



Universidad
Norbert Wiener

Facultad de Ciencias de la Salud

Escuela Académico Profesional de Enfermería

Síndrome de Burnout y Desempeño Laboral en las
Enfermeras que Laboran en la Unidad de Cuidados
Intensivos del Hospital María Auxiliadora Lima –
Perú 2023

**Trabajo académico para optar el título de especialista
en Enfermería en Cuidados Intensivos**

Presentado por:

Cardenas Lopez, Angela Judith

Código ORCID: 0000-0003-4378-8857

Asesora: Mg. Cabrera Espezua, Jeannelly Paola

Código ORCID: 0000-0001-8642-2797

Línea de Investigación General: Salud, Enfermedad y Ambiente

Lima – Perú

2023

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

Yo, Cárdenas López, Angela Judith, Egresada de la Facultad de Ciencias de la Salud, Escuela Académica de Enfermería, Segunda Especialidad en Enfermería en Cuidados Intensivos de la Universidad Privada Norbert Wiener; declaro que el trabajo académico titulado “Síndrome de Burnout y Desempeño Laboral en las Enfermeras que Laboran en la Unidad de Cuidados Intensivos del Hospital María Auxiliadora Lima – Perú 2023”, Asesorado por la Docente Mg. Cabrera Espezua, Jeannelly Paola, DNI N° 48832154, ORCID <https://orcid.org/0000-0001-8642-2797>, tiene un índice de similitud de 18 (Dieciocho) %, con código oid:14912:221617874, 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)
 Cárdenas López, Angela Judith
 DNI N° 47990925



.....
 Firma de la Asesora
 Mg. Cabrera Espezua, Jeannelly Paola
 DNI N° 48832154

Lima, 21 de Octubre de 2022

DEDICATORIA

La presente investigación la dedico a mi familia que día a día me apoyan en todos los aspectos de mi vida personal y profesional, permitiéndome alcanzar todas mis metas y objetivos actuales.

AGRADECIMIENTO

Agradezco a Dios, por bendecirme y ofrecerme la oportunidad de poder laborar como enfermera y de esta manera cuidar de las personas que lo necesitan.

A la Escuela de Postgrado de la Universidad Norbert Wiener, por sus enseñanzas compartidas en todas las áreas de enfermería que me han permitido crecer profesionalmente.

Asesora: Mg. Cabrera Espezua, Jeannelly Paola
Código ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-8642-2797>

JURADO

Presidente : Dra. Cardenas De Fernandez, Maria Hilda

Secretario : Dra. Gonzales Saldaña, Susan Haydee

Vocal : Dra. Uturunco Vera, Milagros Lizbeth

Índice

| | |
|--|-----|
| DEDICATORIA | iii |
| AGRADECIMIENTO | iv |
| Índice | vii |
| Resumen | ix |
| Abstract..... | x |
| 1. EL PROBLEMA | 1 |
| 1.1. Planteamiento del problema | 1 |
| 1.2. Formulación del problema..... | 5 |
| 1.2.1. Problema general | 5 |
| 1.2.2. Problemas específicos..... | 5 |
| 1.3. Objetivos..... | 5 |
| 1.3.1. Objetivo general..... | 5 |
| 1.3.2. Objetivos específicos | 5 |
| 1.4. Justificación..... | 6 |
| 1.4.1. Teórica | 6 |
| 1.4.2. Metodológica | 6 |
| 1.4.3. Práctica..... | 7 |
| 1.5. Delimitación | 7 |
| 1.5.1. Temporal..... | 7 |
| 1.5.2. Espacial..... | 7 |
| 1.5.3. Población o Unidad de Análisis..... | 7 |
| 2. MARCO TEÓRICO..... | 8 |
| 2.1. Antecedentes..... | 8 |

| | | |
|--------|---|----|
| 2.2. | Bases Teóricas | 11 |
| 2.3. | Hipótesis | 22 |
| 3. | METODOLOGÍA | 24 |
| 3.1. | Método..... | 24 |
| 3.2. | Enfoque..... | 24 |
| 3.3. | Tipo..... | 24 |
| 3.4. | Diseño | 24 |
| 3.5. | Población muestra y muestreo | 25 |
| 3.6. | Variables y operacionalización..... | 25 |
| 3.7. | Técnicas e instrumentos de recolección de datos | 28 |
| 3.7.1. | Técnica..... | 28 |
| 3.7.2. | Descripción del instrumento | 28 |
| 3.7.3. | Validación..... | 28 |
| 3.7.4. | Confiabilidad | 29 |
| 3.8. | Plan de procesamiento y análisis de datos..... | 30 |
| 3.9. | Aspectos éticos | 30 |
| 4. | ASPECTOS ADMINISTRATIVOS | 32 |
| 4.1 | Cronograma de actividades | 32 |
| 4.1. | Presupuesto..... | 33 |
| | Referencias Bibliográficas..... | 34 |
| | Anexo | 44 |
| | Anexo 1 : Matriz de consistencia | 45 |
| | Anexo 2: Instrumentos de recolección de datos | 47 |
| | Anexo 3: Consentimiento Informado | 51 |

Resumen

Introducción: El desempeño laboral en enfermería actualmente se considera como aquel indicador de gestión sanitaria que favorece la garantía de una atención de calidad, sin embargo el síndrome de Burnout es uno de los factores que puede afectar este indicador y originar enfermeras agotadas emocionalmente, despersonalizadas y poco realizadas.

Objetivo: Establecer la relación entre el Síndrome de Burnout y el desempeño laboral en las enfermeras de la unidad de cuidados intensivos de un hospital nacional. **Materiales y**

métodos: Estudio aplicado, cuantitativo, diseño observacional o no experimental, correlacional y transversal, donde se contará con una población de 60 enfermeras. Se aplicará dos instrumentos con criterios de validez y confiabilidad aceptables. El instrumento que medirá el síndrome de Burnout cuenta con 22 ítems y comprende 3 dimensiones: falta de realización personal, agotamiento emocional y despersonalización, y el cuestionario que evaluará el desempeño laboral cuenta con 28 ítems y comprende 4 dimensiones: formación y desarrollo personal, responsabilidad, liderazgo y trabajo en equipo y motivación. En relación al análisis de información, para el análisis descriptivo se propondrán gráficos y tablas de ambas variables, mientras que para el análisis inferencial se utilizará el coeficiente Rho de Spearman para determinar la relación de variables.

Palabras clave: Síndrome de Burnout, Desempeño, Enfermera (DeCS)

Abstract

Introduction: Work performance in nursing is currently considered as that indicator of health management that favors the guarantee of quality care, however Burnout syndrome is one of the factors that can affect this indicator and cause emotionally exhausted nurses, depersonalized and little done. **Objective:** To establish the relationship between Burnout Syndrome and job performance in nurses in the intensive care unit of a national hospital. **Materials and methods:** Applied, quantitative study, observational or non-experimental, correlational and cross-sectional design, where there will be a population of 60 nurses. Two instruments with acceptable validity and reliability criteria will be applied. The instrument that will measure Burnout syndrome has 22 items and includes 3 dimensions: lack of personal fulfillment, emotional exhaustion and depersonalization, and the questionnaire that will evaluate job performance has 28 items and includes 4 dimensions: training and personal development, responsibility, leadership and teamwork and motivation. In relation to the information analysis, graphs and tables of both variables will be proposed for the descriptive analysis, while Spearman's Rho coefficient will be used for the inferential analysis to determine the relationship of variables.

Keywords: Burnout Syndrome, Performance, Nurse (DeCS).

1. EL PROBLEMA

1.1. Planteamiento del problema

La Organización Mundial de la Salud menciona en el año 2020, que los trabajadores de salud representan menos del 3% de toda la población en la mayoría de países a nivel mundial y menos del 2% en casi todos los países que presentan bajos y medios ingresos, reflejando un déficit de recurso humano en los servicios de salud que predisponen al personal de salud a presentar problemas relacionados a su desempeño laboral, enfermedades ocupacionales y calidad de atención (1).

Para ese mismo año se reporta que el 59% de las profesiones del sector salud corresponde a enfermería, con un total de 27.9 millones de personas a nivel mundial, sin embargo, aún presenta un déficit de 6.6 millones de profesionales y no guarda proporción para conseguir la cobertura sanitaria y las objetivos de desarrollo sostenible, de tal forma que incrementa la sobrecarga laboral y afecta su desempeño de forma constante (2).

En ese sentido, la Organización Mundial de la Salud junto al Consejo Internacional de Enfermeras y la campaña Nursing Now recomiendan que se debe invertir mucho más en enfermería: aumentando el financiamiento, fortaleciendo su formación, asignando puestos de liderazgo, mejorando las condiciones de trabajo con sueldos justos y la correcta dotación de personal, de tal manera que favorezca un desempeño óptimo y una atención de calidad (3).

Asimismo, el desempeño de las enfermeras se considera como uno de los principales soportes de los diferentes procesos de atención que se brindan en las instituciones sanitarias. Sin embargo, existen factores negativos que afectan dicho desempeño, como son la escasez de personal, la sobrecarga laboral, los ambientes inadecuados, los sueldos injustos, las enfermedades ocupacionales; que en conjunto

pueden ocasionar un nivel de estrés laboral que puede concluir en el denominado Síndrome de Burnout (4).

En 2019, la Organización Mundial de la Salud incluye al Síndrome de Burnout dentro del listado de enfermedades y la define como el resultado de un estrés que se encuentra en un nivel crónico, relacionado directamente con la actividad laboral y que no se trató de forma correcta, proyectando en la persona cansancio físico y emocional. Asimismo, señala que el Burnout se relaciona íntimamente con las actividades diarias laborales, por lo que tiende a afectar de forma directa el desempeño de las personas (5).

Sin embargo, esta información fue advertida por la Organización Mundial de la Salud, la Organización Internacional del Trabajo y la Organización Panamericana de Salud, quienes señalan dicha problemática desde el año 2016 y plantean que el estrés es una enfermedad que afecta la salud mental y física de los trabajadores, incrementa su morbilidad, disminuye su desempeño y afecta a los profesionales de actividad social principalmente (6).

En dicho contexto, el área de salud es una de los entornos más predispuestos a presentar esta enfermedad, considerando a enfermería una de las profesiones más afectadas y poco abordadas por las áreas responsables, lo cual se refleja en las elevadas incidencias de esta enfermedad, ausentismo, profesionales desganados, desmotivados y por ende ofreciendo una atención de baja calidad (7).

Se han realizado una serie de investigaciones que evidencian las consecuencias que ocasiona el estrés en el desempeño de los profesionales sanitarios en todo el mundo. En el año 2020, un estudio en China reportaba que el 60.5% de 2014 enfermeras que laboran en la Unidad de Cuidados Intensivos presentaba agotamiento emocional, 42% despersonalización y 60% falta de realización personal. De la misma manera en Inglaterra

indica que las enfermeras que labora en las Unidades Críticas han presentado una mayor prevalencia de estrés laboral que otros profesionales, y en Croacia, un estudio comparativo entre enfermeras y médicos que laboran en la Unidad de Cuidado Críticos, menciona que las enfermeras presentan altos niveles de estrés y ansiedad (8).

En el Perú, en el año 2021, se realizaron estudios relacionados a la misma temática y en uno de ellos fue presentado por Vega (9), quienes encontraron en su estudio que el 50% y 26% de las enfermeras encuestadas que laboran en la Unidad de Cuidados Intensivo presentaban síndrome de Burnout en un nivel medio y alto. De la misma Mojonero y Rosas (10) reporta en su estudio que el 48.4% y 15.6% de enfermeras entrevistadas que se desempeñan en una Unidad de Cuidados Intensivos reportaron niveles medio y alto de Síndrome de Burnout.

En dicho contexto, se suma la emergencia sanitaria presentada a mediados del año 2020, a razón de la pandemia por Coronavirus 19 o COVID-19, motivo por el cual el Ministerio de Salud, planteó medidas que contrarresten su impacto y propagación, donde se prioriza la permanencia de profesionales en los servicios de hospitalización, emergencia y las Unidades de Cuidados Intensivos. Asimismo, para poder salvaguardar el bienestar del personal de salud se indicó de forma normativa el uso estricto de los equipos de protección personal y un horario laboral de 24 horas continuas, priorizando las Unidades de Cuidados Intensivos (11).

Dicho ello, se considera a la salud mental del personal de enfermería que labora en la Unidad de Cuidados Intensivos como uno de los daños más prevalentes en dicho grupo de profesionales, en razón de las experiencias de estrés, ansiedad, depresión y desmotivación que experimentan en el contexto de atención de pacientes críticos, afectan negativamente en su desempeño laboral, por lo que es importante identificar estos

síntomas de forma temprana e intervenir de forma efectiva con el fin de favorecer la salud mental de la enfermera (12).

Asimismo, se menciona que el profesional de enfermería que labora en el área de cuidados intensivos demanda un conjunto de competencias centradas en el proceso de cuidar, es decir, no sólo se puede dedicar a monitorizar la hemodinamia, la administración de medicamentos y la identificación de problemas, sino también a cualidades específicas como el interés de reponer la salud de la otra persona y comprender los sentimientos por los que atraviesa el paciente con sensibilidad y confidencialidad (13).

En ese sentido, la salud mental del profesional de enfermería que labora en la unidad de cuidados intensivos representa un factor indispensable en el desarrollo de sus actividades y atenciones, en razón que una enfermera que no presenta estrés laboral, angustia o preocupación, podrá laborar de una manera más eficiente e integral en beneficio de la salud de los pacientes en condición crítica y así reflejar un desempeño laboral óptimo (14).

De lo anterior mencionado, en la atención de pacientes con síntomas de coronavirus en la unidad de cuidados intensivos, se observó que las enfermeras atendían con miedo, temor, apuradas, cansadas, aburridas y desmotivadas, además, referían: “pocos pacientes se están recuperando”, “hay pacientes que ya no deberían ingresar al servicio”, “el trabajo es cada vez mayor con este tipo de pacientes” y calificaban su labor de forma negativa evidenciando agotamiento emocional, despersonalización y falta de realización personal en su atención, es decir, síntomas que predisponen el Síndrome de Burnout y que afectaban de forma directa en su desempeño laboral.

1.2. Formulación del problema

1.2.1. Problema general

- ¿Cuál es la relación entre el síndrome de Burnout y el desempeño laboral en las enfermeras que laboran en la unidad de cuidados intensivos en el hospital nacional María Auxiliadora Lima - Perú, 2023?

1.2.2. Problemas específicos

- ¿Cuál es la relación entre la dimensión agotamiento emocional del síndrome de Burnout y el desempeño laboral en las enfermeras que laboran en la unidad de cuidados intensivos en el hospital nacional María Auxiliadora Lima - Perú, 2023?
- ¿Cuál es la relación entre la dimensión despersonalización del síndrome de Burnout y el desempeño laboral en las enfermeras que laboran en la unidad de cuidados intensivos en el hospital nacional María Auxiliadora Lima - Perú, 2023?
- ¿Cuál es la relación entre la dimensión falta de realización personal del síndrome de Burnout y el desempeño laboral en las enfermeras que laboran en la unidad de cuidados intensivos en el hospital nacional María Auxiliadora, Lima - Perú, 2023?

1.3. Objetivos

1.3.1. Objetivo general

- Determinar la relación entre el síndrome de Burnout y el desempeño laboral en las enfermeras que laboran en la unidad de cuidados intensivos en el hospital nacional María Auxiliadora, Lima - Perú, 2023.

1.3.2. Objetivos específicos

- Determinar la relación entre la dimensión agotamiento emocional del síndrome de Burnout y el desempeño laboral en las enfermeras que laboran en la unidad de cuidados intensivos en el hospital nacional María Auxiliadora, Lima - Perú, 2023.

- Determinar la relación entre la dimensión despersonalización del síndrome de Burnout y el desempeño laboral en las enfermeras que laboran en la unidad de cuidados intensivos en el hospital nacional María Auxiliadora, Lima - Perú, 2023.
- Determinar la relación entre la dimensión falta de realización personal del síndrome de Burnout y el desempeño laboral en las enfermeras que laboran en la unidad de cuidados intensivos en el hospital nacional María Auxiliadora, Lima - Perú, 2023.

1.4. Justificación

1.4.1. Teórica

La presente investigación busca conocer la relación entre el síndrome de Burnout y el desempeño laboral de las enfermeras mediante la percepción que mencionen las enfermeras, de tal forma que los datos encontrados se interpreten por medio de estadísticas y puedan ser contrastadas con la realidad actual y así se formule como un antecedente actualizado en relación a las variables estudiadas. Asimismo permitirá conocer la prevalencia del Síndrome de Burnout y de qué manera influye en el desempeño del profesional de enfermería en su oferta de atenciones.

1.4.2. Metodológica

La presente investigación es relevante y se trabajará con rigor metodológico presentando un enfoque cuantitativo, tipo aplicada, diseño no experimental, corte transversal y alcance correlacional, donde se utilizará instrumentos que medirán las variables de estudio, los cuales cuentan con criterios confiables y válidos, de tal manera que demuestren su nivel de efectividad al momento de poder medir las variables de Síndrome de Burnout y desempeño laboral.

1.4.3. Práctica

El estudio plantea incrementar los conocimientos en relación a las variables de estudio como son el Síndrome de Burnout y desempeño laboral en las enfermeras de tal forma que se pueda apreciar la realidad que se da en el grupo de estudio y de esta forma se puedan plantear estrategias y métodos que incidan en favorecer la calidad de vida laboral y la salud mental de las enfermeras, de tal manera que permita identificar debilidades y fortalezas en el proceso de atención de los pacientes y la calidad de vida profesional.

Asimismo, la presente investigación beneficiará por medio de los resultados obtenidos a los actores involucrados en el estudio como son las enfermeras y los pacientes, es decir, se buscará que los gestores de la institución de estudio planteen estrategias que beneficien la salud mental y favorezcan un adecuado desempeño laboral de las enfermeras.

1.5. Delimitación

1.5.1. Temporal

La actual investigación se desarrollará durante el año 2023 en un rango de 6 meses, los cuales están descritos en el cronograma de actividades.

1.5.2. Espacial

En relación al lugar de estudio, se llevará a cabo en la Unidad de Cuidados Intensivos del Hospital Nacional María Auxiliadora.

1.5.3. Población o Unidad de Análisis

La unidad de análisis para el presente estudio lo conformará la enfermera del servicio de cuidados intensivos.

2. MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes

Internacionales

Márquez (15) en el año 2020, en Ecuador realizó un estudio con el objetivo: “establecer la relación entre el desempeño laboral y el síndrome de Burnout en los profesionales de salud de terapia intensiva”. Estudio transversal, correlacional y no experimental en la cual aplicaron dos instrumentos, el MBI y el cuestionario de desempeño a 68 enfermeras, encontrando que los promedios de las variables y dimensiones fueron de 3.10, 3.42, 3.08 y 2.82 para el síndrome de Burnout y sus dimensiones cansancio emocional, despersonalización y realización personal, mientras que para desempeño laboral y sus dimensiones desempeño de tarea, desempeño contextual y desempeño organizacional fue de 3.16, 3.54, 2.74 y 3.21. Se concluye que existe una correlación significativa, moderada y negativa entre variables ($p < 0.005$, Pearson = -0.506).

Días, García y Yáñez (16) en el año 2022, en Ecuador realizó un estudio con el objetivo: “contrastar el síndrome de Burnout con el desempeño laboral en contexto COVID 19”. Estudio transversal, correlacional y no experimental en la cual aplicaron dos instrumentos, el MBI y el cuestionario de desempeño a 79 enfermeras, encontrando que el 1.3%, 31.3%, 53.8% y 12.5% de encuestados presentó síndrome de Burnout en los niveles no existe, baja, mediana y potencial prevalencia, además el 5%, 6%, y 88% presentó el desempeño laboral en los niveles bajo, mediano y alto. Se concluye que existe una correlación significativa, fuerte y positiva entre variables ($p < 0.005$, Pearson = 0.968).

Chavez (17) en el año 2020, en Ecuador realizó un estudio con el objetivo: “contrastar el síndrome de Burnout en sus tres dimensiones con el desempeño laboral”. Metodología no

experimental correlacional y transversal en la que aplicaron los instrumentos MBI y el cuestionario de desempeño laboral a 62 profesionales. Se encontraron los puntajes de 17.18, 4.01 y 37.08 en las dimensiones de cansancio emocional, despersonalización y realización personal del síndrome de Burnout representando niveles bajo, bajo y alto respectivamente. En relación al desempeño laboral el puntaje fue de 4.37 lo que los categorizó en un nivel bueno. Se concluye que existe una correlación significativa, fuerte y negativa entre la realización personal y el desempeño laboral ($p < 0.005$, Pearson = -0.316).

Nacionales

Ochoa (18) en el año 2021, presentó un estudio con el objetivo de “determinar la relación entre el Síndrome de Burnout y el desempeño laboral en las enfermeras del área de cuidados intensivos”. Metodología cuantitativa, descriptiva, correlacional y aplicada, donde aplicaron el instrumento de MBI a 85 enfermeras. Se encontró que el 28.2%, 40% y 31.8% de enfermeras entrevistadas presentaron Síndrome de Burnout en los niveles bajo, medio y alto respectivamente. Asimismo, el 35.3%, 35.3% y 29.4% de enfermeras entrevistadas presentaron desempeño laboral en los niveles bajo, medio y alto respectivamente. Se concluye que existe una relación significativa moderada baja e inversa entre ambas variables de estudio ($p < 0.05$, rho = -0.223).

Condezo (19) en el año 2021, presentó un estudio con el objetivo de “determinar la relación entre el Síndrome de Burnout y el desempeño laboral en las enfermeras del área de cuidados intensivos”. Metodología cuantitativa, descriptiva, correlacional y aplicada, donde aplicaron el instrumento de MBI a 80 enfermeras. Se encontró que el 28.75%, 70% y 1.25% de enfermeras entrevistadas presentaron Síndrome de Burnout en

los niveles bajo, medio y alto respectivamente. Asimismo, el 29% y 71% de enfermeras entrevistadas presentaron desempeño laboral en los niveles regular y eficiente respectivamente. Se concluye que existe una relación significativa media entre ambas variables de estudio ($p < 0.05$, $\rho = 0.271$).

Zunini (20) en el año 2022, presentó un estudio con el objetivo de “determinar la influencia del Síndrome de Burnout en el desempeño laboral en las enfermeras del área de cuidados intensivos”. Metodología cuantitativa, descriptiva, correlacional y aplicada, donde aplicaron el instrumento de MBI a 93 enfermeras. Se encontró que el 44.1%, 30.1% y 25.8% de enfermeras entrevistadas presentaron Síndrome de Burnout en los niveles bajo, medio y alto respectivamente. Asimismo, el 34.4%, 46.2% y 19.4% de enfermeras entrevistadas presentaron desempeño laboral en los niveles bajo, medio y alto respectivamente. Se concluye que existe influencia del síndrome de Burnout al desempeño laboral ($p < 0.05$, $X^2 = 12.783$).

Caycho (21) en el año 2019, presentó un estudio con el objetivo de “determinar la relación entre el Síndrome de Burnout y el desempeño laboral en las enfermeras del servicio de cuidados críticos”. Fue un estudio de tipo cuantitativo, descriptivo, correlacional y aplicada, en la cual aplicaron el instrumento de MBI a 39 profesionales de enfermería, encontrando que el 33.3%, 53.8% y 12.8% de enfermeras entrevistadas presentaron Síndrome de Burnout en los niveles bajo, medio y alto respectivamente. Asimismo, el 30.8%, 56.4% y 12.8% de enfermeras entrevistadas presentaron desempeño laboral en los niveles bajo, medio y alto respectivamente. Se concluye que no existe relación entre ambas variables de estudio ($p > 0.05$).

Chirinos (22) en el año 2021, presentó un estudio con el objetivo de “determinar la relación entre el Síndrome de Burnout y el desempeño laboral en las enfermeras del área de cuidados intensivos”. Metodología cuantitativa, descriptiva, correlacional y

aplicada, donde aplicaron el instrumento de MBI a 80 profesionales. Se encontró que la relación entre agotamiento emocional y síndrome de Burnout fue moderada y significativa ($p < 0.05$, $\rho = 0.310$), la relación entre despersonalización y síndrome de Burnout fue moderada y significativa ($p < 0.05$, $\rho = 0.520$) y la relación entre realización personal y síndrome de Burnout fue moderada y significativa ($p < 0.05$, $\rho = 0.326$). Se concluye que existe una relación significativa moderada baja entre ambas variables de estudio ($p < 0.05$, $\rho = 0.326$).

2.2. Bases Teóricas

Síndrome de Burnout

Definición

El síndrome de Burnout se define como aquel comportamiento físico, mental o emocional en el que la persona desarrolla una ruptura en el equilibrio que se da entre la exigencia y la capacidad de afrontar una situación laboral. Es decir, el trabajador se va agotando física y mentalmente, originando una serie de síntomas como desmotivación, desgano, ausentismo laboral, entre otros, lo que en conjunto ocasiona una disminución en su desempeño laboral (23).

Herbert Freudenberger, en el año 1974 definió de forma clínica por primera vez el síndrome de Burnout conocido en ese tiempo como síndrome de agotamiento profesional como “un estado de fatiga o frustración que se produce por la dedicación a una causa, forma de vida o relación que no produce el esperado refuerzo” (24).

Caballero y col. (25), mencionan que el Burnout es la agrupación de tres factores: agotamiento emocional, despersonalización y baja autoeficacia, en el cual, el agotamiento físico y/o psicológico se entiende como la sensación de estar agotado en los propios

recursos, la despersonalización es la percepción negativa que desarrolla el profesional hacia sus pacientes y la baja autoeficacia, se refiere a la reducción del propio sentido de capacidad y competencia, y en la realización exitosa del propio trabajo.

Otros autores mencionan que el Burnout es una terminología que se conceptualiza como desgastado, exhausto, quemado y desilusionado por su trabajo; o también usan el término de quemarse por el trabajo, quemazón profesional, síndrome del estrés laboral, síndrome del desgaste profesional, estar quemado profesionalmente y desgaste psíquico (26).

No obstante, la definición más aceptada fue brindada por Maslach quien menciona que el Burnout es el afrontamiento inadecuado ante un estrés laboral avanzado y se da a partir de tres causas específicas: el cansancio emocional, la despersonalización y la baja realización personal en el trabajo (27).

Dimensiones del Síndrome de Burnout

Agotamiento emocional

El agotamiento emocional se entiende como una de las dimensiones del Burnout en el que la persona presenta una falta o disminución de sus emociones. También se refiere a la sensación de encontrarse emocionalmente agotado por la labor que desempeña y de forma conjunta presenta el sentimiento de no poder brindar nada emocionalmente a las personas que lo rodean (28).

De forma particular, se puede mencionar que la persona se va desgastando de forma paulatina en razón que sus formas de afrontar o adaptarse se han ido debilitando con el transcurrir del tiempo. Generalmente los profesionales manejan un nivel de estrés en su centro laboral, sin embargo, en algunos casos esta armadura de despreocupación se

hace tan grande que no permite involucrarse afectivamente con las personas a las que ayuda (29).

Despersonalización

La despersonalización se entiende como una de las dimensiones del Burnout donde la persona desarrolla una actitud negativa y con falta de sentimientos durante las atenciones que brinda. Las actitudes cambian negativamente así como el trato a las personas a quienes se les brinda la atención. En esta situación, los profesionales van representando una percepción deteriorada de las personas a quienes atienden y empiezan a maltratarlas de forma emocional, psicológica y en algunos casos de forma física (30).

Falta de realización personal

La falta de realización personal hace referencia cuando la persona se evalúa a sí misma de manera negativa, tiene la sensación de incapacidad de poder realizar las cosas por desconocimiento, falta de práctica o simplemente por el temor a cometer un error, se siente insatisfecho con su desarrollo y crecimiento profesional y laboral (31).

En este escenario se evidencia a las personas sin motivación al momento de ejecutar sus labores y una disminución en su desempeño laboral, ejecutando actividades de forma temerosa, actitudes a la defensiva en el trato interpersonal, conflictos con sus compañeros de trabajo y descalificación hacia las personas que atienden que en algunos casos puede llegar hasta la agresión (32).

Evaluación del Síndrome de Burnout

Con el transcurrir del tiempo, la evaluación del Burnout ha sido un reto, por lo que se han propuesto diferentes instrumentos que han ido validándose por medio de

expertos, sin embargo, ninguno de ellos pudo concretar la sintomatología completa del Burnout (33). Ante ello, Maslach y Jackson propusieron el instrumento Maslach Burnout Inventory el cual se basó en valorar tres dimensiones que resumen las características de una persona que presenta la enfermedad del Burnout (34). Este cuestionario presenta 22 ítems que recogen respuestas que responden a tres dimensiones: cansancio emocional, despersonalización y baja realización personal; y representa el instrumento con mayor aceptación para poder evaluar el síndrome de Burnout (35).

En cuanto a la relación de las preguntas con las dimensiones, se encuentran distribuidas de la siguiente manera: la primera dimensión de agotamiento emocional lo conforman las primeras 9 preguntas, la dimensión de despersonalización, hacen referencias las interrogantes del 10 al 14 y por último, la dimensión de baja realización personal, son las preguntas del 15 al 22 (36).

Consecuencias el Síndrome de Burnout

Los profesionales de la salud, al ser considerados como un grupo de riesgo a adquirir el síndrome de Burnout debido a las diferentes situaciones que experimentan en el desarrollo de sus atenciones, pueden presentar una serie de consecuencias en su salud física, psicológica y las relacionadas con su centro laboral (37).

En cuanto a las consecuencias que afectan en la salud física están las alteraciones cardiovasculares, como la hipertensión y la enfermedad coronaria, alteraciones respiratorias, como el asma, alteraciones del sueño, alteraciones gastrointestinales, como el dolor abdominal, colon irritable y úlcera duodenal, alteraciones dermatológicas, fatiga crónica, cefaleas y migrañas, alteraciones menstruales, disfunciones sexuales y dolores musculares o articulatorios (38).

En cuanto a las consecuencias que afectan en la salud psicológica podemos mencionar a las alteraciones emocionales, tales como la ansiedad, baja autoestima, depresión, disforia, irritabilidad, desmotivación, insatisfacción laboral, distanciamiento emocional, problemas de concentración, frustración profesional y deseos de retirarse del trabajo (39).

En relación a las consecuencias relacionadas con el ámbito laboral podemos mencionar a las alteraciones conductuales, tales como el ausentismo laboral, aumento de conductas violentas, abuso de drogas, alteraciones de la conducta alimentaria, conductas de elevado riesgo, como la conducción temeraria y la ludopatía, disminución de productividad, falta de competencia y deterioro de la calidad de servicio de la organización (40).

Instrumento de medición: Síndrome de Burnout

Para la medición de la variable síndrome de Burnout se aplicará el cuestionario Maslach Burnout Inventory (MBI) el cual contiene 22 ítems y establece 3 dimensiones: agotamiento emocional, despersonalización y falta de realización personal.

El instrumento de Maslach Burnout Inventory (MBI) se encuentra validado de forma internacional en México, donde Rivera, Rivera y Gonzales (41) valida el instrumento con un rango de cargas factoriales que oscilaron entre 0.42 – 0.84, consideradas como altas y muy satisfactorias y una consistencia interna: coeficiente de alfa de Cronbach global de 0.0885. En Perú, el instrumento fue adaptado por Llaja, Sarria y García (42).

Desempeño laboral

El desempeño laboral es el nivel de ejecución alcanzado por el trabajador en el logro de las metas dentro de la organización en un tiempo de terminado. Pues va ligado a las características de cada persona, entre las cuales se puede mencionar: las cualidades,

necesidades y habilidades de cada individuo, que interactúan entre sí, con la naturaleza del trabajo y con la organización en general, siendo el desempeño laboral el resultado final (43).

Robbins, menciona que el desempeño laboral es la manifestación de las competencias laborales alcanzadas por un trabajador en las que se integran, conocimientos, habilidades, experiencias, sentimientos, actitudes, motivaciones, características personales y valores que contribuyen a alcanzar los resultados que se esperan, en correspondencia con las exigencias técnicas, productivas y de servicio de la organización (44).

Asimismo, el desempeño del personal de salud es susceptible de mejorar mediante una supervisión objetiva e imparcial; salarios aceptables y puntuales que repercuten sobre la productividad y calidad de la atención, los incentivos económicos, los permisos para mejorar competencias, mejoras en la infraestructura y condiciones de trabajo que disminuyan los riesgos laborales. Se pueden lograr rápidamente mejoras considerables de la disponibilidad, la competencia, la capacidad de reacción y la productividad de este colectivo mediante la aplicación de varios instrumentos prácticos y poco costosos (45).

Por otro lado, el desempeño laboral se define como los resultados cuantitativos y cualitativos obtenidos por un colaborador en su puesto de trabajo. El desempeño suele estar vinculado con conceptos como las aptitudes, disciplina y cualidades personales favorables que demuestran la idoneidad del trabajador. Para logra altos niveles de desempeño laboral es fundamental que los trabajadores sepan con claridad cuáles son

sus funciones, las políticas laborales, las metas que deben cumplir y los plazos con los que cuentan (46).

Dimensiones de desempeño laboral

Motivación

La motivación se define como la necesidad o el deseo que activa y dirige nuestro comportamiento, que lo dirige y subyace a toda tendencia por la supervivencia cabe destacar que, como elemento fundamental en el desarrollo asertivo de la organización, la motivación guarda una estrecha relación con la satisfacción laboral, las relaciones laborales y el entorno laboral. Además de ello, todas las empresas que mantienen un alto grado de motivación en sus empleados también tendrán un alto grado de satisfacción hacia sus clientes (47).

Asimismo, la motivación laboral es un estado interno que activa y direcciona nuestros pensamientos y está relacionada a todos aquellos factores capaces de provocar, mantener y dirigir la conducta hacia un objetivo y todos ellos generan conductas que varían en el grado de activación o de intensidad del comportamiento (48).

Por otro lado, se menciona que la motivación es un elemento que necesitan todos los individuos para la consecución de objetivos en cualquier aspecto de la vida. En el ámbito laboral, se necesitan factores o herramientas que motiven a las personas a realizar un trabajo satisfactorio, para que las organizaciones tengan éxito, ya que muchas veces los objetivos de la empresa solo se pueden conseguir con la voluntad de los trabajadores (49).

Responsabilidad

La responsabilidad se define como el cumplimiento de compromisos y objetivos, mediante la autodisciplina y la organización, es decir, es dar cumplimiento a las obligaciones y ser cuidadoso al tomar decisiones o al realizar algo. La responsabilidad es también el hecho de ser responsable de alguien o de algo. En resumen, responsabilidad significa cuidar de sí mismo y de los demás, en respuesta a la confianza que las personas depositan entre nosotros. Cuando somos responsables, estamos expresando el sentido de comunidad y de compromiso que asumimos con los demás (50).

Liderazgo

El liderazgo es un proceso que involucra que un individuo o grupo de personas influyan sobre otros, con la finalidad de conseguir el cumplimiento de metas, así como de motivar y ayudar a que sus compañeros trabajen con entusiasmo para alcanzar objetivos en común; y es generado dentro del ambiente propio de la organización. Asimismo, el liderazgo es “la capacidad de un individuo de influir sobre otros, motivarlos y facilitar su contribución a la eficacia y el éxito de la organización” (51).

Otras definiciones argumentan que consiste en “aquellos intentos de influencia interpersonal que se ejerce sobre otros individuos, a los cuales se suma un proceso de comunicación en procura de cumplir ciertos objetivos y metas”. También se puede definir como: un proceso donde intervienen personas, de manera individual o grupal, para establecer influencia sobre otras, con el fin de que se cumplan los objetivos y metas, así como impulsar estímulos motivacionales que sirvan de apoyo en la realización de actividades laborales comunes, con actitud entusiasta y ambientes positivos de trabajo dentro de la organización (52).

Trabajo en equipo

En el trabajo en equipo, subyace la idea de que, mediante un esfuerzo conjunto, coordinado e interdependiente, sus miembros aspiran al logro de un objetivo común. Esto, por una parte, conlleva la noción de que, en este esfuerzo coordinado, cada integrante deba someterse a algún tipo de autoridad y también deja implícito que, para mantener la independencia y lograr el objetivo común, sus miembros deban estar regidos por el mismo marco normativo, que asegure su integración (53).

Esta concepción implica una acción coordinada, llevada a cabo por dos o más individuos, lo que implica metas acordadas en conjunto, y exige entendimiento claro y respeto de los roles y las funciones de cada miembro. El trabajo en equipo, más que un fin, es un proceso y requiere la habilidad de trabajar como colegas, en vez de superior-subordinado. En este sentido, se entiende por multiprofesionalismo al trabajo común realizado por profesionales de las diferentes categorías, en las que su contribución individual conduce a un producto final que satisface los requerimientos únicos de cada parte en la solución de los problemas identificados (54).

Formación y desarrollo personal

En relación a la formación y desarrollo personal, se menciona que el término capacitación es uno de los métodos que permite el logro de estas actividades, sin embargo, más allá de la capacitación y complementando ésta, desde el punto de vista de la organización, el desarrollo personal significa un intento consciente de maximizar las contribuciones potenciales de cada persona. Es por ello, que aquellas personas que inicien y desarrollen estas actividades cosechan muchos beneficios, ya que se trata de desarrollar el talento disponible en un contexto auto-evaluativo y de auto-motivación (55).

Instrumento de medición: Desempeño laboral

Para la medición de la variable desempeño laboral se aplicará el cuestionario de “desempeño laboral” elaborado por Rodriguez y Ramirez, el cual contiene 28 ítems y establece 4 dimensiones: formación y desarrollo personal, responsabilidad, motivación y liderazgo y trabajo en equipo, y. Dicho instrumento fue aplicado en Perú por Machacuay y Vera (56) en su investigación titulada: “Estrés laboral y desempeño del personal de enfermería del servicio de emergencia del Hospital de la Merced – 2020”, quien validó el instrumento mediante el juicio de expertos, donde el cuestionario obtuvo el valor del 90% de aceptación, por lo que se deduce que tiene una validez buena y realizaron la prueba de confiabilidad aplicando la prueba piloto a 18 enfermeros y el método de alfa de Cronbach, donde el cuestionario obtuvo el valor del 0.865, por lo que se deduce que tiene una excelente confiabilidad.

Teoría de enfermería: Callista Roy

Una de las teorías de enfermería que abarca los fundamentos que facilitan y permiten afrontar situaciones de estrés es la propuesta por Callista Roy, quien propone en su teoría un modelo de adaptación, indicando que las respuestas adaptativas son aquellas situaciones que permiten crecer, reproducir y sobrevivir a las personas. Dicho modelo le propone a la enfermera la capacidad de contar con estrategias que le permitan afrontar situaciones de estrés de forma personal y para los pacientes (57).

Dicho ello, Roy parte de la situación evidenciada en los niños hospitalizados, los cuales presentan un gran capacidad de recuperarse y adaptarse a los diferentes cambios que se suscitan en esa experiencia, y a partir de ello plantea que lo que conduce a un comportamiento es el denominado estímulo focal, ya sea interno o externo, los factores del entorno son aquellos estímulos de contexto y los factores propios de la personal son

los denominados estímulos residuales, los cuales van a activar los mecanismos de afrontamiento de forma innata y automática, y es en ese momento que la enfermera tiene la posibilidad de guiar al paciente, favoreciendo favorablemente su respuesta y adaptación (58).

Roy propone cuatro modelos de adaptación, el primero, el modo fisiológico de adaptación, la cual se evidencia mediante las respuestas fisiológicas que refleja el paciente a causa de estrés, siendo necesario para la enfermera, el conocimiento previo de estrategias de afrontamiento como pueden ser las técnicas de relajación con el objetivo de regular los estímulos estresantes a los que son expuestos los pacientes en su proceso de enfermedad (59).

El siguiente modelo es el modo de adaptación del autoconcepto de grupo, la cual se centra en las características psicológicas propias de cada persona, es decir, la enfermera debe identificar la percepción propia que se tienen los pacientes, ya que mientras el paciente tenga una percepción favorable sobre sí mismo, esto le permitirá afrontar de mejor manera las situaciones de estrés (60).

El tercer modelo es el modo de adaptación de desempeño del rol, la cual se fundamenta en la posición que el paciente representa en la sociedad que lo rodea, es decir la enfermera debe identificar la posición social en la que se encuentra el paciente en razón de mantener su cotidianidad y mostrarle formas de priorizar y distribuir su tiempo, a fin de evitar situaciones de estrés (61).

El último modelo es el modo de adaptación de la interdependencia, la cual radica en la integración de las relaciones, es decir la enfermera debe relacionarse de forma favorable con el paciente con el objetivo de ofrecer un sistema de apoyo y estrategias que le permitan afrontar la situación del proceso de enfermedad y poder paliar dicho evento (62).

2.3. Hipótesis

2.3.1. Hipótesis general

Ha: Existe relación estadísticamente significativa entre el síndrome de Burnout y el desempeño laboral en las enfermeras que laboran en la unidad de cuidados intensivos en el hospital nacional María Auxiliadora, Lima - Perú, 2023.

Ho: No existe relación estadísticamente significativa entre el síndrome de Burnout y el desempeño laboral en las enfermeras que laboran en la unidad de cuidados intensivos en el hospital nacional María Auxiliadora, Lima - Perú, 2023.

2.3.2. Hipótesis específicas

2.3.2.1 Hipótesis Específica 1

Ha: Existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión agotamiento emocional del síndrome de Burnout y el desempeño laboral en las enfermeras que laboran en la unidad de cuidados intensivos en el hospital nacional María Auxiliadora, Lima - Perú, 2023.

Ho: No existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión agotamiento emocional del síndrome de Burnout y el desempeño laboral en las enfermeras que laboran en la unidad de cuidados intensivos en el hospital nacional María Auxiliadora, Lima - Perú, 2023.

2.3.2.2 Hipótesis Específica 2

Ha: Existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión despersonalización del síndrome de Burnout y el desempeño laboral en las enfermeras que laboran en la

unidad de cuidados intensivos en el hospital nacional María Auxiliadora, Lima - Perú, 2023.

Ho: No existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión despersonalización del síndrome de Burnout y el desempeño laboral en las enfermeras que laboran en la unidad de cuidados intensivos en el hospital nacional María Auxiliadora, Lima - Perú, 2023.

2.3.2.3 Hipótesis Específica 3

Ha: Existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión falta de realización personal del síndrome de Burnout y el desempeño laboral en las enfermeras que laboran en la unidad de cuidados intensivos en el hospital nacional María Auxiliadora, Lima - Perú, 2023.

Ho: No existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión falta de realización personal del síndrome de Burnout y el desempeño laboral en las enfermeras que laboran en la unidad de cuidados intensivos en el hospital nacional María Auxiliadora, Lima - Perú, 2023.

3. METODOLOGÍA

3.1. Método

La actual investigación desarrolla el método hipotético – deductivo, el cual parte del planteamiento de un problema basado en la experiencia y observación del investigador, para después continuar con la propuesta de una hipótesis que se contrastará con los datos encontrados y con el marco teórico respectivo, es decir, parte de premisas generales a particulares (63).

3.2. Enfoque

En relación a su enfoque es de tipo cuantitativa ya que los resultados que se encontrarán serán cuantificados con el propósito de describir las variables, es decir, los datos recolectados serán estadísticamente planteados de tal manera que puedan contrastarse con el marco teórico relacionado a las variables de estudio como son el síndrome de Burnout y el desempeño laboral. Asimismo se señala que dicho enfoque permite medir la conducta de las variables de estudio mediante una base numérica de datos (64).

3.3. Tipo

La actual investigación es de tipo aplicada, puesto que nos basaremos en teorías científicas existentes, luego formularemos la hipótesis de investigación y luego realizaremos comparaciones con la realidad actual para así llegar a conclusiones sobre el síndrome de burnout y el desempeño laboral (63).

3.4. Diseño

En relación al diseño es no experimental, alcance correlacional y corte transversal. Es no experimental debido a que no se manipulará la variable independiente y es transversal porque los datos se recolectaron en un periodo determinado, correlacional

debido a que se describirá las relaciones entre las variables de estudio: síndrome de burnout y desempeño laboral (64).

3.5. Población muestra y muestreo

Población.

En cuanto a la población de estudio, ésta se conformará por 60 enfermeras que trabajan en la unidad de cuidados intensivos del hospital Nacional María Auxiliadora.

Muestra.

En relación a la muestra será de tipo censal, en razón que se considerará a todos los participantes que conforman la población. Asimismo el muestreo a considerar será no probabilístico por conveniencia, es decir se elegirá a todos los participantes según el criterio de la investigadora.

Criterios de Inclusión

Enfermeras que cuenten con vínculo laboral por contrato o nombramiento, de ambos sexos, que trabajen en la unidad de cuidados intensivos del hospital Nacional María Auxiliadora y que participen de manera voluntaria del estudio.

Criterios de exclusión

Enfermeras que no cumplan con los criterios anteriormente mencionados.

3.6. Variables y operacionalización

Variable 1: Síndrome de Burnout en los profesionales de enfermería.

Variable 2: Desempeño Laboral en los profesionales de enfermería

Operacionalización de las variables:

Variable 1: Síndrome de Burnout en el profesional de enfermería

| Variable | Definición conceptual | Definición operacional | Dimensiones | Indicadores | Escala de medición | Criterios para asignar valores |
|------------------------------------|--|---|-------------------------------|--|--------------------|--|
| Síndrome de Burnout | Es aquella conducta negativa que se refleja ante una situación de estrés crónico y se caracteriza por presentar síntomas relacionados a la falta de realización personal, despersonalización y cansancio emocional (65). | Es el comportamiento de la enfermera que refleja en sus atenciones caracterizándose por presentar síntomas relacionados a la falta de realización personal, despersonalización y cansancio emocional, la cual será medido por un cuestionario y tendrá como valor final niveles altos, medios o bajos de síndrome de burnout. | Agotamiento emocional | Agotamiento emocional laboral. | Ordinal | ALTO (75-122) MEDIO (57-74) BAJO (0-56) |
| | | | | Sensación de vacío. | | |
| | | | | Fatigas laborales. | | |
| | | | | Agotamiento en el trabajo. | | |
| | | | | Frustración en el trabajo. | | |
| | | | | Demasiado tiempo en el trabajo. | | |
| | | | | Cansancio de trabajar por interrelaciones. | | |
| | | | Limitaciones en el trabajo. | | | |
| | | | Despersonalización | Trato impersonal. | | |
| | | | | Sentimiento de dureza. | | |
| | | | | Preocupación emocional. | | |
| | | | | Ausencia de importancia. | | |
| | | | Falta de realización personal | Sentimiento de culpabilidad. | | |
| | | | | Fácil entendimiento. | | |
| | | | | Eficacia ante los problemas. | | |
| | | | | Influencia positiva. | | |
| | | | | Energía laboral. | | |
| | | | | Clima laboral agradable. | | |
| Sentimiento de estima laboral. | | | | | | |
| Logros laborales. | | | | | | |
| Solución de problemas emocionales. | | | | | | |

Variable 2: Desempeño laboral en el profesional de enfermería

| Variable | Definición conceptual | Definición operacional | Dimensiones | Indicadores | Escala de Medición | Criterios para asignar valores |
|-------------------------------|--|--|---------------------------------|---------------------------------------|---|---|
| Desempeño laboral | Es la forma de comportamiento del trabajador en el logro de sus objetivos fijados; éste forma parte de la estrategia individual para lograr los objetivos. Consecuentemente se define al desempeño laboral como un conjunto de acciones de productividad de los empleados que tienen el compromiso de conseguir las metas y estrategias propuestas (66). | Es el comportamiento laboral que presenta el profesional de enfermería de la Unidad de Cuidados Intensivos en desarrollar sus actividades y que será medido a través de un cuestionario y tendrá como valor final: desempeño laboral bajo, medio y alto. | Motivación | Creatividad e innovación. | Ordinal: 0 = Nunca 1 = Alguna vez 2 = Frecuentemente 3 = Muy frecuentemente | (0-27) Medio (28-56) Alto (57-84) |
| | | | | Felicidad por logros. | | |
| | | | | Retroalimentación precisa y oportuna. | | |
| | | | | Existencia de motivación. | | |
| | | | | Evaluación de tareas. | | |
| | | | | Desarrollo personal. | | |
| | | | Responsabilidad | Promoción laboral. | | |
| | | | | Responsabilidad laboral. | | |
| | | | | Independencia laboral. | | |
| | | | | Metodología y orden laboral. | | |
| | | | Liderazgo y trabajo en equipo | Puntualidad. | | |
| | | | | Informa y consulta oportunamente. | | |
| | | | | Cumplimiento de objetivos. | | |
| | | | | Capacidad de anticipación. | | |
| | | | | Reacción efectiva. | | |
| | | | | Respuestas claras y oportunas. | | |
| | | | | Respeto. | | |
| | | | | Valoración de ideas. | | |
| | | | Formación y desarrollo personal | Desarrollo de sus capacidades. | | |
| | | | | Disposición al cambio. | | |
| Preparación ante el cambio. | | | | | | |
| Promoción de capacitaciones. | | | | | | |
| Desarrollo profesional. | | | | | | |
| Promoción institucional. | | | | | | |
| Logro a través de resultados. | | | | | | |
| Preparación laboral. | | | | | | |

3.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

3.7.1. Técnica

La técnica que se utilizará para poder recolectar los datos de ambas variables será la encuesta.

3.7.2. Descripción del instrumento

Para recolectar la información se utilizarán dos cuestionarios. Para la medición de la variable síndrome de Burnout se aplicará el cuestionario Maslach Burnout Inventory (MBI) el cual contiene 22 ítems y establece 3 dimensiones: agotamiento emocional, despersonalización y falta de realización personal. Es un cuestionario tipo lickert el cual presenta alternativas como nunca, pocas veces al año o menos, una vez al mes o menos, unas pocas veces al mes, una vez a la semana, pocas veces a la semana y todos los días, y presenta como valor final síndrome de Burnout en un nivel alto, medio o bajo.

Para la medición de la variable desempeño laboral se aplicará el cuestionario de “desempeño laboral” elaborado por Rodriguez y Ramirez, el cual contiene 28 ítems y establece 4 dimensiones: formación y desarrollo personal, responsabilidad, motivación y liderazgo y trabajo en equipo. Es un cuestionario tipo lickert el cual presenta alternativas como nunca, alguna vez, frecuentemente y muy frecuentemente. Presenta como valor final desempeño laboral en un nivel alto, medio o bajo.

3.7.3. Validación

El instrumento de Maslach Burnout Inventory (MBI) se encuentra validado de forma internacional en México, donde Rivera, Rivera y Gonzales (41) valida el instrumento con un rango de cargas factoriales que oscilaron entre 0.42 – 0.84, consideradas como altas y muy satisfactorias. En Perú, el instrumento fue adaptado por

Llaja, Sarria y García (45) en su investigación titulada: “Síndrome del Quemado por Estrés laboral asistencial .Muestra peruana” y validan el instrumento mediante 15 jueces expertos y la prueba estadística V de Aiken, obteniendo valor de 0.80, lo cual otorga un aceptable grado de validez.

En relación al instrumento “desempeño laboral”, fue aplicado en Perú por Machacuay y Vera (59) en su investigación titulada: “Estrés laboral y desempeño del personal de enfermería del servicio de emergencia del Hospital de la Merced – 2020”, quien validó el instrumento mediante el juicio de expertos, donde el cuestionario obtuvo el valor del 90% de aceptación, por lo que se deduce que tiene una validez buena.

3.7.4. Confiabilidad

El instrumento Maslach Burnout Inventory (MBI) se encuentra validado de forma internacional en México, donde Rivera, Rivera y Gonzales (44) valida el instrumento con una consistencia interna: coeficiente de alfa de Cronbach global de 0.0885. En Perú, el instrumento fue adaptado por Llaja, Sarria y García (45) en su investigación titulada: “Síndrome del Quemado por Estrés laboral asistencial. Muestra peruana” concluyeron que el instrumento es confiable reportando un coeficiente Alfa de Cronbach igual a 0.80.

En cuanto al instrumento “desempeño laboral”, fue aplicado en Perú por Machacuay y Vera (59) en su investigación titulada: “Estrés laboral y desempeño del personal de enfermería del servicio de emergencia del Hospital de la Merced – 2020”, realizaron la prueba de confiabilidad aplicando la prueba piloto a 18 enfermeros y el método de alfa de Cronbach, donde el cuestionario obtuvo el valor del 0.865, por lo que se deduce que tiene una excelente confiabilidad.

3.8. Plan de procesamiento y análisis de datos

En primera instancia se coordinará con la dirección del Hospital María Auxiliadora para la obtención de la autorización respectiva de tal manera que se puedan aplicar los cuestionarios del estudio. De igual manera, se coordinará con el jefe de enfermería responsable del servicio de Cuidados Intensivos del hospital para la aplicación del instrumento de recolección de datos.

Antes de la aplicación de los instrumentos se brindará el formato de consentimiento informado y una vez aceptado se procederá a la recolección de datos, la cual se hará dentro del horario laboral y podrá tener una duración de 15 minutos aproximadamente, procediendo al finalizar la revisión del llenado con el propósito de identificar posibles errores.

Culminando la recolección de datos se procederá a desarrollar la estadística descriptiva mediante tablas y gráficas donde se reportarán los datos en cantidades y porcentajes clasificados según las variables y sus respectivas dimensiones, con el propósito de contrastar dichos hallazgos con el marco teórico respectivo.

En relación a la estadística inferencial se contrastará la hipótesis mediante el coeficiente de correlación de Spearman y se utilizará el paquete estadístico SPSS versión 22.

3.9. Aspectos éticos

Con la finalidad de desarrollar la ética en la presente investigación se tendrá en cuenta los siguientes principios:

Autonomía: En relación al mencionado principio, todos los que decidan participar lo harán de manera voluntaria. Además, se les brindará un consentimiento informado previamente donde se detallará el proceso de su participación en la investigación.

No maleficencia: En relación a este principio, el presente estudio no desarrollará ningún evento o actividad que puedan dañar o generar una lesión a las participantes.

Confidencialidad: En relación a este principio, toda la información que brinden los participantes será de manera anónima y los resultados obtenidos sólo serán presentados a las autoridades responsables de la institución de salud.

Beneficencia: En relación a este principio, se mencionará las conclusiones del estudio a las autoridades de salud de la institución de tal forma que planteen actividades que favorezca y beneficie al personal de salud y a los pacientes.

Justicia: En relación a este principio, se tendrá en cuenta la elección de todos los participantes de forma igualitaria, con respeto y los mismos criterios de consideración.

4. ASPECTOS ADMINISTRATIVOS

4.1 Cronograma de actividades

| ACTIVIDADES | MESES | | | | | | | |
|---|-------|-------|------|-------|-------|--------|----------|---------|
| | MARZO | ABRIL | MAYO | JUNIO | JULIO | AGOSTO | SETEMBRE | OCTUBRE |
| Propuesta de estudio | X | | | | | | | |
| Plantear la situación problemática | X | X | X | | | | | |
| Formular los problemas | | X | X | X | | | | |
| Redactar la justificación | | X | X | X | | | | |
| Propuesta de antecedentes | | | X | X | | | | |
| Planteamiento de objetivos | | | | X | | | | |
| Redacción de marco teórico | | | | X | | | | |
| Planteamiento y desarrollo de hipótesis | | | | X | X | | | |
| Metodología de investigación: | | | | | X | X | X | |
| Método de proceso y análisis de datos | | | | | | X | X | |
| Ética de investigación | | | | | | | X | |
| Aspecto administrativo | | | | | | | X | |
| Informe final de proyecto: revisión | | | | | | | X | |
| Sustentación del proyecto | | | | | | | | X |

4.1. Presupuesto

| RECURSOS | VALOR UNITARIO | CANTIDAD | TOTAL |
|--------------------------|----------------|----------|-------|
| RECURSOS HUMANOS | | | |
| Investigadora | 200 | 1 | 200 |
| Estadístico | 100 | 1 | 100 |
| SUBTOTAL | | | 300 |
| MATERIALES DE ESCRITORIO | | | |
| Copias | 0,10 | 50 | 5 |
| Folders | 1 | 10 | 10 |
| Papel bond | 0,10 | 100 | 10 |
| Lapiceros | 0,50 | 4 | 2 |
| USB | 1 | 20 | 20 |
| Libros | 30 | 3 | 90 |
| Tinta de impresora | 40 | 4 | 160 |
| SUBTOTAL | | | 297 |
| SERVICIOS | | | |
| Vehículo | 15 | 10 | 150 |
| Internet | 1 HORA | 150 | 150 |
| SUBTOTAL | | | 300 |
| TOTAL | | | 897 |

Referencias Bibliográficas

1. Organización Mundial de la Salud. OMS: Garantizar la seguridad de los trabajadores de la salud para preservar la de los pacientes. [en línea] 2020 [citado el 21 de julio del 2021] Disponible en: <https://www.who.int/es/news/item/17-09-2020-keep-health-workers-safe-to-keep-patients-safe-who>
2. Organización Mundial de la Salud. Situación de la enfermería en el mundo 2020. [en línea] 2020 [citado el 21 de julio del 2021] Disponible en: <https://www.who.int/es/publications/i/item/9789240003279>
3. Organización Mundial de la Salud. La OMS y sus asociados hacen un llamamiento urgente para que se invierta en el personal de enfermería. [en línea] 2019 [citado el 21 de julio del 2021] Disponible en: <https://www.who.int/es/news/item/07-04-2020-who-and-partners-call-for-urgent-investment-in-nurses>
4. Díaz LC, Gutierrez CH, Amancio CA. Ausentismo y desempeño laboral en profesionales de enfermería de áreas críticas. Revista Cuidarte. [en línea] 2018; 9(1): p. 1973-1987. [citado el 21 de julio del 2021] Disponible en: <http://www.scielo.org.co/pdf/cuid/v9n1/2216-0973-cuid-9-1-1973.pdf>
5. Organización Mundial de la Salud. 72.^a Asamblea Mundial de la Salud. [en línea] 2019 [citado el 21 de julio del 2021] Disponible en: <https://www.who.int/es/about/governance/world-health-assembly/seventy-second-world-health-assembly>.
6. Organización Panamericana de la Salud. Estrés laboral es una carga para los individuos, los trabajadores y las sociedades. [en línea] 2016 [citado el 21 de julio del 2021] Disponible en: <https://www.paho.org/hq/index.php?>

- [option=com_content&view=article&id=11973:workplace-stress-takes-a-toll-on-individuals-employers-and-societies&Itemid=135&lang=es.](https://scielo.isciii.es/pdf/mesetra/v57s1/actualizacion4.pdf)
7. Rodríguez R., Rivas S. Los procesos de estrés laboral y desgaste profesional (Burnout): diferenciación, actualización y líneas de intervención. Medicina y Seguridad del Trabajo. [en línea] 2011; 57(1). [citado el 21 de julio del 2021] Disponible en: <https://scielo.isciii.es/pdf/mesetra/v57s1/actualizacion4.pdf>
 8. Caballo AF. Prevención del Síndrome de Burnout en enfermería en pandemia COVID-19: Una revisión sistemática. Revista de Salud Pública. 2021; 26(2).
 9. Vega PC. Síndrome de Burnout y desempeño laboral de los profesionales de enfermería en el servicio de hospitalización COVID-19 Hospital Nacional Alberto Sabogal Sologuren Callao 2020 Tesis de especialidad, Ica, Universidad Autónoma de Ica; 2020.
 10. Mojonero TJ, Rosas HM. Síndrome de Burnout y desempeño laboral de personal de enfermería del Hospital Regional III Honorio Delgado Arequipa 2021 Tesis de especialidad, Ica, Universidad Autónoma de Ica; 2021.
 11. Ministerio de Salud. Plan de Acción-Vigilancia, contención y atención de casos del nuevo COVID 19 en el Perú DS N°010-2020-SA. [en línea] 2020 [citado el 21 de julio del 2021] Disponible en: <https://www.gob.pe/institucion/minsa/normas-legales/460469-010-2020-sa>.
 12. Ministerio de Salud. Guía técnica para el cuidado de la salud mental del personal de la salud en el contexto del COVID-19 (R.M. N° 180-2020-MINSA) Lima: Dirección General de Intervenciones Estratégicas en Salud Pública. Dirección de Salud Mental; [en línea] 2020. [citado el 21 de julio del 2021] Disponible en: <http://bvs.minsa.gob.pe/local/MINSA/5000.pdf>

13. Mendoza RS, Torres BM, Rincón LJM, Urbina ABA. Percepción sobre la atención de enfermería en una unidad de cuidados intensivos. Revista de Enfermería del Instituto Mexicano de Seguridad Social. [Internet]; 2015 [citado el 21 de julio del 2021]. 23(3): 149-156 Disponible en: [https:// www.medigraphic.com/cgi-bin/new/resumen.cgi?IDARTICULO=62183](https://www.medigraphic.com/cgi-bin/new/resumen.cgi?IDARTICULO=62183)
14. Colmenares Y. Prevalencia del Síndrome de Burnout en personal de Enfermería de México. Revista Cubana de Salud y Trabajo. [en línea] 2018; 19(2). [citado el 21 de julio del 2021] Disponible en: <https://www.medigraphic.com/pdfs/revcubsaltra/cst-2018/cst182b.pdf>
15. Márquez JI. Desempeño laboral y su relación con el Síndrome de Burnout en los profesionales de la salud en la terapia intensiva neonatal en el Hospital General del NORte de Guayaquil Los Ceibos Tesis de maestría, Ecuador, Universidad Católica de Santiago de Guayaquil, Disponible en: <http://repositorio.ucsg.edu.ec/bitstream/3317/15060/1/T-UCSG-POS-MGSS-256.pdf>; 2020.
16. Dias LS, García LS, Yáñez CÁ. Síndrome de Burnout y desempeño laboral del personal de salud durante la pandemia COVID 19. Revista Horizonte enfermería. 2022; 33(2).
17. Chávez GP. Síndrome de Burnout y Desempeño laboral en los servidores públicos de salud del Hospital del Día IESS La Troncal en tiempos de pandemia Tesis de maestría, Ecuador, Universidad Estatal de Milagro. Disponible en: <http://repositorio.unemi.edu.ec/bitstream/123456789/5871/1/CHAVEZ%20GONZALEZ%20PATRICIO%20ARTICULO.pdf>; 2020.

18. Ochoa BZ. Síndrome de Burnout y desempeño laboral del personal del área de cuidados intensivos del Hospital Nacional Adolfo Guevara Velasco, 2021 Tesis de maestría, Lima, Universidad Cesar Vallejo; 2021.
19. Condezo MG. Síndrome de Burnout y desempeño laboral en las enfermeras de la UCI en un Instituto Nacional de Salud de Lima, 2020 Tesis de maestría, Lima, Universidad César Vallejo; 2020.
20. Zunini GF. Síndrome de Burnout en el Desempeño Laboral del Personal Enfermero de Cuidados Intensivos de un Hospital del Callao, en pandemia Tesis de maestría, Lima, Universidad César Vallejo; 2022.
21. Caycho CY. Síndrome de Burnout y desempeño laboral en el personal de enfermería del servicio de cuidados críticos del hospital Militar Central del Ejército del Perú Lima 2019 Tesis de maestría, Lima, Universidad Nacional del Callao; 2019.
22. Chirinos HW. Burnout y desempeño laboral en el personal de Salud del área de cuidados intensivos del Hospital Luis Heysen Inchaustegui, EsSalud, Chiclayo, 2021 Tesis de maestría, Lima, Universidad César Vallejo; 2021.
23. Bianchini M. El Síndrome del Burnout en personal profesional de la salud. Medicina Legal de Costa Rica. [en línea] 1997; 13(2). [citado el 21 de julio del 2021] Disponible en: https://www.scielo.sa.cr/scielo.php?script=sci_artt_ext&pid=S1409-00151997000200017#:~:text=El%20s%C3%ADndrome%20de%20Bournout%20en,interna%2C%20actitudes%20y%20la%20conducta.
24. Cabello VN, Santiago HG. Elementos históricos y conceptuales del Síndrome de Burnout. Revista Archivo en Medicina Familiar. [en línea] 2016; 18(3): p. 51-53. [citado el 21 de julio del 2021] Disponible en: <https://www.medigraphic.com/pdfs/medfam/amf-2016/amf163a.pdf>

25. Bresó EE, Pedraza ÁL, Pérez CK. Síndrome de Burnout y ansiedad en médicos de la ciudad de Santa Marta. Revista Duzzary. [en línea] 2019; 16(2): p. 259-269. [citado el 21 de julio del 2021] Disponible en: <https://revistas.unimagdalena.edu.co/index.php/duazary/article/view/2958/2385>
26. Vargas L., Niño C., Acosta J. Estrategias que modulan el síndrome de Burnout en enfermeros (as): una revisión bibliográfica. Revista Ciencia y Cuidado. [en línea] 2017; 14(1): p. 111-131. [citado el 21 de julio del 2021] Disponible en: <https://revistas.ufps.edu.co/index.php/cienciaycuidado/article/view/810/777>
27. Cerrato P. Burnout en enfermería en Ávila. Revista Enfermería Castilla y León. [en línea] 2019; 11(2): p. 5-10. [citado el 21 de julio del 2021] Disponible en: <http://www.revistaenfermeriacyl.com/index.php/revistaenfermeriacyl/article/view/256/223>
28. Gago K., Martínez I., Alegre A. Clima laboral y Síndrome de Burnout en enfermeras de un hospital general de Huancayo, Perú. Revista Latinoamericana de Ciencia Psicológica. [en línea] 2; 9(4): p. 1-15. [citado el 21 de julio del 2021] Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7329456>
29. Durán R. Síndrome de burnout en enfermería intensiva y su influencia en la seguridad del paciente. Revista MEDISAN. [en línea] 2021; 25(2): p. 278-291. [citado el 21 de julio del 2021] Disponible en: <http://scielo.sld.cu/pdf/san/v25n2/1029-3019-san-25-02-278.pdf>
30. Vidotti V. Síndrome de burnout, estrés laboral y calidad de vida en trabajadores de enfermería. Revista Enfermería Global. [en línea] 2019; 18(55): p. 344-354. [citado el 21 de julio del 2021] Disponible en: <https://scielo.isciii.es/pdf/eg/v18n55/1695-6141-eg-18-55-344.pdf>

31. Menéndez T. Síndrome de burnout y calidad de atención del personal de enfermería de un hospital general en la provincia de Manabi, Ecuador. Revista Contribuciones a las Ciencias Sociales. [en línea] 2018. [citado el 21 de julio del 2021] Disponible en: <https://www.eumed.net/rev/cccss/2018/10/sindrome-burnout-ecuador.html>
32. Yslado R. Síndrome de burnout y la satisfacción laboral en profesionales de la salud. Revista Horizonte Médico. [en línea] 2019; 19(4): p. 41-49. [citado el 21 de julio del 2021] Disponible en: <http://www.scielo.org.pe/pdf/hm/v19n4/a06v19n4.pdf>
33. Intriago S. Síndrome del Burnout en personal de salud de un centro hospitalario de la dirección distrital Junín-Bolívar. Revista San Gregorio. [en línea] 2019;(35): p. 94-107. [citado el 21 de julio del 2021] Disponible en: <http://scielo.senescyt.gob.ec/pdf/rsan/n35/2528-7907-rsan-35-00094.pdf>
34. Sarmiento G. Burnout en el servicio de emergencia de un hospital. Revista Horizonte Médico. [en línea] 2019; 19(1): p. 67-72. [citado el 21 de julio del 2021] Disponible en: <http://www.scielo.org.pe/pdf/hm/v19n1/a11v19n1.pdf>
35. Muñoz S. Síndrome de Burnout en enfermeros del Hospital Universitario Popayán. Revista Médica Risaralda. [en línea] 2018; 24(1): p. 34-37. [citado el 21 de julio del 2021] Disponible en: <https://ojs2.utp.edu.co/index.php/revistamedica/article/view/14311>
36. Gómez M. Síndrome de burnout en enfermeras. Revista científica del CODEM. [en línea] 2020; 10: p. 71-79. [citado el 21 de julio del 2021] Disponible en: <https://www.conocimientoenfermero.es/index.php/ce/article/view/125/76>
37. Chilquillo V., Lama J., De la Cruz J. Síndrome Burnout en Médicos asistentes del Hospital Nacional Hipólito Unanue de Lima- Perú, 2018. Revista Neuropsiquiatr. [en línea] 2019; 82(3): p. 175-182. [citado el 21 de julio del 2021] Disponible en: <http://www.scielo.org.pe/pdf/rnp/v82n3/a03v82n3.pdf>

38. Cotrina Y., Panes L. Síndrome de Burnout en médicos de tres hospitales de Huánuco. Revista Peruana de investigación en salud. [en línea] 2019; 3(3): p. 127-132. [citado el 21 de julio del 2021] Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7174459>
39. Durán S. Estrategias para disminuir el síndrome de Burnout en personal que labora en Instituciones de salud en Barranquilla. Revista Cultura, Educación y Sociedad. [en línea] 2018; 9(1): p. 27-44. [citado el 21 de julio del 2021] Disponible en: <https://revistascientificas.cuc.edu.co/culturaeducacionysociedad/article/view/1809/1549>
40. Rendón M. Síndrome de burnout en el personal de enfermería de unidad de cuidado crítico y de hospitalización. Revista Enfermería Global. [en línea] 2020; 19(59): p. 479-492. [citado el 21 de julio del 2021] Disponible en: <https://scielo.isciii.es/pdf/eg/v19n59/1695-6141-eg-19-59-479.pdf>
41. Rivera ADA, Rivera H, Gonzales GC. Validación de los cuestionarios CVP-35 y MBI-HSS para calidad de vida profesional y burnout en residentes. Investigación en Educación Médica. 2017; 6(21).
42. Llaja V, Sárria C, García P. Síndrome del Quemado por Estrés Laboral asistencial. Muestra Peruana Lima: Pinedo Grafic.E.I.R.L.; 2007.
43. Zuta AN, Castro LL, Zela PL. Motivación profesional y desempeño laboral de los docentes de práctica clínica de la escuela profesional de enfermería. Revista Investigación Valdiziana. [en línea] 2018; 12(3): p. 157-164. [citado el 21 de julio del 2021] Disponible en: <https://www.redalyc.org/jatsRepo/5860/586062189005/586062189005.pdf>
44. Paz FT. Gestión educativa y la mejora del desempeño laboral de los docentes. Revista Ciencia y Educación. [en línea] 2020; 1(4): p. 15-26. [citado el 21 de julio

- del 2021] Disponible en:
<http://www.cienciayeducacion.com/index.php/journal/article/view/21/35>
45. Quintana AD, Tarqui MC. Desempeño laboral del profesional de enfermería de un Hospital de la Seguridad Social del Callao-Perú. Revista Archivos de Medicina. [en línea] 2020; 20(1): p. 123-132. [citado el 21 de julio del 2021] Disponible en:
<https://revistasum.umanizales.edu.co/ojs/index.php/archivosmedicina/article/view/3372/5439>
46. Chenet ZM, Bollet RF, Vargas EJ, Canchari FY. MOTivación y desempeño laboral en docentes de la facultad de enfermería de la Universidad Nacional de Huancavelica - Perú. Revista Cultura Viva Amazónica. [en línea] 2019; 4(3): p. 5-9. [citado el 21 de julio del 2021] Disponible en: <http://revistas.upp.edu.pe/index.php/RICCVA/article/view/153/140>
47. Peña RH, Villón PS. Motivación laboral. Elemento fundamental en el éxito organizacional. Revista Scientific. [en línea] 2018; 3(7): p. 177-192. [citado el 21 de julio del 2021] Disponible en:
http://www.indteca.com/ojs/index.php/Revista_Scientific/article/view/181/159
48. Marin SH, Placencia MM. Motivación y satisfacción laboral del personal de una organización de salud del sector privado. Revista Horizonte Medio. [en línea] 2017; 7(4): p. 42-52. [citado el 21 de julio del 2021] Disponible en:
<http://www.scielo.org.pe/pdf/hm/v17n4/a08v17n4.pdf>
49. Pizarro RJ, Fredes CD, Inostroza PC, Torreblanca UE. Motivación, satisfacción laboral y estado flow en los trabajadores de salud. Revista Venezolana de Gerencia. [en línea] 2019; 24(87): p. 843-856. [citado el 21 de julio del 2021] Disponible en:
<https://www.redalyc.org/jatsRepo/290/29060499013/29060499013.pdf>

50. Rodríguez SJ. Las habilidades blandas como base para el buen desempeño del docente universitario. *Revista de la Universidad Internacional de Ecuador*. [en línea] 2020; 5(2): p. 186-199. [citado el 21 de julio del 2021] Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7475508>
51. Castillo SE, Medina RM, Bernardo TJ, Ayala JC. Liderazgo y clima organizacional en trabajadores de establecimiento de salud de una microred de Perú. *Revista Cubana de Salud Pública*. [en línea] 2019; 45(2): p. 1-13. [citado el 21 de julio del 2021] Disponible en: <https://www.scielo.org/pdf/rcsp/2019.v45n2/e1351/es>
52. Hernández GT, Duana AD, Polo JS. Clima organizacional y liderazgo en un instituto de salud pública mexicano. *Revista cubana de Salud Pública*. [en línea] 2021; 47(2): p. 1-19. [citado el 21 de julio del 2021] Disponible en: <http://www.revsaludpublica.sld.cu/index.php/spu/article/view/2252/1700>
53. Rapiman SM, Acevedo PI, Osorio UM, Torres CA. Paul Ricoeur y una vida buena con otros y para otros: A propósito del trabajo en equipo en salud. *Revista Acta Bioethica*. [en línea] 2020; 26(1): p. 37-42. [citado el 21 de julio del 2021] Disponible en: <https://scielo.conicyt.cl/pdf/abioeth/v26n1/1726-569X-abioeth-26-01-37.pdf>
54. Tamayo M, Besoain A, Aguirre M, Leiva J. Trabajo en equipo: relevancia e interdependencia de la educación interprofesional. *Revista de Saude Pública*. [en línea] 2017; 51: p. 1-10. [citado el 21 de julio del 2021] Disponible en: <https://www.scielo.br/j/rsp/a/dZG5Rm8kjSFKLT5PqSVFPpG/?format=pdf&lang=es>
55. Bohrt PM. Capacitación y desarrollo de los recursos humanos: reflexiones integradoras. *Revista Ciencia y Cultura*. [en línea] 2000;(8): p. 123-131. [citado el 21 de julio del 2021] Disponible en: <http://www.scielo.org.bo/pdf/rcc/n8/a15.pdf>

56. Machacuay cJ, Vera BG. Estrés laboral y desempeño laboral del personal de enfermería del servicio de emergencia del hospital La Merced, 2020 Tesis de especialidad, Callao, Universidad Nacional del Callao; 2020.
57. Bonfill AE, Lleixa FM, Saéz VF, Romaguera GS. Estrés en los cuidados: una mirada desde el modelo de Roy. Revista Index de Enfermería. 2010; 19(4).
58. Zavala PI, Palacios FC, Olea GV, Salas MD, Mercado RM. Experiencias adaptativas de mujeres mastectomizadas: una mirada desde el Modelo de Callista Roy. Revista Cultura de los Cuidados. 2019; 23(53).
59. Bello FN. Fundamentos de Enfermería La Habana: Ciencias Médicas; 2010.
60. Berman , Audrey J. S, Shirlee. Fundamentos de Enfermería Kozier y Erb. Novena ed. España: Pearson; 2013.
61. Potter PA, Perry AG. Fundamentos de enfermería. Octava ed. Barcelona: ELSEVIER; 2013.
62. Reyes GE. Fundamentos de Enfermería: Ciencia, Metodología y Tecnología México: El Manual Moderno; 2009.
63. Tamayo T. Metodología de la investigación. tercera edición ed. Madrid; 2008.
64. Hernandez SR, Fernandez CC, Baptista LM. Metodología de la Investigación. Sexta ed. México D.F.: McGraw-Hill; 2014.
65. Bedoya ME. Prevalencia del síndrome de burnout en trabajadores de un hospital público colombiano. Revista MEDISAN. 2017; 21(11): p. 3172-3179.
66. Bohórquez E, Pérez M, Caiche W, Benavides A. La motivación y el desempeño laboral: El capital humano como factor clave en una organización. Revista Universidad y Sociedad. 2020; 12(3): p. 385-390

Anexo

Anexo 1 : Matriz de consistencia

| Formulación del Problema | Objetivos | Hipótesis | Variables | Diseño metodológico |
|---|---|--|---|---|
| Problema General: | Objetivo general: | Hipótesis general: | | Tipo: Aplicada Método: Hipotético – Deductivo Diseño: No experimental transversal correlacional Población: Conformado por 60 profesionales de enfermería. |
| ¿Cuál es la relación entre el síndrome de burnout y el desempeño laboral en las enfermeras que laboran en el servicio de cuidados intensivos del Hospital Nacional María Auxiliadora, 2023? | Determinar la relación entre el síndrome de burnout y el desempeño laboral en las enfermeras que laboran en el servicio de cuidados intensivos de un hospital de Minsa 2023 | Ha: Existe relación estadísticamente significativa entre el síndrome de burnout y el desempeño laboral en las enfermeras que laboran en el servicio de cuidados intensivos del Hospital Nacional María Auxiliadora, 2022. Ho: No existe relación estadísticamente significativa entre el síndrome de burnout y el desempeño laboral en las enfermeras que laboran en el servicio de cuidados intensivos del Hospital Nacional María Auxiliadora, 2023. | Variable 1: | |
| Problemas Específicos: | Objetivos específicos: | Hipótesis específicas: | | |
| ¿Cuál es la relación entre la dimensión agotamiento emocional del síndrome de burnout y el desempeño laboral en las enfermeras que laboran en el servicio de cuidados intensivos del Hospital Nacional María Auxiliadora, 2023? | Determinar la relación entre la dimensión agotamiento emocional del síndrome de burnout y el desempeño laboral en las enfermeras que laboran en el servicio de cuidados intensivos de un hospital de Minsa 2023 | Ha: Existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión agotamiento emocional del síndrome de burnout y el desempeño laboral en las enfermeras que laboran en el servicio de cuidados intensivos del Hospital Nacional María Auxiliadora, 2022. Ho: No existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión agotamiento emocional del síndrome de burnout y el desempeño laboral en las enfermeras que laboran en el servicio de cuidados intensivos del Hospital Nacional María Auxiliadora, 2023 | Síndrome de burnout en enfermeras Dimensiones: Agotamiento emocional Despersonalización Falta de realización personal | |

| | | | | |
|--|--|--|--|--|
| <p>¿Cuál es la relación entre la dimensión despersonalización del síndrome de burnout y el desempeño laboral en las enfermeras que laboran en el servicio de cuidados intensivos del Hospital Nacional María Auxiliadora, 2023?</p> | <p>Determinar la relación entre la dimensión despersonalización del síndrome de burnout y el desempeño laboral en las enfermeras que laboran en el servicio de cuidados intensivos del Hospital Nacional María Auxiliadora, 2023.</p> | <p>Ha: Existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión despersonalización del síndrome de burnout y el desempeño laboral en las enfermeras que laboran en el servicio de cuidados intensivos del Hospital Nacional María Auxiliadora, 2022. Ho: No existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión despersonalización del síndrome de burnout y el desempeño laboral en las enfermeras que laboran en el servicio de cuidados intensivos del Hospital Nacional María Auxiliadora, 2023.</p> | <p>Variable 2: Desempeño laboral en los profesionales de enfermería</p> <p>Dimensiones: Motivación</p> | |
| <p>¿Cuál es la relación entre la dimensión falta de realización personal del síndrome de burnout y el desempeño laboral en las enfermeras que laboran en el servicio de cuidados intensivos del Hospital Nacional María Auxiliadora, 2023?</p> | <p>Determinar la relación entre la dimensión falta de realización personal del síndrome de burnout y el desempeño laboral en las enfermeras que laboran en el servicio de cuidados intensivos del Hospital Nacional María Auxiliadora, 2023.</p> | <p>Ha: Existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión falta de realización personal del síndrome de burnout y el desempeño laboral en las enfermeras que laboran en el servicio de cuidados intensivos del Hospital Nacional María Auxiliadora, 2023. Ho: No existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión falta de realización personal del síndrome de burnout y el desempeño laboral en las enfermeras que laboran en el servicio de cuidados intensivos del Hospital Nacional María Auxiliadora, 2023.</p> | <p>Responsabilidad</p> <p>Liderazgo y trabajo en equipo</p> <p>Formación y desarrollo personal</p> | |

Anexo 2: Instrumentos de recolección de datos

Instrumento de Recolección de datos: Síndrome de Burnout

Cuestionario Maslach Burnout Inventory (MBI)

I. Introducción:

Estimada(o) licenciada(o) en enfermería:

Mi nombre es Cardenas Lopez Angela Judith, egresada de la Escuela de Posgrado de la Universidad Norbert Wiener, y me encuentro desarrollando el presente estudio para la obtención del grado de Segunda Especialidad en Enfermería en Cuidados Intensivos. En razón a ello se presenta el siguiente formulario que tiene como objetivo obtener información sobre el nivel de estrés laboral que le genera el trabajo que realiza en el servicio donde usted labora. En tal sentido se le solicita responder con veracidad las siguientes proposiciones.

Se agradece de antemano su colaboración, garantizándole que la información que Ud. nos brinda es anónima y en estricta reserva.

II. Datos Generales

| | | | | |
|--------------------------------|-----------------|--------------------------|-------------|--------------------------|
| Fecha | Hora de inicio: | | Hora final: | |
| 1. Edad | | | | |
| 2. Sexo | Masculino | <input type="checkbox"/> | Femenino | <input type="checkbox"/> |
| 3. Estado civil | | | | |
| 4. Tiempo de servicio | | | | |
| 5. Trabaja en otra institución | Si | <input type="checkbox"/> | No | <input type="checkbox"/> |

III. Instrucciones

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

0 = Nunca

1 = 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.

Por ejemplo:

1) Me agrada interactuar con los pacientes: 0 1 2 3 4 6

IV. Contenido

| N° | Preguntas | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
|----|--|---|---|---|---|---|---|---|
| 1 | Me siento emocionalmente cansado por mi trabajo en el servicio. | | | | | | | |
| 2 | Cuando termino mi jornada en el servicio me siento vacío. | | | | | | | |
| 3 | Cuando me levanto por la mañana y me enfrento a otra jornada de trabajo me siento cansado. | | | | | | | |
| 4 | Siento que puedo entablar relaciones con los pacientes fácilmente. | | | | | | | |
| 5 | Siento que estoy tratando a algunos pacientes como si fueran objetos impersonales. | | | | | | | |
| 6 | Siento que trabajar todo el día con la gente me cansa. | | | | | | | |
| 7 | Siento que trato con mucha eficacia los problemas de mis pacientes. | | | | | | | |
| 8 | Siento que el trabajo que realizo todos los días me cansa. | | | | | | | |
| 9 | Siento que estoy influyendo positivamente en la vida de otras personas a través de mi trabajo. | | | | | | | |
| 10 | Siento que me he vuelto más duro con la gente. | | | | | | | |
| 11 | Me preocupa que este trabajo me esté endureciendo emocionalmente. | | | | | | | |
| 12 | Me siento con mucha energía al realizar mi trabajo. | | | | | | | |
| 13 | Me siento frustrado por mi trabajo. | | | | | | | |
| 14 | Siento que dedico demasiado tiempo a mi trabajo. | | | | | | | |
| 15 | Siento que realmente no me importa lo que les ocurra a mis pacientes. | | | | | | | |
| 16 | Siento que trabajar en contacto directo con la gente me cansa. | | | | | | | |
| 17 | Siento que puedo crear con facilidad un clima agradable con mis pacientes. | | | | | | | |
| 18 | Me siento estimulado después de haber trabajado íntimamente con mis pacientes. | | | | | | | |
| 19 | Creo que consigo muchas cosas valiosas en este trabajo. | | | | | | | |
| 20 | Me siento como si estuviera al límite de mis posibilidades. | | | | | | | |
| 21 | Siento que en mi trabajo los problemas emocionales son tratados de forma adecuada. | | | | | | | |
| 22 | Me parece que los pacientes me culpan de algunos problemas. | | | | | | | |

“MUCHAS GRACIAS POR SU PARTICIPACION”

Instrumento de Recolección de datos: Desempeño Laboral

I. Introducción:

Estimada(o) licenciada(o) en enfermería:

Mi nombre es Cardenas Lopez Angela Judith, egresada de la Escuela de Posgrado de la Universidad Norbert Wiener, y me encuentro desarrollando el presente estudio para la obtención del grado de Segunda Especialidad en Enfermería en Cuidados Intensivos. En razón a ello se presenta el siguiente formulario que tiene como objetivo obtener información sobre el desempeño laboral en enfermería. En tal sentido se le solicita responder con veracidad las siguientes proposiciones.

Se agradece de antemano su colaboración, garantizándole que la información que Ud. nos brinda es anónima y en estricta reserva.

II. Datos Generales

| | | | | |
|--------------------------------|-----------------|--------------------------|-------------|--------------------------|
| Fecha | Hora de inicio: | | Hora final: | |
| 1. Edad | | | | |
| 2. Sexo | Masculino | <input type="checkbox"/> | Femenino | <input type="checkbox"/> |
| 3. Tiempo de servicio | | | | |
| 4. Trabaja en otra institución | Si | <input type="checkbox"/> | No | <input type="checkbox"/> |

III. Instrucciones

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

0 = Nunca

1 = Alguna vez

2 = Frecuentemente

3 = Muy frecuentemente

Por ejemplo:

1) Me gusta apoyar a mis compañeros: 0 1 2

IV. Contenido

| Nº | Ítem | 0 | 1 | 2 | 3 |
|----|--|---|---|---|---|
| 1 | Se promueve la generación de ideas creativas e innovadoras. | | | | |
| 2 | Se siento feliz por los resultados que logra en su trabajo. | | | | |
| 3 | Ofrecen retroalimentación de manera precisa y oportuna. | | | | |
| 4 | Existe motivación para un buen desempeño en las labores diarias. | | | | |
| 5 | La evaluación que se hace al trabajo ayuda a mejorar las tareas. | | | | |
| 6 | Cumplir con las tareas diarias en el trabajo permite el desarrollo personal. | | | | |
| 7 | Se promueve los altos niveles de desempeño. | | | | |
| 8 | Realiza el trabajo en tiempo establecido y sin errores. | | | | |
| 9 | Puede trabajar de forma independiente. | | | | |
| 10 | Produce y realiza su trabajo en forma metódica y ordenada. | | | | |
| 11 | Cumple con el horario y registra puntualidad. | | | | |
| 12 | Asume con responsabilidad las consecuencias negativas de sus acciones. | | | | |
| 13 | La responsabilidad del puesto está claramente definido. | | | | |
| 14 | Informa y consulta oportunamente al jefe sobre cambios que los afecten directamente. | | | | |
| 15 | Cumple con los objetivos demostrando iniciativa en la realización de actividades en tiempo indicado. | | | | |
| 16 | Se anticipa a las necesidades y problemas futuros. | | | | |
| 17 | Reacciona efectivamente y de forma calmada frente a dificultades o situaciones conflictivas. | | | | |
| 18 | Responde de forma clara y oportuna dudas del personal de la institución. | | | | |
| 19 | Demuestra respeto a sus jefes compañeros de trabajo. | | | | |
| 20 | Valora y respeta las ideas de todo el equipo de trabajo. | | | | |
| 21 | El trabajo que realiza permite desarrollar al máximo sus capacidades. | | | | |
| 22 | Se muestra atento al cambio, implementando nuevas metodologías de trabajo. | | | | |
| 23 | Se recibe preparación necesaria para realizar el cambio. | | | | |
| 24 | Los jefes promueven las capacitaciones. | | | | |
| 25 | Su trabajo permite desarrollarse profesionalmente y lograr sus metas. | | | | |
| 26 | La institución promueve el desarrollo personal. | | | | |
| 27 | Aplica la experiencia, capacidades y conocimientos adquiridos demostrados en resultados. | | | | |
| 28 | Se recibe preparación para realizar el trabajo. | | | | |

“MUCHAS GRACIAS POR SU PARTICIPACION”

Anexo 3: Consentimiento Informado

TITULO DE LA INVESTIGACIÓN: SÍNDROME DE BURNOUT Y DESEMPEÑO LABORAL EN LAS ENFERMERAS QUE LABORAN EN LA UNIDAD DE CUIDADOS INTENSIVOS DEL HOSPITAL NACIONAL MARIA AUXILIADORA LIMA- PERÚ, 2023

La presente investigación es conducida por: Cardenas Lopez Angela Judith, egresada de la Escuela de Posgrado de la Universidad Norbert Wiener, para la obtención del grado de Segunda Especialidad en Enfermería en Cuidados Intensivos. El objetivo de este estudio es determinar relación la relación entre el síndrome de Burnout y el desempeño laboral en las enfermeras que laboran en la unidad de cuidados intensivos. La investigación consistirá en recolectar los datos por medio de dos cuestionarios donde se podrá apreciar las conductas y percepciones sobre las variables de estudio. La participación en este estudio es estrictamente voluntaria. La información que se recoja será confidencial y no se usará para ningún otro propósito fuera de los de esta investigación, de conformidad a lo establecido en la Ley N° 29733 (“Ley de Protección de Datos Personales”), y su Reglamento, Decreto Supremo N° 003-2013-JUS. Estos datos serán almacenados en la Base de Datos del investigador. Asimismo, usted puede modificar, actualizar o eliminar, según crea conveniente, sus datos en el momento que desee. Se garantiza la confidencialidad de los datos obtenidos.

Si tiene alguna duda sobre este estudio, puede hacer preguntas en cualquier momento durante su participación en él. Igualmente, puede retirarse del estudio en cualquier momento sin que eso lo perjudique en ninguna forma. Si alguna de las preguntas durante la entrevista le parece incómodas, tiene usted el derecho de hacérselo saber al investigador o de no responderlas.

Usted no tendrá ningún gasto y también no recibirá retribución en dinero por haber participado del estudio. Los datos finales le serán comunicados al finalizar los el estudio.

Desde ya le agradezco su participación.

Mediante el presente documento yo,.....

Identificado(a) con DNI....., acepto participar voluntariamente en este estudio, conducido por (colocar nombre del investigador), del cual he sido informado(a) el objetivo y los procedimientos. Además acepto que mis Datos Personales sean tratados para el estudio, es decir, el investigador podrá realizar las acciones necesarias con estos (datos) para lograr los objetivos de la investigación.

Entiendo que una copia de este documento me será entregada, y que puedo pedir información sobre los resultados de este estudio cuando éste haya concluido.

Firmo en señal de conformidad:

DNI:.....

Fecha:

Investigador:.....

Teléfono celular:.....

Correo electrónico:.....