



Universidad
Norbert Wiener

Facultad de Ciencias de la Salud
Escuela Académico Profesional de Enfermería

Síndrome de burnout y su relación sobre el
desempeño laboral del personal de enfermería de la
Clínica Anglo Americana – Lima 2022

**Trabajo académico para optar el título de especialista
en Cuidado Enfermero en Paciente Clínico Quirúrgico**

Presentado por:

Andrade Iraola, Karol Dahana

Código ORCID: 0000-0002-5316-6931

Asesor: Mg. Mori Castro, Jaime Alberto

Código ORCID: 0000-003-2570-0401

Línea de Investigación General

Salud, Enfermedad y Ambiente

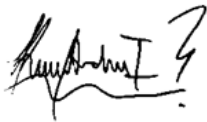
Lima – Perú
2022

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

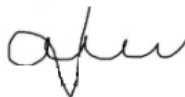
Yo, Andrade Iraola, Karol Dahana, Egresada de la Facultad de Ciencias de la Salud, Escuela Académica de Enfermería, Segunda Especialidad en Cuidado Enfermero en Paciente Clínico Quirúrgico de la Universidad Privada Norbert Wiener; declaro que el trabajo académico titulado “Síndrome de burnout y su relación sobre el desempeño laboral del personal de enfermería de la Clínica Anglo Americana – Lima 2022”, Asesorado por El Docente Mg. Mori Castro, Jaime Alberto, DNI N° 07537045, ORCID <https://orcid.org/0000-0003-2570-0401>, tiene un índice de similitud de 16 (Dieciseis) %, con código oid:14912:202981872, verificable en el reporte de originalidad del software Turnitin.

Así mismo:

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



.....
 Firma de autor(a)
 Andrade Iraola, Karol Dahana
 DNI° 46191812



.....
 Firma de Asesor(a)
 Mg. Mori Castro, Jaime Alberto
 DNI N° 07537045

Lima, 20 de Octubre de 2022

DEDICATORIA

Agradezco a Dios por su infinito amor hacia mi vida y por guiarme para el logro de mis metas trazadas, a mi esposo por su amor y respaldo permanente, a mi hijo, motor motivo y por llenar mis días de ternura y amor, a mis padres por enseñarme a ser una persona esforzada y valiente y además de ello, hasta el día de hoy brindarme su apoyo, comprensión, amor y siempre alentarme a concluir lo que comencé. Gracias a mi Jefa Edith y colegas por apoyarme durante este tiempo de estudios.

AGRADECIMIENTO

A mi Universidad Privada Norbert Wiener, quien me abrió sus puertas y me brindó la oportunidad de lograr esta meta profesional.

A mi asesor, Mg. Jaime Mori, por su valiosa colaboración, volcando su capacidad y conocimiento científico, en la culminación del presente Proyecto de Investigación.

A mi Coordinadora de Especialidad Dra. Reyda Canales Rimachi, por enseñarnos, instruirnos y formarnos como especialistas competentes.

Asesor: Mg. Mori Castro, Jaime Alberto
Código ORCID: <https://orcid.org/0000-003-2570-0401>

JURADO

PRESIDENTE : Dra. Yamaguchi Diaz, Lady Patricia

SECRETARIO : Mg. Fuentes Siles, Maria Angelica

VOCAL : Mg. Cabrera Espezua, Jeannelly Paola

Resumen

La presente investigación se ha planteado como objetivo determinar la relación entre el Síndrome de Burnout y el desempeño laboral en el personal de enfermería del Servicio de Cirugía de la Clínica Angloamericana Lima 2022. Material y Método: La metodología se abordará desde un enfoque cuantitativo, ya que se utilizará la estadística, para la demostración de la hipótesis de acuerdo a los objetivos, el diseño será transeccional, además será correlacional ya que el propósito es determinar si ambas variables están relacionadas o no, descriptivo al describir fundamentales características del fenómeno que presenta en realidad; mostrando su estructura y comportamiento con criterios sistemáticos orientándose a medirlo con alta precisión en el análisis estadístico y de tipo comparativo al existir dos o más poblaciones a comparar. En cuanto a la población estará integrada por 108 enfermeras de la Clínica Angloamericana. Para recolectar la información se utilizará la encuesta como técnica y el cuestionario como instrumento. Para la prueba de hipótesis se utilizará el Coeficiente Rho de Spearman

Palabras Clave: Síndrome de Burnout, desempeño laboral, enfermería

Abstract

The objective of this research has been to determine the relationship between Burnout Syndrome and work performance in the nursing staff of the Surgery Service of the Anglo-American Clinic Lima 2022. Material and Method: The methodology will be approached from a quantitative approach, since that the statistics will be used, for the demonstration of the hypothesis according to the objectives, the design will be transactional, it will also be correlational since the purpose is to determine if both variables are related or not, descriptive when describing fundamental characteristics of the phenomenon that it presents in reality; showing its structure and behavior with systematic criteria, oriented to measure it with high precision in the statistical and comparative analysis when there are two or more populations to be compared. Regarding the population, it will be made up of 108 nurses from the Anglo-American Clinic. To collect the information, the survey will be used as a technique and the questionnaire as an instrument. For the hypothesis test, Spearman's Rho Coefficient will be used.

Keywords: Burnout syndrome, job performance

1. PROBLEMA

1.1. Planteamiento del problema

Los recursos humanos constituyen un elemento clave para el funcionamiento seguro de las instituciones de salud. En tiempos de la pandemia del Covid-19, trabajar en el sector salud se ha convertido en una fuente de síndrome de Burnout (SB) para un gran número de trabajadores, especialmente los profesionales de enfermería que trabajan en la primera línea. Y estos se dan en un contexto donde existe alta demanda de atención y presión. Muchos aspectos de esta pandemia han causado angustia moral y desafíos inesperados a los valores éticos de los profesionales de salud (1).

Existen actividades que nos llevan al desgaste emocional y físico (síndrome de burnout) como el exceso de trabajo, la demanda incontrolada, el no reconocimiento del trabajo, entre otros, haciendo deficiente el desarrollo de la actividad asistencial y personal del personal de salud (2).

Freudenberger, ha desarrollado diversas investigaciones sobre agotamiento, señalando en 1974 que el desgaste o agotamiento se da por las demandas de energía, fuerza o recursos, y que este agotamiento es mental y emocional, no físico. La persona se vuelve rígido, inflexible, parece deprimido (3). Con el pasar de los años en 1976, Maslach y Jackson, logro definir el SB como situación de sobrecarga laboral en el personal de las instituciones de servicios humanos a menudo dedican un tiempo considerable en intensa relación con otras personas, planteando un modelo tridimensional constituido por tres dimensiones: Agotamiento emocional (AE), donde el personal siente que no da más (aspecto psicológico), mermando los recursos emocionales para hacer frente a la situación estresante. Además, la despersonalización (DP), donde el individuo disminuye su capacidad de resolver problemas,

se siente insatisfecho con sus logros obtenidos en el trabajo, lo que lleva a la insensibilidad emocional del profesional, y el tercero es la falta de realización personal (RP), se expresa inconformes con los logros en el trabajo, infelices en el trabajo (3).

Al respecto, un estudio realizado en España muestra que la incidencia del SB se ha incrementado en un 0.5% (4). Dicha tendencia de incremento se observa en un estudio realizado en varios países de América Latina, siendo mayor en Colombia (12.1%), Argentina (7.9%), ubicándose México, Ecuador y Perú entre 2.5% a 5.9% (5).

El 2017 en el Perú, se realizó una investigación en un Hospital Público de Puente Piedra, mostrando que casi la mitad (46.6%) de enfermeros sufrían de Burnout; en el Hospital de Collique se mostró que el 26.7% lo padecía en un nivel muy elevado. Las consecuencias de este síndrome pueden ser muy graves tanto para el personal como para los usuarios, que podría conducir al deterioro en la calidad de atención o en el servicio que es proporcionada por el personal (6).

La generación del SB, está vinculada a determinantes internos y externos, relacionados con la personalidad, como las altas expectativas en su trabajo, necesidad de reconocimiento, sentirse insustituible, fuerte compromiso que lo lleva a sobrecargarse de trabajo, su trabajo es un sustituto de la vida social. Respecto a los determinantes externos, se encuentra las altas exigencias laborales, problemas de liderazgo y colaboración entre colegas, presión permanente, mala comunicación interna, falta de recursos, falta de oportunidades institucionales. El factor emocional influye mucho ya que el profesional de salud entra en contacto directo con pacientes que pueden morir, que presentan dolor o morbilidad con mal pronóstico (8).

El síndrome de Burnout comprende las siguientes etapas: Alta carga de trabajo, alto nivel de estrés laboral, altas laborales, superando las demandas los recursos laborales de la persona,

el trabajo no cumple con las expectativas. La segunda etapa constituye el agotamiento físico y emocional, caracterizado por agotamiento crónico, una inversión de energía aun mayor para ejecutar todos los trabajos, trastornos del sueño, dolores de cabeza y otros dolores físicos, agotamiento emocional, fatiga. La tercera etapa comprende despersonalización, cinismo, indiferencia, caracterizado por apatía, depresión, aburrimiento, por una actitud negativa hacia el trabajo, hacia los compañeros y los usuarios, destinatarios del servicio (9).

La etapa cuarta: de distanciamiento, caracterizada por desesperación, impotencia, por aversión a uno mismo, a otras personas, a todo, sentimientos de culpa de insuficiencia. Entre los factores profesionales, se consideran a los referidos al contexto donde se realiza la labor profesional, en este caso las organizaciones que brindan servicios, en este caso de salud, donde los enfermeros se enfrentan a crecientes demandas de atención, muchas veces con limitados recursos humanos, materiales y de equipamiento, con largas e intensas jornadas de trabajo para atender al usuario (10).

En este contexto, se desarrollará el presente estudio, en la Clínica Angloamericana, con el propósito de conocer la situación actual de los enfermeros en cuando a la prevalencia del SB que padece dicho personal ante la alta demanda de pacientes hospitalizados y si estará relacionada con su desempeño laboral.

1.2. Formulación del problema

1.2.1 Problema general

¿Cuál es la relación del síndrome de burnout con el desempeño laboral del personal de enfermería del Servicio de Cirugía de la Clínica Angloamericana Lima 2022?

1.2.2. Problemas específicos

- ¿Existe relación entre el síndrome de burnout en su dimensión agotamiento emocional con el desempeño laboral del personal de enfermería del Servicio de Cirugía de la Clínica Angloamericana Lima 2022?
- ¿Existe relación entre el síndrome de burnout en su dimensión despersonalización con el desempeño laboral del personal de enfermería del Servicio de Cirugía de la Clínica Angloamericana Lima 2022?
- ¿Existe relación entre el síndrome de burnout en su dimensión realización personal con el desempeño laboral del personal de enfermería del Servicio de Cirugía de la Clínica Angloamericana Lima 2022?

1.3. Objetivos de la investigación

1.3.1. Objetivo general

Determinar la relación del síndrome de burnout con el desempeño laboral del personal de enfermería del Servicio de Cirugía de la Clínica Angloamericana Lima 2022.

1.3.2. Objetivos específicos

- Determinar la relación entre el síndrome de burnout en su dimensión agotamiento emocional con el desempeño laboral del personal de enfermería del Servicio de Cirugía de la Clínica Angloamericana Lima 2022.
- Determinar la relación entre el síndrome de burnout en su dimensión despersonalización con el desempeño laboral del personal de enfermería del Servicio de Cirugía de la Clínica Angloamericana Lima 2022.

- Determinar la relación entre el síndrome de burnout en su dimensión realización personal con el desempeño laboral del personal de enfermería del Servicio de Cirugía de la Clínica Angloamericana Lima 2022.

1.4. Justificación de la investigación

1.4.1. Teórica

La investigación tiene como propósito evaluar si el personal de enfermería del Servicio de Cirugía de la Clínica Angloamericana, desde el Modelo Tridimensional de Maslach.

1.4.2. Metodológica

Se busca mostrar, sensibilizar y conocer la relación que existe entre el SB y el DL en el personal de enfermería de la Clínica Angloamericana, utilizando una metodología descriptiva, correlacional, de enfoque cuantitativo, validando los instrumentos en el ámbito de salud privado, los hallazgos permitirán que las autoridades implementen políticas encaminadas a ayudar a mejorar el desempeño laboral de las enfermeras; la investigación tendrá grandes beneficios al personal de enfermería.

1.4.3. Práctica

Esta investigación pretende entregar información significativa y valida, en referencia a la relación entre los síntomas del SB y el DL del personal de enfermería en el SCCA. Los hallazgos servirán para establecer protocolos de intervención de enfermería para desarrollar estrategias de afrontamiento y prevención y disminuir su prevalencia.

1.5. Delimitación de la investigación

1.5.1. Temporal

El estudio se ejecutará en el lapso de siete meses, comenzando en el mes de marzo hasta octubre del presente año 2022.

1.5.2. Espacial

El ámbito donde se desarrollará la investigación comprenderá la Clínica Angloamericana, distrito San Isidro, Lima y la unidad de análisis está comprendido por el personal de enfermería que labora en dicha Clínica.

2. MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes

A nivel internacional:

García (11) en el año 2017, en España, desarrolló una investigación, teniendo el objetivo de establecer en qué medida el Burnout se relaciona con niveles de ansiedad, depresión y rasgos de personalidad. La metodología fue correlacional, con una muestra de 195 médicos y enfermeras. Los hallazgos indicaron que el SB se encuentra relacionada con la ansiedad, depresión y rasgos de personalidad, por lo que se requiere el desarrollo de programas de afrontamiento que involucre al personal de salud.

Jirón (12) en el 2017 en Ecuador, en su estudio, se fijó el propósito de analizar la relación entre el SB y los rasgos de personalidad. La metodología fue de diseño no experimental, contando con la participación de 50 profesionales. Los resultados mostraron que en médicos el 60% tienen una baja realización personal, el 40% agotamiento emocional y un 20% DP, en cuanto a los profesionales de enfermería el 52% tuvo baja RP y el 8% DP y ninguna presentó AE.

Ferrandino (13) en el 2020 en Argentina, realizó un estudio para evaluar la prevalencia del SB en el personal. La metodología se abordó desde un nivel descriptivo, contando con una muestra de 59 personas. Los hallazgos evidenciaron un porcentaje predominante de agotamiento emocional, fatiga física.

Cerrato (14) en el 2019, en España, realizó un estudio, con el propósito de analizar si el SB está relacionado con la satisfacción laboral. La metodología fue de nivel descriptivo, con una muestra de 60 enfermeras encontrando que el 6% sufre de Burnout y el 83.3% presentan algunos síntomas en menor medida, evidenciándose el AE y la DP.

Díaz (15) en el 2019, en Bolivia, en su estudio, se planteó el objetivo de analizar en qué medida el Burnout está relacionada con el desempeño laboral. La metodología fue correlacional, con una muestra de 60 docentes. Los hallazgos evidenciaron que el SB se encuentra estrechamente relacionado con el DL.

A nivel nacional:

Flores (16) en el 2018, efectuó un estudio, teniendo el propósito de establecer en qué medida el SB se encuentra relacionado con la Satisfacción laboral en Enfermeras, con un estudio tipo explicativo siendo la muestra de 34 enfermeras encontrando burnout alto en 10 enfermeras (29,4%), el AE fue alto (50%) y la DP alta (55.9%), y la satisfacción laboral alta (70.6%). Concluyendo que el SB se encuentra relacionado con la satisfacción laboral.

Cáceres (17) en el 2018, realizó una investigación, teniendo el objetivo de establecer en qué medida la satisfacción laboral se relaciona con el SB en personal de salud, contando con una muestra de 48 médicos; encontrándose ambos grupos indiferentes y moderadamente satisfechos. Los resultados mostraron que existe SB en el 5.1% del personal de salud.

Mendoza (18) en el 2018, desarrollo la investigación con el objetivo de establecer la relación entre el SB y la satisfacción laboral en profesionales de enfermería. La metodología fue descriptiva, con una muestra de 86 enfermeros. Los resultados mostraron que predomina un nivel bajo de SB en el 76.7% y una satisfacción laboral de nivel medio en el 84.9%. Concluyendo que existe relación entre las dos variables.

Pérez y Taype (19) en el 2018, realizaron un estudio, teniendo el objetivo de analizar en qué medida se relaciona el SB con la satisfacción laboral. La metodología fue correlacional, con

una muestra de 92 enfermeras. Los hallazgos mostraron un Síndrome de Burnout alto (12%), intermedio (76.1%) y bajo (12%), mientras que la insatisfacción fue regular en el 38%.

Solís y col., (20) en el 2017, realizaron un estudio, planteándose como objetivo establecer los factores relacionados con el agotamiento emocional. La metodología fue de nivel descriptivo, contando con la participación de 1798; mostrando los resultados que existe presencia de AE en el 5.5% de los participantes, DP en un nivel alto en el 18.7% y falta de RP en el 32.1%.

2.2. Bases teóricas

2.2.1. Primera variable: Síndrome de Burnout (SB)

La palabra burnout es un término que proviene del idioma inglés y su traducción significa estar quemado o desgastado. El síndrome de Burnout, ha sido visto desde un principio, como el producto de una discrepancia a largo plazo entre las expectativas y los recursos del individuo por un lado y los resultados y demandas reales de su actividad por el otro. A menudo se requiere que el personal profesional de las instituciones de servicios humanos dedique un tiempo considerable involucrándose intensamente con los usuarios, experimentando estrés laboral, debido a la sobrecarga de trabajo, desarrollando síntomas de agotamiento y desapego contraproducente, irritabilidad, despersonalización, actitudes despectivas e insensibles hacia los destinatarios de su trabajo que podría socavar su desempeño laboral (21).

Dimensión 1: Agotamiento emocional (AE)

El AE, describe las emociones del personal, sobre sentirse agotado. El personal se siente que ya no da más. El AE se produce porque no hay un balance entre lo que se da y se recibe,

incubándose imperceptiblemente hasta que ya es evidente el problema, y la persona colapsa (22).

Característica

Dentro de sus características, se puede afirmar que, al principio pasa desapercibido, pero paulinamente se va evidenciando dichos síntomas, por lo que a veces no se le presta mucha atención, sin embargo, es necesario estar alertas y tomar las medidas pertinentes (23).

Dimensión 2: Despersonalización

La despersonalización se describe como un afrontamiento defensivo, donde un individuo limita su propia implicación con los demás y crea un ambiente psicológico distante. A través de tal respuesta, el individuo trata de crear un amortiguador emocional entre uno mismo y la demanda laboral (24).

Característica

Está caracterizada por actitudes negativas, cínica o excesivamente respuesta independiente a otros miembros de la organización; representa el componente interpersonal del agotamiento. Esta situación conduce al ausentismo, trabajo reducido, compromiso reducido. La despersonalización se expresa en cinismo, se refiere a las actitudes negativas que implican la frustración de desilusión y desconfianza hacia la organización, personas, grupos u objetos (25).

Dimensión 3: Realización personal

La realización personal reducida define una tendencia a evaluarse uno mismo negativamente y sentirse incompetente e insatisfecho con el logro de uno en el trabajo. Esta autoevaluación

negativa afecta negativamente la capacidad para realizar la labor encomendada y su interrelación con los usuarios (26).

Características

La falta de realización personal, se expresa en una reducción de la eficacia o en otras palabras en ineficacia, que incluye autoevaluación de baja autoeficacia, falta de realización, falta de productividad e incompetencia (27).

2.2.2. Segunda variable: Desempeño laboral

De acuerdo a Alles, son determinantes del desempeño laboral, las habilidades, conocimiento individual y profesional del personal, que lo llevan a lograr un mayor rendimiento. El desempeño laboral se expresa en el valor total esperado para la organización de parte del individuo

(28).

Dimensión 1: Relaciones interpersonales

El DL de los miembros de cualquier organización, depende de la habilidad para interactuar efectivamente con sus superiores, subordinados y compañeros de trabajo dentro de la organización, proveedores y público en general. Está determinada por el grado en que participa el personal cada día dentro de la organización. Las relaciones interpersonales negativas, dificultan el logro de las metas organizacionales (29).

Características

Las relaciones interpersonales constituyen un elemento fundamental dentro de las organizaciones, ya que las amistades en el trabajo pueden mejorar las actitudes individuales

de los empleados como satisfacción en el trabajo, compromiso laboral, compromiso y apoyo organizacional percibido. Las actitudes laborales de los empleados con sus compañeros pueden ser negativas o positivas. Los profesionales necesitan que las relaciones interpersonales, se base en una buena relación entre ellos, que las relaciones profesionales sean saludables para mantener una comunicación eficaz en el lugar de trabajo y desempeñar su labor basada en una relación asertiva y en equipo entre los miembros (30).

Dimensión 2: Motivación

La motivación es un factor que está vinculada con el DL. Ya que en la medida que éste se encuentre motivado en la realización de su labor, su desempeño individual será más eficiente, de lo contrario, es muy probable que una desmotivación en el trabajo provoque desempeños deficientes (31).

Características

Para que el desempeño laboral sea efectivo, los empleados deben tener una motivación suficiente para proporcionarles las capacidades importantes que les ayudarán a realizar su trabajo. Para el desempeño y desarrollo de los empleados, los factores importantes son los satisfactores o motivadores. La motivación se da por determinantes internos y externos. Son tres acciones influenciadas por la motivación: dirección, intensidad y duración. Por lo tanto, comprender el estilo motivacional de los diferentes empleados ayudará a explicar y predecir los patrones de comportamiento de los empleados (32).

Dimensión 3: Trabajo en equipo

El equipo de trabajo, constituye un conjunto de individuos que para lograr las mismas metas y objetivos por el bien de los usuarios del servicio y la organización para brindar un servicio

de buena calidad. De acuerdo a diversas evidencias empíricas se ha comprobado que el trabajo en equipo está positivamente relacionado con el desempeño de la organización (33).

Características

La acción colectiva es ampliamente reconocida como una fuerza positiva para el éxito del trabajo en equipo en cualquier organización. Los equipos permiten a las personas empoderarse y aumentar los beneficios de trabajo cooperativo que se realiza como grupo. Reunirse con otros también puede permitir que las personas comprendan mejor la importancia del trabajo en equipo y cómo funciona la organización, además de promover la cultura del éxito del trabajo en equipo. Sin trabajo en equipos, las empresas pueden ser eclipsadas por sus competidores en el mercado, mostrando bajos desempeños laborales (34).

2.2.3. Rol de la enfermera

Por la gran demanda de trabajo las enfermeras llegan a cursar en algún momento de sus carreras por cansancio emocional sumado a esto muchas de ellas no logran tener un descanso adecuado después de sus horas de trabajo y a esto se suma el cansancio físico ya que muchas de ellas además de su profesión son madres, esposas y tienen otras responsabilidades. Cuando este cansancio no se logra manejar puede llegar a la complicación de la despersonalización y esto influye en tener malas relaciones interpersonales ya que cambia el estado de ánimo y ya no hay motivación para desempeñarse en sus funciones personales y profesionales (35).

2.3. Formulación de hipótesis

2.3.1. Hipótesis general

Hipótesis General

H1: Existe relación estadísticamente significativa entre el síndrome de burnout con el desempeño laboral del personal de enfermería del Servicio de Cirugía de la Clínica Angloamericana Lima 2022.

Hipótesis Específicas

H1: Existe relación entre el síndrome de burnout en su dimensión agotamiento emocional con el desempeño laboral del personal de enfermería del Servicio de Cirugía de la Clínica Angloamericana Lima 2022.

H2: Existe relación entre el síndrome de burnout en su dimensión despersonalización con el desempeño laboral del personal de enfermería del Servicio de Cirugía de la Clínica Angloamericana Lima 2022.

H3: Existe relación entre el síndrome de burnout en su dimensión realización personal con el desempeño laboral del personal de enfermería del Servicio de Cirugía de la Clínica Angloamericana Lima 2022.

3. METODOLOGÍA

3.1. Método de la investigación

En este trabajo de investigación se usarán los métodos deductivos, hipotético deductivo, que son estrategias de razonamientos a emplear por observaciones de la población para tener que deducir toda conclusión lógica mediante series de premisas o de principios hipotéticos. Son todos los procesos de pensamientos que en los principios o leyes o de lo particular por todos los hechos concretos o fenómenos (36).

3.2. Enfoque de la investigación

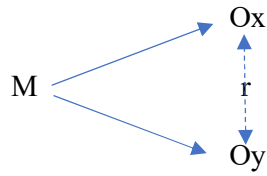
El presente estudio se desarrollará bajo un enfoque cuantitativo, ya que se utilizará la estadística para el análisis descriptivo e inferencial, referida contrastación de las hipótesis sustentando mediante todos los análisis estadísticos y todos los análisis de la cualidad o atributo descrito para el resultado del modelo de conductas en la población (37).

3.3. Tipo de investigación

En este trabajo de investigación se aplicarán los estudios del tipo aplicada porque todos los hallazgos permitirán ayudar a comprender todos los fenómenos estudiados y así dar todas las recomendaciones o soluciones a las problemáticas que anteriormente fue planteado (38).

3.4. Diseño de la investigación

Este trabajo de investigación será observacional, con el nivel de alcance correlacional, descriptivo, de corte transversal, donde se estudiarán y se recolectarán todas las informaciones de las poblaciones en determinados o instantes de tiempo (39).



Donde

M = Muestras del estudio

O = Muestras u objetos del estudio

Ox = Síndrome de Burnout

Oy = Desempeño laboral

r = Relaciones de las variables

3.5 Población, muestra y muestreo

Población

El estudio contará con una población constituida por 150 profesionales de enfermería que laboran en la Clínica Angloamericana Lima.

Muestra y muestreo:

Para calcular la muestra se aplicó la siguiente fórmula de población finita:

$$n = \frac{Z^2 N(p)(q)}{E^2(N-1) + Z^2(p)(q)}$$

Donde:

n = Tamaño de la muestra

N = Tamaño de la población = 150

Z² = 1.96

p = Probabilidad de acierto = 0,5

q = Probabilidad de no acierto, 0,5

E² = Error máximo permitido, 0,05

Reemplazando:

$$n = \frac{(1.96)^2 150(0.5)(0.5)}{(0.05)^2(150 - 1) + (1.96)^2(0.5)(0.5)}$$
$$n = 108$$

El tamaño de la muestra quedó integrado por 108 profesionales de enfermería que laboran en la Clínica Angloamericana Lima.

Se realizó un muestreo probabilístico.

Criterios de selección

Criterio de Inclusión. Personal de enfermería que labore en la Clínica Angloamericana. Que tengan a bien firmar el consentimiento informado para participar en el presente estudio. Que tengan más de 12 meses laborando como enfermera.

Criterio de exclusión. Personal de enfermería que no labore en la Clínica Angloamericana. Que no tenga a bien firmar el consentimiento informado para participar en el estudio. Que tenga menos de 12 meses laborando como enfermera.

3.6. Variables y operacionalización

Primera variable: Síndrome de Burnout

Definición conceptual

El síndrome de Burnout, ha sido visto desde un principio, como el producto de una discrepancia a largo plazo entre las expectativas y los recursos del individuo por un lado y los resultados y demandas reales de su actividad por el otro (21).

Definición operacional

El Síndrome de Burnout será evaluado desde tres dimensiones: agotamiento emocional, despersonalización y falta de realización personal en enfermeros en un hospital.

Segunda variable: Desempeño laboral

Definición conceptual

De acuerdo a Alles, son determinantes del desempeño laboral, las habilidades, conocimiento individual y profesional del personal, que lo llevan a lograr un mayor rendimiento. El desempeño laboral se expresa en el valor total esperado para la organización de parte del individuo (28).

Definición operacional

El desempeño laboral será medido a través de un cuestionario, constituido por 24 preguntas ordenadas en escala de Likert, a través de tres dimensiones: Relaciones interpersonales, motivación y trabajo en equipo.

Tabla 1. Variables y operacionalización

Variables	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición	Escala valorativa (Niveles o rangos)	
Síndrome de Burnout	El síndrome de Burnout, ha sido visto desde un principio, como el producto de una discrepancia a largo plazo entre las expectativas y los recursos del individuo por un lado y los resultados y demandas reales de su actividad por el otro (21).	Cansancio emocional	Sobrecarga laboral	Ordinal Escala de Likert 0 = Nunca 1 = Pocas veces al año o menos 2 = Una vez al mes o menos 3 = Unas pocas veces al mes 4 = Una vez a la semana 5 = Pocas veces a la semana 6 = Todos los días	Alto > 27 Medio 17 – 26 Bajo 0 - 16	
			Vacío emocional			
			Fatiga			
		Despersonalización	Deshumanización			Alto > 13 Medio 7 – 12 Bajo 0 - 6
			Sentimiento de culpabilidad			
			Identidad personal			
		Realización personal	Desmotivación			Alto > 39 Medio 32 – 38 Bajo 0 - 31
			Sentimiento de satisfacción personal y profesional			
			Autoestima			
Desempeño Laboral	De acuerdo a Alles, son determinantes del desempeño laboral, las habilidades, conocimiento individual y profesional del personal, que lo llevan a lograr un mayor rendimiento. El desempeño laboral se expresa en el valor total esperado para la organización de parte del individuo (28).	Relaciones interpersonales	Comunicación	Ordinal Escala Likert 1 = Nunca 2 = Casi nunca 3 = A veces 4 = Casi siempre 5 = Siempre	Excelente > 19 Bueno 13 - 18 Regular 7 - 12 Deficiente 0 - 6	
			Actitudes			
			Manejo de conflicto			
		Motivación	Incentivos		Excelente > 19 Bueno 13 - 18 Regular 7 - 12 Deficiente 0 - 6	
			Actitud			
			Competencias			
		Trabajo en equipo	Liderazgo		Excelente > 19 Bueno 13 - 18 Regular 7 - 12 Deficiente 0 - 6	
			Metas			
			Compromiso			

3.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

3.7.1. Técnica

La técnica que se usará para este estudio será la Encuesta, por su modalidad y el tiempo de aplicación. Se realizará en un tiempo aproximado de 15 a 26 minutos.

3.7.2. Descripción de instrumentos

En el presente estudio se hará uso del cuestionario como instrumento de recolección de datos, constituido por preguntas cerradas ordenadas en escala de Likert.

En este caso el Inventario del Burnout de autoría de Maslach y Jackson, el cual ha sido validado en Latinoamérica y en el Perú, mostrando una confiabilidad de 0.8.

3.7.3. Validación

El Inventario del Burnout elaborado por Maslach y Jackson, ha sido validado en el Perú en diversos estudios como el de Aquino mediante el Juicio de tres Expertos, comprobando su aplicabilidad.

El Cuestionario Desempeño Laboral, fue validado por Ccoscco De la Cruz, Alicia en el 2020 la investigadora lo validó mediante el juicio de tres expertos quienes fueron profesionales sobre temas de investigación, ellos hicieron la evaluación del instrumento analizando la coherencia, relevancia, claridad y pertinencia.

3.7.4. Confiabilidad

La confiabilidad del Inventario del Síndrome de Burnout de acuerdo al Alfa de Cronbach es de 0.8 y del Desempeño laboral 0.92 que indica que ambos instrumentos tienen una alta

fiabilidad. Las confiabilidades son los grados en el instrumento que darán resultados coherentes y consistentes.

3.8. Plan de procesamiento y análisis de datos

Luego de terminada la recolección de datos, se procederá a elaborar una matriz de datos en el programa Excel de acuerdo a la codificación. Luego en el programa SPSS v. 26 se procederá a generar los resultados descriptivos e inferenciales de acuerdo a los objetivos de estudio. La fiabilidad se realizará aplicando el Alfa de Cronbach.

En cuanto a la prueba de hipótesis se utilizará el Coeficiente Rho de Spearman que permitirá confirmar el grado de relación entre las variables y sus dimensiones. Para una mejor comprensión, los resultados se presentarán en tablas y gráficos.

Aplicación del instrumento de recolección de datos

La recolección de datos se tiene programado realizarlo en el mes de abril, para lo cual se coordinará con las autoridades de la Clínica Anglo americana de Lima. Luego de aceptada se aplicará a las enfermeras de dicha institución de salud, considerando un tiempo de 20 minutos por cada una, explicándole previamente los objetivos del estudio, y la firma del consentimiento informado.

Plan de análisis

Con los instrumentos aplicados, se procederá a vaciarlos en una matriz de datos, utilizando la estadística descriptiva e inferencial, procesándolos de acuerdo a los objetivos de estudio.

3.9. Aspectos éticos

Principio de autonomía

El estudio se efectuará respetando la autonomía de los participantes, expresada en su participación voluntaria en el estudio.

Principio de beneficencia

La información recopilada será tratada con la mayor confidencialidad, respetando la privacidad de los participantes, buscando favorecer a los profesionales de enfermería y a la institución para su mejor performance.

Principio de no maleficencia

En el marco del estudio, no se manipulará ni adulterará los resultados. Los resultados serán presentados de acuerdo al procesamiento de la información.

Principio de justicia

En el estudio han sido considerados todos los profesionales de enfermería, caracterizado por un trato equitativo e igualitario, no haciendo distinción ni discriminación alguna.

4. ASPECTOS ADMINISTRATIVOS

4.1. Cronograma de actividades

ACTIVIDADES	2022																																							
	MARZO				ABRIL				MAYO				JUNIO				JULIO				AGOSTO				SET.				OCT.				NOV.				DIC.			
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4				
Identificación del problema	x	x	x	x																																				
Búsqueda bibliográfica					x	x	x	x	x	x	x	x																												
Elaboración de introducción, marco teórico, antecedentes													x	x	x	x																								
Elaboración de la justificación y objetivos																	x	x																						
Elaboración de material y métodos: diseño de la investigación																					x	x																		
Elaboración de la sección de población, muestra,																					x	x	x	x																
Elaboración de la sección Técnica e instrumento y recolección de datos																									x	x	x	x												
Elaboración de la sección aspectos bioéticos																									x	x	x	x												
Elaboración de la sección aspectos administrativos del estudio																													x	x										
Elaboración de anexos																																	x	x						
Aprobación del proyecto																																	x	x						
Ajustes finales																																				x				
Sustentación del proyecto																																				x				

4.2 Presupuesto

POTENCIALES HUMANOS	REC. HUMANOS		Total
	Digitadora	50	50
	Imprevistos	50	50
RECURSOS MATERIALES	MATERIAL BIBLIOGRÁFICO		
	Libros	35	35
	Fotocopias	15	15
	MATERIAL DE IMPRESIÓN		
	Encuestas	10	10
	MATERIAL DE ESCRITORIO		
	Lapiceros	10	10
	Plumones	10	10
Hojas	20	20	
SERVICIOS	SERVICIOS		
	Internet	150	150
	Luz	150	150
	Total, costo		s/500.00
RECURSOS FINANCIEROS	El proyecto será autofinanciado		

5. REFERENCIAS

1. Izquierdo O. Estrés y síndrome de Burnout en profesionales de enfermería. [Internet]. 2016. Disponible en URL: [http://dspace.umh.es/bitstream/11000/3285/1/Izquierdo%20Jerez %2C%2 Oscar%20TFM.pdf%20Hecho.pdf](http://dspace.umh.es/bitstream/11000/3285/1/Izquierdo%20Jerez%20C%20Oscar%20TFM.pdf%20Hecho.pdf)
2. Granado L. Síndrome de Burnout y estrés laboral en los profesionales de enfermería debido a la crisis económica y recorte de sanidad. [Internet]. 2016. Disponible en URL: <https://uvadoc.uva.es/handle/10324/17980>
3. Malik E. Burnout among surgical residents in a lower- middle income country—Are we any different?. Revista pub Med. [Internet]. 2016 [Citado en Junio de 2016]; 11(9):28-32. Disponible en URL: <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/27358730/>
4. Bikseng A. Burnout Status at Work among Health Care Professionals in a Tertiary. Rev Hospital Ethiopian Journal of health science. [Internet]. 2016;26(2):101-8. Disponible en URL: <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/27222622/>
5. Nuñez A. Prevalencia de estrés y burnout en enfermeros del Instituto Nacional del Cáncer, Uruguay. Revista uruguaya de enfermería [Internet]. 2015;10(2). Disponible en URL: <http://rue.fenf.edu.uy/Index.php/rue/article/view/167/164>
6. Menor M. Factores estresores y síndrome de Burnout en enfermeras de cuidados intensivos en de hospitales de EsSalud nivel III- 2 Lima Metropolitana. [Internet]. 2015; 2(1). Disponible en URL: https://revistas.urp.edu.pe/index.php/Cuidado_y_salud/article/view/1119

7. Vera K. Prevalencia de estrés laboral en el personal asistencial Prehospitalario del programa de sistema de atención Móvil de urgencias Instituto de Gestión de servicios de Salud. Rev Enfermería Herediana. [Internet] 2015; 8(2). Disponible en URL: <https://revistas.upch.edu.pe/index.php/RENH/article/view/2691>
8. Martines G. Nivel del síndrome de Burnout en las enfermeras de centro quirúrgico de una clínica en Lima Metropolitana, Lima, Perú. Universidad Nacional Mayor de San Marcos. [Internet] 2017. Disponible en URL: <https://cybertesis.unmsm.edu.pe/handle/20.500.12672/7059>
9. Oros L. Nivel el síndrome de Burnout en el personal de enfermería de la UCIP, del Hospital Nacional Alberto Sabogal Sologuren – 2015 [Tesis de post grado]. Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Perú. Disponible en URL: www.cybertesis.unmsm.edu.pe.
10. Organización Mundial de la Salud. Atención Primaria de Salud. Informe de la Conferencia Internacional sobre Atención Primaria de Salud Alma-Ata. Ginebra: World Health Organization; 1978.
11. García V. Estudio comparativo entre atención primaria y atención hospitalaria del nivel de Burnout según la variable de personalidad, ansiedad y depresión, del personal sanitario [médicos y enfermeras] [Tesis doctoral]. Disponible en URL: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/tesis?codigo=180909>
12. Jiron J. Síndrome de burnout en profesionales de la salud y su relación con rasgos de personalidad en una institución pública de la provincia de Loja [Internet]. 2017. Disponible en URL: <https://dspace.utpl.edu.ec/handle/20.500.11962/20975>

13. Ferrandino F. Burnout en profesionales de la salud en tiempos de pandemia de COVID-19. Buenos Aires:2020. Fundación H.A. Barcelo.
14. Cerrato P. Burnout en Enfermería en Ávila. Revista Enfermería CyL. [Internet].2019 [acceso 23 de mayo de 2020]; 11(2): 1-6. Disponible en URL: <http://www.revistaenfermeriacyl.com/index.php/revistaenfermeriacyl/article/view/256/223>.
15. Díaz E. Síndrome de Burnout en el desempeño Laboral del personal Docente y Administrativo de la Facultad de Ciencias de la Salud y del ser Humano de la Universidad Estatal de Bolívar. [tesis para optar grado de título] .2019.
16. Flores I. Síndrome de Burnout y su relación con Satisfacción laboral en Enfermeras del Servicio de Emergencia HNDAC, Callao 2018. Lima: Universidad Cesar Vallejo. 2018
17. Cáceres E. Relación entre satisfacción laboral y síndrome de burnout en médicos asistentes y residentes del Instituto Nacional de Salud Mental Honorio Delgado - Hideyo Noguchi - 2018. Arequipa: Universidad Nacional de San Agustín De Arequipa. 2018
18. Mendoza M. Síndrome de Burnout y la satisfacción laboral en Enfermería en el Instituto Nacional de Ciencias Neurológicas. Lima, 2017. Lima: Universidad Cesar Vallejo. 2018
19. Pérez S. Síndrome de burnout y satisfacción laboral en enfermeras del Hospital Regional Docente Clínico Quirúrgico Daniel Alcides Carrión Huancayo 2017. Huancayo: Universidad Peruana los Andes. 2018
20. Solís-Cóndor R. Agotamiento profesional: Prevalencia y factores asociados en médicos y enfermeras en siete regiones del Perú. Facultad de Medicina de la Universidad de San Marcos. 2017

21. Olivares, Víctor. Maslach, C. Comprendiendo el Burnout. *Cienc Trab.* [internet]. 2017 [citado 2022-08-06] 19(58):59-63. Disponible en URL: http://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-24492017000100059&lng=es&nrm=iso
22. Gutiérrez-Lesmes OA, Lobo-Rodríguez NJ, Martínez-Torres J. Prevalencia del Síndrome de Burnout en profesionales de enfermería de la Orinoquia colombiana, 2016. *Univ. Salud.* 2018;20(1):37-43. Disponible en URL: <https://revistas.udenar.edu.co/index.php/usalud/article/view/3333/pdf>
23. Vásquez J. Frecuencia del síndrome de Burnout y niveles de sus dimensiones en el personal de salud del servicio de emergencia de pediatría del Hospital Nacional Cayetano Heredia. *Rev Neuropsiquiatr* 77 (3), 2014. Disponible en URL: <http://www.scielo.org.pe/pdf/rnp/v77n3/a05v77n3.pdf>
24. Carlotto M. Desempleo y síndrome de Burnout. *Revista De Psicología*, 2001. 10(1), Pág. 131–139. Disponible en URL: <https://revistapsicologia.uchile.cl/index.php/RDP/article/view/18558>
25. Sierra M. The phenomenological stability of depersonalization: comparing the old with the new. *J Nerv Ment Dis.* 2001 Sep;189(9):629-36. Disponible en URL: <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/11580008/>
26. Hernández P. Programa Instruccional-Emotivo para el Crecimiento y la Autorrealización Personal: Aprendiendo a realizarse (PIECAP). 2ª edición revisada y ampliada. Madrid.1999.
27. Flores-Ramos, M., Sánchez-Jiménez, B., Reyna, S., Rodríguez-Ventura, A. L., & Chinchilla Ochoa, D.. Factores relacionados a la presencia del síndrome de Burnout en una muestra de enfermeras del Sector Salud, Ciudad de México. *RESPYN Revista Salud*

- Pública Y Nutrición*, 17(3), 1–8. Disponible en URL: <https://respyn.uanl.mx/index.php/respyn/article/view/376>
28. Alles, M. Desempeño por competencias. Evaluación de 360°.4ª ed. Buenos Aires: Granca.2013.
29. Gill T. A critical appraisal of the quality of life Measurements. JAMA. 1994 Aug 24-31;272(8):619-26. Disponible en URL: <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/7726894/>
30. Trastorno de despersonalización-desrealización. Clínica Mayo. Disponible en URL: <https://www.mayoclinic.org/es-es/diseases-conditions/depersonalization-derealization-disorder/symptoms-causes/syc-20352911derealization-disorder/symptoms-causes/syc-20352911>
31. Mendoza G. Realización personal a través de un plan de vida. Mendoza Velez (Recuperado: 2018, junio 4) Disponible en URL:<https://www.gestiopolis.com/realizacion-personal-a-traves-de-un-plan-de-vida/>
<https://www.gestiopolis.com/realizacion-personal-a-traves-de-un-plan-de-vida/>
32. Definición de Realización personal. Editorial Economía. 2015.Disponible en URL: <https://economia.org/realizacion-personal.php>
33. Relaciones interpersonales. Disponible en URL: <https://concepto.de/relaciones-interpersonales/#ixzz7UuDJMzX7>
34. Significado de Motivación. [14 de julio de 2022]. Disponible en URL: <https://www.significados.com/motivacion/>
35. Arias F. El proyecto de Investigación: Introducción a la metodología científica. Venezuela:2015. 6ta.edición.EPISTEME.ISBN: 980-07-8529-9. Disponible en URL: https://www.researchgate.net/publication/301894369_EL_PROYECTO_DE_INVESTIGACION_6a_EDICION

36. Hernández R. Metodología de la investigación. 2014. 6ta ed. México: Mc Graw Hill. Interamericana. Editores, S.A. De C.V. Disponible en URL: <https://www.uca.ac.cr/wp-content/uploads/2017/10/Investigacion.pdf>
37. Kerlinger F. Investigación del comportamiento. Métodos de Investigación en las ciencias sociales. México:2002. 4ta ed. McGraw-Hill. Disponible en URL: <https://www.urbe.edu/UDWLibrary/InfoBook.do?id=8862>
38. Carvajal L. Prevalencia de Síndrome de Burnout en los estudiantes de tercero a octavo semestre de la Carrera de Enfermería de la Universidad Central del Ecuador, abril 2018 – marzo 2019.[Tesis].Quito: Universidad Central Del Ecuador;2019.[Internet].Disponible en URL: <http://www.dspace.uce.edu.ec/handle/25000/1848>.

6. ANEXOS

6.1. Matriz de consistencia

Formulación del Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables	Diseño metodológico
<p>Problema general ¿Cuál es la relación del síndrome de burnout con el desempeño laboral del personal de enfermería del Servicio de Cirugía de la Clínica Angloamericana Lima 2022?</p> <p>Problemas específicos ¿Existe relación entre el síndrome de burnout en su dimensión agotamiento emocional con el desempeño laboral del personal de enfermería del Servicio de Cirugía de la Clínica Angloamericana Lima 2022?</p> <p>¿Existe relación entre el síndrome de burnout en su dimensión despersonalización con el desempeño laboral del personal de enfermería del Servicio de Cirugía de la Clínica Angloamericana Lima 2022?</p> <p>¿Existe relación entre el síndrome de burnout en su dimensión realización personal con el desempeño laboral del personal de enfermería del Servicio de Cirugía de la Clínica Angloamericana Lima 2022?</p>	<p>Objetivo general Determinar la relación del síndrome de burnout con el desempeño laboral del personal de enfermería del Servicio de Cirugía de la Clínica Angloamericana Lima 2022.</p> <p>Objetivos específicos Determinar la relación entre el síndrome de burnout en su dimensión agotamiento emocional con el desempeño laboral del personal de enfermería del Servicio de Cirugía de la Clínica Angloamericana Lima 2022.</p> <p>Determinar la relación entre el síndrome de burnout en su dimensión despersonalización con el desempeño laboral del personal de enfermería del Servicio de Cirugía de la Clínica Angloamericana Lima 2022.</p> <p>Determinar la relación entre el síndrome de burnout en su dimensión realización personal con el desempeño laboral del personal de enfermería del Servicio de Cirugía de la Clínica Angloamericana Lima 2022.</p>	<p>Hipótesis General H1: Existe relación estadísticamente significativa entre el síndrome de burnout con el desempeño laboral del personal de enfermería del Servicio de Cirugía de la Clínica Angloamericana Lima 2022.</p> <p>Hipótesis Específicas H1: Existe relación entre el síndrome de burnout en su dimensión agotamiento emocional con el desempeño laboral del personal de enfermería del Servicio de Cirugía de la Clínica Angloamericana Lima 2022.</p> <p>H2: Existe relación entre el síndrome de burnout en su dimensión despersonalización con el desempeño laboral del personal de enfermería del Servicio de Cirugía de la Clínica Angloamericana Lima 2022.</p> <p>H3: Existe relación entre el síndrome de burnout en su dimensión realización personal con el desempeño laboral del personal de enfermería del Servicio de Cirugía de la Clínica Angloamericana Lima 2022.</p>	<p>Primera variable: Síndrome de burnout</p> <p>Segunda variable: Desempeño laboral</p>	<p>Tipo de Investigación:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Aplicada ▪ Enfoque cuantitativo <p>Método y diseño de la investigación</p> <p>Método inductivo, deductivo e hipotético-deductivo</p> <p>Diseño observacional, descriptivo, correlacional y transversal</p> <p>Población 150 profesionales de enfermería que laboran en la Clínica Angloamericana Lima.</p> <p>Muestra 108 profesionales de enfermería</p> <p>Muestreo Se realizó un muestreo probabilístico.</p>

6.3. Instrumentos

UNIVERSIDAD PRIVADA NORBERT WIENER
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
ESCUELA PROFESIONAL DE ENFERMERIA

DATOS GENERALES:

Edad: años

Sexo: Femenino Masculino

Estado civil: _____

Tiempo de servicio: _____

INSTRUCCIONES A continuación se detalla serie de preguntas los cuales usted debe marcar con una X de acuerdo a su propia experiencia adquirida.

ESCALA: 0= Nunca

1= Pocas veces al año o menos

2= Una vez al mes o menos

3= Varias veces al mes

4= Una vez a la semana

5= Varias veces a la semana

6= Todos los días

SINDROME DE BURNOUT

Nº	PREGUNTAS	0	1	2	3	4	5	6
	CANSANCIO EMOCIONAL							
1	Me siento emocionalmente agotado por mi trabajo							
2	Me siento cansado al final de la jornada de trabajo							
3	Me siento fatigado cuando me levanto por la mañana y tengo que ir a trabajar							
4	Trabajar todo el día con mucha gente es un esfuerzo, es tensionante							
5	Me siento desgastado, cansado por mi trabajo							
6	Me siento frustrado o aburrido en mi trabajo							
7	Creo que estoy trabajando demasiado							
8	Trabajar directamente con personas me produce estrés							
9	Me siento acabado, como si no pudiese dar más							
	DESPERSONALIZACIÓN							
10	Creo que trato a los pacientes de una manera impersonal, apática							

11	Me he vuelto más insensible con la gente desde que ejerzo esta profesión							
12	Me preocupa el hecho de que este trabajo me endurezca emocionalmente							
13	Siento que me preocupa poco lo que le ocurre a mis paciente							
14	Yo siento que las otras personas que trabajan conmigo me acusan por algunos de sus problemas							
	REALIZACIÓN PERSONAL							
15	Comprendo fácilmente como se sienten los demás							
16	Trato eficazmente los problemas de los pacientes							
17	Creo que influyó positivamente con mi trabajo en la vida de las persona							
18	Me siento muy activo							
19	Puedes crear fácilmente una atmosfera relajado con mis pacientes							
20	Me siento estimulado después de trabajar con mis pacientes							
21	He conseguido muchas cosas útiles en mi profesión							
22	En mi trabajo trato los problemas emocionales con mucha calma							

DESEMPEÑO LABORAL

ESCALA DE VALORACION

ITEMS

	RELACIONES INTERPERSONALES	1	2	3	4	5
1	Usted muestra una comunicación asertiva con los pacientes					
2	Demuestra atención a la necesidades del resto de trabajo de la institución					
3	La institución toma en cuenta la proactividad personal					
4	Usted cree que el comportamiento del trabajador posee eficacia					
5	Existe colaboración de tus compañeros cuando tienes algún problema en el trabajo.					
6	Las relaciones interpersonales con tus compañeros te motivan a tener mejor desempeño en tu trabajo					
	MOTIVACION					
7	Lon incentivos siempre se les da al alcanzar una meta					
8	Cuando realiza un buen trabajo es recompensado las instituciones					
9	Desempeño					
10	Dentro de tus actitudes tienes la capacidad de adaptarse a diferente muestras					
11	Usted tiene la capacidad de desarrollar su clase de la mejor manera					
12	Usted cree que tiene					
13	Cree usted que el desempeño de las tareas le permite mejorar su desempeño laboral?					
14	Usted toma decisiones acertadas Deacuerdo 12 a las					
15	Usted toma decisiones acertadas one					

16	Usted toma decisiones acertada de acuerdo a su conocimiento experiencia en el trabajo					
	TRABAJO EN EQUIPO					
17	Usted está acostumbrado a liderar el equipo de trabajo?					
18	Usted cree que el liderazgo en equipo es fundamental para lograr los propósitos del grupo?					
19	Usted cumple con las metas establecidas que le asignan?					
20	Las metas propuestas por la institución son fáciles de captar?					
21	Los integrantes de los equipos de trabajo están comprometidos a realizar sus tareas laborales?					
22	Los esfuerzos realizados por los miembros del equipo de trabajo permite cumplir las actividades asignadas.					

FICHA DE RECOLECCION DE DATOS DE DIALISIS PERITONEAL

FICHA DE RECOLECCION DE DATOS

Nº DE HISTORIA CLINICA.....

SEXO: Masculino..... Femenino.....

EDAD..... EDAD DE INICIO DE DP.....

CAUSA DE INSUFICIENCIA RENAL CRONICA TERMINAL

Tipo de Diálisis Peritoneal:

TIEMPO DE TRATAMIENTO

Menos de 1 mes 2-6 meses 7 meses a 12 meses Mayor de 12 meses

Presento complicación: Si No

Complicación presentada:

Infección cutánea Peritonitis Obstrucción de catéter Desplazamiento del catéter

Otra:

¡Gracias por tu colaboración!

Consentimiento Informado

CONSENTIMIENTO INFORMADO EN UN ESTUDIO DE INVESTIGACIÓN DEL CIE-VRI

Instituciones : Universidad Privada Norbert Wiener
Investigadores : ANDRADE IRAOLA KAROL DAHANA
Título : “SINDROME DE BURNOUT Y SU RELACION SOBRE EL DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL DE ENFERMERIA DEL SERVICIO DE CIRUGIA DE LA CLINICA ANGLO AMERICANA – LIMA 2022”

Propósito del Estudio: Estamos invitando a usted a participar en un estudio llamado: “SINDROME DE BURNOUT Y SU RELACION SOBRE EL DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL DE ENFERMERIA DEL SERVICIO DE CIRUGIA DE LA CLINICA ANGLO AMERICANA – LIMA 2022”

”. Este es un estudio desarrollado por investigadores de la Universidad Privada Norbert Wiener, **ANDRADE IRAOLA KAROL**. El propósito de este estudio es: Analizar la relación del síndrome de Burnout sobre el desempeño laboral del personal de enfermería del Servicio de Cirugía de la Clínica Angloamericana Lima 2022. Su ejecución ayudará/permitirá que otras personas puedan seguir investigando y realizando más estudios.

Procedimientos:

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

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

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

Riesgos: Ninguno, solo se le pedirá responder el cuestionario.

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

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

Costos e incentivos

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

Confidencialidad:

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

Derechos del participante:

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

CONSENTIMIENTO

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

Participante
Nombres:
DNI:

Investigador
Nombre:
DNI: