



Universidad  
Norbert Wiener

**Facultad de Ciencias de la Salud**

**Síndrome de Burnout y su relación con el desempeño laboral  
en el personal de enfermería en el servicio de unidad de  
cuidados intensivos adulto del Hospital Santa María del  
Socorro de Ica, 2023**

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

**Presentado Por:**

**Autora: Ore Anyosa, Karen Guisset**

**Código ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-2330-3317>**

**Asesora: Dra. Benavente Sanchez, Yennys Katiusca**

**Código ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-8482-1281>**

**Lima – Perú**

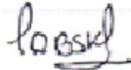
**2023**

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

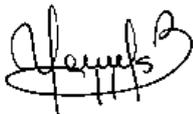
Yo, Ore Anyosa, Karen Guisset, Egresada de la Facultad de Ciencias de la Salud, Escuela Académica de Enfermería, Segunda Especialidad en Enfermería en Cuidados Intensivos de la Universidad Privada Norbert Wiener; declaro que el trabajo académico titulado "Síndrome de Burnout y su relación con el desempeño laboral en el personal de enfermería en el servicio de unidad de cuidados intensivos adulto del Hospital Santa María del Socorro de Ica, 2023", Asesorado por la Docente Dra. Benavente Sanchez, Yennys Katiusca, CE N° 003525040, ORCID <https://orcid.org/0000-0002-0414-658X>, tiene un índice de similitud de 12 (Doce) %, con código oid:14912:229277863, 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)  
 Ore Anyosa, Karen Guisset  
 DNI N° 70261756



.....  
 Firma de la Asesora  
 Dra. Benavente Sanchez, Yennys Katiusca  
 CE N° 003525040

Lima, 18 de Diciembre de 2022

## **DEDICATORIA**

La presente investigación está dedicada a mis padres por su valeroso apoyo en todas las etapas de mi vida.

## **AGRADECIMIENTO**

Un agradecimiento especial al centro hospitalario de  
“Santa María del Socorro de Ica”

**Asesora: Dra. Benavente Sanchez, Yennys Katusca**  
**Código ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-8482-1281>**

**JURADO**

**PRESIDENTE** : Dra. Cardenas De Fernandez, Maria Hilda

**SECRETARIO** : Mg. Suarez Valderrama, Yurik Anatoli

**VOCAL** : Mg. Morillo Acasio, Berlina Del Rosario

## ÍNDICE

<b>1. EL PROBLEMA</b> .....	8
<b>1.1 Planteamiento del problema</b> .....	8
<b>1.2 Formulación del problema</b> .....	10
<b>1.2.1. Problema General</b> .....	13
<b>1.2.2. Problemas Específicos</b> .....	14
<b>1.3. Objetivos de la investigación</b> .....	14
<b>1.3.1. Objetivo general</b> .....	14
<b>1.3.2. Objetivos específicos</b> .....	14
<b>1.4. Justificación de la investigación</b> .....	15
<b>1.4.1. Teórica</b> .....	15
<b>1.4.3. Práctica</b> .....	15
<b>1.5. Delimitación de la investigación</b> .....	16
<b>1.5.1. Temporal</b> .....	16
<b>1.5.2. Espacial</b> .....	16
<b>1.5.3. Población o unidad de Análisis</b> .....	16
<b>2. MARCO TEÓRICO</b> .....	17
<b>2.1. Antecedentes</b> .....	17
<b>2.2. Bases teóricas</b> .....	17
<b>2.3. Formulación de hipótesis</b> .....	31
<b>3. METODOLOGÍA</b> .....	33
<b>3.1. Método de la investigación</b> .....	33
<b>3.2. Enfoque de la investigación</b> .....	33
<b>3.3. Tipo de investigación</b> .....	33
<b>3.4. Diseño de Investigación</b> .....	34
<b>3.5. Población, muestra y muestreo</b> .....	34
<b>3.6. Variables y operacionalización</b> .....	28
<b>3.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos</b> .....	29
<b>3.7.1. Técnica</b> .....	37
<b>3.7.2 Descripción de Instrumentos</b> .....	29
<b>3.7.3. Validación de Instrumentos</b> .....	38
<b>3.7.4. Confiabilidad de Instrumentos</b> .....	39

3.8. Plan de procesamiento y análisis de datos .....	40
3.9. Aspectos éticos .....	41
<b>4. ASPECTOS ADMINISTRATIVOS .....</b>	<b>41</b>
4.1. Cronograma de actividades .....	41
4.2. Presupuesto .....	42
<b>5.REFERENCIAS .....</b>	<b>35</b>
<b>ANEXOS .....</b>	<b>52</b>
<b>Matriz de Consistencia .....</b>	<b>¡Error! Marcador no definido.</b>

## RESUMEN

El síndrome de Burnout y el desempeño laboral, proyecto que será desarrollado en su segunda fase en el área de Unidad de Cuidados intensivos en el Hospital Santa María del Socorro de Ica., en el primer trimestre del año 2023, donde serán los participantes los profesionales de enfermería de dicha área.

**OBJETIVO:** Determinar la relación entre el Síndrome de Burnout con el desempeño laboral en el personal de enfermería de la Unidad de Cuidados Intensivos Adulto del Hospital Santa María del Socorro de Ica -2023.

**METODOLOGIA:** Se realizará bajo método hipotético deductivo, con enfoque cuantitativa de tipo básico, nivel descriptivo-correlacional, de diseño no experimental, con una muestra de 50 enfermero(as), se aplicará instrumento de medición escala de Inventario de Burnout de Maslach (MBI) propuesta por Maslach y Jackson (1986) al Síndrome de Burnout, para medir el desempeño laboral se aplicara el instrumento de medición elaborado por Rivera y Martínez (2021) , se tiene en consideración el aspecto ético, pues se cuenta con la respectiva autorización para aplicar los instrumentos y el consentimiento informado para quienes formen parte de esta investigación, el trato de los datos analizados éticamente y procesadas en el programa SPSS vs. 26 y presentados a través de tablas y gráficos mediante estadística descriptiva e inferencial.

Palabras Claves: Síndrome de Burnout, desempeño laboral, agotamiento, despersonalización, realización personal

## **ABSTRACT**

Burnout syndrome and job performance, a project that will be developed in its second phase in the Intensive Care Unit area at the Santa María del Socorro Hospital in Ica., in the first quarter of 2023, where professionals will participate nursing in that area.

**OBJECTIVE:** To determine the relationship between Burnout Syndrome and work performance in nursing staff of the Adult Intensive Care Unit of the Santa María del Socorro Hospital in Ica -2023.

**METHODOLOGY:** It will be carried out under a hypothetical deductive method, with a basic quantitative approach, descriptive-correlational level, non-experimental design, with a sample of 50 nurses, the Maslach Burnout Inventory (MBI) scale measurement instrument will be applied. ) proposed by Maslach and Jackson (1986) to Burnout Syndrome, to measure work performance, the measurement instrument prepared by Rivera and Martínez (2021) will be applied, taking into account the ethical aspect, since it has the respective authorization to apply the instruments and informed consent for those who are part of this research, the treatment of data ethically analyzed and processed in the SPSS vs. 26 and presented through tables and graphs using descriptive and inferential statistics.

**Keywords:** Burnout syndrome, work performance, exhaustion, depersonalization, personal fulfillment

## **I. EL PROBLEMA**

### **1.1 Planteamiento del problema**

En todo el mundo los sistemas sanitarios han puesto a prueba la función de liderazgo que poseen los servicios de salud por medio en especial el personal de primera línea quienes afrontaron la pandemia, teniendo presente que todavía en el planeta aún sigue latente esta epidemia, bajo este estudio el personal de enfermería se ha vuelto vulnerable, ya que ejercen sus tareas poniendo en peligro su salud, lo cual ha originado estrés, insatisfacción laboral y debilidad, indicios además conocidos como síndrome de Burnout, en especial en el personal de enfermería que está laborando en la actualidad en la zona UCI.

Muchas investigaciones a través de datos estadísticos, demuestran que, “ Japón el 79.9% de las enfermeras perciben un nivel alto en agotamiento, de igual modo en, Alemania 30% , seguido de Estados Unidos con un 18,8% , Canadá 14,4% ,Reino unido 12,8% finalmente Nueva Zelanda 9.4% representa nivel bajo de agotamiento, por consiguiente el agotamiento afecta la capacidad de cuidar bien a los pacientes” (1).

Existen estudios realizados antes del 2019 del síndrome de agotamiento en países Iberoamericanos como es el caso de “Argentina 14,4%, Colombia 7,9%, Uruguay 5,9%, Guatemala 4,5%, Perú 4,3 % , México 4,2 % , Ecuador 4%, Salvador 2,5% prevaleciendo estos valores en enfermeras” (2) .

Es así que, se ha demostrado cifras bajas del síndrome de Burnout hasta esa fecha, más a partir de fines del año 2019 se notó un incremento muy importante durante la pandemia de 73.5% al 89,5% afectando principalmente a los profesionales de salud influenciados por factores de despersonalización, agotamiento emocional y el exceso de sus labores (3).

En el Ecuador estudios demostraron que el personal de enfermería en la segunda ola se vio afectados en un 71 % a 90 % por agotamiento emocional, sumado a ello la obligación y la presión laboral (4).

Así en Chile la incidencia general del síndrome de Burnout en sus dimensiones cansancio emocional cuenta con una prevalencia del 76%, una baja la realización personal 55% y despersonalización un 62% (5).

En el Perú estudios demuestran que los profesionales de enfermería han sido afectados en un 96.8% por el síndrome de Burnout en un nivel medio, así como sus tres dimensiones agotamiento 84,6%, reconocimiento 66,2% y personalización 83,8% respectivamente en un nivel medio (6).

Es así, como se refleja en la actualidad que los sistemas sanitarios han venido presentando mucha demanda de pacientes en un 50%, generando sobre carga laboral en el personal de enfermería (7).

Este síndrome de agotamiento o Síndrome de Burnout trae como consecuencia una limitación en el desempeño de las enfermeras que se traduce en déficit en la atención a los pacientes. En estudios realizados respecto al desempeño laboral, dieron como resultado que existen factores que contribuyen, como es la poca disponibilidad de equipos de protección para atender a los pacientes, demasiada carga laboral, los sueldos no merecidos, la ubicación inapropiada de los puestos de trabajos disminuyen el desempeño laboral de enfermería (8).

Según Tarqui y Quintana (2020) demuestran en porcentajes, que existe 24.5% ineficiente desempeño laboral en enfermeras, de estos el 28% tienen más de 6 años de trabajo y así mismo identifican que el 37% percibían que tienen una obligación laboral de parte de la administración (9).

En las investigaciones que se realizaron en la ciudad de Ica en un hospital se encontró que el 26.15% del personal de enfermería presenta síntomas de Síndrome de Burnout y se ha identificado que el 23.08% tiene Síndrome Burnout, ya que presenta un nivel deficiente en el desempeño laboral, así mismo 44,62% realiza un trabajo regular y el 32,32% un trabajo óptimo (10).

Al mismo tiempo existen estudios en el hospital Santa María del Socorro de Ica en el servicio de emergencia donde presentan un desempeño de nivel regular del 44.7%, demostrando que existe relación con el agotamiento emocional, realización personal con el desempeño laboral. (11)

Ante esta situación, se evidencia de igual modo en el hospital Santa María del Socorro de Ica, para ser preciso en la unidad de cuidados intensivos, los pacientes aumentan en tiempos de emergencia de salud pública, es ahí donde se incrementa la carga laboral, por la llegada de pacientes infectados, la falta de equipos de protección personal (EPP) , la escasez de camas UCI, podría traer como consecuencia que el personal de enfermería se agote, presente estrés emocional, en otros casos la inexperiencia del personal podría determinar la ausencia de una realización individual plena, así mismo se observa que muchos de ellos presentan dolores de cabeza, miedo y sobre todo por un deficiente desempeño laboral, es decir el poco compromiso para ofrecer un buen servicio de atención a los pacientes, se traduce en la existencia de muchos reclamos por parte de los familiares ante la atención inapropiada.

## **1.2 Formulación del problema**

### **1.2.1. Problema General**

¿Cómo se relaciona Síndrome de Burnout con el desempeño laboral en el personal de enfermería de la Unidad de Cuidados Intensivos Adulto del Hospital Santa María del Socorro de Ica -2023?

### **1.2.2. Problemas Específicos**

¿Cómo se relaciona el síndrome de Burnout en su dimensión agotamiento emocional con el desempeño laboral en el personal de enfermería de la Unidad de Cuidados Intensivos Adulto del Hospital Santa María del Socorro de Ica -2023?

¿Cómo se relaciona el síndrome de Burnout en su dimensión de la despersonalización con el desempeño laboral en el personal de enfermería de la Unidad de Cuidados Intensivos Adulto del Hospital Santa María del Socorro de Ica -2023?

¿Cómo se relaciona el síndrome de Burnout en su dimensión realización personal con el desempeño laboral en el personal de enfermería de la Unidad de Cuidados Intensivos Adulto del Hospital Santa María del Socorro de Ica -2023?

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

#### **1.3.1. Objetivo general**

Determinar la relación entre el Síndrome de Burnout con el desempeño laboral en el personal de enfermería de la Unidad de Cuidados Intensivos Adulto del Hospital Santa María del Socorro de Ica -2023.

#### **1.3.2. Objetivos específicos**

Determinar la relación entre Síndrome de Burnout en su dimensión agotamiento emocional con el desempeño laboral en el personal de enfermería de la Unidad de Cuidados Intensivos Adulto del Hospital Santa María del Socorro de Ica -2023.

Determinar la relación entre Síndrome de Burnout en su dimensión despersonalización con el desempeño laboral en el personal de enfermería de la Unidad de Cuidados Intensivos Adulto del Hospital Santa María del Socorro de Ica -2023.

Determinar la relación entre Síndrome de Burnout en su dimensión realización personal con el desempeño laboral en el personal de enfermería de la Unidad de Cuidados Intensivos Adulto del Hospital Santa María del Socorro de Ica -2023.

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

##### **1.4.1. Teórica**

En el aspecto teórico la investigación se fundamenta, porque en los últimos años se han generado estudios y análisis sobre las causas, implicancias del impacto que ha generado el síndrome de Burnout en el desempeño laboral en especial en el personal de salud. Así mismo existen antecedentes y teorías que respaldan a las variables síndrome de Burnout y desempeño laboral, permitiendo realizar en adelante las comparaciones respectivas a partir de los datos recogidos y analizados, que finalmente aportara referencia para las posteriores investigaciones.

##### **1.4.2. Metodológica**

Se aplicará la metodología científica para el análisis estadístico de las variables Síndrome de Burnout (SB) y el desempeño laboral donde estará determinada por el tipo de investigación cuantitativa, de diseño no experimental y nivel descriptivo correlacional, realizando el análisis de los datos a través de la estadística descriptiva e inferencial mediante el programa SPSSv26.

##### **1.4.3. Práctica**

Se considera de importancia práctica los resultados y recomendaciones propuestas porque servirán a la institución para la creación de planes que permitan mejorar la calidad de atención en caso de que se compruebe si el síndrome de Burnout afecta el desempeño laboral del personal de UCI en el hospital de Hospital Santa María del Socorro de Ica.

## **1.5. Delimitación de la investigación**

### **1.5.1. Temporal**

La investigación se realizará durante los meses de enero a marzo del año 2023.

### **1.5.2. Espacial**

El desarrollo de la investigación comprenderá en el servicio de la Unidad de Cuidados Intensivos Adulto del Hospital Santa María del Socorro de Ica.

### **1.5.3. Población o unidad de Análisis**

Los recursos que se van a utilizar para la realización de la investigación se consideran al personal de enfermería del servicio de UCI del Hospital Santa María del Socorro de Ica.

## II. MARCO TEÓRICO

### 2.1. Antecedentes

Lim et al. (12) 2022 en Corea realizaron una investigación que tuvieron como objetivo “encontrar la relación del efecto modelador entre la autoeficacia con el desempeño laboral de las enfermedades psiquiátricas”, siendo una investigación de diseño correlacional de tipo cuantitativo, se aplicó cuestionarios de Escala de autoeficacia que consta de 17 ítems, instrumento de agotamiento que consta de 21 ítems , para medir el desempeño laboral utilizaron escala de desempeño laboral de William y Anderson que consta de 7 ítems. debidamente validados a una muestra de 186 de personal de enfermería, analizaron los datos a través de la estadística descriptiva e inferencial mediante la correlación de Pearson, del mismo modo realizaron un análisis de regresión lineal múltiple bajo el método de Barón y Kenny en el programa SPSS vs 26. Tuvieron como resultados que el desempeño laboral se relaciona de manera positiva ( $r= 0,075$  y  $\text{sig.} < 0,001$ ), de igual modo encontraron que el desempeño laboral tiene una correlación negativa con el agotamiento ( $r=0,22$  y  $p=0,002$ ), en cuanto al análisis de regresión múltiple encontraron que la autoeficacia y el desempeño laboral están influenciados por modelador significativo el agotamiento ( $B=-0,1$   $\text{sig}=0,024$ ). Concluyendo: que la institución debe prevenir el agotamiento, mejorando la autoeficacia del personal de enfermería con la finalidad de aumentar su desempeño laboral.

Días et al. (13) 2022 en Ecuador, desarrollaron una investigación con el objetivo de “correlacionar el síndrome de Burnout con el desempeño laboral del personal de salud, que se empeñaron en área UCI del Hospital Alfredo Novoa- Granada, en el transcurso del COVID-19”, a través de un estudio cuantitativo correlacional de tipo descriptivo transversal, aplicando las encuestas de la escala de Maslach Burnout Inventory y el desempeño laboral, teniendo como muestra 80 colaboradores de salud en cuidados

intensivos los resultados fueron que existe una prevalencia mediana de 53,8% del síndrome de Burnout, con una prevalencia potencial de 12,5% se sufrir el síndrome de Burnout, el 79% cuenta con agotamiento emocional en un nivel bajo y el 21% con agotamiento emocional de nivel alto y en un 64% la despersonalización emocional tiene un nivel medio, así mismo el 76% cuenta con un alta y media en la realización personal positiva. Concluyendo: Que el síndrome de Burnout prevalece en el género masculino y se relaciona significativamente con el desempeño laboral en el personal de salud de la unidad de cuidados intensivos.

Calle (14) 2020 en Bolivia se realizó una investigación tuvo por objetivo “determinar el nivel del síndrome de Burnout en el transcurso de la pandemia COVID-19 en el personal de enfermería de la unidad de UCI neonatales del Hospital Municipal Boliviano Holandés. El Alto-2022”, siendo una investigación de tipo cuantitativo, de diseño correlacional de corte transversal, con una población de 20 colaboradores profesionales de enfermería escogidos bajo criterios de exclusión e inclusión, aplico la escala de Maslach Burnout inventory (MBI) para medir el SB, estructurado con 22 ítems, 3 dimensiones (Agotamiento, despersonalización y realización personal). Teniendo como resultado que el 65% cuenta con experiencia de trabajo más de 11 años, el 40% son personal de enfermería, 60% son auxiliares enfermeros, respondieron que trabajaron las 24 horas del día contrayendo el virus en un 20%, teniendo al contraer el contagio en un 95%, así mismo percibe que no cuenta con las medidas de bioseguridad, en relación al síndrome en estudio existe que el 60% de total de personal presenta agotamiento emocional, la despersonalización presenta un nivel alto de 75% que es agobiante para el personal, la realización personal cuenta con un nivel alto del 25%. Concluye: que existe una relación significativa entre la variable presencia del COVID-19 y el nivel de Burnout.

Anzul, et al. (15) 2022 en Ecuador, realizaron una investigación que tuvo como objetivo “caracterizar a los profesionales medicos con síndrome de Burnout durante la pandemia en el hospital provincial de Portoviejo, Manabí, Ecuador”, bajo el método cuantitativo, de tipo descriptivo observacional - transversal en una muestra de 40 médicos residentes aplicando el cuestionario de MBI-HSS que consta de 22 ítems, estructurado con 3 dimensiones (despersonalización, realización personal, cansancio emocional), teniendo como resultado alto agotamiento emocional 42,5 % (17 casos), con baja despersonalización 47.5% (19 casos), realización personal baja 45% (18 casos), caracterizándose por tener mayor problemas de síndrome 80% de mujeres, con experiencia laboral mayor de 3 años (83.33%), trabajan en emergencias (75%) Concluyendo que la mayoría de las mujeres mayores de casadas con más de 1 hijo, trabajando 3 días semanales en guardia de emergencia.

Rendón, et al (16) 2018 en México, realizaron una investigación donde tuvieron por objetivo de “conocer la prevalencia del Síndrome de Burnout y sus dimensiones en enfermeras de unidades de cuidados intensivos y hospitalarias”, realizaron bajo un estudio observacional transversal descriptivo con 90 enfermeros y enfermeras, utilizaron el cuestionario de Maslach Burnout Inventory en dicho personal, utilizaron la estadística descriptiva e inferencial. Teniendo como resultado: el nivel medio de agotamiento 82,2%, agotamiento emocional bajo 62,2%, bajo nivel de despersonalización de 57,8% y baja falta de realización personal 0%. Concluyeron: que existe una relación entre la variable SB. Y sus dimensiones.

### **Antecedentes Nacionales**

Chavez (17) 2022 en Callao, desarrollo una investigación teniendo como objetivo “relacionar el síndrome de burnout y desempeño laboral en enfermera del área de

hospitalización COVID, 19 del hospital del Callao 2022”, analizo bajo el metodo de investigativo del tipo cuantitativo de diseño no experimental , nivel descriptivo correlacional transversal, en una muestra de 20 personal de enfermería del area COVID,19, aplicando el instrumento de medición el inventario o escala de MBI, con 22 items de 3 dimensiones y escala de observación para la segunda variable consta de 52 items, para el analisis estadistico realizo el estadistico de correlación de Spearman para las dos variables en estudio. Resultado: el 70 % de las enfermeras tienen un nivel de síndrome de burnout bajo y 30% tienen un nivel medio ; así mismo el desempeño laboral el 45% de las enfermeras poseen un nivel deficiente y el 55% en un nivel regular. Concluyo: bajo la prueba estadística de correlación de Spearman  $Rho = -0,471$ , es decir que existe una relación negativa moderada y una  $sig.(bilateral) = 0,036$  menor que 0,05 rechazando la hipótesis nula y aceptando la hipótesis alterna. Es decir que existe una relación negativa moderada entre el síndrome de burnout y el desempeño laboral en los profesionales de enfermería en el area de hospitalización de covid19 en un hospital del Callao.

Zunini (18) 2022, en Callao-Lima desarrollo una investigación que tuvo por objetivo “determinar si el Síndrome de Burnout influye en el desempeño laboral en el personal de enfermería en UCI en un hospital del Callao 2022”, realizando la investigación a través de una metodología cuantitativa , nivel descriptivo correlacional , con una muestra de 93 profesionales de enfermería, aplicando el instrumento de medición de la escala de MBI , constituido por 3 dimensiones (cansancio emocional, despersonalización, realización personal) conformado por 22 items. El cual medirá el SB, para medir la variable desempeño laboral con dos dimensiones adaptadas (Chiavenato 1992). En su análisis estadístico realizó a través de la estadística descriptiva e inferencial, donde se presentaron tablas y gráficos, en el análisis inferencial desarrollo mediante el

chi cuadrado de Pearson. Obteniendo como resultado : El chi cuadrado de Pearson = 12,783<sup>a</sup> con un  $p=0,033$  es decir menor que 0.05, en el agotamiento (chi cuadrado de Pearson=16,285<sup>a</sup> con un  $p=0,017$ ), despersonalización (Chi cuadrado de Pearson =12,371<sup>a</sup> y un  $p= 0,028$ ), realización personal (chi cuadrado de Pearson =19,746<sup>a</sup> y un  $p=0,045$ ) demostro que todo tienen un  $p<0,05$  significa que las variables SB y sus dimensiones influyen en el desempeño laboral. Concluye: El síndrome de burnout influye en el desempeño laboral de los enfermeros de un Hospital del Callao -2022.

Aquise (19) 2021, en la ciudad de Lima realizó un estudio con el objetivo de “determinar si los factores estresores y el Síndrome de Burnout en enfermeras que laboran en la unidad de cuidados intensivos de adultos en clínica Ricardo Palma, 2019”, con un modelo de estudio bajo enfoque cuantitativo, tipo aplicada, con método hipotético deductivo, nivel correlacional no experimental de corte transversal, con una población de 80 enfermera(os) logrando medir bajo instrumentos validados como son es la escala de Maslach y Jackson estructurado con 22 ítem, estresores como dimensiones. Resultados: que los factores estresores en el SB. Del total de 80 muestra el 72% perciben un nivel medio de SB. El 16.3% percibe un nivel bajo 11.3% se encuentra en un nivel alto, siendo el agotamiento emocional 56.2% en nivel medio y despersonalización 64% y realización personal 41,4% en un nivel bajo. Concluye : La hipótesis con una correlación de  $Rho =0,660$  y un  $sig(bilateral)=0.000$  siendo  $< 0,05$ , concluyendo la existencia de una relación directa entre los factores estresores con el SB. En el personal de enfermería que trabajan en la UCI. En adultos de la clínica Ricardo Palma.

Becerra y Vega (20) 2021 en Callao desarrollo en su investigación realizada establecieron “la relación entre el síndrome de Burnout y el desempeño laboral en profesionales enfermeros en el área de hospitalización – Covid 19 en el Hospital Sabogal Sologuren del Callao -2021”, teniendo como método de estudio cuantitativo, de nivel

relacional y diseño no experimental , con una muestra censal de 50 enfermeros donde trabajan en el servicio de hospitalización Covid19, aplicaron instrumentos de medición para la primera variable “Burnout de Maslach (MBI)” que consta de 22 preguntas, para la segunda variable aplicaron la escala de observación “desempeño laboral” con 52 preguntas, analizaron mediante el analisis inferencial de correlacion de Spearman. Obtuvieron como resultado que 50% del personal presenta nivel medio de sondrome de burnout, el 26% en un nivel alto, en su dimensión agotamiento emocional el 38% presentan un nivel alto , 38% nivel bajo, despersonalización 56% presenta nivel alto, 56% nivel bajo, en cuanto al desempeño laboral presentan un nivel medio en un 42% de enfermeros y el 38% presentan un nivel alto de desempeño laboral, en sus dimensiones , en el proceso de enfermería en un 82% su desempeño es alto, en los procesos dependientes 56% , proceso interdependientes 60%, acciones de indole administrativo 60% ,en los procesos eticos legales un 64% presentaron un desempeño medio. Concluyeron : que existe una relación significativa entre el síndrome de Burnout y el desempeño laboral de los profesionales de enfermería de dicho hospital.

Lauracio y Lauracio (21) 2020 en Puno desarrollo su investigación en donde “determinaron que Síndrome de Burnout se relaciona con el desempeño laboral en el personal de salud del centro de salud Vallecito I-3- Puno” – bajo una metodología cuantitativa de nivel descriptivo correlacional, con una muestra de 21 profesionales de salud, aplicando los instrumentos de test Maslach Burnout Inventory MBI y el cuestionario de autoevaluación del desempeño laboral. Resultados: Síndrome de Burnout 7.09 en una escala de 1 a 10 ( $s=2.32$ ), desempeño laboral 35.71 en una escala de 0 a 40 ( $s = 0.81$ ), no existe correlación entre ambas variables ( $r=0.063$ ). Conclusión: Se concluye que el síndrome de Burnout es de nivel medio, el desempeño laboral es alto y que no se

establece relación entre el síndrome de Burnout y el desempeño laboral del personal de salud.

## **2.2. Bases teóricas**

### **2.2.1 Definición del Síndrome de Burnout**

En la actualidad se definen que el Síndrome de Burnout es una problemática mental y emocional que se produce por razones de exponerse constantemente a estado de angustia dentro del centro laboral (23). Así mismo el SB. Se considera en su gran mayoría en la esfera laboral, a razón que los trabajadores se encuentran expuestos en largo periodos de tiempos a diferentes tipos de estresores que influyen emocionalmente a nivel personal o grupal. (24)

El síndrome de Burnout se “presenta en trabajadores (as) que en su mayoría atienden a personas de manera presencial o directa especialmente en los profesionales de salud que se encuentran amenazados a factores de riesgos que en su mayoría influyen de manera negativa en el desempeño del trabajador” (25 p6).

#### **2.2.1.1 Fases del síndrome de Burnout**

En estas etapas demuestran los comportamientos de los trabajadores en el centro de trabajo que en ciertas etapas van reaccionando a factores que puedan influir de manera positiva o negativa en su quehacer laboral. (25)

**a) Fase inicial de entusiasmo.** -Es la reacción que todo individuo siente cuando inicia un nuevo trabajo, incluso puede trabajar horario extra. (25)

**b) Fase de estancamiento.** – En esta fase al no cumplir con las perspectivas, el individuo llega al estrés. (25)

**c) Fase de frustración.** – En esta etapa las labores ejecutadas pierden motivación, se siente desconcertado, se enoja con facilidad y no puede hacer trabajo en equipo, debido a ello su salud se deteriora y se manifiesta a través de las emociones, el mal funcionamiento del organismo y en consecuencia influye mucho en la conducta. (25)

**d) Fase de apatía.** – El comportamiento de la persona de manera defensiva, origina una aversión, u oposición. (25)

**e) Fase de quemado.** -El estado mental, emocional deriva en la desilusión de los colaboradores que lo induce a renunciar al trabajo. (25)

El individuo padece de Síndrome de Burnout cuando está cansado, exhausto, de lo contrario si tiene mal carácter para atender a la clientela, puede ser un problema de mal carácter o mala formación educativa.

### **2.2.1.2 Síntomas del Síndrome de Burnout**

Dentro de las sintomatologías del SB. Se puede apreciar que existen síntomas leves, como: agotamiento físico, impaciencia y apatía, moderado, sentir contrariedad, tener la impresión de no avanzar y no poder hacer todos los trabajos, no sentirse seguro, grave, ausentismo, irresponsabilidad, abuso de sustancias, agotamiento psíquico y físico, extremo, embargado de angustia y nerviosismo, comportamiento agresivo, sentirse agresivo. (26)

### **2.2.1.3 Modelo tridimensional de Burnout -Maslach y Jackson**

Es un modelo cuyas creadoras son Maslach y Jackson (1981) las protagonistas de este importante estudio científico de Burnout una de las iniciadoras de este estudio Maslach, en las ultima décadas ha sido una avance para el estudio de este mal , quien considera como una manifestación social, porque estudia el comportamiento de los

colaboradores, es así como la profesora Maslach menciona que este síndrome se puede desencadenar en cualquier profesional, desarrollo la investigación en base al tema que posee hasta 100 síntomas asociadas a dicho síndrome los cuales influyen negativamente en las emociones, las conductas, los afectos. Maslach y Jackson, definen que el síndrome es una contestación de la tensión o presión laboral concluyendo que SB. (27) Es tridimensional conformado por reducida realización de personal, es decir la falta de confianza en sí para realizar su trabajo, sentirse que no se encuentra capacitado en la realización de sus labores, agotamiento emocional, es un factor principal en el SB. Es decir que los colaboradores presentan cansancio, desvergüenza al no cumplir con sus labores, despersonalización refiere que el trabajador se siente apático, desconcentrado en el lugar de trabajo. Es así como Maslach y Jackson (1981) crearon un cuestionario que tiene como propósito evaluar el Síndrome de Burnout utilizando el estudio de las tres sub escalas, tomando en cuenta que es una herramienta para cuantificar el síndrome. (27)

#### **2.2.1.4 Factores que desencadenan del síndrome de Burnout**

Los factores psicosociales que presentan los trabajadores son cada día más acentuados en esta sociedad, en un entorno poco favorable en el lugar de trabajo promueve un deficiente desempeño laboral, puesto que los colaboradores se encuentran en muchos casos a extensas horas de trabajo, las presiones impuesta para cumplir los objetivos, pueden ocasionar problemas de salud mental y física, donde se verán afectadas las dos parte como por ejemplo al absentismo, alta rotación de personal, accidentes laborales, baja productividad, renuncias y jubilaciones anticipadas. (28). Es así que, se debe considerar el temperamento del individuo, ya que muchas veces son exigentes consigo mismo, muy capaz de ejecutar cualquier trabajo, con intolerancia al fracaso, muchas veces producto de su inmadurez por la edad, su soltería, su nivel de estudios, demasiado tiempo en los centros laborales y los inadecuados ambientes ya sea por

espacios inapropiados, bulla y olores fétidos y contaminantes, adicionalmente las largas jornadas laborales afectan su salud mental. (29). Al establecer vínculos con el entorno laboral muchas veces se crean conflictos, ya sea por la incompetencia con los colaboradores o por no los unen los objetivos que deben cumplir. Se ha advertido que esta es una de las causas del exceso constante de orden psicológico que trasciende del pensamiento a problemas de salud y a un problema que va más allá de los principios, que puede llegar a tener consecuencias de orden económico, social y judicial y que pone en disyuntiva los principios de los colaboradores y las organizaciones. La indiferencia, la ausencia de agradecimiento por hacer un buen trabajo, una buena atención, un buen servicio, más aún a los profesionales de la salud.(29)

#### **2.2.1.5 Consecuencias de síndrome de Burnout**

Las consecuencias que trae el SB. En los colaboradores son diversos, pues altera en dos dimensiones tanto al trabajador como a la organización. El Síndrome de Burnout o de desgaste profesional viene afectando en los últimos años a muchos colaboradores de las diferentes instituciones donde desarrollan sus actividades, en este contexto se establece a través del agotamiento físico, osteomusculares e inmunológico, impotencia sexual, enfermedades del corazón, de digestión y otros relacionados con el buen funcionamiento de nuestro organismo, así como problemas de conducta y de relacionarse con otras personas del entorno laboral, familiar y social, en lo que concierne a los trabajadores de la salud, puede ser determinante en la recuperación de los pacientes. (30)

#### **2.2.1.6 Dimensiones del Síndrome de Burnout**

Según la OMS (31) como consecuencia que se han sufrido los colaboradores en los centros de trabajo debido a la pandemia y en especial los profesionales de salud, ha decretado y reconocido oficialmente de burnout o síndrome de estar quemado, como una

de las enfermedades internacionales (CIE-11) que a partir del 1ro. de enero 2022.es así que considera el estudio de 3 dimensiones similar a la propuesta por Maslach y Jackson (1981) que estudian las 3 dimensiones del SB. Y son las siguientes.

**Agotamiento emocional:** Es el resultado de exponerse a la presión y exposición a largas horas de trabajo, donde aumenta afectos negativos en el colaborador, el cansancio emocional como consecuencia de la pérdida de sus emociones positivas, donde el colaborador siente que no es capaz de realizar su trabajo. (32)

**Despersonalización:** El colaborador se presenta apático en sus relaciones personales, es decir empieza a demostrar negatividad en sus sentimientos y comportamientos descarados, insensible y repudio a los demás. (32)

**Baja realización personal:** Es la poca capacidad con el que el colaborador siente que va poder realizarse como profesional, donde va generando bajo interés, colera, baja autoestima, poca productividad en sus labores. (32)

## **2.2.2 Definición de la variable dependiente**

### **2.2.2.1 Definición del Desempeño laboral**

Según Bautista, et al. (33) define que el desempeño laboral “son acciones y conductas realizadas por los trabajadores que ayudan a alcanzar el logro de los objetivos propuestos acorde al éxito de las empresas (33, p 114). Así el desempeño laboral es la totalidad de un valor esperado, pues es la suma de acciones que realiza el trabajador dentro de un periodo de tiempo. (33).

Para Manrique y Rodríguez (34) El desempeño laboral de una enfermera se distingue por su atención del paciente y la sociedad, por lo tanto, es imprescindible fomentar las aptitudes y competencia para su debido desenvolvimiento en su desarrollo

profesional, responsable con calidad humana, potencialmente analítico e imaginativo en proceder, carácter que admita la satisfacción de las necesidades de los individuos saludables y sus pacientes. (34). Por lo tanto, El desempeño laboral de los profesionales de enfermería, es una praxis comunitaria de forma cooperativa, logrando el entendimiento de su entorno y transformando su realidad y como persona. (34)

Es así como el desempeño laboral de enfermería focaliza su trabajo de manera individual, al bienestar familiar y la comunidad, ofreciendo atención de enfermería, practicando y aplicando sus conocimientos científicos, técnicos de su competencia. (35)

#### **2.2.2.2 Funciones generales de enfermería**

La enfermería cumple muchas funciones por tal razón, es necesario analizar para evaluar su desempeño laboral en el área que debe cumplir con su cometido.

Así una de la labor es ofrece un cuidado de su profesión total, mediante procedimientos de instrumentalización a nivel técnico y administrativo, garantizando una calidad de servicio en diferentes niveles de atención, asumir responsabilidades que tenga bajo la supervisión a profesionales que no sean de su área los cuales puede ejercer en el sector público o privado, ejercer o integrarse en área de la investigación al mismo tiempo que permita realizar docencia , coordinando debidamente en capacitaciones, charlas y formación de nuevos profesionales en su área, vigilar y estimar las acciones de enfermería en base a las normas técnicas en los diferentes programas dirigidas a la cuidados integral. (36). Asimismo, uno de sus funciones esenciales de la profesión de enfermería es promover, prevenir, recuperar y rehabilitar del padecimiento de sus pacientes de tal modo que se encuentre a disposición de su servicio a nivel individual, familiar y colectividad. (37)

### **2.2.2.3 Importancia del desempeño laboral de enfermería**

Actualmente Los profesionales de enfermería constituyen un grupo de profesionales muy importante dentro del sector salud más aun teniendo en cuenta que tienen un vínculo directo con los pacientes por lo que deben trabajar solo 8 horas al día y no 24 horas cómo lo vienen haciendo actualmente es importante resaltar el desempeño de sus actividades pues tiene un efecto directo en la recuperación de los pacientes. Asimismo debemos tener en cuenta la importancia en el desarrollo de sus funciones en determinadas áreas dónde es fundamental su preparación y estudios pues incide directamente en el restablecimiento de los pacientes a fin de conseguir mejores resultados se necesita de una infraestructura de calidad y tecnología de punta para poder alcanzar resultados positivos finalmente el desarrollo de las actividades de la enfermera se ha convertido en una labor elemental, qué debe ir acompañada de un reconocimiento que mejore sus expectativas económicas y sociales de estos trabajadores de la salud y para medir su eficiencia en el trabajo es conveniente qué las autoridades de las organizaciones evalúen objetivamente.

(38)

### **2.2.2.4 Enfoque teóricos del desempeño laboral**

#### **Modelo de desempeño laboral de Campbell**

Campbell (39) investigo como, en el desempeño laboral se debe desarrollar labor específica bajo prácticas de habilidades específicas que deben ser medidas con la finalidad de alcanzar los objetivos, es así como, menciona que todos estamos con la disposición de tener un desempeño laboral optimo o negativo y que este desempeño está influenciado por el temperamento, por el razonamiento, es por ello que propuso variables como la comprensión de la tarea referida, siendo responsable y ético en sus labores, poniendo energía, incluida las aptitudes y como desarrollar los trabajos, facilidad de

trabajo en equipo , responsabilidad en las tareas, facilidad de comunicación, incluido la motivación punto esencial para el eficiente o deficiente desempeño de las tareas . (39)

### **Modelo psicológico del desempeño laboral**

Este enfoque tiene como aspecto más importante desarrollo natural del individuo al potenciar sus destrezas y la capacidad que tiene el individuo para la ejecución de una labor encomendada, por otro lado, la influencia del entorno, el fortalecimiento de la personalidad, así como el temperamento del individuo ante cualquier contingencia, se va a reflejar en la productividad para ejecutar un trabajo sustentado básicamente en la Excelencia. Sin embargo, es importante capacitar a los trabajadores con el objetivo de tener resultados positivos, adicionalmente se debe incorporar ambientes apropiados para el desarrollo de sus labores. (40)

#### **2.2.2.5 Dimensiones del desempeño laboral**

Dentro del desarrollo teórico del desempeño laboral es indispensable que tener en cuenta las competencias genéricas propuestas por el MINSA, que analiza el comportamiento, la conducta de los profesionales de salud para un eficiente desempeño laboral, que conduzca a los objetivos. (41)

**Competencia Técnica:** Son los procedimientos metodológicos o las habilidades que realizan en la práctica de sus labores, como la habilidad para realizar un análisis y asimilación, habilidad de gestión, planificación y transmisión de la información. (41)

**Competencia Cognitiva:** Son las habilidades intelectuales de manera operacional que se da en el centro de trabajo, que se configura en aprendizaje independiente, aprendizaje de situaciones desconocidas, capacidad de ser creativo, ejercer liderazgo. (41)

**Competencia conductual:** Es la habilidad de poder relacionarse de manera empática y practicar las relaciones sociales con los colegas de trabajo, de tal modo que motive a los demás, donde impere el compromiso ético en sus labores. (41)

### **2.3. Formulación de hipótesis**

#### **2.3.1. Hipótesis general**

Hi: Existe una relación significativa entre el Síndrome de Burnout con el desempeño laboral en el personal de enfermería de la Unidad de Cuidados Intensivos Adulto del Hospital Santa María del Socorro de Ica -2023.

H0: No existe una relación significativa entre el Síndrome de Burnout con el desempeño laboral en el personal de enfermería de la Unidad de Cuidados Intensivos Adulto del Hospital Santa María del Socorro de Ica -2023.

#### **2.3.2 Hipótesis específicas**

Hi1: Existe una relación significativa entre el síndrome de Burnout en su dimensión agotamiento emocional con el desempeño laboral en el personal de enfermería de la Unidad de Cuidados Intensivos Adulto del Hospital Santa María del Socorro de Ica -2023.

H0: No existe una relación significativa entre el síndrome de Burnout en su dimensión agotamiento emocional con el desempeño laboral en el personal de enfermería de la Unidad de Cuidados Intensivos Adulto del Hospital Santa María del Socorro de Ica -2023.

Hi2: Existe una relación significativa entre el síndrome de Burnout en su dimensión despersonalización con el desempeño laboral en el personal de enfermería de la Unidad de Cuidados Intensivos Adulto del Hospital Santa María del Socorro de Ica -2023.

H0: No existe una relación significativa entre el síndrome de Burnout en su dimensión despersonalización con el desempeño laboral en el personal de enfermería de la Unidad de Cuidados Intensivos Adulto del Hospital Santa María del Socorro de Ica -2023.

Hi3: Existe una relación significativa entre el síndrome de Burnout en su dimensión realización personal con el desempeño laboral en el personal de enfermería de la Unidad de Cuidados Intensivos Adulto del Hospital Santa María del Socorro de Ica -2023.

H0: No existe una relación significativa entre el síndrome de Burnout en su dimensión realización personal con el desempeño laboral en el personal de enfermería de la Unidad de Cuidados Intensivos Adulto del Hospital Santa María del Socorro de Ica -2023.

### **III. METODOLOGÍA**

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

El método hipotético deductivo es la forma en la que verificaremos la validez de la hipótesis, donde se quiere reclutar la información para mediante ellas establecer el resultado que nos permita dar las conclusiones que son la representación de los diferentes sucesos. (42)

En tal sentido el método hipotético deductivo nos permitirá llegar a una conclusión a través de un procedimiento de inferencia o calculo formal.

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

La investigación a realizar es de enfoque cuantitativa según Tamayo, es cuando se debe realizar la diferencia entre teoremas existentes partiendo de una suposición, propuestas de la investigación, teniendo que considerar una población de manera aleatoria que represente a la problemática objeto de análisis. (43)

#### **3.3. Tipo de investigación**

##### **Es de tipo aplicada**

La presente investigación es aplicada porque: Busca mediante la metodología científica, contribuir a la solución de una problemática analizada con anterioridad. (44)

##### **Nivel**

La investigación es de nivel descriptivo-correlacional, porque el alcance de los objetivos de la presente estudio es descriptiva: Es decir describe los hechos tal como ocurren en el lugar de análisis, de igual modo es una investigación correlacional: porque busca a través de la estadística analizar la relación que existe entre las variables en

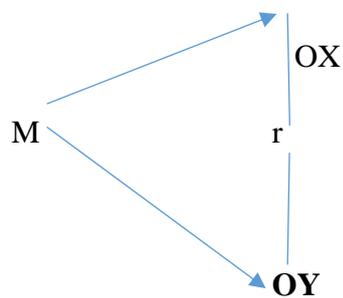
estudio. (45) Es así que en esta investigación se describirá los niveles de Síndrome de Burnout y desempeño laboral y la se correlacionará las variables.

### 3.4. Diseño de Investigación

En la investigación es de diseño no experimental, pues no existe condicionamiento alguno porque ninguna de las variables en estudio manipular durante el proceso de la investigación. (45) es así que, en el estudio a desarrollar no se manipulará ninguna de las variables.

Se realizará el análisis de los datos estadísticos inferenciales y verificar la hipótesis.

#### Esquema del análisis estadístico.



**Donde:**

**M**= Muestra

**O<sub>X</sub>**= Síndrome de Burnout

**O<sub>Y</sub>**= desempeño laboral

**r**= Relación entre las variables (O<sub>X</sub>, O<sub>Y</sub>)

### 3.5. Población, muestra y muestreo

**Población**

La población en una investigación puede ser un grupo o número conocido o desconocido de elementos como pueden ser personas, organizaciones, etc. (44). La población a considerar para el desarrollo del estudio será conformada por los 50 profesionales de enfermería que laboran en la Unidad de Cuidados Intensivos del Hospital Santa María del Socorro de Ica que se encargan de la atención de los pacientes en ventilación mecánica invasiva y no invasiva.

### **Muestra**

La muestra es una porción del total de la población, donde se obtiene los datos para analizar, el cual permite ahorro de factores como demanda el tiempo y costo, teniendo en consideración que debe ser consecuente con los objetivos a conseguir, siendo una cifra numéricamente representada. (44). La muestra va ser considerada por todos los profesionales de enfermería de la unidad de cuidados intensivos que son un total de 50 que son los encargados del manejo de los pacientes en posición prono y ventilación mecánica.

### **Criterios de Inclusión**

Personal de Enfermería que labore en el servicio de Unidad de Cuidados Intensivos Adulto en el Hospital Santa María del Socorro de Ica.

Personal de Enfermería que acepte participar en la investigación y que firme el consentimiento informado.

### **Criterios de Exclusión**

Personal de Enfermería que no labore en el servicio de Unidad de Cuidados Intensivos Adulto en el Hospital Santa María del Socorro de Ica.

Personal de Enfermería que no acepte participar en la investigación y que no firme el consentimiento informado.

## Muestreo

El tipo de muestreo que se establece para el estudio probabilístico debido a que se van a considerar a todos los profesionales de enfermería que laboran en la Unidad de Cuidados Intensivos del Hospital Santa María del Socorro de Ica.

### 3.6. Variables y operacionalización

#### Variable 1: Síndrome de Burnout

Agotamiento emocional

Despersonalización

Realización personal

#### Variable 2: Desempeño laboral

Competencia técnica

Competencia cognitiva

Competencia conductual

#### 3.6.1 Operacionalización de variable

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicador	Ítems	Niveles y rangos
<b>Síndrome de Burnout</b>	Síndrome de Burnout es una problemática mental y emocional que se produce por razones de exponerse constantemente	Es la alteración de las emociones, el proceso de despersonalización mediante la medición del instrumento.	Agotamiento emocional	Cansancio	1,2,3,	Alto (54 – 9) Medio (27-53) Bajo (22 -26)
				Agitación	4,5,6,	
				Cansancio físico	7,8,9,	
				Cansancio mental		
				Trato personal	10,11,12	
Indiferencia	13,14					
			Despersonalización	Maltrato		
				Tolerancia		

	te a estado de angustia dentro del centro laboral (23)		Realización personal	Comprensión Eficacia Positivismo Relaciones personales	15,16,17, 18,19,20 ,21,22	
<b>Desempeño laboral</b>	El desempeño laboral de los profesionales de enfermería, es una praxis comunitaria de forma cooperativa, logrando el entendimiento de su entorno y transformando su realidad y como persona (34)	Valoración de las competencias laborales	Competencia técnica	Aptitud para el trabajo Conocimiento Innovador	1,2,3,4  5,6,7,8,9,	Eficiente (91- 126) Regular (56-90) Ineficiente ( 21-55)
			Competencia Cognitiva	Soluciona problemas Capacidad	10,11,12 13,14,15, 16,17	
			Competencia Conductual	organizativa planificación		
			Competencia conductual	Respeto a los demás Comportamiento ético Trabajo en equipo	18,19,20,21	

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

#### 3.7.1. Técnica

La técnica de recolección de la información será mediante la modalidad de la encuesta que consiste en la toma de los datos de manera directa con el uso del instrumento denominado cuestionario.

#### 3.7.2 Descripción de Instrumentos

##### Instrumento síndrome de Burnout

El instrumento que se plantea usar es el creado por Maslach y Jackson en 1986, que se estableció como fuente de uso los profesionales de la salud. Este instrumento se adaptó a la realidad peruana en el 2015 por Vallenas para una investigación en los docentes de la universidad privada de Lima. Este instrumento consta de 22 preguntas en orden de afirmación que se presentan de acuerdo a las apreciaciones personales en cuanto a los sentimientos, actitudes y las diferentes relaciones que se van generando todo esto se

presenta mediante una escala de Likert, Nunca (0), pocas veces al año (1), una vez (3), pocas veces al mes (4), pocas veces a la semana (5), todos los días (6), Donde las respuestas están categorizadas del 1 al 6. Donde tenemos las dimensiones del agotamiento emocional del ítem 1 al 9, en la despersonalización del 10 al 14 y en la realización personal del 15 al 22., Así mismo se realizó la validación mediante el Análisis Factorial Exploratorio (AFE), de igual modo la confiabilidad se realizó mediante el Alfa de Cronbach dando como resultado de 0.876 demostrando que el instrumento es confiable.

### **Instrumento desempeño laboral**

Este instrumento creado por Rivera y Martínez (10) Compuesto de 21 ítems, con tres dimensiones. Capacidad Técnica 4 ítems, capacidad actitudinal 9 ítems, capacidad cognitiva 8, escala tipo Likert con valores 0=nunca, 1=casi nunca, 2= algunas veces, 3=casi siempre y 4=siempre., se realizó la validación del instrumento mediante juicio de expertos, para la confiabilidad se obtuvo de 0.8 de la confiabilidad de Cronbrach.

### **3.7.3. Validación de Instrumentos**

#### **Validez del cuestionario de síndrome de Burnout**

Se define una estructura de tipo tridimensional, en base a estudios factoriales originales y españoles se ha visto que los elementos que componen el MBI. Para juzgar la validez de contenido se utilizó el coeficiente de V de Aiken, este coeficiente alcanzó niveles de .89 a 1. (27).

También se realizaron los mismos procesos de validación cuando se estableció las modificaciones para su aplicación en el Perú con las formas de análisis que permiten su uso desde que lo aplico Vallenas (2016).

Los resultados señalan que no hay diferencias significativas en el Burnout según sexo, ni edad, sólo hubo diferencias significativas en el puntaje total a favor de los grupos de 41 a 50 años y de 51 a 60 años. Hay diferencias a favor de los que laboran en la Escuela de Medicina  $p < 0.01$  y la Escuela de Obstetricia  $p$  Según la especialidad, los médicos obtuvieron mayor puntaje en cansancio emocional y despersonalización  $p < 0.001$  y los odontólogos presentan una mayor realización personal  $p < 0.01$ . En cuanto a Satisfacción laboral se destaca que las personas más jóvenes presentan un mayor nivel de puntaje, pero sin significancia estadística. En cuanto al tipo/nivel de Escuela el promedio más alto es para la Escuela de Odontología, se hallaron también diferencias significativas  $p < 0.001$  entre las especialidades, siendo las de mayor puntaje en factores intrínsecos y extrínsecos y en el puntaje total la de odontología seguido por el grupo de otras profesiones.

### **Validez de desempeño laboral**

Además de la validez de contenido trabajada con el método de jueces para efectos del ajuste contenido de los ítems, se sometieron las puntuaciones a la estimación de correlaciones por factores con el coeficiente de Spearman Brown los que evidenciaron correlaciones positivas y significativo.

### **3.7.4. Confiabilidad de Instrumentos**

Los estudios de muestran que los instrumentos a utilizar para las dos variables, han pasado por el debido proceso de confiabilidad de Cronbach.

El instrumento original, cuenta con un coeficiente de consistencia, Emocional; 0,64 para Despersonalización; y 0,84 para Realización Personal. En los estudios originales con el MBI se obtuvo una consistencia interna mediante el Alpha de Cronbach en una muestra de 1316 casos y obtuvieron los siguientes índices: 0,90 en CE; 0,79 en

DP y 0,71 en RP. En este estudio se ha encontrado valores de: 0,876 para CE; 0,817, con lo que se presentan las consistencias de las escalas, con lo que se considera que el instrumento se puede calificar como confiable, ya que va presentar resultados con la coherencia y consistencia necesaria para las investigaciones. En investigaciones realizadas como la de Capilla (2000) el instrumento a mostrado elevados niveles de confiabilidad cercanos al 0,9, al mismo tiempo los valores obtenidos por alfa de Cronbach de una prueba de más de 1316 casis establecen índices de 0,90 en CE 0,79 en DP y 0,71 en RP con la aplicación de procesos de pre test y test. Vallenas (2016)

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

Para el desarrollo de la información se tendrá en consideración un conjunto de pasos para la recolección de la información como:

Autorización del director del Hospital Santa María del Socorro de Ica

Coordinación con el jefe del área de cuidados intensivos.

Inicio escalonado de las encuestas con cada uno de los trabajadores de la unidad de cuidados intensivos.

Para el análisis de los datos una vez que se tengan las encuestas de manera completa y ordenadas se procederán a realizar la codificación en el programa de Excel para poder estandarizarlas de tal manera que se puedan ordenar para luego ingresarlas al programa SPSSvs 25 donde se ejecutaran los análisis de cada una de las variables y el cruce de las mismas para obtener las tablas y figuras que nos permitan dilucidar las respuestas a los objetivos planteados en la investigación.

### 3.9. Aspectos éticos

Dentro de las consideraciones éticas que se tienen en la aplicación de los procesos tenemos los principios de confidencialidad ya que todos los datos que se obtengan serán usados solo para el proceso de investigación, así mismo tenemos el principio de beneficencia y no maleficencia donde todos los datos que se obtengan serán para el beneficio de los profesionales de la salud que laboran en la institución., justicia en la cual se tratara a todos los participantes de manera equitativa sin considerar su condición y por ultimo autonomía ya que la participación es voluntaria y libre de participar y de poder retirarse en cualquier momento.

## IV. ASPECTOS ADMINISTRATIVOS

### 4.1. Cronograma de actividades

Cronograma de actividades	2022			2023		
	O	N	D	E	F	M
Determinar el título de la investigación	X					
Análisis de la problemática	X					
Búsqueda de la bibliografía (antecedentes, bases teóricas, etc.)		X				
Realizar el marco teórico			X			
Realizar metodología de la investigación			X			
Desarrollar cronograma y presupuesto de la investigación			X			
Elaboración de la matriz de consistencia			X			

Finalizar el proyecto			X			
Realizar trámites administrativos respecto al proyecto				X		
Presentación y aprobación del proyecto final					X	
Sustentación del proyecto final					X	
Aplicación del proyecto de investigación						X

#### 4.2. Presupuesto

<b>Recurso Humano</b>	<b>Cantidad</b>	<b>Costo (soles)</b>
Experto-estadístico	01	800.00
Encuestador	01	200.00
<b>total soles</b>		<b>1,000.00</b>
<b>Recursos materiales</b>	<b>Cantidad</b>	<b>Costo (soles)</b>
Computadora portátil	propia	-
Papel Bond	1 millar	10.00
Impresora	1	700.00
Internet	6 meses	420.00

Anillado	3 ejemplares	18.00
Fotocopia	150 unid.	120.00

---

<b>Total soles</b>	<b>1,160.00</b>
--------------------	-----------------

---

<b>Recursos humanos</b>	<b>S/ 1,000.00</b>
-------------------------	--------------------

<b>Recursos materiales</b>	<b>S/ 1,160.00</b>
----------------------------	--------------------

---

<b>Total, recursos en soles</b>	<b>S/ 2,160.00</b>
---------------------------------	--------------------

---

Elaboración propia 2022

## **V.REFERENCIAS**

1. Días S, García S, Yáñez Á. Síndrome de Burnout y desempeño laboral del personal de salud durante la pandemia covid 19. Horiz.Enferm. 2022; 33(2): p. 123-131.

Obtenido:

<https://docs.bvsalud.org/biblioref/2022/09/1392366/3.pdf#:~:text=El%20s%C3%ADndrome%20de%20Burnout%20fue,poner%20en%20riesgo%20la%20vida.>

2. Loya K, Valdez - Ramírez J, Bacardí- Gastón M, Jiménez - Cruz A. El síndrome de agotamiento en el sector salud de Latinoamérica. *Jornal*. 2018; 3(1): p. 40-48.

Obtenido de <https://revistas.proeditio.com/jonnpr/article/view/2060>

3. Macías J, Anzules -Guerra J, Milian -Hernández J. Síndrome de Burnout en médicos durante la pandemia CIOVID-19, una visión de Latinoamérica. *Revista el grupo de investigación en comunidad y salud*. 2022; 7(3).

Obtenido de <file:///C:/Users/DATA/Downloads/DialnetSindromeDeBurnoutEnMedicosDuranteLaPandemiaCovid19-8632938.pdf>

4. Vergara J, Moreno M. Síndrome de Burnout en el personal médico del Hospital General Riobamba (IESS) que labro la bandera por COVID-19. *Dominio las ciencias*. 2021; 7(4): p. 848-868.

Obtenido de. <http://dx.doi.org/10.23857/dc.v7i6.2368>

5. Astudillo P, Losada H, Schneeberger P, Coronado F, Curito S. Prevalencia de Síndrome de Burnout en un centro de cirugía Académico-Asistencial Público en Chile. *Rev. Chil Cr*. 2018; 70(2): p. 117- 126.

Obtenido de <https://www.scielo.cl/pdf/rchcir/v70n2/0379-3893-rchcir-70-02-0117.pdf>

6. Chuquiuri J, Contreras M. Síndrome de Burnout en enfermería de un Hospital nacional de Lima, 2022. [Tesis de licenciatura en enfermería]

Obtenido:

<https://repositorio.uma.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12970/939/TESIS.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

7. Caicedo H. Calidad de vida laboral en trabajadores de la salud en países latinoamericanos: metaanálisis. *Signos*. 2019; 11(3).

Obtenido de: <https://www.redalyc.org/journal/5604/560460636002/html/>

8. Nikelghbal K, Kouhnavard B, Shabani A, Zamanian Z. Efectos de COVID-19 en la carga mental y la calidad de vida laboral de las enfermeras iraníes. *Pubmed.gob*. 2021; 9(87).

Obtenido de: <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC8362619/>

9. Tarqui C, Quintana D. Desempeño laboral del profesional de enfermería en un hospital de la seguridad social del Callao-Perú. *Artículos de Investigación*. 2020; 20(1).123-132.

Recuperado: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=273862538013>

10. Rivera D, Martínez M. Síndrome de Burnout y desempeño laboral del personal de enfermería, Hospital María Auxiliadora-2021[Tesis de licenciatura en enfermería].

Obtenido:

<http://repositorio.autonmadeica.edu.pe/bitstream/autonmadeica/1068/3/Miguel%20c3%81ngel%20Mart%20adnez%20Albornoz.pdf>

11. Pereyra M, Benavente R. Estrés y desempeño laboral en el personal de enfermería del servicio de emergencia, Hospital Santa María del Socorro-Ica-2021. [Tesis de licenciatura en enfermería]

Obtenido:

<http://repositorio.autonmadeica.edu.pe/bitstream/autonmadeica/1373/1/Maria%20Elena%20Pereyra%20Legua.pdf>

12. Lim S, Lee Y, Song Y, Nam Y, Kim D. Moderating effect of Burnout on the relationship between Self -Efficacy and Job Performance among Psychiatric Nurses for COVID -19 In National Hospitals. *Physicians\_Burnout- A Burning Issues*. 2022; 58(2): p. 171  
Obtenido de: <https://doi.org/10.3390/medicina58020171>
13. Días S, García S, Yáñez A. Síndrome de Burnout y desempeño de personal de salud durante la pandemia COVID-19. *HorizEnferm*. 2022; 33(2): p. 123-131.  
Obtenido  
<https://docs.bvsalud.org/biblioref/2022/09/1392366/3.pdf#:~:text=En%20este%20%C3%A1mbito%2C%20el%20s%C3%ADndrome,alto%20costo%20social%20y%20econ%C3%B3mico%2C>
14. Calle H. Nivel del síndrome de Burnout durante la pandemia COVI-19 en el personal de enfermería de la unidad de cuidados intensivos neonatales del Hospital municipal Bolivariano Holandés, El Alto, gestión 2020. [Tesis para grado de Magister]  
Obtenido de <https://repositorio.umsa.bo/bitstream/handle/123456789/24846/TM-1679.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
15. Anzules J, Milian E, Delgado L, Delgado A, Zambrano M. Caracterización de burnout en médicos del Hospital provincial de Portoviejo, Manabí, Ecuador, durante la pandemia. *Rev. Peruana de Investigación de salud*. 2022; 6(1). Obtenido de <https://doi.org/10.35839/repis.6.1.1184>
16. Rendón M, Peralta L; Hernández E; Hernández R; Vargas R; Favela M. Síndrome de burnout en el personal de enfermería de unidades de cuidado crítico y de hospitalización. *Enferm. glob*. [online]. 2020, vol.19, n.59, pp.479-506. Epub. 10-Ago-2020. ISSN 1695-6141. Obtenido: <https://dx.doi.org/10.6018/eglobal.398221> (16)

17. Chávez M. Síndrome de burnout y desempeño laboral de las enfermedades en el área de hospitalización - COVID19 de un hospital del Callao -2022. [Tesis de pre grado]  
  
Obtenido de <http://repositorio.unid.edu.pe/bitstream/handl>
18. Zunini G. Síndrome de Burnout en el desempeño Laboral del personal enfermero de cuidados intensivos de un Hospital del Callao en pandemia. [Tesis de Grado]  
  
Obtenido  
  
[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/87339/Zunini\\_GFG-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/87339/Zunini_GFG-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
19. Aquisé S. Factores estresores y Síndrome de burnout en enfermeras que laboran en la unidad de cuidados intensivos de adultos en la clínica Ricardo Palma-2021, [Tesis de Maestría en gestión de salud]  
  
Obtenido:  
  
[https://repositorio.uwiener.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13053/5387/T061\\_10509528\\_M.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.uwiener.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13053/5387/T061_10509528_M.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
20. Becerra, Bladimir; Vega, Cecilia. Síndrome de burnout y desempeño laboral de los profesionales de enfermería en el servicio de hospitalización -COVID19 Hospital nacional Alberto Sabogal Sologuren, Callao 2020. [Tesis de pregrado]  
  
Obtenido:  
  
<https://tesis.ucsm.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12920/11567/70.2749.M.pdf?sequence=1&i>
21. Lauracio C, Lauracio T. Síndrome de Burnout y desempeño laboral en el personal de salud. *Innova educación*. 2020; 2(4).  
  
Obtenido de: <https://doi.org/10.35622/j.rie.2020.04.003>

22. Pérez J, Martínez M, Rivera D. Síndrome de Burnout y desempeño laboral del personal de enfermería Hospital María Auxiliadora -2021. [Tesis de Licenciatura]  
Obtenido de <http://repositorio.autonomadeica.edu.pe/handle/autonomadeica/1068>
23. Mena P, Vaca G. Síndrome de Burnout en docentes de la facultad de ciencias médicas UNIANDES. Archivos Venezolanos de Farmacología y terapia. 2022; 41(1).  
Obtenido:[https://www.revistaavft.com/images/revistas/2022/avft\\_1\\_2022/3\\_sindrome\\_burnout\\_docentes\\_facultad\\_](https://www.revistaavft.com/images/revistas/2022/avft_1_2022/3_sindrome_burnout_docentes_facultad_)
24. Fernández J, Pérez J, Peralta M. Influencia de los factores sociodemográficos, laborales y de estilo de vida sobre los niveles de burnout en personal sanitario de cuidados intensivos. Scielo. 2017; 40(3).  
Obtenido de <https://dx.doi.org/10.23938/assn.0114>
25. Blanco E. PERSUM. [Online].; 2019. Acceso 12 de diciembre de 2022. Disponible en: <https://psicologosoviedo.com/especialidades/problemas-laborales/quemarse-fases/.ç>
26. Saborío L, Hidalgo L. Síndrome de Burnout. Medicina legal de Costa Rica. 2015; 32(1).  
Obtenido de <https://www.scielo.sa.cr/pdf/mlcr/v32n1/art14v32n1.pdf>
27. Olivares V. Laudatio: Dra. Cristina Maslach Compendio de Burnout. Ciencia y trabajo. 2017; 19(58): p. 59-63.  
Obtenido de [www.cienciaytrabajo.cl](http://www.cienciaytrabajo.cl)
28. Molina D. Consecuencias del Síndrome de Burnout en el trabajo y estrategias de prevención de riesgo para la seguridad y salud laboral. Cielo. 2020.  
Obtenido:[https://www.cielolaboral.com/wpcontent/uploads/2020/03/molina\\_noticias\\_cielo\\_n3\\_2020.pdf](https://www.cielolaboral.com/wpcontent/uploads/2020/03/molina_noticias_cielo_n3_2020.pdf)

29. Arán editores. Guía de prevención de Burnout para profesionales de cuidados paliativos: SECPAL; 2008.  
  
Obtenido;<https://books.google.com.cu/books?id=defVRqO6x1QC&printsec=frontcover#v=onepage&q&f=false>
30. Madrid Salud. El estrés laboral y su prevención.; 2016. Acceso 13 de diciembre de 2022. Disponible en: <https://madridsalud.es/el-estres-laboral-y-su-prevencion/>.  
  
Recuperado el 13 de diciembre de 2022, de <https://madridsalud.es/el-estres-laboral-y-su-prevencion/>
31. Consejo General de colegios oficiales de médicos. [medicosypacientes.com](http://medicosypacientes.com). [Online].; 2019. Acceso 2022 de diciembre de 13. Disponible en:  
  
Recuperado el 2022 de diciembre de 13, de [medicosypacientes.com](http://medicosypacientes.com):  
<https://www.medicosypacientes.com/articulo/la-oms-reconoce-como-enfermedad-el-burnout-o-sindrome-de-estar-quemado>
32. Foronda D, Ciro D, Berrío N. Síndrome de Burnout en personal de la salud Latinoamericano. Rev. de Psicología Universidad de Antioquía. 2018; 10(2): p. 157-181.  
  
DOI:10.17533/udea.rp. v10n2a07
33. Bautista R, Cienfuegos R, Aguilar E. El desempeño laboral desde una perspectiva teórica. Rev. de investigación valor agregado. 2020; 7(1): p. 109-121.  
  
Obtenido de [https://revistas.upeu.edu.pe/index.php/ri\\_va/article/view/1](https://revistas.upeu.edu.pe/index.php/ri_va/article/view/1)
34. Manrique M, Rodríguez S. Desempeño laboral en enfermeras(os) de los servicios de hospitalización, hospital Goyeneche, Arequipa,2016. [Tesis de licenciatura]

Obtenido:

[http://repositorio.unsa.edu.pe/bitstream/handle/UNSA/5334/ENmacrmf.pdf?sequence=1  
&isAllowed=y](http://repositorio.unsa.edu.pe/bitstream/handle/UNSA/5334/ENmacrmf.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

35. Alvarado D, Huamán L, Palacios K. Condiciones de trabajo relacionado con el desempeño laboral de los profesionales asistenciales de enfermería de una clínica. Tesis de especialidad.

Obtenido de <https://repositorio.upch.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12866/6362/Condi>

36. Gonzales A, Rodríguez R. Desempeño laboral del profesional de enfermería en un hospital nacional San Pedro departamento de Usulután, febrero a Setiembre 2019. [ Tesis de grado para Maestría]

Obtenido de <https://docs.bvsalud.org/biblioref/2021/03/1150420/262-11106143.pdf>

37. Torres M, Dandicurt C, Rodríguez A. Funciones de enfermería en la atención primaria de salud. ENSAP. 2016.

Obtenido de <https://instituciones.sld.cu/polmachaco/files/2016/06/Funciones-de-enfermer%C3%ADa-en-la-atenci%C3%B3n-primaria-de-salud.pdf>

38. Díaz C, Gutiérrez H, Amancio A. Ausentismo y desempeño laboral en profesionales de enfermería de áreas críticas. Rev. Cuidarte. 2018; 9(1).

Obtenido de [http://dx.doi.org/10.15649/cuidarte.v9i1.426Check for updates](http://dx.doi.org/10.15649/cuidarte.v9i1.426Check%20for%20updates)

39. Hernández C. Modelo básico del desempeño laboral de Campbell. En.; 2012.

Obtenido de <https://es.scribd.com/doc/79511421/Modelo-basico-del-desempeno-laboral-de-Campbell>

40. Córdova A. Modelo de evaluación del desempeño laboral de trabajadores que se desplazan en bicicleta al trabajo en la ciudad de Bogotá. [ Tesis de maestría]  
Obtenido de <https://1library.co/document/1y975vjq-modelo-evaluacion-desempeno-laboral-trabajadores-desplazan-bicicleta-bogota.html>
41. Ministerio de Salud MINSA. Competencias laborales para la mejora del desempeño de recursos humanos en salud. Lima.  
Obtenido de <http://bvs.minsa.gob.pe/local/minsa/1877.pdf>
42. Rodríguez A, Pérez A. Métodos científicos de indagación y de construcción del conocimiento. Rev. Escuela de Administración de Negocios. 2017;(82): p. 175-195.  
Obtenido de <https://doi.org/10.21158/01208160.n82.2017.1647>
43. Tamayo Ty. Técnicas de Investigación México: Mc Graw Hill; 2006.
44. Arispe C, Yangal J, Guerrero M, Lozada O, Acuña, Luis; Arrellano C. La investigación científica una aproximación para los estudios de postgrado. Caracas: Episteme; 2020.  
Obtenido: <https://drive.google.com/file/d/1tx4-11bf3paW3dVOD-KfTE5QNEcbApCJ/view>
45. Arias J. Covinos M. Diseño y metodología de la investigación. Enfoques Consulting EIRL. jun- 201. Obtenido de:  
<http://hdl.handle.net/20.500.12390/2260>
46. Oyarzo M, Goyenechea M. Trabajo y justicia: Burnout en trabajadores y trabajadoras de la salud en Chile. En.: FRIEDRICH EBERT STIFTUNG; 2021.  
Obtenido de <https://library.fes.de/pdf-files/bueros/chile/18157.pdf>

47. Vergara J, Moreno M. Síndrome de Burnout en el personal médico del Hospital General Riobamba (IESS) que laboró en la pandemia por COVID 19. Rev. Científica. ISSN: 2477-881-8 Vol7, núm.4, octubre-Diciembre2021, pp.848-868

Obtenido de. <http://dx.doi.org/10.23857/dc.v7i6.2368>

## **ANEXOS**

### **Matriz de Consistencia**

Título de la Investigación: Síndrome de Burnout y su relación con el Desempeño laboral en el personal de enfermería en el servicio de Unidad de Cuidados Intensivos Adulto del Hospital Santa María del Socorro de Ica, 2023

<b>Formulación del Problema</b>	<b>Objetivos</b>	<b>Hipótesis</b>	<b>Vari</b>
---------------------------------	------------------	------------------	-------------

<p><b>Problema General</b></p> <p><b>P.G</b> ¿Cómo se relaciona Síndrome de Burnout con el desempeño laboral en el personal de enfermería de la Unidad de Cuidados Intensivos Adulto del Hospital Santa María del Socorro de Ica -2023?</p> <p><b>Problemas Específicos</b></p> <p>¿Cómo se relaciona el síndrome de Burnout en su dimensión agotamiento emocional con el desempeño laboral en el personal de enfermería de la Unidad de Cuidados Intensivos Adulto del Hospital Santa María del Socorro de Ica -2023?</p> <p>¿Cómo se relaciona el síndrome de Burnout en su dimensión de la despersonalización con el desempeño laboral en el personal de enfermería de la Unidad de Cuidados Intensivos Adulto del Hospital Santa María del Socorro de Ica -2023?</p> <p>¿Cómo se relaciona el síndrome de Burnout en su dimensión realización personal con el desempeño laboral en el personal de enfermería de la Unidad de Cuidados Intensivos Adulto del Hospital Santa María del Socorro de Ica -2023?</p>	<p><b>Objetivo General</b></p> <p>O.G Determinar la relación entre el Síndrome de Burnout con el desempeño laboral en el personal de enfermería de la Unidad de Cuidados Intensivos Adulto del Hospital Santa María del Socorro de Ica -2023.</p> <p><b>Objetivos específicos</b></p> <p>Determinar la relación entre Síndrome de Burnout en su dimensión agotamiento emocional con el desempeño laboral en el personal de enfermería de la Unidad de Cuidados Intensivos Adulto del Hospital Santa María del Socorro de Ica -2023.</p> <p>Determinar la relación entre Síndrome de Burnout en su dimensión despersonalización con el desempeño laboral en el personal de enfermería de la Unidad de Cuidados Intensivos Adulto del Hospital Santa María del Socorro de Ica -2023.</p> <p>Determinar la relación entre Síndrome de Burnout en su dimensión realización personal con el desempeño laboral en el personal de enfermería de la Unidad de Cuidados Intensivos Adulto del Hospital Santa María del Socorro de Ica -2023.</p>	<p><b>Hipótesis General</b></p> <p>Existe una relación significativa entre el Síndrome de Burnout con el desempeño laboral en el personal de enfermería de la Unidad de Cuidados Intensivos Adulto del Hospital Santa María del Socorro de Ica -2023.</p> <p><b>Hipótesis específico</b></p> <p>Hi1: Existe una relación significativa entre el síndrome de Burnout en su dimensión agotamiento emocional con el desempeño laboral en el personal de enfermería de la Unidad de Cuidados Intensivos Adulto del Hospital Santa María del Socorro de Ica -2023.</p> <p>Hi2: Existe una relación significativa entre el síndrome de Burnout en su dimensión despersonalización con el desempeño laboral en el personal de enfermería de la Unidad de Cuidados Intensivos Adulto del Hospital Santa María del Socorro de Ica -2023.</p> <p>Hi3: Existe una relación significativa entre el síndrome de Burnout en su dimensión realización personal con el desempeño laboral en el personal de enfermería de la Unidad de Cuidados Intensivos Adulto del Hospital Santa María del Socorro de Ica -2023.</p>	<p><b>Variab</b></p> <p>Síndro Burno</p> <p><b>Variab</b></p> <p>Desem labora</p>
--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-------------------------------------------------------------------------------------------

## INVENTARIO DE BURNOUT DE MASLACH (MBI)

Encontrarás frases vinculadas en los sentimientos que expresan en su trabajo. Señale la respuesta que crea oportuna sobre la frecuencia con que experimenta cada enunciado:

<b>NUNCA</b>	<b>0</b>
<b>POCAS VECES AL AÑO</b>	<b>1</b>
<b>UNA VEZ AL MES</b>	<b>2</b>
<b>POCAS VECES AL MES</b>	<b>3</b>
<b>UNA VEZ A LA SEMANA</b>	<b>4</b>
<b>POCAS VECES A LA SEMANA</b>	<b>5</b>
<b>TODOS LOS DIAS</b>	<b>6</b>

		0	1	2	3	5	6
1	Me siento emocionalmente agotado por mi trabajo.						
2	Cuando termino mi jornada de trabajo me siento vacío.						
3	Cuando me levanto por la mañana y me enfrento a otra jornada de trabajo me siento fatigado.						
4	Siento que puedo entender fácilmente a las personas.						
5	Siento que estoy tratando a algunas personas como si fueran objetivos me siento fatigado						
6	Siento que trabajar todo el día con personas me cansa.						
7	Siento que trato con mucha eficiencia los problemas de las personas.						
8	Siento que mi trabajo me está desgastando.						
9	Siento que estoy influyendo positivamente en la vida de otras personas a través de mi trabajo.						
10	Siento que me he hecho más duro con las personas.						
11	Me preocupa que este trabajo me esté endurecimiento emocionalmente.						
12	Me siento con mucha energía en mi trabajo.						
13	Me siento frustrado en mi trabajo.						
14	Siento que estoy demasiado tiempo en mi trabajo.						
15	Siento que realmente no me importa lo que les ocurra a las personas.						
16	Siento que trabajar en contacto directo con las personas me cansa.						
17	Siento que puedo crear con facilidad un clima agradable con las personas.						
18	Me siento estimado después de haber trabajado intimidante con personas.						
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 educada.						
22	Me parece que las personas me culpan de alguno de sus problemas.						

Fuente: Marshal y Jackson (1987)

### **CUESTIONARIO DESEMPEÑO LABORAL**

Items	Desempeño laboral	N	A.V	CS	S
1	¿Conoces de las diferentes patologías de su servicio?				
2	¿Aplica sus conocimientos correctamente en la práctica?				
3	¿Toma de decisiones oportunas en el cuidado de la integridad del paciente?				
4	¿Brinda cuidados de enfermería adecuado según la necesidad de cada paciente?				
5	¿Utiliza los equipos e instrumentos de forma adecuada?				
6	¿Reconoce los signos y síntomas de diferentes patologías de los pacientes?				
7	¿Valora y planifica los cuidados de enfermería según necesidades de los pacientes?				
8	¿Anota en la historia clínica todos los procedimientos realizados en el paciente?				
9	¿Brinda soporte emocional a la familia?				
10	¿Brinda preparación psicológica antes de cada sobre procedimiento?				
11	¿Mantiene buenas relaciones interpersonales con los pacientes, familiares y equipos de trabajo?				
12	¿Respeto la privacidad del paciente?				
13	¿No comenta con las demás personas la situación del usuario sin fundamento?				
14	¿No brinda información sobre la salud del paciente sin autorización médica?				

15	¿Respeta las opiniones y sugerencias de los demás miembros del equipo multidisciplinario (nutricionistas, psicólogos, terapistas físicos)?				
16	¿Verifica la indicación médica antes de aplicar tratamiento para cada paciente?				
17	¿Prepara el material y equipo necesario antes del procedimiento?				
18	¿Aplica correctamente los medicamentos utilizando los diez correctos?				
19	¿Realiza el lavado de manos antes y después de cada procedimiento?				
20	¿Práctica las medidas de bioseguridad?				
21	¿Aplica las medidas de Asepsia antes de realizar cada procedimiento?				

. Este instrumento tiene por finalidad medir el desempeño laboral de Rivera y Martínez (2021) Compuesto de 21 ítems, con dos dimensiones. Once (11) ítems con indicadores en escala tipo Likert con valores 0=nunca, 1=casi nunca, 2= algunas veces, 3=casi siempre y 4=siempre; y nueve (9) ítems

Fuente: Rivera y Martínez (2021)

## **CONSENTIMIENTO INFORMADO EN UN ESTUDIO DE INVESTIGACION**

**Instituciones:** Universidad Privada Norbert Wiener

**Investigadores:** Ore Anyosa, Karen Guisset

**Título:** Síndrome de Burnout y su relación con el Desempeño laboral en el personal de enfermería en el servicio de Unidad de Cuidados Intensivos Adulto del Hospital Santa María del Socorro de Ica, 2023

**Propósito del estudio:**

Lo invitamos a participar en un estudio llamado “Síndrome de Burnout y su relación con el Desempeño laboral en el personal de enfermería en el servicio de Unidad de Cuidados Intensivos Adulto del Hospital Santa María del Socorro de Ica, 2023”. Este es un estudio desarrollado por

investigadores de la Universidad Privada Norbert Wiener, Ore Anyosa, Karen Guisset. El propósito de este estudio es determinar la relación entre el Síndrome de Burnout con el desempeño laboral en el personal de enfermería de la Unidad de Cuidados Intensivos Adulto del Hospital Santa María del Socorro de Ica -2023. Su ejecución ayudara como antecedente a futuras investigaciones.

### **Procedimientos**

Si usted decide participar en este estudio, se le realizara lo siguiente:

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

La entrevista/encuesta puede demorar unos 45 minutos y los resultados de la encuesta se le entregaran a usted en forma individual o almacenaran respetando la confidencialidad y el anonimato.

### **Riesgos:**

Ninguno, no existe riesgo alguno, solo se le pedirá responder el cuestionario.

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

### **Beneficios:**

Usted se beneficiará con conocer los resultados de la investigación con una clara explicación por los medios más adecuados la cual ayudará a la creación de planes que permitan mejorar la calidad de atención.

### **Costos e incentivos:**

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

### **Confidencialidad:**

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

### **Derechos del paciente:**

Si usted se siente incómodo durante la encuesta, podrá retirarse de este en cualquier momento o no participar en una parte del estudio sin perjuicio alguno. Si tiene alguna inquietud o molestia, no dude en preguntar al personal del estudio. Puede comunicarse con la investigadora Karen Ore Anyosa al número de celular 940694451 o al comité que, valido el presente estudio, Dra. Yenny M. Bellido Fuentes, presidenta del Comité de Ética para la investigación de la Universidad Norbert Wiener, tel +51924589790, E-mail: [comite.etica@uwiener.edu.pe](mailto:comite.etica@uwiener.edu.pe)

### **CONSENTIMIENTO**

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

---

Participante

Nombres:

DNI:

---

Investigador

Nombres:

DNI: