



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 del personal de enfermería en la  
unidad de cuidados intensivos en una clínica de Lima, 2024

**Para optar el Título Profesional de  
Especialista en Enfermería en Cuidados Intensivos**

**Presentado por:**

**Autor:** Fuentes Marrero, Cesar Enrique

**Código ORCID:** <https://orcid.org/0000-0003-2697-4340>

**Asesora:** Dra. Cárdenas de Fernández, María Hilda

**Código ORCID:** <https://orcid.org/0000-0002-7160-7585>

**Lima – Perú**

**2024**



## **Dedicatoria**

Dedico el logro de este Proyecto Especial de Grado  
primeramente, a dios el cual me ha ayudado en  
todos los buenos y malos momentos de mi vida,  
brindándome su amor, confianza, sabiduría, y el  
entendimiento necesario para alcanzar esta meta.

A mis hijos que son la motivación de mi vida.

A mi tía Marisol, que me apoyo y animo en la  
construcción de mi vida personal y profesional.

## **Agradecimiento**

Gracias, ¡Qué palabra tan sencilla!, pero en ella  
va todo mi ser.

A la Universidad Privada NORBERT WIENER  
por permitirme ser parte ella, abriéndome las  
puertas de su seno científico para poder ampliar  
mi carrera profesional.

A mi familia que siempre me ha apoyo y guio  
con mucho amor, Gracias de Corazón.

A mis amigos y colegas, que de una u otra  
forma han compartido momentos buenos,  
y difíciles en mi vida.

## Índice

|   |     |
|---|-----|
| Dedicatoria .....                             | ii  |
| Agradecimiento .....                          | iii |
| Índice.....                                   | iv  |
| Resumen.....                                  | v   |
| Abstract .....                                | vi  |
| 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. Problemas específicos .....            | 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 .....  | 4   |
| 1.4.1 Teórica .....                           | 4   |
| 1.4.2 Metodológica .....                      | 5   |
| 1.4.3 Práctica.....                           | 5   |
| 1.5. Delimitaciones de la investigación ..... | 5   |
| 1.5.1 Temporal.....                           | 5   |
| 1.5.2 Espacial.....                           | 6   |
| 1.5.3 Población o unidad de análisis .....    | 6   |
| 2. MARCO TEÓRICO.....                         | 6   |
| 2.1. Antecedentes .....                       | 6   |
| 2.2. Bases teóricas .....                     | 8   |
| 2.2.1. Síndrome de Burnout .....              | 8   |
| 2.2.2. Desempeño laboral.....                 | 12  |
| 2.3. Formulación de hipótesis .....           | 16  |
| 2.3.1 Hipótesis general.....                  | 16  |
| 2.3.2 Hipótesis específicas .....             | 16  |
| 3. METODOLOGÍA .....                          | 17  |
| 3.1. Método de la investigación .....         | 17  |

|   |                                      |
|---|--------------------------------------|
| 3.2. Enfoque de la investigación .....                    | 17                                   |
| 3.3. Tipo de investigación.....                           | 17                                   |
| 3.4. Diseño de la investigación .....                     | 17                                   |
| 3.5. Población, muestra y muestreo .....                  | 17                                   |
| 3.5.1. Población.....                                     | 17                                   |
| 3.5.2. Muestra.....                                       | 18                                   |
| 3.5.3. Muestreo.....                                      | 18                                   |
| 3.6. Variables y operacionalización .....                 | 19                                   |
| 3.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos..... | 20                                   |
| 3.7.1 Técnica.....  | 20                                   |
| 3.7.2 Descripción de instrumentos .....                   | 20                                   |
| 3.7.3 Validación .....                                    | 20                                   |
| 3.7.4 Confiabilidad.....                                  | 21                                   |
| 3.8. Plan de procesamiento y análisis de datos .....      | 21                                   |
| 3.9. Aspectos éticos.....                                 | 22                                   |
| 4. ASPECTOS ADMINISTRATIVOS .....                         | 23                                   |
| 4.1. Cronograma de actividades .....                      | 23                                   |
| 4.2. Presupuesto .....                                    | 24                                   |
| 5. REFERENCIAS.....                                       | 25                                   |
| ANEXOS .....  | 36                                   |
| Anexo 1: Matriz de consistencia .....                     | 36                                   |
| Anexo 2: Instrumentos .....                               | 37                                   |
| Anexo 3: Formato de consentimiento informado .....        | 41                                   |
| Anexo 4: Informe del asesor de Turnitin .....             | <b>¡Error! Marcador no definido.</b> |

## Resumen

El estudio presenta como objetivo “Determinar como el Síndrome de Burnout se relaciona con el desempeño laboral del personal de enfermería en la unidad de Cuidados Intensivos de una clínica en Lima, 2024”, realizando el estudio bajo un método hipotético deductivo, diseño no experimental, enfoque cuantitativo y correlacional; la muestra quedará conformada por 102 profesionales de enfermería las cuales fueron seleccionadas mediante un muestreo probabilístico aleatorio simple, como técnica se utilizará la encuesta y como instrumentos se tiene contemplado aplicar el Test de Maslach Burnout Inventory (MBI) de Maslach y Jackson, adaptado por Aranda et al. (33) en el 2016 para enfermeras el cual cuenta con una validez de constructo por medio de la prueba KMO que dio como resultado 0.894 y fiabilidad por Alfa de Cronbach de 0,658 y el cuestionario de evaluación de competencias (CEC) para medir desempeño laboral de las enfermeras de Soares et al. (49), validado también por medio de la prueba KMO con el resultado de 0,918 y Alfa de Cronbach de 0,923, indicando que ambos instrumentos pueden ser utilizados y aplicados en la muestra seleccionada.

**Palabras claves:** Burnout, agotamiento, desempeño laboral, enfermería.

## **Abstract**

The objective of the study is to "Determine how Burnout Syndrome is related to the work performance of nursing staff in the Intensive Care unit of a clinic in Lima, 2024", carrying out the study under a hypothetical deductive method, non-experimental design, quantitative and correlational approach; The sample will be made up of 102 nursing professionals who were selected by means of a simple random probabilistic sampling, the survey will be used as a technique and the Maslach Burnout Inventory (MBI) Test by Maslach and Jackson, adapted by Aranda, will be applied as instruments. et al. (33) in 2016 for nurses, which has a construct validity through the KMO test that resulted in 0.894 and reliability by Cronbach's Alpha of 0.658 and the competency assessment questionnaire (CEC) to measure job performance of the nurses from Soares et al. (49), also validated by means of the KMO test with the result of 0.918 and Cronbach's Alpha of 0.923, indicating that both instruments can be used and applied to the selected sample.

**Keywords:** Burnout, exhaustion, job performance, nursing.

# 1. EL PROBLEMA

## 1.1. Planteamiento del problema

Actualmente como parte del colectivo profesional inmerso en el proceso de globalización, competitividad y crisis sanitaria por causa de la pandemia, el estado de equilibrio de salud física y mental de las personas está viéndose afectado por que se está expuesto a un conjunto de factores psicosociales, siendo las tensiones que se producen en el centro laboral uno de los problemas que más impacta negativamente en los trabajadores, sobre todo en los enfermeros del área de cuidados intensivos (1).

En este sentido es oportuno precisar que en todo profesional de salud, prima la misión de realizar bien el trabajo ya que el mismo es fundamental para el bienestar propio, de los pacientes y de las familias; pero muchas veces esta situación presenta un lado sombrío y fatigoso (2); ello como consecuencia de la forma como se organizan las actividades, el nivel de control, la presión que existe, intensidad y ritmo como se desarrollan las labores, el estado de los pacientes que se atienden, entre otros; los mismos que ocasionan efectos nocivos en el trabajador que lo lleva a presentar agotamiento o fatiga laboral que también termina impactando su desempeño en el trabajo (3).

La Organización Mundial de la Salud (OMS) ha procedido al reconocimiento oficial del burnout o “síndrome de estar quemado” o de desgaste profesional como enfermedad tras la ratificación de la revisión número 11 de la Clasificación Estadística Internacional de Enfermedades y Problemas de Salud Conexos (CIE-11)

A nivel mundial, el llamado síndrome de agotamiento se ha convertido en uno de los problemas más frecuentes y desde el 2012 la World Health Organization (OMS) ha identificado. el estrés como la causa recurrente que ocasiona discapacidad laboral (4), de

acuerdo con este organismo en México el 75% de la población económicamente activa padecen estrés laboral o síndrome de burnout, lo que le otorga el lugar más alto en el mundo de las estadísticas, por delante de países como China y Estados Unidos, donde se alcanza niveles del 73% y el 59% respectivamente (5).

El personal de enfermería en el Perú no es ajeno a esta situación, en el 2019 un estudio realizado en un hospital público de Chiclayo reportó que el 91% de enfermeros experimento desgaste laboral (6); así también en un hospital regional de Arequipa en el 2021, 63% de profesionales de enfermería presentó síndrome de Burnout, el cual se relacionaba de manera negativa con su desempeño laboral (7); del mismo modo en el hospital militar en Lima durante el 2022, el 59% de enfermeros también reportaron presencia del referido síndrome (8).

Considerando esta situación el Ministerio de Salud (MINSa) elaboró la guía técnica sobre atención focalizada para profesionales que trabajan con una alta carga de salud mental, señalando al respecto que tanto el estrés y los cambios en la salud mental pueden provocar accidentes laborales, lesiones, ansiedad laboral, exceso de trabajo, aislamiento y condiciones inadecuadas de atención al paciente. Además, puede provocar reacciones de carácter emocional, comportamental, cognitivo y físico que afectan directamente al trabajo de profesionales (9).

Por otro lado, al referirnos al desempeño laboral de enfermería en la unidad de cuidados intensivos, es preciso señalar que, en este servicio, el paciente al encontrarse en su estado de salud más vulnerable va requerir del personal de enfermería que el cuidado sea integral y especializado evitando con ello todo tipo de posibles complicaciones (10), tornándose esta área con una demanda rutinaria, donde están presentes eventos y condiciones estresantes, que al ser enfrentadas por el personal de enfermería de este servicio trae como consecuencia un

deterioro inminente de su salud en todos los dominios biopsicosociales los cuales afectan el desempeño laboral, tornándose muchas veces como deficiente (11).

Bajo este panorama, las situaciones de estrés presente en los profesionales de enfermería de esta área por diversos factores impactará en el tiempo y atención al paciente, en el desarrollo adecuado de sus actividades, en su interacción con sus pares, superiores y el cuerpo médico, derivando también en posibles errores en su práctica laboral, como son el obviar y no cumplir con los procedimientos establecidos o prescripciones indicadas por los médicos; es decir su desempeño laboral no será el más óptimo, lo cual puede influir en el pronóstico del paciente derivado a esta unidad hospitalaria. (12).

Considerando lo señalado, el estudio pretende determinar la relación entre el Síndrome de Burnout y el desempeño laboral del personal de enfermería asignado al área de cuidados intensivos de una clínica en Lima, ya que actualmente se han observado situaciones donde el personal estaría sometido a diversos factores estresantes los mismos que afectan su biorritmo y podrían estar dificultando un óptimo desempeño.

## **1.2. Formulación del problema**

### **1.2.1. Problema general**

¿Cómo el Síndrome de Burnout se relaciona con el desempeño laboral del personal de enfermería en la unidad de cuidados intensivos de una clínica en Lima, 2024?

### **1.2.2. Problemas específicos**

¿Cómo el agotamiento emocional se relaciona con el desempeño laboral del personal de enfermería en la unidad de cuidados intensivos de una clínica en Lima, 2024?

¿Cómo la despersonalización se relaciona con el desempeño laboral del personal de enfermería en la unidad de cuidados intensivos de una clínica en Lima, 2024?

¿Cómo la realización personal en el trabajo se relaciona con el desempeño laboral del personal de enfermería en la unidad de cuidados intensivos de una clínica en Lima, 2024?

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

#### **1.3.1 Objetivo general**

Determinar como el Síndrome de Burnout se relaciona con el desempeño laboral del personal de enfermería en la unidad de Cuidados Intensivos de una clínica en Lima, 2024.

#### **1.3.2 Objetivos específicos**

Identificar como el agotamiento emocional se relaciona con el desempeño laboral del personal de enfermería en la unidad de Cuidados Intensivos de una clínica en Lima, 2024.

Identificar como la despersonalización se relaciona con el desempeño laboral del personal de enfermería en la unidad de Cuidados Intensivos de una clínica en Lima, 2024.

Identificar como la realización personal se relaciona con el desempeño laboral del personal de enfermería en la unidad de Cuidados Intensivos de una clínica en Lima, 2024.

### **1.4. Justificación de la investigación**

#### **1.4.1 Teórica**

La relevancia teórica estará fundamentada en la necesidad de reforzar el conocimiento sobre los constructos planteados, los mismos que están sustentados en la teorías Socio cognitiva del yo, teoría organizacional y la teoría del intercambio social las cuales explican el síndrome de Burnout y la Teoría de Patricia Benner para explicar el desempeño laboral en enfermería desde el postulado de novato a experto, así como en otros estudios que servirán como antecedentes al tema propuesto y que ayudarán a comparar los resultados que se obtengan, con la finalidad de seguir reforzando llenando los vacíos de conocimiento.

### **1.4.2 Metodológica**

Para la pesquisa la metodología contemplada es tomar la orientación cuantitativo, bajo un método hipotético deductivo, para esta finalidad será de tipo aplicado y diseño no experimental; asimismo los instrumentos a utilizar corresponden a dos escalas debidamente validadas como son el Test de Maslach Burnout Inventory (MBI) de Maslach y Jackson, adaptado por Aranda et al. (33) en el 2016 para enfermeras y el cuestionario de evaluación de competencias (CEC) para medir desempeño laboral de las enfermeras de Soares et al. (49), ambos instrumentos cuentan con su respectiva validez y confiabilidad, y podrían ser utilizados en otras investigaciones.

### **1.4.3 Práctica**

El estudio pretende brindar un aporte para toda la comunidad de enfermeras que laboran en áreas críticas, sobre como el síndrome de burnout se relaciona con su desempeño laboral y en que intensidad, para con ello poder adoptar estrategias que les permitan afrontar o adaptarse a situaciones estresantes evitando de esta manera que disminuya o se vea alterado el desarrollo de sus actividades laborales; asimismo el estudio pretende promover en la sociedad la importancia de preservar la salud mental y fomentar el equilibrio emocional del personal sanitario, puesto que permitirá que estos sigan teniendo el desempeño laboral que se requiere sobre todo en áreas críticas como la unidad de cuidados intensivos, donde el enfermero cumple un rol relevante en el cuidado y atención del paciente.

## **1.5. Delimitaciones de la investigación**

### **1.5.1 Temporal**

El estudio se desarrollará desde el mes de Diciembre 2023 hasta el mes de Mayo del 2024.

### **1.5.2 Espacial**

El estudio se llevará a cabo en la unidad de cuidados intensivos en una clínica privada con sede en el distrito de San Isidro, en la ciudad de Lima, Perú.

### **1.5.3 Población o unidad de análisis**

Se tomará como unidad de análisis al personal de enfermería que labora en la unidad de cuidados intensivos de una clínica de Lima.

## **2. MARCO TEÓRICO**

### **2.1. Antecedentes**

#### **Nacionales**

Condezo (13), en Lima, su investigación del 2021, tuvo como finalidad “Determinar la relación entre el síndrome de burnout y el desempeño laboral en enfermeras de UCI neonatal y pediátrica de un hospital público”; considerando como método el hipotético deductivo, diseño no experimental y correlacional; fueron 80 enfermeras quienes conformaron la muestra y a quienes por medio de la encuesta, se les aplicó los instrumentos Test de Maslach, y el cuestionario para valorar el desempeño laboral; encontrando como resultado p valor de 0,015 menor de 0,05 y Rho Spearman de 0,271; concluyendo que el desempeño laboral cuando está sujeto a mayor presión y exigencias laborales aumenta las probabilidades de que el personal manifieste Síndrome de Burnout.

Lauracio y Lauracio (14), realizó un estudio en el año 2020, en la ciudad de Puno, donde el propósito fue “Establecer si hay relación entre el síndrome de Burnout y el desempeño laboral en el personal de salud del Centro de Salud Vallecito”, el enfoque fue cuantitativo, no experimental y correlacional; la muestra estuvo conformada por 21 profesionales de salud entre médicos, odontólogos, enfermeras, psicólogos; la encuesta fue la técnica utilizada para aplicar el Test de Maslach y el cuestionario de autoevaluación de desempeño laboral; obteniendo como

resultado que no existía relación significativa entre las variables puesto que el p valor fue de  $0,786 > 0,05$ ; concluyendo en este sentido que el Síndrome de Burnout no evidencia ninguna relación con el desempeño laboral del grupo estudiado, ello probablemente a que la muestra no es homogénea.

Loyola (15), desarrolló un estudio en Huánuco durante el 2019, con el propósito de “Determinar la relación entre la presencia del síndrome de Burnout y el desempeño laboral del profesional de enfermería de los servicios críticos: emergencia, UCI y centro quirúrgico”; considerando para dicho fin una metodología con orientación cuantitativa, no experimental y correlacional; tomando como muestra censal a 30 profesionales de enfermería; los instrumentos fueron aplicados por medio de encuestas y utilizó el Test de Maslach y la escala de evaluación del desempeño de 7 dimensiones; entre los resultado encontró mediante el coeficiente de Pearson una relación significativa entre las variables  $p=0,000$  y  $r= -0,710$ , concluyendo según el hallazgo que cuando el síndrome de Burnout disminuye se evidencia incremento del desempeño laboral en los profesionales que fueron parte del estudio.

### **Internacionales**

Dyrbye et al. (16), su artículo realizado en una UCI en EE. UU., en el 2019, tuvo como finalidad “Evaluar la relación entre el desgaste profesional de los enfermeros y el desempeño laboral”, consideraron una metodología de alcance correlacional y cuantitativa; la población fue de 3098 enfermeras y para la muestra participaron 812 enfermeras; mediante una encuesta transversal vía on line, suministraron el Cuestionario de Salud y Desempeño Laboral (HPQ) de la Organización Mundial de la Salud y para el agotamiento el Test de Maslach; el resultado que encontraron indicó mediante la prueba de Chi cuadrado que existe asociación entre el desempeño laboral y el agotamiento profesional dado que el  $p =0,002 < 0,05$ ; concluyendo que en las enfermeras de la muestra quienes presentaban síntomas de agotamiento tenían mayor

probabilidad de presentar un desempeño laboral reducido, impactando ello en la atención a los pacientes.

Deng et al. (17) en China durante el 2019, el objetivo de su artículo fue “Evaluar la influencia entre el estrés laboral y el desempeño laboral en trabajadores de salud de hospitales públicos”; el estudio fue tomando una dirección cuantitativa, correlacional y transversal; formaron parte de la muestra 1594 trabajadores de salud entre médicos, enfermeras, odontólogos, terapeutas; la técnica fue la encuesta y aplicaron los instrumentos: cuestionario de estrés auto informado (C-HSS) y el cuestionario para medir el desempeño laboral, como resultado hallaron que el estrés por impedimento se correlacionó inversamente de manera significativa con el desempeño laboral ( $r = -0,13$ ) y el estrés del desafío se correlacionó significativamente de forma positiva con el desempeño laboral ( $r = 0,06$ ), concluyendo que el desempeño laboral de los trabajadores de salud podría verse mejorado si se limita o disminuye el estrés por obstáculos.

Márquez I (2020) en Ecuador, realizó una investigación cuyo título fue “Desempeño laboral y su relación con el síndrome Burnout en los profesionales de la salud en la terapia intensiva neonatal en el Hospital General del Norte de Guayaquil Los Ceibos” tuvo un enfoque cuantitativo, la población estuvo compuesta por 68 profesionales de la salud, el instrumento fue el Maslach y un cuestionario para medir el desempeño laboral, los resultados mostraron que 38.2% de los colaboradores se encontraron totalmente de acuerdo en sentirse emocionalmente agotado por el trabajo que realizan, el 11 27.9% indicó estar de acuerdo, mientras que el 14.7% expresaron no estar ni de acuerdo ni en desacuerdo (15)

## **2.2. Bases teóricas**

### **2.2.1. Síndrome de Burnout**

Este padecimiento se define como la reacción que muestra la persona ante la situación de estrés laboral crónico, el cual es evidenciado cuando el sujeto muestra emociones o actitudes negativas hacia las personas con las que interactúa en su medio laboral y también muestra

molestia hacia su propio rol como profesional (19); el término es utilizado por primera vez por el psicólogo norteamericano Herbert Freudenberger quien en 1974 para referirse a los trabajadores que manifestaban tensión o agotamiento como consecuencia de situaciones en su entorno laboral (20).

De acuerdo con Otero (21) el término burnout significa “queme laboral” o “síndrome de estar quemado”, y se asocia a la alteración o desorden de tipo psicológico propia de profesionales que trabajan directamente y brindan atención de manera regular a otras personas, como el caso de los profesionales de enfermería; dicho padecimiento ha sido estudiado casi 40 años, al inicio empezó a analizarse solo en trabajadores que prestaban servicio asistencial, sin embargo ahora se ha extendido a todas las profesiones, y donde se observa que el trabajador va perdiendo la motivación, energía y entusiasmo por las labores que realiza (22), en el año 2000 la Organización Mundial de Salud catalogo al Burnout como un factor de riesgo laboral, ya que afectaba el bienestar y el desempeño del individuo que lo padece y en el 2022 ingreso el síndrome en la Clasificación Internacional de Enfermedades (CIE-11) (23).

#### **2.2.1.1. Factores que originan el Síndrome de Burnout en enfermeras/os**

La profesión de enfermería es uno de los colaboradores del sector salud donde la prevalencia del Síndrome de Burnout es alta, y dentro de los factores que fomentan su aparición se encuentran aquellas que tienen que ver con horarios extensos de trabajo, sobre carga de trabajo o funciones, falta de personal, malas relaciones interpersonales entre colegas, con los jefes y con los pacientes (23).

Así también se tiene los factores relacionados con la gestión en las organizaciones, entre las cuales destaca la poca oportunidad para crecer profesionalmente, ausencia de seguir formando al profesional por medio de charlas, capacitaciones; la mínima ocasión para permitir que el trabajador participe en toma de decisiones, ausencia de incentivos, deterioro de las relaciones personales (24).

Asimismo en los profesionales de enfermería los factores de riesgo también dependerán del área o unidad donde prestan servicio; así por ejemplo las enfermeras dedicadas a atender a pacientes en centro de salud de atención primaria estarán menos expuestas a estresores que ocasionen su desgaste, ya que por lo general tienen horarios manejables, el flujo de atención a sus pacientes es más sosegado, muy diferente a enfermeras que trabajan en áreas críticas o de emergencia, esto ha quedado evidenciado con estudios donde el trabajo de enfermeras en UCI duplica el riesgo de presentar Burnout comparándolo con aquellas que laboran en cuidados paliativos (25).

#### **2.2.1.2. Características del Síndrome de Burnout**

Entre los signos y síntomas del Burnout se encuentra la presencia de pensamientos negativos, necesidad de aislamiento, desánimo, tristeza, cansancio, insomnio, dificultades de concentración, angustia, mucho miedo, sentimientos de culpa, alteraciones del sueño y del apetito (26).

Otros estudios enfatizan en la importancia de reconocer los síntomas de esta enfermedad, por ello resulta necesario hacer una autoevaluación de que aquello que podría causar irritabilidad, intolerancia a los cambios, sentirse fatigado, abrumado, angustiado, desanimado con todo lo que realiza en el trabajo, entre otros; con la finalidad de estar alertas ante las advertencias que el cuerpo envía, no tomando en cuenta que tan mínima pueda ser esta señal; ya que la única opción es reconocerla para darle el tratamiento rápidamente (27).

#### **2.2.1.3. Teorías del Síndrome de Burnout**

Entre las teorías representativas se tienen las relacionadas con la teoría organizacional, la cual sostiene que los trabajadores presentaran o desarrollan Burnout como resultado de las condiciones de estrés laboral y las tensiones que este genera (28); asimismo desde la teoría Sociocognitiva del yo, el síndrome es explicado considerando las creencias que tiene el sujeto

sobre sus propias capacidades, las cuales le permite desempeñar un rol relevante en su quehacer laboral (29).

Esta teoría tiene que ver con la autoeficacia, confianza, que cuando es minimizado podría dar origen a la aparición del padecimiento; por último, se tiene a la teoría del intercambio social, la misma que toma en cuenta la equidad, indicando que el Burnout se genera cuando el sujeto percibe que sus esfuerzos no son valorados, o como parte de sus relaciones interpersonales en el trabajo no es tratado igual que al resto (30).

### **2.2.1.3 Dimensiones del Síndrome de Burnout**

#### **A. Agotamiento emocional**

También llamado cansancio, esta atribuido a la pérdida que se manifiesta de forma progresiva de la energía, el profesional se percibirá cada más desanimado, fatigado, sin ganas de hacer nada; en una palabra se siente desgastado, abrumado, acabado en su trabajo (31); en el caso del profesional enfermero este tenderá a tener sentimientos de cansancio extremo relacionados con un esfuerzo físico y emocional excesivo.(32); el enfermero manifestará que al final de la jornada esta exhausto, el trabajar con pacientes lo pone tenso, indisposición y fatiga al levantarse para ir a laborar, siente que el trabajo no le satisface y le produce frustración, entre otros aspectos que evidencia su agotamiento emocional (33).

#### **B. Despersonalización**

Este aspecto del burnout se manifiesta cuando el profesional “tiende al desarrollo de sentimientos negativos, de actitudes y conductas de cinismo hacia las personas destinatarias del trabajo. Estas personas son vistas por los profesionales de manera deshumanizada debido a un endurecimiento afectivo” (34); cuando los profesionales de enfermería presentan niveles moderados o altos en esta dimensión, por lo general sus pacientes perciben y reciben trato un tanto negativo, siendo esta considerada como una respuesta del enfermero por la situaciones

de estrés que atraviesa que puede traer como consecuencias la aparición de emociones patológicas que pueden ser el cinismo o insensibilidad (35).

### **C. Realización personal**

Esta dimensión del burnout hace referencia “a la tendencia de evaluar el propio trabajo de forma negativa; se tiene la sensación de insuficiencia profesional y una baja autoestima personal” (36); se manifiesta cuando el profesional tiene inclinación a valorarse negativamente en el desarrollo de sus tareas laborales, lo que termina perjudicando y afectando el cuidado de atención que tiene que brindar a sus pacientes (37).

#### **2.2.2. Desempeño laboral**

El desempeño laboral se ha definido “como el valor general esperado de los comportamientos de los empleados llevados a cabo en el transcurso de un período de tiempo determinado” (38); en este sentido este constructo ha tomado relevancia puesto que existe preocupación por parte de las empresas y organizaciones en valorar y conocer el nivel de rendimiento que presentan sus colaboradores, ya que de ello depende el alcance de objetivos corporativos (39).

Actualmente la forma como se desarrollan las organizaciones ha generado una situación de competitividad, el entorno sanitario también parte de este contexto busca que su personal en los hospitales sea extremadamente eficaz para lograr sus objetivos y ventaja competitiva, en este aspecto las enfermeras juegan un rol relevante en los hospitales, ya que es el personal que mayor contacto tiene con los pacientes a diferencia de otros colaboradores de salud. (40).

En este sentido la World Health Organization (OMS), el International Council of Nursing (CIE) y la International Labor Organization (OIT), sostienen que para que el profesional de enfermería se desempeñe como corresponde en el cuidado del paciente, deberá manejar y poseer una serie de conocimientos dentro de los servicios de salud (41); sin embargo la literatura reporta que no solo son los conocimientos teóricos y prácticos sinónimo de un

desempeño laboral idóneo en los profesionales de enfermería, existen factores que condicionan dicho rendimiento en el trabajo, como los atribuidos a las particularidades de los pacientes que atiende, la gestión de la organización, el sistema sanitario, los recursos para desempeñar su rol, y el entorno donde presta sus servicios (42).

#### **2.2.2.1. Importancia de evaluar el desempeño laboral**

Todo tipo de empresas, organizaciones públicas y privadas, son cada vez más exigentes, al momento de seleccionar al personal que será parte de su entorno; entre ellas buscan que su personal este orientado y tenga la capacidad para solucionar problemas, interactuar, demuestren confianza y cooperación; asimismo precisan de evaluar o medir el desempeño de sus trabajadores de manera constante con el propósito de alcanzar sus objetivos (43); en esta línea se enumeran aspectos del porque la evaluación del desempeño laboral es relevante:

- Ayuda a proponer estrategias que ayuden a mejorar e incrementar los niveles de calidad de atención y productividad tanto a nivel individual como grupal (44).
- Permite hacer una planificación de propuesta de capacitaciones, rotación de puestos, ascensos, incentivos, como compensación del buen desempeño (44).
- Mediante la evaluación de desempeño la organización se asegura que su personal tenga claro cuáles son las funciones inherentes a su cargo para desempeñarlas de manera idónea y reconozca también sus debilidades y limitantes para superarlas y cumplir cabalmente su rol (44).
- Reorganizar sus políticas de gestión de personal a fin de incentivar el buen desempeño y alcanzar las metas organizacionales (44).

#### **2.2.2.1. Teorías del desempeño laboral relacionado con la enfermería**

El buen desempeño laboral del personal de enfermería de acuerdo a lo revisado, resulta ser una aspecto clave que permite el incremento y mejora de la calidad de atención y cuidado que

requiere la población; desde este ángulo la enfermera/o asume una función como agente de cambio, que en medio de diversos procesos e innovación científica planifica, regula, ejecuta y controla todo tipo de intervenciones que van desde la prevención de la enfermedad hasta el cuidado del individuo en su estado más vulnerable (45).

Para el profesional de enfermería “sus esfuerzos están dirigidos al logro de una óptima calidad de vida del individuo, la familia y la comunidad mediante la integración de acciones donde se considera al hombre como un ser biopsicosocial” (46), para esta finalidad la Teoría de Patricia Benner brinda alcances considerando el postulado del principiante al experto, donde considera como base las destrezas, competencias y actitudes del profesional de enfermería para desempeñarse, las cuales están en constante mejora (47).

El aporte principal de esta teoría y que se relaciona con el desempeño laboral, está orientado al proceso de conocimiento-práctica, integrados como binomio; Benner considera que el profesional de enfermería a lo largo de su formación y cuando ya se encuentran en el ejercicio de su profesión, va pasando por fases que la llevan de novato a experto; donde se van considerando cambios a todo nivel (procedimental, cognitivo y actitudinal) desde que la enfermera egresa hasta especializarse en una determinada área; con lo cual consigue que su desempeño mejore de manera constante y con ello brindar una atención de calidad (48).

#### **2.2.2.2. Dimensiones del desempeño laboral en enfermería**

##### **A. Profesionalismo**

Esta dimensión hace referencia a aspectos como el cuidado de la imagen personal, el conocimiento y compromiso con las normas del hospital, conocimientos teóricos y prácticos de enfermería; el cumplimiento de horarios, ser puntual, el actuar ético de la profesión (49); otros autores precisan que el profesionalismo se asocia con el nivel de dedicación que demuestra una enfermera/o considerando los valores y atributos conductuales y representa la ruta para lograr la excelencia profesional y la calidad en el cuidado (50).

## **B. Comunicación**

Este aspecto se asocia con la habilidad que presenta el personal de enfermería para tener una comunicación asertiva a todo nivel, con sus pacientes, familiares, colegas, jefes, médicos y con otros miembros del equipo multidisciplinar; la comunicación representa una competencia que denota en la enfermera su capacidad para conectarse con otra persona a nivel emocional e intelectual; es importante considerar que en este proceso se debe dar atención tanto a lo que se dice, como a lo que se hace, ya que la comunicación es un proceso donde intervienen elementos vocales y visuales; es decir no solo se trata de tener una buena comunicación verbal, también es necesario ser consciente de la comunicación no verbal que se expresa (51).

## **C. Gestión**

Tiene que ver la forma como el personal de enfermería desarrolla ciertas actividades de tipo administrativas, desde las coordinaciones con áreas como recursos humanos o finanzas, su liderazgo y motivación para guiar actividades, participar en la generación de nuevo conocimiento, hasta el adecuado proceso del cuidado de su paciente, este último aspecto también consiste en buscar instrumentos que permitan recoger datos sobre su experiencia en salud y su entorno (individual, familiar, comunitario) y realizar el análisis reflexivo de los datos, es decir involucrarse en actividades de investigación (52).

## **D. Proceso de enfermería**

Es el correcto desempeño en cuanto al proceso de enfermería, tomando en cuenta para ello la seguridad para llevarla a cabo; actualizar sus conocimientos de enfermería de manera constante; contar con los conocimientos y habilidad para ejecutar las etapas del proceso de enfermería y su desempeño idóneo para realizar el diagnóstico preciso (49) (52).

## **E. Resolución de problemas**

Está relacionado con el desempeño que demuestra la enfermera cuando evalúa las necesidades del paciente de manera integral y no solo enfocado en sus dolencias; asimismo sabe establecer

un orden prioridades para asistir al paciente; lleva a cabo sus funciones y roles de forma responsable basándose en fundamentos científicos pertinentes; denota destreza para manejar a pacientes críticos y sabe hacer uso adecuado del tiempo (52).

## **2.3. Formulación de hipótesis**

### **2.3.1 Hipótesis general**

Existe relación estadísticamente significativa entre el síndrome de burnout y el desempeño laboral en el personal de enfermería de la unidad de cuidados intensivos de una clínica en Lima, 2024.

### **2.3.2 Hipótesis específicas**

Existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión agotamiento emocional y el desempeño laboral en el personal de enfermería de la unidad de cuidados.

Existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión despersonalización y el desempeño laboral en el personal de enfermería de la unidad de cuidados intensivos.

Existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión realización personal en el trabajo y el desempeño laboral en el personal de enfermería de la unidad de cuidados intensivos.

### **3. METODOLOGÍA**

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

El método a utilizar será hipotético-deductivo; el cual constituye una estrategia de razonamiento usada para inferir conclusiones con lógica, partiendo de un conjunto de prioridades o premisas, que son contrastadas con la finalidad de llegar a inferencias (53).

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

Será de enfoque cuantitativo, ya que es aquel en el que se analizan los datos de manera estadística; así también los fenómenos son cuantificables y numéricos, el proceso es secuencial siendo la objetividad y precisión sus particularidades (54).

#### **3.3. Tipo de investigación**

La investigación responderá al tipo aplicada, puesto que buscará la resolución de problemas prácticos, o reforzar el conocimiento, guiando el proceso científico, este tipo de estudio tiene como pilar a las investigaciones básicas o puras (54).

#### **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 y nivel correlacional ya que se obtendrán los datos en un momento determinado y descriptivo ya que se limita en describir cada una de las variables, y su objetivo es medir la relación causa y efecto (55).

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

##### **3.5.1. Población**

Se define como el total de sujetos o elementos que poseen o tienen particularidades propias, para ser estudiadas (55). La población a estudiar es finita siendo constituida por 140 enfermeras que actualmente laboran en la unidad de cuidados intensivos de la Clínica Ricardo Palma.

### 3.5.2. Muestra

A manera de concepto la muestra puede constituirse por una parte de la población o también por su totalidad; la cual es seleccionada para llevar a cabo el estudio; la selección se puede realizar en función fórmulas matemáticas o siguiendo el criterio del investigador. Para fines del estudio se considerará una muestra de 102 enfermeras que laboran en la referida clínica.

### 3.5.3. Muestreo

La técnica de muestreo permite determinar que porción de la población será parte del estudio, en este sentido se presentan dos tipos de muestreo: probabilístico y no probabilístico; el primero hace alusión al uso de una fórmula matemática para calcular la cantidad de la muestra, en el segundo se realiza bajo el criterio del investigador (56). Para el caso del presente estudio se hará uso del muestreo probabilístico aleatorio simple, donde la fórmula es la siguiente:

$$n = \frac{N * Z_{\alpha}^2 * p * q}{d^2 * (N - 1) + Z_{\alpha}^2 * p * q}$$

#### Donde:

|                      |   |      |
|----------------------|---|------|
| N=Población          | : | 140  |
| Z=Confianza (95%)    | : | 1.96 |
| p=Prevalencia        | : | 0.5  |
| q=1 - p              | : | 0.5  |
| d=Error de muestreo  | : | 0.05 |
| n=Tamaño de muestra: |   | 102  |

#### Criterio de inclusión

- Profesional de enfermería que acepten ser parte de la investigación y firmen el consentimiento informado.
- Enfermeros/as que laboren en la clínica seleccionada

## Criterio de exclusión

- Enfermeros/as que no firmen el consentimiento informado.
- Enfermeros/as de otras clínicas que no sea la seleccionada
- Enfermeros/as que se encuentren con licencia o de vacaciones

## 3.6. Variables y operacionalización

**Tabla 1:** Operacionalización de las variables

| Variable                           | Definición conceptual   | Definición operacional   | Dimensión   | Indicadores   | Escala de medición  | Escala valorativa (niveles o rangos)   |
|------------------------------------|---|--|---|---|---|--|
| <b>V1:<br/>Síndrome de Burnout</b> | Reacción que muestra la persona ante la situación de estrés laboral crónico, el cual es evidenciado cuando presenta emociones o actitudes negativas hacia las personas y a su propio rol como profesional (19 ) | Respuesta al estrés laboral crónico, se valora midiendo el estado de agotamiento o desgaste que produce el trabajo, mediante tres dimensiones (33).  | <b>D1:<br/>Agotamiento emocional</b><br><br><b>D2:<br/>Despersonalización.</b><br><br><b>D3:<br/>Realización personal</b>   | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Fatiga crónica</li> <li>• Problemas de digestión</li> <li>• Aislamiento a los demás.</li> <li>• Fastidio al atender a los pacientes</li> <li>• Insensibilidad</li> <li>• Inquietud</li> <li>• Sentimientos de tristeza</li> <li>• Problemas de concentración</li> </ul>  | <b>Ordinal</b><br>0 :Nunca<br>1 :Pocas veces al año o menos<br>2 :Una vez al mes o menos<br>3 :Una pocas veces al mes o menos<br>4 : Una vez a la semana<br>5 : Pocas veces a la semana<br>6 : Todos los días | Bajo:<br>25 -58<br>Medio:<br>59 - 92<br>Alto:<br>93 -125                             |
| <b>V2:<br/>Desempeño Laboral</b>   | Se define como el valor general esperado de los comportamientos de los empleados llevados a cabo en el transcurso de un período de tiempo determinado. (38).  | Es la autoevaluación que se hace el personal de enfermería con respecto a sus competencias para desarrollar o desempeñarse adecuadamente en el trabajo, medido por medio de 5 dimensiones (49) | <b>D1:<br/>Profesionalismo</b><br><br><b>D2:<br/>Comunicación</b><br><br><b>D3:<br/>Gestión</b><br><br><b>D4:<br/>Proceso de enfermería</b><br><br><b>D5:<br/>Resolución de problemas</b> | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Apariencia</li> <li>• Compromiso</li> <li>• Conocimiento</li> <li>• Asertividad</li> <li>• Seguridad</li> <li>• Habilidad administrativa</li> <li>• Liderazgo</li> <li>• Investigación</li> <li>• Diagnóstico</li> <li>• Procedimientos</li> <li>• Evaluar</li> <li>• Prioridades</li> <li>• Tiempo</li> </ul> | <b>Ordinal</b><br><br>1: Nunca<br>2: Casi nunca<br>3: A veces<br>4:Casi siempre<br>5: Siempre   | Bajo desempeño<br>27-63<br>Moderado desempeño<br>64-100<br>Alto desempeño<br>100-135 |

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

#### **3.7.1 Técnica**

Como técnica para reunir los datos se utilizará la encuesta, ya que por medio de ella se pueden aplicar cuestionarios de respuestas múltiples de manera organizada, rápida y sistematizada (57)

#### **3.7.2 Descripción de instrumentos**

Los instrumentos seleccionados consistirán en dos cuestionarios, el primero corresponde al Test de Maslach para valorar el Síndrome de Burnout y el segundo cuestionario para desempeño laboral de las enfermeras. El Test de Maslach es de la autoría de Maslach y Jackson de 1986 pero para el estudio se tomará el adaptado por Aranda et al. (33) del 2016, consta de 22 ítems y tres dimensiones: Agotamiento emocional, despersonalización y realización personal; las respuestas se dan en escala ordinal : Nunca (0), Pocas veces al año (1), Una vez al mes (2), Unas pocas veces al mes (3), Una vez a la semana (4), Pocas veces a la semana (5) y Todos los días (6), por otro lado el instrumento de Desempeño laboral se utilizará el Cuestionario de Evaluación de Competencias (CEC) de los Henriques et al. (60) del 2018, pero se tomará el adaptado de los investigadores Soares et al.(49) del 2019; que está compuesto por 27 ítems y 5 dimensiones: Profesionalismo, comunicación, gestión, proceso de enfermería y resolución de problemas; con respuestas en escala ordinal de: Nunca(1), Casi nunca (2), A veces (3), Casi siempre (4), Siempre (5). Ambos instrumentos se aplicarán de forma individual a la muestra seleccionada, en un tiempo aproximado de 30 minutos.

#### **3.7.3 Validación**

La validez de instrumentos es considerado un aspecto dentro de toda investigación, que permitirá contar con la seguridad y precisión de que los resultados no presentarán sesgos, es decir “existe relación entre lo que se mide y aquello que realmente se quiere medir”(58); sobre la validez de los instrumento a utilizarse el primero del Síndrome de Burnout reporta análisis factorial de Kaiser-Meyer- Olkin (KMO), que dio como resultado una valoración de

0,894 y una significancia de acuerdo con la prueba de esfericidad de Bartlett de 0,000 (33). En cuanto al segundo instrumento Cuestionario de Evaluación de Competencias (CEC), fue validado mediante el análisis factorial dando como resultado un índice de KMO de 0,918 y un valor de significancia en la prueba de esfericidad de Bartlett de 0,001 (60).

#### **3.7.4 Confiabilidad**

En el estudio el cuestionario del Síndrome de Burnout presento una confiabilidad por medio del Alfa de Cronbach de 0,658 para toda la escala (33) y para el segundo instrumento la fiabilidad también realizada con el Alfa de Cronbach dio como resultado de 0,923 para toda la escala (60)., en ambos casos de acuerdo con el grado alcanzado, es viable aplicar los instrumentos en la muestra seleccionada.

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

Se tiene contemplado primero solicitar el permiso al director de la Clínica donde se realizará el estudio mediante una carta para que permita aplicar los instrumentos a los profesionales de enfermería que laboran en la entidad indicada; como segundo paso se tiene previsto una vez obtenido el permiso, contactar al personal de enfermería a través de su jefatura para poder explicarles en que consiste el estudio y solicitar su apoyo con el mismo, de aceptar se les entregará el consentimiento informado para que lo firmen y con ello poder hacerles llegar las encuestas vía on line; una vez completada toda la información de los participantes, se procederá a descargar esta data en hojas Excel para su tabulación y organización , ya que luego de ello se ingresará todo el reporte al estadísticos SPSS v 25 para iniciar con el análisis respectivo.

Por medio de este programa se obtendrá los resultados descriptivos, así como los hallazgos de las pruebas de hipótesis, en este último punto, antes de realizar dichas pruebas, primero se deberá determinar con qué tipo de coeficiente de correlación se realizará, ello dependerá del tipo de distribución que tenga la data, de ser normal se probarán las hipótesis con r de Pearson

y de no tener distribución normal se realizará con el Rho de Spearman. Finalizado todos los hallazgos y análisis, estos serán mostrados en cuadros y tablas con su interpretación.

### **3.9. Aspectos éticos**

Se realizará el estudio siguiendo los principios éticos que enmarca el desarrollo de una investigación, La participación del personal de enfermería en el estudio, es absolutamente voluntario, y completamente anónimo; de esta manera, se respetaran los derechos de cada trabajador.

**Autonomía:** todos los participantes tienen la libertad de participar en el estudio o también si desean desistir de hacerlo en cualquier momento, se tiene el compromiso de mantener la confidencialidad de todos los datos que proporcionen.

**Beneficencia:** Por medio del estudio se pretenderá buscar el máximo beneficio tanto para los participantes como para la comunidad.

**Justicia:** Todos los participantes recibirán un trato de respeto y no se discriminará a ningún profesional, ya que todos podrán dar su aporte por igual.

**No maleficencia:** En esta investigación no se generará ningún tipo de daño a las personas que participen, se protegerá en todo momento la identidad del participante.

## 4. ASPECTOS ADMINISTRATIVOS

### 4.1. Cronograma de actividades

| ACTIVIDADES   | DIC                         | ENR      | FEB      | MAR      | ABR      | MAY      |
|---|-----------------------------|----------|----------|----------|----------|----------|
|   | Identificación del problema | <b>X</b> |          |          |          |          |
| Búsqueda de fuentes bibliográficas  | <b>X</b>                    |          |          |          |          |          |
| Elaboración de la sección introducción: situación problemática, Planteamiento del problema y objetivos            | <b>X</b>                    |          |          |          |          |          |
| Elaboración de la sección introducción: importancia y justificación de la investigación y delimitación            |                             | <b>X</b> |          |          |          |          |
| Elaboración de la sección marco teórico: antecedentes nacionales e internacionales, bases teóricas, hipótesis     |                             | <b>X</b> |          |          |          |          |
| Elaboración de la sección material y métodos: enfoque y diseño de la investigación, población, muestra, muestreo. |                             | <b>X</b> |          |          |          |          |
| Operacionalización de variables   |                             | <b>X</b> |          |          |          |          |
| Elaboración de la sección material y métodos: técnica e instrumentos de recolección de datos.                     |                             | <b>X</b> |          |          |          |          |
| Elaboración de la sección material y métodos: aspectos procesamiento de la información y bioéticos                |                             | <b>X</b> |          |          |          |          |
| Elaboración de aspectos administrativos del estudio   |                             | <b>X</b> |          |          |          |          |
| Elaboración de los anexos   |                             | <b>X</b> |          |          |          |          |
| Aprobación del Proyecto   |                             |          | <b>X</b> |          |          |          |
| Trabajo de campo y análisis de resultados   |                             |          |          | <b>X</b> |          |          |
| Redacción del informe final   |                             |          |          |          | <b>X</b> |          |
| Revisión de informe final   |                             |          |          |          | <b>X</b> |          |
| Aprobación del informe final  |                             |          |          |          | <b>X</b> |          |
| Sustentación de informe final   |                             |          |          |          |          | <b>X</b> |

## 4.2. Presupuesto

---

|                                      | DIC           | ENE           | FEB           | MAR           | ABR           | MAY            | TOTAL, S/.         |
|--------------------------------------|---------------|---------------|---------------|---------------|---------------|----------------|--------------------|
| <b>MATERIALES</b>                    |               |               |               |               |               |                |                    |
| <b>Servicios</b>                     |               |               |               |               |               |                |                    |
| Internet                             | 70            | 70            | 70            | 50            | 60            | 140            | 460.00             |
| Luz                                  | 50            | 50            | 50            | 50            | 50            | 100            | 350.00             |
| <b>Recursos materiales y equipos</b> |               |               |               |               |               |                |                    |
| Material de oficina                  | 20            | 20            | 40            | 30            | 20            | 100            | 230.00             |
| Material de impresión                | 20            | 20            | 10            | 30            | 20            | 110            | 210.00             |
| <b>Otros</b>                         |               |               |               |               |               |                |                    |
| Movilidad                            | 30            | 40            | 40            | 50            | 150           | 70             | 360.00             |
| Refrigerio                           | 20            | 40            | 50            | 50            | 50            | 100            | 310.00             |
| <b>Imprevistos</b>                   |               |               |               | 500           |               | 800            | 1300.00            |
| <b>TOTAL</b>                         | <b>210.00</b> | <b>240.00</b> | <b>260.00</b> | <b>760.00</b> | <b>350.00</b> | <b>1420.00</b> | <b>S/. 3230.00</b> |

---

## 5. REFERENCIAS

1. Organización Internacional Trabajo (OIT). Factores psicosociales en el trabajo. Naturaleza, incidencia y prevención Ginebra: Informe del Comité mixto de la OIT; 2016. [Consultado el 29 Dic 2022]. Disponible en:  
<http://www.factorpsicosociales.com/wp-content/uploads/2019/02/FPS-OIT-OMS.pdf>
2. Germán V, Caraballo D, Abello R. Factores de riesgo psicosocial, estrés y enfermedad coronaria. Psicología desde el Caribe [Internet]. 2018 Oct 27;47:47–57. Available from:  
<http://www.scielo.org.co/pdf/psdc/v35n1/2011-7485-psdc-35-01-49.pdf>
3. Espinoza, A., Pernas I, González R. Consideraciones teórico metodológicas y prácticas acerca del estrés. Humanidades Médicas [Internet]. 2018 Oct 27;18(3):697–717. Available from: [http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1727-81202018000300697](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1727-81202018000300697)
4. World Health Organization (OMS). Estrés laboral es una carga para los individuos, los trabajadores y las sociedades. [Internet] 2016. [Consultado el 29 Dic 2022]. Disponible en: <https://n9.c1/xs3z0s>
5. Instituto Mexicano del Seguro Social. Estrés laboral [Internet] 2017 [Consultado el 29 Dic 2022]. México. Disponible en: <http://www.imss.gob.mx/salud-en-linea/estres-laboral>
6. Barboza I. Estrés laboral y factores asociados en profesionales de Enfermería del Servicio de Emergencia del Hospital público nivel III. Chiclayo. 2019. [Tesis para optar el grado de maestro en Gestión de los Servicios de la Salud]. Chiclayo: Universidad César Vallejo, 2019. Disponible en:

[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/38050/Barboza\\_BIY.pdf?s](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/38050/Barboza_BIY.pdf?s)

7. Mojonero J, Rosas M. Síndrome de burnout y desempeño laboral del personal de enfermería del Hospital Regional III Honorio Delgado Arequipa 2021. [Tesis desarrollada para optar el Título Profesional de Licenciada en Enfermería]. Chicha: Universidad Autónoma de Ica, 2022. Disponible en:  
<http://repositorio.autonomadeica.edu.pe/bitstream/autonomadeica/1562/3/Magaly%20Daleska%20Rosas%20Hilario.pdf>
8. Cueva M. Relación entre el síndrome de burnout y el engagement en enfermeras del servicio de hospitalización de un hospital militar de Lima Metropolitana. [Tesis para optar el título de Licenciada en Psicología]. Lima: Universidad Peruana Cayetano Heredia, 2022. Disponible en:  
[https://repositorio.upch.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12866/11434/Relacion\\_Cueva\\_Oxolon\\_Mariela.pdf?sequence=1](https://repositorio.upch.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12866/11434/Relacion_Cueva_Oxolon_Mariela.pdf?sequence=1)
9. Ministerio de Salud (MINSA). Plan de salud mental Perú, 2020 – 2021. [Internet] Lima. 2020. [Consultado el 29 Dic 2022]. Disponible en:  
<http://bvs.minsa.gob.pe/local/MINSA/5092.pdf>
10. Salcedo, S., Vegas J. Ansiedad y su relación desempeño laboral en el personal de enfermería de la Clínica San Gabriel [Tesis para optar el título de licenciado en Enfermería].Chincha: Universidad Autónoma de Ica; 2021. Disponible en:  
<http://repositorio.autonomadeica.edu.pe/bitstream/autonomadeica/972/1/JulyVegasCriollo.pdf>
11. Cabrera J. Factores motivacionales que influyen en el desempeño laboral del personal de enfermería del área de emergencia del Hospital General Babahoyo del IESS. [Tesis para optar el grado de magister en Gerencia en Servicio de la Salud]. Guayaquil:

Universidad Católica de Santiago de Guayaquil; 2021. Disponible en:  
<http://repositorio.ucsg.edu.ec/handle/3317/16723>

12. Hernández J.. El impacto del Covid-19 en la salud de las personas. Rev Medicentro Electr. [Internet] 2020; 24( 3 ): 578-594. [Consultado 29 Dic 2022]. Disponible en:  
[http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1029-30432020000300578](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1029-30432020000300578)
13. Condezo G. Síndrome de Burnout y desempeño laboral en las enfermeras de la UCI en un Instituto Nacional de Salud de Lima, 2020. [Tesis para optar el grado de maestro en Gestión de los Servicios de la Salud]. Lima: Universidad César Vallejo; 2021. Disponible en:  
[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/58238/Condezo\\_MGE-SD.pdf?sequence=1](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/58238/Condezo_MGE-SD.pdf?sequence=1)
14. Lauracio C, Lauracio T. Síndrome de Burnout y desempeño laboral en el personal de salud. Rev Innova Educ [Internet]. 2022; 2(4): 543-554. [Consultado el 02 Ene 2023]. Disponible en: <https://doi.org/10.35622/j.rie.2020.04.003>
15. Loyola M. Síndrome de Burnout y desempeño laboral del profesional de enfermería de los servicios críticos (emergencia, uci y centro quirúrgico) - Hospital Regional Hermilio Valdizan Medrano - Huánuco - 2016". [Tesis para optar el grado de maestro en Administración y Gerencia en Salud]. Huánuco: Universidad Nacional Hermilio Valdizán; 2019. Disponible en:  
<https://repositorio.unheval.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13080/5639/PAGS00132L93.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
16. Dyrbye L, Shanafelt T, Johnson P, Johnson L, Satele D, West C. A cross-sectional study exploring the relationship between burnout, absenteeism, and job performance among American nurses. Journal BMC Nursing [Internet]. 2019; 18(57): 1-12. [Consultado el 02 Ene 2023]. Disponible en: <https://doi.org/10.1186/s12912-019-0382-7>

17. Deng J, Guo Y, Ma T, Yang T, Tian X. How job stress influences job performance among Chinese healthcare workers: a cross-sectional study. *Journal Environmental Health and Preventive Medicine* [Internet]. 2019; 24(2): 1-11. [Consultado el 02 Ene 2023]. Disponible en: <https://doi.org/10.1186/s12199-018-0758-4>
18. Hafidah E, Maidin A, Abdullah T, Naiem F, Buraerah S, Handayanif R, Prihantono P. Relationship of Work Stress to the Performance of Intensive Care Unit Nurses in Makassar. *Amer Journal of Public Health Research*. [Internet].2018; 6 (1): 18-20. [Consultado el 02 Ene 2023]. Disponible en: <http://article.scipublichealthresearch.com/pdf/ajphr-6-1-4.pdf>
19. Rendón M, Peralta S. Hernández E, Hernández R, Vargas M, Favela M. Síndrome de burnout en el personal de enfermería de unidades de cuidado crítico y de hospitalización. *Enf Global* [Internet]. 2020; 19(3):479-506. [Consultado el 03 Ene 2023]. Disponible en: <https://revistas.um.es/eglobal/article/view/398221>
20. Quintero-Febles J, Reyes-Abreu G, Suárez-Daroca P, Rodríguez-García M. Estrés y Burnout, Evolución histórica. *Rev EGGLE* [Internet]. 2020; 7(16): 92-104. [Consultado el 03 Ene 2023]. Disponible en : <https://www.revistaeGLE.com/index.php/eglerev/article/view/122>
21. Otero- López J. Estrés laboral y Burnout en profesores de enseñanza secundaria. Díaz de Santos, 2015 Madris. 1 edición [Consultado el 03 Ene 2023] Disponible en: <https://n9.c/f8ebw>
22. Barahona-Coloma M. Afectación del síndrome de burnout en aviadores navales. *Rev Cienc del Mar y Acuicultura YAKU*. [Internet]. 2022; 5 (10): 1-6. [Consultado el 03 Ene 2023]. Disponible en: <https://doi.org/10.56124/yaku.v5i10.0050>

23. López M., García S, Pando M. Psychosocial risk factors and burnout in economically active population of Lima, Peru. *Ciencia & trabajo* [Internet] 2014; 16(51), 164-169. [Consultado el 04 Ene 2023]. Disponible en:  
<https://dx.doi.org/10.4067/S0718-24492014000300007>
24. Casanova C, Mustelier M, Casanova T. Manifestaciones de Síndrome de Burnout, en docentes de la Universidad de Cienfuegos. *Rev Pedag. Univ Cienfuegos*. [Internet]. 2018;15(66),91-97. [Consultado el 04 Ene 2023]. Disponible en:  
<http://scielo.sld.cu/pdf/rc/v15n66/1990-8644-rc-15-66-91.pdf>
25. Jiménez P. Síndrome de Burnout en personal de salud de Unidades de Medicina Crítica. *Cambios Rev. Med.* [Internet].2018; 17(2):34-39. [Consultado el 04 Ene 2023]. Disponible en: <https://doi.org/10.36015/cambios.v17.n2.2018.301>
26. Motta de Vasconcelo E, Figueiredo M, Souza P. Burnout e sintomatologia depressiva em enfermeiros de terapia intensiva: análise de relação. *Rev Bras Enferm* [Internet]. 2018;71(1):135-41.[Consultado el 04 Ene 2023]. Disponible en:  
<http://dx.doi.org/10.1590/0034-7167-2016-0019>
27. Aquisé S. Factores estresores y el síndrome de burnout en enfermeras que laboran en la unidad de cuidados intensivos de adultos en la Clínica Ricardo Palma, 2019. [Tesis para optar el grado de maestro de Gestión en Salud]. Lima: Universidad Norbert Wiener, 2021. Disponible en:  
<https://repositorio.uwiener.edu.pe/xmlui/handle/20.500.13053/5387>
28. Montero-Marín J. El síndrome de burnout y sus diferentes manifestaciones clínicas: una propuesta para la intervención. *Anest Analg Reanim* [Internet] 2016;29(1): 1-16.[Consultado el 03 Ene 2023]. Disponible en:  
<http://www.scielo.edu.uy/pdf/aar/v29n1/v29n1a05.pdf>

29. Ávila A. ¿Estrés en las y los docentes de secundaria?. Congreso Int Educ. [Internet] ; 1-14..[Consultado el 04 Ene 2023]. Disponible en:  
[http://cie.uach.mx/cd/docs/area\\_08/a8p3.pdf](http://cie.uach.mx/cd/docs/area_08/a8p3.pdf)
30. Olivares V, Gil-Monte P. Análisis de las Principales Fortalezas y Debilidades del "Maslach Burnout Inventory" (MBI). Rev Ciencia Trabajo [Internet]. 2009; 11(33): 160-167. [Consultado el 04 Ene 2023]. Disponible en:  
<https://roderic.uv.es/bitstream/handle/10550/77530/056718.pdf?sequence=1>
31. Tabares-Díaz Y, Martínez-Daza V, Matabanchoy-Tulcán S. Síndrome de Burnout en docentes de Latinoamérica: Una revisión sistemática. Univ. Salud. [Internet] 2020;22(3):265-279. [Consultado el 05 Ene 2023]. Disponible en:  
<https://doi.org/10.22267/rus.202203.199>
32. Saborío L, Hidalgo L. Síndrome de Burnout. Rev Med Legal Costa Rica [Internet]. 2015; 32(1): 119-124. [Consultado el 05 En 2023]. Disponible en:  
[http://www.scielo.sa.cr/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1409-00152015000100014&lng=en](http://www.scielo.sa.cr/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1409-00152015000100014&lng=en).
33. Aranda 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. [Consultado el 05 Ene 2023]. Disponible en:  
[http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0120-55522016000200005](http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0120-55522016000200005)
34. Gil-Monte P. Síndrome de Burnout: ¿síndrome de quemarse por el trabajo, desgaste profesional, estrés laboral o enfermedad de Tomás?. Rev Psic. Trabajo Organiz. [Internet]. 2003;19(2):181-197. [Consultado el 05 Ene 2023] Disponible en:  
<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=231318052004>

35. Morales A, Cobos G, Ramos E. Prevención del burnout en enfermería. Rev. SANUM [Internet] 2021;5(1): 62-77. [Consultado el 05 Ene 2023]. Disponible en: [https://revistacientificasanum.com/pdf/sanum\\_v5\\_n1\\_a8.pdf](https://revistacientificasanum.com/pdf/sanum_v5_n1_a8.pdf)
36. Rivas E., Barraza-Macías A. Síndrome de Burnout en el personal de enfermería y su relación con cuatro variables laborales. Rev Enferm. Univ [Internet]. 2018 15( 2): 136-146. [Consultado el 05 Ene 2023]. Disponible en: <https://doi.org/10.22201/eneo.23958421e.2018.2.65171>.
37. Rivera Á, Ortiz R, Miranda M, Navarrete P. Factores de riesgo asociados al síndrome de desgaste profesional (Burnout). Rev Dig. Postgrado. [Internet]. 2019; 8(2):1-7. [Consultado el 05 Ene 2023]. Disponible en: <https://docs.bvsalud.org/biblioref/2019/08/1008595/16488-144814485158-1-sm.pdf>
38. Hemakumara M. The Impact of Motivation on Job Performance: A Review of Literature. Journal Human Resources Manag. Labor Studies. [Internet]. 2020; 8(2): 24-29. [Consultado el 06 Ene 2023]. Disponible en: <https://doi.org/10.15640/jhrmls.v8n2a3>
39. Shafique1 I, Kalyar M, Ahmad B. The nexus of ethical leadership, job performance, and turnover intention: the mediating role of job satisfaction. Journal Interdisciplinary Descrip Complex Systems. [Internet]. 2018; 16(1): 71-87. [Consultado el 06 Ene 2023] Disponible en: <https://hrcak.srce.hr/file/291015>
40. Jameel A, Ahmad A. The Effect of Transformacional leadership on Job Satisfaction among Academic Staff. International Business Information Management Association [Internet] 2019; 1: 828-840. [Consultado el 06 Ene 2023]. Disponible en: [https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract\\_id=3514442](https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=3514442)

41. Bautista L, Jimenez J, Meza J. Desempeño laboral de los enfermeros (a) egresados de la Universidad Francisco de Paula de Santander. Rev Cien y Cuid. [Internet] 2012; 9(2):64-70. [Consultado el 06 Ene 2023]. Disponible en:  
<https://revistas.ufps.edu.co/index.php/cienciaycuidado/article/view/340>
42. World Health Organization. Informe sobre la salud en el mundo: colaboremos por la salud. [Internet] 2006. [Consultado el 06 Ene 2023].  
<https://apps.who.int/iris/handle/10665/43434>
43. Sumba-Bustamante R, Moreno-Gonzabay P, Villafuerte-Peñañiel N. Clima Organizacional como Factor del Desempeño Laboral en las Mipymes en Ecuador. Rev Dom. Cien. [Internet] 2022; 8(1): 234-261. [Consultado el 08 Ene 2023]. Disponible en: <http://dx.doi.org/10.23857/dc.v8i1.2569>
44. Monge J. Calidad de las relaciones interpersonales y su relación con el nivel de desempeño laboral de las enfermeras en el servicio de emergencia adulto del Hospital Nacional Cayetano Heredia 2015. [Tesis para optar el Título de Especialista en Enfermería en Emergencias y Desastres] Lima: Universidad Nacional Mayor de San Marcos; 2017. Disponible en:  
[http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12672/5895/Monge\\_nj.pdf?sequence=3](http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12672/5895/Monge_nj.pdf?sequence=3)
45. Hernández-Pérez R, Hernández-Núñez A, Molina-Borges M, Hernández-Sánchez Y, Señán-Hernández N. Evaluación del desempeño profesional de enfermeros asistenciales bajo la teoría de Patricia Benner. Rev Cubana Enfermer [Internet]. 2020; 36(4):1-10. [Consultado el 06 Ene 2023] Disponible en:  
[http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0864-03192020000400013&lng=es](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-03192020000400013&lng=es). Epub 01-Dic-2020.

46. De Oliveira D, Bauer A. Interruptions of activities experienced by nursing professionals in an intensive care unit. *Rev Latino-Am Enfermagem*. [Internet] 2016;24:1-9. [Consultado el 08 Ene 2023] Disponible en:  
<https://doi.org/10.1590/1518-8345.0997.2802>
47. Izquierdo E, Martínez M, Ramírez B. Evidencia empírica de la Teoría de Patricia Benner en la labor profesional de los Licenciados en Enfermería. *Rev Haban Cienc Méd* [Internet]. 2016; 15( 4 ): 642-650 [Consultado el 08 Ene 2023]. Disponible en:  
[http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1729-519X2016000400015&lng=es](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1729-519X2016000400015&lng=es)
48. Guía-Yanes M. Teoría y práctica en el desarrollo de las competencias de enfermería en pediatría. *Revista de Salud VIVE*. [Internet] 2019; 2(5):84-91. [Consultado el 08 Ene 2023]. Disponible en: <https://doi.org/10.33996/revistavive.v2i5.28>
49. Soares M, Leal L, Resck Z, Terra F, Chaves L, Henriques S. Competence-based performance evaluation inhospital nurses. *Rev. Latino-Am. Enfermagem*. [Internet]. 2019;27:1-9. [Consultado el 08 Ene 2023]. Disponible en:  
<https://www.scielo.br/j/rlae/a/DTdZTLMcz9scj4W9GpYWwRs/?format=pdf&lang=es>
50. Luengo-Martínez C, Paravic-Klijn T, Burgos-Moreno M. Profesionalismo en enfermería: una revisión de la literatura. *Enferm. univ* [Internet]. 2017; 14( 2 ): 131-142. [Consultado el 08 Ene 2023 ]. Disponible en:  
[http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1665-70632017000200131&lng=es](http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1665-70632017000200131&lng=es). <https://doi.org/10.1016/j.reu.2017.02.001>.
51. López E, Vargas R. La comunicación interpersonal en la relación enfermera paciente. *Rev Enferm IMSS* [Internet] 2002; 10 (2): 93-102. [Consultado el 08 Ene 2023]. Disponible en:

<https://www.medigraphic.com/pdfs/enfermeriaimss/eim-2002/eim022g.pdf>

52. Zarate R. La Gestión del Cuidado de Enfermería. Index Enferm [Internet]. 2004;13 (44): 42-46. [Consultado el 08 Ene 2023 ]. Disponible en:  
[http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1132-12962004000100009&lng=es](http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1132-12962004000100009&lng=es).
53. Rovetto, C. Metodología de la Investigación. [Internet] Panamá, Universidad Tecnológica de Panamá, 2018. [Consultado 09 Ene 2023]. Disponible en :  
<https://rida2.utp.ac.pa/bitstream/handle/123456789/13472/Folleto%20Metodolog%C3%ADa%20de%20la%20Investigaci%C3%B3n.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
54. Chaves, A. La utilización de una metodología mixta en investigación social. En: Kenneth Delgado, Santa Gadea, Walter Federico Gadea, Sara Vera - Quiñonez, coordinadores. Rompiendo barreras en la investigación. [Internet]1ª ed. en español. Machala, 2018. p. 164-184.[Consultado 08 Ene 2023] Disponible en:  
<https://n9.cl/xgevk>
55. Arispe, C., Yangali, J., Calla, K. y Arellano, C. Guía de Trabajos de Investigación. Universidad Privada Norbert Wiener. [Internet] Repositorio institucional. 2020 [Consultado el 08 Ene 2023]. Disponible en:  
[https://intranet.uwiener.edu.pe/univwiener/portales/centroinvestigacion/UPNW\\_EES\\_GUI\\_002.pdf](https://intranet.uwiener.edu.pe/univwiener/portales/centroinvestigacion/UPNW_EES_GUI_002.pdf)
56. Hernández C, Carpio N. Introducción a los tipos de muestreo. Alerta, Rev. Científ. Inst Nac Sal.[Internet] 2019; 2(1):75-79. [Consultado 08 Ene 2023] Disponible en:  
<https://camjol.info/index.php/alerta/article/view/7535/7746>
57. Ocampo L. La Recolección de Datos. [Internet] 2010;1-26. . [Consultado el 08 Ene 2023] Disponible en: <https://n9.cl/d0cfa5>

58. Martínez M, March T. Caracterización de la validez y confiabilidad en el constructo metodológico de la investigación social. REDHECS [Internet] 2015; 20(10): 107-127. [Consultado el 08 Ene 2023] Disponible en:  
<http://ojs.urbe.edu/index.php/redhecs/article/view/2512/2319>
59. Heale R, Twycross, A. Validity and reliability in quantitative studies. Evid Based Nurs. [Internet] 2015; 18(3): 66-67. [Consultado el 08 Ene 2022]. Disponible en:  
<http://mezaj.org/wp-content/uploads/2020/04/2015-Validity-and-reliability-in-quantitative-studies.pdf>
60. Henriques S, Soares M, Leal L. Avaliação da aplicabilidade da versão portuguesa de um questionário de competências para enfermeiros hospitalares. Rev Texto Contexto Enferm [Internet]2018; 27(3): 1-9. [Consultado el 08 Ene 2023]. Disponible en:  
<https://doi.org/10.1590/0104-070720180002140017>

## ANEXOS

### Anexo 1: Matriz de consistencia

| Formulación del problema   | Objetivos   | Hipótesis   | Variables  | Diseño Metodológico  |
|--|---|---|--|--|
| <p><b>Problema general</b><br/>¿Cómo el Síndrome de Burnout se relaciona con el desempeño laboral del personal de enfermería en la unidad de cuidados intensivos de una clínica en Lima, 2024?</p> <p><b>Problemas específicos</b><br/>¿Cómo el agotamiento emocional se relaciona con el desempeño laboral del personal de enfermería en la unidad de cuidados intensivos de una clínica en Lima, 2024?</p> <p>¿Cómo la despersonalización se relaciona con el desempeño laboral del personal de enfermería en la unidad de cuidados intensivos de una clínica en Lima, 2024?</p> <p>¿Cómo la realización personal en el trabajo se relaciona con el desempeño laboral del personal de enfermería en la unidad de cuidados intensivos de una clínica en Lima, 2024?</p> | <p><b>Objetivo general</b><br/>Determinar como el Síndrome de Burnout se relaciona con el desempeño laboral del personal de enfermería en la unidad de Cuidados Intensivos de una clínica en Lima, 2024.</p> <p><b>Objetivos específicos</b><br/>Identificar como el agotamiento emocional se relaciona con el desempeño laboral del personal de enfermería en la unidad de Cuidados Intensivos de una clínica en Lima, 2024.</p> <p>Identificar como la despersonalización se relaciona con el desempeño laboral del personal de enfermería en la unidad de Cuidados Intensivos de una clínica en Lima, 2024.</p> <p>Identificar como la realización personal se relaciona con el desempeño laboral del personal de enfermería en la unidad de Cuidados Intensivos de una clínica en Lima, 2024.</p> | <p><b>Hipótesis general</b><br/>Existe relación estadísticamente significativa entre el síndrome de burnout y el desempeño laboral en el personal de enfermería de la unidad de cuidados intensivos de una clínica en Lima, 2024.</p> <p><b>Hipótesis específicas</b><br/>Existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión agotamiento emocional y el desempeño laboral en el personal de enfermería de la unidad de cuidados intensivos de una clínica en Lima, 2024.</p> <p>Existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión despersonalización y el desempeño laboral en el personal de enfermería de la unidad de cuidados intensivos de una clínica en Lima, 2024.</p> <p>Existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión realización personal en el trabajo y el desempeño laboral en el personal de enfermería de la unidad de cuidados intensivos de una clínica en Lima, 2024.</p> | <p><b>Variable 1</b><br/>Síndrome de Burnout</p> <p><b>Dimensiones:</b><br/>1. Agotamiento emocional<br/>2. Despersonalización<br/>3. Realización personal</p> <p><b>Variable 2</b><br/>Desempeño laboral</p> <p><b>Dimensiones:</b><br/>1. Profesionalismo<br/>2. Comunicación<br/>3. Gestión<br/>4. Proceso de enfermería<br/>5. Resolución de problemas</p> | <p><b>Tipo de Investigación:</b><br/>Aplicada</p> <p><b>Método y Diseño de la investigación</b><br/>Hipotético - deductivo, no experimental</p> <p><b>Nivel de la investigación</b><br/>Correlacional</p> <p><b>Población:</b><br/>140 profesionales de enfermería que laboran en la Clínica Ricardo Palma</p> <p><b>Muestra</b><br/>102 profesionales de enfermería que laboran en la Clínica Ricardo Palma</p> |

## Anexo 2: Instrumentos

### CUESTIONARIO DE TEST DE MASLACH (BURNOUT)

Buenos días, soy estudiante de enfermería de la especialidad de cuidados intensivos 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 de la unidad de Cuidados intensivos de la Clínica Ricardo Palma Lima 2024. Por favor responda con total sinceridad, sus datos serán tratados de forma confidencial ya que los resultados que se obtengan serán de uso exclusivo para la investigación. Si tienes alguna duda, pregúntele a la persona a cargo. Agradecemos 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 los cuales Ud. deberá responder con la verdad y de acuerdo con su experiencia laboral, marcando con un equis (X) sobre el número que le corresponda, siguiendo la escala que se presenta:

|                         |          |
|-------------------------|----------|
| Nunca                   | <b>0</b> |
| Pocas veces al año      | <b>1</b> |
| Una vez al mes          | <b>2</b> |
| Unas pocas veces al mes | <b>3</b> |
| Una vez a la semana     | <b>4</b> |
| Pocas veces a la semana | <b>5</b> |
| Todos los días          | <b>6</b> |

| N°                           | Ítem  | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
|------------------------------|---|---|---|---|---|---|---|---|
| <b>Agotamiento emocional</b> |   |   |   |   |   |   |   |   |
| 1                            | Debido a mi trabajo me siento emocionalmente agotado.   |   |   |   |   |   |   |   |
| 2                            | Al final de la jornada me siento agotado  |   |   |   |   |   |   |   |
| 3                            | Me encuentro cansado cuando me levanto por las mañanas y tengo que enfrentarme a otro día de trabajo. |   |   |   |   |   |   |   |
| 4                            | Trabajar con pacientes todos los días es una tensión para mí.   |   |   |   |   |   |   |   |
| 5                            | Me siento “quemado”, “fatigado” por el trabajo  |   |   |   |   |   |   |   |
| 6                            | Me siento frustrado por mi trabajo  |   |   |   |   |   |   |   |
| 7                            | Siento que estoy haciendo un trabajo demasiado duro.  |   |   |   |   |   |   |   |
| 8                            | Trabajar en contacto directo con los pacientes me produce mucho estrés.                               |   |   |   |   |   |   |   |
| 9                            | En el trabajo siento que estoy al límite de mis posibilidades.  |   |   |   |   |   |   |   |
| <b>Realización personal</b>  |   |   |   |   |   |   |   |   |
| 10                           | Puedo entender con facilidad lo que piensan mis pacientes   |   |   |   |   |   |   |   |
| 11                           | Me enfrento muy bien con los problemas que me presentan mis pacientes                                 |   |   |   |   |   |   |   |
| 12                           | Siento que mediante mi trabajo estoy influyendo positivamente en la vida de otros                     |   |   |   |   |   |   |   |
| 13                           | Me encuentro con mucha vitalidad  |   |   |   |   |   |   |   |
| 14                           | Tengo facilidad para crear una atmósfera relajada a mis pacientes                                     |   |   |   |   |   |   |   |
| 15                           | Me encuentro animado después de trabajar junto con los pacientes.                                     |   |   |   |   |   |   |   |
| 16                           | He realizado muchas cosas que merecen la pena este trabajo.   |   |   |   |   |   |   |   |
| 17                           | Siento que se tratar de forma adecuada los problemas emocionales en el trabajo.                       |   |   |   |   |   |   |   |
| <b>Despersonalización</b>    |   |   |   |   |   |   |   |   |
| 18                           | Creo que trato a algunos pacientes como si fueran objetos.  |   |   |   |   |   |   |   |
| 19                           | Creo que tengo un comportamiento más insensible con la gente desde que hago este trabajo.             |   |   |   |   |   |   |   |
| 20                           | Me preocupa que este trabajo me está endureciendo emocionalmente                                      |   |   |   |   |   |   |   |
| 21                           | Realmente no me importa lo que le ocurrirá a algunos de los pacientes a los que tengo que atender     |   |   |   |   |   |   |   |
| 22                           | Siento que los pacientes me culpan de algunos de sus problemas.                                       |   |   |   |   |   |   |   |

## CUESTIONARIO DE EVALUACION DE COMPETENCIAS (CEC)

**INSTRUCCIÓN:** A continuación, se presenta una serie de preguntas los cuales Ud. deberá responder con la verdad y de acuerdo con su experiencia laboral, marcando con un equis (X) sobre el número que le corresponda, siguiendo la escala que se presenta:

|              |          |
|--------------|----------|
| Nunca        | <b>1</b> |
| Casi nunca   | <b>2</b> |
| A veces      | <b>3</b> |
| Casi siempre | <b>4</b> |
| Siempre      | <b>5</b> |

| N°                     | Ítem  | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|------------------------|---|---|---|---|---|---|
| <b>Profesionalismo</b> |   |   |   |   |   |   |
| 1                      | Cuido mi apariencia personal y postura profesional  |   |   |   |   |   |
| 2                      | Estoy comprometido con la puntualidad y la carga horaria laboral  |   |   |   |   |   |
| 3                      | Cumplo y hago cumplir las normas y reglamentos de la clínica  |   |   |   |   |   |
| 4                      | Tengo compromiso con las directrices éticas de la profesión   |   |   |   |   |   |
| 5                      | Tengo el conocimiento conceptual de la enfermería (familiaridad con las ciencias básicas y conceptos teóricos de la enfermería) |   |   |   |   |   |
| <b>Comunicación</b>    |   |   |   |   |   |   |
| 6                      | Tengo una buena comunicación con pacientes y sus familiares   |   |   |   |   |   |
| 7                      | Tengo una buena comunicación con médicos y demás miembros del equipo multidisciplinario   |   |   |   |   |   |
| 8                      | La comunicación con mis compañeros es favorable   |   |   |   |   |   |
| 9                      | Mantengo la seguridad de mis pacientes  |   |   |   |   |   |
| 10                     | Realizó adecuadamente la documentación de las actividades de la enfermería  |   |   |   |   |   |
| 11                     | Comunicó las actividades al equipo de enfermería  |   |   |   |   |   |
| <b>Gestión</b>         |   |   |   |   |   |   |
| 12                     | Mantengo buena comunicación con el personal administrativo de la clínica (sector de recursos humanos y finanzas)                |   |   |   |   |   |
| 13                     | Participo en investigaciones científicas o aplicación de resultados   |   |   |   |   |   |
| 14                     | Genero nuevos conocimientos relacionados con el desarrollo de la profesión  |   |   |   |   |   |
| 15                     | Poseo habilidades administrativas y de rendimiento de cuentas   |   |   |   |   |   |
| 16                     | Tengo entusiasmo y motivación en la conducción de las actividades de enfermería   |   |   |   |   |   |
| 17                     | Aplico de manera apropiada la filosofía y procedimientos hospitalarios  |   |   |   |   |   |

| <b>Proceso de enfermería</b>   |   |  |  |  |  |
|--------------------------------|---|--|--|--|--|
| 18                             | Tengo seguridad en la implementación de las habilidades de enfermería                                       |  |  |  |  |
| 19                             | Me mantengo actualizada del conocimiento en el área de la enfermería  |  |  |  |  |
| 20                             | Tengo conocimiento de las etapas del proceso de enfermería  |  |  |  |  |
| 21                             | Tengo habilidad para ejecutar las etapas del proceso de enfermería  |  |  |  |  |
| 22                             | Cuento con la capacidad para realizar diagnósticos de enfermería precisos                                   |  |  |  |  |
| <b>Resolución de problemas</b> |   |  |  |  |  |
| 23                             | Tengo habilidad para evaluar las necesidades del paciente biológicas, psicológicas, sociales y espirituales |  |  |  |  |
| 24                             | Tengo habilidad en establecer prioridades en la asistencia al paciente                                      |  |  |  |  |
| 25                             | Ejecuto las responsabilidades de enfermería basadas en la fundamentación científica apropiada               |  |  |  |  |
| 26                             | Realizo un manejo adecuado de pacientes críticos  |  |  |  |  |
| 27                             | Hago uso eficiente del tiempo en el trabajo   |  |  |  |  |

### Anexo 3: Formato de consentimiento informado

#### CONSENTIMIENTO INFORMADO EN UN ESTUDIO DE INVESTIGACIÓN

**Título de proyecto de investigación** : “SÍNDROME DE BURNOUT Y DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA EN LA UNIDAD DE CUIDADOS INTENSIVOS EN UNA CLÍNICA DE LIMA 2024”  
**Investigador** : César Enrique, Fuentes Marrero  
**Institución(es)** : Universidad Privada Norbert Wiener (UPNW)

---

Estamos invitando a usted a participar en un estudio de investigación titulado: “*Síndrome de burnout y desempeño laboral del personal de enfermería en la unidad de cuidados intensivos de la clínica Ricardo Palma. Lima 2024*” de fecha 15/01/2024. Este es un estudio desarrollado por investigadores de la Universidad Privada Norbert Wiener (UPNW).

##### I. INFORMACIÓN

Propósito del estudio: El propósito de este estudio es determinar la relación entre el síndrome de Burnout y el desempeño laboral del personal de enfermería.

Duración del estudio (meses): 4 meses

Nº esperado de participantes: 102

Criterios de Inclusión y exclusión:

Criterios de Inclusión:

- Enfermeras que laboran en la clínica seleccionada
- Enfermeras que firmaron el consentimiento informado

Criterios de Exclusión

- Enfermeras que laboran en la clínica seleccionada.
- Enfermeras que se encuentren de vacaciones o licencia
- Enfermeras que no firmaron el consentimiento informado.

Procedimientos del estudio: Si Usted decide participar en este estudio se le realizará los siguientes procesos:

- Firmará el consentimiento informado en señal que acepta participar libremente en el estudio
- Se brindará en que consiste el estudio y como llenar las encuestas
- Se le entregará dos cuestionarios para que pueda marcar

La *entrevista/encuesta* puede demorar unos 20 minutos y los resultados se le entregarán a usted en forma individual y se almacenarán respetando la confidencialidad y su anonimato.

Riesgos:

Su participación en el estudio *no* presenta ningún riesgo en ningún aspecto.

Beneficios:

Usted se beneficiará del presente proyecto al conocer como calidad de atención de enfermería cubre sus expectativas de satisfacción al estar hospitalizado, evidenciando mejoras de encontrar debilidades.

Costos e incentivos: Usted *no* pagará ningún costo monetario por su participación en la presente investigación. Así mismo, no recibirá ningún incentivo económico ni medicamentos a cambio de su participación.

Confidencialidad: Nosotros guardaremos la información recolectada con códigos para resguardar su identidad. Si los resultados de este estudio son publicados, no se mostrará ninguna información que permita su identificación. Los archivos no serán mostrados a ninguna persona ajena al equipo de estudio.

Derechos del paciente: La participación en el presente estudio es voluntaria. **Si usted lo decide** puede negarse a participar en el estudio o retirarse de éste en cualquier momento, sin que esto ocasione ninguna penalización o pérdida de los beneficios y derechos que tiene como individuo, como así tampoco modificaciones o restricciones al derecho a la atención médica.

Preguntas/Contacto: Puede comunicarse con el Investigador Principal *César Enrique Fuentes Marrero*

Así mismo puede comunicarse con el Comité de Ética que validó el presente estudio,

Contacto del Comité de Ética: Dra. Yenny M. Bellido Fuentes, presidenta del Comité de Ética de la Universidad Norbert Wiener, para la investigación de la Universidad Norbert Wiener, Email: [comité.etica@uwiener.edu.pe](mailto:comité.etica@uwiener.edu.pe)

## II. DECLARACIÓN DEL CONSENTIMIENTO

He leído la hoja de información del Formulario de Consentimiento Informado (FCI), y declaro haber recibido una explicación satisfactoria sobre los objetivos, procedimientos y finalidades del estudio. Se han respondido todas mis dudas y preguntas. Comprendo que mi decisión de participar es voluntaria y conozco mi derecho a retirar mi consentimiento en cualquier momento, sin que esto me perjudique de ninguna manera. Recibiré una copia firmada de este consentimiento.

\_\_\_\_\_ (Firma) \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_ (Firma) \_\_\_\_\_

Nombre participante:

DNI:

Fecha: (dd/mm/aaaa)

Nombre investigador:

DNI:

Fecha: (dd/mm/aaaa)

\_\_\_\_\_ (Firma) \_\_\_\_\_

Nombre testigo o representante legal:

DNI:

Fecha: (dd/mm/aaaa)

*Nota: La firma del testigo o representante legal es obligatoria solo cuando el participante tiene alguna discapacidad que le impida firmar o imprimir su huella, o en el caso de no saber leer y escribir*



## ● 19% de similitud general

Principales fuentes encontradas en las siguientes bases de datos:

- 13% Base de datos de Internet
- Base de datos de Crossref
- 17% Base de datos de trabajos entregados
- 5% 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 2023-12-29</b><br>Submitted works      | 3%  |
| 2 | <b>uwiener on 2023-10-12</b><br>Submitted works      | 2%  |
| 3 | <b>uwiener on 2023-10-08</b><br>Submitted works      | 2%  |
| 4 | <b>repositorio.uma.edu.pe</b><br>Internet            | 2%  |
| 5 | <b>uwiener on 2023-05-08</b><br>Submitted works      | 1%  |
| 6 | <b>Submitted on 1689037948524</b><br>Submitted works | 1%  |
| 7 | <b>uwiener on 2024-03-31</b><br>Submitted works      | <1% |
| 8 | <b>uwiener on 2024-04-23</b><br>Submitted works      | <1% |