



**Universidad
Norbert Wiener**

Facultad de Ciencias de la Salud

**“Síndrome de Burnout y desempeño laboral en enfermeros de la unidad de
cuidados intensivos de los hospitales de Essalud, Ica - 2023”**

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

Presentado por:

Lic. Ramos Saravia, Cinthya Stephany

CODIGO ORCID: <https://orcid.org/0009-0001-0832-3619>

ASESOR:

Dr. PhD. Sc. Rodolfo Amado Arevalo Marcos

CODIGO ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-4633-2997>

LIMA – PERÚ

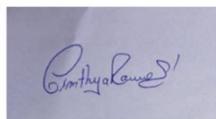
2023

 Universidad Norbert Wiener	DECLARACIÓN JURADA DE AUTORIA Y DE ORIGINALIDAD DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN		
	CÓDIGO: UPNW-GRA-FOR-033	VERSIÓN: 01 REVISIÓN: 01	FECHA: 08/11/2022

Yo, ... **RAMOS SARAVIA CINTHYA STEPHANY** egresado de la Facultad deCiencias de la Salud..... y Escuela Académica Profesional de ...Enfermería..... / Escuela de Posgrado de la Universidad privada Norbert Wiener declaro que el trabajo académico "....." **“SÍNDROME DE BURNOUT Y DESEMPEÑO LABORAL EN ENFERMEROS DE LA UNIDAD DE CUIDADOS INTENSIVOS DE LOS HOSPITALES DE ESSALUD, ICA -2023”**Asesorado por el docente: Dr. Rodolfo Amado Arévalo Marcos DNI ... 46370194 ORCID... <https://orcid.org/0000-0002-4633-2997>..... tiene un índice de similitud de (20) (veinte) % con código __oid:____ oid:14912:245359721_____ 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 1

.....
 Firma de autor 2

RAMOS SARAVIA CINTHYA STEPHANY Nombres y apellidos del Egresado

DNI:46128271

DNI:



Firma

Dr. Rodolfo Amado Arévalo Marcos.

DNI: 46370194

Lima, ...10...de...julio..... de.....2023.....

Tesis

**SÍNDROME DE BURNOUT Y DESEMPEÑO LABORAL EN
ENFERMEROS DE LA UNIDAD DE CUIDADOS INTENSIVOS DE LOS
HOSPITALES DE ESSALUD, ICA -2023**

Línea de investigación específica:

SALUD Y BIENESTAR

Asesor: PhD. Sc. Rodolfo Amado Arevalo Marcos

Código de ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-4633-2997>

Dedicatoria

A mis abuelos por su esfuerzo, perseverancia, dedicación y apoyo incondicional. Por convertirse en el motor que día a día me impulsan a no caer y seguir siempre firme.

Agradecimiento

A Dios Todopoderoso, por darme la vida y salud para alcanzar y cumplir todos mis objetivos y sueños.

A la casa de estudios Universidad Norbert Wiener, por permitir que pueda desarrollarme y crecer profesionalmente, enriqueciendo mis conocimientos con excelentes docentes.

Resumen

El presente proyecto de investigación tiene por objetivo identificar la relación entre el nivel de Síndrome de Burnout y el desempeño laboral en enfermeras de los hospitales de Essalud, Ica -2023. Metodología: Corresponde a un estudio bajo un método hipotético deductivo, de enfoque cuantitativo, tipo aplicado, diseño no experimental y de corte transversal, mientras el nivel fue correlacional, donde se contará con la participación como muestra 130 profesionales de enfermería que laboran en la Unidad de cuidados intensivos en un tiempo mayor a seis meses; para recabar la información se empleó como técnicas la encuesta y como instrumento se hizo uso de un cuestionario, el primero para la variable Síndrome de Burnout se emplea la Escala de Maslach y para la variable desempeño laboral un cuestionario de nombre homónimo, ambos validados y confiabilizados en el Perú, donde se refleja un nivel alto de aceptabilidad en el caso de la validez aplicada por juicio de expertos y la confiabilidad contó con valores de 0.794 y 0.820, demostrando que posee un nivel alto de fiabilidad para su respectiva aplicación. Los resultados se obtendrán en forma descriptiva de acuerdo a los objetivos planteados determinados de acuerdo al puntaje alcanzado según el nivel alto, medio y bajo para la variable Síndrome de Burnout y los mismos valores para la variable desempeño laboral, asimismo, se construirán tablas cruzadas y gráficos los cuales serán interpretados y se hará el contraste de hipótesis a través del estadístico de Rho Spearman. Las conclusiones se determinarán de acuerdo a los objetivos planteados.

Palabras clave: Síndrome de Burnout, desempeño laboral, cuidados intensivos

Abstract

The objective of this research project is to identify the relationship between the level of Burnout Syndrome and job performance in nurses at a hospital in the de los hospitales de essalud, Ica -2023. Methodology: It corresponds to a correlational design study, with a quantitative approach, cross-sectional, in which the Burnout Syndrome variable will be investigated through the survey technique using the Maslach Scale as an instrument, while, for job performance, a validated questionnaire will be used where a population of 25 nursing professionals who work in the Intensive care unit for more than six months. The results will be obtained in a descriptive way according to the stated objectives determined according to the score achieved according to the high, medium and low level Burnout Syndrome and the same values for work performance, likewise, cross tables and graphs will be constructed which will be interpreted and the contrast of hypotheses will be done through the Chi square statistic. The conclusions will be determined according to the stated objectives.

Keywords: Burnout syndrome, job performance, intensive care

ÍNDICE

Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Resumen	v
Abstract	vi
1. EL PROBLEMA	9
1.1. Planteamiento del problema	9
1.2. Formulación del problema	11
1.2.1. Problema general	11
1.2.2. Problemas específicos	11
1.3. Objetivos de la investigación	11
1.3.1. Objetivo general.....	11
1.3.2. Objetivos específicos	11
1.4. Justificación de la investigación.....	12
1.4.1. Teórica	12
1.4.2. Metodológica	12
1.4.3. Práctica.....	12
1.5. Delimitaciones de la investigación.....	12
1.5.1. Temporal	13
1.5.2. Espacial	13
1.5.3. Población o unidad de análisis	13
2. MARCO TEÓRICO	14
2.1. Antecedentes	14
2.2. Base teórica	17
2.3. Hipótesis	27
2.4.1. Hipótesis general.....	28
2.4.2. Hipótesis específicas	28
3. METODOLOGÍA	29
3.1. Método de la investigación:	29
3.2. Enfoque de la investigación:	29

3.3.	Tipo de investigación:	29
3.4.	Diseño de la investigación:	29
3.5.	Población, muestra y muestreo:	30
3.6.	VARIABLES Y OPERACIONALIZACIÓN	33
3.7.	Técnica e instrumento de recolección de datos	35
2.4.3.	Técnica.....	35
2.4.4.	Descripción de instrumentos.....	35
2.4.5.	Validación	37
2.4.6.	Confiabilidad.....	37
3.8	Plan de procesamiento y análisis de datos	37
3.9	Aspectos éticos	38
4.	ASPECTOS ADMINISTRATIVOS.....	40
4.1	Cronograma de actividades.....	40
4.2	Presupuesto.....	42
5.	REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS.....	44
Anexos	52
Anexo 1.	Matriz de consistencia.....	54
Anexo 2.	Instrumentos	56
Anexo 3.	Formato de consentimiento informado	61
Anexo 4.	Informe del asesor de Turnitin	¡Error! Marcador no definido.

1. EL PROBLEMA

1.1. Planteamiento del problema

El agotamiento en el personal de enfermería es una amenaza para latente para la prestación de servicios asistenciales de cualquier país o ciudad, puesto que, son la fuerza laboral más grande en la atención de salud, en este sentido se constituyen como un grupo crítico con diversas habilidades, para el tratamiento directo, la prevención de todo tipo de enfermedades y sobre todo para la promoción de la salud (1) sin embargo, medida que ha aumentado la cantidad de horas laborales en los centro de asistenciales de salud, también lo han hecho las exigencias de las enfermeras, lo que afecta negativamente al entorno laboral de enfermería y llega desencadenar burnout y a partir de ello un desempeño poco adecuado en los usuarios que afecta sobre los estándares del servicio prestado (2).

A nivel mundial se han evidenciado altas tasas de desgaste en los colaboradores de enfermería, por ejemplo, Japón teniendo una representatividad del 79,9%, mientras que Alemania del 30% y en menores porcentajes Estados Unidos con un 18,8%, Canadá y Reino Unido 14,4% y 12,8% cada una y la tasa con menor burnout la posee nueva Zelanda con un 9,4%, estos hallazgos han revelado que este síndrome de agotamiento llega a afectar el desempeño del colaborador (3) A partir de esto, el Comité del Instituto de Medicina de Estados Unidos analizo los factores desencadenes siendo estos: cargas exigentes, entorno laboral, falta de comunicación entre médicos y falta de liderazgo organizativo (4) esta situación es alarmante porque el 31.5% considera abandonar su centro laboral por el agotamiento y ello ha repercutido sobre su desempeño en un 45.3% (5).

Por otra parte, en Latinoamérica específicamente en Chile se evidencia en un estudio realizado en un hospital de la Región Metropolitana durante el 2021 que un 83% de los profesionales de enfermería presentaban burnout y se estableció que un 72% presentaba un nivel de desempeño adecuado, producto de largas horas de trabajo, malas relaciones laborales, desmotivación y poca realización personal (6) En este sentido, se ve deteriorada una de la principales fuerzas laborales de salud y ello se ve reflejada en una atención deficiente en un 72%, muchos usuarios refirieron sentirse

poco satisfechos con los servicios prestados, lo cual incrementa el número de quejas y reclamos. (7)

En Perú en estudios recientes se ha determinado altas tasas de desgaste en los colaboradores del área de enfermería, en Puno se ha reportado que durante el 2020 el 70.9% ha presentado un nivel medio de burnout debido a las excesivas cargas laborales y el 75.2% ha reportado insuficiencia laboral (8); de igual manera en Arequipa se presentaron niveles severos de burnout en el 21.3% y el 29.8% presentó niveles altos de despersonalización. (9) Adicional a ello, en una investigación realizada en Lambayeque durante el 2020 en el Hospital Docente Belén lograron determinar que el nivel de descargaste de los colaboradores era alto en el 72% producto de largas horas laborales, agotamiento emocional, mental y físico, lo cual repercutía sobre el desempeño de los colaboradores (10).

Por otro lado, en el ámbito local se ha observado una problemática, similar a la referida en párrafos anterior, debido a que, los colaboradores del área de enfermería pertenecientes a los hospitales de salud de Ica consideran que cada vez se sienten más agotados de su labor, dado que, manifiestan que tienen muchos turnos y guardias extraordinarias que deben suplir por la falta de personal, además consideran que cada vez se les exige más y ello conlleva a un aumento de la presión profesional, aunado a esta situación, consideran que la relación entre sus pares es deficientes, los niveles de estrés son altos, las recompensas son pocas o escasas y la motivación por el personal supervisor no cumple sus expectativas. Esta problemática ha generado que el personal de enfermería tenga un desempeño poco adecuado, se ha observado que tienen poca empatía con los familiares y usuarios, tienen una atención selectiva, han tenido algún tipo de conducta violenta con compañeros y están constantemente tensos.

A partir de ello, podría referirse que el burnout que podría estar presente en los colaboradores del área enfermería estaría generando bajos niveles de desempeño laboral, lo cual, si no es atendido desencadenaría en los mismos mayor irritabilidad, dificultad para concentrarse, cuestionamiento de su competencia profesional, mayor cantidad de ausentismo y abandono 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 enfermeros de los hospitales de Essalud, Ica - 2023?

1.2.2. Problemas específicos

- ¿Cuál es la relación entre la dimensión agotamiento del síndrome de burnout y el desempeño laboral en enfermeros de los hospitales de Essalud, Ica- 2023?
- ¿Cuál es la relación entre la dimensión despersonalización del síndrome de burnout y el desempeño laboral en enfermeros de los hospitales de Essalud, Ica - 2023?
- ¿Cuál es la relación entre la dimensión falta de realización personal del síndrome de burnout y el desempeño laboral en enfermeros de los hospitales de Essalud, Ica - 2023?

1.3. Objetivos de la investigación

1.3.1. Objetivo general

Determinar la relación entre el síndrome de burnout y el desempeño laboral en enfermeros de los hospitales de essalud, Ica - 2023

1.3.2. Objetivos específicos

- Identificar la relación entre la dimensión agotamiento del síndrome de burnout y el desempeño laboral en enfermeros de los hospitales de essalud, Ica - 2023
- Identificar la relación entre la dimensión despersonalización del síndrome de burnout y el desempeño laboral en enfermeros de los hospitales de essalud, Ica - 2023
- Identificar la relación entre la dimensión falta de realización personal del síndrome de burnout y el desempeño laboral en enfermeros de los hospitales de essalud, Ica – 2023

1.4. Justificación de la investigación

1.4.1. Teórica

El presente estudio se justificará desde una perspectiva teórica, puesto que serán utilizados autores que posibilitan una mejor comprensión sobre los constructos del síndrome de burnout y el desempeño laboral, cuyos aportes de los autores posibilitarán un mejor entendimiento sobre este constructo, lo cual a su vez repercute sobre la comprensión de la problemática que se ha ido observado de tal forma que con los hallazgos que se obtengan se puedan ofrecer sugerencias de mejora en base a la revisión teórica realizada. Por otro lado, se señala que la enfermería psicodinámica se enfoca en el estudio de la personalidad y el comportamiento humano, y cómo estos influyen en la salud y el bienestar, dentro de esta corriente, el burnout y el estrés son temas de gran importancia en el ámbito de la enfermería, puesto que, puede ayudar a comprender las causas subyacentes del burnout y el estrés en los profesionales de enfermería, como por ejemplo el impacto emocional de cuidar a pacientes en situaciones difíciles o la falta de apoyo en el ambiente laboral.

1.4.2. Metodológica

En el estudio se identificará el comportamiento y asociación entre las variables de interés proponiendo el uso de los instrumentos que servirán en investigaciones posteriores que aporten a la profesión.

1.4.3. Práctica

A nivel práctico, los resultados que ofrezca la investigación, permitirán un conocimiento más preciso sobre cómo se encuentra el nivel de síndrome de burnout y como este repercute sobre el desempeño laboral, este conocimiento podría ser punto de partida para que los directivos de este centro de salud implementen acciones que mitiguen la problemática observada

1.5. Delimitaciones de la investigación

1.5.1. Temporal

El periodo de estudio que abarcará esta investigación está comprendido durante diciembre del año 2022

1.5.2. Espacial

La investigación se llevará a cabo de los hospitales de salud – Ica 2023.

1.5.3. Población o unidad de análisis

La población o unidad de análisis será integrada por el personal de enfermería de los hospitales de salud Ica.

2. MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes

2.1.1. Antecedentes internacionales

Días y García (2022) Ecuador. el objetivo fue “determinar la relación entre el síndrome de burnout y el desempeño laboral” Metodológicamente el trabajo se estructuró como no experimental, cuantitativo, correlacional, se trabajó con 80 participantes y fueron aplicados cuestionarios uno para el burnout y otro para el desempeño para recabar datos., el valor obtenido de validez fue de 0.890 y 803. Los resultados demostraron que el síndrome de burnout es alto en un 72% y el desempeño laboral es bajo en un 70%. Se concluye que existe relación entre el desempeño laboral y el desgaste laboral con una significancia igual a 0,000 (11).

Chávez (2021) Ecuador. El objetivo fue “determinar la relación entre el síndrome de Burnout y Desempeño laboral en los servidores públicos de salud del Hospital del Día IESS La Troncal” Metodológicamente el trabajo se estructuró como no experimental, cuantitativo, correlacional, se trabajó con 62 participantes y fueron aplicados cuestionarios uno para el burnout y otro para el desempeño para recabar datos., a quienes se les aplicaron dos cuestionarios para el recojo de datos, el valor obtenido de validez fue de 0.800 y 840 Los resultados demostraron que el burnout presenta niveles altos en un 72% y el desempeño laboral es deficiente en un 70%. Se concluye que existe relación entre el desgaste laboral y el desempeño laboral con una significancia igual a 0,000 (12).

Bricio y Pacheco (2020) Ecuador. cuyo objetivo fue “determinar la relación entre el síndrome de burnout y el desempeño de las funciones de enfermería en el Hospital General Martin Icaza de la ciudad de Babahoyo en los meses de octubre del 2019 a febrero del 2020.” Metodológicamente el trabajo se estructuró como no experimental, cuantitativo, correlacional, se trabajó con 56 participantes y fueron aplicados cuestionarios uno para el burnout y otro para el desempeño para recabar datos., el valor obtenido de validez fue de 0.820 y 0.860. Los resultados demostraron que el 62,5% presenta un nivel alto de burnout y el 71,4% presenta un nivel bajo de

desempeño laboral. Se concluye que existe relación entre el desgaste laboral y el desempeño laboral con una significancia igual a 0,000 (13).

Márquez (2020) Ecuador. cuyo objetivo fue “determinar la relación entre el desempeño laboral y el síndrome Burnout en los profesionales de la salud en la terapia intensiva neonatal en el Hospital General del Norte de Guayaquil Los Ceibos” Metodológicamente el trabajo se estructuró como no experimental, cuantitativo, correlacional, se trabajó con 68 participantes y fueron aplicados cuestionarios uno para el burnout y otro para el desempeño para recabar datos., el valor obtenido de validez fue de 0.800 y 830. s. Los resultados demostraron que el desempeño laboral es deficiente en un 72% y el burnout presenta un nivel alto en un 82%. Se concluye que existe relación entre el desempeño laboral y el e burnout con una significancia igual a 0,000 (14).

2.1.2. Antecedentes nacionales

Condezo (2021) Lima. Cuyo objetivo fue “determinar la relación entre el síndrome de burnout y el desempeño laboral en la muestra evaluada que laboran en la UCI neonatal y pediátrica del INSN-SB 2020” Metodológicamente el trabajo se estructuró como no experimental, cuantitativo, correlacional, se trabajó con 80 participantes y fueron aplicados cuestionarios uno para el burnout y otro para el desempeño para recabar datos el valor obtenido de validez fue de 0.800 y 805. Los resultados demostraron que el 70% presentó un nivel medio de burnout y el 71% presentó un nivel deficiente en el desempeño profesional. Se concluye que existe relación positiva entre ambas variables principalmente con un p.valor igual a 0,015; entorno a las dimensiones del burnout se relacionaron con el desempeño profesional ($r=0,192; 0,84$ y 878) (15) .

Campos y Laureano (2021) Trujillo. Cuyo objetivo fue “determinar la relación que existe entre las variables síndrome de burnout y desempeño laboral de las enfermeras Hospital Regional Docente de Trujillo” Metodológicamente el trabajo se estructuró como no experimental, cuantitativo, correlacional, se trabajó con 104 participantes y fueron aplicados cuestionarios uno para el burnout y otro para el desempeño para recabar datos, el valor obtenido de validez fue de 0.850 y 0.890. Los resultados demostraron que el 96,1% presentó un nivel medio de burnout y el 87.5% presentó un nivel deficiente en el desempeño profesional. Se concluye el burnout se

asoció significativamente con el desempeño profesional de las enfermeras obteniendo una significancia de 0,000 (16).

Caycho (2021) Callao. Cuyo objetivo fue “determinar la relación entre el síndrome de Burnout y el desempeño laboral en el personal de Enfermería del servicio de cuidados críticos del Hospital Militar Central” Metodológicamente el trabajo se estructuró como no experimental, cuantitativo, correlacional, se trabajó con 39 participantes y fueron aplicados cuestionarios uno para el burnout y otro para el desempeño para recabar datos, el valor obtenido de validez fue de 0.880 y 832. Los resultados demostraron que el síndrome de burnout presenta un nivel medio en un 53,85% y el desempeño laboral es medio en un 56,41%. Se concluye el burnout se relaciona de una forma significativa con el desempeño laboral con un p.valor igual a 0,000 y se comprobó que las dimensiones del burnout se relacionan con el desempeño profesional ($r = -,442; -0,539$ y $-0,395$) (17)

Gutiérrez (2019) Lima. Cuyo objetivo fue “determinar la relación entre el síndrome de burnout y el desempeño laboral de las enfermeras del Instituto Nacional de Salud del Niño” Metodológicamente el trabajo se estructuró como no experimental, cuantitativo, correlacional, se trabajó con 114 participantes y fueron aplicados cuestionarios uno para el burnout y otro para el desempeño para recabar datos, el valor obtenido de validez fue de 0.890 y 892. Los resultados demostraron que las dimensiones que del burnout se relacionan con el desempeño profesional ($r = -,209; -0,256$ y $-0,223$). Se concluye que el burnout se asoció de una forma significativa con el desempeño laboral con un p.valor igual a 0,023 y un coeficiente de relaciona de $-0,214$ (18).

Estrada (2019) Lima. Cuyo objetivo fue “determinar la influencia del síndrome de burnout en el desempeño laboral de las enfermeras que laboran en una entidad hospitalaria Cusco” Metodológicamente el trabajo se estructuró como no experimental, cuantitativo, correlacional, se trabajó con 127 participantes y fueron aplicados cuestionarios uno para el burnout y otro para el desempeño para recabar datos, el valor obtenido de validez fue de 0.830 y 0.825. Los resultados demostraron que el burnout presenta un nivel medio en un 73,57% y el desempeño laboral es inadecuado en un 75.8%. Se concluye el burnout se asoció significativamente con el desempeño laboral con una significancia de 0,000 (19).

2.2. Base teórica

Variable 1: Síndrome de Burnout

El burnout hace referencia a los sentimientos negativos que experimentan las personas en el entorno laboral, los colaboradores que llegan a desarrollar burnout pueden presentar agotamiento físico y mental, rendimiento laboral reducido y entusiasmo reducido por el trabajo (20). En este sentido el burnout se refiere al agotamiento emocional causado por el trabajo y la falta de voluntad para invertir más emociones en el entorno laboral. Por otro lado, se refiere que el burnout involucra agotamiento emocional, despersonalización y realización personal; a partir de ello se puede indicar que el agotamiento es la cualidad central del burnout, puesto que, es una condición donde la persona está constantemente cansada física y emocionalmente (21).

La sintomatología que presentan las personas que sufren este síndrome incluye desilusión, irritabilidad, enojo, frustración, actitudes desconfiadas, rigidez, falta de flexibilidad y obstinación, además, pueden experimentar síntomas psicósomáticos y una disminución de su salud, estos síntomas se agrupan en cuatro categorías principales según su manifestación: emocional, actitudinal, conductual y psicósomático. En este sentido, se puede referir que el desgaste laboral es un problema serio que afecta a muchas personas en diferentes ámbitos laborales y puede tener un impacto significativo en su salud física y mental, por ello, es importante estar atentos a los signos y síntomas para poder detectar esta condición a tiempo y buscar la ayuda necesaria, la identificación de los cuatro grandes grupos de síntomas asociados con el desgaste laboral puede ser útil para comprender mejor los efectos que puede tener esta condición en la vida de las personas y para implementar estrategias de prevención y tratamiento adecuadas.

El burnout reduce la capacidad cognitiva y, por lo tanto, da como resultado una menor satisfacción laboral y un mayor desorden en el compromiso organizacional, así como lesiones personales, el desequilibrio entre las expectativas, el conocimiento y las

habilidades de los empleados, por un lado, y los requisitos laborales, los recursos laborales y las responsabilidades, por el otro, conducen al agotamiento (22). Además, la alta carga de trabajo y la falta de apoyo social se encuentran entre los otros factores de riesgo importantes para este fenómeno, dado que el burnout crea una actitud negativa hacia el trabajo y una sensación de desconexión con el paciente durante la atención, conduce a una grave pérdida de calidad de los servicios de salud; por lo tanto, una cuidadosa identificación de factores más efectivos en esta área será beneficiosa para mejorar la calidad de los servicios prestados en el campo de la salud y el tratamiento

Teorías relacionadas al burnout

Teoría cognitiva social. el enfoque de la teoría cognitiva social se destaca por enfatizar en las variables individuales como la autoconfianza, la autoeficacia y el autoconcepto en el desarrollo y evolución del síndrome de burnout, normalmente este síndrome aparece cuando los trabajadores tienen dudas acerca de su capacidad. Las circunstancias que generan el desarrollo de crisis de eficacia o bien de expectativas de ineficacia involucran una serie de experiencias categorizadas como negativas de fracaso en ocasiones anteriores, también se incluye la falta de retroalimentación, falta de modelos de referencia y dificultades laborales, las cuales pueden desencadenar niveles bajos de realización a nivel profesional, las cuales generan una serie de sintomatología que explican la aparición del burnout en los colaboradores. (23).

Por tanto, se puede indicar que la teoría cognitiva social es importante para entender el desarrollo del desgaste laboral, ya que se enfoca en las percepciones y creencias de los trabajadores acerca de su propia eficacia y capacidad para lograr los objetivos profesionales, la autoeficacia, autoconfianza y autoconcepto son aspectos cruciales que pueden influir en la aparición del burnout. Asimismo, las circunstancias que pueden generar expectativas de ineficacia o crisis de eficacia son importantes para prevenir o abordar el síndrome, por ello, es fundamental para las organizaciones y empleadores comprender y abordar estos factores para promover la salud mental y el bienestar de los trabajadores.

Teoría del Intercambio Social. Esta teoría considera que el burnout ocurre cuando el trabajador percibe una falta de equidad entre los esfuerzos y aportes realizados y los resultados obtenidos en su trabajo; esta falta de reciprocidad que puede ocurrir con los usuarios del servicio, colegas, supervisores y organizaciones, consume

los recursos emocionales de los profesionales, generando un desgaste emocional que se vuelve crónico. Desde este enfoque, el agotamiento puede ser desencadenado por las importantes demandas interpersonales involucradas en el trato con clientes/usuarios que se vuelven emocionalmente consumidores, así, para evitar el contacto con la fuente original del malestar, se utiliza la despersonalización o el cinismo como estrategia de afrontamiento del estrés, lo que en última instancia conduce a una baja realización personal (24).

Por tanto, se puede señalar que la teoría del Intercambio Social resulta importante para abordar el burnout ya que considera la percepción de los trabajadores sobre la equidad entre los esfuerzos y aportes realizados y los resultados obtenidos, lo que puede generar una falta de reciprocidad que consume los recursos emocionales de los profesionales, desencadenando el agotamiento emocional. Además, esta teoría resalta la importancia de las demandas interpersonales y el trato con clientes y usuarios en el desarrollo del burnout, y cómo las estrategias de afrontamiento pueden afectar la realización personal, al considerar estos factores, se pueden implementar medidas y políticas que promuevan la equidad y el bienestar emocional en el entorno laboral, reduciendo el riesgo de burnout y mejorando la calidad de vida de los colaboradores.

Evoluciona histórica del burnout

Graham Greene fue el primer escritor en utilizar el término "burnout" en su novela "A Burnt-Out Case", para describir la historia de un arquitecto que se encontraba insatisfecho con su trabajo y su vida. En 1974, Freudenberger introdujo el término en el ámbito psicológico, definiéndolo como un estado de agotamiento, fatiga y frustración derivado de una actividad profesional que no cumple con las expectativas esperadas. En un principio, Freudenberger limitó su definición a los trabajadores voluntarios de un centro asistencial, quienes experimentaron una pérdida de energía y motivación, así como agresividad hacia los usuarios del servicio. Posteriormente, el término se amplió para abarcar a otros trabajadores y profesionales, y se convirtió en un fenómeno psicológico reconocido en todo el mundo. (24).

En 1986, Maslach fue quien dio introducción a este término dentro de lo que viene a ser la literatura científica y lo conceptualizó como un aumento progresivo de desvinculación organizacional, cinismo y fatiga en los colaboradores. Posteriormente, Maslach y Jackson reformularon la definición del burnout a través de varios estudios

empíricos, elaborando una definición más rigurosa y operativa del síndrome. Esta nueva definición describe al burnout como un síndrome psicológico caracterizado por agotamiento emocional, despersonalización y disminución del sentido de eficacia profesional. Este síndrome puede presentarse en los cuidadores de manera gradual y afectar negativamente su salud física y mental.. El punto de inflexión entre ambas definiciones es la consideración del burnout como un síndrome, entendiendo por síndrome un cuadro o conjunto de síntomas y signos que coexisten y definen clínicamente un estado particular diferenciado de otros (24).

Definición conceptual del burnout

Se conceptualiza como un estado de agotamiento de energía y desconexión con respecto al propio trabajo, aquellos colaboradores que presentan burnout son menos capaces de cumplir con sus requisitos laborales formales y es menos probable que vayan “más allá “y contribuyan a la organización (25). En consecuencia, se puede señalar que El burnout no solo se refiere a un estado de agotamiento emocional, sino que también implica una actitud cínica y despersonalizada hacia el trabajo y hacia los demás, lo que lleva a una disminución en la eficacia profesional. Los empleados que presentan burnout pueden mostrar una falta de motivación y compromiso con su trabajo, lo que se traduce en un bajo rendimiento laboral y una menor calidad en el servicio al cliente. Además, los efectos del burnout no se limitan al ámbito laboral, ya que también puede tener consecuencias negativas en la salud física y mental de los trabajadores, incluyendo trastornos del sueño, ansiedad, depresión y problemas de salud relacionados con el estrés. Por lo tanto, es fundamental que las organizaciones tomen medidas para prevenir y tratar el burnout, fomentando un ambiente laboral saludable y promoviendo prácticas que apoyen la salud y el bienestar de los empleados.

Dimensiones del síndrome de Burnout

- A. **Agotamiento emocional.** Se refiere a la sensación de cansancio y agotamiento que surge a partir de los esfuerzos psicológicos realizados en el trabajo, la cual, se puede manifestar en la forma de fatiga, debilidad, agotamiento, entre otros términos. Los trabajadores que experimentan esta dimensión tienen dificultades para adaptarse al entorno laboral debido a la falta de energía emocional necesaria para enfrentar las demandas laborales, en resumen, el agotamiento emocional es una dimensión del burnout que

refleja la falta de recursos emocionales para enfrentar las exigencias del trabajo. (25). Es importante que los empleadores presten atención a las señales de agotamiento emocional en sus trabajadores y tomen medidas para prevenir y abordar el síndrome de burnout, esto puede incluir estrategias para generar bienestar en el espacio laboral, la promoción de un equilibrio entre el ambiente laboral y la vida externa que tiene el colaborador, el apoyo emocional y el fortalecimiento de habilidades para hacer frente al estrés. Al abordar el agotamiento emocional en el lugar de trabajo, los empleadores no solo protegen la salud y el bienestar de sus trabajadores, sino que también mejoran la productividad y el rendimiento de la organización.

- B. **Despersonalización.** Se refiere a una respuesta de desapego e indiferencia hacia el trabajo y las personas involucradas en él, lo que se manifiesta en actitudes negativas y comportamientos inadecuados hacia los usuarios del servicio. Esta dimensión del burnout es importante de abordar porque puede tener consecuencias negativas para la calidad del trabajo, la satisfacción del cliente y la imagen de la organización, dado que, la despersonalización puede llevar a una disminución en la calidad del servicio y una falta de compromiso con los objetivos de la organización, lo que puede afectar su reputación y capacidad para competir en el mercado. (25). Además, los trabajadores que experimentan despersonalización pueden tener dificultades para mantener relaciones interpersonales positivas en el trabajo, lo que puede afectar negativamente su salud mental y su calidad de vida en general. Por lo tanto, es importante prevenir y abordar la despersonalización en el trabajo para mejorar la calidad del trabajo, la satisfacción del cliente y la salud mental de los trabajadores.
- C. **Realización personal.** Se caracteriza por una evaluación negativa del propio desempeño laboral y la capacidad para realizar el trabajo de manera efectiva, lo que lleva a una disminución de la productividad, baja autoestima y una mayor tendencia a evaluar negativamente los resultados. Además, las personas que experimentan esta dimensión también pueden experimentar una sensación de impotencia, desesperanza y desmotivación. (25). Por tanto, se puso señalar que la disminución de la realización personal puede afectar gravemente el bienestar y la salud mental de los trabajadores, por lo que es

importante abordar esta dimensión del burnout para prevenir su impacto negativo en los trabajadores y en la organización en general

Variable 2: Desempeño laboral

El desempeño del trabajo de enfermería se conceptualiza como la prestación de cuidados de enfermería al paciente sobre la base de la profesionalidad y todas las demás actividades y procesos relacionados, por ello, al mejorar el desempeño del trabajo de enfermería, las enfermeras pueden hacer frente a los cambios en el entorno médico y las necesidades del paciente de acuerdo con los tiempos mediante la aplicación de sus habilidades y conocimientos (26). Una definición clara y concisa del desempeño laboral permite a las organizaciones de salud establecer metas y expectativas realistas, y brinda a los profesionales de enfermería una guía para comprender lo que se espera de ellos y cómo se evaluará su trabajo. Además, una evaluación objetiva y justa del desempeño laboral puede ayudar a identificar fortalezas y áreas de mejora en el trabajo de los profesionales de enfermería, lo que puede ser utilizado para el desarrollo profesional y la implementación de programas de formación y capacitación.

Puede definirse como como las acciones y comportamientos que lleva a cabo en su trabajo para generar valor y contribuir a los objetivos de la organización en la que trabaja, esto implica que su desempeño está estrechamente relacionado con la evaluación de su capacidad para cumplir con las expectativas de la organización, es decir, su desempeño laboral es un aspecto crítico para el éxito de la organización, ya que se espera que los profesionales de enfermería cumplan con los estándares de calidad y brinden un servicio de excelencia a los pacientes. Por lo tanto, es fundamental que se preste atención y se promueva el buen desempeño de los profesionales de enfermería para garantizar la calidad en la atención sanitaria y la satisfacción de los pacientes. (27). En este sentido, la importancia de ello radica en la necesidad de establecer criterios claros para evaluar el trabajo de estos profesionales, ya que su labor es esencial para el bienestar y la salud de los pacientes.

Teorías de desempeño laboral

Teoría de Arvey y Murphy, los cuales propusieron una teoría en 1998 que define el desempeño laboral como un fenómeno multifacético que está influenciado por factores tanto individuales como factores contextuales en el ambiente de trabajo, esta

teoría considera que el desempeño se basa en la disposición que tiene cada colaborador para adaptarse a ocupaciones cambiantes. Los autores identificaron cuatro dimensiones principales del desempeño laboral: ejecución de tareas, desempeño contextual, comportamiento laboral contraproducente y desempeño adaptativo. Se destaca que el rendimiento de cada colaborador se encuentra fuertemente vinculado con la consecución de los objetivos y, no siempre los comportamientos que tenga el colaborador pueden ser interpretados como signos del desempeño y solo deben ser considerados aquellos que están relacionados con las tareas y deberes de la organización (28). Se puede indicar que, la teoría de Arvey y Murphy es importante porque permite entender que el desempeño laboral es un fenómeno complejo que está influenciado tanto por factores individuales como contextuales del ambiente laboral. Esta teoría identifica cuatro dimensiones principales del desempeño laboral: ejecución de tareas, desempeño contextual, comportamiento laboral contraproducente y desempeño adaptativo. La dimensión de ejecución de tareas se refiere a la capacidad del trabajador para realizar las tareas específicas que se le asignan, mientras que la dimensión de desempeño contextual se hace referencia a la disposición del colaborador para adaptarse a los requisitos y expectativas de su entorno laboral, esto incluye habilidades interpersonales, como la capacidad de trabajar en equipo, la comunicación efectiva y la capacidad de colaborar con otros.

Por otro lado, la dimensión de comportamiento laboral contraproducente se refiere a las conductas de los trabajadores que pueden afectar negativamente la eficacia de la organización. Esto incluye conductas como el absentismo, la tardanza, el robo y el acoso. Y por último, la dimensión de desempeño adaptativo hace referencia a la voluntad de adaptación del individuo a los cambios en el entorno laboral, esto incluye la capacidad de aprender nuevas habilidades y conocimientos, así como la capacidad de adaptarse a nuevas formas de trabajo y a los cambios tecnológicos (28). Comprender estas diferentes dimensiones del desempeño laboral es importante porque permite a las organizaciones identificar áreas de mejora en el desempeño de los trabajadores y desarrollar estrategias para fomentar el rendimiento y la eficacia organizacional. Además, esto permite a los trabajadores comprender mejor qué comportamientos y habilidades son más valorados por la organización y cómo pueden adaptarse a las demandas cambiantes del entorno laboral.

Teoría de Deadrick y Gardner en el año 2008 propusieron una teoría que afirma que El comportamiento laboral de un individuo es un acto premeditado que conduce a una acción con un propósito consciente o motivación previa, y está influenciado por factores como las condiciones sociales, culturales o laborales. El rendimiento se refiere a la acción misma y no solo a su resultado, y se considera efectivo si se logra el resultado deseado utilizando de manera adecuada los recursos proporcionados por la organización (28) Esta teoría resulta importante porque enfatiza la importancia del desempeño laboral como un acto intencional guiado por resultados, lo que implica que los factores personales y laborales pueden influir en el desempeño de los trabajadores. Además, esta teoría considera que el rendimiento no solo se refiere al resultado final, sino también a la acción misma, lo que significa que la manera en que se realizan las tareas es tan importante como el resultado final, por lo tanto, esta teoría puede ayudar a las organizaciones a comprender mejor los factores que influyen en el desempeño laboral y a diseñar estrategias efectivas para mejorar el rendimiento de los trabajadores.

El modelo Job Demands-Resources (JD-R) de Demerouti propuesto en el 2001 se ha establecido como un marco para estudiar y abordar las características del lugar de trabajo, este modelo teórico dos vías principales, que vinculan los recursos laborales con los resultados motivacionales, como el compromiso laboral, y vinculan los altos niveles de demanda laboral con la tensión. Se entiende por demandas laborales aquellos elementos del trabajo que requieren un esfuerzo sostenido y están relacionados con costos fisiológicos y psicológicos, ya sea físicos, sociales u organizacionales. En cambio, los recursos laborales se refieren a aquellos aspectos del trabajo que pueden contribuir a la consecución de las metas laborales, reducir las demandas y costos fisiológicos y psicológicos, o incluso fomentar el crecimiento y desarrollo personal, y pueden ser físicos, psicológicos, sociales u organizacionales. (29)

Evoluciona histórica del desempeño laboral

La gestión del desempeño actual se remonta a la dinastía Wie de China (221-265 d. C.) cuando el gobernante imperial evaluó el desempeño de cada miembro de la familia gobernante, sin embargo, la evolución realmente comenzó en el siglo XX con la informatización de big data, la automatización y el cambio dinámico en la filosofía detrás del trabajo que realizan los departamentos de recursos humanos, a principios de

1900 se comienza a apreciar los albores de las evaluaciones de desempeño y se sugiere que las evaluaciones de desempeño fueron inventadas por Walter D. Scott de WD Scott & Co. de Sydney quien introdujo el concepto de calificar las habilidades de los colaboradores ya en la Primera Guerra Mundial (1914-1918). También introdujo su escala de 'comparación de hombre a hombre' influenciada por los principios de 'Administración científica' de Frederick Taylor que intentaba averiguar cómo el potencial de trabajo de los individuos afectaba su productividad (30).

A mediados de la década de 1950, las evaluaciones de desempeño formales eran mucho más comunes y las empresas usaban sistemas basados en la personalidad para medir el desempeño, sin embargo, hacia fines de esta década, la ineficiencia de estos sistemas se hizo evidente, ya que, no solo no había ningún elemento de autoevaluación o corrección de rumbo y para 1960 aparecen los informes confidenciales anuales (ACR), también conocidos como registros de servicio de los empleados (ESR), entraron en escena para monitorear y controlar los comportamientos de los empleados y rastrear su desempeño anual, además se mantuvo estricta confidencialidad del proceso y los colaboradores no recibían ningún tipo de retroalimentación (30).

No es sino hasta 1970 donde por primera vez se les comunica a los empleados los comentarios adversos y negativos de los informes de desempeño para que pudieran tomar medidas correctivas y se les diera la oportunidad de superar sus deficiencias y para 1980 y 1990 gana popularidad la retroalimentación de 360 grados, en la cual se comienza no solo a evaluar y comunicar a los colaboradores la retroalimentación sino que se comienza a motivar y mejorar el desempeño operativo de los colaboradores. Y Para los 2000's el proceso de evaluación del desempeño es más holístico y se basa en objetivos, participativo y abierto en lugar de ser considerado un asunto confidencial a puerta cerrada (30)..

Definición conceptual del desempeño laboral

La perspectiva de Chiavenato sobre el desempeño laboral enfatiza en la importancia del individuo y sus habilidades para cumplir con los objetivos de la organización. Según su enfoque, el desempeño no se limita a una lista de tareas predefinidas, sino que es una habilidad que cada trabajador posee y utiliza de manera autónoma para cumplir con los objetivos propuestos. Además, el autor sostiene que el desempeño no es estático y puede variar de acuerdo a diferentes situaciones y factores

que intervienen en el proceso. El desempeño depende de la capacidad individual de cada trabajador, así como de los conocimientos y habilidades adquiridos para desempeñar su función. Es decir, la calidad del desempeño está directamente relacionada con la habilidad y percepción del trabajador sobre su rol dentro de la organización. (31). En resumen, la perspectiva de Chiavenato sobre el desempeño laboral destaca la importancia del individuo y sus habilidades para lograr los objetivos organizacionales, es importante comprender que el desempeño no es algo estático, sino que depende de múltiples factores, tanto individuales como del ambiente laboral en el que se desenvuelve el trabajador. Por lo tanto, se requiere de una gestión adecuada de los recursos humanos y la implementación de estrategias para maximizar el desempeño individual y colectivo de la organización.

Dimensiones del desempeño laboral

- A. Cumplimiento de tareas.** Hacen referencia a las diferentes labores establecidas según la norma o reglamento en el servicio o institución dentro de una jornada laboral. El desempeño profesional requiere de competencias tanto cognitivas, procedimentales como actitudinales que le permitan al profesional de enfermería emitir cuidados a la persona, más aún cuando se encuentra en cuidados crítico. (30)
- B. Efectividad.** Cuando se habla de efectividad es necesario mencionar aspectos relevantes en relación a los resultados, previstos y no previstos, y los objetivos según el grado en que se logran, cuantificación de metas reflejado en el cumplimiento de lo programado (32)
- C. Productividad.** Hablar de productividad no solo implica la revisión de metas cumplidas, en el campo de la salud como en otras áreas se toma en cuenta en razón a otras características del medio laboral como el clima organizacional, por tanto, se puede decir que la productividad de una organización está fuertemente influenciada por el estilo de liderazgo que se adopte en la misma, en este sentido, se considera que el resultado obtenido es consecuencia de ciertas circunstancias que pueden ser controladas en gran medida. Es decir, el tipo de liderazgo puede influir en la motivación,

satisfacción y compromiso de los trabajadores, lo cual puede repercutir positiva o negativamente en su productividad. (33)

- D. **Imagen.** El desempeño laboral del personal de enfermería no se limita únicamente a su formación académica, sino que otros factores como los sociales y culturales, entre otros, pueden influir en su rendimiento en el mercado laboral. (34)
- E. **Manejo de información.** Los profesionales de enfermería suelen dedicar la mayor parte de su tiempo a la atención y cuidado de pacientes, lo que dificulta reflexionar sobre los aspectos fundamentales de su profesión. Es crucial reflexionar sobre las bases éticas y jurídicas de la enfermería, y reconocer las responsabilidades que esto implica para llevar a cabo una labor profesional coherente con estos valores. Esto implica una constante autoevaluación y mejora de la práctica asistencial, y la utilización de la evidencia científica para sustentar las acciones de enfermería. Además, es importante que los profesionales realicen investigación para generar conocimiento y evidencia de enfermería, con el fin de respaldar su trabajo con mayor certeza y basado en la demostración científica. (35)
- F. **Responsabilidad.** Está referida a los recursos y habilidades que debe tener una persona para desempeñar un determinado trabajo porque asume un compromiso. Aspecto de gran importancia para el desenvolvimiento profesional. Cuando se habla de responsabilidad se hace referencia a medios positivos de cualquier elemento (31).
- G. **Disciplina.** Los reglamentos y políticas internas de una empresa son fundamentales para mantener un ambiente laboral positivo y eficiente. Cuando los empleados no conocen o no comprenden las implicaciones de estas normas, puede generar conflictos y un clima laboral negativo. La gestión de la disciplina laboral busca garantizar el cumplimiento de las obligaciones y deberes por parte del personal, lo que a su vez mejora la productividad y previene conflictos. Además, una gestión adecuada y justa de la disciplina laboral contribuye a la toma de decisiones oportunas y beneficia al trabajador al contar con procesos claros y transparente (36)

2.3. Hipótesis

2.4.1. Hipótesis general

Ha: Existe relación significativa relación entre el síndrome de burnout y el desempeño laboral en enfermeros de los hospitales de essalud, Ica - 2023

Ho: No existe relación significativa relación entre el síndrome de burnout y el desempeño laboral en enfermeros de los hospitales de essalud, Ica - 2023

2.4.2. Hipótesis específicas

- Ha1: Existe relación significativa entre la dimensión agotamiento emocional del síndrome de burnout y el desempeño laboral según cumplimiento de tareas en enfermeras en enfermeros de los hospitales de essalud, Ica – 2023
- Ho1: No existe relación significativa entre la dimensión agotamiento emocional del síndrome de burnout y el desempeño laboral según cumplimiento de tareas en enfermeras en enfermeros de los hospitales de essalud, Ica – 2023
- Ha1: Existe relación significativa entre la dimensión despersonalización del síndrome de burnout y el desempeño laboral en enfermeros de los hospitales de essalud, Ica – 2023
- Ho2: No existe relación significativa entre la dimensión despersonalización del síndrome de burnout y el desempeño laboral en enfermeros de los hospitales de essalud, Ica – 2023
- Ha1: Existe relación significativa entre la dimensión falta de realización personal del síndrome de burnout y el desempeño laboral en enfermeros de los hospitales de essalud, Ica – 2023
- Ho3: No existe relación significativa entre la dimensión falta de realización personal del síndrome de burnout y el desempeño laboral en enfermeros de los hospitales de essalud, Ica – 2023

3. METODOLOGÍA

3.1. Método de la investigación:

Para el desarrollo del estudio se aborda el método hipotético deductivo, puesto que, parte de lo general a lo particular; es decir, se parte del planteamiento de un supuesto que busca ser comprobado mediante la recopilación de información teórica y de campo que permita la comprobación de la falsedad o veracidad de la misma (37). De acuerdo a ello, se busca obtener conclusiones específicas del supuesto planteado mediante la recopilación previa de información

3.2. Enfoque de la investigación:

El estudio en cuestión utiliza un enfoque cuantitativo, el cual implica la identificación y formulación de un problema de investigación, la revisión de literatura relacionada con el tema y la construcción de un marco teórico de referencia. Posteriormente, se definen las variables fundamentales de la investigación, tanto conceptual como operacionalmente, con el objetivo de hacerlas medibles. (38). De acuerdo a ello, se basa en un estudio que recopila datos teóricos y de campo a fin de brindar respuesta a un problema en específico.

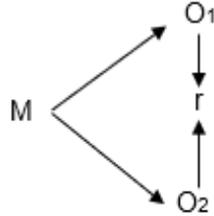
3.3. Tipo de investigación:

De acuerdo a la finalidad del estudio este se considera como aplicado debido a que, se busca abordar las variables desde diferentes enfoques teóricos a fin de atender una necesidad en la sociedad y ofrecer datos que puedan ser tomados como referentes para la mejora del mismo (39); de igual forma se convierte en un estudio referente para que otros puedan ejercer algún tipo de intervención y alterar los factores que se encuentran inmersos en la problemática (40).

3.4. Diseño de la investigación:

El diseño de la presente investigación es de tipo no experimental y transversal, lo que significa que se basa en la observación y recopilación de datos sin alterar las variables en estudio, además proceso de recolección de datos se llevará a cabo en un solo momento sin mediar ninguna intervención." (41) En este sentido, no se manipularán los

datos de las variables ni los participantes, se recogerán los datos tal y como acontecen en su ambiente natural; adicional a ello, la información será recogida en el transcurso del año 2022 (42) Referente al esquema del diseño, se tiene el siguiente:



Donde:

M = muestra

O1 = Burnout

O2 = Desempeño laboral

r = relación

3.5. Población, muestra y muestreo:

3.5.1. Población:

La población es conformada por aquellos sujetos o elementos de los cuales se puede extraer la información con la finalidad de brindar respuesta ante las interrogantes de estudio y dar cumplimiento a los objetivos (43). Para fines del estudio la población estará conformada por 130 profesionales de enfermería pertenecientes de los hospitales de salud Ica

3.5.2. Muestra

Por otro lado, la muestra es integrada por una porción de la población, la misma es representativa y a partir de esta pueden generalizarse los resultados porque se poseen las mismas características (43). Para fines del estudio el tamaño de la muestra será delimitado en base a lo siguiente:

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

Donde:

n = muestra

N= población

Z = nivel de confianza

p = probabilidad de éxito

q = probabilidad de fracaso

e = error de estimación máximo aceptado

$$n = \frac{3.8416 * 0.25 * 130}{0.0025 * 129 + 0.9604}$$

$$n = \frac{124.852}{1.28} = 97$$

En base a lo anterior, la muestra quedará integrada por 97 profesionales de enfermería pertenecientes de los hospitales de salud Ica.

3.5.3. Muestreo

Para fines del estudio se empleará un muestro probabilístico de tipo aleatorio simple, es decir, para determinar el tamaño se recurre al empleo de un procedimiento matemático que permite la reducción del tamaño de la población en un grupo de mejor acceso para la recolección de datos, así mismo, estos deben ser escogidos al azar porque corresponden a un muestreo de tipo aleatorio simple (44).

3.5.4. Criterios de Inclusión:

- Profesionales de enfermería pertenecientes de los hospitales de salud Ica.
- Profesionales de enfermería de ambos sexos.
- Profesionales de enfermería con un tiempo laboral mayor a 6 meses.

3.5.5. Criterios de Exclusión:

- Profesionales de enfermería que no deseen participar en la investigación
- Profesionales de enfermería que se nieguen firmar el consentimiento informado.
- Profesionales de enfermería que por motivos de licencia no puedan ser parte del estudio.

3.6. Variables y operacionalización

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSION	INDICADOR	ÍTEMS	VALOR FINAL
V1: Burnout	Respuesta frente al estrés laboral crónico donde la persona presenta actitudes y sentimientos negativos hacia otros dentro del entorno laboral incluyendo el propio rol profesional, asimismo, se describe como la sensación emocional de agotamiento; que, de acuerdo con diversas investigaciones es común en profesionales de la salud (19).	Es el grado de Síndrome de Burnout que presenta el profesional de enfermería de la DIRESA a través de sus dimensiones: Agotamiento emocional, despersonalización y falta de realización personal, el cual de determinará por medio de un cuestionario (Escala de Maslach)	Agotamiento emocional	Agotamiento mental Agotamiento físico Desgaste Fatiga	1,2,3,6,8, 13,14,16, 20	Bajo de 34 a 68, Regular 69 a 103 Alto 104 a 136.a
			Despersonalización	Insensibilidad Cinismo Irónico Irritable	5,10,11,15, 22	
			Realización profesional	Insatisfacción Baja autoestima Fracaso personal Falta de expectativas hacia el Trabajo	7,9,12,17, 18,19,21	
V2: Desempeño profesional	se puede definir como la capacidad individual que posee cada trabajador para elegir con autonomía y libertad los recursos necesarios para alcanzar los objetivos establecidos por la	Es el desempeño en el desarrollo de su labor que tienen los profesionales de enfermería de la DIRESA evaluado a través de las dimensiones: Cumplimiento de	Cumplimiento de tareas	Cumplimiento de exigencias	17	Alto: 116 a 144 Medio alto: 89 a 115 Medio bajo: 62 a 88 Bajo: 3
			Efectividad	Alcance de objetivos Efectividad laboral Manejo de problemas Cumplimiento de horarios	3,5,14,22, 28, 32 y 33	
			Productividad	Eficiencia laboral Apoyo laboral	6,11,12, 15,16,18	

organización en la que trabaja (18).	tareas, efectividad, productividad, imagen, manejo de información, responsabilidad y disciplina, la cual se determinará mediante un cuestionario.		Iniciativa laboral		6 a 62
		Imagen	Colaboracion laboral Promocion de objetivos Imagen laboral	21,24,29, 30 y 31	
		Manejo de información	Fluidez informativa Eficacia en el majeo de informacio	20, 25, 35	
		Responsabilidad	Abstraccion laboral Cumplimiento de horarios	1,4,19,23, 26,34	
		Disciplina	Acatamiento de normas y reglamentos	7,8,9,10,13, 16,27,36	

3.7. Técnica e instrumento de recolección de datos

2.4.3. Técnica

De acuerdo a los intereses de la investigación se empleará como técnica la encuesta, la misma permite que los datos puedan obtenerse mediante una serie de interrogantes relacionadas al problema de interés (45) En este sentido, la técnica empleada es la encuesta y como instrumento se empleará un cuestionario para ambas variables.

2.4.4. Descripción de instrumentos

Como instrumento para recabar los datos se empleará el cuestionario, el mismo se estructuran preguntas relacionada a los indicadores y dimensiones a fin de poder medir las variables de interés y con ello cumplir con la recopilación de datos para dar cabalidad a los objetivos (46). El instrumento de recolección de datos será un cuestionario para cada variable, por ello se presenta la ficha técnica de cada instrumento

Cuestionario 1: “Escala de Maslach” Síndrome de burnout

Adaptado en el Perú por: Correa, L. Loayza, J. Vargas, M. Huaman, M. Roldan, L. y Perez, M.⁴⁹

Año: 2019

Año:

Aplicación: Individual o colectiva

Tiempo de aplicación: 10 a 20 minutos

Objetivo: Determinar el nivel de burnouts en los profesionales de enfermería

Descripción del instrumento: La escala de Maslach, utilizada para medir el Síndrome de Burnout, es el instrumento más utilizado a nivel mundial y consta de 22 afirmaciones que evalúan los sentimientos y actitudes del profesional en su trabajo y hacia los pacientes. La escala se divide en tres dimensiones: agotamiento emocional, despersonalización y realización profesional, con un total de 9, 5 y 8 ítems, respectivamente. El cuestionario es de tipo Likert y los puntajes varían desde 0 a 6,

según la frecuencia de la respuesta del encuestado. Este instrumento ha sido adaptado a diferentes contextos y culturas para su uso en la medición del desgaste profesional en el ámbito laboral.

Se establecieron diferentes rangos de puntajes para cada una de las dimensiones del Síndrome de Burnout en la escala de Maslach. Para la dimensión de Agotamiento emocional, los puntajes se dividirán en tres categorías: Alto (de 27 a 54 puntos), Intermedio (de 19 a 26 puntos) y Bajo (de 0 a 19 puntos). En cuanto a la dimensión de Despersonalización, se establecerán tres categorías: Alto (de 10 a 30 puntos), Intermedio (de 6 a 9 puntos) y Bajo (de 0 a 6 puntos). Finalmente, en la dimensión de Realización personal, se establecerán tres categorías: Alto (de 40 a 48 puntos), Intermedio (de 34 a 39 puntos) y Bajo (de 0 a 33 puntos). Estos rangos de puntajes se utilizarán para determinar el grado de presencia del Síndrome de Burnout en los profesionales de enfermería evaluado

Cuestionario 2: Escala de desempeño laboral

Autores: Salazar, R.⁵⁰

Año de adaptación: 2019

Adaptación Perú: Geraldo, L.⁵¹

Año: 2022

Aplicación: Individual o colectiva

Tiempo de aplicación: 10 a 20 minutos

Objetivo: Determinar el nivel de desempeño laboral en los profesionales de enfermería

Descripción del instrumento: El cuestionario elaborado por Núñez en 2007 consta de 36 preguntas y se utiliza para evaluar el desempeño laboral. Cada pregunta presenta cuatro opciones de respuesta (nunca, casi nunca, casi siempre y siempre) y se enfoca en las dimensiones de cumplimiento de tareas (ítem 17), efectividad (ítems 3, 5, 14, 22, 28, 32 y 33), productividad (ítems 6, 11, 12, 15, 16, 18), imagen (ítems 21, 24, 29, 30 y 31), manejo de información (ítems 20, 25, 35), responsabilidad (ítems 1, 4, 19, 23, 26, 34) y disciplina (ítems 7, 8, 9, 10, 13, 16, 27, 36). El instrumento posee una

escala Likert que va desde 1 Nunca, 2 Casi nunca, 3 Casi siempre, y 4 Siempre Los valores finales considerados serán: Alto: 116 a 144, Medio alto: 89 a 115. Medio bajo: 62 a 88, Bajo: 36 a 62.

2.4.5. Validación

Los instrumentos fueron validados mediante juicio de expertos, donde el instrumento para la variable síndrome de burnout fue validado en el Perú por Correa, L. Loayza, J. Vargas, M. Huaman, M. Roldan, L. y Perez, M.⁴⁹ y se determinó como aplicable, así mismo, aplicaron la validez de constructo donde establecieron que era fiable, obteniendo los siguientes datos: KMO=0.813 y la prueba de esfericidad de Barlett (1007.5, $p < 0.000$). Mientras que para la variable desempeño fue validado por Geraldo, L.⁵¹ poseyendo un nivel alto de fiabilidad y utilizaron el AFC donde determinaron un valor de Aiken con valores > 0.80 .

2.4.6. Confiabilidad

Para la evaluación de la confiabilidad se empleó Alfa de Cronbach para el instrumento del síndrome de burnout donde se determinó que poseía un nivel alto de fiabilidad, obteniendo un coeficiente Alfa de Cronbach de $\alpha = 0,794$; mientras que para el cuestionario del desempeño laboral emplearon el Alfa de Cronbach obteniendo un valor de $\alpha = 0,820$.

3.8 Plan de procesamiento y análisis de datos

Para el procesamiento y análisis de datos se procederá a entregar un consentimiento informado a los participantes a fin de que aprueben su asistencia en el estudio y tengan conocimiento de sus derechos como participantes, ejecutado ello se procederá con la aplicación de los instrumentos y culminado el proceso de recolección se iniciará la etapa de codificación de la información mediante el programa Microsoft Excel y a través del mismo se realizarán las tablas y gráficos de frecuencia que permitirán el análisis descriptivo de las variables y, como última etapa se realizará el análisis estadístico para ello se empleará el programa estadístico SPSS en su versión 26 y se empleará una prueba de normalidad para conocer la distribución de los datos y determinar que prueba estadística se debe emplear, pudiendo ser la de Rho Spearman o Pearson.

3.9 Aspectos éticos

El desarrollo de la investigación considerará en todo momento el respeto de los principios éticos como siguen:

Principio de autonomía:

Este principio se tomará en cuenta a través del consentimiento informado que incluirá la información correspondiente de la investigación y forma de participación de los participantes quienes manifestarán a través del documento su participación voluntaria a la investigación. Además, se asegurará que los datos recogidos en la investigación serán manipulados solo por el investigador a través de códigos, motivo por el cual la resolución del instrumento es anónima y de uso exclusivo para el estudio.

Principio de beneficencia:

Se refleja en el estudio a través de la descripción de los beneficios que los resultados tendrán para la población y se menciona dentro del consentimiento informado.

Principio de no maleficencia:

Asegura que no se dañará ni atentará contra la dignidad ni integridad de los participantes, y se les explicará claramente en qué consiste su participación sin causar daño alguno.

Principio de justicia:

Se respetará en todo momento, tomando en cuenta las creencias y percepciones particulares de los participantes, sin transgredir su dignidad en ninguna fase de la investigación

4. ASPECTOS ADMINISTRATIVOS

4.1 Cronograma de actividades

ACTIVIDADES	2022							2023			
	J	J	A	D	O	N	D	E	F	M	A
Elección del problema a investigar	X										
Búsqueda de bibliografía	X	X									
Planteamiento del problema y/o situación problemática			X								
Formulación del problema			X								
Justificación de la investigación			X								
Marco teórico			X								
Formulación de hipótesis				X							
Metodología				X							
Enfoque, tipo y diseño				X							
Población, muestra y muestreo				X							
Operacionalización de las variables					X						
Matriz de Consistencia					X						

Validación y Confiabilidad						X					
Aspectos Administrativos						X					
Redacción del trabajo							X	X	X	X	
Sustentación											X

4.2 Presupuesto

	REC. HUMANOS	Unidades	S/.
POTENCIALES HUMANOS	Enfermera	-	-
	Asesores	-	-
	Apoyo técnico	1	500.00
RECURSOS MATERIALES SERVICIOS	MATERIAL BIBLIOGRÁFICO		
	Libros de consulta	1	100.00
	MATERIAL DE IMPRESIÓN		
	LAPTOP	1	2500.00
	Impresiones		500.00
	Fotocopias		50.00
	USB		30.00
	MATERIAL DE ESCRITORIO		
	Lapiceros		50.00
	Hojas Bond		20.00
	Mascarillas		15.00
	Mandilones		15.00
	SERVICIOS		
	Internet		200.00
SERVICIOS	Llamadas a Celular		100.00
Total	Alimentos	200.00	
Imprevistos	4280.00		
(10%)	420.00		
TOTAL	4700.00		

5. REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

1. Dall’Ora C, Ball J, Reinius M, Griffiths P. Burnout in nursing: a theoretical review. *Hum Resour Health*. [Internet]. 2020; 18(41). Disponible en: <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/32503559/>
2. Dyrbye L, Shanafelt T, Johnson P. A cross-sectional study exploring the relationship between burnout, absenteeism, and job performance among American nurses. *BMC Nurs*. [Internet]. 2019; 18(57). Disponible en: <https://bmcnurs.biomedcentral.com/articles/10.1186/s12912-019-0382-7>
3. Dias S, Garcia S, Yáñez A. Síndrome de Burnout y desempeño laboral del personal de Salud Durante la pandemia COVID-19. *Horizonte Enfermería*. [Internet]. 2022; 33(12): p. pp.123-131. Disponible en: <https://docs.bvsalud.org/biblioref/2022/09/1392366/3.pdf>
4. Institute of Medicine (US). Committee on the Work Environment for Nurses and Patient Safety; Page A, ed. *Keeping Patients Safe: Transforming the Work Environment of Nurses*. National Academies Press. [Internet]. 2020. Disponible en: <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/25009849/>
5. Shah M, Gandrakota N, Cimmiotti P, Ghose N, Moore M, Ali M. Prevalence of and Factors Associated With Nurse Burnout in the US. *Health Policy*. [Internet]. 2021; 4(2): p. pp.1-11. Disponible en: <https://jamanetwork.com/journals/jamanetworkopen/fullarticle/2775923>
6. Araya S, Arechabala C, Valenzuela V. Relación entre carga laboral y Burnout en enfermeras de unidades de diálisis. *Enfermería Nefrológica*. [Internet]. 2021; 15(1). Disponible en: https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S2254-28842012000100007

7. Menéndez T, Calle A, Delgado D, Espinel J, Cedeño Y. Síndrome de Burnout y calidad de atención en el personal de enfermería de un hospital general en la provincia de Manabí, Ecuador. *Revista Contribuciones a las Ciencias Sociales*. [Internet].2018; 3(1). Disponible en: <https://www.eumed.net/rev/cccss/2018/10/sindrome-burnout-ecuador.html>
8. Lauracia C, Lauracio T. Síndrome de Burnout y desempeño laboral en el personal de salud. *Revista Innova Educación*. [Internet]. 2020; 2(4): p. pp.543-554. Disponible en: <https://www.revistainnovaeducacion.com/index.php/rie/article/download/90/182/428>.
9. Arias W, Muñoz A. Síndrome de burnout en personal de enfermería de Arequipa. *Revista Cubana de Salud Pública*. [Internet]. 2019; 42(4): p. pp.1-19. Disponible en: https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0465-546X2017000400331
- 10 Carlos M. Síndrome de burnout y satisfacción laboral en el profesional de enfermería del Hospital Belén, Lambayeque. *REV. Epistemia*. [Internet].2020; 4(1): p. pp. 27-48. Disponible en: <https://revistas.uss.edu.pe/index.php/EPT/article/view/1306>
11. Dias S, Garcia S. Síndrome de burnout y desempeño laboral del personal de Salud durante la pandemia Covid-19. [Tesis para optar por el grado de maestro en ciencia de la enfermería]. Ecuador. Pontificia Universidad Católica del Ecuador Sede Santo Domingo; 2022. Disponible en: <https://docs.bvsalud.org/biblioref/2022/09/1392366/3.pdf>
12. Chavez P. Síndrome de Burnout y Desempeño laboral en los servidores públicos de salud del Hospital del Día IESS La Troncal en tiempos de pandemia. [Tesis para optar por el grado de maestro en ciencia de la enfermería]. Universidad Estatal de Milagro; 2021. Disponible en: <https://repositorio.unemi.edu.ec/bitstream/123456789/5871/1/CHAVEZ%20GONZALEZ%20PATRICIO%20ARTICULO.pdf>
13. Bricio S, Pacheco G. Síndrome de burnout y su relación con el desempeño de las

- funciones de enfermería en el Hospital General Martín Icaza de la ciudad de Babahoyo en los meses de octubre del 2019 a febrero del 2020. [Tesis para optar por el grado de maestro en ciencia de la enfermería]. Universidad Técnica de Babahoyo; 2020. Disponible en: <http://dspace.utb.edu.ec/handle/49000/7989>
14. Márquez I. Desempeño laboral y su relación con el síndrome Burnout en los profesionales de la salud en la terapia intensiva neonatal en el Hospital General del Norte de Guayaquil Los Ceibos. [Tesis para optar por el grado de maestro en ciencia de la enfermería]. Universidad Católica de Santiago de Guayaquil; 2020. Disponible en: <http://repositorio.ucsg.edu.ec/handle/3317/15060>
 15. Condeza G. Síndrome de Burnout y desempeño laboral en las enfermeras de la UCI en un Instituto Nacional de Salud de Lima, 2020. [Tesis para optar por el grado de maestro en ciencia de la enfermería]. Universidad Cesar Vallejo; 2021. Disponible en: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/58238>
 16. Campos C, Laureano M. Síndrome de burnout y desempeño laboral en enfermeras del Hospital Regional Docente de Trujillo. [Tesis para optar por el grado de maestro en ciencia de la enfermería]. Universidad Nacional de Trujillo; 2021. Disponible en: <https://dspace.unitru.edu.pe/handle/UNITRU/17958?show=full>
 17. Caycho Y. 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 para optar por el grado de maestro en ciencia de la enfermería]. Universidad Nacional del Callao; 2021. Disponible en: <http://repositorio.unac.edu.pe/handle/20.500.12952/6069>
 18. Gutierrez G. Síndrome de burnout y desempeño laboral de las enfermeras del Instituto Nacional de Salud del Niño, San Borja, 2018. [Tesis para optar por el grado de maestro en ciencia de la enfermería]. Universidad Cesar Vallejo; 2019. Disponible en: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/34706>
 19. Estrada G. Prevalencia Del Síndrome De Burnout Y Su Efecto En El Desempeño Laboral De Las Enfermeras Que Laboran En Una Entidad Hospitalaria Del Cusco -2019. [Tesis para optar por el grado de maestro en ciencia de la enfermería]. Universidad

- Cesar Vallejo; 2019. Disponible en: <https://worldwidescience.org/topicpages/m/multivariado+del+test.html>
20. Wu L, Zheng J. [Internet]. Role Stress, Job Burnout, and Job Performance in Construction Project Managers: The Moderating Role of Career Calling. *International Journal of Environmental Research and Public Health*. [Internet]. 2019; 16(13). Disponible en: <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC6651169/>
 21. Lemonaki R. Burnout and job performance: a two-wave study on the mediating role of employee cognitive functioning. *European Journal of Work and Organizational Psychology*. [Internet]. 2021; 1(1): p. pp.1-14. Disponible en: <https://psycnet.apa.org/record/2023-32813-001>
<https://knepublishing.com/index.php/KnE-Social/article/view/11210/18169> .
 22. Ika P, Umar S. The Role of Burnout between Workload, Work Stress, and Employee Performance: Mediation Model. *ICIGR Conference Proceedings, KnE Social Sciences*, [Internet]. 2022; 70(85). Disponible en: <https://knepublishing.com/index.php/KnE-Social/article/view/11210/18169>
 23. Dall’Ora C, Ball J, Reinius M. Burnout in nursing: a theoretical review. *Human Resources for Health*. [Internet]. 2020; 18(41). Disponible en: <https://human-resources-health.biomedcentral.com/articles/10.1186/s12960-020-00469-9>
 24. Edú J, Laguia A, Moriano J. Burnout: A Review of Theory and Measurement. *International Journal of Environmental Research and Public Health*. [Internet]. 2022; 19(3). Disponible en: <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC8834764/>
 25. Schaufeli W. *Professional Burnout*: Boca Raton; 2019.
 26. Cho H, Kim B. Effect of Nurses’ Grit on Nursing Job Performance and the Double Mediating Effect of Job Satisfaction and Organizational Commitment. *Healthcare (Basel)*. [Internet]. 2022; 10(2). Disponible en: <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/35207009/#:~:text=We%20found%20that%20the%20indirect,CI%20%3D%200.04%2D0.22>).

27. Lopez A, Vasquez P, Quiñoa L. An approach to employees' job performance through work environmental variables and leadership behaviours. *Journal of Business Research*. [Internet].2022; 140(1): p. PP.361-369. Disponible en: <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0148296321008110>

28. Fogaça N, Barbosa C, Campos M, Pereira L., Coelho J. Job Performance Analysis: Scientific Studies in the Main Journals of Management and Psychology from 2006 to 2015. *Performance Improvement Quarterly*. [Internet]. 2018; p. 231-247. [Disponible en: <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/abs/10.1002/piq.21248>

29. Broetje S, Gregor J, Bauer G. The Key Job Demands and Resources of Nursing Staff: An Integrative Review of Reviews. *Frontiers in Psychology*. 2020; 1(1). Disponible en: <https://www.frontiersin.org/articles/10.3389/fpsyg.2020.00084/full>

30. Rao M, Prasad K, Vaidya R, Budumuru M. Evolution of Performance Management Systems and the Impact on Organization's Approach: A Statistical Perspective. Part of Research Paper publications. [Internet]. 2020; 11(5): p. pp. 935-94. Disponible en: https://iaeme.com/MasterAdmin/Journal_uploads/IJM/VOLUME_11_ISSUE_5/IJM_11_05_091.pdf

31. Chiavenato I. *Comportamiento organizacional. La dinámica del éxito en las organizaciones*: McGraw-Hill ; 2014.

32. Rojas M, Valencia M. Efectividad, eficacia y eficiencia en equipos de trabajo. *Revista Espacios*. [Internet].2021; 39(6): pp.11-12. Disponible en: <https://www.revistaespacios.com/a18v39n07/a18v39n07p09.pdf>

33. Piligua C, Arteaga F. El clima laboral como factor clave en el rendimiento productivo de las empresas. *Cuadernos Latinoamericanos de administración*. [Internet]. 2019; 15(28): p. pp.1-25. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=409659500007>

34. Cárdenas L. Desempeño laboral del personal de enfermería: Una visión de género. *Revista Horizontes*. [Internet]. 2019; 1(1). Disponible en: http://web.uaemex.mx/revistahorizontes/docs/revistas/Vol4/DESEMPENO_LABOR

35. Castro M, Simian D. La enfermería y la investigación. Revista Médica Clínica Las Condes. [Internet]. 2018; 29(3): p. pp.301-310. Disponible en: <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0716864018300531>
36. Sopla V, Gonzalez E. Desempeño laboral del profesional de Enfermería, Hospitales de Apoyo “Gustavo Lanatta Lujan” Bagua y “Santiago Apóstol” Utcubamba amazonas, 2017. Revista de Investigación Científica UNTRM: Ciencias Sociales y Humanidad. [Internet]. 2018; 1(2): p. pp. 69-74. Disponible en: <http://revistas.untrm.edu.pe/index.php/CSH/article/view/336>
37. Valderrama S. Pasos Para Elaborar Proyectos de Investigación Científica: Cuantitativa, Cualitativa y Mixta. 2nd ed. Lima: Editorial San Marcos; 2015.
38. Basias N, Pollalis Y. Quantitative and qualitative research in business & technology: Justifying a suitable research methodology. Review of Integrative Business and Economics Research. [Internet].2018; 7: p. 91-105. Disponible en: http://buscompress.com/uploads/3/4/9/8/34980536/riber_7-s1_sp_h17-083_91-105.pdf
39. Patel M, Patel N. Exploring Research Methodology: Review Article. International Journal of Research and Review. [Internet]. 2019; 6(3): p. 48-55. Disponible en: https://www.ijrrjournal.com/IJRR_Vol.6_Issue.3_March2019/IJRR0011.pdf
40. Vara A. 7 pasos para elaborar una tesis Lima: Editorial Macro; 2015.
41. Bleske A, Morrison K, Hiedtke L. Causal Inference from Descriptions of Experimental and Non-Experimental Research: Public Understanding of Correlation-Versus-Causation. The Journal of General Psychology. [Internet]. 2015; 142(1): p. 48-70. Disponible en: <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/25539186/>
42. Reiro T. Nonexperimental research: strengths, weaknesses and issues of precision. European Journal of Training and Development. [Internet]. 2016; 40(8/9): p. 676-690. Disponible en: DOI:10.1108/EJTD-07-2015-0056

43. Ñaupas H, Valdivia M, Palacios J, Romero H. Metodología de la investigación: Cuantitativa, Cualitativa y Redacción de la Tesis. Quinta ed. Bogotá: Ediciones de la U; 2018.
44. Mohajan H. Qualitative research methodology in social sciences and related subjects. Journal of Economic Development, Environment and People. [Internet].2018; 7(1): p. 23-48. Disponible en: https://mpra.ub.uni-muenchen.de/85654/1/MPRA_paper_85654.pdf
45. Palella S, Martins F. Metodología de la Investigación Cuantitativa Caracas: FEDUPEL; 2012.
46. Hernández R, Mendoza C.. Metodología de la investigación. Primera ed.: McGraw Hill.; 2018.
47. Miranda L, Monsalvo G, Hernandez B, Ocampo M. Prevalencia del síndrome de burnout en personal de enfermería de dos instituciones de salud. Rev Enferm Inst Mex Seguro Soc. [Internet].2019; 24(2): p. pp. 115-122. Disponible en: <https://www.medigraphic.com/cgi-bin/new/resumen.cgi?IDARTICULO=65614>
48. McCormack H, MacIntyre T, O'Shea D, Herring P, Campbell M. [Internet]. The Prevalence and Cause(s) of Burnout Among Applied Psychologists: A Systematic Review. Front. Psychology for Clinical. [Internet]. 2018; 16. Disponible en: <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC6198075/>
49. Preciado M, Ambriz A, Enriquez C, Hernandez G. Análisis psicométrico de la escala de estrés para profesionales mexicanos de enfermería. Revista Iberoamericana de las Ciencias de la Salud. [Internet].2016; 5(10): p. pp. 12 - 29. [Disponible en: <https://www.rics.org.mx/index.php/RICS/article/view/35>
50. Soares M, Leal L, Rodriguez Z, De Sousa F, Dias L, Henriques S. Evaluación de desempeño por competencias en enfermeros. Rev. Latino-Am. Enfermagem. [Internet]. 2019; 27(1): pp. 1-8. Disponible en: <https://www.scielo.br/j/rlac/a/DTdZTLMcz9scj4W9GpYWwRs/?format=pdf&lang=>

es

- 51 Geraldo, L. Validación de la escala desempeño laboral individual en colaboradores peruanos. *Revista de Investigación en Psicología*. [Internet]. 2022 25(1): pp.63-81
Disponible en: DOI: 10.15381/rinvp.v25i1.21920

Anexos

Anexo 1. Matriz de consistencia

Título de Investigación: SÍNDROME DE BURNOUT Y DESEMPEÑO LABORAL EN ENFERMEROS DE LA UNIDAD DE CUIDADOS INTENSIVOS DE LOS HOSPITALES DE ESSAUD, ICA -2023

FORMULACION DEL PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPOTESIS	VARIABLE	DISEÑO METODOLOGICO
<p>Problema general</p> <p>¿Cuál es la relación entre el síndrome de burnout y el desempeño laboral en enfermeros de los hospitales de essalud, Ica - 2023?</p> <p>Problemas específicos</p> <ul style="list-style-type: none"> • ¿Cuál es la relación entre la dimensión agotamiento emocional del síndrome de burnout y el desempeño laboral en enfermeros de los hospitales de essalud, Ica - 2023? • ¿Cuál es la relación entre la dimensión 	<p>Objetivo General</p> <p>Determinar la relación entre el síndrome de burnout y el desempeño laboral en enfermeros de los hospitales de essalud, Ica - 2023</p> <p>Objetivos Específicos</p> <ul style="list-style-type: none"> • Establecer la relación entre la dimensión agotamiento emocional del síndrome de burnout y el desempeño laboral en enfermeros de los hospitales de essalud, Ica - 2023 • ¿Establecer la relación entre la dimensión despersonalización del síndrome de burnout y el desempeño laboral en 	<p>Hipótesis general</p> <p>H1: Existe relación significativa relación entre el síndrome de burnout y el desempeño laboral en enfermeros de los hospitales de essalud, Ica – 2023</p> <p>Ho: No existe relación significativa relación entre el síndrome de burnout y el desempeño laboral en enfermeros de los hospitales de essalud, Ica - 2023</p> <p>Hipótesis específicas</p> <ul style="list-style-type: none"> • Existe relación significativa entre la dimensión agotamiento emocional del síndrome de burnout y el desempeño laboral 	<p>Variable 1:</p> <p>Síndrome de Burnout</p> <p>Dimensiones:</p> <p>Agotamiento emocional</p> <p>Despersonalización</p> <p>Falta de realización personal</p> <p>Variable 2:</p> <p>Desempeño laboral</p>	<p>Tipo de Investigación:</p> <p>La investigación será de tipo aplicada</p> <p>Diseño de la Investigación:</p> <p>No experimental, correlacional, de corte transversal.</p> <p>Población, Muestra y Muestreo:</p> <p>La población estará constituida por un total de 130 Enfermeras pertenecientes de los hospitales de essalud</p> <p>La muestra fue integrada por 97 profesionales de enfermería pertenecientes de los hospitales de essalud.</p> <p>El muestreo será probabilístico</p>

<p>despersonalización del síndrome de burnout y el desempeño laboral en enfermeros de los hospitales de essalud, Ica - 2023?</p> <ul style="list-style-type: none"> • ¿Cuál es la relación entre la dimensión falta de realización personal del síndrome de burnout y el desempeño laboral en enfermeros de los hospitales de essalud Ica - 2023? 	<p>enfermeros de los hospitales de essalud, Ica - 2023?</p> <ul style="list-style-type: none"> • Establecer la relación entre la dimensión falta de realización personal del síndrome de burnout y el desempeño laboral en enfermeros de los hospitales de essalud, Ica - 2023 	<p>según cumplimiento de tareas en enfermeras en enfermeros de los hospitales de essalud, Ica - 2023</p> <ul style="list-style-type: none"> • Existe relación significativa entre la dimensión despersonalización del síndrome de burnout y el desempeño laboral en enfermeros de los hospitales de essalud, Ica - 2023 • Existe relación significativa entre la dimensión falta de realización personal del síndrome de burnout y el desempeño laboral en enfermeros de los hospitales de essalud, Ica - 2023 	<p>Dimensiones:</p> <p>Cumplimiento de tareas, efectividad, productividad, imagen, manejo de información, responsabilidad y disciplina</p>	<p>aleatorio simple</p>
--	---	--	--	-------------------------

Anexo 2. Instrumentos

INSTRUMENTO

CUESTIONARIO

PRESENTACIÓN

Buenos días estimada(o) colega estoy realizando una investigación sobre Síndrome de Burnout y el desempeño profesional en enfermeras de la unidad de cuidados intensivos de los hospitales de salud, Ica – 2023. la invito a participar de forma voluntaria considerando su gran espíritu de colaboración. Las preguntas son sencillas y no le tomará mucho tiempo en responder, por lo que solicitamos considere responder de acuerdo a su experiencia en su área de trabajo, el cuestionario se resuelve de forma anónima y los resultados serán exclusivamente usados para la investigación. Agradezco anticipadamente su colaboración.

II. INSTRUCCIONES:

A continuación, le presentamos un cuestionario donde la información suministrada será de carácter confidencial por lo cual se pide su valiosa colaboración, respondiendo en forma sincera y veraz las siguientes preguntas marcando con un aspa (X) en el casillero en blanco. Por los que ya de ante mano le agradecemos afectivamente.

A) DATOS GENERALES

1. Edad:

2. Sexo: a) M () b) F ()

3. Estado civil:

a) Casado ()

b) Soltero ()

c) Viudo ()

d) Divorciado ()

4. Cuánto tiempo lleva trabajando en su servicio:

a) Menos de 1 año ()

- b) Entre 1 y 5 años ()
- c) Más de 5 años ()

Inventory Maslach Burnout

Este cuestionario Maslach Burnout Inventory (MBI) está constituido por 22 ítems en forma de afirmaciones, sobre los sentimientos y actitudes del profesional en su y su función es medir el desgaste profesional. Este test pretende medir la frecuencia y la intensidad con la que se sufre el Burnout.

Leyenda:

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.

Agotamiento emocional	0	1	2	3	4	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 los pacientes							
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 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 la gente							
11 Me preocupa que este trabajo me esté endureciendo 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 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 estimado 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 alguno de sus problemas							

Las calificaciones para los puntajes en las dimensiones del Síndrome de Burnout serán distribuidas de la siguiente manera:

AGOTAMIENTO EMOCIONAL:

ALTO: De 27 a 54 puntos

INTERMEDIO: De 19 – 26 puntos

BAJO: De 0 – 19 puntos

DESPERSONALIZACIÓN:

ALTO: De 10 – 30 puntos

INTERMEDIO: De 6 – 9 puntos

BAJO: De 0 – 6 puntos

REALIZACIÓN PERSONAL:

ALTO: De 40 – 48 puntos

INTERMEDIO: De 34 – 39 puntos

BAJO: De 0 – 33 puntos

CUESTIONARIO PARA MEDIR EL DESEMPEÑO LABORAL

Instrucciones:

Marque con una (X) sobre el número que mejor presente su opinión. Opción de respuesta:

1 Nunca, 2 Casi nunca, 3 Casi siempre, 4 Siempre

AFIRMACIONES	ESCALA			
	1	2	3	4
1 Cumpro con el horario de trabajo				
2 Da sugerencias a otros sobre solución de problemas.				
3 Da cumplimiento a lo que se espera que lleva a cabo.				
4 Se dedica con empeño al trabajo durante el tiempo debido				
5 Se esfuerza por realizar con entusiasmo las funciones asignadas.				
6 Realiza el trabajo con eficiencia.				
7 Acepta las normas de la institución.				
8 Toma en cuenta las orientaciones del jefe inmediato				
9 Cumple los reglamentos de la institución.				
10 Toma en cuenta las orientaciones de su jefe mediato.				
11 Da su apoyo a los proyectos de la institución.				
12 Presenta proyectos e iniciativas en el trabajo.				
13 Apoya las políticas de la institución.				
14 Muestra interés en la tarea asignada al grupo.				
15 El trabajo del enfermero es logrado de acuerdo a las metas planteadas.				
16 Se adapta a diferentes situaciones para asegurar la productividad de la institución.				
17 Los trabajos que realiza cumplen con las exigencias de la institución.				
18 Ofrece sugerencias para mejorar la ejecución del trabajo				

19 Llega a su lugar de trabajo a la hora establecida.				
20 La habilidad para el manejo de la información es óptima.				
21 Promueve el logro de los objetivos de la institución				
22 Maneja los problemas o dificultades de su equipo satisfactoriamente.				
23 Cumple con los horarios de salida establecidos.				
24 Su trabajo es logrado de acuerdo a las metas planteadas.				
25 El manejo de la información es eficaz.				
26 Cumpló con los horarios de llegada establecidos por la institución.				
27 Su trabajo cumple consistentemente con los estándares establecidos por la institución.				
28 La asistencia del empleado al trabajo es irregular.				
29 Busca mejorar su trabajo de forma innovadora.				
30 Muestra sus capacidades para mejorar las diferentes situaciones de trabajo.				
31 La imagen interna que proyecta en la institución es adecuada.				
32 El trato que el enfermero ofrece a los demás es el acertado.				
33 El tiempo de respuesta en presencia de un problema es el más indicado.				
34 Llega puntual a sus labores.				
35 Es responsable con sus deberes.				
36 Respeta a sus compañeros de trabajo				

Anexo 3. Formato de consentimiento informado

Este documento de consentimiento informado tiene información que lo ayudará a decidir si desea participar en este estudio de investigación que lleva por título:” **SÍNDROME DE BURNOUT Y DESEMPEÑO LABORAL EN ENFERMEROS DE LA UNIDAD DE CUIDADOS INTENSIVOS DE LOS HOSPITALES DE ESSALUD, ICA -2023**” Antes de decidir si participa o no, debe conocer y comprender cada uno de los siguientes apartados, tómese el tiempo necesario y lea con detenimiento la información proporcionadas líneas abajo, si a pesar de ello persisten sus dudas, comuníquese con el investigador al teléfono celular o correo electrónico que figuran en el documento. No debe dar consentimiento hasta que entienda la información y todas sus dudas hubiesen sido resueltas.

Título del proyecto: “SÍNDROME DE BURNOUT Y DESEMPEÑO LABORAL EN ENFERMEROS DE LA UNIDAD DE CUIDADOS INTENSIVOS DE LOS HOSPITALES DE ESSALUD, ICA -2023”.

Nombre del investigador principal: Lic. Enf. Cinthya Stephany Ramos Saravia

Propósito del estudio: Cuál es la relación entre el síndrome de burnout y el desempeño laboral en enfermeros INTENSIVOS DE LOS HOSPITALES DE ESSALUD, ICA - 2023

Participantes: Profesionales del servicio de UCI

Participación: Si

Participación voluntaria: Si

Beneficios por participar: Ninguna

Inconvenientes y riesgos: Ninguna

Costo por participar: Ninguno

Remuneración por **participar:** Ninguno

Declaración de consentimiento

Declaro que he leído y comprendido la información proporcionada, se me ofreció la oportunidad de hacer preguntas y responderlas satisfactoriamente, no he percibido coacción ni he sido influido indebidamente a participar o continuar participando en el estudio y que finalmente el hecho de responder la encuesta expresa mi aceptación a participar voluntariamente en el estudio. En merito a ello proporciono la información siguiente:

Documento Nacional de Identidad.....

Correo electrónico personal o institucional.....