



**Universidad  
Norbert Wiener**

**UNIVERSIDAD PRIVADA NORBERT WIENER  
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD  
ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE ENFERMERÍA  
PROGRAMA DE SEGUNDA ESPECIALIDAD EN ENFERMERÍA  
EN CUIDADOS INTENSIVOS**

**“SÍNDROME DE BURNOUT Y DESEMPEÑO LABORAL DEL  
PERSONAL DE ENFERMERÍA DEL ÁREA DE CUIDADOS  
INTENSIVOS DEL HOSPITAL DE CHANCAY – 2022”**

**TRABAJO ACADÉMICO PARA OPTAR EL TÍTULO DE  
ESPECIALISTA EN ENFERMERÍA EN CUIDADOS INTENSIVOS**

**PRESENTADO POR:**

**ALARCON CHAVEZ, JESUS RAFAEL**

**ASESORA:**

**MG. BASTIDAS SOLÍS, MIRIAM CECILIA**

**LIMA- PERÚ**

**2022**



## **DEDICATORIA**

A Dios por dame fuerza y salud para lograr mis metas.

A mis padres con el apoyo que me dan para seguir adelante.

A mis hijas Antonella y Rosa por ser las personitas que día a día empuja a seguir creciendo y por ser mi motor y motivo para ser cada día mejor.

A mi esposa Karla que siempre me ayuda en seguir y salir adelante por nuestras hijas.

## **AGRADECIMIENTO**

Agradecimiento al Mg. Rodolfo Arévalo Marcos por sus enseñanzas y a la Mg. Miriam Cecilia Bastidas Solís por su asesoría.

**ASESORA:**  
**MG. BASTIDAS SOLÍS, MIRIAM CECILIA**

**JURADO**

**PRESIDENTE** : Dra. Susan Haydee Gonzales Saldaña

**SECRETARIO** : Dra. Milagros Lisbeth Uturunco Vera

**VOCAL** : Mg. Rosa Maria Pretell Aguilar

**INDICE**

<b>1. RESUMEN.....</b>	<b>7</b>
<b>2. EL PROBLEMA.....</b>	<b>9</b>
2.1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	10
2.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA.....	13
2.2.1. <i>Problema general</i> .....	13
2.2.2. <i>Problemas específicos</i> .....	14
2.3. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN.....	14
2.3.1. <i>Objetivo General</i> .....	14
2.3.2. <i>Objetivos Específicos</i> .....	14
2.4. JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN.....	15
2.4.1. <i>Teórica</i> .....	15
2.4.2. <i>Metodológica</i> .....	15
2.4.3. <i>Práctica</i> .....	16
2.5. DELIMITACIÓN DEL ESTUDIO.....	16
2.5.1. <i>Temporal</i> .....	16
2.5.2. <i>Espacial</i> .....	16
2.5.3. <i>Recursos</i> .....	16
<b>3. MARCO TEÓRICO.....</b>	<b>16</b>
3.1. ANTECEDENTES.....	17
3.1.1. <i>Antecedentes Internacionales</i> .....	17
<i>Antecedentes nacionales</i> .....	18
3.2. BASES TEÓRICAS.....	20
3.2.1. <i>Síndrome de Burnout (SB)</i> .....	20
3.2.2. <i>Desempeño Laboral</i> .....	22
3.2.3. <i>Teoría de Enfermería</i> .....	24
3.3. FORMULACIÓN DE HIPÓTESIS.....	25
3.3.1. <i>Hipótesis General</i> .....	25
3.3.2. <i>Hipótesis Específicas</i> .....	25
<b>4. METODOLOGÍA.....</b>	<b>27</b>
4.1. MÉTODO DE LA INVESTIGACIÓN.....	27
4.2. ENFOQUE DE LA INVESTIGACIÓN.....	27
4.3. TIPO DE INVESTIGACIÓN.....	27
4.4. DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN.....	27
4.5. POBLACIÓN MUESTRA Y MUESTREO.....	27
4.6. VARIABLES Y OPERACIONALIZACIÓN.....	28
4.7. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS.....	31
4.7.1. <i>Técnica</i> .....	31
4.7.2. <i>Descripción De Instrumento</i> .....	31
4.7.3. <i>Validez de instrumentos</i> .....	32
4.7.4. <i>Confiabilidad</i> .....	33
4.8. PLAN DE PROCESAMIENTO Y ANÁLISIS DE DATOS.....	33
4.9. ASPECTOS ÉTICOS.....	34
<b>5. ASPECTOS ADMINISTRATIVOS.....</b>	<b>35</b>
5.1. CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES.....	35
5.2. PRESUPUESTO.....	36
<b>6. REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS.....</b>	<b>37</b>
<b>7. ANEXOS.....</b>	<b>42</b>

## 1. RESUMEN

El efecto de este síndrome está repercutiendo en mayor parte en la función laboral del personal de salud causando mala atención del usuario, afecta la empatía y prontitud en sus intervenciones. Por otro lado, el desempeño laboral es la valoración ordenada, del proceder de cada individuo en relación a las actividades competentes que realiza, para alcanzar sus metas y su potencial de desarrollo. El estudio tiene como objetivo primordial determinar la relación que existe entre el síndrome de burnout y el desempeño laboral del personal de enfermería del área de cuidados intensivos del hospital de Chancay, Chancay – periodo 2022.

Esta investigación es aplicada de enfoque cuantitativo, descriptivo, de nivel correlacional y transversal. La población y muestra censal son los enfermeros que laboran en la unidad de cuidados intensivos del hospital de chancay, periodo 2022. La técnica de la encuesta y observación es la que se aplicará para la recolección de las observaciones de ambas variables.

Para medir el síndrome de Burnout se utilizará el Inventario de Burnout según Maslach (MBI), validado por C. Maslach y E. Jackson 1981, instrumento compuesto por 22 ítems estructurado en 3 dimensiones: agotamiento emocional, despersonalización y realización personal. Para estimar el desempeño laboral utilizará el instrumento compuesto por 11 ítems divididos en 3 dimensiones: Actitud - Habilidades Cognitivas – Trato. Fue validado con un coeficiente de confiabilidad de alfa de Cronbach ( $\alpha$ ) de 0,80. Los datos serán procesados estadísticamente por el SPS 26 y presentados en tablas y figuras.

**Palabras Claves:** Síndrome de Burnout, desempeño laboral, unidad de cuidados intensivos, Enfermería.

## **ABSTRACT**

The effect of this syndrome is having a major impact on the work function of health personnel, causing poor attention to the user, affecting empathy and promptness in their interventions.

On the other hand, job performance is the orderly assessment of the behavior of each individual in relation to the competent activities they perform, to achieve their goals and their development potential. The primary objective of the study is to determine the relationship between burnout syndrome and job performance of nursing staff in the intensive care area of the hospital, period 2022.

This research is applied with a quantitative, descriptive, correlational and cross-sectional approach. The population and census sample are the nurses who work in the intensive care unit of the hospital, period 2022.

Technique is the one that will be applied to collect the observations of both variables.

To measure the Burnout syndrome, the Maslach Burnout Inventory (MBI) will be used, validated by C. Maslach and E. Jackson 1981, an instrument composed of 22 items structured in 3 dimensions: emotional exhaustion, Depersonalization and personal fulfillment. To estimate job performance, the instrument composed of 11 items divided into 3 dimensions will be used: attitude- Cognitive Skills- Treatment. It was validated with a reliability coefficient of Cronbachs Alpha of 0.80. the data will be statistically processed by SPSS 26 and presented in tables and figures.

Keywords: Burnout Syndrome, job performance, intensive care unit, Nursing

## **2. EL PROBLEMA**

## 2.1. Planteamiento del problema

Según la Organización Internacional del Trabajo (OIT), detalla la distribución de la fuerza trabajo y las condiciones de empleo en un análisis situacional, la fuerza de trabajo en la Región está integrada por 484,7 millones de trabajadores, que representan el 49,9% de la población total (974 millones) , América Latina y el Caribe contribuyen con el 62,3% (302,1 millones) y América del Norte (Estados Unidos y Canadá) con el 37,7% (182,6 millones), las cifras denotan una un plan de acción mundial para los trabajadores que contribuyen al desarrollo económico de los países. (1).

Muchos estados toman acciones estratégicas para la salud y seguridad en el trabajo, la Unión europea para proteger mejor a más de 217 millones de trabajadores de enfermedades y accidentes relacionados con el trabajo estableció un marco 2014-2020 debido a que con el plan anterior logró reducir estos problemas en un 27,9% accidentes y otras condiciones de salud, que producía el ausentismo de más tres días de sus trabajadores, relación importante en el sector salud donde existe una brecha importante de personal enfermería para atender la demanda de atención población.(2).

Los sistemas sanitarios tienen como eje principal del desarrollo de las operaciones al equipo de salud, el cual está conformado en un gran porcentaje por el personal de enfermería. Los problemas que debe enfrentar no sólo están relacionado a la demanda de atención, respeto por los derechos de los pacientes, atención de quejas, reclamos, si no se enfrenta a un gran contexto donde el clima laboral, riesgos ocupacionales,

psicosociales, sobre carga, ausentismos, turnos rotativos, falta insumos, equipos y otras condiciones generan estrés, todo ellos son síntomas silentes que se evidencian con alteraciones fisiológicas en el tiempo. (3).

Así el Consejo Internacional de enfermería en sus últimas investigaciones reporta que el 80% de las enfermeras padece serios trastornos que han afectado la salud mental, asociado a estrés, depresión, agotamiento, fatiga, en tanto el estrés post traumático asociado a la pandemia del COVID es claramente un problema real. En tanto el escenario caótico que sufre la enfermera cuyos signos son compatibles con padecer del Síndrome de Burnout, se proyecta cifras críticas de la existencia de una brecha global de 13 millones de enfermeras para atender la demanda de la población para los siguientes años. (4).

Según la Royal College of Nursing (RCN) en una institución enfocada en la promoción de intervenciones de enfermería con excelencia, mide el grado de relación paciente enfermera para las atenciones en la unidad de cuidados intensivos (UCI). Por lo tanto, esta guía enmarca los criterios para la asignación de personal de enfermería por pacientes; así en el III nivel asistencial; la proporción es de una enfermera por cada paciente, en un nivel II asistencial, es 1 enfermera para 1,6 pacientes y en el nivel I es una enfermera por cada 3 pacientes. La distribución más exacta para la demanda laboral en la UCI de las enfermeras es por la medición del grado de dependencia y su gravedad. (5).

En muchos países los datos epidemiológicos relacionados al síndrome de burnout en profesionales de la salud evidencian gran preocupación en estudios de España, se encontró que entre 10% y 20% sufre de desgaste profesional; en Colombia la prevalencia en enfermeras fue 1,9% y en México la cifra en enfermeras fue 6.8%. (6).

Diversos estudios realizados en Latinoamérica encontraron que la sobrecarga laboral, el establecimiento de turnos en la jornada laboral y diversas demandas familiares impactan negativamente en el síndrome de burnout. (7).

Los estudios evidencian como consecuencia un impacto negativo entre la sobrecarga laboral y la calidad de cuidado, la aparición de eventos adversos que dañan al paciente y afectan su seguridad, se incrementa la morbilidad; la mortalidad puede aumentar en un 7% y finalmente altos costes hospitalarios. (8).

El ejercicio laboral de la Enfermera es el argumento en la práctica de las intervenciones y constricciones propias que conlleva a la satisfacción de las necesidades del individuo, familia y comunidad, en concertación con el equipo de salud, detallando influencia técnica, profesional y ética recibida durante su formación, de ahí la importancia de mantener un óptimo estado de salud que favorezca la calidad del cuidado. (9).

El efecto de este síndrome está repercutiendo negativamente en ejercicio laboral evidenciando alteración de la salud física, psicológica y emocional

de quien la padece, es una respuesta adversa al estrés laboral crónico causando errores en la atención por estrategias funcionales de afrontamiento mal tomadas que el sujeto suele realizar, afecta la empatía y prontitud en sus intervenciones que pone en riesgo la vida del paciente. (10)(11).

El Hospital de Chancay, es centro referencial a nivel de Lima provincias; siendo este un escenario crítico desencadenante de estrés, donde puede evidenciar que las enfermeras de UCI, pese a su capacidad técnica científica, se ven sobrepasadas estas capacidades por los factores descritos del entorno laboral, social y político de la organización viviendo un estado latente de padecer trastornos, psicológicos que pueden desarrollar el Síndrome de Burnout, por esta razón se realizará la investigación que ayude a mejorar estas condiciones que es una realidad de los establecimientos de salud en el país.

## **2.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA**

### **2.2.1. Problema general**

¿Cuál es la relación que existe entre el síndrome de burnout y el desempeño laboral del personal de enfermería del área de cuidados intensivos del hospital de Chancay – 2022?

### **2.2.2. Problemas específicos**

¿Cuál es la relación que existe entre la dimensión agotamiento emocional del síndrome de burnout y el desempeño laboral del personal de enfermería del área de cuidados intensivos del hospital de Chancay – 2022?

¿Cuál es la relación que existe entre la dimensión despersonalización del síndrome de burnout y el desempeño laboral del personal de enfermería del área de cuidados intensivos del hospital de chancay - 2022?

¿Cuál es la relación que existe entre la dimensión realización personal del síndrome de burnout y el desempeño laboral del personal de enfermería del área de cuidados intensivos del hospital de Chancay - 2022?

## **2.3. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN**

### **2.3.1. Objetivo General**

Determinar la relación que existe entre el Síndrome de Burnout y el Desempeño Laboral del personal de enfermería del área de Cuidados Intensivos del Hospital de Chancay – 2022.

### **2.3.2. Objetivos Específicos**

Identificar la relación de la dimensión agotamiento emocional del Síndrome de Burnout y el Desempeño Laboral del personal de enfermería del área de cuidados intensivos del Hospital de Chancay - 2022

Identificar la relación de la dimensión despersonalización del Síndrome de Burnout y el Desempeño Laboral del personal de enfermería del área de Cuidados Intensivos del Hospital de Chancay - 2022

Identificar la relación de la dimensión realización personal del Síndrome de Burnout y el Desempeño Laboral del personal de enfermería del área de Cuidados Intensivos del Hospital de Chancay - 2022

## **2.4. Justificación de la investigación**

### **2.4.1. Teórica**

Nos encontramos en un contexto de pandemia por lo cual cobra relevancia el estudio del Síndrome Burnout, por tal motivo, esta investigación aportará un nuevo enfoque del conocimiento, siendo una base teórica para la revisión y sustento para la base de otras investigaciones.

En el modelo de Callista Roy la relación que se genera entre el profesional de enfermería (como persona) y el entorno, y se vinculan al interior de estos el estímulo, que se convierte en una adaptación o afectación sobre el cual deben implementarse actividades, o estrategias que den respuesta efectiva a la necesidad de los profesionales de la salud.

### **2.4.2. Metodológica**

La presente investigación utiliza como instrumento de recolección de datos, el cuestionario de Maslach Burnout Inventory (MBI) y un cuestionario desempeño laboral, las cuales tienen validez y confiabilidad, para cumplir el rigor científico y generar un nuevo conocimiento.

### **2.4.3. Práctica**

Por su relevancia práctica, dará a conocer el grado de relación entre el síndrome de Burnout y desempeño laboral, el resultado permitirá establecer las estrategias para mejorar el entorno laboral de las organizaciones de salud, específicamente de la UCI del Hospital de Chancay - 2022, para realizar un trabajo articulado con el área de salud laboral.

## **2.5. Delimitación del estudio**

### **2.5.1. Temporal**

El desarrollo del estudio se llevará a cabo en los meses de marzo a diciembre de 2022.

### **2.5.2. Espacial**

El presente estudio se realizará en la unidad de cuidados intensivos del Hospital Chancay que se encuentra en la provincia de Chancay – Departamento Lima

### **2.5.3. Recursos**

La presente investigación será autofinanciada para el desarrollo. Asimismo, se cuenta con recursos bibliográficos, humanos y logísticos para desarrollar la investigación.

## **3. MARCO TEÓRICO**

### **3.1. Antecedentes**

#### **3.1.1. Antecedentes Internacionales**

Galarza y Salazar (15), en el año 2019 realizaron un estudio descriptivo para “determinar como el SB se relaciona con el desempeño laboral de los trabajadores de una empresa”. La técnica utilizada fue la encuesta, aplicada en una muestra de 50 trabajadores de una empresa privada, concluyendo que existe una estrecha y compleja relación entre las fases involucradas en el SB y su génesis puesto a que este conflicto no se exterioriza en instantes de rápidos cambios, sino que es una identificación que se caracteriza por una secuencialidad de periodo que ocasionan en el empleado un decaimiento de las actividades laborales, provocando un déficit a nivel organizacional. Debido a que su investigación fue de recopilación documental, en uno de los estudios revisados en esta investigación como la realizada por Maritza Andrade sobre 32 profesionales de la salud como muestra donde el 75% fueron mujeres y el índice de reactividad de estrés (IRE – 32) estuvo relacionado únicamente con la variable sociodemográfica edad.

Guillen (16), en el año 2019, realizó una investigación cuantitativa en Ecuador con el objetivo de “identificar la relación entre el síndrome de Burnout y el rendimiento laboral en el personal de enfermería del área de emergencia del hospital”. Es un estudio de tipo descriptivo con corte transversal, basó su análisis considerando una muestra de 27 enfermeras del hospital y utilizó el Test de Maslach Burnout Inventory con un resultado de 11.11% evidencia una baja tendencia a padecer el síndrome en un momento dado y para su segunda variable usó el Test de Rendimiento

Laboral con el mismo valor de 11.11%, ambos validados internacionalmente. La conclusión indica que existe asociación del padecimiento del síndrome de burnout con factores demográficos, relación laboral, estado civil, tiempo de trabajo, cansancio emocional y realización personal.

Agreda (17) en el año 2019 realizó un estudio cuyo objetivo fue “determinar el nivel de Síndrome de Burnout que presentaron el personal de enfermería y auxiliares de Nova Clínica Santa Cecilia”., según tipo de investigación es descriptivo, no experimental, corte transversal y enfoque cuantitativo; mediante la técnica de encuesta, aplicó el instrumento cuestionario de Maslach Burnout Inventory (MBI-HSS) a 84 personas que conformaron la muestra para la investigación. Encontrándose que el 10,7% de los participantes presentó Síndrome de Burnout; el 47% presentaron niveles bajos de realización personal, siendo esta la dimensión de riesgo más relevante dentro del estudio.

### **Antecedentes nacionales**

Gutiérrez (12), en el año 2018 efectuó un estudio de tipo descriptivo, correlacional con enfoque cuantitativo y diseño no experimental cuyo objetivo fue “determinar la relación entre el síndrome de burnout y desempeño laboral de las enfermeras en las unidades críticas del Instituto Nacional de Salud del Niño”. Mediante la técnica encuesta y la aplicación del cuestionario se examinó a una muestra de 14 enfermeras asistenciales. Se evidenció que la relación fue significativa y negativa ( $p=0,023$  y  $r=-$

0,214) para las dos variables en estudio como el síndrome de burnout y el desempeño laboral.

Celis (13), en el año 2019 realizó un estudio de tipo descriptivo correlacional enfoque cuantitativo, para “determinar la relación del Síndrome de Burnout con el desempeño laboral del profesional asistencial del hospital Distrital Santa Isabel del distrito del Porvenir”. Mediante la técnica de encuesta estudio a 95 profesionales de salud quienes conformaron la muestra para el estudio. El instrumento utilizado para medir la variable fue el Test de Maslach Burnout Inventory (MBI); encontrándose que Existe un porcentaje importante de profesionales asistenciales (52.6%) con alto nivel de síndrome de Burnout, así como un 40% de los mismos con un nivel medio y restante con nivel bajo. La conclusión del estudio indica que existe relación entre las variables de estudio.

Rivas (14), en el año 2019, en su investigación el objetivo fue “establecer la relación del síndrome de Burnout y desempeño laboral de las enfermeras que laboran en una entidad hospitalaria en Cusco”. La metodología indica que es un estudio descriptivo, correlacional, mediante la técnica de encuesta y entrevista a profundidad estudió una muestra de 127 enfermeras, resultados muestran que las prevalencias en ambas variables de investigación no deben desestimarse, para el Síndrome de Burnout la prevalencia fue de 57.5% para un nivel medio y para el desempeño laboral la prevalencia fue de 75.8% para un nivel inadecuado. Esta conclusión se soporta en una prueba estadística de independencia Chi-cuadrado.

Cualitativamente, esta investigación concluyó que los conocimientos y percepciones de los profesionales vinculados al manejo de recursos humanos no se encuentran alineados a la normativa vigente ni a las bases teórica/conceptuales, finalmente no se encontró evidencia significativa que nos indique que exista relación entre las variables.

### **3.2. Bases Teóricas**

#### **3.2.1. Síndrome de Burnout (SB)**

Ante una demanda de energía exagerada, el síndrome de burnout es definido como una adicción con síntomas biológico/médico y psicosocial. Este síndrome fue descrito por Habert J. Freudenberger en 1973 por primera vez. (17)

Maslach y Jackson definen el síndrome de Burnout como “una experiencia subjetiva interna que agrupa sentimientos y actitudes con cariz negativo para la persona, trayendo un proceso mayor de estrés laboral, dado que implica alteraciones, problemas y disfunciones psicofisiológicas como consecuencias nocivas para la persona y para la organización”. Este síndrome es conocido como fenómeno tridimensional, porque enmarca agotamiento emocional, despersonalización y reducida realización personal (18)

Gil-Monte lo define como respuesta ante el estrés laboral crónico el cual se encuentra integrado a actitudes / sentimientos negativos dirigidos a las

personas con las que se comparte un vínculo laboral y profesional. También lo define como la experiencia de encontrarse agotado. (19)

### **Medición Síndrome de Burnout**

La medición se realizará con el Maslach Burnout Inventory (MBI) es un instrumento constituido por 22 ítems distribuida en 3 escalas estructuradas de la siguiente manera: Despersonalización conformado por 5 ítems; Agotamiento personal conformado por 9 ítems y Realización personal conformado por 8 ítems (20).

### Dimensiones del Síndrome de Burnout

**Cansancio o agotamiento emocional:** distinguido por la baja progresiva de fuerza y fatiga; consecuencia del fracaso frente al intento de cambiar los escenarios estresantes.

**Despersonalización:** consecuencia del producto de la desilusión entre la fase anterior y la defensa edificada por el sujeto para sobreponerse a los sentimientos de impotencia y desesperanza personal.

**Abandono de la realización personal:** suele presentarse cuando el trabajo se desvalora para el sujeto (18).

### Signos y síntomas SB

Dentro de los signos y síntomas tenemos: físicos como la cefalea y trastornos gastrointestinales; psíquicos como la frustración, desesperanza, problemas de concentración, egoísmo en el trabajo y ausentismo laboral. El síndrome de burnout se divide en niveles clínicos como; leve,

agotamiento y conflicto para levantarse en la mañana; moderado, negativismo, procacidad y Grave, automedicación con psicofármacos (19). De acuerdo a los signos y síntomas se plantean algunas líneas de apoyo según House los tipos de apoyo son: a) Apoyo emocional: relacionado con el afecto, confianza y preocupación que un individuo experimenta de otro b) Apoyo instrumental: recursos materiales económicos o de servicio con los que cuenta el profesional c) Apoyo informativo; acciones que permite al individuo conocer la situación y poseer instrumento para afrontarlo. d) Apoyo evaluativo: acciones que el profesional va emprendiendo y le permite procesar su efectividad (20).

### **3.2.2. Desempeño Laboral**

El tema que concierne a la variable de estudio en esta investigación respecto al desempeño laboral, es muy variable ya que su definición se rige por particularidades muy específicas en cuanto al ámbito y entorno laboral al ser estas muy variables. El desempeño laboral puede entonces tomar sentido ante entornos laborales muy exigentes o no; por ello, es necesario que se definan claramente las expectativas, objetivos, metas, retroalimentación y revisión de resultados (21)

El desempeño laboral es la concepción de un rol o los requisitos que este rol exige ya sean “conceptuales” o de “tareas”. El primero depende de la personalidad y se basan en valores los cuales agregar a los roles un componente relacionado al comportamiento los cuales generalmente no se encuentran reconocidos o mencionados en las descripciones de los

puestos mientras que en la concepción del desempeño laboral como de tareas si se encuentra descrito en las descripciones de los puestos. (22)

El desempeño laboral se concibe como la asunción de la responsabilidad del trabajador lo cual motiva a que estos desempeños tiendan a mejorar los estándares profesionales y con ello impulsar una cultura de mejora y respetuosa en los diferentes ámbitos del cuidado de la salud. Esto se basa en la evidencia ya sea con registros del rendimiento laboral debidamente revisado o con controles de salud para profesionales que están iniciando experiencias en su rol específico para respaldar la práctica segura en su desarrollo profesional, apoyo, colaboración y garantía de prácticas seguras. (23)

El desempeño laboral concebido desde la dimensión “actitud” implica una comprensión más profunda en la relación atención/transmisión de pacientes con COVID-19 ya que los profesionales de enfermería son los que están en la primera línea de atención y cuidado del paciente por ello cobra mucha importancia la preparación y conocimientos de los factores de riesgo y prácticas de prevención ya que logrará una mayor sensibilización e impacto positivo en la actitud del enfermero en el cuidado de pacientes COVID-19 y con esto se logre maximizar el cuidado de la salud, los planes estratégicos que se implementen desde la alta dirección, y demás factores que contribuyan al desempeño del cuidado del enfermero en crisis futuras. (24)

Visto desde la dimensión de habilidades cognitivas, las cuales están basadas en el cerebro humano la cual otorga determinada destreza para realizar cualquier tarea de cualquier complejidad. Continuando en el ámbito del COVID-19, los profesionales de enfermería cuentan con la realización de un procesamiento cognitivo recursivo debido a que, al interactuar con diferentes habitaciones, interactúan con diferentes cuadros clínicos y con ello ponen en funcionamiento su razón clínica y toma de decisiones que se encuentran enmarcadas en un grupo de habilidades cognitivas inductivas y deductivas. (25)

El desempeño laboral, desde la dimensión “trato”, se concibe desde el trato holístico hacia los pacientes ya que no solo se brinda apoyo físico sino también mental y psicológico. Con esto, el profesional de enfermería logra involucrarse muy profundamente con cada paciente todos los días de manera amable, cortés, cordial y discretamente debido a que algunos procedimientos necesitan un adecuado manejo en el entorno donde se encuentran ya que pueden existir situaciones donde por ejemplo se encuentra con familiares y el trato y comunicación terapéutica debe ser adecuada tanto hacia el paciente como para sus familiares y así poder prevenir o mitigar los contagios e inclusive salvar muchas vidas. (26).

### **3.2.3. Teoría de Enfermería**

La presente investigación se sustenta en el Modelo de Adaptación de Callista Roy, teoría de enfermería de gran utilidad basado en la adaptación; donde el individuo tiene la capacidad de llegar a un óptimo estado de salud

y un excelente nivel de adecuación para enfrentar las vicisitudes que ocurren en su contexto, es decir la capacidad de adaptarse a los cambios que se producen en su entorno es un individuo saludable. El modelo de Callista Roy se define como “proceso y resultado por el que las personas, con capacidad de pensar y sentir, como individuos o miembros de grupo, son conscientes y escogen la integración del ser humano con el ambiente” Se concibe en este modelo que como concepción de ciencia a través de los conocimientos científicos la enfermera aplica la valoración integral de la persona de forma continua para alcanzar los objetivos basados en la prevención, promoción a la adaptación y rehabilitar al individuo, la familia en su salud física y mental es el eje en que se centra la teoría. (29)

### **3.3. Formulación de hipótesis**

#### **3.3.1. Hipótesis General**

Hi: Existe relación significativa entre el síndrome Burnout y desempeño laboral del personal de enfermería del área de cuidados intensivos del hospital de Chancay, Chancay, 2022

#### **3.3.2. Hipótesis Específicas**

Hi: Existe relación significativa entre la dimensión agotamiento emocional del Síndrome de Burnout y el desempeño laboral del personal de enfermería del área de cuidados intensivos del hospital de Chancay, Chancay, 2022

Hi: Existe relación significativa entre la dimensión despersonalización del Síndrome de Burnout y el desempeño laboral del personal de enfermería del área de cuidados intensivos del hospital de Chancay, Chancay, 2022

Hi: Existe relación significativa entre la dimensión realización personal del Síndrome de Burnout y el desempeño laboral del personal de enfermería del área de cuidados intensivos del hospital de Chancay, Chancay, 2022

## **4. METODOLOGÍA**

### **4.1. Método de la Investigación**

La investigación tuvo una metodología Hipotético-deductivo porque a partir de principios o leyes definidas se originan respuestas que exponen el fenómeno y son confirmadas en la práctica. (30)

### **4.2. Enfoque de la investigación**

El estudio tuvo un enfoque cuantitativo porque investigan la interpretación de un contexto social subjetiva y objetivamente, en base a sus dimensiones

### **4.3. Tipo de investigación**

El estudio fue descriptivo, porque nos permitió describir la relación del SB y desempeño laboral de enfermeros/as del área de cuidados intensivos del nosocomio de Chancay – 2022.

### **4.4. Diseño de la Investigación**

El presente estudio es de diseño no experimental, y correlacional porque no hay manipulación deliberada del SB y desempeño laboral; es decir; se estudian los fenómenos tal como se desarrollan en su argumento natural, delineando del SB y desempeño laboral y la asociación que pueden existir entre ellas, pero sin provocar por parte del investigador cambio alguno. (30)

### **4.5. Población muestra y muestreo**

La población está constituida por 35 enfermeros/as que laboran en el servicio de UCI del Hospital Chancay. No se aplicó la selección muestral debido a que se tomará el total de la población, ya que posee un universo pequeño.

El muestreo: es no probabilístico por conveniencia e intencional, cumpliremos los criterios de inclusión y exclusión:

**Criterios de inclusión:**

- Licenciada en enfermería que labora en la unidad de cuidados intensivos.
- Licenciadas en enfermería que acepten participar de forma voluntaria y den su consentimiento.

**Criterios de exclusión:**

- Licenciada de enfermería con función administrativa.
- Licenciadas que no desean participar voluntariamente del estudio.

**4.6. Variables y operacionalización**

Descripción, sistematización lógica y metodológica de las variables, dimensiones e indicadores, escala de medición y escala valorativa de cada dimensión (24). Hernández Sampieri, Fernández Collado y Baptista Lucio (2010); define que por cada unidad de análisis se consignan diferentes valores (31).

## Variable 1: Síndrome de Burnout

**Definición Operacional:** Forma inadecuada de afrontar el estrés crónico, cuyos rasgos principales son el agotamiento emocional, despersonalización y la falta de realización personal. (18) Se medirá por el Inventario de Burnout según Maslach (MBI) constituido por 22 ítems medidos en la escala de Likert y están distribuidos en 3 subescalas: agotamiento emocional, despersonalización y realización personal.

Dimensiones	Indicadores	Escala de medición	Escala valorativa (niveles o rangos)
<p>Agotamiento emocional</p> <p>Despersonalización</p> <p>Falta de realización personal</p>	<p>Fatiga</p> <p>Frustración</p> <p>Desgano</p> <p>Cansancio</p> <p>Desinterés hacia lo profesional</p> <p>No hay interés por el paciente</p> <p>Sentimiento de culpabilidad</p> <p>Dificultad de adaptación Entorno</p> <p>Enfrentamiento a la realidad</p> <p>Seguridad profesional</p>	<p>Ordinal</p>	<p>Alto</p> <p>Medio</p> <p>Bajo</p>

## Variable 2: Desempeño Laboral

Comportamiento de los profesionales de enfermería en el centro de trabajo según su “actitud”, “habilidades cognitivas” y “trato” medidos con un cuestionario de tres categorías el cual cuenta con un criterio de calificación de cinco puntuaciones que corresponden a nunca-casi nunca-a veces-casi siempre-siempre. El valor final de la variable es Muy alta, alta, media, baja, muy baja.

Dimensiones	Indicadores	Escala de medición	Escala valorativa (niveles o rangos)
<p>Actitud</p> <p>Habilidades cognitivas</p> <p>Trato</p>	<p>1.Relaciones interpersonales 2.Apoyo de mis colegas 3.Críticas laborales 4.Compromiso laboral</p> <p>1.Habilidades y destrezas 2.Constantes capacitaciones 3.Resolución de problemas 4.Organización de actividades 5.Planificación laboral</p> <p>1.Respeto y afecto 2.Apoyo interpersonal</p>	<p>Escala ordinal tipo Likert Siempre (5) Casi siempre (4) A veces (3) Casi nunca (2) Nunca (1)</p>	<p>Muy alta Alta Media Baja Muy baja</p>

## **4.7. Técnicas e Instrumentos De Recolección De Datos**

### **4.7.1. Técnica.**

La técnica que se empleó para el presente trabajo son dos cuestionarios, los mismos que serán aplicados a las dos variables que se estudió, estos instrumentos están dirigidos a los enfermeros /as del servicio de UCI del hospital chancay.

### **4.7.2. Descripción De Instrumento**

Los instrumentos a ser utilizados serán:

**Instrumento 1.** Cuestionario para la variable síndrome de Burnout denominado “MASLACH BURNOUT INVENTORY” elaborado por Cristina Maslach y Jackson AÑO: 1981. La primera versión del instrumento fue desarrollada por Maslach y Jackson, en 1981, y la segunda versión, en 1986 y traducido por Gil-Monte, P. y Peiró, J.M. (1997); el cual consta de 22 ítems valorados con una escala tipo Likert, en un rango de 7 adjetivos que van de “Nunca” (0) a “Todos los días” (6) y con tres dimensiones basados en 3 factores ortogonales que son denominados 1) agotamiento emocional, 2) despersonalización, y 3) realización personal en el trabajo.

**Instrumento 2.** Se utilizará un cuestionario elaborado para medir el desempeño laboral, el cual fue creado por Manrique y Rodríguez, en Perú, durante el año 2017, adaptado y modificado por Samantha Bright Travezaño Aguilar, en su estudio sobre “Calidad de vida profesional y desempeño laboral del personal de enfermería del Centro Médico Municipal de Jesús María, 2020 (36)”. Este cuestionario cuenta con 11 ítems, cuyas dimensiones son: “actitud” (04 ítems),

“habilidades cognitivas” (05 ítems) y “trato” (02 ítems); las cuales se miden con una escala ordinal tipo Likert siempre (5), casi siempre (4), a veces (3), casi nunca (2), nunca (1) y cuyo valor final de este cuestionario es: desempeño laboral del enfermero muy alta, alta, media, baja, muy baja.

#### **4.7.3. Validez de instrumentos**

##### **Síndrome de Burnout**

La validez del instrumento se ha realizado en múltiples países, internacionalmente fue validado en España por ejemplo en un estudio realizado por Pedro R. Gil-Monte y José M<sup>a</sup> Peiró donde utilizaron análisis factorial de componentes Principales donde dieron por válido que los ítems se agrupan en 3 dimensiones que corresponden a las dimensiones del cuestionario. Localmente, en una investigación realizada por Alfredo Enrique OYOLA GARCÍA que lleva como título “Validación del constructor y confiabilidad de la escala de Maslach para el tamizaje de síndrome del trabajador quemado en médicos peruanos” pudo demostrar que el instrumento es válido utilizando técnicas de análisis factorial confirmatorio.

##### **Desempeño Laboral**

La validez de este instrumento se realizó mediante la evaluación de juicio de profesionales expertos en la materia; quienes reafirman la validez con el sustento de los criterios de pertinencia, relevancia y claridad dando como resultado aplicable.

#### **4.7.4. Confiabilidad**

De los 2 cuestionarios se buscó la confiabilidad a través del método de Alfa de Crombach las cuales se aplicaron a una muestra piloto conformada por 5 colaboradores de la Institución en base a los resultados de los cuestionarios de la primera variable SB y segunda variable desempeño laboral en la cual nos muestra la primera variable obtuvo un 0.79 nivel de confiabilidad y la segunda variable un 0.80 de grado de confiabilidad, por lo que se pudo comprobar que nuestros cuestionarios si cuentan con alto grado de consistencia interna.

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

El levantamiento datos del estudio de investigación se contará con la aprobación del proyecto por parte de la Universidad Norbert Wiener, luego se pedirá la permisión a la Dirección Ejecutiva del Nosocomio Chancay para la ejecución de las encuestas, en la cual, mediante la unidad de capacitación e investigación, me brindará el permiso pertinente para la ejecución de cuestionarios.

Para el contraste de hipótesis se hizo uso de la prueba estadística de independencia de Chi Cuadrado ( $\chi^2$ ) con un 95% de confianza porque resulta apropiada para medir los niveles de relación.

#### **4.9. Aspectos éticos**

La investigación se rigió bajo los siguientes principios:

El consentimiento informado, garantizando la legalidad y permiso del colaborador para el llenado de los instrumentos de estudio.

El principio de respeto a la dignidad humana, se cumplió respetando la autonomía de la enfermera y el reconocimiento irrestricto de la información.

En el cumplimiento del respeto de la privacidad, manteniendo en anonimato la información recolectada, cumpliendo el compromiso de confiabilidad de la información.

El principio de autorización y el consentimiento de la enfermera, después de una explicación clara y comprensiva sobre los motivos de la investigación.

## 5. ASPECTOS ADMINISTRATIVOS

### 5.1. Cronograma de actividades

ACTIVIDADES	AÑO 2021																	AÑO 2022						
	SETIEMBRE					OCTUBRE				NOVIEMBRE				DICIEMBRE				ENERO			ABRIL			
	29	5	12	19	26	3	10	17	24	7	14	21	28	31	5	12	19	26	4	11	18	25	1	3
Identificación del Problema	X																							
Búsqueda bibliográfica		X	X																					
Situación problemática, marco teórico referencial y antecedentes				X	X																			
Importancia y justificación de la investigación						X	X																	
Objetivos de la investigación								X																
Enfoque y diseño de investigación									X	X														
Población, muestra y muestreo											X	X												
Técnicas e instrumentos de recolección de datos												X	X											
Aspectos bioéticos														X										
Métodos de análisis de la información															X									
Elaboración de aspectos administrativos del estudio																X								
Elaboración de los anexos																	X							
Asesoría y aprobar proyecto																		X	X	X	X			
Sustentación del proyecto de estudio																						X	X	X

## 5.2. Presupuesto

	<b>PRECIO UNITARIO</b>	<b>CANTIDAD</b>	<b>PRECIO TOTAL</b>
<b>RECURSOS HUMANOS</b>			
Encuestadores	s/. 50.00	4	s/. 200.00
Bioestadístico	s/. 500.00	1	s/. 500.00
Asesoría	s/. 1000.00	1	s/. 1000.00
<b>RECURSOS MATERIALES Y EQUIPOS (BIENES)</b>			
Laptop	s/. 3000.00	1	s/. 3000.00
USB	s/. 100.00	1	s/. 100.00
Lápices	s/. 1.00	5	s/. 5.00
Lapiceros	s/. 4.00	2	s/. 8.00
Impresiones	s/. 1.00	55	s/. 55.00
Libros	s/. 50.00	3	s/. 150.00
Archivadores	s/10.00	2	s/10.00
<b>SERVICIOS</b>			
Fotocopias	s/. 0.10	100	s/. 100.00
Anillados	s/. 10.00	5	s/. 50.00
Modem Internet	s/.75.00	10	s/. 750.00
<b>GASTOS ADMINISTRATIVOS Y/O IMPREVISTOS</b>			
<b>Movilidad por búsqueda de información</b>			s/. 300.00
<b>TOTAL</b>			
	-----	-----	<b>s/. 6228.00</b>

## 6. REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

1. Paho.org. [citado el 15 de noviembre de 2021]. Disponible en: [https://iris.paho.org/bitstream/handle/10665.2/33983/CD54\\_10Rev.%201-spa.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://iris.paho.org/bitstream/handle/10665.2/33983/CD54_10Rev.%201-spa.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
2. Press corner [Internet]. Europa.eu. [citado el 24 de octubre de 2021]. Disponible en: [https://europa.eu/rapid/press-release\\_IP-14-641\\_es.htm](https://europa.eu/rapid/press-release_IP-14-641_es.htm)
3. Guillén RS. Síndrome de Burnout en profesionales de enfermería en el ámbito hospitalario: un estudio descriptivo. Revista Enfermería del Trabajo. 2017;7(3):65–9.
4. Día Internacional de la Enfermera: el nuevo informe del CIE señala que la 'COVID-19 demuestra que las enfermeras han de ser las arquitectas de los futuros sistemas sanitarios' [Internet]. E-rol.es. 2021 [citado el 24 de octubre de 2021]. Disponible en: <https://e-rol.es/noticias/dia-internacional-de-la-enfermera-el-nuevo-informe-del-cie-senala-que-la-covid-19-demuestra-que-las-enfermeras-han-de-ser-las-arquitectas-de-los-futuros-sistemas-sanitarios/>
5. Gov.uk. [citado el 24 de octubre de 2021]. Disponible en: <https://vivbennett.blog.gov.uk/wp-content/uploads/sites/90/2016/11/Educating-OHNS-final-Oct-2016-FinalNB071116.pdf>
6. Arteaga A, Junes W, Navarrete A. Prevalencia del Síndrome de Burnout en personal de Salud. Revista Médica de Panacea. 2014;
7. Arias W, editor. Síndrome de burnout en personal de enfermería de Arequipa. 2014.
8. Aiken LH, Clarke SP, Sloane DM, Sochalski J, Silber JH. Hospital nurse staffing and patient mortality, nurse burnout, and job dissatisfaction. JAMA. 2002;288(16):1987–93.
9. Medigraphic.com. [citado el 24 de octubre de 2021]. Disponible en: <https://www.medigraphic.com/pdfs/revcubenf/cnf-2016/cnf161j.pdf>
10. Seguel F, Valenzuela S. Relación entre la fatiga laboral y el síndrome burnout en personal de enfermería de centros hospitalarios. Enferm univ. 2014;11(4):119–27.

11. Wilson Donet M, Llanes Rizo M, Morales López AE, Vera Rodríguez JE. Impacto del Diplomado Prevención de Burnout en el autocuidado del personal de enfermería. *Humanid médicas*. 2019;19(1):115–30.
12. Gutiérrez G. Síndrome de burnout y desempeño laboral de las enfermeras del Instituto Nacional de Salud del Niño. San Borja: Universidad Cesar Vallejo; 2018.
13. Celis D. Síndrome de Burnout y su relación con el desempeño laboral del profesional asistencial del Hospital Distrital Santa Isabel del distrito del Porvenir, 2019. Lima: Universidad Cesar Vallejo; 2019.
14. Rivas M. Prevalencia del síndrome de Burnout y su efecto en el desempeño laboral de las enfermeras que laboran en una entidad hospitalaria del cuzco-2019. Tesis. Cusco: Universidad Cesar Vallejo; 2019.
15. Galarza K, Salazar T. Síndrome burnout y su incidencia en el desempeño laboral. En El Milagro; 2019
16. Guillen M. Síndrome de burnout y rendimiento laboral en el personal de enfermería del área de emergencia del hospital provincial Dr. Verdi cevallos-portoviejo. Tesis. Quito: Universidad Estatal el Milagro; 2019.
17. Agreda C. Síndrome de Burnout en el personal de enfermería y auxiliares de Nova Clínica Santa Cecilia de la ciudad de Quito. En Pichincha, Ecuador: Universidad Central del Ecuador; 2019.
18. Researchgate.net. [citado el 24 de octubre de 2021]. Disponible en: [https://www.researchgate.net/publication/311611859\\_Christina\\_Maslach\\_comprendiendo\\_el\\_burnout](https://www.researchgate.net/publication/311611859_Christina_Maslach_comprendiendo_el_burnout)
19. Saborío Morales L, Hidalgo Murillo LF. Síndrome de Burnout. *Med leg Costa Rica*. 2015;32(1):119–24. Disponible en: [https://www.scielo.sa.cr/scielo.php?pid=S1409-00152015000100014&script=sci\\_abstract&lng=es](https://www.scielo.sa.cr/scielo.php?pid=S1409-00152015000100014&script=sci_abstract&lng=es)
20. Olivares V, Gil P. Análisis de las Principales Fortalezas y Debilidades del "Maslach Burnout Inventory. En: M MBI). IT, editor. 2009. p. 160 – 167. Disponible en: [https://www.uv.es/unipsico/pdf/CESQT/Internos/2009\\_Olivares\\_y\\_Gil-Monte.pdf](https://www.uv.es/unipsico/pdf/CESQT/Internos/2009_Olivares_y_Gil-Monte.pdf)

21. Sopla V. Desempeño laboral del profesional de enfermería del Hospital de Apoyo Gustavo Lanatta Lujan, Bagua y del Hospital de Apoyo Santiago Apostol Utcubamba, Amazonas. Chachapoyas: Universidad Nacional Toribo Rodríguez de Mendoza Amazonas. [Tesis]. 2018. [Fecha de acceso: 25 setiembre de 2021]. Disponible en: <https://tinyurl.com/3aff27zy>
22. Chumpitaz J. Evaluación del desempeño laboral según características demográficas del personal de enfermería del Servicio Gineco-Obstetricia del Hospital de Ventanilla. Lima: Universidad César Vallejo. [Tesis]. 2017. [Fecha de acceso: 25 setiembre de 2021]. Disponible en: <https://tinyurl.com/59cb5dxb>
23. Quintana D, Tarqui C. Desempeño laboral del profesional de enfermería en un hospital de la Seguridad Social del Callao. Lima: Revista Archivos de Medicina. 20(01):123-132. [Artículo]. 2020. [Fecha de acceso: 26 setiembre de 2021]. Disponible en: <https://rebrand.ly/kc7cv63>
24. Carrasco O, Castillo E, Salas R, Reyes C. Estresores laborales y satisfacción en enfermeras peruanas durante la pandemia de Covid-19. Chimbote: Universidad Cesar Vallejo. [Tesis] 2020. [Fecha de acceso: 26 setiembre de 2021]. Disponible en: <https://anon.to/kdVBTH>
25. Zarate R, Ostiguín R, Castro A, Valencia F. Enfermería y Covid-19: la voz de sus protagonistas. Ciudad de México: Universidad Nacional Autónoma de México. [Internet] 2020. [Fecha de acceso: 27 setiembre de 2021]. Disponible en: <https://anon.to/XYL0KE>
26. Wong J, Samillán G, Huaman E, Limaylla A. Impacto de la Covid-19 en la formación y práctica de valores del profesional de enfermería. Lima: Revista Multi-Ensayos. 07(13):01. [Artículo]. 2020. [Fecha de acceso: 19 setiembre de 2021]. Disponible en: <https://tinyurl.com/8cpub7pw>
27. Chiavenato I. Gestion del talento humano. McGraw-Hill Companies; 2005. Disponible en: [https://www.academia.edu/25792388/Libro\\_gestion\\_del\\_talento\\_humano\\_chiavenato](https://www.academia.edu/25792388/Libro_gestion_del_talento_humano_chiavenato)

28. Pérez CD. Aplicabilidad del modelo de adaptación de Sor Callista Roy en el cuidado de personas con COVID-19. Rev Cubana Enferm [Internet]. 2021 [citado el 24 de octubre de 2021];37(1). Disponible en: <http://revenfermeria.sld.cu/index.php/enf/article/view/4222/711>
29. Morales E. Síndrome de Burnout y la calidad de vida Profesional en el personal de enfermería que labora en el Servicio Emergencia de un Hospital de Nivel II. Lima: Universidad Norbert Wiener; 2019. Disponible en: [http://repositorio.uwiener.edu.pe/bitstream/handle/123456789/3666/T061\\_46124690\\_T.pdf?sequence=3&isAllowed=y](http://repositorio.uwiener.edu.pe/bitstream/handle/123456789/3666/T061_46124690_T.pdf?sequence=3&isAllowed=y)
30. Vanessa M, Ayala E, Marina S. Etiología y prevención del síndrome de burnout en los trabajadores de salud. Revista de postgrado Catedra de Medicina. 2006;153(1). Disponible en: [https://med.unne.edu.ar/revistas/revista153/5\\_153.pdf](https://med.unne.edu.ar/revistas/revista153/5_153.pdf)
31. Cardozo V, Ríos M. Síndrome de burnout y desempeño laboral del profesional de enfermería en centro de salud San Gerónimo Andahuaylas – Apurímac. AÑO. 2017. Disponible en: <https://1library.co/document/q050423y-sindrome-burnout-desempeno-profesional-enfermeria-geronimo-andahuaylas-apurimac.html>
32. Hernández Sampieri R, Fernández Collado C, Batista Lucio M, Méndez Valencia S, Mendoza Torres C, Metodología de la investigación: de Investigación. 6a ed. México: Betseller; 1991.
33. Castillo, A. K. (2013). Síndrome de burnout y desempeño laboral del enfermero en el Hospital Nacional Víctor Larco Herrera (tesis para título de licenciado). Escuela de Enfermería Padre Luis Tezza Afiliada a la Universidad Ricardo Palma, Perú.
34. Ruiz, C. (2014). Síndrome de Burnout: el cansancio afecta el desempeño laboral. Chile. Recuperado de: <http://velvetmagazine.cl/sindrome-de-burnout-el-cansancio-afecta-el-desempeno-laboral/>
35. Muñoz, Y.A., Osorio, D.M., Robles, E.P. y Romero, Y.E. (2014). Síndrome de Burnout en el personal de enfermería de un hospital de referencia Ibagué (tesis para optar el título de especialista en epidemiología). Universidad del Tolima, Colombia.

Recuperado el 15 de octubre del 2016 de:

<http://repository.ut.edu.co/bitstream/001/1161/1/RIUT-CEA-spa-2014-%20S%C3%ADndrome%20De%20Burnout%20En%20El%20Personal%20De%20Enfermer%C3%ADa%20De%20Un%20Hospital%20De%20Referencia%20Ibagu%C3%A9%202014.pdf>

36. Maslach, C. (2009). Comprendiendo el burnout. *Revista Ciencia & trabajo*, 11(32), 39.
37. Martínez, A. (2010). El síndrome de Burnout. Evolución conceptual y estado actual de la cuestión. *Vivat Academia*. 112(9). 1-40.
38. Stoner, J. (1994). *Administración*. (5a ed.). México: editorial Prentice – Hall Hispanoamericana S.A
39. Álvarez, E. y Fernández, L. (1991). El Síndrome de “Burnout” o el desgaste profesional. *Revista Asociación Especializada Neuropsia*, 11(39), 258.
40. Chero, L. M. y Díaz, M.A. (2014). El síndrome de burnout y su influencia en el desempeño laboral de los colaboradores profesionales del Banco de Crédito del Perú, sucursal Balta – Chiclayo (tesis para título de licenciado). Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo, Perú. Recuperado el 12 de noviembre del 2016 de:  
<http://tesis.usat.edu.pe/jspui/handle/123456789/556?mode=full>

## 7. ANEXOS

### ANEXO 1. MATRIZ DE CONSISTENCIA

FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLE	DISEÑO METODOLÓGICO
<p><b>PROBLEMA GENERAL</b> ¿Cuál es la relación que existe entre el síndrome de burnout y el desempeño laboral del personal de enfermería del área de cuidados intensivos del hospital de Chancay - 2022?</p> <p><b>PROBLEMAS ESPECÍFICOS</b></p> <p>a. ¿Cuál es la relación que de la dimensión agotamiento emocional del síndrome de burnout y el desempeño laboral del personal de enfermería del área de cuidados intensivos del Hospital de Chancay- 2022?</p> <p>b. ¿Cuál es la relación que de la dimensión despersonalización del síndrome de burnout y el desempeño laboral del personal de enfermería del área de cuidados intensivos del hospital de Chancay - 2022?</p> <p>c. ¿Cuál es la relación que de la dimensión realización personal del síndrome de burnout y el desempeño laboral del personal de enfermería del área de cuidados intensivos del hospital de Chancay - 2022?</p>	<p><b>OBJETIVO GENERAL</b> Determinar la relación que existe entre el síndrome de burnout y el desempeño laboral del personal de enfermería del área de cuidados intensivos del hospital de Chancay- 2022</p> <p><b>OBJETIVOS ESPECÍFICOS</b></p> <p>a. Identificar la relación de la dimensión agotamiento emocional del síndrome de burnout y el desempeño laboral del personal de enfermería del área de cuidados intensivos del hospital de Chancay - 2022</p> <p>b. Identificar la relación de la dimensión despersonalización del síndrome de burnout y el desempeño laboral del personal de enfermería del área de cuidados intensivos del hospital de Chancay - 2022</p> <p>c. Identificar la relación de la dimensión realización personal del síndrome de burnout y el desempeño laboral del personal de enfermería del área de cuidados intensivos del hospital de Chancay - 2022</p>	<p style="text-align: center;"><b>HIPÓTESIS GENERAL</b></p> <p>Hi: Existe relación significativa entre el síndrome Burnout y desempeño laboral del personal de enfermería del área de cuidados intensivos del hospital de Chancay - 2022</p> <p>Ho: No existe relación significativa entre el síndrome Burnout y desempeño laboral del personal de enfermería del área de cuidados intensivos del hospital de Chancay - 2022</p> <p style="text-align: center;"><b>HIPÓTESIS ESPECÍFICA</b></p> <p>Hi1: Existe relación significativa entre la dimensión agotamiento emocional del Síndrome de Burnout y el desempeño laboral del personal de enfermería del área de cuidados intensivos del hospital de Chancay - 2022.</p> <p>Hi2: Existe relación significativa entre la dimensión despersonalización del Síndrome de Burnout y el desempeño laboral del personal de enfermería del área de cuidados intensivos del hospital de Chancay - 2022.</p> <p>Hi 3: Existe relación significativa entre la dimensión realización personal del Síndrome de Burnout y el desempeño laboral del personal de enfermería del área de cuidados intensivos del hospital de Chancay - 2022.</p>	<p><b>VARIABLE INDEPENDIENTE</b></p> <p><b>Síndrome de Burnout</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Agotamiento</li> <li>- Despersonalización</li> <li>- Falta de realización personal</li> </ul> <p><b>VARIABLE DEPENDIENTE</b></p> <p><b>Desempeño Laboral</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Actitud</li> <li>- Habilidades cognitivas</li> <li>- Trato</li> </ul>	<p><b>TIPO DE INVESTIGACIÓN</b></p> <p>El estudio fue descriptivo, porque nos permitió describir la relación del SB y desempeño laboral de enfermeros/as del área de cuidados intensivos del nosocomio de Chancay - 2022.</p> <p><b>DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN</b></p> <p>El presente estudio es de diseño no experimental, y correlacional porque no hay manipulación deliberada del SB y desempeño laboral; es decir, se estudian los fenómenos tal como se desarrollan en su argumento natural, delineando del SB y desempeño laboral y la asociación que pueden existir entre ellas, pero sin provocar por parte del investigador cambio alguno.</p> <p><b>POBLACIÓN, MUESTRA Y MUESTREO</b></p> <p>La población está conformada por 35 profesionales de enfermería del Servicio de Unidad de Cuidados intensivos del Hospital Chancay. No se aplicó la selección muestral por la razón de que se trabajara con la totalidad de la población. El muestreo: es no probabilístico por conveniencia e intencional, cumpliremos los criterios de inclusión y exclusión</p>

**ANEXO 2  
ENCUESTA N° 1  
UNIVERSIDAD NORVERT WIENNER  
ESCUELA DE POST GRADO  
ESPECIALIZACION EN ENFERMERIA EN UNIDAD DE CUIDADOS INTENSIVOS**



**INSTRUMENTO DE MEDICIÓN: CUESTIONARIO DE SINDROME DE BURNOUT  
Basado en: MASLACH BURNOUT INVENTORY (MBI)**

NUNCA	ALGUNAS VEZ AL AÑO	UNA VEZ AL MES	ALGUNAS VECES AL MES	UNA VEZ A LA SEMANA	DIARIAMENTE
0	1	2	3	4	5

**INSTRUCCIONES:** El presente instrumento tiene como fin, comprender el grado de Síndrome Burnout en el personal de enfermería. Teniendo en cuenta la “escala de Likert”, señale la respuesta que crea oportuna sobre la frecuencia con que sienta las situaciones presentadas en los siguientes 22 enunciados en donde se le pide que conteste de manera honesta marcando con una (x) en el recuadro correspondiente.

**ESCALA DE LIKERT**

**AE: AGOTAMIENTO EMOCIONAL D: DESPERSONALIZACION RP: REALIZACION PERSONAL**

N	PREGUNTAS	0	1	2	3	4	5
1	AE: Me siento emocionalmente agotado(a) por mi trabajo.						
2	AE: Me siento cansado(a) al final de la jornada de trabajo						
3	AE: Me siento fatigado cuando me levanto por la mañana y tengo que enfrentarme con otro día de trabajo. RP. Siento que puedo entender fácilmente a las personas con las que trabajo y atiendo						
5	D: Creo que trato a algunas personas de mi trabajo como si fueran objetos impersonales. AE: Siento que trabajar todo el día con personas me cansa.						
7	RP: Siento que trato con mucha efectividad los problemas de las personas a las que tengo que atender						
8	AE: Me siento exhausto por mi trabajo.						
9	RP: Creo que estoy influyendo positivamente en la vida de otras personas a través de mi trabajo						
10	D: Me he vuelto muy insensible con la gente desde que ejerzo esta profesión						
11	D: Me preocupa el hecho de que este trabajo me esté endureciendo emocionalmente.						
12	RP: Me siento muy activo(a) en mi trabajo.						
13	AE: Me siento frustrado(a) en mi trabajo.						
14	AE: Siento que estoy demasiado tiempo en mi trabajo.						
15	D: Siento que realmente no me importa lo que les ocurra a las personas a las que tengo que atender profesionalmente.						
16	AE: Trabajar directamente con personas me produce estrés.						
17	RP: Siento que puedo crear con facilidad un clima agradable en mi trabajo.						

<b>18</b>	RP: Me siento estimulado(a) después de trabajar en contacto con personas.						
<b>19</b>	RP: Creo que consigo muchas cosas valiosas en este trabajo.						
<b>20</b>	AE: Me siento como si estuviera al límite de mis posibilidades						
<b>21</b>	RP: En mi trabajo trato los problemas emocionales con mucha calma.						
<b>22</b>	D: Me parece que con las personas que trabajo y atiendo me culpan de alguno de sus problemas.						

**ANEXO 3**  
**ENCUESTA N° 2**  
**UNIVERSIDAD NORVERT WIENNER**  
**ESCUELA DE POST GRADO**  
**ESPECIALIZACION EN ENFERMERIA EN UNIDAD DE CUIDADOS INTENSIVOS**

**INSTRUMENTO DE MEDICIÓN: CUESTIONARIO DESEMPEÑO LABORAL**

Marque con un aspa (X) en uno de casilleros de acuerdo la opción que crea conveniente, utilice la siguiente escala de valores.

**CUESTIONARIO DE DESEMPEÑO LABORAL**

1	2	3	4	5
NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE

N°	ACTITUD	1	2	3	4	5
01	He tenido problemas o conflictos con algunos de mis compañeros					
02	Cuando tengo que realizar un trabajo difícil, cuento con el apoyo de mis colegas					
03	Cuando cometo un error en mis actividades mis compañeros me critican					
04	Me comprometo en realizar mi labor cuidadosamente sin perjudicar la salud de los demás					
N°	HABILIDADES COGNITIVAS					
05	Mi trabajo me proporciona y/o refuerza todos los conocimientos necesarios para la realización de las tareas					
06	Mi trabajo me proporciona constantes capacitaciones para estar alerta cuando se suscite alguna emergencia					
07	Recibo capacitación por parte de mi trabajo para la resolución de problemas durante el turno					
08	Mi jefe me enseña a organizar mis actividades para la mejora de mi trabajo					
09	Mi jefe me capacita a mejorar la planificación de mi trabajo					
N°	TRATO					
10	Al comenzar mi turno, mis compañeros me reciben con un saludo cordial					
11	Ante un problema recibo apoyo de mis compañeros de manera desinteresada					

Tomado de: Manrique y Rodríguez (Validado en Perú -2017).

Adaptado y modificado por el propio investigador.

**Gracias por su colaboración.**

**ANEXO 4**  
**UNIVERSIDAD NORBERT WIENER**



**“Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional”**

Solicitud: Permiso para realizar trabajo de investigación

MC: RODNEY SEBASTIAN PEREYRA  
**Director del Hospital Chancay**

Yo, Jesús Rafael Alarcón Chávez identificado con DNI N° 40205793,  
Ante Ud. respetuosamente me presento y expongo:

Que como parte del Curso de Investigación de la Especialidad de Enfermería en Unidad de cuidados intensivos que actualmente cursamos en la Norbert Wiener, solicitamos a Ud. Permiso para realizar el Trabajo de Investigación “Síndrome De Burnout Y Su Influencia En El Desempeño Laboral Del Personal De Enfermería Del Área De Cuidados Intensivos Del Hospital De Chancay - 2022”. Para optar el Título de Especialistas de Cuidados Intensivos adultos.

Por lo expuesto:

Ruego a Ud. Acceder a mi solicitud.

Atentamente

---

Alarcón Chávez, Jesús Rafael  
DNI: 42977246

## ANEXO 5

### CONSENTIMIENTO INFORMADO PARA PARTICIPAR EN UN PROYECTO DE INVESTIGACIÓN EN SALUD

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

**Título del proyecto:** SÍNDROME DE BURNOUT Y DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA DEL ÁREA DE CUIDADOS INTENSIVOS DEL HOSPITAL DE CHANCAY - 2022”

**Nombre del investigador:**

Alarcón Chávez, Jesús Rafael

**Propósito del estudio:** determinar la relación SÍNDROME DE BURNOUT Y DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA DEL ÁREA DE CUIDADOS INTENSIVOS DEL HOSPITAL DE CHANCAY - 2022”

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

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

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

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

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

**Consultas posteriores:** Si usted tuviese preguntas adicionales durante el desarrollo de este estudio o acerca de la investigación, puede dirigirse a Jesús Rafael Alarcón Chávez, autor de esta investigación.

**Participación voluntaria:**

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

**ANEXO 6**  
**DECLARACIÓN DE CONSENTIMIENTO**

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

NOMBRES Y APELLIDOS DEL PARTICIPANTE O APODERADO	FIRMA O HUELLA DIGITAL
N.º DE DNI:	
N.º DE TELÉFONO: FIJO O MÓVIL O WHATSAPP	
CORREO ELECTRÓNICO	
NOMBRE Y APELLIDOS DEL INVESTIGADOR	FIRMA
N.º DE DNI	
N.º TELÉFONO MÓVIL	
NOMBRE Y APELLIDOS DEL RESPONSABLE DE ENCUESTADORES	FIRMA
N.º DE DNI	
N.º TELÉFONO	
DATOS DEL TESTIGO PARA LOS CASOS DE PARTICIPANTES ILETRADOS	FIRMA O HUELLA DIGITAL
NOMBRE Y APELLIDO:	
DNI:	
TELÉFONO:	

Chancay .....de .....del 2022

**\*Certifico que he recibido una copia del consentimiento informado.**

.....  
Firma del participante