



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 de las enfermeras de la unidad de  
emergencia de un hospital de Lima - 2024

**Para optar el Título de**

Especialista en Enfermería en Cuidado Enfermero En Emergencias y  
Desastres

**Presentado Por:**

**Autora:** Lcda. Tasayco Ramírez, Maritza

**Código ORCID:** 0009-0007-0771-6705

**Asesor:** Mg. Montoro Valdivia, Marcos Antonio

**Código ORCID:** <https://orcid.org/0000-0002-6982-7888>

**Línea de Investigación General**

Salud y Bienestar

**Lima – Perú**

**2024**

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

Yo,... **TASAYCO RAMIREZ MARITZA** egresado de la Facultad de .....Ciencias de la Salud..... y Escuela Académica Profesional de ...Enfermería..... /  Escuela de Posgrado de la Universidad privada Norbert Wiener declaro que el trabajo académico **“SÍNDROME DE BURNOUT Y DESEMPEÑO LABORAL DE LAS ENFERMERAS DE LA UNIDAD DE EMERGENCIA DE UN HOSPITAL DE LIMA - 2024”**

Asesorado por la docente: Mg. Montoro Valdivia, Marcos Antonio DNI ... 09542548 ORCID...<https://orcid.org/0000-0002-6982-7888> tiene un índice de similitud de (17) (diecisiete) % con código \_\_oid:\_\_ oid:14912:343472721 \_\_\_\_\_ verificable en el reporte de originalidad del software Turnitin.

Así mismo:

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



.....  
 .....  
 Firma de autor 1

.....  
 .....  
 Firma de autor 2

**TASAYCO RAMIREZ MARITZA** Nombres y apellidos del Egresado

DNI: .....44669029

DNI: .....



Firma

Mg. Montoro Valdivia, Marcos Antonio

DNI: ..... 09542548

Lima, 31 de marzo de 2024

## **Dedicatoria**

Para mi familia, quienes fueron mi guía y mi fortaleza para realizar este proyecto de  
investigación

## **Agradecimiento**

Al docente del curso quien me brindo conocimientos necesarios que hoy en día los pongo en práctica.

## Índice

Dedicatoria.....	iii
Agradecimiento .....	iv
Resumen .....	viii
Abstract .....	ix
1. EL PROBLEMA.....	1
1.1 Planteamiento del problema.....	1
1.2 Formulación del problema.....	3
1.2.1 Problema general.....	3
1.2.2 Problema específico.....	3
1.3 Objetivos de la investigación .....	4
1.3.1 Objetivo general .....	4
1.3.2 Objetivos específicos .....	4
1.4 Justificación de la investigación.....	5
1.4.1 Teórica.....	5
1.4.2 Metodológica .....	5
1.4.3 Práctica .....	5
1.5 Delimitaciones de la investigación .....	6
1.5.1 Temporal.....	6
1.5.2 Espacial .....	6
1.5.3 Población o Unidad de Análisis.....	6

2. MARCO TEÓRICO.....	7
2.1 Antecedentes .....	7
2.2 Bases teóricas .....	10
2.3 Formulación de hipótesis.....	21
3. METODOLOGÍA.....	23
3.1 Método de la investigación .....	23
3.2 Enfoque de la investigación .....	23
3.3 Tipo de investigación .....	23
3.4 Diseño de investigación.....	23
3.5 Población, muestra.....	24
3.6 Variables y operacionalización.....	26
3.7 Técnicas e instrumentos de recolección de datos .....	29
3.7.1. Técnica .....	36
3.7.2. Descripción de instrumentos.....	36
3.7.3. Validación.....	37
3.7.4. Confiabilidad... ..	37
3.8 Plan de procesamiento y análisis de datos .....	31
3.9 Aspectos éticos .....	32
4. ASPECTOS ADMINISTRATIVOS .....	33
4.1 Cronograma de actividades.....	33
4.2 Presupuesto.....	34
5. REFERENCIAS .....	35
ANEXOS .....	44

Anexo 1 Matriz de consistencia .....	45
Anexo 2. Instrumentos.....	46
Anexo 3. Consentimiento informado.....	50
Anexo 4 Informe de originalidad.....	52

## RESUMEN

**Introducción:** Los profesionales de enfermería son un grupo especialmente susceptible de padecer el síndrome de burnout dada la naturaleza exigente de su profesión y del entorno, donde se estima que se cuenta con doce enfermeras por cada diez mil habitantes; esta situación conlleva a que el profesional de enfermería redoble esfuerzos para cubrir la demanda de pacientes y satisfacer las expectativas de los pacientes y sus familias. Asimismo, el profesional de enfermería debe manejar una serie de conocimientos para el desempeño de la misión que le corresponde dentro de los servicios de salud. **Objetivo:** Determinar la relación del Síndrome de Burnout con el Desempeño Laboral de las enfermeras de la Unidad de Emergencia de un Hospital de Lima - 2024. **Método:** El estudio será observacional, descriptivo de nivel relacional de corte transversal. La población estará conformada por 120 enfermeros bajo un contrato en cualquier modalidad del Hospital en Lima. La muestra se tomará durante el periodo de febrero a abril del 2024 utilizando el cuestionario de Maslach Burnout Inventory y el cuestionario de desempeño laboral, que recogerán datos para ser procesados mediante pruebas no paramétricas para identificar la relación entre las variables, a fin de probar que el síndrome de burnout interfiere en el desempeño laboral de las enfermeras del Hospital de Lima.

**Palabras claves:** Burnout, agotamiento emocional, despersonalización, realización personal, desempeño, enfermeras.

## **ABSTRACT**

**Introduction:** Health professionals are a group especially susceptible to suffering from burnout syndrome given the demanding nature of their profession and the environment, where it is estimated that there are twelve nurses for every ten thousand inhabitants; This situation leads the nursing professional to redouble its efforts to meet the demand of patients and the expectation of patients and their families. Likewise, the nursing professional must handle a series of knowledge for the performance of the mission that corresponds to him within the health services. **Objective:** Determine the relationship of Burnout Syndrome with the Work Performance of nurses in the Emergency Unit of a Hospital in Lima - 2024. **Method:** The study will be observational, descriptive at a cross-sectional relational level. The study will be observational, descriptive at a cross-sectional relational level. The population will be made up of 120 nurses under a contract in any modality of the Hospital in Lima. The sample will be taken during the period February-April 2024 using the Maslach Burnout Inventory questionnaire and the job performance questionnaire, which will collect data to be processed through non-parametric tests to identify the relationship between the variables, in order to prove that Burnout syndrome interferes with the work performance of the nurses at Hospital of Lima.

**Keywords:** burnout, emotional exhaustion, depersonalization, personal fulfillment, performance, nurses.

## **1. EL PROBLEMA**

### **1.1 Planteamiento del problema**

Con el paso de las épocas, en el área de salud, el síndrome de burnout ha sido reconocido como una de las enfermedades del siglo XXI, introducido por Herbert Freudenberg como un síntoma que tiene en cuenta diversos factores de tipo clínico, biológico y psicosocial relacionados con la forma en que va desarrollando sus labores Validado, causada por la necesidad enérgica dirigida al individuo en otras actividades orientadas (1).

Asimismo, la Organización Mundial de la Salud (OMS) afirma que se considera una exacerbación de trabajo continua por sobreuso que se inicia a nivel masivo y generalizado (2). A su vez, este síndrome viene a afectar el desempeño del trabajo del empleado que forma parte del área de enfermería en diversos centros de salud alrededor del mundo, lo que se entiende la forma en que actúa el personal que cumple con las obligaciones inherentes a su trabajo de forma competente (3). El Consejo Internacional de Enfermeras y la Organización Internacional del Trabajo establecen que las enfermeras deben esforzarse por mantener un buen desempeño en el trabajo para brindar la mejor atención posible a los pacientes a fin de recibir una compensación adecuada (4).

Por tanto, el trabajo del personal sanitario en zonas de alto riesgo es diferente al de la práctica privada. Hay estudios científicos que demuestran que algunas personas experimentan altos niveles de estrés durante los módulos clave al tratar con pacientes específicos, y en esos casos los

profesionales de la salud tienden a experimentar un grado de estrés más elevado debido a las tareas que realizan (5).

Además, las enfermeras son un grupo particularmente vulnerable al agotamiento debido a su profesión y entorno exigentes. En las últimas décadas, ha ido convirtiéndose en una grave problemática de carácter psicosocial provocado por no saber cómo manejar el estrés crónico en el área de trabajo. ocupación. El agotamiento también suele asociarse a estrés postraumático, insatisfacción en el área de trabajo, depresiones, ansiedad, menos cuidados y mayores tasas de suicidio (6).

Según estudio realizado en México en una unidad de emergencia en un centro hospitalario de la zona en el 2020, se pudo evidenciar que el 49% de los profesionales de enfermería han manifestado un elevado nivel de estrés y que a su vez un 63% de ellos ha mostrado un desempeño bajo, debido a que han tenido un exceso de horas de trabajo que han afectado directamente sus actividades profesionales (7). Por otro lado, para un estudio realizado el 2021, indican que un estudio realizado en Europa puede comprobar que la aparición de este síndrome provoca fatiga y agotamiento en el 30% de las enfermeras de UCI, mientras que en otros países europeos el síndrome de burnout fue observado en el cuarenta y dos de los profesionales de enfermería (8).

Con respecto en el Perú, en el año 2019 se realizó un estudio científico en el departamento de emergencias de hospitales militares y encontraron que el 81% de las enfermeras presentaban los síntomas altos de estrés, lo que indica que había un alto nivel de agotamiento y fatiga que reducía su esfuerzo laboral (9). De igual manera, otro estudio científico llevado en un hospital de

Lima para el año 2019, evidencio que un 65% del personal padecieron de elevados niveles en cuanto al estrés, que también afecto su desempeño laboral en un 45% del personal, debiéndose a que se laboraron muchas horas de trabajo y pocas horas de descanso por los casos de emergencia que se presentaban de manera continua (10).

En ese sentido, se observó en el hospital de Lima, según información suministrada por el jefe de enfermería que hay una gran cantidad de profesionales de enfermería que está padeciendo de estrés en el trabajo y que ha afectado el rendimiento de las mismas y en su trato con los pacientes que han provocado que la calidad del servicio disminuya. Todo esto hace plantear que es necesario llevar un estudio que permita establecer la relación entre el estrés laboral y el desempeño de las enfermeras.

## **1.2 Formulación del problema**

### **1.2.1 Problema general**

¿Cómo el síndrome de burnout se relaciona con el desempeño laboral de las enfermeras de la Unidad de Emergencia de un Hospital de Lima - 2024?

### **1.2.2 Problema específico**

- ¿Cómo la dimensión agotamiento emocional del síndrome de burnout se relaciona con el desempeño laboral de las enfermeras de la Unidad de Emergencia de un Hospital de Lima?

- ¿Cómo la dimensión despersonalización del síndrome de burnout se relaciona con el desempeño laboral de las enfermeras de la Unidad de Emergencia de un Hospital de Lima?
- ¿Cómo la dimensión realización personal del síndrome de burnout se relaciona con el desempeño laboral de las enfermeras de la Unidad de Emergencia de un Hospital de Lima?

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

#### **1.3.1 Objetivo general**

Determinar la relación del síndrome de burnout con el desempeño laboral de las enfermeras de la unidad de emergencia de un hospital de Lima.

#### **1.3.2 Objetivos específicos**

- Identificar cómo es la relación entre el agotamiento emocional del síndrome de burnout con el desempeño laboral en las enfermeras de la unidad de emergencia de un hospital de Lima.
- Identificar cómo es la relación entre la despersonalización del síndrome de burnout con el desempeño laboral en las enfermeras de la unidad de emergencia de un hospital de Lima.
- Identificar cómo es la relación entre la realización personal del síndrome de burnout con el desempeño laboral en las enfermeras de la unidad de emergencia de un hospital de Lima.

## **1.4 Justificación de la investigación**

### **1.4.1 Teórica**

Hay que hacer énfasis en que Síndrome de Burnout se ha estudiado en múltiples áreas y unas de las más destacadas fueron las entidades o instituciones que ofrecen un servicio relacionado con la salud debido a que tratan a los usuarios cotidianamente. Se va a justificar de forma teórica porque su fin es otorgar un aporte teórico nuevo para que se tenga conocimiento y pueda dar una explicación detallada acerca de cómo se relacionan las variables que se estudian, porque los usuarios perciben que la forma en que desempeñan las funciones los profesionales de enfermería que laboran en la unidad de emergencia de un hospital de Lima, no es satisfactoria desde hace unos años lo que es una problemática que despierta el interés en los investigadores que realizarán la investigación. Según Calista Roy, quien elaboro el modelo de Adaptación de Roy, y afirmó que cada respuesta obtenida favorece a un individuo en cuanto al crecimiento, la forma en que se reproduce y sobrevive en consecución de objetivos, esto muestra como un instrumento capaz de entender el rol de las enfermeras y sus intervenciones para reducir los factores causantes de estrés.

### **1.4.2 Metodológica**

El presente estudio va a realizarse haciendo uso de instrumentos y técnicas que se hayan validados y que poseen un coeficiente aceptable para ser aplicados en este estudio. Teniendo presente que de esa forma podrá determinarse la relación que poseen las variables que se estudian con hallazgos fiables.

### **1.4.3 Práctica**

A su vez va a justificarse de forma práctica debido a que se va a realizar un análisis de la

problemática junto con los hallazgos que se obtendrán para proceder a hacer cada recomendación direccionadas de forma apropiada, para que se generen cambios. Asimismo, se procederá a proponer una serie de tácticas capaces de dar soluciones que ayuden a mejorar condiciones laborales de los profesionales para crear un entorno laboral apropiado con una buena calidad en los diversos recursos para que lleve a cabo sus actividades. Consiguiendo una mejoría en el desenvolvimiento de los profesionales y así haya una mejoría en los servicios que se le brindan a los usuarios elevando la motivación en el personal y permitiendo que se sientan satisfechos.

## **1.5 Delimitaciones de la investigación**

### **1.5.1 Temporal**

Hace referencia al tiempo que va a comprender la investigación transversal, lo cual hace que el periodo que comprende el desarrollo del trabajo será entre los meses de agosto a diciembre del año 2023.

### **1.5.2 Espacial**

La investigación será realizada en la unidad de emergencia de un centro hospitalario en Lima, provincia y departamento de Lima – Perú.

### **1.5.3 Población o Unidad de Análisis**

Se considerará los profesionales del área de enfermería que laboran en la unidad de emergencia del centro hospitalario en estudio.

## **2. MARCO TEÓRICO**

### **2.1 Antecedentes**

#### **A nivel internacional**

Torres et al. (11) realizaron una investigación en enero en el 2021, cuya finalidad fue “Determinar el síndrome burnout en profesionales de la salud del Ecuador y cómo se comporta con factores sociodemográficos y labores asociados”. Fue correlacional de corte transversal, donde se tomó a trescientos ochenta profesionales de la salud como muestra, se les aplicó dos cuestionarios para la obtención de la información. Revelando una elevada prevalencia de síndrome burnout con un 95% en despersonalización. Concluyeron que la prevalencia del síndrome burnout en profesionales de la salud es severa lo podría convertirse en un factor estresante.

Márquez (12), quien en el año 2020 hizo una investigación en Ecuador cuya finalidad fue “Realizar la identificación de la relación entre el síndrome de burnout y el desempeño laboral en el profesional de la salud del Hospital Norte IESS Ceibos en el área de terapia intensiva neonatal”. Fue Descriptiva-Cuantitativa-No experimental-Aplicada-Transversal-Correlacional, se aplicaron dos cuestionarios para obtener los datos a sesenta y ocho individuos, donde se obtuvo que un sesenta y seis por ciento de los encuestados tienen una sobrecarga en sus labores y una organización inadecuada en los horarios. Se concluye que hay una relación negativa en las variables que fueron estudiadas del -0,506.

Bahaa et al. (13) realizaron un estudio en Siria en el 2019 cuya finalidad fue “Estudiar la prevalencia del burnout entre los residentes sirios durante la crisis siria que comenzó hace 9 años y para evaluar los factores asociados con el síndrome burnout”. Fue un estudio transversal. Tuvo tres mil trescientos cincuenta residentes de diferentes especialidades a los cuales se le aplicó los respectivos cuestionarios para extraer la información. Tuvo como hallazgos que un porcentaje del 93,75% tuvo un nivel alto en uno de los tres dominios del burnout y un 19.3% tuvo un nivel alto en los tres dominios del burnout. Se concluye indicando que hubo altos niveles de síndrome de agotamiento en los residentes durante la crisis de siria.

### **A nivel nacional**

Baltazar (14) realizó una investigación en Lima en el año 2023 cuya finalidad fue “Determinar la relación entre el síndrome burnout y el desempeño laboral en tiempos de pandemia de los tecnólogos médicos del Hospital San Juan de Lurigancho, 2021”. Fue Cuantitativa-No experimental-Correlacional. Se les aplicó dos cuestionarios para extraer los datos a 30 tecnólogos médicos, donde se obtuvo como hallazgos que un 53% de los encuestados tuvo un desempeño laboral regular y un 43% tuvo un nivel regular del síndrome de burnout. Se concluye que, las variables de estudio poseían una relación inversa significativa con un Rho de Spearman de  $-0,782^{**}$ .

Lizárraga (15) en 2021 hizo una investigación que tuvo como finalidad “La determinación de la relación entre el desempeño laboral y Síndrome de Burnout en profesionales que trabajan en la Micro Red “La Libertad”. Fue No experimental-Cuantitativo-Descriptivo-Correlacional-Aplicada, fueron tomados ciento ochenta profesionales del área asistencial para aplicar los

cuestionarios y obtener los datos a treinta profesionales del área asistencial, donde se observó en sus hallazgos que existe un elevado grado del síndrome de Burnout según el cincuenta y cinco por ciento y con respecto al desempeño laboral un cuarenta y cuatro por ciento es bajo. Concluyendo que las variables que se estudiaron guardan una relación inversa del  $-0,189$ .

Lauracio y Lauracio (16) hicieron una investigación en el año 2020 en Puno con el propósito de “Realizar la identificación de la relación entre el desempeño laboral y el síndrome de Burnout en profesionales de salud que trabajan en el Centro de Salud Vallecito I-3”. Fue Cuantitativo-Correlacional-Descriptivo-Transversal-No experimental. El método fue descriptivo-correlacional, donde tomaron a veintinueve profesionales que trabaja en el centro de salud quienes le aplicaron los cuestionarios para la recolecta de cada dato. Se obtuvo como hallazgo que el desempeño laboral obtuvo un porcentaje del 35.71% y un porcentaje del 41% señaló que hay sobrecarga laboral. Concluyendo que, las variables de estudio no guardan relación entre sí según el 0.063 ya que el desempeño en las labores es medio.

Celis (17) hizo un estudio en el año 2020 sustentó un trabajo de investigación y que tuvo como finalidad “Proceder con la determinación del Síndrome de Burnout y como se relaciona con el desempeño de los profesionales asistenciales del centro hospitalario Distrital Santa Isabel en Porvenir”. Fue Correlacional-No experimental-Cuantitativo-Explicativo-Descriptivo-Transversal, asimismo les aplicaron los cuestionarios a noventa y cinco profesionales para obtener los datos. Entre sus resultados más relevantes se tuvo que, un 41% tenía elevado nivel de síndrome de burnout, un 7% bajo referente al desempeño laboral es bajo en un 73%. Se concluye que hay una relación del 0,764 en las variables estudiadas.

Vega (18) quien hizo un estudio en el año 2020 en Lima y que tuvo como finalidad “Saber cómo se relaciona el desempeño laboral y el síndrome de Burnout del personal de enfermería que presta servicio en el área de hospitalización - COVID 19 en el centro hospitalario Nacional Alberto Sabogal Sologuren”. Fue Correlacional- Aplicada- Descriptiva- Cuantitativa- No experimental- Transversal, donde aplicaron los cuestionarios a cincuenta individuos que prestaban sus servicios para extraer los datos. Se obtuvo como resultados que, con respecto al síndrome de burnout, un porcentaje del 50% manifestó un nivel medio, mientras que un cincuenta y seis por ciento tuvo un nivel de realización personal bajo, hubo un desempeño medio según el cuarenta y dos por ciento y elevado en un treinta y ocho por ciento. Donde concluye que ambas variables que se estudiaron guardan una relación indirecta según el 0,686.

## **2.2 Bases teóricas**

### **2.2.1 Síndrome de burnout**

#### **2.2.1.1 Conceptualización del Síndrome de burnout**

Tiene como significado según el anglosajón tener un desgaste, debilitado y la pérdida de ilusión por la labor que desempeña. En cambio, al “síndrome” se le da un significado de aquel grupo de sintomatología que es característica de algunas enfermedades según el diccionario de Lengua Española, por lo que; el síndrome de burnout es aquella reacción ante situaciones de estrés, habiendo una inestabilidad entre la demanda y capacidad para poder dar solución a esa demanda,

reuniendo un grupo de sintomatología y signos capaces de causar sentimientos de culpa en algunos individuos (19).

A su vez es definida como aquella enfermedad que se contrae debido a que el individuo se encuentra expuesto a una serie de elementos riesgosos que son inherentes a las actividades que realizan en el área de trabajo según lo descrito por la Organización Internacional del Trabajo (20).

Han existido múltiples definiciones desde tiempos pasados, pero uno de los que más relevancia tiene es el de Jackson y Maslach del año 1981, quienes le definieron como aquel estímulo que tiene el individuo ante el estrés crónico en el área de trabajo, el cual está compuesto por un grupo de sentimientos y aptitud negativa por los colegas o compañeros con los que interactúa a diario cuando ejerce sus funciones en el área de trabajo debido a que se encuentra agotado emocionalmente (21).

Schaufeli y Maslach en el año 1993 buscaron ampliar la definición admitiendo diferentes conceptos dependiendo de ciertos rasgos similares para poder aplicar el Burnout únicamente a trabajadores asistenciales, destacando que (22):

- La sintomatología se presenta en aquellos individuos que anteriormente no padecían de alguna Psicopatología.
- Por lo general surge cuando los individuos no se adaptan al entorno laboral, reduciendo el desempeño cuando ejecutan sus labores en conjunto con la autoestima baja.
- Es clasificado como síndrome clínico-laboral.

- Asimismo, los síntomas conductuales o mentales son los más predominantes, suele notarse en los individuos la depresión, agotamiento emocional o mental y la fatiga.

### **2.2.1.2 Síntomas del síndrome de burnout**

- **Emocional:** suele haber sentimientos como la apatía, depresión, desesperanza, desilusión, hostilidad, indefensión, intolerancia, irritación, pesimismo, supresión de sentimientos y acusación a clientes o usuarios (23).

- **Cognitivos:** hace referencia a la crítica generalizada, desaparición de expectativa, distracción cinismo, modificación del autoconcepto, pérdida de autoestima-valores-significado y de la creatividad (24).

- **Conductual:** los individuos suelen evadir responsabilidad, buscan ausentarse de las labores incluso tratan de irse de la compañía, suelen autosabotearse, no consideran el trabajo, no son organizados, evita tomar decisiones, incremento en la ingesta de bebidas alcohólicas y estupefacientes (25).

- **Sociales:** el individuo evita tener contacto con los colegas, se aísla, tienen conflicto con su entorno, se la pasa de malhumor, evitación profesional y suele hacer críticas de los compañeros de trabajo (25).

- **Psicosomáticos:** por lo general el individuo suele tener dolor osteomuscular, dolor de cabeza, pierde el apetito, baja o aumenta de peso, problemas con el sueño, pérdida de la actividad sexual, fatiga crónica, suele tener alguna enfermedad cardiovascular, gastritis, entre otras (25).

### **2.2.1.3 El síndrome de burnout como proceso**

Se puede apreciar el Síndrome de Burnout por medio de 04 fases que se diferencian una de la otra, a continuación, se procederán a mencionar (26):

**Entusiasmo:** el individuo tiene grandes expectativas y gran entusiasmo en su en el lugar donde va a desempeñar sus funciones. Dichas expectativas por lo general no reales y ocurre lo contrario (26).

**Estancamiento:** sucede cuando el individuo siente que no se están cumpliendo las expectativas que tenía como profesional procediendo a perder el ánimo e idealismo. Por lo que comienzan a observar que esfuerzo que hacen no es bien recompensada, es decir, hay un desequilibrio produciendo el estrés psicosocial. (26).

**Frustración:** el individuo experimenta desilusión, frustración y desmoralización al percibir que su esfuerzo no es valorado y bien remunerado, donde se da el inicio del síndrome caracterizándose por cuestionar el valor de las labores que realiza a su vez baja su motivación porque no se siente realizado, ocasionando un agotamiento de tipo emocional. También se suele

notar que ya no tiene sentido la labor que realiza, poniéndolo de mal humor y generando problemas con sus colegas y entorno de trabajo de igual forma se ve afectada su conducta, su salud emocional y cardiovascular (26).

**Apatía:** el individuo empieza a tener una conducta y actitud defensiva, en el caso del profesional de enfermería da un trato y atención poco humanizada, distante y mecánica, es importante señalar que se comienza a instaurar el síndrome, porque hay desinterés e indiferencia al ejecutar sus labores, distanciándose emocionalmente (26).

Por lo que hay que recalcar que el individuo llega un punto donde colapsa por completo cognitiva y emocionalmente acarreando problemas a su salud física, tales como gastritis, enfermedades cardiovasculares, aumento o pérdida de peso, dolores de cabeza, trastornos en el sueño, entre otros, por lo que el empleado se siente en la obligación de renunciar al cargo que desempeña, debido a la frustración y poca satisfacción profesional que existe (27).

En el caso de los enfermeros existen factores estresantes en el entorno laboral, por lo que es necesario contar con tácticas o herramientas para poder afrontar y lidiar ante el estrés, teniendo en cuenta que las mismas tienen que ser efectivas para poder eliminar el agente estresor, porque ellos tratan de forma cotidiana con dichos factores y deben prestar una buena atención a los usuarios. Haciendo énfasis en que cuando dichas tácticas para lidiar con el estrés que emplean no funcionan con éxito, el personal de enfermería siente que ha fracasado como profesional y de igual forma cambia la conducta hacia los usuarios y con el núcleo familiar. Dicha forma de actuar es

porque está agotado sentimentalmente y con una realización personal baja en la institución donde presta sus servicios (28).

#### **2.2.1.4 Dimensiones de Síndrome de Burnout**

##### **Agotamiento emocional**

Hace referencia a aquel escenario donde el empleado comienza a sentir que no tienen fuerza, ni ánimos de dar el cien por ciento de ellos mismos en lo afectivo, porque se encuentran agotados emocionalmente por estar alrededor de usuarios que tienen que ser atendidos diariamente en el área laboral. Es por ello que Maslach señala que se trata de la disminución del recurso emocional y el pensamiento de que no se puede servir nada más a los individuos, haciendo que actúe de forma ansiosa, abatida e irritable. Asimismo, hace que el profesional de enfermería comience a perder de forma progresiva la energía vital, sintiéndose agotado por la demanda del trabajo que realiza lo que conlleva a que se queje de sus funciones, se ponga de mal humor, tenga conflictos con los colegas y usuarios, haciendo que no disfrute de ejecutar su trabajo (29).

##### **Despersonalización**

Hace referencia a que el profesional de enfermería va a ir desarrollando y adoptando una conducta insensible y negativa hacia los compañeros de trabajo, hacia al paciente que trata a diario debido a que piensa que son los que le ocasionan el estrés. Por lo general está asociado con conductas de aislamiento, actitud despectiva con sus colegas, en otras palabras, busca culparlos por su fracaso de no cumplir con su actividad laboral (30).

Por lo que, los individuos que tienen el Síndrome de Burnout muestran una máscara de hiperactividad que aumenta el agotamiento, suelen deprimirse y ser hostil en su entorno de trabajo. Siendo visto como un estímulo a la sensación de impotencia, desesperanza y desamparo. El profesional de enfermería que está siendo afectado por la despersonalización dan un trato deshumano a los usuarios que atienden porque los ven como un caso clínico y no como un ser que siente (31).

### **Realización personal**

Hace referencia a las percepciones que posee acerca de que se encuentra ausente la posibilidad de logro en el área laboral vinculado con una estima baja y sensación de fracaso. Dejando a un lado las tareas no laborales que no guardan un vínculo con aquellas que le causaron estrés crónico de forma progresiva, alejándose de la recreación familiar o social, además de la pérdida de ideales. Asimismo, es percibida como aquella predisposición que tiene el profesional de cuestionarse y evaluarse negativamente la manera en que atienden a los pacientes (32).

El profesional que atraviesa por dicha ese sentimiento de incompetencia va a comenzar a actuar irracionalmente, va a percibirse como un mal profesional y dará inicio a investigar, leer, realizar cursos, entre otras actividades académicas a pesar de no serlo se aislará de sus colegas, sus estados de ánimo son cambiantes del mal humor proceden a llorar sin ninguna razón (33).

### **Teoría del Síndrome de Burnout**

El termino es usado por Freudenberger para hacer referencia aquellos individuos que pierden el interés por las labores que desempeñan dentro de la institución o entidad empresarial y

al mismo tiempo no se encuentran incentivados, mayormente se encuentran sin energía, deprimidos y con ansiedad (34). Cabe recalcar que, la década de los setenta varios centros de salud hicieron unas observaciones, donde señalaban que gran parte de los sujetos que ingresaban iban por síntomas de ansiedad, estrés, debilidad y cuando indagaban ellos mencionaban que se debía a la presión y compromisos laborales (35).

Por lo que la psicóloga Maslach, realizó un instrumento para poder hacer su medición, haciendo énfasis en que en sus publicaciones de carácter científico dicha definición fue para poder hacer la descripción del cansancio que poseían diferentes profesionales (36).

### **Teoría de enfermería**

En cuanto el supuesto teórico para el área de enfermería que facilite asemejar estrategias para el afrontamiento del estrés, se encontró a Calista Roy, quien fue quien pudo elaborar en la década de los setenta el modelo de Adaptación de Roy, y afirmó que cada respuesta obtenida favorece a un individuo en cuanto al crecimiento, la forma en que se reproduce y sobrevive en consecución de objetivos. Lo que nos dice su modelo lo muestra como un instrumento capaz de entender el rol de las enfermeras y sus intervenciones para se reduzcan los factores causantes de estrés. En base a esto, se afirma que dicho instrumento es bueno para tratar el estrés, que exploramos más adelante con el propósito de que se pueda obtener conocimiento para poder realizar la evaluación a los comportamientos que causan estrés (37).

## **2.2.2 Desempeño Laboral**

### **2.2.2.1 Conceptualización**

Tiene una definición amplia es percibido como aquellos resultados relacionados con las metas que tiene una entidad, como por ejemplo la eficiencia, calidad, entre otras definiciones de efectividad. En otras palabras, es aquella acción que se observa y permite obtener un resultado satisfactorio vinculado al objetivo de la entidad por parte del empleado cuando usa tácticas que permitan lograrlo (38).

Por lo que, permite que los profesionales sean capaces de poner en práctica los conocimientos que han obtenido por medio de experiencias, demostrando sus habilidades y actitud que posee para resolver inconvenientes laborales con la finalidad de cumplir las metas empresariales teniendo presente el requerimiento de dicha entidad (39).

### **2.2.2.2 Factores que influyen en el desempeño laboral**

Se debe tener presente que la forma en que se va a desenvolver en el área laboral va a depender de factores asociados al entorno laboral, de cómo se relaciona con su superior y demás colegas, del salario que gane y puntualidad en el pago, del horario, de la motivación dentro de la entidad. Todos ellos van a influir directamente en los profesionales de enfermería (40).

### **2.2.2.3 Dimensiones del desempeño laboral**

#### **Dimensión Liderazgo**

Hace referencia de cada destreza que posee el trabajador para socializar y llegar a influir de forma positiva en sus compañeros de trabajo con la finalidad de lograr los objetivos que fueron establecidos por la institución de salud o empresarial. En otras palabras, es una serie de procesos donde el empleado tiene la capacidad de motivar e influir en un grupo de personas para lograr metas en equipo (41).

#### **Dimensión Motivación**

Se refiere a aquel impulso o sentimiento que tiene la capacidad influir en la manera en que actúan los trabajadores que laboran en la entidad empresarial con el propósito de fortalecer cada habilidad, facilitando y mejorando para que alcancen los objetivos de la institución donde prestan sus servicios. Este es uno de los elementos que más relevancia e importancia tiene en los trabajadores para que alcancen metas empresariales y personales en un lapso corto o largo, recalcando que también debe encontrarse en buen estado y óptimas condiciones el lugar donde el profesional de enfermería procede a realizar sus actividades para que pueda tener un buen rendimiento beneficiando a la institución (42).

#### **Dimensión Responsabilidad**

Cabe mencionar que la responsabilidad consiste en cumplir con cada obligación o meta por medio de la autodisciplina y organización, o sea, cumplir las actividades y compromisos que los empleados que laboran en la entidad empresarial se propusieron tomando decisiones correctas.

Teniendo en cuenta que se debe cuidar a los trabajadores que confiaron en el líder por tener un compromiso y dedicación elevada (43).

### **Dimensión Desarrollo y Formación del Trabajador**

Tiene que ver con la capacitación que se le brinda a cada empleado que laboran en la institución o compañía para que logren los objetivos que fueron fijados por la gerencia, siendo un elemento fundamental para que se optimice las competencias actitudinales, personales y cognitivas, siendo un beneficio para los profesionales de enfermería porque van reforzando y mejorando sus habilidades con la finalidad de que se reduzcan las debilidades y realicen las tareas asignadas de manera eficaz (44). Cuando se procede a aplicar la evaluación es para poder revisar y constatar la manera en que los trabajadores ejecutan las tareas inherentes a su cargo, ya sea, en trabajo grupal o individual de esa forma se puede realizar el planteamiento de nuevas metas y a su vez diseñar procesos para que se pueda maximizar el rendimiento en los profesionales de enfermería, suministrando datos actualizados acerca de cómo se desempeñan y así realizar un análisis en la productividad dentro de la institución (45).

### **Teoría del desempeño laboral**

Para esta investigación en el área de enfermería se apoyará en el autor Chiavenato señala que se refiere al resultado de la productividad los empleados cuando ejercen sus actividades en el entorno de trabajo, donde se le da valor al rendimiento de cada trabajador, con el propósito de que se mejoren sus aptitudes y habilidades, de esa forma se puede dar un incentivo para que ayude a cumplir con las metas establecidas en la entidad empresarial (46).

Asimismo, en el año 2005 Alles, hace mención de que la entidad empresarial puede sostenerse en el tiempo siempre y cuando sea capaz de hacer que los empleados que laboran en sus instalaciones se sientan identificados y conectados con la misma. Teniendo en consideración que se medirá su rendimiento de acuerdo a las aptitudes y habilidades que tiene cuando realiza las funciones inherentes al cargo que ocupa, para evaluar si ayudará a cumplir los objetivos establecidos por la institución (47).

## **2.3 Formulación de hipótesis**

### **2.3.1 Hipótesis general**

**Hi:** Existe relación estadísticamente significativa entre el síndrome de burnout con el desempeño laboral en enfermeras de la unidad de enfermería de un hospital.

**Ho:** No existe relación estadísticamente significativa entre el síndrome de burnout con el desempeño laboral en enfermeras de la unidad de enfermería de un hospital.

### **2.3.2 Hipótesis específicas**

**Hi:** Existe relación entre la dimensión agotamiento emocional y el desempeño laboral en enfermeras de la unidad de enfermería de un hospital.

**Ho:** No existe relación entre la dimensión agotamiento emocional y el desempeño laboral en enfermeras de la unidad de enfermería de un hospital.

**Hi:** Existe relación entre la dimensión despersonalización del síndrome de burnout con el desempeño laboral en enfermeras de la unidad de enfermería de un hospital.

**Ho:** No existe relación entre la dimensión despersonalización del síndrome de burnout con el desempeño laboral en enfermeras de la unidad de enfermería de un hospital.

**Hi:** Existe relación entre la dimensión realización personal del síndrome de burnout con el desempeño laboral en enfermeras de la unidad de enfermería de un hospital.

**Ho:** No existe relación entre la dimensión realización personal del síndrome de burnout con el desempeño laboral en enfermeras de la unidad de enfermería de un hospital.

### **3. METODOLOGÍA**

#### **3.1 Método de la investigación**

En el presente estudio se utilizó el método hipotético deductivo, para la estructuración de conocimientos, por lo que a partir del planteamiento se va generar una hipótesis la cual va ser aceptado o rechazado, que son puntos de partidas para nuevas deducciones de otros estudios (48).

#### **3.2 Enfoque de la investigación**

Esta investigación posee un enfoque cuantitativo, debido a que se realiza a través de la recolecta de información activando así la hipótesis para medirla en términos de números y analizando las estadísticas, para que sus teorías puedan probarse (49).

#### **3.3 Tipo de investigación**

Este estudio es de tipo de investigación aplicada, porque sus hallazgos permitirán entender un fenómeno y darle una solución, generando así una evidencia científica para tomar una mejor decisión (50).

#### **3.4 Diseño de investigación**

Va a tener un diseño no experimental, el cual es entendido como aquel donde no se manipularán las variables que se tomaron para realizar el estudio científico (51). Asimismo, será de corte trasversal, porque es entendida como aquella donde se tomarán los datos del estudio en solo momento de la realidad estudiada (51). De igual manera será de tipo correlacional, siendo

vista como aquel estudio que busca fundamentarse en la interrelación de las variables abordadas con la finalidad de visualizar el grado de vinculación entre ellas (50).

### **3.5 Población, muestra y muestreo**

**Población:** Se tomará como población a los 120 profesionales del área de enfermería que trabajan en el servicio de emergencia del centro hospitalario.

**Muestra:** Va a considerarse al total de la población (muestra censal), porque es accesible la cantidad de 120 profesionales, los cuales serán nuestros sujetos de estudio y en ellos se aplicarán los instrumentos correspondientes para la obtención de cada dato.

#### **Criterios de selección**

#### **Criterios de inclusión:**

- Profesionales de enfermería que se contrataron bajo diferentes modalidades y que estén trabajando en la unidad de emergencia de un centro hospitalario de Lima.
- Profesionales que estén dispuesto a formar parte en la investigación y que firmen el consentimiento informado

**Criterios de exclusión:**

- Profesionales de enfermería que se encuentren en reposo y de vacaciones en un hospital de Lima.
- Profesionales que no desean participar en la investigación

### 3.6 Variables y operacionalización

**Tabla 1. Matriz operacional de variable 1**

Variables	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de Medición	Escala valorativa (Niveles o rangos)
Síndrome de Burnout	Son aquellos niveles de estrés que puede presentar un individuo a raíz de la manifestación de factores que pueden generar un desequilibrio en la misma a nivel personal o laboral (21).	Como una respuesta al estrés laboral crónico, conformado por aptitudes y sentimientos negativos hacia las personas con la que se trabaja y hacia el propio rol profesional, siendo un síndrome caracterizado por la vivencia de encontrarse emocionalmente agotado. Estas autoras concluyen que el burnout se configura como un síndrome tridimensional caracterizado por la existencia de agotamiento emocional, despersonalización y baja realización personal que puede presentarse en profesionales que desempeñen cualquier actividad laboral que tenga como objetivo la atención a otras personas (25)	Agotamiento emocional	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Agotamiento emocional</li> <li>2. Vacío al terminar mi trabajo</li> <li>3. Fatiga al levantarme e ir a mi trabajo</li> <li>4. Cansancio por trabajar todo el día</li> <li>5. Mi trabajo me desgasta</li> <li>6. Frustración en mi trabajo</li> <li>7. Demasiado tiempo en el trabajo</li> <li>8. Cansancio al trabajar</li> <li>9. Al límite de mis posibilidades</li> </ol>	Ordinal Nunca/Ninguna vez = 0 Casi nunca/Pocas veces al año = 1 Algunas veces/Una vez al mes o menos = 2 Regularmente/pocas veces al mes = 3 Bastantes veces/ Una vez por semana = 4 Casi siempre/Pocas veces a la semana = 5	Bajo: 0 - 44 Medio: 45 - 88 Alto: 89 - 132

			Despersonalización	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Trato al paciente como objeto impersonal.</li> <li>2. Me he hecho más duro con la gente</li> <li>3. Mi trabajo me endurece emocionalmente</li> <li>4. No me importa lo que les ocurra a mis pacientes.</li> <li>5. Los pacientes me culpan</li> </ol>	Siempre/ Todos los días = 6	
			Realización personal	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Entiendo fácil a los pacientes.</li> <li>2. Trato eficaz a los pacientes.</li> <li>3. Brindo influencia positiva a través de mi trabajo.</li> <li>4. Trabajo con mucha energía.</li> <li>5. Clima agradable con mis pacientes.</li> <li>6. Me siento estimado después de mi trabajo.</li> <li>7. Consigo cosas valiosas en el trabajo.</li> <li>8. Los problemas emocionales se tratan adecuadamente.</li> </ol>		

**Tabla 2. Matriz operacional de variable 2**

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de Medición	Escala valorativa (Niveles o rangos)
Desempeño laboral	Como aquel proceso que busca evaluar los conocimientos, habilidades y destrezas fundamentales de los colaboradores de una compañía (40)	Resultado de cargos que se relacionan con los propósitos de la organización, tales como calidad, eficiencia y otros criterios de efectividad. En resumen, el desempeño laboral es el grupo de acciones observables que permite la obtención de resultados satisfactorios con relación a metas de cada organización, a través de estrategias particulares por parte del colaborador. El desempeño laboral será medido en las enfermeras de emergencia del hospital de Lima, a través del cuestionario Taxonomía del desempeño contextual (46)	Liderazgo	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Capacidad de toma de decisiones</li> <li>- Capacidad de seguimiento</li> <li>- Trabajo con el equipo</li> </ul>	Ordinal 0 = Nunca 1 = Alguna vez 2 = Frecuentemente 3 = Muy frecuentemente	Bajo: 22-58 Medio: 59-95 Alto: 96-132
			Motivación	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Orientación a objetivos y resultados</li> <li>- Iniciativa</li> <li>- Compromiso con la organización</li> <li>- Colaboración y cooperación con los compañeros</li> <li>- Compartir y transmitir conocimientos</li> </ul>		
			Responsabilidad	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Cumplimiento de metas</li> <li>- Alcance de objetivos</li> <li>- Demostración de tareas</li> </ul>		
			Desarrollo y Formación del trabajador	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Programas de capacitación</li> <li>- Programas de desarrollo</li> </ul>		

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

### **3.7.1 Técnica**

Para recolectar cada dato relacionado con las variables de estudio se aplicará la encuesta y el instrumento que se aplicará para las mismas va a ser el cuestionario.

### **3.7.2 Descripción de instrumentos**

#### **Instrumento de la variable 1**

Para esto se empleará el cuestionario de valoración del Síndrome de Burnout, que fue diseñado por Christina Maslach y Susan Jackson (52), que considero las siguientes Dimensiones: Agotamiento emocional: (1, 2, 3, 6, 8, 13, 14,16, 20.). Despersonalización: (5,10, 11, 15, 22.) Realización personal: (4, 7, 9, 12, 17, 18, 19, 21.), que consta de 22 preguntas, que emplea los rangos: (0) Nunca/Ninguna vez, (1) Casi nunca/ Pocas veces al año, (2) Algunas veces/Una vez al mes o menos, (3) regularmente/pocas veces al mes, (4) Bastantes veces/ Una vez por semana, (5) Casi siempre/ Pocas veces a la semana y (6) Siempre/ Todos los días. Además, utiliza la escala de razón: Alta: 96 – 132, media: 59 – 95 y baja: 0 – 58.

#### **Instrumento de la variable 2**

En esta se empleará el cuestionario de valoración del Desempeño laboral (DL), que fue diseñado por Machacuay y Vera (54), que consta de 28 ítems y contiene las siguientes dimensiones: Motivación personal, Responsabilidad individual, Liderazgo y trabajo en equipo y Desarrollo personal. Con una escala de medición: escala de Likert 0 = Nunca, 1 = Alguna

vez, 2 = Frecuentemente, 3 = Muy frecuentemente. Con una escala valorativa de que se situara en: Bajo (0-28), Medio (29-56) y Alto (57-84).

### **3.7.3 Validación**

#### **Validación del Maslach Burnout Inventory - Human Services Survey (MBI-HSS)**

El cuestionario fue elaborado por Christina Maslach y Susan Jackson (52), desde su publicación el Maslach Burnout Inventory (MBI) ha sido uno de los que más se usa, contando con gran aceptación internacional. En este caso fue validado en Perú por Oyola en 2021 (53) mediante la aplicación de la técnica de juicios de expertos. Resultado en ello que el mismo es aceptable con un 94%.

#### **Validación del Cuestionario del desempeño laboral**

Machacuay y Vera (54) en la investigación que ejecutó en 2020 se afirmó que el instrumento del desempeño laboral obtuvo un 90%, la cual tiene los requisitos de validez factorial y consistencia interna como para ser empleado dicha variable

### **3.7.4 Confiabilidad**

#### **Confiabilidad del Maslach Burnout Inventory - Human Services Survey (MBI-HSS)**

En este caso se logró realizar la confiabilidad del instrumento en el Perú mediante el estudio de Oyola (53) alcanzando un valor de confiabilidad de 0,908, lo que implica que el mismo es muy confiable para utilizarlo en los profesionales de salud peruano.

### **Confiabilidad del Cuestionario del desempeño laboral**

Machacuay y Vera (54). en su estudio aplico el coeficiente alfa de Cronbach, obteniendo como resultado 0.865 lo que indica que es muy confiable.

### **3.8 Plan de procesamiento y análisis de datos**

#### **Autorización y coordinación previa para la recolección de datos**

Se va a cumplir con cada trámite para conseguir la autorización correspondiente con las respectivas autoridades del centro hospitalario de Lima, coordinando con los profesionales de enfermería para agendar la fecha en que se realizara cada encuesta.

Ambos instrumentos serán presenciales en una reunión técnica mensual o encuesta virtual a través de un formulario Google.

#### **Aplicación del instrumento de recolección de datos**

Se realizará en el mes de febrero a abril, se tomará y efectivizara el día que tengan menos carga laboral; se procederá a aplicar a los profesionales su encuesta, explicando la finalidad de la investigación donde van a firmar un consentimiento informado para que puedan colaborar en el mismo, donde van a demorar alrededor de veinticinco minutos y cuando culminen la investigación de campo, van a proceder con la revisión de cada cuestionario verificando el contenido para hacer la codificación.

### **Plan de análisis**

Se procederá a plasmar en una hoja de Excel cada dato que fue recolectado para manejar dicha información en el software SPSS para hacer el análisis estadístico. Donde se podrá ver la relación que guardan las variables que se están estudiando y así hacer las gráficas correspondientes. Se hará uso de la prueba de Kolmogorov - Smirnov, para poder obtener la confiabilidad de la información.

### **3.9 Aspectos éticos**

**Autonomía:** Se obtendrá el consentimiento informado de forma escrita o verbal de los usuarios del estudio.

**No maleficencia:** hace referencia a que no va a ocasionarse ningún tipo de daño moral, emocional o físico, respetando cada indicación que se facilite cuidando la imagen del centro hospitalario. Se procederá a obtener el consentimiento informado se obtendrá con los permisos otorgados por la institución de salud y cada dato que se obtenga será confidencial.

**Justicia:** hace referencia al respeto que se le tendrá a cada profesional, dando un trato equitativo sin discriminación o rechazo.

**Beneficencia:** hace mención de que el estudio va a favorecer al personal de enfermería que ejerce sus funciones en el centro hospitalario.

## 4. ASPECTOS ADMINISTRATIVOS

### 4.1 Cronograma de actividades

N°	Actividad es Año	Setiembre 2023				Octubre 2023				Noviembre 2023				Diciembre 2023				Enero 2024			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1.	Redacción de proyecto de investigación																				
2.	Presentación y adopción del proyecto de investigación																				
3.	Elaboración y adaptación de los instrumentos de investigación																				
4.	Recolección, tratamiento y análisis de la investigación																				
5.	Presentación del informe																				
6.	Sustentación del proyecto de investigación																				

## 4.2 Presupuesto

DESCRIPCIÓN	CANTIDAD	PRECIO UNITARIO	PRECIO TOTAL
<b>A. Materiales</b>			100
-Manuscritos: copias, Internet.			200
- Papelería bond A4			80
- Utensilios de escritorio	3 millares	20.00	50
<b>B. Servicios</b>			
- Computadora	500 horas	1.00	500
- Impresión	100	0.50	50
- Fotocopia	1000	0.05	100
- Anillado	02 ejemplares	10.0	60
- Empastado			120
<b>c. Viáticos</b>			800
- Pasajes			
		<b>TOTAL</b>	2060

## 5. REFERENCIAS

1. Vinueza A, Aldaz N, Mera C, Pino D, Tapia E. Síndrome de Burnout en médicos/as y enfermeros/as ecuatorianos durante la pandemia de COVID-19. Rev. Health Sciences [Internet] 2020; 2: 214 -216. Disponible en: <https://preprints.scielo.org/index.php/scielo/preprint/view/708>
2. La organización mundial de la salud. La OMS reconoce como enfermedad el burnout o “síndrome de estar quemado” [Internet]. 2019. [acceso el 25 de noviembre de 2022]. Disponible en: <http://www.medicosypacientes.com/articulo/la-oms-reconoce-como-enfermedad-el-burnout-o-sindrome-de-estar-quemado>
3. Aldazabal Y. Estrés durante la pandemia en enfermeros que laboran primera línea en un hospital COVID-19 en Lima. Ágora Rev. Cient. [Internet] 2020; 07(02):107-13. Disponible en: <https://www.revistaagora.com/index.php/cieUMA/article/view/125>
4. Lozano A. El síndrome de burnout en los profesionales de salud en la pandemia por la COVID-19. Neuro – Psiquiatría. [Internet] 2021; 84(1): 479-506. Disponible en: <https://www.redalyc.org/journal/3720/372066680001/>
5. Mejía C, Chacón J, Enamorado O, Garnica L, Chacón S, García Y. Factores asociados al estrés laboral en trabajadores de seis países de Latinoamérica. Rev. Asoc. Esp. Espec. Med. Trab. [Internet] 2019. 28(3)204-2011. Disponible en: <https://pesquisa.bvsalud.org/portal/resource/pt/ibc-186829>
6. Lauracio C, Lauracio T. Síndrome de Burnout y desempeño laboral en el personal de salud. Rev. Innova Educ. [Internet] 2020; 2 (4). 543-554. Disponible en: <https://doi.org/10.35622/j.rie.2020.04.003>

7. Rendón M, Peralta S, Hernández Eva, Hernández R, Vargas M y Favela M. Síndrome de burnout en el personal de enfermería de unidades de cuidado crítico y de hospitalización. *Enferm. glob.* [Internet]. 2020; 19(59): 479-506. Disponible en: <https://dx.doi.org/10.6018/eglobal.398221>
8. Durán R, Gamez Y, Toirac K, Toirac J, Toirac D. Síndrome de burnout en enfermería intensiva y su influencia en la seguridad del paciente. *MEDISAN* [Internet]. 2021; 25(2): 278-291. Disponible en: <http://scielo.sld.cu/pdf/san/v25n2/1029-3019-san-25-02-278.pdf>
9. Solís R, Tantalean M, Burgos R, Chambi J. Agotamiento profesional: prevalencia y factores asociados en médicos y enfermeras en siete regiones del Perú. *An. Fac. med.* [Internet]. 2019; 78(3): 270-276. Disponible en: <http://dx.doi.org/10.15381/anales.v78i3.13757>
10. Paredes T. Influencia del estrés en el desempeño laboral en el equipo multidisciplinario del centro de salud. [Tesis de pregrado]. Perú: Universidad Alas Peruanas. 2019. Disponible en: [https://repositorio.uap.edu.pe/jspui/bitstream/20.500.12990/585/1/Tesis\\_Estres\\_Desempe%C3%B1o%20laboral.pdf](https://repositorio.uap.edu.pe/jspui/bitstream/20.500.12990/585/1/Tesis_Estres_Desempe%C3%B1o%20laboral.pdf)
11. Torres F, Irigoyen V, Moreno A, Ruilova E, Casares J, Mendoza M. Síndrome burnout en profesionales de la salud del Ecuador y factores asociados en tiempos de pandemia. *Rev. Virtual Soc. Parag. Medic. Int.* [Internet]. 2021; 14(31): 126-136. Disponible en: <https://doi.org/10.18004/rvspmi/2312-3893/2021.08.01.126>
12. Márquez I. Desempeño laboral y su relación con el síndrome de burnout en los profesionales de salud en la terapia intensiva neonatal en el Hospital general del Norte de Guayaquil los Ceibos. [Tesis de pregrado] Guayaquil: Universidad Católica de Santiago de Guayaquil. 2020 disponible en: <http://repositorio.ucsg.edu.ec/handle/3317/15060>

13. Bahaa A, Ghadir A, Alla A. The prevalence of burnout syndrome among resident physicians in Syria. *Revista de medicina ocupacional y toxicologica* [ internet]. 2019; 31(2019): 2-8. Disponible en: <https://doi.org/10.1186/s12995-019-0250-0>
14. Baltazar A. Síndrome burnout y desempeño laboral en tiempos de pandemia de los tecnólogos médicos del hospital San Juan de Lurigancho, 2021. [Tesis para obtener el título profesional de licenciado tecnólogo médico en la especialidad de radiología]. Lima: Universidad Nacional Federico Villarreal; 2023. Disponible en: [http://190.12.84.13/bitstream/handle/20.500.13084/7552/UNFV\\_BALTAZAR\\_ANGUIS\\_EDWIN\\_C%c3%89SAR\\_LICENCIADO\\_2023.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://190.12.84.13/bitstream/handle/20.500.13084/7552/UNFV_BALTAZAR_ANGUIS_EDWIN_C%c3%89SAR_LICENCIADO_2023.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
15. Lizarraga K. Síndrome de burnout y desempeño laboral en el personal asistencial que labora en la microred "La Libertad" Huancayo - 2018. [Tesis para optar el título profesional de Licenciado en Psicología]. La Libertad: Universidad de Huánuco; 2021. Disponible en: <https://www.postgraduone.edu.pe/pdf/CATALOGO%20DE%20TESIS%20PARA%20LA%20WEB.pdf>
16. Lauracio C, Lauracio T. Síndrome de Burnout y desempeño laboral en el personal de salud. *Rev. Innova Educación* [Internet]. 2020; Setiembre; 2(4): 1-12. Disponible en: <https://www.revistainnovaeducacion.com/index.php/rie/article/view/90>
17. Celis D. Síndrome de Burnout y su relación con el desempeño laboral del profesional asistencial. [Tesis para optar el grado académico de maestra en Gestión de los Servicios de la Salud]. Trujillo: Universidad Cesar Vallejo; 2020. Disponible en: [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/34706/Gutierrez\\_VGR.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/34706/Gutierrez_VGR.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
18. Vega C. Síndrome de Burnout y desempeño laboral de los profesionales de enfermería en el servicio de Hospitalización - covid 19. Hospital Nacional Alberto Sabogal Sologuren, Callao 2020. [Tesis desarrollada para optar el Título de Licenciada en Enfermería]. Ica:

Universidad Autónoma de Ica; 2020 Disponible en:

<http://repositorio.autonmadeica.edu.pe/handle/autonmadeica/861>

19. Beltrán C, Pando M, Salazar J. Confiabilidad y validación de la escala Maslach Burnout Inventory (Hss) en trabajadores del occidente de México. Rev. Salud Uninorte [Internet]. 2016; 32(2): 218-227. Disponible en: [http://www.scielo.org.co/scielo.php?pid=S0120-55522016000200005&script=sci\\_abstract&tlng=es](http://www.scielo.org.co/scielo.php?pid=S0120-55522016000200005&script=sci_abstract&tlng=es)
20. Jaime C. Síndrome de Burnout en Internos de Medicina del Hospital Nacional Dos de Mayo. [Tesis para optar el grado de Médico Cirujano]. Lima: Universidad Nacional Mayor de San Marcos; 2017. Disponible en: <https://cybertesis.unmsm.edu.pe/andle/20.500.12672/3532>
21. Martínez A. El Síndrome de Burnout. Evolución conceptual y estado actual de la cuestión. Rev Vivat Academia [Internet]. 2018; 1(112): 42-80. Disponible en: <https://www.redalyc.org/pdf/5257/52552962004.pdf>
22. Carlin M, Garcés de los Fayos E. El síndrome de burnout: Evolución histórica desde el contexto laboral al ámbito deportivo. Rev. Redalyc [Internet]. 2018; 26(1): 169-180. Disponible en: <https://revistas.um.es/analeps/article/view/92171>
23. Valiente J. Factores asociados al Síndrome de Burnout en personal de Enfermería del Hospital San Vicente de Paul. [Tesis para optar el grado académico de maestría en salud pública]. Córdoba: Universidad Nacional de Córdoba; 2018 Disponible en: [https://rdu.unc.edu.ar/bitstream/andle/11086/232/PDF\\_%20BOURNAUT.pdf](https://rdu.unc.edu.ar/bitstream/andle/11086/232/PDF_%20BOURNAUT.pdf)
24. Orós D. Nivel de Síndrome de Burnout en el Personal de Enfermería de la UCIP, del Hospital Nacional Alberto Sabogal Sologuren. [Tesis para optar el título profesional de especialista en enfermería intensiva]. Lima: Universidad Nacional Mayor de San Marcos; 2019. Disponible en: [https://cybertesis.nmsm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12672/5251/Oros\\_Id.pdf?sequence](https://cybertesis.nmsm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12672/5251/Oros_Id.pdf?sequence)

25. Luna N. Factores predisponentes del Síndrome de Burnout en instrumentadoras (es) quirúrgicas, Hospital Atención Integral General Obrero N°1 CNS, primer trimestre gestión 2020. [Tesis para optar el título de especialista en Instrumentación quirúrgica y gestión en central de esterilización]. La Paz: Universidad Mayor de San Andrés; 2020. Disponible en: <https://repositorio.umsa.bo/bitstream/handle/123456789/24863/TE1688.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
26. Díaz G, Machuca S. Dimensiones del síndrome de Burnout y su presencia en el desempeño laboral del personal médico de la red de salud Cajamarca, 2017. [Tesis para optar el título de Maestría en Psicología Clínica con mención en Psicología de la Salud]. Cajamarca, Perú: Universidad Privada Antonio Guillermo Urrel; 2017. Disponible en: [http://repositorio.upagu.edu.pe/bitstream/handle/UPAGU/644/Tesis\\_Diaz](http://repositorio.upagu.edu.pe/bitstream/handle/UPAGU/644/Tesis_Diaz)
27. Do Carmo M, Chaves M, Marchi R, Almeida L, Oliveira I, Pedrao L. Exceso de trabajo y agravios mentales a los trabajadores de la salud. La Habana, Cuba: Revista Cubana de Enfermería [Internet]. 2016 26(1). Disponible en: [http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0864-03192010000100009](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-03192010000100009)
28. Castillo I, Jairo C, Alvis L. Síndrome de Burnout en el personal médico de una institución prestadora de servicios de salud de Cartagena de Indias. Revista de La Universidad Industrial de Santander. Salud [Internet]. 2015; 47(2), 187–192. Disponible en: [http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S012108072015000200010](http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S012108072015000200010)
29. Castro A. Síndrome de Burnout en el personal de salud del Instituto Peruano de Paternidad Responsable (INPPARES), en el contexto de COVID-19. Jesús María- noviembre 2020. [Tesis para optar el título profesional de: Obstetra]. Lima, Perú: Universidad Privada del Norte; 2020. Disponible en: [https://repositorio.upn.edu.pe/bitstream/handle/11537/25085/Castro%20Ca still](https://repositorio.upn.edu.pe/bitstream/handle/11537/25085/Castro%20Ca%20still)
30. Castro A, Rodríguez M, Moreno C, Vicente C, Arroyos M, Fernández M. Prevalencia del

síndrome de Burnout en fisioterapia. Fisioterapia [Internet]. 2016; 28(1), 17–22. Disponible en: [https://doi.org/10.1016/S0211-5638\(06\)74017-2](https://doi.org/10.1016/S0211-5638(06)74017-2)

31. Ortega C, López F. El burnout o síndrome de estar quemado en los profesionales sanitarios: revisión y perspectivas. International Journal of Clinical and Health Psychology [Internet]. 2016; 4(1). Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=33740108>
32. García C. Burnout como patología social en profesionales de enfermería: un análisis desde la teoría del reconocimiento. Revista Brasileira de Medicina do Trabalho [Internet]. 2022; 20(3): 505-512. Disponible en <https://www.rbmt.org.br/details/1714/en-US/burnout-as-a-social-pathology-innursing-professionals--an-analysis-based-on-the-theory-of-recognition>
33. Quintero J, Reyes G, Suárez P, Rodríguez M. Estrés y Burnout, Evolución histórica. EGGLE [Internet]. 2020; 7(16): 92-104. Disponible en <https://www.revistaegle.com/index.php/eglerev/article/view/122>
34. Garita P, Herrera J. El Síndrome de Burnout según la teoría de Maslach como factor estresor en el desempeño laboral del personal administrativo, caso Departamento de Registro de la Universidad Nacional de Costa Rica. Revista Propósitos [Internet]. 2020; 2(4): 18-89. Disponible en: [http://www.scielo.org.pe/scielophp?pid=S2307799920195456412100004&script=sci\\_abstrac&tlng=en](http://www.scielo.org.pe/scielophp?pid=S2307799920195456412100004&script=sci_abstrac&tlng=en)
35. Bonfill E, Lleixa M, Sáez F, Romaguera S. Estrés en los cuidados: una mirada desde el modelo de Roy. Index Enferm [Internet]. 2010; 19(4): 279-282. Disponible en: [http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S113212962010000300010&lng=es](http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S113212962010000300010&lng=es)
36. Quirarte M, Almanza J. Síndrome de Burnout en el personal de residentes de Ginecología y Obstetricia en el Hospital Militar de Especialidades de la Mujer y Neonatología. 2017. Rev. Sanid Milit [Internet]. 2017; 63(6):275-281. Disponible en: [https://www.medigraphic.com/cgi\\_bin/new/resumen.cgi?IDARTICULO=50715](https://www.medigraphic.com/cgi_bin/new/resumen.cgi?IDARTICULO=50715)

37. Salazar L, Ospina Y. Satisfacción laboral y desempeño. Rev. Colección Académica de Ciencias Estratégicas-UPB [Internet]. 2019; 6(1): 47-67. Disponible en: <https://repository.upb.edu.co/handle/20.500.11912/9384>
38. Palmar R, Valero J. Competencias y desempeño laboral de los gerentes en los institutos autónomos dependientes de la Alcaldía de municipio Mara del estado Zulia. Rev. Redalyc. 2014; 17(39): p. 159-188. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=67630574009>
39. Gorriti M. La Evaluación del Desempeño en las Administraciones Públicas Españolas. Rev. Redalyc [Internet]. 2007; 23(3): 367-387. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=231317602007>
40. Rodríguez K, Lechuga J. Desempeño laboral de los docentes de la Institución Universitaria ITSA. Revista EAN [Internet]. 2019; (87): 79-101. Disponible en: <https://doi.org/10.21158/01208160.n87.2019.2452>
41. Sumba Y, Moreno P, Villafuerte N. Clima organizacional como factor del desempeño laboral en las MiPymes en Ecuador. Domino de las Ciencias [Internet]. 2022; 8(1): 234-261. Disponible en: <https://www.dominiodelasciencias.com/index.php/es/article/view/2569>
42. Medina G, Andino M, Analuiza J. Desempeño laboral como vector ocupacional. Mkt DESCUBRE Comercialización, Investigación y Negocios [Internet]. 2019; 1(14): 22-30. Disponible en <http://portal.amelica.org/ameli/journal/438/4382760008/movil/>
43. Cieza J, Silva J, Silva M. Gestión y desempeño laboral en trabajadores municipales. Polo del conocimiento [Internet]. 2021; 6(2): 270-287. Disponible en <https://polodelconocimiento.com/ojs/index.php/es/article/view/2253>
44. Carpio P, Herrera A, Carpio C, Vásquez B. El clima organizacional y su incidencia en el desempeño laboral del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Quinsaloma, año 2018. Dilemas contemporáneos: Educación, Política y Valores [Internet].

2019; 3(1): 126-189 Disponible en:

<https://dilemascontemporaneoseduccionpoliticaayvalores.com/index.php/dilemas/article/view/1246>

45. Castro F. La gestión de talento humano y su influencia en el desempeño laboral para el éxito de las empresas. Polo del Conocimiento [Internet]. 2021; 6(8): 318-329. Disponible en: <https://www.polodelconocimiento.com/ojs/index.php/es/article/view/2942>
46. Bohórquez E. La motivación y el desempeño laboral: el capital humano como factor clave en una organización. Revista Universidad y Sociedad [Internet]. 2020; 12 (3): 385-390. Disponible en: <http://scielo.sld.cu/pdf/rus/v12n3/2218-3620-rus-12-03-385.pdf>
47. Panduro A, Cárdenas A, Santos C, Dávila A. Desempeño laboral en entidades públicas peruanas: Impacto salarial, antigüedad y nivel académico. Revista Venezolana de Gerencia: RVG [Internet]. 2021; 26(95): 629-641. Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8890476>
48. Rodríguez A, Pérez A. Métodos científicos de indagación y construcción del conocimiento. Rev. EAN [Internet]. 2017; 82(1): 175-195. Disponible en: <https://doi.org/10.21158/01208160.n82.2017.1647>
49. Hernández R, Fernández C, Baptista P. Metodología de la investigación. Sexta ed. México: McGraw-Hill; 2014.
50. Hernández R, Mendoza C. Metodología de la investigación: las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta. Mcgraw-hill, 2020.
51. Arias J, Gallardo M. Diseño y metodología de la investigación. (2021).
52. Olivares V, Mena L, Jélvez C, Macía f. Validez factorial del Maslach Burnout Inventory Human Services (MBI HSS) en profesionales chilenos. Rev. Redalyc [Internet]. 2014; 13(1): 145-159. Disponible en: <https://www.redalyc.org/pdf/647/64730432013.pdf>
53. Oyola A. Validación del constructor y confiabilidad de la escala de Maslach para el tamizaje de síndrome del trabajador quemado en médicos peruanos. [Tesis para obtener el

grado de maestría]. Lima: Universidad Nacional Mayor de San Marcos; 2021 Disponible en: <https://hdl.handle.net/20.500.12672/16483>

54. Machacuay J, Vera G. Estrés laboral y desempeño laboral del personal de enfermería del servicio de emergencia del hospital La Merced, 2020. [Tesis para obtener el título de segunda especialidad profesional en enfermería en emergencias y desastres]. Callao: Universidad Nacional del Callao; 2020 Disponible en: <http://repositorio.unac.edu.pe/handle/20.500.12952/5562>

## **ANEXOS**

## Anexo 1. Matriz de consistencia

Formulación del problema	Objetivos	Hipótesis	Variables	Diseño metodológico
<p><b>Problema general</b></p> <p>¿Cómo el síndrome de burnout se relaciona con el desempeño laboral en enfermeras de la unidad de emergencia en un hospital de Lima - 2024?</p> <p><b>Problema específico</b></p> <p>¿Cómo la dimensión agotamiento emocional del síndrome de burnout se relaciona con el desempeño laboral en enfermeras de la unidad de emergencia en un hospital de Lima?</p> <p>¿Cómo la dimensión despersonalización del síndrome de burnout se relaciona con el desempeño laboral en enfermeras de la unidad de emergencia en un hospital de Lima?</p> <p>¿Cómo la dimensión realización personal del síndrome de burnout se relaciona con el desempeño laboral en enfermeras de la unidad de emergencia en un hospital de Lima?</p>	<p><b>Objetivo general</b></p> <p>Determinar la relación del síndrome de burnout con el desempeño laboral en enfermeras de la unidad de emergencia en un hospital de Lima.</p> <p><b>Objetivos específicos</b></p> <p>Identificar la relación entre el agotamiento emocional del síndrome de burnout con el desempeño laboral en enfermeras de la unidad de emergencia en un hospital de Lima.</p> <p>Identificar la relación entre la despersonalización del síndrome de burnout con el desempeño laboral en enfermeras de la unidad de emergencia en un hospital de Lima.</p> <p>Identificar la relación entre la realización personal del síndrome de burnout con el desempeño laboral en enfermeras en un hospital de</p>	<p><b>Hipótesis general</b></p> <p>- Existe relación inversa estadísticamente significativa entre el síndrome de burnout con el desempeño laboral en enfermeras de la unidad de emergencia en un hospital.</p> <p><b>Hipótesis específicas</b></p> <p>- Existe relación entre la dimensión agotamiento emocional del síndrome de burnout con el desempeño laboral en enfermeras de la unidad de emergencia en un hospital.</p> <p>- Existe relación entre la dimensión despersonalización del síndrome de burnout con el desempeño laboral en enfermeras de la unidad de emergencia en un hospital.</p> <p>- Existe relación entre la dimensión realización personal del síndrome de burnout con el desempeño laboral en enfermeras de la unidad de emergencia en un hospital.</p>	<p><b>Variable 1:</b> Síndrome de Burnout</p> <p>Dimensiones:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Agotamiento emocional</li> <li>- Despersonalización</li> <li>- Realización personal</li> </ul> <p><b>Variable 2:</b> Desempeño laboral</p> <p>Dimensiones:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Liderazgos</li> <li>- Motivación</li> <li>- Responsabilidad</li> <li>- Desarrollo y formación del trabajador</li> </ul>	<p>Tipo de investigación aplicada</p> <p>Método y diseño de la investigación: método hipotético deductivo.</p> <p>Nivel correlacional de corte transversal.</p> <p>Diseño no experimental</p> <p>Población y muestra: 120 enfermeros bajo un contrato en cualquier modalidad de un hospital de Lima durante el periodo de febrero – abril.</p> <p>Instrumentos</p> <p>Cuestionario de Síndrome de Burnout y de desempeño laboral.</p>

## Anexo 2. Instrumentos

### Instrumentos para medir síndrome de burnout y desempeño laboral en enfermeras del en un hospital de Lima

El objetivo de este trabajo de investigación es determinar como el síndrome de burnout se relaciona con el desempeño laboral en enfermeras en un Hospital de Lima 2023.

#### I. Datos generales:

Marca con x la respuesta correcta

- Edad: .....
- Sexo: F  M
- Estado  
civil:   
Soltera/o   
Casada/o   
Separada/   
o Viuda/o
- Años de servicio: .....
- ¿La remuneración que usted recibe mensualmente satisface sus necesidades?  
SI  NO
- Ud. Labora: en un solo lugar  2 o más lugares

## CUESTIONARIO N°1

### MASLACH BURNOUT INVENTORY (MBI - HSS)

Lea cuidadosamente cada enunciado y marque los casilleros correspondientes a la frecuencia de sus sentimientos acerca del trabajo donde labora. Las opciones que puede marcar son:

0	1	2	3	4	5	6
Nunca/ Ninguna vez	Casi nunca/ Pocas veces al año	Algunas veces/Una vez al mes o menos	Regularmente/ Pocas veces al mes	Bastantes veces/ Una vez por semana	Casi siempre/ Pocas veces a la semana	Siempre/ Todos los días

N°	ITEMS	0	1	2	3	4	5	6
1	Me siento emocionalmente agotado/a por mi trabajo.							
2	Me siento cansado al final de la jornada de trabajo.							
3	Me siento fatigado cuando me levanto por la mañana y tengo que ir a trabajar.							
4	Comprendo fácilmente como se sienten los pacientes.							
5	Creo que trato a algunos pacientes como si fueran objetos interpersonales.							
6	Siento que trabajar todo el día con la gente me cansa.							
7	Siento que trato con mucha eficacia los problemas de mis pacientes.							
8	Siento que mi trabajo me está desgastando.							
9	Siento que estoy influyendo positivamente a través de mi trabajo, en la vida de otras personas.							
10	Siento que me he vuelto más insensible con la gente desde que ejerzo esta profesión.							
11	Me preocupa que este trabajo me esté endureciendo emocionalmente.							
12	Me siento con mucha energía 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 mis pacientes							
16	Siento que trabajar directamente con personas me produce estrés.							
17	Siento que puedo crear con facilidad un clima agradable con mis pacientes.							
18	Me siento estimulado después de trabajar con mis pacientes.							
19	Creo que consigo muchas cosas con mi profesión.							
20	Me siento como si estuviera al límite de mis posibilidades.							
21	Siento que se tratar de forma adecuada los problemas emocionales en el trabajo.							
22	Siento que los pacientes me culpan de algunos de sus problemas.							

## CUESTIONARIO N°2

### DESEMPEÑO LABORAL

Estimada(o) licenciada(o) en enfermería:

El presente formulario tiene como objetivo obtener información sobre el desempeño laboral en enfermería. En tal sentido se le solicita responder con veracidad las siguientes proposiciones. Se agradece de antemano su colaboración, garantizándole que la información que Ud. nos brinda es anónima y en estricta reserva.

#### I. Datos Generales

Fecha	Hora de inicio:		Hora final:	
1. Edad				
2. Sexo	Masculino		Femenino	
3. Tiempo de servicio				
4. Trabaja en otra institución	Si		No	

#### II. Instrucciones

A continuación, se presenta una serie de preguntas los cuales Ud. deberá responder con la verdad y de acuerdo a sus propias experiencias, marcando con un aspa (x) el número que representa la frecuencia con que usted suele tener dichas manifestaciones, para ello al lado derecho de cada enunciado se presentan las posibilidades que deben marcar según su opinión solo puede marcar una alternativa, donde:

0 = Nunca

1 = Alguna vez

2 = Frecuentemente

3 = Muy frecuentemente,

Por ejemplo:

1) Me gusta apoyar a mis compañeros: 0 1  3

N°	ÍTEM	0	1	2	3
1	Se promueve la generación de ideas creativas e innovadoras.				
2	Se siento feliz por los resultados que logra en su trabajo.				
3	Ofrecen retroalimentación de manera precisa y oportuna.				
4	Existe motivación para un buen desempeño en las labores diarias.				
5	La evaluación que se hace al trabajo ayuda a mejorar las tareas.				
6	Cumplir con las tareas diarias en el trabajo permite el desarrollo personal.				
7	Se promueve los altos niveles de desempeño.				
8	Realiza el trabajo en tiempo establecido y sin errores.				
9	Puede trabajar de forma independiente.				
10	Produce y realiza su trabajo en forma metódica y ordenada.				
11	Cumple con el horario y registra puntualidad.				
12	Asume con responsabilidad las consecuencias negativas de sus acciones.				
13	La responsabilidad del puesto está claramente definido.				
14	Informa y consulta oportunamente al jefe sobre cambios que los afecten directamente.				
15	Cumple con los objetivos demostrando iniciativa en la realización de actividades en tiempo indicado.				
16	Se anticipa a las necesidades y problemas futuros.				
17	Reacciona efectivamente y de forma calmada frente a dificultades o situaciones conflictivas.				
18	Responde de forma clara y oportuna dudas del personal de la institución.				
19	Demuestra respeto a sus jefes compañeros de trabajo.				
20	Valora y respeta las ideas de todo el equipo de trabajo.				
21	El trabajo que realiza permite desarrollar al máximo sus capacidades.				
22	Se muestra atento al cambio, implementando nuevas metodologías de trabajo.				
23	Se recibe preparación necesaria para realizar el cambio.				
24	Los jefes promueven las capacitaciones.				
25	Su trabajo permite desarrollarse profesionalmente y lograr sus metas.				
26	La institución promueve el desarrollo personal.				
27	Aplica la experiencia, capacidades y conocimientos adquiridos demostrados en resultados.				
28	Se recibe preparación para realizar el trabajo.				

### **Anexo 3. Consentimiento informado**

Instituciones : Universidad Privada Norbert Wiener

Investigador : Maritza, Tasayco Ramírez

Título : Síndrome de Burnout y Desempeño Laboral de las Enfermeras de la unidad de Emergencia de un Hospital de Lima - 2024

---

**Propósito del Estudio:** Estamos invitando a usted a participar en un estudio llamado: SÍNDROME DE BURNOUT Y DESEMPEÑO LABORAL DE LAS ENFERMERAS DE LA UNIDAD DE EMERGENCIA DE UN HOSPITAL DE LIMA - 2024. Este es un estudio

desarrollado por la investigadora: MARITZA, TASAYCO RAMIREZ, de la Universidad Privada Norbert Wiener. El propósito de este estudio es: Establecer la relación que existe entre síndrome de burnout y desempeño laboral de las enfermeras de la unidad de emergencia de un hospital de Lima 2023. Su ejecución ayudará/permitirá que otras personas puedan seguir investigando y realizando más estudios.

#### **Procedimientos:**

Si Usted decide participar en este estudio se le realizará lo siguiente:

- Leer detenidamente todo el documento y participar voluntariamente
- Responder todas las preguntas formuladas en la encuesta
- Firmar el consentimiento informado

La entrevista/encuesta puede demorar unos 20 a 30 minutos y los resultados de la/la encuesta se le entregaran a Usted en forma individual o almacenaran respetando la confidencialidad y el anonimato.

**Riesgos:** Ninguno, solo se le pedirá responder el cuestionario. Su participación en el estudio es completamente voluntaria y puede retirarse en cualquier momento.

**Beneficios:** Usted se beneficiará con 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.

**Costos e incentivos**

Usted no deberá pagar nada por la participación. Igualmente, no recibirá ningún incentivo económico ni medicamentos a cambio de su participación.

**Confidencialidad:**

Nosotros guardaremos la información con códigos y no con nombres. Si los resultados de este estudio son publicados, no se mostrará ninguna información que permita la identificación de Usted. Sus archivos no serán mostrados a ninguna persona ajena al estudio.

**Derechos del participante:**

Si usted se siente incómodo durante el llenado del cuestionario, podrá retirarse de éste en cualquier momento, o no participar en una parte del estudio sin perjuicio alguno. Si tiene alguna inquietud y/o molestia, no dude en preguntar al personal del estudio. Puede comunicarse con el .....y/o al Comité que validó el presente estudio, Dra. Yenny M. Bellido Fuentes, presidenta del Comité de Ética de la Universidad Norbert Wiener, para la investigación de la Universidad Norbert Wiener, telf. 7065555 anexo 3285. [comité.etica@uwiener.edu.pe](mailto:comité.etica@uwiener.edu.pe)

**CONSENTIMIENTO**

Acepto voluntariamente participar en este estudio, comprendo que cosas pueden pasar si participo en el proyecto, también entiendo que puedo decidir no participar, aunque yo haya aceptado y que puedo retirarme del estudio en cualquier momento. Recibiré una copia firmada de este consentimiento

## Reporte de similitud TURNITIN

### ● 17% de similitud general

Principales fuentes encontradas en las siguientes bases de datos:

- 10% Base de datos de Internet
- Base de datos de Crossref
- 17% Base de datos de trabajos entregados
- 3% 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	<b>uwiener on 2023-02-26</b> Submitted works	2%
2	<b>Submitted on 1685564139491</b> Submitted works	1%
3	<b>uwiener on 2023-10-12</b> Submitted works	1%
4	<b>uwiener on 2023-04-28</b> Submitted works	<1%
5	<b>Submitted on 1692322912060</b> Submitted works	<1%
6	<b>uwiener on 2023-11-16</b> Submitted works	<1%
7	<b>uwiener on 2023-03-05</b> Submitted works	<1%
8	<b>uwiener on 2023-11-06</b> Submitted works	<1%