo que se sabe y se espera (habilidades, experiencia y conocimientos), con lo que los colegas y superiores del equipo hacen, estas situaciones pueden provocar confusión, desconfianza y falta de compañerismo (19). (39).

La forma más eficaz de obtener el valor de estas dimensiones en el personal de enfermería, es midiendo los factores que provocan el estrés, una de las herramientas más usadas es la encuesta del cuestionario de la versión castellana del "The Nursing Stress Scale (NSS), creado por Pons y Escriba, en 1998, el cual mide la frecuencia con la que ciertas situaciones son percibidas como estresantes por el personal de enfermería. Esta escala, consta de 34 ítems que han sido agrupados en siete factores: carga de trabajo, muerte y sufrimiento; preparación insuficiente, falta de apoyo, incertidumbre en el tratamiento, problemas con médicos y con miembros del equipo de enfermería. El instrumento ha mostrado ser válido y confiable con numerosas pruebas psicométricas y escalas conductuales y correlacionales a lo largo de la historia, mostrando buena consistencia interna y significancia estadística (20). (40).

2.2.2. Desempeño laboral

El desempeño laboral se puede definir como el grado en el que se ejecutan las labores a cargo del trabajador para el logro de los objetivos propuestos por una empresa o institución durante un determinado tiempo (41). El desarrollo de un puesto, se trata de los comportamientos que desenvuelve el trabajador que lo posee. Se basa en las funciones de aquellos factores contextuales en los que se condiciona. Se trata de la disciplina y motivación que pueda tener el trabajador para se cumpla con la obtención de los resultados y metas establecidas en una temporada establecida por la organización (42).

El desempeño laboral depende y se puede medir en estos factores: elementos, habilidades, características o competencias pertenecientes a los conocimientos, y capacidades desarrolladas por el empleado y aplicadas en su área de trabajo, así como la experiencia, las emociones, la actitud, la motivación y valores que fomentan el logro de los objetivos esperados, correspondiendo con las de productividad servicial de la Organización (43).

El propósito su evaluación en enfermería es la de obtener información precisa y confiable sobre la manera en cómo se desarrollan las responsabilidades y funciones de la enfermera (o) y así obtener beneficios de mejora, calidad y progreso para los trabajadores y la institución de salud (44), debido a que esta profesión tiene un papel importantísimo y su labor debe estar en constante valoración y sustentación. (45)

Dimensiones del desempeño laboral en enfermería:

a) Las relaciones interpersonales: son un aspecto central del ejercicio de la enfermería. Cuando una enfermera ejerce su profesión, la mayor parte del tiempo dirige su actividad a interactuar con otras personas, sean estas pacientes, familiares, pupilos, colegas, compañeros o tutores, pues las relaciones interpersonales son un aspecto central en su quehacer. En las relaciones que construye, refleja sus ideas, sus valores, su competencia profesional y sus características personales. Y eso es así porque su comportamiento muestra a los demás lo que piensa, lo que le importa, lo que es capaz de llevar a cabo, sus cualidades, sus fortalezas y sus debilidades. Si está contratada por una empresa, su forma de comportarse profesionalmente en las relaciones interpersonales pondrá de manifiesto, además, su competencia laboral, pues necesariamente tendrá que adecuar la conducta en sus interacciones a las normas de buena práctica establecidas por la organización. En cualquier caso, para actuar y ajustar su conducta al contexto, necesita contar con un conjunto de conocimientos, capacidades, destrezas, disposiciones y actitudes que le permitan saber qué hacer para comportarse eficazmente en el contexto de las citadas relaciones interpersonales, y querer hacerlo. (46)

b) Experiencia o habilidad práctica: Hace referencia al talento, la pericia o aptitud que tiene la enfermera para llevar a cabo una determinada tarea o procedimiento. La persona hábil, por lo tanto, logra realizar algo con éxito gracias a su destreza. Esto se consigue mientras que las bases teóricas del profesional de enfermería permanezcan sólidas y estas deben mantenerse actualizadas a lo largo del tiempo laboral, además, la enfermera debe permanecer en constante equilibrio entre los conocimientos técnicos y el ejercicio práctico de los mismos. El valor de un buen desempeño profesional en enfermería se obtiene de la experiencia, que a su vez

genera conocimiento, pero si este saber práctico se adquiere por imitación. La enfermera debe ser capaz de liderar, de fomentar la toma de decisiones, crear estrategias y resolver problemas de manera eficiente y eficaz (47).

2.3 Formulación de Hipótesis

2.3.1 Hipótesis General

H1: Existe relación estadísticamente significativa entre el síndrome de burnout y el desempeño laboral en el personal de enfermería del servicio de hospitalización 5to del Instituto Nacional de Enfermedades Neoplásicas en Lima, 2022.

H0: No existe relación estadísticamente significativa entre el síndrome de burnout y el desempeño laboral en el personal de enfermería del servicio de hospitalización 5to del Instituto Nacional de Enfermedades Neoplásicas en Lima, 2022.

2.3.2 Hipótesis Especificas

1.H1: Existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión física del síndrome de burnout y el desempeño laboral en el personal de enfermería del servicio de hospitalización 5to del Instituto Nacional de Enfermedades Neoplásicas en Lima, 2022

2.H1: Existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión psicológica del síndrome de burnout y el desempeño laboral en el personal de enfermería del servicio de hospitalización 5to del Instituto Nacional de Enfermedades Neoplásicas en Lima, 2022

3.H1: Existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión social del síndrome de burnout y el desempeño laboral en el personal de enfermería del del

servicio de hospitalización 5to del Instituto Nacional de Enfermedades Neoplásicas
en Lima, 2022

3. METODOLOGÍA

3.1 Método de la investigación

La investigación que se está utilizando es deductiva; constituyendo una estrategia de razonamiento usada para inferir conclusiones con lógica, partiendo de un conjunto de prioridades o premisas. Es hipotética debido a que busca demostrar científicamente cuál hipótesis es verdadera. Es analítica debido a que se analizan las variables por separado y de manera independiente. (48).

3.2 Enfoque investigativo

Es de enfoque cuantitativo, ya que es aquel en el que se reúnen y se analiza los datos de manera estadística (49).

3.3 Tipo de investigación

La investigación que se pretende llevar a cabo es de tipo correlacional ya que el estudio mide el nivel de relación que pueda existir entre dos o más definiciones o variables (50)

3.4 Diseño de la investigación

El diseño será sin intervención (observacional), no experimental debido a que no se manipulan las variables y de corte transversal ya que se obtendrán los datos en un momento determinado y descriptivo ya que se limita en describir cada una de las variables, y busca medir la relación causa y efecto (51).

3.5 Población muestra y muestreo

La población a estudiar es finita siendo constituida por 50 enfermeras que actualmente laboran del servicio de hospitalización 5to, según el área de recursos

humanos de la dirección del Instituto Nacional de Enfermedades Neoplásicas, las cuales cumplirán los criterios de inclusión y exclusión.

Criterios de inclusión

- Los enfermeros que laboran en el área de hospitalización 5 Oeste.
- Que aprueben su participación con el consentimiento informado.

Criterios de exclusión

- No aprobó su consentimiento de participación.
- Se encuentra de licencia o de vacaciones.
- Los enfermeros que laboran en área administrativa.

3.6 Variables y Operacionalización

Variable 1: Síndrome de Burnout

Definición conceptual: Es un trastorno psicológico, el cual representa una respuesta prolongada al estrés crónico originado de la tensión producida por la interacción conflictiva entre el trabajador y su empleo. Se manifiesta perjudicando factores de los aspectos psicológico, social y físico; afectando la calidad de vida del individuo y deteriorando la misma.

Definición Operacional: Es la percepción del profesional de enfermería oncológica sobre las dimensiones físicas, psicológicas y sociales a través del desarrollo del cuestionario “Nursing Stress Scale (NSS)”, según una escala valorativa que corresponde a nunca (0), algunas veces (1), frecuentemente (2) y muy frecuentemente (3). Siendo los valores finales de la variable representados como nivel bajo, nivel medio o nivel alto.

Variable 2: Desempeño Laboral

Definición conceptual: Es el grado en el que se ejecutan las labores a cargo del trabajador para el logro de los objetivos propuestos por una empresa o institución durante un determinado tiempo.

Definición Operacional: Es la valoración personal que un trabajador presenta sobre las dimensiones relaciones interpersonales y experiencia o habilidades prácticas expresadas con el desarrollo del cuestionario de medición de la variable, según una escala valorativa que corresponde a: totalmente en desacuerdo (01), en desacuerdo (02), ni de acuerdo ni en desacuerdo (03), de acuerdo (04) y totalmente de acuerdo (05). Siendo los valores finales de la variable representados como: Inadecuado desempeño: de 20 a 81 puntos y Adecuado desempeño d 82 a 100 puntos.

VARIABLES Y OPERACIONALIZACIÓN.

Variables	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición	Escala valorativa
V1: Síndrome de Burnout	Es la percepción del profesional de enfermería oncológica sobre las dimensiones físicas, psicológicas y sociales a través del desarrollo del cuestionario "Nursing Stress Scale (NSS)", según una escala valorativa que corresponde a nunca (0), algunas veces (1), frecuentemente (2) y muy frecuentemente (3). Siendo los valores finales de la variable representados como nivel bajo, nivel medio o nivel alto.	<p>1. Factores físicos</p> <p>2. Factores psicológicos</p> <p>3. Factores Sociales</p>	<p>- Interrupciones frecuentemente en la realización de tareas - El médico no está presente cuando un paciente se está muriendo - Está en desacuerdo con el tratamiento de un paciente - Recibe información insuficiente del médico acerca del estado clínico de un paciente - Toma de decisión sobre un paciente cuando el médico no está disponible - Pasar temporalmente a otros servicios / con falta de personal - Personal y turno imprevisible - El médico prescribe un tratamiento que parece inapropiado - Realizar demasiadas tareas que no son de enfermería (ejm. Tareas administrativas) - No tener tiempo suficiente para dar apoyo emocional al paciente - No tener tiempo suficiente para dar realizar todas mis tareas de enfermería - El médico no está presente en una urgencia médica - No saber bien el manejo y funcionamiento de un equipo especializado - Falta personal para cubrir adecuadamente el servicio.</p> <p>- Recibir críticas de un médico - Realización de cuidados de enfermería que resultan dolorosos a los pacientes - Escuchar o hablar con un paciente sobre su muerte cercana - La muerte de un paciente - Miedo a cometer un error en los cuidados de enfermería de un paciente - Muerte de un paciente con quien has llegado a tener una relación estrecha - Sentirse insuficientemente preparado para ayudar emocionalmente a la familia del paciente - No disponer de una contestación satisfactoria a una pregunta hecha por el paciente - Ver a un paciente sufrir - Sentirse insuficientemente preparado para ayudar emocionalmente al paciente - Recibir críticas de un supervisor / jefe - No saber qué se debe decir al paciente o a su familia sobre su estado clínico y tratamiento - Problemas con un superior.</p> <p>- No tener ocasión para hablar abiertamente con los compañeros sobre problemas en el servicio - Problemas con uno o varios médicos y/u otro profesional del equipo - No tener ocasión para compartir experiencias y sentimientos con otros compañeros del servicio - No tener ocasión para expresar a otros compañeros del servicio mis sentimientos negativos hacia los pacientes (pacientes conflictivos, hostilidad) - Sentirse impotente en el caso de que un paciente no presenta mejora - Dificultad para trabajar con uno o varios compañeros de otros servicios - Dificultad para trabajar con uno o varios compañeros del servicio.</p>	<p>Ordinal</p> <p>Ordinal</p> <p>Ordinal</p>	<p>Nivel alto: 68-102</p> <p>Nivel medio: 34-67</p> <p>Nivel bajo: 0-33</p>

3.7 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

3.7.1 Técnica

La técnica utilizada para las dos variables será la encuesta, con el método del cuestionario en documentos físicos. (52)

3.7.1. Descripción de los instrumentos.

Variable 1: Síndrome de Burnout:

Para la recolección de datos se utilizará la encuesta de la escala de estresores de enfermería (Nursing Stress Scale, NSS). La primera versión original fue creada por Gray y colaborador en el año 1981, posteriormente, fue oficialmente traducida y validada al español por Pons y Escriba, en 1998. La misma se compone por 34 ítems, divididos en los 3 factores del estrés laboral: la dimensión (factores físicos) tiene 14 ítems, la segunda (factores psicológicos) tiene 13 ítems y la última (factores sociales) tiene 7 ítems. En cuanto al formato de respuesta se considera el tipo Likert, según la frecuencia e intensidad, va de 0 a 3 puntos: nunca (0), algunas veces (1), frecuentemente (2) y muy frecuentemente (3). Sumando las puntuaciones obtenidas en cada uno de ellos se obtienen un índice global cuyo rango se encuentra entre 0 y 102 puntos divididos de la siguiente manera: Nivel bajo: de 0 a 33 puntos. Nivel medio: de 34 a 67 puntos. Nivel bajo: de 68 a 102.

Variable dos: Desempeño laboral:

El Cuestionario para medir el desempeño laboral fue creado por Anabel Katherine Castillo Atau, en 2012, en Perú, y posteriormente fue adaptado para su utilización en enfermería en oncología por Laura A. Urrunaga Linares, en 2018, en Perú. utilizará la escala de Likert de 20 ítems con intervalos de medición de Totalmente

en desacuerdo (01), En desacuerdo (02), ni de acuerdo ni en desacuerdo (03), de acuerdo (04) y totalmente de acuerdo (05). La escala distribuye las preguntas entre las dimensiones de la variable a medir de la siguiente manera: Dimensión relaciones interpersonales; del ítem 1 al 5 y dimensión experiencia o habilidades prácticas; del ítem 6 al 20. Los valores finales se reflejarán como: Inadecuado desempeño: de 20 a 81 puntos y Adecuado desempeño d 82 a 100 puntos (25).

3.7.3 Validez y Confiabilidad

Instrumento 1: La versión Castellana de la escala “The Nursing Stress Scale, NSS”: Fue elaborado en su primera versión por Rosa Más Pons y Vicenta Escibà Agüir (40), en 1998, en España. Fue adaptado y validado para su uso en profesionales de enfermería por López J y Méndez Z (53), en 2021, en Perú, en su trabajo de investigación: “Factores relacionados al estrés laboral de enfermeros de emergencia. Huaraz 2020”. Fue sometido a juicio de expertos, determinándose su validez con la prueba V de Aiken, obteniendo un valor de coeficiente: 1, IC95% 0.7 – 1. Se evidenció la consistencia del cuestionario a través de una prueba piloto con el análisis de Kaisner-Meyer-Olkin presentando un valor de 0.18 lo que indica que el instrumento presenta correlaciones intermedias entre los ítems, adicionalmente se realizó la prueba de esfericidad de Bartlett presentado un $p < 0.05$ lo que confirma que el modelo es aceptable a través de las variables correlacionadas. Adicionalmente, se comprobó la confiabilidad del cuestionario a través de la determinación del alfa de Cronbach ($\alpha = 0.8$), en el cual valores mayores a 0.7 indican buena confiabilidad.

Instrumento 2: Cuestionario para la medición del desempeño laboral: Fue elaborado por Urrunaga L (25), en 2018, en Perú, en su estudio: “Influencia del

Síndrome de Burnout en el desempeño laboral del personal de enfermería del tercer piso Este Adolescentes del Instituto Nacional de Enfermedades Neoplásicas Surquillo”. Se determinó su validez a través del juicio de 3 expertos, obteniendo 100% de concordancia entre jueces y se obtuvo una fiabilidad estadística con el coeficiente alfa de Cronbach de 0.932, Lo que mostró que el instrumento es válido y confiable.

3.7.2 Plan de procesamiento y análisis de datos

La obtención de la aprobación de los instrumentos y del proyecto será en la Universidad Privada Norbert Wiener, para obtener los permisos requeridos y poder presentarlos al comité de ética y luego al área de investigación del Instituto Nacional de Enfermedades Neoplásicas. Las encuestas se realizarán el periodo del mes de marzo del 2022. Los resultados de cada variable y su relación serán analizados descriptiva y estadísticamente, luego se vaciarán los datos en el programa SPSS V24 para su codificación y asignación de valor, y por último se realizarán los gráficos y cuadros pertinentes con el programa Excel.

3.7.3 Aspectos éticos

Esta investigación se llevará acabo bajo el fundamento de los permisos y requerimientos legales y morales de la Universidad y la Institución de Salud involucrados. El personal de enfermería que participará en este estudio, es absolutamente voluntario, y completamente anónimo; de esta manera, se respetarán los derechos de cada trabajador.

No maleficencia: En esta investigación los datos personales del personal voluntario serán única y exclusivamente usados para fines de este estudio y se

guardarán sin compartir con personas ajenas a esta investigación los datos personales de cada participante.

Autonomía: Se dejará que los participantes enuncien lo que sienten, lo que piensan y lo que hacen sin ningún impedimento ni manipulación.

Beneficencia: El propósito de dicha encuesta, primeramente, se explicará de forma detallada, así como cuáles serán los beneficios que se buscan obtener con su aportación que están brindando.

Justicia: Le será brindada atención igualitaria a todos, y no se piensa discriminar a ningún profesional, ya que todos podrán dar su aportación por igual sin discriminación ni distinción alguna y se procesarán los resultados por el comité de ética de dicha universidad.

4. ASPECTOS ADMINISTRATIVOS

4.1. Cronograma de actividades

Actividades	2020			2021		
	Oct	Nov	Dic	Feb	Mar	Ab
Redacción de la idea del tema y título	X					
Planteamiento del problema	X					
Formulación del problema general y específicos, Justificación y Limitación	X					
Marco teórico	X	X				
Bases teóricas		X	X			
Hipótesis			X			
Método, enfoque, tipo y diseño de la investigación				X		
Operacionalización de variables				X		
Técnicas, Métodos e Instrumentos					X	
Aspectos éticos						X
Cronograma de actividades y presupuesto	X	X	X	X	X	X
Referencias Bibliográficas	X	X	X	X	X	X
Presentaciones de avances del trabajo académico	X	X	X	X	X	X
Turnitin, parafraseo y arreglos finales						X
Presentación final del proyecto						X

4.2. Presupuesto

RECURSOS NECESARIOS	UNIDAD DE MEDIDA	CANTIDAD	COSTO UNITARIO	COSTO TOTAL
1. <u>HUMANOS</u>				
· Encuestador	Honorario	1	S/. 350,01	S/. 350,00
Sub Total				S/. 350,00
2. <u>MATERIALES</u>				
Folder manila		10	S/. 0,50	S/. 5,00
Encuestas	Ciento	1	S/. 10,00	S/. 10,00
Papel bond 80 gr.	Millar	2	S/. 12,00	S/. 24,00
· Tinta de impresora negra	Unidad	1	S/. 70,00	S/. 70,00
Tinta de impresora color	Unidad	1	S/. 70,00	S/. 70,00
Lápices	Unidad	10	S/. 0,50	S/. 5,00
Tableros	Unidad	3	S/. 5,00	S/. 15,00
Internet	Unidad	3	S/. 70,00	S/. 210,00
Sub Total				S/. 409,00
3. <u>FINANCIEROS</u>				
Movilidad local	Unidad	25	S/. 5,00	S/. 125,00
Fotocopias	Unidad	100	S/. 0,05	S/. 5,00
Refrigerio	Unidad	25	S/. 5,00	S/. 125,00
Sub Total				S/. 255,00
TOTAL				S/. 1014,00

5. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.

1. Díaz G y Machuca S. Dimensiones del síndrome de burnout y su presencia en el desempeño laboral del personal médico de la red de salud de Cajamarca.

[Tesis de Maestría]. Cajamarca – Perú: Universidad Privada Antonio Guillermo

Urrelo.2017. Disponible en:

<http://repositorio.upagu.edu.pe/bitstream/handle/UPAGU/644/Tesis%20Diaz%20-%20Machuca.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

2. Duran et al. Síndrome de burnout en enfermería intensiva y su influencia en la seguridad del paciente. Baraoca – Cuba. *Revista Medisan*. [Revista en Internet]

2021 [Consultado el 22 de noviembre del 2021]; 25(2): 278-291. Disponible en:

<http://scielo.sld.cu/pdf/san/v25n2/1029-3019-san-25-02-278.pdf>

3. García A y Tarqui-Mamani C. Síndrome de Burnout en personal de salud durante la pandemia COVID-19: un semáforo naranja en la salud mental. Morelos – México.

Revista Salud UIS. [Revista en Internet] 2020 [Consultado el 23 de noviembre del 2021]; 52(4): 432-439. Disponible en:

<https://revistas.uis.edu.co/index.php/revistasaluduis/article/view/11528/11049>

4. Salgado J y Leria F. Burnout, satisfacción y calidad de vida laboral en funcionarios de la salud pública chilenos. Copiapo – Chile. *Revista Universidad y Salud*. [Revista en Internet] 2019 [Consultado el 06 de octubre del 2020]; 22(1): 6-

16. Disponible en:

<https://revistas.udenar.edu.co/index.php/usalud/article/view/4386>

5. Fernández D et al. Análisis de aspectos del ámbito emocional de los profesionales de la salud y los pacientes en una unidad de oncología. León –

España. *Revista ROL de enfermería*. [Revista en Internet] 2020 [Consultado el 11

de abril del 2022]; 43(2): 27-35. Disponible en:
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7564087>

6. Flores H y Muñoz D. Frecuencia del Síndrome de Burnout en personal asistencial de primera línea contra la pandemia de covid – 19 en un hospital III. [Tesis de Medicina] Lima – Perú. Universidad Peruana Cayetano Heredia. 2021. Disponible en:

https://repositorio.upch.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12866/8969/Frecuencia_FloresMaqui_Hernan.pdf?sequence=1&isAllowed=y

7. Lauracio C y Lauracio T. Síndrome de Burnout y desempeño laboral en el personal de salud. Puno – Perú. Revista Innova Educación. [Revista en Internet] 2020 [Consultado el 06 de octubre del 2020]; 2(4): 543-554. Disponible en:
<http://revistainnovaeducacion.com/index.php/rie/article/view/90>

8. Rojas S. Clima organizacional y desempeño laboral del personal de salud del Hospital Daniel Alcides Carrión. Pasco – Perú. Revista Peruana de Ciencias de la Salud. [Revista en Internet] 2019 [Consultado el 2 de octubre del 2020]; 1(4): 191-197. Disponible en:

<http://revistas.udh.edu.pe/index.php/RPCS/article/view/28e/102>

9. Díaz C, Gutiérrez y Amancio A. Ausentismo y desempeño laboral en profesionales de enfermería de áreas críticas. Lima – Perú. Revista Cuidarte. [Revista en Internet] 2017 [Consultado el 05 de octubre del 2020]; 9(1): 1973-87. Disponible en: <http://www.scielo.org.co/pdf/cuid/v9n1/2216-0973-cuid-9-1-1973.pdf>

10. Quintana D. Desempeño laboral del profesional de enfermería en un hospital de la Seguridad Social. Callao – Perú. Revista Archivos de Medicina (Manizales). [Revista en Internet] 2019 [Consultado el 06 de octubre del 2020]; 20(1): 123-2.

Disponible en:
<https://revistasum.umanizales.edu.co/ojs/index.php/archivosmedicina/article/view/3372/5439>

11. García A y Tarqui-Mamani C. Síndrome de Burnout en personal de salud durante la pandemia COVID-19: un semáforo naranja en la salud mental. Morelos – México. Revista Salud UIS. [Revista en Internet] 2020 [Consultado el 23 de noviembre del 2021]; 52(4): 432-439. Disponible en:
<https://revistas.uis.edu.co/index.php/revistasaluduis/article/view/11528/11049>

12. Avellaneda P, Crespo H, Casano J. Rotación y desempeño laboral de los profesionales de enfermería en un instituto especializado. Lima – Perú. Revista Cuidarte. [Revista en Internet] 2019 [Consultado el 07 de octubre del 2020]; 10(2): 1-14. Disponible en:
<https://www.redalyc.org/jatsRepo/3595/359562695003/359562695003.pdf>

13. Salazar R. Desempeño laboral del profesional de enfermería y la calidad de atención en el Hospital de MINSA [Tesis de Medicina] Chiclayo – Perú. Universidad Cesar Vallejo. 2019. Disponible en:
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/38022/Salazar_SRD P.pdf?sequence=1&isAllowed=y

14. Arana J y Aranda M. Comunicación asertiva y desempeño laboral de la enfermera. Hospital Leoncio Prado de Huamachuco. [Tesis de Licenciatura] Trujillo – Perú. Universidad Nacional de Trujillo. 2019. Disponible en:
<https://dspace.unitru.edu.pe/handle/UNITRU/11740>

15. Rivadeneyra N. Gestión de personal y desempeño laboral en enfermería del Hospital II - E Banda de Shilcayo. [Tesis de Maestría] Tarapoto – Perú. Universidad

Cesar Vallejo. 2020. Disponible en:
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/53177/Rivadeneira_LNDP%20-%20SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

16. Aguilar D y Alpaca F. Calidad de vida profesional y desempeño laboral en enfermería del servicio de emergencia del Hospital María Auxiliadora. [Tesis de Licenciatura] Lima - Perú. Universidad Interamericana para el Desarrollo. 2021
http://repositorio.unid.edu.pe/bitstream/handle/unid/135/T117_43248442_T%20T117_43739383_T.pdf?sequence=1&isAllowed=y

16. Protesoni A. El desgaste profesional en las auxiliares de enfermería oncológica, impactos que genera el cáncer. Montevideo – Uruguay. Revista Uruguaya de Enfermería. [Revista en Internet] 2017 [Consultado el 26 de noviembre del 2021]; 12(1): 70-85. Disponible en: <http://rue.fenf.edu.uy/index.php/rue/article/view/215>

17. Portella M et al. Estrés laboral, cortisol salival y dolor musculoesquelético en enfermeras de hemato-oncología. Paraná - Brasil. Revista Cogitare Enfermagem. [Revista en Internet] 2021 [Consultado el 11 de abril del 2022]; 26: 1-12. Disponible en: <https://www.scielo.br/j/cef/a/MtBW4VJ3jnMKvyJtbV57w7v/abstract/?lang=es>

18. Giraldo D y Mesa A. Cuidar a personas con cáncer: vivencias desde el afrontamiento en enfermeros. Medellín - Colombia. Revista Ciencia y Cuidado. [Revista en Internet] 2021 [Consultado el 11 de abril del 2022]; 18(3): 32-4. Disponible en:
<https://revistas.ufps.edu.co/index.php/cienciaycuidado/article/view/3024>

19. Romero A y Gallardo M. Prevalencia del síndrome de burnout en profesionales de enfermería de una unidad de oncología. Murcia - España. Revista ICUE. [Revista

en Internet] 2018 [Consultado el 11 de abril del 2022]; 3(2): 1-16. Disponible en: <http://www.revistaicue.es/revista/ojs/index.php/ICUE/article/view/46>

20. Gonzales C y Mc Leand T. Riesgo de burnout y su relación con la satisfacción laboral en el personal de enfermería. Departamento de Hemato-Oncología, Hospital Nacional de Niños. [Tesis de Licenciatura] San José – Costa rica. Universidad de Costa rica; 2020. Disponible en: <http://repositorio.ucr.ac.cr/handle/10669/81121>

21. Gribben L y Semple C. Prevalence and predictors of burnout and work-life balance within the haematology cancer nursing workforce. Coleraine - Irlanda del Norte. Revista European Journal of Oncology Nursing. [Revista en Internet] 2021 [Consultado el 12 de noviembre del 2022]; 52: 101973. Disponible en: <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S146238892100079X>

22. Minjeong A et al. Positive Psychological Capital Mediates the Association between Burnout and Nursing Performance Outcomes among Hospital Nurses. Donggu – Corea del Sur. Revista International Journal of Environmental Research and Public Health. [Revista en Internet] 2020 [Consultado el 24 de noviembre del 2021]; 17(16): 1-12. Disponible en: <https://www.mdpi.com/1660-4601/17/16/5988/htm>

23. Dyrbye L et al. A cross-sectional study exploring the relationship between burnout, absenteeism, and job performance among American nurses. Stanford – USA. Revista BMC Nursing. [Revista en Internet] 2019 [Consultado el 13 de octubre del 2020]; 57(18): 1-8. Disponible en: <https://bmcnurs.biomedcentral.com/articles/10.1186/s12912-019-0382-7>

24. Kim Y, Park J, Seo E. A Comparative Study on the Job Stress, Burnout and Nursing Performance of Nurses in Comprehensive Nursing Care Service Wards and

Nurses in General Wards. Anseong - Corea del Sur. Revista The Official Journal of The Korean Society of Stress Medicine. [Revista en Internet] 2019 [Consultado el 14 de octubre del 2020]; 27: 46-52. Disponible en: https://www.stressresearch.or.kr/journal/view.html?uid=608&page=&pn=mostread&sort=publish_Date%20DESC&spage=&vmd=Full

25. Urrunaga L. Influencia del Síndrome de Burnout en el desempeño laboral del personal de enfermería del tercer piso Este Adolescentes del Instituto Nacional de Enfermedades Neoplásicas. [Tesis de Maestría] Lima – Perú. Universidad Cesar Vallejo; 2017. Disponible desde: <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/14472>

26. Cano E y Rojas E. Síndrome de Burnout en enfermeras del servicio de oncología del Hospital Regional Docente Clínico Quirúrgico Daniel Alcides Carrión de Huancayo. [Tesis de Posgrado] Callao – Perú. Universidad Nacional del Callao; 2018. Disponible en: <http://repositorio.unac.edu.pe/handle/20.500.12952/5529>

27. Bazauri M y Huamán E. Síndrome de Burnout en el personal de enfermería del servicio de emergencia del Instituto Nacional de Enfermedades Neoplásicas, 2018. [Tesis de Licenciatura] Lima – Perú. Universidad Privada Arzobispo Loayza; 2018. Disponible en: <http://repositorio.ual.edu.pe/handle/UAL/202>

28. Gutiérrez G. Síndrome de burnout y desempeño laboral de las enfermeras del Instituto Nacional de Salud del Niño. [Tesis de Maestría] Lima – Perú. Universidad Cesar Vallejo, 2019. Disponible desde: <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/34706>

- 29.** Rivera D y Martines M. Síndrome de Burnout y Desempeño Laboral del personal de enfermería, Hospital María Auxiliadora. [Tesis de Maestría] Lima – Perú. Ica – Perú. Universidad Autónoma de Ica. 2021. Disponible en: <http://repositorio.autonomadeica.edu.pe/bitstream/autonomadeica/1068/3/Miguel%20%c3%81ngel%20Mart%c3%adnez%20Albornoz.pdf>
- 30.** Campos C y Marjorie L. Síndrome de burnout y desempeño laboral en enfermeras del Hospital Regional Docente de Trujillo. [Tesis de Posgrado] Trujillo – Perú. Universidad Nacional de Trujillo. 2021. Disponible en: <https://dspace.unitru.edu.pe/bitstream/handle/UNITRU/17958/1985.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- 31.** Carballeira A. El Síndrome de Burnout: Antecedentes y consecuentes organizacionales en el ámbito de la sanidad pública gallega. [Tesis doctoral] Vigo – España. Universidad de Vigo. 2017. Disponible en: http://www.investigacion.biblioteca.uvigo.es/xmlui/bitstream/handle/11093/791/sindrome_burn%20out_antecedentes_consecuentes_organizacionales_sanidad_gallega_analisis.pdf?sequence=1
- 32.** Faúndez V. Laudatio: Dra. Christina Maslach, Comprendiendo el Burnout. Santiago de Chile – Chile. Revista Ciencia y Trabajo. [Revista en Internet] 2017 [Consultado el 10 de noviembre del 2020]; 19(58): 59-63. Disponible en: <https://scielo.conicyt.cl/pdf/cyt/v19n58/0718-2449-cyt-19-58-00059.pdf>
- 33.** Gómez J. Prevalencia e identificación de factores de riesgo de padecimiento del Síndrome de Burnout en profesionales de enfermería en servicios de oncología. [Tesis doctoral] Granada – España. Universidad de Granada. 2017. Disponible en:

<https://digibug.ugr.es/bitstream/handle/10481/46523/2647959x.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

34. Foronda D, Ciro D y Berrío N. Síndrome de burnout en personal de la salud latinoamericano. Medellín – Colombia. Revista de Psicología. [Revista en Internet] 2018 [Consultado el 12 de noviembre del 2020]; 10(02): 157-181. Disponible en: <file:///C:/Users/PERSONAL/Downloads/SndromedeBurnout.pdf>

35. Cahuín P y Salazar E. Prevalencia del síndrome de burnout en el personal de enfermería del Hospital de Pampas. [Tesis de Licenciatura] Huancayo – Perú. Universidad Privada de Huancayo Franklin Roosevelt. 2019. Disponible en: <https://repositorio.uroosevelt.edu.pe/handle/ROOSEVELT/144#:~:text=Como%20resultado%20de%20la%20investigaci%C3%B3n,en%20el%20Hospital%20de%20Pampas.>

36. Giraldo Y y colaboradores. Estrés laboral en auxiliares de enfermería, Medellín, Colombia. Revista de la Universidad Industrial de Santander. Salud. [Revista en Internet] 2013 [Consultado el 13 de abril del 2022]; 45 (1): 23-31. Disponible en: <https://www.redalyc.org/pdf/3438/343833959004.pdf>

37. Castillo I y colaboradores. Estrés laboral en enfermería y factores asociados. Cartagena, Colombia. Revista Salud Uninorte. [Revista en Internet] 2014 [Consultado el 13 de abril del 2022]; 30(1): 34-43. Disponible en: <http://www.scielo.org.co/pdf/sun/v30n1/v30n1a05.pdf>

38. Lima J y colaboradores. Estrés y factores psicosociales en el trabajo de enfermeros intensivistas. Río de Janeiro, Brasil. Revista Enfermería Global. [Revista en Internet] 2020 [Consultado el 13 de abril del 2022]; 16(48): 80-93. Disponible en: <https://scielo.isciii.es/pdf/eg/v16n48/1695-6141-eg-16-48-00080.pdf>

- 39.** Molina P y colaboradores. Estrés laboral del Profesional de Enfermería en Unidades Críticas. Concepción, Chile. Revista Medicina y Seguridad en el Trabajo. [Revista en Internet] 2019 [Consultado el 13 de abril del 2022];65(256):177-185. Disponible en: <https://scielo.isciii.es/pdf/mesetra/v65n256/0465-546X-mesetra-65-256-177.pdf>
- 40.** Pons R y Escriba V. La versión castellana de la escala «The nursing stress scale». Proceso de adaptación transcultural. Revista Española de Salud Pública. [Revista en Internet]1998 [Consultado el 13 de abril del 2022];72: 529-538. Disponible en: <https://scielo.isciii.es/pdf/resp/v72n6/castellana.pdf>
- 41.** Muñoz M. Síndrome de burnout y desempeño profesional de enfermeras (os) del departamento de anestesiología y centro quirúrgico del Hospital Regional Docente de Cajamarca. [Tesis de Posgrado] Cajamarca – Perú. Universidad Nacional “Pedro Ruíz Gallo”. 2018. Disponible en: <https://repositorio.unprg.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12893/3445/BC-TES-TMP-2238.pdf?sequence=2&isAllowed=y>
- 42.** Claudia C. Síndrome de burnout y desempeño laboral en enfermeras del Hospital Regional Docente de Trujillo. [Tesis de Licenciatura] Trujillo – Perú. Universidad Nacional de Trujillo. 2021. Disponible en: <https://dspace.unitru.edu.pe/bitstream/handle/UNITRU/17958/1985.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- 43.** Rojas R y Vílchez S. Gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral del personal del puesto de salud Sagrado Corazón de Jesús. [Tesis de Maestría] Lima – Perú. Universidad Privada Norbert Wiener. 2018. Disponible en: <http://repositorio.uwiener.edu.pe/xmlui/bitstream/handle/123456789/1711/MAEST>

RO%20-

%20Vilchez%20Paz%2c%20Stefany%20Bernita.pdf?sequence=1&isAllowed=y

44. Chumpitaz J. Evaluación del desempeño laboral según características demográficas del personal de enfermería del servicio Gineco Obstetricia del Hospital de Ventanilla. [Tesis de Maestría] Ventanilla – Perú. Universidad Cesar Vallejo. 2017. Disponible en: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/14272/Chumpitaz_IJL.pdf?sequence=1

45. Sánchez A. Criterios de evaluación del desempeño laboral en los profesionales de enfermería. [Tesis de Maestría] Medellín- Colombia. Universidad de Medellín. 2018. Disponible en: <https://repository.ces.edu.co/bitstream/handle/10946/4208/Criterios%20Evaluaci%F3n%20Desempe%F1o.pdf?sequence=1>

46. López C. Inteligencia emocional y relaciones interpersonales en los estudiantes de enfermería. Cádiz – España. Revista Educación Médica. [Revista en Internet] 2015 [Consultado el 12 de febrero del 2022]; 16(1): 83-92. Disponible en: <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S1575181315000030>

47. Manrique M y Rodríguez S. Desempeño laboral en enfermeras(os) de los Servicios de Hospitalización. Hospital III Goyeneche, Arequipa. [Tesis de Licenciatura] Arequipa – Perú. Universidad Nacional San Agustín de Arequipa; 2017. Disponible en: <http://repositorio.unsa.edu.pe/handle/UNSA/5334>.

48. Rodríguez A. Métodos científicos de indagación y de construcción del conocimiento. Bogotá – Colombia. Revista EAN. [Revista en Internet] 2017

[Consultado el 05 de febrero del 2021]; 82: 1-26. Disponible en: <https://www.redalyc.org/pdf/206/20652069006.pdf>

49. Hernández R, Fernández C y Baptista M. Metodología de la Investigación [Internet]. Sexta Edición. México. Editorial: McGraw Hill; 2000 [Consultado el 06 de febrero del 2021]. 600 p. Disponible en: <https://www.uca.ac.cr/wp-content/uploads/2017/10/Investigacion.pdf>

50. Hernández R, Collado R y Lucio L. Cap. 4: Definición del tipo de investigación a realizar: básicamente exploratoria, descriptiva, correlacional o explicativa correlacional o explicativa. Catedra: Metodología de la Investigación en ciencia política. [Internet]. Unidad III. México. Editorial: McGraw Hill; 2000 [Consultado el 08 de febrero del 2021]. 17 p.

51. Fidias G. El proyecto de Investigación [Internet]. Sexta Edición. Venezuela. Editorial: Episteme; 2012 [Consultado el 07 de febrero del 2021]. 138 p. Disponible en: https://trabajosocialudocpno.files.wordpress.com/2017/07/fidias_g-_arias-_el_proyecto_de_investigacion_6ta-_edicion.pdf

52. Maya E. Métodos y técnicas de investigación [Internet]. Primera Edición. México. Editorial: Universidad Nacional Autónoma de México - Facultad de Arquitectura; 2014 [Consultado el 10 de febrero del 2021]. 90 p. Disponible en: <http://www.librosoa.unam.mx/handle/123456789/2418>

53. López J y Méndez Z. Factores relacionados al estrés laboral de enfermeros de emergencia. [Tesis de Licenciatura] Huaraz: Universidad Cesar Vallejo; 2021 [Internet]. Disponible en: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/60297>

ANEXOS

Anexo 1. Matriz de consistencia:

Síndrome de burnout y su relación con el desempeño laboral del personal de enfermería en el servicio de hospitalización 5to del Instituto Nacional de Enfermedades Neoplásicas.

FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	DISEÑO METODOLÓGICO
<p>Problema General.</p> <p>¿Cuál es la relación entre el síndrome de burnout y el desempeño laboral del personal de enfermería del servicio de hospitalización 5to en el Instituto Nacional de Enfermedades Neoplásicas en Lima, 2021?</p>	<p>Objetivo General</p> <p>Determinar cuál es la relación entre el síndrome de burnout y el desempeño laboral en el personal de enfermería del servicio de hospitalización 5to del Instituto Nacional de Enfermedades Neoplásicas en Lima, 2021.</p>	<p>Hipótesis General</p> <p>H1: Existe relación estadísticamente significativa entre el síndrome de burnout y el desempeño laboral en el personal de enfermería del servicio de hospitalización 5to del Instituto Nacional de Enfermedades Neoplásicas en Lima, 2021.</p> <p>H0: No existe relación estadísticamente significativa el síndrome de burnout y el desempeño</p>	<p>V1: Síndrome de burnout.</p> <p>-Dimensiones:</p> <p>1) Factores Físicos</p> <p>2) Factores Psicológicos</p> <p>3) Factores Sociales</p>	<p>Enfoque investigativo</p> <p>Es de enfoque cuantitativo, ya que es aquel en el que se reúnen y se analiza los datos de manera estadística</p> <p>Tipo de investigación</p> <p>La investigación que se pretende llevar a cabo es de tipo correlacional</p>

<p>Problemas Específicos.</p> <p>1) ¿Cuál es la relación entre la dimensión física del síndrome de burnout y el desempeño laboral en el personal de enfermería del servicio de hospitalización 5to, del Instituto Nacional de Enfermedades Neoplásicas en Lima, 2021?</p> <p>2) ¿Cuál es la relación entre la dimensión psicológica del síndrome de burnout y el desempeño laboral en el personal de enfermería del del servicio de hospitalización 5to del Instituto Nacional de Enfermedades Neoplásicas en Lima, 2021?</p> <p>3) ¿Cuál es la relación entre la dimensión social del síndrome de burnout y el desempeño laboral en el personal de enfermería del del servicio de hospitalización 5to del</p>	<p>Objetivos Específicos</p> <p>1) Determinar cuál es la relación entre la dimensión física del síndrome de burnout y el desempeño laboral en el personal de enfermería del servicio de hospitalización 5to, del Instituto Nacional de Enfermedades Neoplásicas en Lima, 2021</p> <p>2) Determinar cuál es la relación entre la dimensión psicológica del síndrome de burnout y el desempeño laboral en el personal de enfermería del servicio de hospitalización 5to, del Instituto Nacional de Enfermedades Neoplásicas en Lima, 2021</p> <p>3) Determinar cuál es la relación entre la dimensión social del síndrome de burnout y el desempeño laboral en el personal de enfermería del servicio de hospitalización 5to, del Instituto Nacional de Enfermedades Neoplásicas en Lima, 2021</p>	<p>laboral en el personal de enfermería del servicio de hospitalización 5to del Instituto Nacional de Enfermedades Neoplásicas en Lima, 2021.</p> <p>Hipótesis Específicas</p> <p>1.H1: Existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión física del síndrome de burnout y el desempeño laboral en el personal de enfermería del servicio de hospitalización 5to del Instituto Nacional de Enfermedades Neoplásicas en Lima, 2021</p> <p>2.H1: Existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión psicológica del síndrome de burnout y el desempeño laboral en el personal de enfermería del servicio de hospitalización 5to del Instituto Nacional de Enfermedades Neoplásicas en Lima, 2021</p> <p>3.H1: Existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión social del síndrome de burnout y el desempeño laboral en el personal de enfermería del</p>	<p>V2: Desempeño laboral.</p> <p>-Dimensiones:</p> <p>1) Relaciones interpersonales</p> <p>2) Experiencias o habilidades prácticas.</p>	<p>ya que el estudio mide el nivel de relación que pueda existir entre dos o más definiciones o variables</p> <p>Diseño de la investigación</p> <p>El diseño será sin intervención (observacional), no experimental debido a que no se manipulan las variables y de corte transversal ya que se obtendrán los datos en un momento determinado y descriptivo ya que se limita en describir cada una de las variables, y busca medir la relación causa y efecto</p> <p>Población muestra y muestreo</p> <p>La población a estudiar es finita siendo constituida por 50</p>
---	--	--	---	--

Instituto Nacional de Enfermedades Neoplásicas en Lima, 2021?		servicio de hospitalización 5to del Instituto Nacional de Enfermedades Neoplásicas en Lima, 2021		enfermeras que actualmente laboran del servicio de hospitalización 5to, según el área de recursos humanos de la dirección del Instituto Nacional de Enfermedades Neoplásicas.
---	--	--	--	---

Anexo 2: Instrumentos de recolección de datos

CUESTIONARIO DE BURNOUT DE MASLACH

Autores: Rosa Más Pous y Vicenta Escribà Agüir. 1998

Adaptado y Validado por: López García, Juan Pascual y Méndez Bautista, Zósimo Samuel. 2021

PRESENTACIÓN.

Buenos días, soy estudiante de enfermería en oncología de la Universidad Norbert Wiener y cordialmente le pido su colaboración en facilitarme algunos datos que permitirán conocer el nivel de Síndrome de Burnout en el personal de enfermería del servicio de Hospitalización 5TO del Instituto Nacional de Enfermedades Neoplásicas. Este cuestionario no contiene preguntas correctas ni incorrectas. Por favor responda con total sinceridad, además mencionarle que sus datos serán tratados de forma anónima y confidencial ya que los resultados que se obtengan serán de uso exclusivo para la investigación. Si Ud. tuviera alguna duda, pregúntele a la persona a cargo. Agradecemos anticipadamente su colaboración.

DATOS GENERALES:

1. Edad ____ años
2. Sexo: () Femenino () Masculino
3. Estado civil: _____
4. Tiempo de servicio: ____ años

INSTRUCCIÓN: A continuación, se presenta una serie de preguntas las cuales Ud. deberá responder con la verdad y de acuerdo a sus propias experiencias, marcando con un aspa (X) sobre el número que le corresponda, según la siguiente escala:

- 0. Nunca
- 1. Algunas veces
- 2. Frecuentemente
- 3. Muy frecuentemente

N°	ÍTEMS QUE CARACTERIZA LOS FACTORES DEL ESTRÉS LABORAL	Nunca 0	Algunas veces 1	Frecuentemente 2	Muy Frecuentemente 3
----	---	------------	--------------------	---------------------	-------------------------

	FACTORES FÍSICOS				
1	Interrupciones frecuentemente en la realización de tareas				
2	El médico no está presente cuando un paciente se está muriendo				
3	Está en desacuerdo con el tratamiento de un paciente				
4	Recibe información insuficiente del médico acerca del estado clínico de un paciente				
5	Toma de decisión sobre un paciente cuando el médico no está disponible				
6	Pasar temporalmente a otros servicios / con falta de personal				
7	Personal y turno imprevisible				
8	El médico prescribe un tratamiento que parece inapropiado				
9	Realizar demasiadas tareas que no son de enfermería (ejm. Tareas administrativas)				
10	No tener tiempo suficiente para dar apoyo emocional al paciente				
11	No tener tiempo suficiente para realizar todas mis tareas de enfermería				
12	El médico no está presente en una urgencia médica				
13	No saber bien el manejo y funcionamiento de un equipo especializado				
14	Falta personal para cubrir adecuadamente el servicio				
	FACTORES PSICOLÓGICOS				

15	Recibir críticas de un médico				
16	Realización de cuidados de enfermería que resultan dolorosos a los pacientes				
17	Escuchar o hablar con un paciente sobre su muerte cercana				
18	La muerte de un paciente				
19	Miedo a cometer un error en los cuidados de enfermería de un paciente				
20	Muerte de un paciente con quien has llegado a tener una relación estrecha				
21	Sentirse insuficientemente preparado para ayudaremocionalmente a la familia del paciente				
22	No disponer de una contestación satisfactoria a una pregunta hecha por el paciente				
23	Ver a un paciente sufrir				
24	Sentirse insuficientemente preparado para ayudaremocionalmente al paciente				
25	Recibir críticas de un supervisor / jefe				
26	No saber qué se debe decir al paciente o a su familia sobre su estado clínico y tratamiento				
27	Problemas con un superior				

	FACTORES SOCIALES				
28	No tener ocasión para hablar abiertamente con los compañeros sobre problemas en el servicio				

29	Problemas con uno o varios médicos y/u otro profesional del equipo				
30	No tener ocasión para compartir experiencias y sentimientos con otros compañeros del servicio				
31	No tener ocasión para expresar a otros compañeros del servicio mis sentimientos negativos hacia los pacientes (pacientes conflictivos, hostilidad)				
32	Sentirse impotente en el caso de que un paciente no presenta mejora				
33	Dificultad para trabajar con uno o varios compañeros de otros servicios				
34	Dificultad para trabajar con uno o varios compañeros del servicio				

Anexo 3: Instrumentos de recolección de datos

CUESTIONARIO DE MEDICIÓN DEL DESEMPEÑO LABORAL

Autor y validación por: Díaz Lázaro; Clara Liliana, en 2019.

PRESENTACIÓN.

Buenos días, soy estudiante de enfermería en oncología de la Universidad Norbert Wiener y cordialmente le pido su colaboración en facilitarme algunos datos que permitirán conocer el nivel de desempeño laboral en el personal de enfermería del servicio de Hospitalización 5TO del Instituto Nacional de Enfermedades Neoplásicas. Este cuestionario no contiene preguntas correctas ni incorrectas. Por favor responda con total sinceridad, además mencionarle que sus datos serán tratados de forma anónima y confidencial ya que los resultados que se obtengan serán de uso exclusivo para la investigación. Si Ud. tuviera alguna duda, pregúntele a la persona a cargo. Agradecemos anticipadamente su colaboración.

DATOS GENERALES:

1. Edad ____ años
2. Sexo: () Femenino () Masculino
3. Estado civil: _____
4. Tiempo de servicio: ____ años

INSTRUCCIÓN: A continuación, se presenta una serie de preguntas las cuales Ud. deberá responder con la verdad y de acuerdo a sus propias experiencias, marcando con un aspa (X) sobre el número que le corresponda, según la siguiente escala:

	1	2	3	4	5				
	Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de desacuerdo, ni de acuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo				
N°	Ítems				1	2	3	4	5
	DIMENSIÓN 1: Relaciones interpersonales								
1	Durante el desempeño laboral pone en marcha los valores								
2	En el equipo profesional toma en cuenta la igualdad								
3	Su relación con el equipo de salud es cortés								
4	El ambiente donde trabaja es cálido								
5	Ud. Socializa fácilmente con los pacientes								
	DIMENSIÓN 2: Experiencia o Habilidad práctica								

6	Es importante que el profesional de la salud se mantenga actualizado						
7	Considera importante los grados o títulos para su desempeño						
8	La competencia profesional se mide por los años de experiencia						
9	Se considera calificado de poder realizar un buen trabajo por su capacidad y años de experiencia						
10	Ud. Cree que recibe la cantidad suficiente de capacitaciones por parte de su institución						
11	Es necesario que la enfermera se ha capacitada periódicamente						
12	Esta Ud. calificado para asumir roles de líder						
13	Se considera capaz de cubrir un cargo administrativo						
14	Considera Ud. la importante de la autonomía en la toma de decisiones						
15	Se siente capaz de dar soluciones rápidas ante problemas						
16	Analiza y piensa antes de tomar decisiones						
17	Se adapta muy rápidamente a los turnos o guardias indicadas						
18	Se adaptó rápidamente a los turnos en su ambiente laboral.						
19	Se siente capaz de laborar en dos establecimientos de salud en sus horas libres						
20	Después de un doble turno se siente capaz de seguir trabajando.						

Anexo 4.

CONSENTIMIENTO INFORMADO

PARA PARTICIPAR EN UN PROYECTO DE INVESTIGACIÓN

A usted se le está invitando a participar en este estudio de investigación en salud. Antes de decidir si participa o no, debe conocer y comprender cada uno de los siguientes apartados.

Título del proyecto: SÍNDROME DE BURNOUT Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA DEL SERVICIO DE HOSPITALIZACIÓN 5TO DEL INSTITUTO NACIONAL DE ENFERMEDADES NEOPLÁSICAS EN LIMA, 2021

Nombre del investigador principal: Lic. Lisset Yesenia Montes Yauli

Propósito del estudio: Determinar de qué manera afecta el síndrome de burnout al desempeño laboral en el personal de enfermería del 5to Oeste, del Instituto Nacional de Enfermedades Neoplásicas en Lima, 2021.

Beneficios por participar: Tiene la posibilidad de conocer los resultados de la investigación por los medios más adecuados (de manera individual o grupal) que le puede ser de mucha utilidad en su actividad profesional.

Inconvenientes y riesgos: Ninguno, solo se le pedirá responder el cuestionario.

Costo por participar: Usted no hará gasto alguno durante el estudio.

Confidencialidad: La información que usted proporcione estará protegido, solo los investigadores pueden conocer. Fuera de esta información confidencial, usted no será identificado cuando los resultados sean publicados.

Renuncia: Usted puede retirarse del estudio en cualquier momento, sin sanción o pérdida de los beneficios a los que tiene derecho.

Consultas posteriores: Si usted tuviese preguntas adicionales durante el desarrollo de este estudio o acerca de la investigación, puede dirigirse a, la coordinadora de equipo.

Contacto con el Comité de Ética: Si usted tuviese preguntas sobre sus derechos como voluntario, o si piensa que sus derechos han sido vulnerados, puede dirigirse al Presidente del Comité de Ética de la

....., ubicada en, correo electrónico:

Participación voluntaria:

Su participación en este estudio es completamente voluntaria y puede retirarse en cualquier momento.

DECLARACIÓN DE CONSENTIMIENTO

Declaro que he leído y comprendido, tuve tiempo y oportunidad de hacer preguntas, las cuales fueron respondidas satisfactoriamente, no he percibido coacción ni he sido influido indebidamente a participar o continuar participando en el estudio y que finalmente acepto participar voluntariamente en el estudio.

Nombres y apellidos del participante o apoderado	Firma o huella digital
Nº de DNI:	
Nº de teléfono: fijo o móvil o WhatsApp	
Correo electrónico	
Nombre y apellidos del investigador	
Nº de DNI	
Nº teléfono móvil	
Nombre y apellidos del responsable de encuestadores	
Nº de DNI	
Nº teléfono	
Datos del testigo para los casos de participantes iletrados	
Nombre y apellido:	
DNI:	
Teléfono:	

Lima, 2021

Certifico que he recibido una copia del consentimiento informado